

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

Кафедра управління персоналом та економіка праці
(найменування кафедри)

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 051 Економіка
(шифр та найменування спеціальності)
за освітньою програмою
Управління персоналом та економіка праці
(назва освітньої програми)

на тему:

**«Організація оцінювання персоналу та її ефективність
на прикладі ПАТ КБ «ПриватБанк»**

Виконавець:

студентка 43 гр. факультету ФЕУП

Лабенко О. В.

/підпис/

Науковий керівник:

к.е.н., доцент

Сорока О. В.

/підпис/

Одеса 2021

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Оцінка ефективності використання персоналу є єдиним напрямком роботи, пов'язаним з усіма складовими системи управління персоналом. При підборі, відборі та наймі кандидатів оцінка професійних компетенцій дозволить виявити найбільш підходящого кандидата, чиї професійні знання і навички найбільш відповідають запланованій посаді. При плануванні кар'єри оцінка ефективності використання персоналу дозволяє виявити найбільш підходящу для співробітника посаду з точки зору реалізації і розвитку його ефективності і професійного потенціалу. При заповненні вакансії перемістити того, хто показує максимальну ефективність і професійну відповідність.

Оцінка ефективності використання персоналу дозволяє зіставляти результат ефективності праці кожного окремо взятого співробітника зі стандартом роботи, передбаченим для тієї посади, яку він займає. Проведення оцінки кожного працівника є однією з найбільш важливих функцій керівника організації, працівників кадрових служб, менеджерів вищої ланки. Грамотна побудова системи оцінки трудових ресурсів виконує ряд функцій, що включаються у вплив на мотивацію співробітників, підвищенні продуктивності і якості праці, плануванні професійного розвитку і кар'єри, підвищення кваліфікаційних характеристик, прийнятті кадрових рішень про винагороду, просування, а в деяких випадках звільнення.

Мета дослідження: комплексне дослідження системи оцінювання персоналу та розробка на основі проведеного дослідження шляхів вдосконалення процесу оцінювання персоналу ПАТ КБ «ПриватБанк».

Завдання дослідження:

- розкрити теоретичні аспекти оцінки ефективності використання персоналу організації;
- вивчити техніко-економічну та кваліфікаційну характеристику персоналу ПАТ КБ «ПриватБанк»;
- провести аналіз системи оцінювання персоналу ПАТ КБ «ПриватБанк»;
- дослідити зарубіжний досвід організації оцінювання персоналу та можливість його застосування в ПАТ КБ «ПриватБанк»;
- запропонувати рекомендації і заходи щодо вдосконалення оцінки ефективності використання персоналу ПАТ КБ «ПриватБанк».

Об'єктом дослідження є процес оцінювання персоналу ПАТ КБ «ПриватБанк».

Предметом дослідження є сукупність підходів та організаційних засад до формування та реалізації ефективної системи оцінювання персоналу ПАТ КБ «ПриватБанк».

Методи дослідження. Дипломна робота ґрунтується на використанні загальнонаукових та спеціальних методів дослідження. У ході написання роботи

було використано: методи економічного і статистичного аналізу, графічне моделювання, прогнозування, узагальнення, аналіз, порівняння.

Інформаційна база дослідження. Теоретичну базу дослідження склали підручники, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, що досліджували дану проблему, звітні матеріали, законодавчі та нормативні акти України, довідково-інформаційні видання, власні спостереження.

Структура та обсяг роботи. Робота складається з анотацій, вступу, трьох розділів, що охоплюють сім підрозділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел та 2-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 106 сторінок. Основний зміст викладено на 88 сторінок. Робота містить 24 таблиці, 16 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі **«Теоретичні аспекти організації оцінювання персоналу»** розглянуто теоретичні основи системи оцінювання персоналу, показники, критерії, різноманітність методів оцінювання, а також необхідність впровадження системи оцінювання персоналу для поліпшення показників діяльності підприємства в цілому.

У другому розділі **«Аналіз системи оцінювання персоналу ПАТ КБ «ПриватБанк»** розглянуто організаційно-економічну характеристику ПАТ КБ «ПриватБанк», досліджено кваліфікаційну характеристику персоналу, а також проведено аналіз діючої системи оцінювання персоналу банку.

У третьому розділі **«Шляхи вдосконалення процесу оцінювання персоналу ПАТ КБ «ПриватБанк»** запропоновані заходи вдосконалення існуючої системи оцінювання працівників ПАТ КБ «ПриватБанк», впровадження додаткових методів оцінювання, а також розраховано соціально-економічну ефективність їх застосування.

ВИСНОВКИ

В даний час реалізація процедури регулярної оцінки персоналу є однією з обов'язкових і найважливіших функцій, які виконуються HR-департаментом практично кожної сучасної компанії. Процедура складна, може виглядати зовсім по-різному, являти собою або одну з існуючих методик, або комбінацію. Помилка при розробці, впровадженні та реалізації системи оцінки може привести до вкрай негативних наслідків для компанії.

Друга частина глави присвячена аналізу існуючої системи оцінки персоналу ПАТ КБ «ПриватБанк». Аналіз існуючої процедури заснований на вивченні документації, внутрішньої інформації за результатами останніх декількох років, що зберігається в Управлінні по роботі з персоналом і власних спостережень, а також з урахуванням думки і рекомендацій співробітників.

В результаті вивчення питання зазначеними вище методами був зроблений висновок, що система має яскраво виражені основні мінуси і плюси. З плюсів можна відзначити наступні:

- простота у використанні;
- система не затратна по матеріальним, тимчасовим і людським ресурсів;
- всеосяжність по співробітниках;
- автоматизованість;
- досить висока інформативність;
- можливість для співробітника оцінити себе самостійно;
- проведення особистої бесіди співробітників їх його керівництвом.

Основними мінусами виявилися:

- недосконала система загальнокорпоративних компетенцій;
- недостатня об'єктивність оцінки, так як вона здійснюється тільки з боку керівника;
 - проблеми з комунікацією, які призводять до того, що деякі співробітники і керівники не розуміють сенсу оцінки, не зацікавлені в участю в ній, або їх очікування щодо призначення та наслідків процедури не виправдовуються;
 - не оцінюються професійні знання деяких категорій, для яких це важливо.

Були запропоновані зміни, які повинні максимально покрити слабкі місця процедури оцінки персоналу ПАТ КБ «ПриватБанк»:

➤ для вирішення проблеми з комунікацією були визначені відповідальні групи, канали інформування, етапи, на яких має проводитися інформування, і основні теми, які повинні висвітлюватися: що таке система оцінки, яке її основне призначення, навіщо ставляться цілі, що таке компетенції, як вони конкретно повинні виявлятися, якими можуть бути результати проходження процедури;

➤ було запропоновано переглянути існуючу систему компетенцій банку, додати деякі компетенції і зробити систему більш варіативної, залежно від вимог і функцій конкретної посади. На основі аналізу якого були додані кілька компетенцій: аналітичне мислення, стресостійкість, орієнтованість на результат, навички продажів та вміння переконувати, комунікабельність. Для кожного відділу всередині підрозділу були визначені критичні компетенції, важливі і другорядні.

➤ для усунення 2 останніх недоліків - відсутність оцінки професійних знань і недостатня об'єктивність було запропоновано переглянути саму процедуру оцінки, розширивши її і запровадивши метод «360 градусів».

