

Христина СУХОВИЧ

здобувачка освітньо-професійної
програми «Менеджмент», ЗУНУ
Науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу
ЗУНУ Олена ДУДКІНА

ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ

У сучасних умовах ринку праці однією з ключових задач управління персоналом є забезпечення ефективної мотивації працівників. Саме від рівня зацікавленості співробітників у результатах своєї праці залежить продуктивність підприємства, якість обслуговування клієнтів і, як наслідок, прибутковість бізнесу. У цьому контексті особливої уваги заслуговує система оцінки персоналу, яка є не лише діагностичним інструментом, а й засобом формування позитивного стимулювання.

На прикладі СТО «AutoCity» розглянемо, як ефективно організована система оцінки персоналу може покращити мотиваційну політику та сприяти підвищенню загальної результативності роботи підприємства. СТО «AutoCity» спеціалізується на комплексному технічному обслуговуванні та ремонті транспортних засобів. Компанія щодня працює з десятками клієнтів, і від рівня професіоналізму працівників залежить не лише якість послуг, а й імідж бренду. У зв'язку з цим керівництво підприємства приділяє велику увагу оцінюванню ефективності роботи персоналу з метою формування об'єктивної системи заохочення та розвитку. Оцінювання проводиться на регулярній основі – щоквартально. До оцінки залучаються як безпосередні керівники, так і HR-менеджер. Застосовується поєднання кількісних і якісних методів.

Основні критерії: швидкість та якість виконання ремонтних робіт; відповідність технічним стандартам і регламентам;

комунікація з клієнтами; дотримання трудової дисципліни, охорони праці та корпоративних правил.

Також підприємство враховує відгуки клієнтів, що є важливим джерелом зовнішньої оцінки якості обслуговування. За результатами оцінки працівники можуть отримати: грошові премії; підвищення в посаді; доступ до навчальних програм; додаткові дні відпочинку чи гнучкий графік.

Такий підхід формує чіткий зв'язок між особистими результатами працівника і його винагородою. Працівники розуміють, за що їх оцінюють, і можуть самостійно впливати на власну професійну траєкторію. Попри позитивні результати, в процесі оцінювання були виявлені такі труднощі: недостатня деталізація критеріїв оцінки; суб'єктивність оцінки окремими керівниками; брак інструментів нематеріальної мотивації.

У зв'язку з цим рекомендується: впровадити систему індивідуальних карт оцінки; доповнити грошову мотивацію нематеріальними стимулами (грамоти, публічні подяки, нагороди); запровадити метод 360-градусного оцінювання для ключових посад; навчати керівників ефективному зворотному зв'язку.

Оцінка персоналу – це не лише інструмент контролю, а насамперед засіб покращення мотивації, зростання довіри працівників до керівництва та створення здорової атмосфери в колективі. На прикладі СТО «AutoCity» видно, що системна, прозора та об'єктивна оцінка праці стимулює розвиток персоналу, покращує якість обслуговування та сприяє стабільному зростанню підприємства.

Список використаних джерел:

1. Гончарук Я.О. Система мотивації на підприємстві: теорія та практика. Харків: ХНЕУ, 2022.
2. Балабанова Л.В. Управління персоналом. К.: Центр учбової літератури, 2021.