

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

Кафедра УП і ЕП

**РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 051 «Економіка»**

**на тему: «Організація оцінювання персоналу та її вдосконалення»
(на прикладі ТОВ «Светлячок»)**

Виконавець:

Студентка 4 курсу 3 групи
Факультету економіки і управління
підприємництвом

Топал Анастасія Володимирівна _____

/підпис/

Науковий керівник:

к.е.н., доцент

Кривцова Марина Сергіївна _____

/підпис/

Одеса 2020

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Теорія і практика оцінки персоналу в Україні нині перебуває на етапі становлення. Для вітчизняної практики оцінювання персоналу характерними є: відсутність комплексного підходу, коли результати оцінки здобувають за допомогою конгломерату не пов'язаних між собою методів оцінки; брак систематичності та регулярності у застосуванні процедур оцінювання. До характерних ознак чинних в Україні систем оцінювання персоналу слід віднести й орієнтацію на спрощені процедури оцінки, брак конструктивного зворотного зв'язку між об'єктом і суб'єктами оцінювання. Однак, оцінювання як функція управління персоналом, є базою даних для прийняття значного кола управлінських рішень, пов'язаних з плануванням та підбором персоналу, його розвитком та мотивацією, управлінням процесами руху персоналу та регламентації трудової діяльності, тому постійно знаходиться у полі зору як керівників підприємств, так і науковців.

Значний досвід застосування науково обґрунтованих методів оцінки персоналу і підвищення на її основі ефективності праці нагромаджено в зарубіжних країнах. Зокрема, Пулакос та О'Лірі стверджували, що система оцінки результативності неефективні, оскільки вони зосереджують увагу на адміністративних процесах (тобто на документах), а не на тренуванні менеджерів та розвитку співробітників щодо того, як брати участь у ефективній поведінці управління діяльністю (наприклад, повідомляючи чіткі цілі та очікування). Армстронг та Барон писали, що оцінювання продуктивності спрямовує та підтримує працівників, щоб вони працювали максимально ефективно відповідно до потреб організації. Ваніяла і Кімутай робили акцент на тому, що оцінка ефективності роботи працівників може бути використана для покращення поточного результату, надання зворотного зв'язку, підвищення мотивації, визначення потреб у навчанні, визначення потенціалу, дозволяють інформованим особам дізнатися, що від них очікується, зосередитись на розвитку кар'єри, збільшенні заробітної плати та вирішенні трудових проблем.

Серед зарубіжних авторів, які зробили значний внесок у розроблення цієї проблеми, також необхідно відзначити П. Друкера, М. Х. Мескона, Г. Мінцберга. Серед українських вчених проблемі оцінювання персоналу присвятили свої роботи В.М. Данюк, А.М. Колот, Є.В. Маслов, М.І. Мурашко, В.М. Петюх, В.А. Савченко, С.О. Цимбалюк та інші.

Аналіз практики оцінки персоналу в розвинених країнах Заходу засвідчує такі основні тенденції в цій галузі: поширення сучасних методів оцінки на всі категорії персоналу; розширення доступу персоналу до результатів його оцінки; активне включення персоналу в процес його оцінки через залучення до самоаналізу діяльності і розробки заходів з поліпшення роботи; розширення кола оцінювачів, у ролі яких, крім безпосереднього керівника, часто виступають вищі менеджери, колеги по роботі, підлеглі, споживачі результатів праці.

Нажаль більшість підприємств України оцінювання персоналу здійснюють лише на етапі підбору або оцінювання результатів праці працівників. Через це часто втрачаються важелі впливу організації на працівників, не формується позитивний бренд роботодавця.

Усе це свідчить про актуальність теми дипломної роботи з точки зору потреби вдосконалення вітчизняної практики оцінювання персоналу з урахуванням зарубіжного досвіду в цій галузі.

Мета і завдання дослідження. Метою дипломної роботи є розробка практичних рекомендацій з формування та впровадження заходів щодо удосконалення системи оцінки персоналу на підприємстві ТОВ «Светлячок».

Для досягнення вказаної мети в даній дипломній роботі були поставлені та вирішені наступні завдання:

- визначити сутність поняття «оцінка персоналу» та її значення для роботи підприємства;
- розглянути види оцінювання персоналу та їх основні етапи;
- проаналізувати існуючі методи оцінки персоналу;
- вивчити зарубіжний досвід оцінки персоналу;
- проаналізувати основні соціально-економічні та фінансові характеристики діяльності підприємства ТОВ «Светлячок»;
- провести аналіз системи оцінки персоналу при прийомі на роботу та в процесі роботи на підприємстві;
- провести соціологічне дослідження та визначити основні проблемні аспекти у діючій системі оцінки з точки зору персоналу;
- запропонувати рекомендації по вдосконаленню процедури оцінки персоналу на підприємстві ТОВ «Светлячок» з урахуваннями особливостей оцінки при прийомі на роботу та в процесі роботи.

Об'єктом дослідження є теоретичні та прикладні засади формування ефективної системи оцінки працівників на підприємстві.

Предметом дослідження є процедура оцінки працівників підприємства.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дослідження стали наукові напрацювання вітчизняних і зарубіжних спеціалістів у сфері теорії та практики оцінки, стимулювання, преміювання, управління персоналом, загального менеджменту. Для вирішення поставлених завдань були використані загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: історико-логічний метод використано при дослідженні теоретичних аспектів оцінки; класифікаційно-аналітичний метод - при дослідженні видів та методів оцінювання персоналу; економіко-математичні методи - для вивчення процедури оцінки та її впливу на результати діяльності підприємства; графічно-аналітичний метод - для наочної ілюстрації досліджуваних соціально-економічних явищ та процесів за допомогою рисунків та діаграм; методи спостереження, інтерв'ю, анкетування, аналізу. Крім того, були використані комп'ютерні програми Microsoft Office, Excel, Microsoft Word.

Інформаційною базою дослідження стали законодавчі та нормативні акти України з праці, матеріали державної статистичної звітності, звітність підприємства ТОВ «Светлячок», колективний договір, посадові інструкції підприємства, наукові праці зарубіжних та вітчизняних авторів, матеріали науково-практичних конференцій, ресурси мережі Internet, матеріали отримані в процесі дослідницької праці на підприємстві.

Структура та обсяг роботи. Кваліфікаційна робота бакалавра складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (37 найменування) та 4-х додатків. Загальний обсяг роботи становить 94 сторінки. Основний зміст викладено на 78 сторінках. Робота містить 23 таблиці, 13 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі *«Організація оцінювання персоналу: теоретичні та методологічні основи»* вивчено сутність та значення оцінки персоналу для ефективної діяльності підприємства. Розглянуто види оцінювання персоналу та їх основні етапи. Проаналізовано існуючі методи оцінки персоналу. Вивчено зарубіжний досвід оцінки персоналу на підприємствах США, Японії та Німеччини. Зроблено висновок, що без попередньої оцінки відповідних особистісних і професійних якостей працівників неможливо здійснити управління персоналом ні по одному з таких напрямків, як планування, мотивація, навчання і розвиток персоналу; відбір, адаптація, розстановка кадрів; формування кадрового резерву; кадрові переміщення; планування кар'єри; згуртування колективу та ін.

У другому розділі *«Дослідження системи оцінки персоналу на підприємстві ТОВ «Светлячок»»* проаналізовано основні показники господарської діяльності підприємства ТОВ «Светлячок». У розділі проаналізовано організаційну структуру підприємства, фонд заробітної плати та якісний склад персоналу. Здійснено аналіз системи оцінки персоналу на підприємстві, використовуючи методи анкетування, спостереження, інтерв'ювання та аналіз документації.

У третьому розділі *«Шляхи вдосконалення системи оцінки персоналу підприємства ТОВ «Светлячок»»* запропоновано систему заходів щодо вдосконалення процедури оцінки персоналу на підприємстві ТОВ «Светлячок» на основі компетентнісного підходу до відбору персоналу на вакантні посади, удосконалено оцінку персоналу в ході поточної діяльності, що дозволить підвищити мотивацію до продуктивної діяльності та буде сприяти росту ефективності та прибутковості підприємства в цілому. Розраховано економічну ефективність вдосконалення системи оцінки персоналу на підприємстві ТОВ «Светлячок».

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Оцінювання персоналу – це цілеспрямований процес визначення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, умінь, мотивів) вимогам посади або робочого місця.
2. Головною ціллю оцінювання персоналу є покращення управління діяльністю організації шляхом створення ефективної системи для мотивації працівників. Оцінка персоналу займає центральне місце в системі менеджменту персоналу та впливає на всю систему управління.
3. Серед розглянутих зарубіжних методів оцінки персоналу для українських підприємств найбільш доцільним було б використання досвіду Німеччини та США.
4. Соціологічне опитування та інтерв'ювання працівників показало, що оцінка персоналу не має єдиної системи та носить фрагментарний характер. Деякі елементи використовуються в процесі найму на роботу, а вже на робочому місці оцінка майже не проводиться, що створює передумови для зниження продуктивності праці та високої плинності.
5. Заходи щодо вдосконалення системи оцінки персоналу мають проводитися за такими напрямками: використання методу оцінки за компетенціями при відборі персоналу; оцінка роботи персоналу за ключовими показниками ефективності (KPI).