

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра управління персоналом і економіки праці

**РЕФЕРАТ**  
**кваліфікаційної роботи**  
**на здобуття освітнього ступеня магістра**  
**зі спеціальності 051 «Економіка»**  
за магістерською програмою професійного спрямування  
«Управління персоналом сучасної організації»  
на тему: **«Розробка системи ділової оцінки персоналу»**

**Виконавець:**

студентка 6 курсу ФМЕ  
Гарнік Марія Євгенівна

\_\_\_\_\_  
/підпис/

**Науковий керівник:**

д.е.н., професор  
Никифоренко Валерій Григорович

\_\_\_\_\_  
/підпис/

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми дослідження.** В сучасних умовах господарювання, удосконалення всіх напрямків економіки України вимагає випереджаючого розвитку людського фактору. В таких умовах, на ряду з підвищенням ролі управління персоналом, зростає значимість ділової оцінки персоналу сучасних українських компаній як вхідної інформації, на основі якої формується система підвищення ефективності трудової діяльності. В оцінці, як інструменті, закладені основні резерви регулювання та опосередкованого впливу на кінцевий результат функціонування всієї організації. На сьогодні існує складність впровадження комплексних систем оцінки на сучасних підприємствах, яка обумовлена тим, що накопичений практичний матеріал, наукове і практичне знання в області оцінки персоналу має здебільшого міждисциплінарний характер. З цієї причини перед багатьма сучасними українськими компаніями сьогодні стоять завдання розробки комплексних технологій і якісного інструментарію, що забезпечать проведення об'єктивної оцінки персоналу, виявлення невикористаних резервів трудового потенціалу та вирішення на цій основі найскладніших завдань, пов'язаних з ефективністю їх діяльності.

**Метою кваліфікаційної роботи** є розробка системи та рекомендацій щодо вдосконалення ділової оцінки персоналу ПП «ГРАНД МАРІН».

Відповідно до поставленої мети в роботі, нам потрібно вирішити наступні **завдання:**

- виявити сучасні тенденції та методи оцінювання персоналу;
- вивчити вітчизняний та зарубіжний досвід організації ділової оцінки персоналу;
- проаналізувати соціально-економічні характеристики ПП «ГРАНД МАРІН»;
- виявити поточний стан процесу оцінки персоналу ПП «ГРАНД МАРІН»;
- розробити комплексну систему та рекомендації, що спрямовані на підвищення ефективності процесу ділової оцінки персоналу на ПП «ГРАНД МАРІН»;
- визначити та оцінити соціальний та економічний ефекти проекту ділової оцінки персоналу досліджуваного підприємства.

**Об'єктом дослідження** виступають соціально-трудова відносина, з приводу розробки системи та процедури ділової оцінки персоналу ПП «ГРАНД МАРІН».

**Предметом дослідження** визначають методи дослідження та оцінки економічної ефективності розробленої системи ділової оцінки персоналу підприємства.

**Методи дослідження:** загальнонаукові методи, а саме, збір інформації, методи аналізу та синтезу, апробації, порівняння, статистичного та кореляційно-регресійного аналізу, а також системний підхід при викладенні матеріалу.

**Інформаційною базою дослідження** встановлені: законодавчі та нормативно-правові акти України, офіційні статистичні матеріали Державної

служби статистики України, фінансова та статистична звітності ПП «ГРАНД МАРІН», дані з офіційного сайту підприємства, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, результати опитувань, особисті розробки автора.

***Структура та обсяг роботи.*** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (36 найменувань) та 7-ми додатків. Загальний обсяг роботи становить 80 сторінок. Основний зміст викладено на 5-80 сторінках. Робота містить 18 таблиць, 14 рисунків.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «*Теоретичні основи ділової оцінки персоналу*» подано інформацію про теоретичні аспекти оцінки персоналу, сучасні методи оцінювання персоналу та зарубіжний досвід використання систем діагностики персоналу.

У другому розділі «*Аналіз діяльності та стану ділової оцінки персоналу ПП «ГРАНД МАРІН»*» проаналізовано економічну характеристику діяльності підприємства, його соціально-економічну структуру персоналу та стан процедури оцінки персоналу досліджуваного підприємства на сучасний момент.

У третьому розділі «*Розробка проекту вдосконалення системи ділової оцінки персоналу ПП «ГРАНД МАРІН»*» запропоновано розробити нову сучасну систему ділової оцінки персоналу, наведено використання сучасних автоматизованих методів для її здійснення та проведено економічне обґрунтування представленої методики оцінки.

## ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило нам зробити висновки, основні з яких наведемо нижче.

Було виявлено, що безпосереднє оцінювання персоналу на досліджуваному підприємстві проходить у вигляді атестації та не перебуває на сучасному рівні. Ми запропонували розширити існуючу систему оцінки на підприємстві, для досягнення максимальної ефективності отриманих результатів в ході її проведення. Розроблена нами система оцінки складається з трьох етапів: оцінки ділових компетенцій, оцінки професійних знань та оцінки «методом 360°». Оскільки процедура атестації на підприємстві не комп'ютеризована, для оптимізації часу на інтерпретацію результатів ми запропонували застосувати такий інструмент оцінки, як система онлайн-оцінки «PROACTiON.pro».

Вирішили визначити економічне ефективність не тільки від розробленої системи оцінки працівників, а й бенефітів, які мотивують працівників підвищувати свої результативні показники. Економічне обґрунтування наведених заходів у процедурі оцінювання працівників ПП «ГРАНД МАРІН» зробили за допомогою звичайних розрахунків та кореляційно-регресійного аналізу. Отримали наступні результати:

1. Економія часу експерту з оцінювання на проведення атестації та інтерпретацію висновків та часу працівників на її проходження за допомогою онлайн-оцінки дає змогу заощадити 78 годин, що веде до збільшення прибутку підприємства до 136,02 тис. грн.
2. Введення корпоративних перевезень співробітників до місця роботи супроводжується витратами підприємства у розмірі 8,8 тис. грн/міс., але враховуючи економічний ефект з попередньої рекомендації підприємство буде спроможним на витрачання наведеної суми грошей за

співробітництво з компанією «Люкс», але ріст прибутку буде в розмірі до 30,4 тис. грн.

3. Ефект від можливого нарахування грошових надбавок до основної заробітної плати здійснювався за допомогою кореляційно-регресійного аналізу та дістався таких значень:

- зі збільшенням питомої ваги персоналу, що пройшов ОВР в загальній кількості працівників, що підлягають оцінюванню, на 1% прибуток знизиться на 0,678%;
- зростання величини питомої ваги заробітної персоналу ОВР в загальній заробітній платі працівників, що підлягають оцінюванню, на 1% призведе до зменшення прибутку від реалізації на 1,285%;
- з підвищенням питомої ваги додаткової заробітної плати персоналу ОВР до їх основної заробітної плати на 1% – прибуток від реалізації збільшується на 2,647%.

Було виявлено, що усі запропоновані заходи є ефективними, отже впровадження системи ділової оцінки персоналу ПП «ГРАНД МАРІН» є доцільним.

## АНОТАЦІЯ

Гарнік М.Є.

### «Розробка системи ділової оцінки персоналу»

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності «051 Економіка» за магістерською програмою «Управління персоналом сучасної організації»  
Одеський національний економічний університет. – Одеса, 2018.

У кваліфікаційній роботі магістра розглядаються теоретичні аспекти оцінки персоналу, сучасні методи оцінювання персоналу та зарубіжний досвід використання систем діагностики персоналу.

Проаналізовано економічну характеристику діяльності підприємства, його соціально-економічну структуру персоналу та стан процедури оцінки персоналу досліджуваного підприємства на сучасний момент.

Запропоновано розробити нову сучасну систему ділової оцінки персоналу, наведено використання сучасних автоматизованих методів для її здійснення, розраховано економічну ефективність представленої методики оцінки, а також бенєфітів, які мотивують працівників підвищувати свої результативні показники. Економічне обґрунтування наведених заходів у процедурі оцінювання працівників ПП «ГРАНД МАРІН» зроблено за допомогою розрахунків та кореляційно-регресійного аналізу.

**Ключові слова:** ділова оцінка персоналу, методи оцінювання персоналу, результативність трудової діяльності, компетенції працівників, система оцінки, економічна ефективність.

## ANNOTATION

Harnik M.

### “Development of a business personnel assessment system”

Qualifying work on obtaining a master's degree in the specialty “051 Economics” under the master's program “Human Resources Management”  
Odessa National Economic University. – Odessa, 2018.

The work deals with the theoretical aspects of staff assessment, modern methods of personnel assessment and foreign experience in using personnel diagnostic systems.

The economic characteristics of the enterprise, its socioeconomic structure of personnel and the state of the procedure for assessing the personnel of the investigated enterprise at the present moment are analyzed.

It is proposed to develop a new modern system of business valuation of personnel, the use of modern automated methods for its implementation, economic efficiency of the presented assessment methodology, as well as beneficiaries, which motivate employees to increase their performance indicators. The economic substantiation of the above measures in the procedure for assessing the employees of the “GRAND MARIN” PE made using calculations and correlation-regression analysis.

**Keywords:** business assessment of personnel, methods of personnel evaluation, performance of labor activity, competence of employees, system of evaluation, economic efficiency.