

ОПТИМІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Тітов В.А., Побрежна Н.М.,

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут», м. Харків

Одним з основних методів управління працею, мотивацією, задоволеністю та плинністю персоналу на промисловому підприємстві є організаційно – адміністративні методи, до яких належить атестація та оцінка робітників.

Основними завданнями оцінки роботи персоналу організації на підприємстві є:

визначення потенціалу працівника і оцінка фактичного його використання;

встановлення вимог до результативності праці для кожного робочого місця і критеріїв їх оцінки;

розробка політики проведення оцінок результативності праці;

збір інформації та оцінка результативності праці;

обговорення оцінки з працівником;

прийняття рішення про подальше використання праці працівника.

Управління персоналом неможливе без технології та інструментарію, завдяки яким здійснюються дуже тонкі процедури відбору, конкурсів, атестації, тощо. Найбільш важливими із них є критерії відбору та оцінки персоналу.

Практика роботи з персоналом вітчизняних та зарубіжних організацій використовує багато методів і методик оцінки персоналу. Переважну більшість методів можна поділити на дві великі групи:

Методи, в основі яких лежать формалізовані підходи (анкетування, тестування та ін.);

Методи, засновані на використанні неформальних підходів до вивчення працівників (співбесіда, групова дискусія, спостереження тощо).

У обох групах використовується цифрові або графічні вирази результатів оцінки.

Пропонуємо для покращення показників кадрової політики, для росту задоволеності та зацікавленості кадрів у результатах своєї роботи введення в систему оцінювання та атестації методу оцінки – УБАО (універсальний бланк актуальної оцінки персоналу). Універсальність бланка полягає у тому, що він може використовуватися для оцінки різних категорій персоналу з відносно високою творчістю.