

ДІАГНОСТИКА ПЕРСОНАЛУ ЯК ЕЛЕМЕНТ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

студент групи АМм-31 **Курило С.С.**

В сучасному менеджменті важливим аспектом управління персоналом є діагностика. Діагностика персоналу передбачає виявлення, оцінку, інтерпретацію та облік психологічно і професійно значущої для управління інформації стосовно індивідуальних та групових особливостей працюючих та претендентів на вакантні посади.

Отже, проблема діагностики персоналу є актуальною завжди, адже жодне підприємство не може працювати без наявності кваліфікованих людських ресурсів, а їх психологічний та психічний стани грають не останню роль у результатах їх праці, а у кінцевому рахунку й у результатах компанії (підприємства, організації).

Діагностика дозволяє вирішити велике коло питань серед яких найбільш значущими є такі: відбір персоналу, який найбільш відповідає вимогам організації; прийняти рішення про підвищення, ротацію кадрів; розроблення заходів адаптації персоналу; планування системи навчання; удосконалення системи стимулювання; запобігання конфліктам та ефективне їх вирішення; виявлення причини неефективності діяльності підприємства в цілому або окремо взятого робітника. До основних компонентів діагностики персоналу можна віднести такі, як діагностика властивостей особистості робітника, ділова оцінка персоналу, атестація.

Залежно від рівня складності розв'язуваних завдань та від часу на їх вирішення, діагностика може бути представлена старанно підготованою співбесідою, процедурою оцінки за допомогою моделювання фрагментів професійної діяльності, ділового особистого спілкування, або традиційними тестами, анкетуванням. Всі ці методи під різним кутом та на різному рівні, допомагають виявити можливі фактори ризику у кандидатів на певну посаду: асоціальність, конфліктність, агресивність, нечесність, жадібність (як передумова до зловживання службовим положенням), схильність до зловживання алкоголем, ігromанія, тощо.

Крім факторів ризику діагностика дозволяє визначити і позитивні риси: працездатність, креативність, доброзичливість, комунікабельність, швидке та адекватне реагування на різні ситуації, уміння працювати в команді.

Менеджер, відкриваючи вакансію, складає певний перелік обов'язків, характеристик для даної посади та систематизує їх у деякий «макет ідеального кандидата», який може обіймати цю посаду. А вже під час відбору постає необхідність порівнювати кандидата із складеним переліком необхідних якостей, можливостей, підставляючи їх у створений «макет». Під час проведення діагностики необхідно звернути увагу на інтелектуальні, мотиваційні, емоційні характеристики, розуміння кандидатом себе та оточуючих, характеристики спілкування та на ділові характеристики. Для оцінки даного показника доцільно використовувати такі методи: анкетування, тестування, інтерв'ю; описовий метод; метод класифікації; порівняння парами; рейтинговий метод; метод визначеного розподілу; оцінка вирішальною ситуацією; метод шкали спостереження за поведінкою; метод «360 градусів»; метод ділових ігор; метод оцінки на базі моделей компетентності. Оцінюючи робітника, менеджер повинен вибрати та адаптувати засоби діагностики таким чином, щоб швидко та якісно вирішувати кадрові проблеми, що виникають в організації. Тож процес діагностики персоналу, на наш погляд, повинен виконуватись у такій послідовності: постановка мети, вибір методу діагностики, визначення критеріїв, діагностика, оцінка результатів, прийняття рішення. Крім того, кожного разу перед тим як почати роботу, менеджер повинен виконати аналіз попередніх оцінок. Це дозволить виявити відповідність результатів діагностики поставленій меті, та у разі виявлення недоліків, вжити заходів щодо їх усунення.

Слід також пам'ятати про стрімкий розвиток вказаного напрямку. З'являються нові методики, а ті, що вже використовуються, зазнають певних змін. Разом з тим нові методики можуть мати свої «підводні камені» та особливості. Тож менеджер повинен добре орієнтуватися як у надбаному досвіді, так і сучасних досягненнях, усвідомлювати переваги та недоліки різних підходів, вміти їх поєднувати у практичній діяльності.

Науковий керівник: доц. **Соляник О.М.**

Курило, Є.С. Діагностика персоналу як елемент кадрового менеджменту [Текст] / Є.С. Курило; наук. кер. О.М. Соляник // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 6-8 травня 2014 р.: у 2-х т. / За заг. ред.: О.В. Прокопенко, О.В. Люльова. - Суми : СумДУ, 2014. - Т.2. - С. 308-309.