

МЕТОДИ ОЦІНКИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧУВАННЯ

Сазонова М.С., гр. рЕП-51

Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. **Колмакова О.М.**
Харківський національний університет будівництва та архітектури

Кожну групу методів автор пропонує розділити на три групи: методи оцінки працівника; методи оцінки результатів діяльності працівника; методи оцінки адміністративного та керівного персоналу:

I Методи оцінки працівників: 1) методи оцінки працівника: метод оцінки потенціалу працівників (бригади); метод оцінки за рівнем освіти; метод оцінки за стажем роботи на підприємстві, загальним стажем роботи в будівельній галузі; метод анкет та порівняльних анкет; тестування; метод анкетування; описовий метод оцінки; метод класифікації; 2) методи оцінки результатів діяльності працівника: метод порівняння з нормативами, еталонами; метод комітетів; метод оцінки досягнення цілей; метод порівняння по парам; метод оцінки по вирішальній ситуації; 3) змішаних методів оцінки: рейтинг або метод порівняння; метод рейтингових поведінкових установок; метод шкали спостереження за поведінкою.

II Методи оцінки загально виробничого персоналу: 1) методи оцінки працівника: метод оцінки потенціалу працівників; метод оцінки за рівнем освіти; метод оцінки за стажем роботи на підприємстві, загальним стажем роботи в будівельній галузі; описовий метод оцінки; метод анкет та порівняльних анкет; інтерв'ю; метод незалежних судій; тестування; 2) методи оцінки результатів діяльності працівника: метод заданого розподілу метод оцінки по вирішальній ситуації; метод оцінки досягнення цілей; 3) змішаних методів оцінки: рейтинг або метод порівняння; метод рейтингових поведінкових установок; метод «360 градусів оцінки»; методи центрів оцінки; метод оцінки на основі моделей компетентності.

III Методи оцінки адміністративного та керівного персоналу.

Пропонована система оцінки допоможе точніше оцінити роботу робітників будівельного підприємства.