

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

Кафедра управління персоналом та 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: «**Вдосконалення системи оцінки персоналу на прикладі торгової  
компанії «Miraton»**»

**Виконавець:**

Студентка факультету ЦЗФН групи М-6  
Бесп'ята Зоя Ігорівна

\_\_\_\_\_  
/підпис/

**Науковий керівник:**

к.е.н., доцент  
Сорока Олександра Володимирівна

\_\_\_\_\_  
/підпис/

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми** дослідження пояснюється необхідністю вдосконалення оцінки персоналу торгової мережі взуття «Miraton».

**Мета дослідження** полягає в розробці теоретичних та практичних рекомендацій щодо вдосконалення системи оцінки персоналу в компанії «Miraton» в контексті забезпечення ефективності управління персоналом в організації.

**Завдання дослідження:**

- описати теоретичні основи оцінки персоналу в організації (поняття оцінки, цілі, задачі й етапи оцінки персоналу, основні процедури та методи);
- дослідити сучасний стан розвитку досліджуваної організації за допомогою основних техніко-економічних показників;
- проаналізувати особливості існуючої системи оцінки персоналу в «Miraton», виявити її позитивні риси та недоліки;
- запропонувати заходи для подолання виявлених недоліків в системі оцінювання;
- обґрунтувати ефективність рекомендацій щодо вдосконалення системи оцінки в компанії.

**Об'єкт дослідження** система оцінки персоналу в компанії «Miraton».

**Предмет дослідження** покращення процесу оцінки в організації «Miraton».

**Методи дослідження:** методи економічного, статистичного аналізу та синтезу, методи ситуаційного аналізу, опитування, анкетування та ін.

**Інформаційна база дослідження** навчально-методичні посібники, монографії, наукові статті та матеріали науково-практичних конференцій, електронні інтернет-ресурси, власні спостереження.

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота магістра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (41 найменувань) та 3-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 98 сторінок. Основний зміст викладено на 87 сторінках. Робота містить 15 таблиць, 20 рисунків.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «**Теоретичні й методологічні аспекти оцінки персоналу**» розглянуто різні підходи визначення поняття «оцінка персоналу», визначено роль і місце оцінки персоналу в управлінні персоналом організації, описано цілі, задачі й етапи оцінювання, наведено найпоширеніші методи оцінювання, виділено їх переваги й недоліки.

У другому розділі «**Аналіз стану оцінки персоналу на прикладі «Miraton»**» проаналізовано особливості формування системи оцінки персоналу в компанії «Miraton», проведено дослідження задоволеності існуючою системою оцінки серед працівників.

У третьому розділі «**Шляхи покращення системи оцінки персоналу**» запропоновано рекомендації щодо поліпшення системи оцінки персоналу і розрахований економічний ефект заходів.

## ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. За допомогою оцінки персоналу можна оцінити кадровий потенціал компанії, на чому заснована мотивація співробітників, виявити ключових співробітників для організації та їх утримання. Розвиток й навчання також зав'язано на оцінці персоналу та його результативності.
2. Результати анкетування вказали на наявні проблеми в сприйманні такого процесу як оцінювання серед персоналу. Атестацію співробітники вважають формальним заходом й, відповідно, присутнє емоційне напруження в колективі перед цією процедурою.
3. Відсутність інших оціночних процедур в компанії не дозволяє отримувати комплексне і всебічне уявлення про співробітників і недоліки їх професійної діяльності.
4. Впровадження додаткових інструментів й методів оцінювання (наприклад метод «таємного покупця», наставництво, модель компетенцій) допоможе краще пізнати своїх співробітників, ефективніше мотивувати їх професійний та особистий розвиток, на підставі чого можна підвищити ефективність діяльності організації.

## АНОТАЦІЯ

**Бесп'ята З.І. «Вдосконалення системи оцінки персоналу на прикладі торгової компанії «Miraton»**

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра зі спеціальності 6.030505

– за магістерською програмою професійного спрямування «Управління персоналом та економіка праці» – Одеський національний економічний університет. – Одеса, 2020.

У роботі розглядаються теоретичні основи оцінки персоналу в організації (поняття оцінки, цілі, задачі й етапи оцінки персоналу, основні процедури та методи).

Проаналізовано особливості існуючої системи оцінки персоналу в «Miraton», виділено її позитивні риси та недоліки

Запропоновано заходи для подолання виявлених недоліків в системі оцінювання.

**Ключові слова:** оцінка персоналу, методи оцінки, управління персоналом, атестація, ефективність, трудовий потенціал, «таємний покупець», клієнтоорієнтованість.

## ANNOTATION

**Bespyata Z. «Improving the personnel evaluation system on the example of the trading company «Miraton»**

Qualifying work on obtaining a master's degree in the specialty 6.030505 under the master's program « Human resources management and labor economics». – Odessa National Economics University. – Odessa, 2020.

The work deals with the theoretical aspects of personnel evaluation in the organization (the concept of evaluation, goals, objectives and stages of personnel evaluation, basic procedures and methods).

Author analysis the features of the existing system of personnel evaluation in «Miraton», highlighted its positive features and shortcomings.

The author proposed measures to overcome the identified shortcomings in the evaluation system.

**Keywords:** personnel evaluation, evaluation methods, personnel management, certification, efficiency, labor potential, «mystery shopper», customer orientation.