

ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ ЗАКЛАДІВ КУЛЬТУРИ У СІЛЬСЬКІЙ МІСЦЕВОСТІ

Успіх роботи закладів культури у сільській місцевості залежить від персоналу, його знань, компетентності, кваліфікації, дисципліни, мотивації, вмінні вирішувати проблеми, здатності до самоосвіти. Тому для того, щоб заклад культури функціонував ефективно, необхідно правильно організувати творчих працівників, при цьому постійно контролюючи їх діяльність, використовуючи різні ефективні методи управління персоналом. У цьому контексті роль керівника закладу культури сільської місцевості відіграє чи не найважливіше значення. Керівник – це найважливіший ресурс організації, від якого залежить її існування, можливість росту і розвитку [1, с. 87]. Не можу не погодитись з думкою К. Маркса, який зазначив, що “Якщо ти хочеш здійснювати вплив на інших людей, то ти повинен бути тією людиною, дійсно стимулюючою і рухаючою вперед інших людей” [2, с. 151].

В сучасних умовах системи управління для того, щоб досягти ефективної діяльності творчих працівників закладів культури сільської місцевості, необхідно регулярно проводити оцінку за допомогою наступних показників: результати роботи та досягнення; кваліфікація, знання та вміння, компетенції; поведінка на роботі: мотивація, відношення з оточуючими та ін.; задоволеність роботою оцінюючого співробітника.

Програма MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) (табл. 1) пропонують наступну класифікацію факторів, які необхідно враховувати при проведенні оцінки персоналу.

Фактори оцінки персоналу закладів культури сільської місцевості

<i>Фактори</i>	<i>Зміст факторів</i>
1	2
Природно-біологічні	<ul style="list-style-type: none"> • Стать • Вік • Стан здоров'я • Розумові здібності • Фізичні здібності • Клімат • Географічне середовище • Сезонність та ін.
Соціально-економічні	<ul style="list-style-type: none"> • Стан економіки • Державні вимоги, обмеження і закони в галузі праці та заробітної плати • Кваліфікація працівників • Мотивація праці • Рівень життя • Рівень соціальної захищеності
Техніко-організаційні	<ul style="list-style-type: none"> • Характер вирішуваних завдань • Складність праці • Умови праці (санітарно-гігієнічні, ергономічні, естетичні та ін.) • Рівень використання науково-технічних досягнень
Соціально-психологічні	<ul style="list-style-type: none"> • Відношення до роботи • Психофізіологічний стан працівника • Моральний клімат в колективі та ін.
Ринкові	<ul style="list-style-type: none"> • Розвиток організації • Конкуренція • Самостійний вибір оплати праці • Інфляція • Банкротство • Безробіття

Джерело: складено автором на основі [3].

Оцінювання творчого працівника – складна управлінська проблема, багатогранна і далеко неоднозначна. На практиці застосовують безліч методик, способів оцінювання, які дають різні за об'єктивністю результати [4]. Проте, перш ніж обрати конкретну методику оцінки варто виявити перш за все цілі і очікувані результати оцінки кадрового забезпечення закладів культури у сільській місцевості (рис. 1).



Рис. 1 Цілі і очікування результатів оцінки кадрового забезпечення закладів культури

Проаналізувавши поставлені питання, обирається метод оцінювання. О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук методи оцінки персоналу ділять на три групи: якісні, кількісні і комбіновані [5, с. 230].

Таблиця 2

Характеристика та недоліки методів оцінки персоналу

Метод	Характеристика
1	2
<i>Якісні методи оцінки персоналу – методи біографічного опису, ділової характеристики, спеціальної усної характеристики, еталону, а також метод обговорення.</i>	
Матричний метод	Передбачає порівняння фактичних якостей працівників з набором якостей, необхідних для певної посади
Метод системи довільних характеристик (усних та письмових)	Керівництво або кадрова служба просто виділяє найяскравіші досягнення і найгірші помилки в роботі співробітника, і, поєднуючи їх, робить висновки
Оцінка виконання задач	Полягає в описі та оцінці того, що зробив працівник за певний період його діяльності
Біографічний метод	Аналіз кадрових даних, автобіографії особистості, заяви, документи про освіту, характеристика
Метод «360 градусів»	Пропонує оцінку співробітника з усіх сторін – керівником, колегам, підлеглим, клієнтам і самооцінка

Продовження табл. 2

1	2
<i>Метод групової дискусії</i>	Описовий метод, яким передбачається дискусія співробітника з його керівником або експертами у відповідній галузі про результати та перспективи його роботи
<i>Метод критичних подій</i>	Опис керівником найбільш видатних успіхів або недоліків у роботі підлеглих за певний період їхньої діяльності і в присвоєнні їм у зв'язку з цим певної оцінки
<i>Метод еталона</i>	Складається у виборі за певними критеріями найкращих працівників, прийнятих за еталон, і в порівнянні з ними інших
<i>Метод вільного і вимушеного вибору оцінюючих характеристик</i>	Суть методу зводиться до порівняння реальних якостей працівника із заздалегідь підготовленими характеристиками
<i>Метод управління за цілями</i>	Оцінка досягнень працівником цілей на конкретний період часу шляхом систематичного обговорення результатів
<i>Метод інтерв'ю</i>	Метод одержання необхідної інформації шляхом бесіди в режимі “питання - відповідь” по заздалегідь складеній схемі
<i>Метод систематичного спостереження за поведінкою і співробітника</i>	Оцінювач фіксує на шкалі поведінку працівника шляхом систематичного спостереження
<i>Кількісні методи – всі методи з кількісною оцінкою рівня якостей працівника (найбільш об'єктивний, оскільки результати зафіксовані в числах)</i>	
<i>Ранговий метод</i>	Декілька керівників складають рейтинг співробітників, а потім рейтинги звіряють
<i>Метод парних порівнянь</i>	Передбачає їх послідовне попарне порівняння за сукупністю чинників оцінки з позицій загальної відносної цінності.
<i>Метод заданої бальної оцінки</i>	Привласнення заздалегідь обумовленої кількості балів за кожне досягнення працівника з наступним визначенням його загального ділового рівня у вигляді суми набраних балів
<i>Метод коефіцієнтної оцінки рівня ділових якостей працівника</i>	Заснований на системі коефіцієнтів, що вимірюють як окремі якості працівника, так і їх сукупність
<i>Метод системи графічного профілю працівника</i>	Графічна форма представлення рівня оцінюючих показників, що дозволяє проводити наглядне порівняння оцінюваного з ідеальним
<i>Комбіновані методи – методи експертної оцінки, тестування</i>	
<i>Метод тестування</i>	Виявлення професійних знань та вмінь, здібностей, мотивів, психологічних особливостей за допомогою спеціальних тестів
<i>Метод заданого групування працівників</i>	Порівнюються якості претендентів з вимогами до посади
<i>Метод підсумкових оцінок</i>	Характеристика оцінюється по певній шкалі, а потім виводиться середній показник, який порівнюється з ідеальним

Джерело: складено автором на основі [6, с. 82–85; 5, с. 230–238; 7, с. 156–160].

Творчі працівники дуже динамічні та швидко орієнтуються у нових умовах, саме тому для їх оцінки необхідно регулярно змінювати процедуру та методи оцінювання (наприклад, діагностику здібностей кожного разу можна проводити за допомогою нових психологічних тестів). Також варто враховувати, що творчий процес багатогранний, важкий та не нормований. В основу оцінки творчої праці повинні враховуватись важкість, інтенсивність та результативність.

Отже, слід відмітити, що проведення регулярної оцінки персоналу є одним з ключових елементів механізму управління творчими працівниками закладів культури сільської місцевості.

Література:

1. Румянцева З. П. Общее управление организацией. Теория и практика: учебник / З. П. Румянцева. – М.: “Инфра – М”, 2001. – 304 с.
2. Маркс К. Экономическо-филосовские рукописи: Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. – Изд. 2-е. Т. 42, 1844. – С. 151.
3. Программа MBTI Step I в ЕУ Сертификация тренеров MBTI Step I в Москве и в С. Петербурге в Академии ЕУ. [Электронный ресурс]: <http://www.grandars.ru/college/biznes/ocenka-personala.html>
4. Овчаренко Г. М. Оцінка персоналу підприємства як складова ефективного його управління / Г. М. Овчаренко, В. Ю. Головка // [Електронний ресурс]: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=72777>
5. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посібник / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К.: Кондор, 2003. – 296 с.
6. Дідур К. М. Сучасні методи оцінки персоналу / К. М. Дідур // Ефективна економіка. – 2011. – № 11. – С. 79–86.
7. Дмитренко Г. А. Методи та проблеми оцінки персоналу: навч. посібник / Г. А. Дмитренко, Е. А. Шарапова, Т. М. Максименко. – К: МАУП, 2002. – 248 с.