

Маковський Ігор

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Бакуліна Н.М.)

ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

В ринкових умовах господарювання перетворень зростає потреба в оцінюванні результативності та ефективності праці персоналу.

Оцінка ефективності праці працівника – це процес, поєднує в собі багато компонентів, за допомогою якого керівництво оцінює та надає зворотній зв'язок щодо ефективності роботи працівників, включаючи кроки щодо вдосконалення або перенаправлення діяльності за необхідності. Оцінка ефективності повинна бути досвідом розвитку для працівника і «навчальним моментом» для керівника.

Оскільки, підвищення ефективності – це основна проблема економіки, а її правильне розуміння, уміння точно її визначати і прораховувати, знаходити нові резерви її зростання, – основне завдання науковців-економістів та управлінців. Управлінню продуктивністю у сфері виробництва присвячено багато робіт вітчизняних учених, таких як: П.Буряк, М.Григор'єва, О.Грішнова, А.Калина, С.Калініна, Б.Карпінський, Н.Лук'янченко, Н.Єсінова та ін.

Вони зазначають, що ефективність праці є багатоаспектною економічною категорією, кожен з аспектів якої розкриває окремі її сутнісні сторони і виражається у менш місткій категорії. Такими категоріями є продуктивність, якість, результативність праці тощо.

До критеріїв оцінювання ефективності діяльності персоналу належать:

– Продуктивність праці. Перевагою цього методу вимірювання є те, що він характеризує частину продукції в розрахунку на одного робітника і дозволяє судити про виробничий потенціал персоналу. Недоліком є те, що він допускає завищення затрат і чисельності робітників та не враховує умов інфляції.

– Співвідношення темпів росту продуктивності праці і заробітної плати. Перевагою цього методу є те, що він дозволяє судити про позитивне або негативне співвідношення темпів росту (“проїдання”), а недоліком – те, що він показує тільки динаміку, а не джерела тенденцій, а також залежить від вартості робочої сили і ціни товару.

- Частота виробничого травматизму.
- Втрати робочого часу на 1 робітника.
- Фонд оплати праці (заробітної плати).
- Середня заробітна плата на 1 робітника.
- Якість праці персоналу.

- Рівень трудової дисципліни.
- Надійність роботи персоналу.
- Рівномірність завантаження персоналу.
- Коефіцієнт трудової участі (КТУ) або внеску (КТВ).
- Соціально-психологічний клімат колективу, тощо.

Отже, оцінка ефективності та продуктивності працівників однаково необхідна і відносно управління персоналом, і відносно до інших сфер діяльності організації. Оцінки повинні розглядати як внутрішній, так і зовнішній бік діяльності відділу персоналу.

Використані джерела

1. Бакуліна Н. М. Компетентність – інтегральна оцінка персоналу. Формування ринкової економіки: Соціально-трудові відносини: теорія та практика збірник наукових праць.– спец. Випуск, 2010, с.37-44
2. Семикіна М. В. Нова парадигма мотивації праці в системі розвитку соціально-трудових відносин / М. В. Семикіна // Экономика и управление. – 2011. – № 3. – С. 111-117.
3. . Хміль Ф. І. Основи менеджменту: підручник / Ф. І. Хміль / 2-ге вид., випр., доп. – К.: Академвидав, 2007. – 576 с.
4. . Yakubiv V. Efficiency of Intermediary Activity of Agricultural Enterprises: Methods and Assessment Indicators / V. Yakubiv, N. Hurmak // Bulgarian Journal of Agricultural Science. – 2017. – 23 (5). – Pp. 712-716. – Retrieved from ... 04-Humark%20Romaniuk%20(2).pdf.

Макух Аліна

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.г.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Пушкар З.М.)

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ

В більшості підприємств України існує дуже багато проблем щодо формування стратегії розвитку персоналу. Ще не склався контингент “кадровиків”, що працюють на сучасному інноваційному рівні. Часто кадрові служби очолюють спеціалісти без спеціальної освіти. Деякі керівники підприємств живуть за старими поняттями і законами, персонал часто не знає про перспективи розвитку підприємства, направленості його діяльності в соціальній та стратегічній сферах і таким чином запобігають введенню інноваційних методів керівництва. Суттєвим стримуючим фактором розвитку персоналу є відсутність коштів на розвиток персоналу, навіть за умови, що керівництво підприємства розуміє необхідність розвитку персоналу. З урахуванням інноваційних підходів до формування стратегії розвитку персоналу у світовому бізнесі актуальність реформування систем управління