

досліджень за галузями знань (не висувають високих вимог до очікуваних економічних результатів, пріоритет – рівень моральної новизни розробки).

Таким чином наведена структура суб'єктів фінансування сфери НДДКР уточнена та доповнена такими складовими як спеціалізовані виконавці досліджень і розробок; їх приналежність етапам життєвого циклу нововведення; взаємозв'язок в інноваційному проекті; джерела фінансування.

Список використаних джерел:

1. Гринько Т. В. Науково-методичне забезпечення управління ризиками інноваційної діяльності на промислових підприємствах / Т. В. Гринько, Т. З. Гвініашвілі // Економіка та підприємництво: зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». – К. : КНЕУ, 2017. – № 39. – С. 267–278.
2. Манаєнко І. М. Фінансування інноваційної діяльності підприємств: українські реалії та досвід ЄС / І. М. Манаєнко, А. І. Кравець // Інфраструктура ринку, 2018. – Вип. 15. – С. 109–114.
3. Писаренко Т. В. Стан інноваційної діяльності та діяльності у сфері трансферу технологій в Україні у 2017 році: аналітична довідка / Т. В. Писаренко, Т. К. Кваша та ін. – К.: УкрІНТЕІ, 2018. – 98 с.
4. Портер М. Конкурентная стратегия. Методика анализа отраслей конкурентов: Изд-во: «Альпина Паблишер», 2015. – 124 с.
5. Grynko T. Organisational and economic mechanism of business entities' innovative development management / T. Grynko, T. Gviniashvili // Economix annals-XXI, 2017. – №165 (5-6). – P. 80–83.

Гейко К. С.

Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара (Україна)

ВИБІР МЕТОДУ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Важливою умовою для успішної діяльності підприємства є робота його персоналу. Дієвим способом виявити наскільки компетентно та продуктивно виконують роботу працівники є оцінка персоналу [1].

Проблеми оцінки різних категорій персоналу та методів її проведення досліджували такі вітчизняні вчені: Борисова А. Є., Дмитренко Г. А., Карякін А. М., Колот А. М, Корнюшин В. Ю., Крушельницька О. В., Максименко Т. М., Мельничук Д. П., Шарапатова Е. А. та інші..

Метою оцінювання персоналу є розуміння того, наскільки кожен окремий працівник досягає намічених результатів праці і чи є відповідність до поставлених вимог. Тобто, головним є виявлення міри відповідності особистих якостей працівника, його якісних і кількісних результатів праці, котрі відповідають як нормативним вимогам, так і поставленим цілям у програмі.

Для українських підприємств важливо детально розробити систему мотивації персоналу після досягнення запланованого рівня продуктивності праці.

Керівництву треба оцінити якість роботи працівників, після чого розробити дієві інструменти та механізми мотивації.

Дослідивши методи оцінювання персоналу, вважаємо за доцільне застосувати метод «Центр оцінки» [4]. Даний метод дає комплексну оцінку персоналу та заснований на використанні взаємодоповнюючих методик, котрі орієнтовані на оцінку реальних якостей працівників, їх психологічних і професійних особливостей, відповідності вимогам посадових інструкцій, а також виявлення потенційних можливостей фахівців. Цей метод має найвищу достовірність результатів (75%) з поміж усіх методів оцінювання персоналу. «Центр оцінки» дає змогу вирішити такі задачі [7]:

1. Оцінка професійних знань і навичок персоналу.
2. Оперативне управління персоналом.
3. Навчання персоналу та підвищення кваліфікації.

Оцінювання за даним методом проводиться шляхом інтерв'ювання з експертом, яке передбачає збір даних щодо знань та досвіду працівника з залученням тестів на загальні, психологічні та професійні властивості людини. Після проведених тестів та бесіди шляхом інтерв'ю відбувається коротка презентація працівника перед експертами та іншими співробітниками.

Також методами «Центру оцінки» є проведення ділової гри, анкетування, опис професійних досягнень, аналіз конкретних ситуацій та експертне спостереження.

До переваг «Центру оцінки» можна віднести:

- 1) метод містить елементи стратегії компанії;
- 2) керівництво отримує максимально об'єктивну оцінку в порівнянні з іншими методами оцінки персоналу;
- 3) результати отримані за допомогою обраного методу дозволяють найбільш раціонально вкладати кошти у розвиток працівників;
- 4) забезпечує розуміння та чіткість в підході до оцінки працівників усіма співробітниками організації;
- 5) сама процедура «Центр оцінки» вже є початковим етапом до розвитку персоналу [2].

Так, як ефективні та перспективні кадри є запорукою високої продуктивності праці та розвитку організації, то здійснивши вище вказані кроки, керівництво може досягти заплановану мету своєї діяльності та отримати позитивний ефект від неї.

Після оцінювання персоналу наступною складовою розроблення системи мотивації працівників задля досягнення запланованого рівня продуктивності праці є вибір, за результатами проведеного аналізу, методу мотивації для окремого працівника і для усього колективу підприємства загалом [5].

Цей підетап слід розглянути детальніше, бо саме зацікавленість персоналу в результатах роботи є однією з головних умов більш результативного підвищення продуктивності праці. Тому саме мотивація є одним із резервів для зростання продуктивності, так як конкретні мотиви відіграють основну роль у трудовій діяльності працівників.

Не існує єдиного методу мотивації персоналу, оскільки, крім заробітної плати – головного мотивуючого чинника, є багато інших чинників, які є мотивами, котрі спонукають до більш ефективної діяльності персоналу.

Можна виділити дві групи систем мотивації: непрямі матеріальні та нематеріальні стимули. Графічно їх можна зобразити наступним чином (рис. 1).

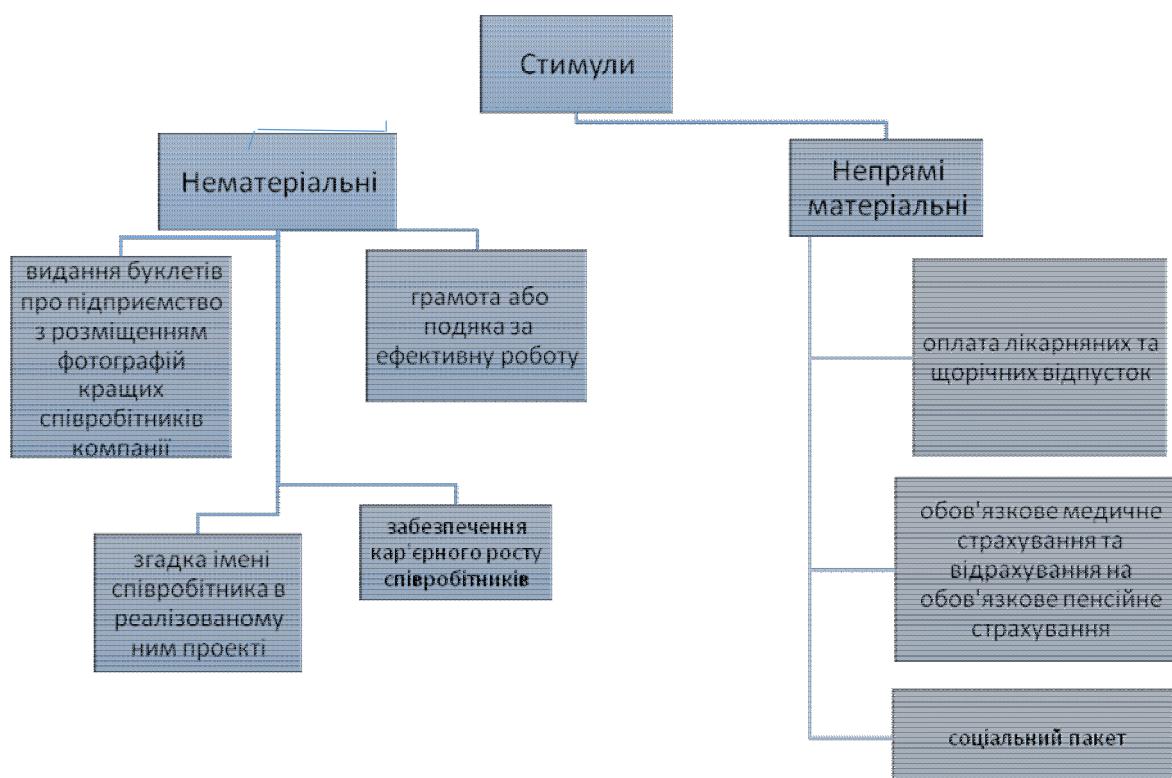


Рис. 1 Способи стимулювання персоналу підприємства [3]

Варто додати, що суб'єкту господарювання необхідно обрати метод мотивації виходячи, із його можливостей на певний період часу, а в результаті процвітання і розвитку залучати інші методи та комбінувати їх. Будь-який метод, котрий використовує керівник, повинен ґрунтуватися на стратегії управління людськими ресурсами, котру обрало підприємство. Детальна ефективно розроблена система мотивації кадрів слугує інструментом, який суттєво підвищить вартість підприємства.

Також, виходячи із сучасних умов господарювання, доцільно запровадити технологію управління робочим часом, котра повинна містити наступні організаційні етапи:

- безперервний аналіз використання часового ресурсу підприємством;

- прогнозування часового ресурсу, фотографування робочого дня, проектування, програмування і планування;
- профілактика і нейтралізація деструктивних конфліктів і професійних стресів, гармонізація трудових відносин персоналу підприємства;
- структурування робіт та моніторинг виконання технологічних процесів.

Отже, на українських підприємствах можна визначити 5 основних напрямків підвищення продуктивності праці [6]:

1. Впровадження науково-технічного прогресу в діяльності суб'єктів господарювання. Так, результатом автоматизації виробництва буде нормалізація чисельності основних робітників підприємства, зменшиться трудомісткість продукції. Внаслідок вивільнення чисельності робітників або скорочення штату через економію витрат праці, можливе підвищення обсягу виробництва з урахуванням попиту на конкретний вид товару на ринку.

2. Підвищення якості продукції. Даний напрям призведе до зростання трудомісткості через виконання додаткових операцій, але цей крок повинен забезпечити зростання попиту й обсягу виробництва на підприємстві.

3. Забезпечення ефективного використання робочого часу шляхом максимального зменшення простоїв і прогулів на виробництві.

4. Підвищення обсягів виробництва через врегулювання вже існуючої збутової політики на підприємстві.

5. Гарантування підвищення мотивації праці.

Список використаних джерел:

1. Головатий М. Ф. Управлінські аспекти соціальної роботи. Курс лекцій / М. Ф. Головатий, М. П. Лукашевич, Г. А. Дмитренко та ін. – К.: МАУП, 2004. – 368 с.
2. Грішнова, О. А. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності / О. А. Грішнова // Управління людськими ресурсами: проблеми, теорії та практики. – 2010. – № 7. – С. 42–50.
3. Данюк В. М. Менеджмент персоналу: навчальний посібник / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.
4. Крушельницька О. В. Управління персоналом: навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – 2-е вид., перероб. й доп. – К.: Кондор, 2005. – 308 с.
5. Кузьменко Л.М. Проблеми проведення оцінки персоналу / Л.М. Кузьменко // Економіка і маркетинг в ХХІ сторіччі. – 2008. – С. 160–162.
6. Лук'янихін В.О. Менеджмент персоналу : [навч. посіб.] / В.О. Лук'янихін. – Суми : Університетська книга, 2004. – 592 с.
7. Соколов А. В. Вдосконалення системи оцінки персоналу організації / А. В. Соколов, В. О. Начева [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://int-konf.org/konf12013/603-kand-derzh-upr-sokolov-a-v-nachevav-o-vdoskonalennya-sistemi-ocnki-personalu-organizaciyi.html>
8. Гринько Т. В. Науково-методичні підходи до оцінки кадрового потенціалу медичного закладу / Т. В. Гринько, К. С. Савченко // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка». – Острог: НаУОА, 2017. – № 7(35). – С. 23–27.