



Окремі аспекти оцінювання професійно-кваліфікаційного рівня працівників судово-експертних установ

Ірина Петрова

Д-р юрид. наук, професор, ННЦ «ІСЕ ім. Засл. проф. М. С. Бокаріуса», м. Харків, Україна,
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1652-6715>, e-mail: ekobezpeka.ira@gmail.com

Визначено, що оцінювання працівників — досить складна в методичному та організаційному плані кадрова робота, яка є складовою кадрового забезпечення судово-експертних установ. Зазначено, що єдиної універсальної методики, придатної для вирішення комплексу завдань, які виникають під час оцінювання працівників, не існує і це потребує окремого дослідження.

Ключові слова: працівник; оцінювання; потенціал; судово-експертна установа; кадрове забезпечення.

Certain Aspects of Assessing Professional Qualification Level of Employees of Forensic Science Institutions

Iryna Petrova

It was determined that evaluation of employees is quite complex in terms of methodology and staff management that is human resourcing component of forensic science institutions. It is noted that there is no single universal method suitable for solving the set of tasks that arise during evaluation of employees and this requires separate research.

Keywords: employee; assessment; potential; forensic science institution; human resourcing.

Перехід до ринкових відносин сформував необхідність оптимізації якості та чисельності кадрового складу суб'єктів господарювання, серед яких не є виключенням і судово-експертні установи. Сучасними тенденціями розвитку кадрового забезпечення вважають: зростання попиту на кваліфіковану працю, а, отже, підвищення ціни трудових послуг, які вона створює; значне посилення ролі людського чинника у виробництві чи сфері послуг; перехід до стратегічного управління організацією, який вимагає високої творчої віддачі від кожного її працівника [1].

Відповідною реакцією судово-експертних установ на зазначені тенденції кадрового розвитку має стати посилена увага до розроблення та впровадження дієвих методів оцінювання працівників. Провідними об'єктивними потребами установи під час оцінювання працівників слід вважати ті, що пов'язані з отриманням інформації для виявлення шляхів вдосконалення навичок і здібностей працівників; розроблення диференціації рівнів матеріальної винагороди; визначення індивідуального трудового внеску кожного працівника; встановлення можливості найкращого використання працівника на конкретній посаді в установі тощо.

До потреб працівників в оцінюванні їхньої роботи належать потреби щодо інформації про сильні та слабкі сторони своєї діяльності; отримання матеріальної винагороди певного рівня, адекватної (на його власне переконання) витрачених праці; порівняння власних здобутків із результатами діяльності інших співробітників для підвищення своєї конкурентоздатності [2].

Одна з основних проблем під час оцінювання працівників — це збирання інформації. На практиці застосовують три основні групи методів збирання інформації: вивчення документів та інших письмових джерел; бесіди й опитування; спостереження.

Оцінну співбесіду проводить керівник із підлеглим. Її мета: проаналізувати результати розв'язання проблем і процес виконання поставлених завдань. Таку співбесіду можна також використовувати для ухвалення рішення про просування підлеглого кар'єрними сходами або підвищення кваліфікації.

Установи зі значною кількістю співробітників, особливо під час добирання провідних фахівців, співбесіду проводять у два етапи: спочатку силами співробітників відділу кадрів, потім — керівником конкретного структурного



підрозділу. Зазвичай перед кінцевою співбесідою наводять довідки про кандидата на вакантну посаду, оскільки вони дають змогу поповнити інформацію про професійні й особистісні характеристики претендента. Науковці пропонують співбесіди поділяти на біографічні, ситуаційні й критеріальні, та зазначають, що:

- біографічна співбесіда базується на анкетних даних претендента на посаду і передбачає відповіді на питання, що стосуються колишньої роботи та навчання; до недоліків такої співбесіди слід віднести те, що вона не дає можливості правильно оцінити дійсний стан претендента на посаду;
- ситуаційна співбесіда полягає в обґрунтуванні моделі розв'язання конкретної ситуації, коли претендент на посаду має викласти своє бачення вирішення поставленого завдання, яке зазвичай пов'язує із майбутньою професійною діяльністю претендента на посаду в певній установі; перевагою такої співбесіди є можливість оцінити практичні навички претендента на посаду;
- критеріальну співбесіду з претендентом на посаду проводять для отримання відповідей на питання, пов'язані з ситуацією в майбутній професійній діяльності; причому відповіді претендента на посаду порівнюють із виробленими раніше критеріями. Основними перевагами такої співбесіди є можливість оцінити дії претендента на посаду у змодельованій професійній діяльності, а також, керуючись виробленими критеріями, систематизувати їх у порядку отримання результатів, недоліком є обмеженість оцінюваних характеристик претендента на посаду [3].

Необхідно також враховувати, що бесіда — це метод отримання психологічної інформації на основі словесної (вербальної) комунікації. Правильне проведення бесіди в поєднанні з іншими методами забезпечує високий ступінь ефективності прогнозування використання працівника на певних посадах.

Метод спостереження керівники також використовують як джерело інформації, що отримують під час ділових ігор, тренінгових занять,

стажування працівника, виконання спеціально розроблених завдань тощо [4].

Важливою складовою оцінювання працівників є сама процедура цього процесу, що має дати відповідь на питання: хто проводить оцінювання; який порядок його проведення; які застосовують технічні засоби; як оформлюють результати оцінювання та як їх буде використано? Оцінювання працівника є процедурою, що реалізується з метою виявлення ступеня відповідності особистісних якостей працівника, кількісних і якісних результатів його діяльності певним вимогам і критеріям. Працівник повинен відповідати вимогам певних посадових обов'язків, змісту і характеру праці, а також вимогам, обумовленим ефективною організацією певного виду діяльності установи, використанням найбільш раціональних методів роботи, технічних засобів тощо.

Зауважимо, що оцінюванню підлягають не лише потенційні можливості працівника, його професійна компетентність, а й реалізація цих можливостей у процесі виконання поставлених завдань, відповідність процесу виконання цих завдань уявній ідеальній моделі, конкретним умовам діяльності, а результатів праці — нормативним вимогам, запланованим показникам, поставленій меті [5].

Завдання оцінювання ділових характеристик працівника полягає у виявленні його трудового потенціалу, ступеня використання цього потенціалу, відповідності працівника зайнятій посаді або його готовності обійняти конкретну посаду, тобто для визначення ефективності його трудової діяльності й цінності працівника для установи. Завдання такого оцінювання — забезпечити зворотний зв'язок: працівник має знати, як оцінює керівництво результати його діяльності, його прагнення до якісного виконання своєї роботи. Цілком виправданою є позиція західних фахівців у сфері менеджменту з питань оцінювання ділових якостей працівника: оцінювання дає змогу відкрито обговорювати прогрес в його діяльності та вибрати шляхи поліпшення цієї діяльності. Необхідно, щоб працівник розумів: які помилки він робить; які з помилок пов'язані з його особистістю; як найповніше реалізувати свій потенціал.

Слід зауважити, що оцінювання ділових якостей працівника має безпосереднє



відношення до підвищення ефективності діяльності будь-якої організації, зокрема судово-експертної установи, оскільки за його результатами виникає можливість:

- удосконалювати комплектування кадрів судово-експертної установи шляхом підбору найбільш придатних претендентів на певну посаду;
- поліпшувати використання здібностей працівників, здійснювати їх службово-кваліфікаційне просування;
- виявляти напрями підвищення кваліфікації кожного конкретного працівника;
- стимулювати трудову діяльність працівників за рахунок забезпечення більш тісного зв'язку оплати праці з результатами праці;
- удосконалювати форми і методи роботи керівників судово-експертної установи та її структурних підрозділів;
- формувати позитивне відношення до праці;
- забезпечувати задоволення роботою, її престиж і гуманність [6].

Науковці зазначають, що оцінювання ділових якостей працівника досягне поставленої мети, якщо його проводити з дотриманням певних принципів (це слід враховувати також й судово-експертним установам), поміж яких провідними слід визнати такі:

- гласність — широке ознайомлення працівників із порядком і методикою проведення оцінювання, доведення його результатів до всіх зацікавлених осіб;
- демократизм — участь громадськості, колег і підлеглих у процесі оцінювання;
- простота, чіткість і доступність процедури оцінювання;
- єдність вимог оцінювання для всіх фахівців споріднених посад;
- оперативність — своєчасність і швидкість оцінювання, регулярність його проведення;
- результативність — обов'язкове й оперативне вжиття заходів за результатами оцінювання;
- максимально можлива автоматизація процедури оцінювання [7].

Отже, оцінювання працівників — досить складна в методичному та організаційному плані кадрова робота, що є складовою кадрового забезпечення судово-експертних установ. Не існує єдиної універсальної методики, придатної для вирішення всього комплексу завдань з оцінювання кадрового складу, і напевно чи її в ближньому майбутньому розроблять. Відсутні також загальноприйняті методики оцінювання працівників і за кордоном. Така ситуація вимушує кожну установу розробляти програму оцінювання (зокрема, методику його проведення), власними силами або переробляти типові рекомендації, використовувати досвід інших установ і пристосовувати до спеціалізації своєї діяльності.

Перелік джерел посилання

1. Суліменко Д. В. Щодо питання поняття й правового значення оцінювання працівників. *Право і суспільство*. 2020. № 2. Ч. 2. С. 82—86. DOI: 10.32842/2078-3736/2020.2-2.13 (дата звернення: 09.03.2024).
2. Чевганова В. Я. Система оцінювання персоналу підприємства. *Ефективна економіка*. 2014. № 4.
3. Монстович А. Ефективні методи оцінки персоналу на різних підприємствах України. *Вісник. Київський інститут бізнесу та технологій*. 2016. № 2. С. 53—54.
4. Бондаревська К. В., Сорокотяга Т. Л. Оцінка персоналу: сучасні методи та інструменти її проведення. *Ефективна економіка*. 2015. № 5. С. 124—128.
5. Овчиникова М. О., Делієва Є. С. Забезпечення ефективного проведення оцінки персоналу. *Вісник ХНТУ*. 2020. № 1 (72). Ч. 2. С. 62—67. DOI: 10.35546/kntu2078-4481.2020.1.2.8 (дата звернення: 09.03.2024).
6. Ушкальов В. В. Особливості оцінки ефективності процесу розвитку персоналу. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. Вип. 23. С. 326—329. URL: <http://global.national.in.ua/archive/23.2018/64.pdf> (дата звернення: 09.03.2024).
7. Цимбалюк С. О., Білик О. М. Оцінювання персоналу : навч. посіб. Київ, 2021. 311 с.