

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
Кафедра Управління персоналом і економіки праці

**РЕФЕРАТ**

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**  
на здобуття освітнього ступеня бакалавра  
зі спеціальності **051 «Економіка»**  
за освітньою програмою професійного спрямування  
**«Економіка та управління в HR-індустрії»**

на тему **«Організація оцінювання персоналу та її ефективність»**  
(на прикладі ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД»)

**Виконавець:**

Студент 43 групи ФЕУП

Матковська Анастасія Віталіївна

(прізвище, ім'я, по батькові)

\_\_\_\_\_  
/підпис/

**Науковий керівник:**

К.е.н., доцент

(науковий ступінь, вчене звання)

Подвальна Наталія Едуардівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

\_\_\_\_\_  
/підпис/

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми дослідження.** Успішна робота будь-якого підприємства залежить від ефективності персоналу, який є основою організації та забезпечує стабільність на ринку та перспективи розвитку. Ефективність діяльності персоналу залежить від правильного та ефективного оцінювання. Тому ефективна система оцінювання персоналу є ключовим елементом успішного функціонування будь-якої організації.

**Мета дипломного дослідження** є аналіз оцінки персоналу на підприємстві та подальше вдосконалення системи оцінювання, розробка та впровадження нових методів.

**Для досягнення мети необхідно виконання наступних завдань:**

- розглянути теоретичні поняття оцінювання персоналу, його сутність та місце в управлінні персоналом;
- дослідити традиційні та сучасні методи оцінювання персоналу;
- дослідити та охарактеризувати підприємство, дослідивши його організаційну структуру, мету та цілі виробничого процесу;
- провести аналіз сучасного стану підприємства за допомогою техніко-економічних показників;
- розглянути та проаналізувати дійсну на підприємстві систему оцінювання персоналу, виявити її позитивні та негативні сторони;
- запропонувати методи для подолання недоліків існуючої на підприємстві системи оцінювання та впровадження новітніх ефективних систем оцінювання працівників.

**Об'єктом дослідження** є організація оцінювання персоналу, як одна з функцій управління персоналу на прикладі ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД».

**Предметом дослідження** є теоретичні, практичні та методичні питання з приводу оцінювання персоналу на підприємстві, та методи її вдосконалення.

При написанні кваліфікаційної роботи були використані такі *методи*: спостереження, аналізу, синтезу, порівняння, статистичного аналізу економічної діяльності та структури персоналу підприємства, соціологічного дослідження.

*Інформаційні матеріали використані при дослідженні.* Розгляд теоретичної складової щодо обраної теми, аналіз наукових статей та матеріалів вітчизняних та зарубіжних вчених, нормативні та законодавчі акти, фінансова та статистична звітність підприємства, різноманітна література з досліджуваної теми, інтернет-ресурси.

*Структура та обсяг роботи.* Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, семи підрозділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел, який містить 35 найменувань. Загальний обсяг роботи складає 73 сторінок. У роботі зображено 13 рисунків, 17 таблиць та 2 додатки.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

*У першому розділі* «ТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ» розглянуто поняття та сутність процесу оцінювання персоналу, його роль і місце в управлінні персоналом та методи оцінки працівників підприємства.

*У другому розділі* «АНАЛІЗ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ПРОЦЕСУ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ТОВ «ТЕДЕКАРТ-ПРИЛАД» проаналізовано господарську діяльність підприємства за допомогою техніко-економічних показників, кадровий склад підприємства та ефективність системи оцінювання персоналу, визначено переваги та недоліки.

*У третьому розділі* «ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД» запропоновано заходи по усуненню виявлених недоліків в системі оцінювання, з урахуванням її збереження, також запропоновано впровадження більш якісної і ефективної системи оцінювання за методикою КРІ.

## ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило нам зробити такі висновки:

1. *Провівши економічний аналіз підприємства, ми побачили, що* прибутковість за останні роки зросла, що пов'язано зі збільшенням виробництва. Також виявлено збільшення валового прибутку, через підвищення виручки. Попит на новий персонал також зріс, з чим і пов'язане збільшення кількості персоналу на підприємстві в останні роки. Середня заробітна плата працівників збільшилася, але при цьому у відсотках в неї низький показник зарплатоємкості від основного доходу підприємства.

2. *Провівши аналіз діючої системи оцінювання на підприємстві, було* виявлено перелік таких недоліків: нечітко і незрозуміло сформовані критерії оцінки і сам процес проведення атестації; працівники вважають неефективною систему оцінювання; витрачається багато часу і ресурсів на проведення атестації; негативний вплив на мотивацію.

3. *Для усунення недоліків та вдосконалення системи оцінювання персоналу нами запропоновано:*

– розробка нового Положення про оцінювання персоналу, яке буде чітко сформоване та зрозуміле та доступне для всіх працівників підприємства;

– впровадження нових методів оцінювання, аби відійти від атестації, що є основним методом оцінки на підприємстві та на думку працівників є неефективною;

– розробка та впровадження системи оцінювання за методом ключових показників ефективності (KPI);

- запропоновано розрахунок економічного ефекту для підприємства, в разі впровадження KPI.

## АНОТАЦІЯ

Матковська Анастасія Віталіївна  
**«Організація оцінювання персоналу та її ефективність»**  
*(на прикладі ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД»)*

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра зі спеціальності **051**  
**«Економіка»**

За освітньою програмою **«Економіка та управління в HR-індустрії»**  
 Одеський національний економічний університет. Одеса, 2024 р.

Кваліфікаційна робота бакалавра має 64 сторінки та складається зі Вступу, трьох розділів, Висновків, Списку літератури із 35 джерел, 17 табл., 13 рис., 2 додатків.

*Об'єктом дослідження є організація оцінювання персоналу, як одна з функцій управління персоналу на прикладі ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД».*

*У роботі розглянуто теоретичні поняття оцінювання персоналу, його місце в управлінні персоналом та різноманітні методи оцінки. Проаналізовано діяльність Товариства, його кадровий склад та оцінено діючу систему оцінювання персоналу. Запропоновано: 1. Перелік заходів по усуненню недоліків існуючої системи оцінювання на підприємстві, з урахуванням її збереження. 2. Розробка чіткого і зрозумілого для працівників положення про оцінювання персоналу на ТОВ «ТЕЛЕКАРТ-ПРИЛАД». 3. Впровадження системи оцінювання КРІ. 4. Обґрунтували реалізацію рекомендацій через можливі економічні наслідки для Товариства.*

**Ключові слова:** персонал, Товариство, методи оцінки, оцінювання персоналу.

## ANNOTATION

Matkovska Anastasiia Vitaliyivna  
**"Organization of personnel evaluation and its effectiveness"**  
*(on the example of "TELEKARD-PRYLAD" LLC)*

Qualification work for obtaining a bachelor's degree in the specialty **051 "Economics"**  
 under the educational program **"Economics and management in the HR-industry"**  
 Odesa National University of Economics. Odesa, 2024

The bachelor's thesis has 64 pages and consists of an Introduction, three sections, Conclusions, a list of references from 35 sources, 17 tables, 13 figures, 2 appendices.

*The object of the study is the organization of personnel evaluation, as one of the functions of personnel management, based on the example of "TELEKARD-PRYLAD" LLC.*

*The paper examines the theoretical concepts of personnel evaluation, its place in personnel management and various evaluation methods. The activities of the Society, its personnel, and the current personnel evaluation system were evaluated. Proposed: 1. A list of measures to eliminate the shortcomings of the existing evaluation system at the enterprise, taking into account its preservation. 2. Development of clear and understandable regulations for staff evaluation at TELEKARD-PRYLAD LLC. 3. Implementation of the KPI evaluation system. 4. They substantiated the implementation of the recommendations due to the possible economic consequences for the Company.*

**Key words:** personnel, Society, assessment methods, personnel assessment.