

УДК 005.74

**Деняк К.А.**, здобувачка  
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти  
**Миколайчук І.П.**, к. е. н, доцент,  
Державний торговельно-економічний  
університет, м. Київ, Україна

## ДИДЖИТАЛ-ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

В сучасному світі, де цифровізація проникає в усі сфери життя, не дивно, що майже всі процеси управління персоналом зазнають змін [1]. Серед багатьох кадрових процесів важливе місце посідає оцінка персоналу у передумова вдалого підбору працівників, а традиційні методи оцінки – щорічні співбесіди та атестації все частіше доповнюються або замінюються цифровими підходами, що призводять до нових викликів у зміні професійних компетенцій [2]. Вони допомагають не лише зробити ефективний відбір персоналу, а й відстежувати їхню роботу після найму, встановлюючи зворотній зв'язок щодо відповідності працівників посаді.

Сьогоднішні можна віднайти в різних джерелах чимале різноманіття методів оцінки персоналу в організації, що в цілому можна поділити 2 загальні групи: традиційні та сучасні (табл. 1).

Таблиця 1

Традиційні та сучасні методи оцінки персоналу

Традиційні методи оцінювання персоналу	Сучасні методи оцінювання персоналу
Ранжування	Атестація
Оцінка за результатами	Метод «360 градусів»
Метод попарних порівнянь	Аналіз людських ресурсів (HRA)
Метод заданої банальної оцінки	Метод управління за цілями (MBO)
Метод графічного профілю	Метод асесмент центру
Біографічний метод	Метод оцінки за ключовими показниками ефективності діяльності (KPI)
Метод еталону	

*Джерело: [2]*

Сучасні диджитал-підходи до оцінки персоналу мають свої переваги [4]: ефективність: цифрові платформи дозволяють швидко та легко збирати та

аналізувати дані про працівників, що може значно економити час та ресурси; об'єктивність: цифрові інструменти можуть допомогти усунути упередженість та суб'єктивність процесу оцінки, забезпечуючи більш об'єктивну та справедливую оцінку; зворотний зв'язок: цифрові платформи можуть полегшити процес надання та отримання зворотного зв'язку, що може допомогти працівникам покращити свою роботу; залученість: цифрові інструменти можуть зробити процес оцінки більш цікавим для працівників, що сприятиме покращенню їх мотивації та продуктивності.

Наприклад, найвідоміша консалтингова компанія у світі «Deloitte» виявила, що її поточний підхід до управління ефективністю – щорічний 360-градусний зворотний зв'язок – втрачає шокуючі 2 млн. годин на рік, а також не залучає співробітників, а рівень управління ефективністю знижується. Компанія використала дослідження Gallup, в якому взяли участь 1,4 мільйона працівників, щоб з'ясувати, що спільного між командами з високою та низькою ефективністю. Найвагомішою характеристикою було те, що члени високоефективних команд відчували, що вони роблять все можливе щодня. Виходячи з цього, Deloitte визначила 60 власних високоефективних команд та провела опитування, щоб визначити їх схожість. Коли Deloitte змогла розпізнати сильні сторони своєї діяльності, постало питання, як найкраще її оцінити. Намагаючись вирішити дану проблему, Deloitte перейшла на диджитал-платформу для оцінки персоналу, щоб зробити даний процес більш прозорим, об'єктивним та ефективним. Платформа дозволяє працівникам отримувати зворотний зв'язок від колег, керівників та підлеглих, а також відстежувати свій прогрес протягом року. Сьогодні «Делойт» є глобальною мережею компаній, яка охоплює понад 330 тисяч співробітників у 150 країнах світу. Із сумою сукупних доходів 47,6 млрд доларів США за 2020 фінансовий рік «Делойт» продовжує бути найбільшою компанією у світі з надання професійних послуг [3].

Задля зручності оптимізації всіх найважливіших інструментів з робочих процесів, мотивації та оцінки ефективності персоналу компанія Deloitte використовує систему Talent Wizard – багатофункціональну хмарну платформу, що об'єднує [5]: *базові ресурси* (наявні вакансії компанії, базу даних співробітників, корисні посилання тощо); *оцінку ефективності* – RPM-систему (цілі, «знімки» ефективності тощо); *розвиток* (програми з навчання, опитування тощо); *зведену статистичну інформацію* (результати оцінки ефективності, кількість нового персоналу за період тощо).

Отже, на прикладі відомих іноземних компаній, які активно показали свій розвиток в сучасному світі, можна сказати, що традиційні методи оцінки персоналу не є настільки ефективними, а їх результати не дають прозорого уявлення про поточну робочу ситуацію, тому важливо звернути увагу на те, що диджиталізація цих процесів дозволяє підприємствам підвищити ефективність, точність та об'єктивність оцінювання працівників, а також зробити їх більш доступними та прозорими для всіх учасників процесу

### Література

1. Жуковська В.М. Цифрові технології в управлінні персоналом: сутність, тенденції, розвиток. *Вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2017. №27. С. 13–17.
2. Mykolaichuk I., Rasulova A., Salimon O. Digitalization of HR management at enterprises in the service field: transformation of technologies and modern challenges. *Modern Science – Modern veda*. Praha. Česká republika, Nemoros. 2022. №3. С. 23- 38.
3. Хомутник Н.В., Бала Р.Д. Методи оцінювання персоналу підприємства/*Управління розвитком*. 2016. №12. С.40-41.
4. Звіт про управління компанії ТОВ «Делойт і Туш». URL: <http://surl.li/tlbmf> (дата звернення: 21.04.2024).
5. 5 Digital Approaches to Employee Performance Management. URL: <https://www.shrm.org/topics-tools/tools/toolkits/managing-employee-performance>
6. How to Use Digital Tools for Performance Management URL: <https://medium.com/@weekdone/case-study-how-deloitte-reinvented-their-performance-management-50f9e61478d3> (дата звернення: 20.04.2024).