

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-361-3-183>

**IMPROVING EMPLOYEES ASSESSMENT
AS A TOOL OF BUSINESS EFFICIENCY MANAGEMENT**

**УДОСКОНАЛЕННЯ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ
ЯК ІНСТРУМЕНТУ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕС-ЕФЕКТИВНІСТЮ**

Smyrnova I.I.

*PhD (Economics), Associate Professor,
LLC "Technical university
"Metinvest polytechnic",
Zaporizhzhia, Ukraine*

Смирнова І.І.

*к.е.н., доцент,
ТОВ «Технічний університет
«Метінвест політехніка»,
м. Запоріжжя, Україна*

Osadchyi D.A.

*student (group 051-22-1m),
LLC "Technical university
"Metinvest polytechnic",
Zaporizhzhia, Ukraine*

Осадчий Д.А.

*студент гр. 051-22-1м,
ТОВ «Технічний університет
«Метінвест політехніка»,
м. Запоріжжя, Україна*

Однією з ключових складових успіху будь-якої організації є ефективне управління персоналом. Сучасна бізнес-середовище ставить перед компаніями вимогу постійного вдосконалення та адаптації під впливом змін. У цьому контексті оцінювання персоналу виявляється ключовим інструментом, який допомагає досягти високої бізнес-ефективності. Процес вдосконалення оцінювання персоналу відкриває нові можливості для досягнення стратегічних цілей компанії та підвищення її конкурентоспроможності.

Оцінювання персоналу – це процес систематичного збору, аналізу та оцінки даних про працівників з метою визначення їхньої продуктивності, компетентностей та внеску в досягнення цілей організації. Удосконалення цього процесу дозволяє виявляти сильні та слабкі сторони персоналу, розробляти індивідуальні плани розвитку, а також вчасно коригувати кадрові рішення.

Стратегічно орієнтоване оцінювання персоналу передбачає визначення та аналіз ключових компетенцій, які сприяють досягненню стратегічних цілей компанії. Це допомагає забезпечити відповідність між профілями працівників та потребами організації. Оцінювання такого типу дає змогу ідентифікувати лідерів, спрямовувати їх на виконання

стратегічно важливих завдань та розвивати їх потенціал для подальшого зростання [1].

Оцінювання результатів діяльності персоналу спрямоване на досягнення трьох основних цілей: адміністративної, яка передбачає прийняття об'єктивних та регулярних кадрових рішень (наприклад, розстановка кадрів, переміщення, підвищення, переведення, встановлення оплати праці); інформаційної, що забезпечує керівників необхідною інформацією про кількісний та якісний склад персоналу; мотиваційної, яка спрямована на стимулювання працівників до поліпшення їхньої трудової діяльності у напрямку, важливому для організації [2].

З-поміж всіх цілей та напрямків оцінювання персоналу виокремлюється головна – покращення управління діяльністю організації. Стабільний розвиток підприємства неможливий без ефективного керівництва персоналом та організацією їхньої роботи.

Важливою ланкою в цьому процесі є оцінка кадрів, яка виступає початковим пунктом для покращення компетенцій персоналу, їхньої мотивації та відповідного рівня оплати праці.

Сутність та структура процесу оцінювання персоналу підприємства зображена на рис. 1.

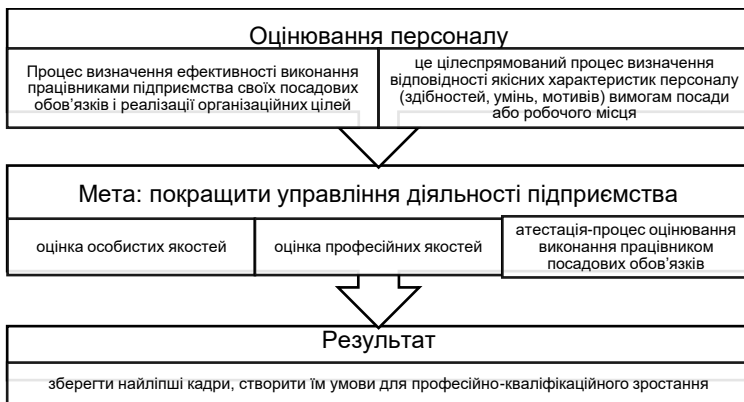


Рис. 1. Сутність та структура процесу оцінювання персоналу на підприємстві

Вдосконалення оцінювання персоналу полягає також у переході від стандартних підходів до індивідуальних планів розвитку. Кожен

працівник має унікальні потреби, амбіції та можливості. Застосування персоналізованих підходів до оцінювання допомагає створити ефективні плани розвитку, що відповідають конкретним потребам кожного співробітника.

Забезпечення можливостей для навчання та професійного зростання є ключовим аспектом вдосконалення оцінювання персоналу. Компанії можуть використовувати результати оцінювання для ідентифікації областей, в яких працівникам потрібно покращити свої знання та навички. Це сприяє як особистому розвитку співробітників, так і підвищенню загальної продуктивності та ефективності організації.

Технологічний підхід до оцінювання персоналу є однією з визначальних рис ТОВ «ЗЛМЗ». Використання аналітичних інструментів та сучасних технологій спрощує збір та аналіз даних, допомагає виявляти тренди та виходити на висновки. Це сприяє більш обґрунтованому прийняттю рішень щодо планування розвитку персоналу.

За допомогою удосконаленого оцінювання персоналу ТОВ «ЗЛМЗ» досягло значних покращень у різних сферах. Відбулося підвищення продуктивності та якості роботи, виявлення та розвиток талановитих співробітників, а також покращення морально-психологічного клімату в організації. У майбутньому ТОВ «ЗЛМЗ» планує продовжувати розвивати підходи до оцінювання персоналу, акцентуючи увагу на індивідуальному розвитку, використанні аналітики та підтримці стратегічних цілей компанії.

Підприємство вдосконалює свою систему оцінювання персоналу шляхом:

- впровадження універсальної системи оцінювання. Відділ кадрів створює єдину систему оцінювання для всієї організації та забезпечує її застосування і розуміння в усіх підрозділах;

- встановлення стандартів і норм оцінювання;

- вибір методів оцінювання.

Отже, оцінювання персоналу стає однією з найважливіших складових системи управління персоналом. Проте вітчизняна практика оцінювання персоналу досі характеризується недостатньою комплексністю та використанням різних не пов'язаних між собою методів оцінки; відсутністю систематичності та регулярності у застосуванні процедур оцінювання.

Серед характерних рис існуючих систем оцінювання персоналу в Україні можна відзначити спрямованість на спрощені процедури оцінки та відсутність конструктивного зворотного зв'язку між об'єктом та

суб'єктами оцінювання. Тому для підвищення ефективності оцінювання персоналу важливо:

- впровадити сучасні методи оцінки для всіх категорій працівників;
- надати персоналу доступ до результатів його оцінки;
- активно залучати персонал до процесу оцінювання через самоаналіз діяльності та розробку заходів для поліпшення роботи;
- розширити коло оцінювачів, включаючи вищих менеджерів, колег по роботі, підлеглих та споживачів результатів праці.

Досвід ТОВ «ЗЛМЗ» підтверджує, що удосконалення оцінювання персоналу стає невід'ємною частиною стратегічного управління. Це допомагає забезпечити високу бізнес-ефективність, розвивати потенціал співробітників та адаптуватися до змін у бізнес-середовищі.

Перелік використаних джерел

1. Смирнова І.І., Сімаков К.І. Концептуальні засади розвитку та оцінки персоналу промислового підприємства на принципах соціальної відповідальності в умовах модернізації. *Економічний вісник Донбасу*. 2020. № 1(59). С. 130–136.
2. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.