

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ КОМПАНІЇ

Іванова Н. Ю., Орлова Д. Ю.

НУ «Києво-Могилянська академія»

E-mail: n.ivanova@ukma.edu.ua, e-mail:daria.orlova@ukma.edu.ua

В умовах сучасної економіки визначальну роль у підвищенні ВВП грає людський капітал. Це найцінніший фактор виробництва. Як зазначають дослідники, 79 % керівників у всьому світі стурбовані тим, що брак основних навичок у їхніх співробітників загрожує майбутньому зростанню їхніх організацій. [1].

У багатьох компаній фінансові результати безпосередньо залежать від ефективності роботи команди. Якщо співробітники працюють упівсили або витрачають багато часу на рядові завдання, власник втрачає гроші.

Оцінка ефективності персоналу вирішує цю проблему. Вона допомагає оцінити роботу за конкретними критеріями: витратами часу, обсягами та результатами. З нею керівник точно знає, хто з його персоналу приносить бізнесу найменше користі.

Оцінка діяльності співробітників допомагає зрозуміти, чия праця окупає витрати. На її підставі простіше ухвалити рішення про те, кого звільнити, а кого підвищити на посаді. Аналіз ефективності праці визначає успіх бізнесу, оскільки виділяє найкращих людей у команді та допомагає оптимізувати робочий процес.

Як показали дослідження, існує багато методичних підходів щодо оцінки ефективності роботи співробітників компанії. Всі ці підходи можна об'єднати в три групи: кількісні методичні підходи, якісні методичні підходи та комплексні методичні підходи [2].

До кількісних методичних підходів можна віднести метод ранжування та метод бальної оцінки. До якісних методичних підходів відносять метод «360 градусів», методи бенчмаркінгу і довільних характеристик. До комплексних методичних підходів відносяться метод Джека Філіпса, метод оцінки персоналу за KPI і метод «Центр оцінки».

Однак, як свідчить практика використання цих методів, жоден з них не є універсальним оскільки кожен має як переваги, так і недоліки. Розглянемо ці аспекти більш детально [3, 4].

Суть методу ранжування полягає у створенні рейтингів декількома керівниками або менеджерами, їх комбінування та визначення лідерів і аутсайдерів. До переваг цього методу можна віднести врахування широкого спектру показників; просту систему підрахунку; стимулювання до підвищення конкурентоспроможності співробітників. Однак метод має і недоліки, а саме: психологічний тиск через

ризик звільнення; його використання можливе лише у великих департаментах з особливою організаційною структурою.

Суть методу бальної оцінки полягає у створенні бальної системи оцінювання за кожним видом діяльності. Перевагами цього методу є простота застосування та підрахунку, відсутність потреби в значному фінансуванні. В якості недоліків можна зазначити виникнення ризику завищення балів, складність формування подальшої стратегії підвищення ефективності.

Метод «360 градусів» базується на проведенні опитування всіх співробітників та клієнтів, з якими контактує відповідна особа. До переваг цього методу відносять збір широкого кола інформації для об'єктивної оцінки; зміцнення командної роботи; стимулювання до внутрішньої взаємодії. Недоліками методу є ризик надання невірної інформації про співробітника; зосередження на слабких сторонах особи.

Метод бенчмаркінгу полягає у визначенні «еталонного» співробітника, результати та показники ефективності якого стають базисом для порівняння з результатами інших співробітників. Перевагами методу є досягнення еталонних показників кожним із співробітників; забезпечення безперервності процесу вдосконалення компанії; відсутність потреби в значному фінансуванні. До недоліків можна віднести необхідність у постійному перегляді показників benchmark; неможливість застосування в маленьких компаніях.

Метод довільних характеристик орієнтований на визначення найбільших досягнень та провалів співробітника. Перевагою методу є простота виконання; визначення динаміки «перемог та поразок». В якості недоліків можна зазначити відсутність повної оцінки за якісними показниками і психологічний тиск через визначення «провалів».

Метод Джека Філіпса базується на аналізі 3 кількісних і 2 якісних аспектах діяльності. Перевагами методу є врахування витрат на HR-управління та оцінка взаємодії всередині колективу. Недоліками є відсутність оцінки від навчання співробітників (L&D); відсутність стимулу до конкуренції.

Метод оцінки персоналу за КРІ передбачає комплексну оцінку за рівне виконання поставлених цілей. Перевагами є індивідуальний підхід до кожного співробітника; всебічна характеристика; об'єктивність оцінки; оперативність формування стратегій; прозорість критеріїв. Однак, недоліком методу є складність формулювання критеріїв оцінки для кожного співробітника через індивідуальність процесу.

Метод «Центр оцінки» базується на оцінці за результатами виконання широкого спектру завдань (інтерв'ю, кейси, тестування тощо). Це обумовлює переваги методу, які полягають у широкій оцінці; мож-

ливості порівняння декількох співробітників; формування кадрового резерву. Однак недоліком є значні витрати фінансових ресурсів та часу.

В цілому, процес проведення оцінювання ефективності роботи співробітників уособлює в собі декілька етапів:

1. Аналіз діяльності компанії в цілому, формулювання стратегічних цілей та бажаних характеристик для персоналу.
2. Формулювання критеріїв оцінювання та визначення поняття «ефективності» для відповідного працівника, його посадових обов'язків.
3. Вибір методології оцінювання діяльності працівника, з урахуванням обраних критеріїв.
4. Процес оцінювання та аналізу співробітника за методом.
5. Інтерпретація отриманих результатів.
6. Формування подальшої стратегії в залежності від отриманих результатів.

Література

1. URL: <https://www.pwc.com/gx/en/about/global-annual-review-2022.html>
2. Чавичалов І. І. Методи оцінки ефективності управлінського персоналу підприємства / І. І. Чавичалов // Інвестиції: практика та досвід. – 2018. – № 1. – С. 41–44. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/1_2018/9.pdf
3. URL: <https://peopleforce.io/uk/blog/gid-metodi-otsinki-personalu>
4. Jack Phillips and Patti Phillips. How to measure the return on your HR investment. Volume 1 Issue 4 May/June 2002. URL: <https://roiinstitute.net/wp-content/uploads/2017/02/How-to-Measure-the-Return-on-your-HR-Investment.pdf>

THE PROBLEMS OF RESEARCHING STUDENT'S PROFESSIONAL MOTIVATION

Kharzhevska O. M.

Khmelnytskyi National University, e-mail: kharzhevska@gmail.com

The professional formation of a future specialist begins at a higher educational institution. Here, the learner receives knowledge, skills, abilities related to his future profession, masters the correctness of one's speech, becomes more aware of his inclinations and abilities and their aptitude to future professional activity.