

2. *Адміністративне право України :навчальний посібник /за загальною редакцією Т.О. Коломоєць ; Міністерство освіти і науки України, Запорізький національний університет, Навчально-наукова лабораторія дослідження проблем службового права Національної академії правових наук України. - Запоріжжя : Гельветика, 2018. - 82 с.*

Федорків Н.І.

студ. групи МЕ - 37

Науковий керівник – к.е.н., доц. каф. МПА Складук Т.В.

МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Будь-який суб'єкт господарювання не може розраховувати на довготривалий розвиток без ефективного управління людьми та організації їх діяльності, основою забезпечення якого є оцінка стану управління персоналом, його мотивації та відповідної оплати праці. Оцінка персоналу розглядається як елемент управління і як система атестації кадрів, що застосовується в організації в тій чи іншій модифікації [1].

Питаннями розробки методології оцінки персоналу займалися як зарубіжні, так і вітчизняні вчені, серед яких слід назвати: Сардак С. Е., Третяк О. О. [1], Хандій О. О. [2], Толочко В. М., Галій Л. В. [3], Лепейко Т. І., Миронова О. М. [4], Лутай Л. А., Козицька Г. В., Шпандарук В. О. [5] та інші [2]. Однак зараз відсутній єдиний підхід до оцінки стану управління персоналом суб'єктів господарської діяльності.

Одні автори під поняттям «оцінка персоналу» розуміють «цілеспрямований процес визначення відповідності якісних характеристик персоналу вимогам до посади або робочого місця». Інша група авторів вважає, що «оцінка персоналу полягає у визначенні того, якою мірою кожний працівник досягає очікуваних результатів у праці й відповідає тим вимогам, які впливають з його виробничих завдань».

Під поняттям «оцінка персоналу» слід розуміти цілеспрямований процес визначення впливу відповідності якісних і кількісних характеристик персоналу вимогам до посади чи робочого місця на стан системи економічної безпеки суб'єктів господарювання.

Сучасні науковці зазначають, що основними функціями оцінки персоналу є [1]:

- адміністративна – прийняття кадрових рішень на об'єктивній і регулярній основі.
- інформативна – забезпечення керівників необхідними даними про кількісний та якісний склад персоналу;
- мотиваційна (стимулююча) – орієнтація працівників на покращення трудової діяльності в потрібному для організації напрямку;
- орієнтуюча – усвідомлення кожною людиною через оцінку з боку суспільства та за допомогою самооцінки себе, свого стану та поведінки.

При формуванні періодичної оцінки узагальнюються: думка колег і працівників взаємозв'язаних підрозділів; підлеглих; спеціалістів у галузі ділової оцінки, а також результати самооцінки працівників [3].

Шекшня С. В. пропонує проводити оцінку ефективності управління персоналом за допомогою визначення таких показників, як продуктивність праці, втрати на робочу силу, структура та динаміка персоналу. Автор підкреслює, що у процесі проведення оцінки необхідно здійснювати порівняння показників як і з зовнішнім середовищем, так і з динамікою цих показників на підприємстві [2].

З позицій економічної безпеки Ортинський В. Л., Керницький І. С. і Живко З. Б. наводять показники, які дозволяють здійснити оцінку персоналу, а саме: плинність персоналу, стабільність або «відданість» персоналу, рівень дисципліни, відповідності кваліфікації працівників ступню складності виконуваних ними робіт, співвідношення чисельності окремих груп працівників [4].

Герасименко О. М. наводить більш згрупований перелік показників оцінки кадрової безпеки суб'єктів господарювання, а саме: показники чисельного складу персоналу та його динаміки; показники оцінки кваліфікації й інтелектуального потенціалу; показники ефективності використання персоналу; показники якості мотиваційної системи та показники роботи кадрової служби [5].

У таблиці наведеній систематизований перелік основних методів оцінки персоналу.

Класифікація методів оцінки персоналу

Об'єкт дослідження	Характеристика методів	Найменування методу
За характером дослідження	Традиційні	Ґрунтуються на суб'єктивній оцінці керівника або колег
	Нетрадиційні	Розглядають робочу групу (підрозділ, бригаду, колектив) і ставлять акцент на оцінку працівника його колегами та здатність працювати в групі
	Оцінка особистих якостей	Джерелознавчий (біографічний); метод стандартних оцінок; інтерв'ювання; анкетування; соціологічне опитування; експертні оцінки; надійність претендента на посаду

Продовження табл.

Об'єкт дослідження	Характеристика методів	Найменування методу
За напрямом дослідження	Оцінка результатів	Тестування; ділова гра; аналіз конкретних ситуацій; захист бізнес-плану; самозвіт; оцінка методом комітетів; метод незалежних судів; метод 360°; метод групових дискусій; комплексна оцінка праці; атестація персоналу
За способом обробки інформації	Якісні	Біографічного опису, ділової характеристики, спеціальної усної характеристики, еталону, а також метод обговорення
	Кількісні	Методи з кількісною оцінкою рівня якостей працівника (бальний і метод коефіцієнтів)
	Комбіновані	Методи експертної оцінки, тестування

Запропонований системний підхід до оцінки персоналу дозволить здійснити всебічну оцінку окремих працівників суб'єктів господарювання.

Отже, результатом проведеного дослідження стала розробка системного підходу до оцінки персоналу на підприємстві.

1. Сардак С. Е. *Управління персоналом: теоретичні аспекти та практичні здобутки* [Текст] : монографія / С. Е. Сардак, О. О. Третьяк ; Дніпропетр. нац. ун-т ім. О. Гончара ; ф-т міжнар. економіки. – Д. : Інновація, 2009. – 157 с. – Бібліогр.: с. 149 – 157.

2. Толочко В. М. *Управління персоналом фармацевтичних організацій на основі компетенцій* [Текст] : монографія / В. М. Толочко, Л. В. Галій ; Нац. фармац. ун-т. – Х. : Ависта-ВЛТ, 2010. – 176 с. – Бібліогр.: с. 145 – 155.

3. Лепейко Т. І. *Управління персоналом підприємства в умовах невизначеності (поведінковий підхід)* [Текст] : монографія / Т. І. Лепейко, О. М. Миронова. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2010. – 236 с. – Бібліогр.: с. 171 – 188.

4. Костишина Т. А. *Управління персоналом у XXI столітті: кадрова політика, мотивація, оплата праці* [Текст] : монографія / [Т. А. Костишина та ін. ; за ред. проф. Т. А. Костишиної] ; ВНЗ Укоопспілки «Полтав. ун-т економіки і торгівлі» ; каф. упр. персоналом і економіки праці. – Полтава : Полтавський літератор, 2010. – 497 с.

5. Черненко С. А. *Сучасні методика оцінки стану кадрової безпеки суб'єктів господарської діяльності* / С. А. Черненко, І. П. Мігус // *Ефективна економіка*. – 2013. – № 4 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua>

Шевченко І.О.

студ. групи МЕ - 37

Науковий керівник – к.е.н., доц. каф. МПА Любомудрова Н.П.

ЛІДЕРСТВО І КЕРІВНИЦТВО В ОРГАНІЗАЦІ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА

Лідерство і керівництво - два основоположні поняття, з якими пов'язане ефективне управління організаціями. Керівництво - це формальна владна позиція, яка не має відношення до особистих якостей людей [1]. Лідерство - комплексне поняття, яке включає в себе кілька складових: асоціація з людськими якостями; процесом, в якому «ведуть відомих»; результат діяльності людини [2].

Деякі автори визначають лідера наступним чином: «Лідер - людина, що грає в групі ключову роль щодо спрямування, контролю та зміни діяльності інших членів групи по досягненню групових цілей [3]. З точки зору цих авторів, «Лідер організації - людина, ефективно здійснює формальне керівництво і лідерство» [4].

Для управління важливо і керівництво, і лідерство. Лідер важливий тому, що він постійно функціонує на тлі мінливих відносин всередині групи, надаючи постійний вплив на людей, які по відношенню до нього виступають як «ведені». Неофіційний лідер багато в чому допомагає керівнику, успішно доповнюючи його роботу. Лідерське вплив зачіпає зміни працівників у поведінковій сфері, стосується посилення або навпаки, нівелювання особистих рис, мотиваційної сфери і т.д. У добре організованих групах лідер частіше користується такими формами звернення до членів групи, як рада і прохання, і набагато рідше - настановами.

Найбільш бажаним поєднанням в практиці управління є поєднання в одній особі лідера і керівника. Добре відомі всьому світу компанії світового класу очолюють видатні лідери-керівники. У роботі окремих організацій часто слова «керівник» та «лідер» вживаються як синоніми, що нерідко є цілком виправданим. Неформальне лідерство - це тільки частина розглянутої проблеми лідерства [3].

Ми вже дуже багато сказали про лідерів, тепер розберемося в керівниках. До недавнього часу в тіні залишалося одне з основних ланок нової економіки - це керівник. Сьогодні вже можна говорити, що «ринку керівників» в Україні активно формується, і ми вже в стані намітити його контури, дати перші оцінки.