

ЕФЕКТИВНА ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ – ЗАПОРУКА УСПІХУ БІЗНЕСУ

Пащенко А.О.

Науковий керівник – Железнякова І.Л., асистент

Ще в 20-30-х роках минулого століття виник інтерес до використання наукового підходу в організації праці і контролю працівників. У 50-80-ті роки почали з'являтися схеми для тестування різних категорій співробітників, спрямовані на виявлення показників результативності їх роботи. З початку 90-х і по сьогоднішній день відбувається систематизація існуючих знань і розвиток нових методик, які допомагають компаніям ефективно оцінювати персонал.

Розвиток трудового капіталу підприємства відбувається за рахунок оцінювання праці, виявлення трудового потенціалу кожного працівника з метою його оптимального використання, подальшого навчання і перенавчання, підвищення кваліфікації працівників.

Оцінка персоналу – це запланована, формалізована характеристика трудової діяльності зайнятих, ефективності роботи персоналу.

Мета оцінки персоналу на підприємстві полягає в проведенні цілеспрямованих та узгоджених змін поточної системи управління персоналом, які повинні забезпечити підвищення продуктивності праці, якості продукції, культури виробництва (експлуатації і обслуговування обладнання), корпоративної культури.

Основна задача оцінки при відборі персоналу складається в прогнозуванні ефективності конкретного співробітника на робочому місці.

Оцінка співробітників вважається комплексним завданням для управління співробітниками. Для ефективної роботи підприємства потрібно якісна і гнучка інтеграція всіх співробітників над роботою в проєкті, а також правильно розставити пріоритети і ключові показники ефективності, всього цього можна досягти за допомогою проведення методів оцінки персоналу.

Оцінка роботи персоналу компанії виконує адміністративну, інформативну, мотиваційну функції.

Адміністративна функція виконується для закриття вакансій за допомогою перестановки кадрів.

Інформативна функція реалізується для вдосконалення управлінських методів по роботі з персоналом шляхом інформування про існуючі вимоги до якісних і об'ємних показників праці.

Мотиваційна функція дозволяє підвищити зацікавленість кожного члена колективу в збільшенні продуктивності праці.

На сьогоднішній день в компаніях активно відбувається перегляд підходу до оцінки персоналу. Відмінною рисою стає застосування цілого комплексу різних методів, спрямованих на оцінку відповідності безлічі показників і критеріїв. Для проведення даного типу оцінки широко використовуються закордонні методи оцінки на вітчизняний ґрунт, але досвідчені керівники і співробітники HR-відділів стикаються зі складнощами в їх застосуванні.

На жаль, поки не існує єдиної системи для вирішення всіх виникаючих проблем. Щоб звести ці складності до мінімуму, рекомендується залучати кваліфікованих консультантів, які допоможуть роз'яснити необхідність проведення процедури, підготувати і реалізувати.

Для отримання достовірної інформації необхідно точно і об'єктивно виділити показники, за якими проводиться оцінка. У цьому випадку важливо встановити чіткі і продумані критерії оцінки персоналу.

При розробці критеріїв оцінки персоналу потрібно враховувати специфіку діяльності організації, сегмент ринку, в якому вона працює, цілі і завдання оцінки – тобто те, що планується від неї отримати. Також необхідно визначити, які з критеріїв будуть пріоритетними. Наприклад, при оцінці лінійного персоналу, основним критерієм може бути якість роботи: відсутність помилок, дотримання стандартів обслуговування, дисципліна, лояльність, обсяг роботи.

Можливості оцінки персоналу дозволяють HR-службам більш ефективно проводити кадрову політику, а керівникам приймати грамотні управлінські рішення, спрямовані на підвищення результативності персоналу.

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТА СТАЛИЙ РОЗВИТОК МІСТА ЧЕРЕЗ ЕЛЕКТРОННЕ УРЯДУВАННЯ

Михайлова К.В.

Науковий керівник – Владимирова М.С., канд. екон. наук, асистент

Перехід від індустріального до інформаційного суспільства змінили природу глобальних взаємин у світі, джерел переваг конкуренції і можливостей для економічного й соціального розвитку міст.

Сьогодні в малих, середніх та окремих великих містах України через низький рівень забезпечення ІКТ спостерігається обмеження можливостей для розвитку та нормальної життєдіяльності, що призводить до виникнення значної «інформаційної нерівності» територій. «Інформаційна нерівність» є головною причиною зменшення конкурентоспроможності територій та постійного поглиблення «соціально-