

Сучасні тенденції розвитку управління банківським персоналом спрямовуються на застосування різноманітних методів трудової мотивації шляхом актуалізації потреб, залучення працівників до участі в управлінні, власності, прибутках, надання умов для розвитку особистості та реалізації творчого потенціалу.

Література.

1. Калинець К. С. Стратегії менеджменту персоналу в сучасних умовах розвитку організації / Катерина Сергіївна Калинець. // Фінансовий простір. – 2015. – С. 337–341.

2. Кар'єра в ПАТ \"ПРИВАТБАНК\" [Електронний ресурс] // Офіційний сайт ПАТ \"ПРИВАТБАНК\". – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <https://privatbank.ua/work/>.

ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ «ОЦІНКА ЯКОСТІ ПРАЦІ»

Щіпунова У. А., студентка

Науковий керівник: Гладкова А. Е., асистент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Оцінка праці персоналу в будь-якій сучасній організації є однією з найважливіших технологій управління персоналом. На її основі здійснюється підбір, переміщення, стимулювання, перепідготовка, підвищення кваліфікації і планування кар'єри співробітників. Оцінка персоналу дозволяє виявити та розкрити потенціал кожного співробітника і кадрового потенціалу організації.

Оцінці персоналу, як найважливішому елементу системи управління персоналом, присвячено багато робіт як вітчизняних, так й іноземних авторів. Всі вони представляють власні поняття про оцінку персоналу та методи оцінки персоналу.

Незважаючи на велику кількість понять про оцінку персоналу, не існує єдиного еталонного визначення. Це пояснюється різними підходами до вирішення даної проблеми.

Метою дослідження є уточнення «оцінки персоналу» на підставі аналізу існуючих визначень.

Ю.Г. Одегов та П.В. Журавльов[1] розглядають оцінку як один з видів кадрової роботи і вважають, що оцінка персоналу є найважливішим компонентом управління, оскільки лише знання та

уміння людей, їх узгоджені дії можуть забезпечити досягнення цілей організації.

«Оцінку праці» Т.Ю. Базаров і Б.Л. Єрєміна розглядають як «заходи щодо виявлення відповідності кількості та якості праці вимогам технології виробництва» [2].

Ю.А. Ципкін під оцінкою роботи розуміє «формальний процес, за допомогою якого визначається відносна складність різних видів робіт в цілях встановлення заробітної плати» [3].

Основними принципами ефективної оцінки вважаються спрямованість на поліпшення роботи, результативність; об'єктивність та достовірність; надійність і уніфікованість критеріїв, достовірність методів, ретельна підготовка, зв'язок оціночних показників з результатами підприємства; конфіденційність, гласність, демократизм; всебічне неупереджене обговорення результатів оцінки, ділових і особистісних характеристик працівника, його відповідності посаді, перспектив на майбутнє тощо [4].

Оцінка працівника на підприємстві має здійснюватись на кожному етапі роботи з персоналом:

– відбір кандидата на вакантну посаду: оцінка необхідна для встановлення відповідності умінь і навичок кандидата (як професійних, так і особистісних) посадовим вимогам і корпоративної культури організації;

– під час випробувального терміну: метою є додаткова оцінка рівня відповідності працівника займаній посаді й рівня його адаптації в організації;

– під час виконання поточної діяльності: на даному етапі оцінка спрямована на уточнення плану професійного і кар'єрного зростання працівника, прийняття рішень про преміювання, коригування заробітної плати;

– навчання працівника (відповідно до цілей організації): необхідно визначити поточні знання працівника і потребу в його навчанні;

– формування кадрового резерву: оцінка професійного та особистісного потенціалу працівника;

– звільнення: оцінка потрібна для виявлення некомпетентності працівника, причому підставою звільнення в цьому випадку можуть бути тільки результати атестації [5].

Системна карта оцінки персоналу представлена на рисунку 1.



Рисунок 1 – Системна карта оцінки персоналу

Висновок. Таким чином, можна зробити висновок, що оцінка персоналу на підприємстві – це важливий і актуальний на сьогоднішній день процес. Перевірка персоналу на відповідність критеріям організації як в психологічному, так і в поведінковому сенсі сприяє успішному її розвитку і створенню сприятливих умов для кар’єрного зростання співробітників. Для створення в організації ефективної системи оцінювання персоналу необхідно дотримуватися ряду правил, серед яких найбільш важливими є: зацікавленість і підтримка вищого керівництва, наявність в організації висококваліфікованих працівників, які відповідають за використання системи оцінки персоналу, ретельна підготовка документів, які регламентують роботу системи оцінки персоналу, своєчасне інформування персоналу про цілі і зміст системи оцінювання персоналу та встановлення чіткого зв’язку у роботі системи оцінювання працівників із системою оплати праці.

Література.

1. Стимулирование персонала в организации // URL: <http://www.bibliofond.ru>
2. Базаров Т. Ю., Еремина Б. Л. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремина. – М., 2007.
3. Цыпкин Ю. А. Управление персоналом : [учеб. пособие для вузов] / Ю.А. Цыпкин. – М., 2004.
4. Крушельницька О. В. Управління персоналом : [навчальний посібник] / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – [2-е вид., переробл. й доп.] – К. : Кондор», 2006. – 308 с.
5. Беяцкий Н. П. Управление персоналом : [учеб. пособие] / Н. П. Беяцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш. – Минск : Интерпрессервис, Экоперспектива, 2002. – 352 с.