

спеціалізована на діяльність з міжнародного маркетингу.

Отже, розуміння принципів міжнародного маркетингу та дотримання вищезазначених рекомендацій на практиці дозволить українським підприємствам плавно інтегрувати у світову економіку, що призведе до певних позитивних результатів.

Використані джерела

1. Дуда Т. А., Сучасний маркетинг: розвиток, проблеми, і перспективи. – [Електронний ресурс] / Дуда Т. А. – Електрон. текстові дан. – Одеса, 2011. – Режим доступу: <http://gisap.eu/ru/sovremennyi-marketing-razvitiie-problemy-i-perspektivy>
2. Кендюхов А.В., Международный маркетинг – проблемы и перспективы развития в Украине [Електронний ресурс] / Кендюхов А.В. Столярова Е.М., Меркулова А. П. . – Електрон. текстові дан. – Донецьк, 2009. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/26_OINXXI_2009/Economics/52277.doc.htm

Ковальська Марія

(науковий керівник: к.г.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Баб'як Г.П.)

ПСИХОЛОГІЧНА СКЛАДОВА В ОЦІНЮВАННІ ПЕРСОНАЛУ

На теперішній час в організаціях при оцінюванні персоналу мало уваги приділяють психологічній стороні. На наш погляд це не зовсім правильно, тому що кожний працівник є, насамперед, особистістю. На підприємствах працюють не роботи, а живі люди, які відрізняються своїм характером, способом сприйняття поставлених задач перед ними, ставленням до тієї чи іншої конфліктної ситуації, перенесенням особистісних проблем, темпераментом, стилем життя, індивідуальними думками, власними поглядами та переконаннями. Кожній організації потрібний не просто керівник з економічною освітою, а й своєрідний психолог, людина, яка вміє правильно оцінити, зрозуміти та знайти підхід до кожного працівника.

Для психологічного аналізу персоналу підприємства варто залучити спеціаліста цієї галузі. Він зробить правдиве оцінювання, проведе аналіз своєї роботи, надасть кваліфікаційну консультацію керівництву щодо вдалого управління персоналом. Ця інформація важлива при підборі кадрів, атестації робітників, для визначення положення працівника на підприємстві та перспективу його підвищення по посаді. При психологічному оцінюванні використовують такі методи: випробування, тести, завдання, анкети, інтерв'ю, опитування, вимірювання психофізіологічних показників, співбесіда, проєктивні й апаратні методики, експеримент. При будь-якому оцінюванні на персонал відбувається соціально-психологічне навантаження, яке потрібно звести до мінімуму.

Головною метою психологічних методів оцінки є отримання інформації про приховані характеристики людини. Вони значно впливають на поведінку працівника в організації. Деякі риси людини не є видимими. А саме: інтелект, самооцінка, соціально-психологічні особливості, мотиваційні аспекти, ступінь стресостійкості. Людина не є запрограмованою машиною, на її працездатність впливають внутрішні та зовнішні фактори. Наприклад, працівник з ідеальними трудовими здібностями, вміннями та навичками при поганому самопочутті, проблемами в сім'ї, з конфліктними ситуаціями не зможе продуктивно працювати під впливом викликаних емоцій. Тому при оцінці персоналу потрібно враховувати ці аспекти.

Сьогодні при психологічному оцінюванні виникають такі проблеми:

- 1) Недовіра з боку працівників.
- 2) Низька достовірність при проведенні психодіагностики непрофесіоналами.
- 3) Висока вартість сучасних методів психологічної оцінки.
- 4) Недостатня кількість фактів у цій галузі.
- 5) Мала популярність психодіагностики в нашій країні.

Персонал є головним ресурсом будь-якої організації, тому потрібно запровадити обов'язкове психологічне оцінювання і підвищити його ефективність. Менеджмент персоналу передбачає широке використання результатів оцінки персоналу, адже кожна організація прагне зберегти кращі кадри, створити їм умови для професійно-кваліфікаційного зростання і одночасно звільнитися від працівників інертних, малокваліфікованих, безперспективних.

Отже, якщо правильно зробити психологічну оцінку персоналу, то це позитивно вплине на кожного працівника, мікроклімат в колективі, виробничий процес і загалом на все підприємство. Робітники будуть із задоволенням приходити на своє робоче місце, максимально проявляти свої здібності та отримувати за це достойну винагороду.

Використані джерела

1. Багомедова О. М., Бойкова О. С., Лухманова А. С., Сидорова Н. А. Діагностика здобувача. М. : Изд-во журналу "Управління персоналом", 2005.
2. Колот, А. М. Мотивація персоналу : Підручник / А. М. Колот. – 2-ге вид., без змін. – К : КНЕУ, 2006.