

- здатністю маневрувати власними коштами;
- достатнім забезпеченням матеріальних оборотних активів власними джерелами покриття;
- станом виробничого потенціалу.

Підсумовуючи, слід зазначити, що фінансово стійким є те підприємство, яке здатне за рахунок власних коштів покривати кошти, вкладені в активи, не допускає простроченої дебіторської та кредиторської заборгованості і спроможне вчасно розраховуватися за своїми зобов'язаннями.

Література

1. Мельник О. В. *Фінансова стійкість підприємства як показник його інвестиційної привабливості* / О.В. Мельник, О.М. Кириєнко // *Економіка і суспільство*. – 2016. – № 5. – С. 231–235.

2. Вашків О.П. *Методичні аспекти оцінки та аналізу конкурентоспроможності підприємства* / О.П. Вашків // *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. – 2010. – № 2. – С. 88–95.

3. Ковальчук Н.О. *Фінансова стійкість вітчизняних підприємств як передумова їх стабільного функціонування* / Н.О. Ковальчук, Т.В. Руснак // *Глобальні та національні проблеми економіки*. – 2016. – Вип. 11. – С. 368–371.

4. Павленко О.П. *Економічна сутність фінансової стійкості підприємств: фактори впливу, оцінка та джерела фінансування* / О.П. Павленко, І.В. Семиліт // *Молодий вчений*. – 2016. – № 7. – С. 113–115.

Дякович (Багрій) Ліна

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Марцінковська О.Б.)

ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ, ТЕНДЕНЦІЇ, ПЕРЕДОВІ МЕТОДИ ТА ІНСТРУМЕНТИ

Управління розвитком персоналу неможливе без ефективної системи оцінки персоналу. В Україні існують наступні проблеми ефективного функціонування системи оцінки персоналу:

- невідповідність термінології, пов'язаної із оцінкою персоналу у зарубіжних та українських компаніях, що спричинено некоректним перекладом;
 - недостатнє розкриття тематики оцінки персоналу через брак матеріалів теоретичного та практичного спрямування;
 - проблеми адаптації зарубіжних методик оцінки на підприємствах України;
 - відсутність систематизації методик оцінки в залежності від ієрархії посад, масштабу підприємства та сфери діяльності;
 - проблема суб'єктивності методів оцінки, помилки експертів при проведенні оцінок;
 - відсутність єдиних загальноприйнятих показників оцінки для різних посад;
 - слабка інтеграція технологій оцінки, при яких немає можливості комплексно оцінювати персонал та приймати управлінські рішення на основі оцінки;
 - складність оцінки впливу використання різних методів оцінювання персоналу на ефективність діяльності підприємства [1].
- Основними тенденціями оцінки персоналу виступають:
- оцінка персоналу у процесі підбору;
 - оцінка персоналу після підбору для прийняття управлінських рішень про підвищення чи переміщення;
 - використання методів оцінки за компетенціями;
 - розробка підприємствами програми пошуку та розвитку працівників із високим рівнем трудового потенціалу;
 - застосування автоматизованих систем оцінки персоналом;
 - залучення зовнішніх агентів для оцінки персоналу (наприклад, кадрових агенцій) [2].

Порівняно новими інструментами оцінки персоналу виступає оцінка поведінки та емоційного інтелекту на основі методів DISK та EQ.

Оцінка поведінки DISC – універсальна оцінка поведінки, яка дає змогу зрозуміти як працівник поводить себе в робочій сфері. Даний інструмент здатен оцінити реакцію людини на проблеми та труднощі, з якими працівник стикається на роботі; як взаємодіє з людьми та впливає на них; який темп роботи йому підходить. Інструмент DISC вирішує

значну кількість завдань із управління персоналом, починаючи із підбору персоналу і до оцінки та розвитку. Аспекти, що оцінюються за даним методом, наведені на рис. 1.



Рис.1. Аспекти оцінки персоналу за методом DISC

Джерело: сформовано автором на основі [3]

Емоційний інтелект або (EQ) – це процес розпізнавання, управління та врегулювання власних емоцій та емоцій оточуючих. Чим вищого рівня компетентності потребує робота, тим вищим буде цінність його емоційного інтелекту.

Метод EQ базується на оцінці п'яти рівнів особистого та між особистого емоційного інтелекту. Детальніше рівні оцінки представлені на рис. 2.

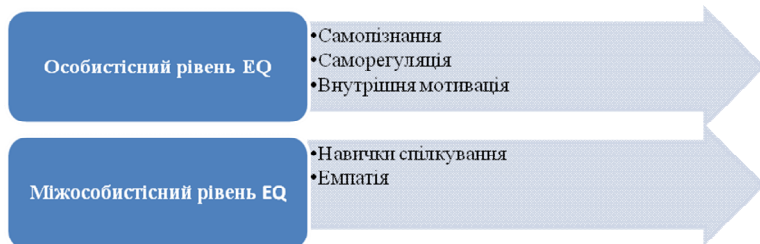


Рис. 2 Рївнї оцінки емоційного потенціалу праївників

Джерело: сформовано автором на основі [4]

Отже, щоб удосконалити систему оцінювання персоналу, в Україні

варто використовувати зарубїжний досвїд. В багатьох країнах набули поширення такі їнструменти оцінки персоналу, як DISK та EQ, які враховують багато аспектів оцінювання персоналу.

Лїтература

1. Сардарян А. Р. Проблемы и тенденции внедрения системы оценки персонала в современных российских компаниях/ А.Р. Сардарян. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://cyberleninka.ru/article/n/problemny-i-tendentsii-vnedreniya-sistemy-otsenki-personala-v-sovremennyh-rossiyskih-kompaniyah>
2. Пешкова К.Е. Анализ общих тенденций использования методов оценки кадрового потенциала при планировании преемственности / К.Е. Пешкова. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://naukovedenie.ru/PDF/128EVN614.pdf>
3. Герзанич Ю. Оценка персонала с помощью инструментов TTI Success Insights/Ю. Герзанич. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://sgc.com.ua/personel_assesment/
4. Сироткина И. Эмоциональный интеллект (EQ)/ И.Сироткина. - [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://iteam.ru/publications/human/section_67/article_4546

Залїзняк Наталя

(науковий керївник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і рїгїональної економїки Островерхов В.М.)

РОЗРОБКА СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДО КОМАНДНИХ ЗМІН

Незважаючи на те, що процес переходу найчастїше ретельно планується, будь-які змїни практично завжди тягнуть за собою стан невизначеностї в організації. У зв'язку з цим успішність проведених заходів багато в чому залежить від того, наскїльки мотивований персонал організації до змїн, залучений в сам процес змїн, наскїльки зрозумїлі й прозорї цїлі цих змїн для праївників.

Спїльне бачення майбутнього дозволяє згуртувати персонал організації заради досягнення спїльної мети. Змїни не будуть успішними,