

захворювань; компетентність діяльності щодо забезпечення охорони праці; двосторонній зобов'язуючий (і працівника, і роботодавця) характер діяльності щодо додержання норм з охорони праці; встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності; встановлення та гарантування заходів самозахисту прав працівників на здорові та безпечні умови праці.

Використані джерела

1. Саргош О.Д. Охорона праці в галузі: навчально-метод. посібник. Полтава: 2015. 241с.
2. Гуцалюк О.М. Аспекти організації охорони праці медичних працівників. uspu.edu.ua/en/strategii-innovatsiinoho-rozvytku-pryrodnychykh-dystryplin-dosvid-problemy

Щербанюк Людмила

(науковий керівник: к.е.н. доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Крамарчук С.П.)

СУТНІСТЬ СИСТЕМИ ОЦІНЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Кадрове оцінювання виявляється у зіставленні особливостей діяльності працівника з результатами його роботи. З цією метою використовують методи спостереження, вивчають документацію, фіксують робочий час тощо.

Експертне оцінювання здійснюють за заздалегідь сформульованими визначеними критеріями. Експертами можуть бути працівники трьох посадових рівнів: на рівень нижчого за той, що оцінюється; однакового за посадою; на рівень вищого їх оцінки можуть бути як якісними, так і кількісними [1, с.34].

Мета психологічного оцінювання полягає в з'ясуванні особистісних характеристик працівників підприємства за допомогою психодіагностичних методів, кожен із яких має свої переваги та обмеження. Наприклад, спостереження передбачає стандартність,

наукову обґрунтованість схеми його проведення та оброблення отриманих результатів, співвіднесення їх із нормативною базою. Перевагами цього методу є відносна безперервність. Широко застосовують особистісні методи дослідження (діагностика властивостей темпераменту), проєктивні методики (для діагностики особливостей взаємин з іншими людьми, провідних мотивів, засобів подолання конфліктів тощо).

Ефективність процесу оцінювання залежить від таких складових.

1. Критерії оцінювання результатів діяльності персоналу. Залежать вони від умов праці, а тому змінюються разом з ними. Найпоширенішими на сучасному етапі є такі критерії:

- індивідуально-психологічні особливості персоналу;
- соціально-психологічні можливості персоналу;
- поведінка працівника на робочому місці;
- результати діяльності працівників;
- досягнення цілей за певний період.

Критерії оцінювання результатів діяльності персоналу не є сталими. Вони змінюються із змінами планів та завдань підприємства.

2. Методика індивідуальних співбесід. Ставлення до них неоднозначне. Побуває думка, що інтерв'ю часто породжують напругу, непорозуміння та конфлікти. Часто експерти уникають негативних оцінок працівників, намагаються зберегти рівні стосунки. Вдосконалення оцінювання діяльності персоналу за допомогою співбесіди можливе внаслідок використання таких чинників[2]:

- встановлення зворотного зв'язку до співбесіди, що сприяє уникненню несподіванок, непорозумінь, «сюрпризів»;
- проведення співбесіди на основі самооцінки співробітника;
- спонукання працівника під час співбесіди до аналізу своїх недоліків у роботі та їх причин, до пошуку виходу із ситуації, варіантів розв'язання проблеми;
- конструктивність бесіди, критика експертом (за потреби)

проблеми, а не особистості;

– зосередження уваги експерта, зокрема і його зауважень, на конкретних аспектах діяльності працівника.

3. Професійні якості й можливості експертів. Йдеться про професійну кваліфікацію та морально-психологічні якості тих, хто здійснює перевірку і оцінювання: чим авторитетніший експерт, тим вища довіра до його оцінок.

4. Аналіз результатів оцінювання та їх застосування з метою поліпшення діяльності організації. Будь-які оцінки діяльності персоналу слід використовувати на практиці, інакше оцінювання втрачає сенс. Наслідки його є передумовою для організації роботи: експерта (готує, за потреби, кінцеве рішення, надає допомогу в його реалізації тощо); співробітника, діяльність якого була об'єктом оцінювання (розробляє план поліпшення роботи, аналізує свої успіхи та невдачі тощо); відділу кадрів або іншої служби, яка працює з кадрами (організовує підготовку співробітників, готує відповідну документацію та інше).

Ефективність оцінювання залежить і від дотримання вимог, зорієнтованих на професійний розвиток співробітників[3]:

1. Доступність інформації. Ізоляція об'єкта оцінювання від його результатів породжує негативне ставлення до оцінок, пошук неофіційних джерел оцінної інформації, яка за таких умов не може бути об'єктивною.

2. Несуперечливість оцінок. Як правило, суперечливі оцінки зумовлюють орієнтацію на ті з них, що підтверджують самооцінку або не суперечать їй.

3. Сприятлива організаційна та соціальна ситуація. Вона є передумовою підвищення чутливості до оцінок особистості та результатів її діяльності.

4. Своєчасність оцінювання. Передбачає застосування певного виду оцінювання в певні часові періоди, урахування при цьому закономірностей професійного розвитку працівника. На різних етапах розвитку особистості вплив різних видів оцінювання неоднаковий.

Суттєво впливають індивідуальні, групові оцінки на працівників, які мають незначний стаж роботи. Перебування на посаді більше восьми років робить особистість значно стійкішою до них. У цей період найефективнішими є експертні та психологічні оцінки.

5. Систематичність оцінювання. Співробітники, чия діяльність протягом тривалого часу не підлягала оцінюванню або оцінювалася формально, приречені на професійну деформацію, особистісний регрес. Тому оцінювання має бути регулярним, підпорядкованим логіці розвитку суспільства, організації, особистості. Ініціатором психологічного оцінювання є керівники, а його підставою – аналіз кадрової ситуації.

6. Доступність і оперативність оцінювання діяльності та особистісних якостей за індивідуальними запитамі. Як правило, таке оцінювання пов'язане сенситивними періодами розвитку особистості.

7. Інформація за результатами оцінювання повинна сприяти досягненню цілей розвитку працівника. Найпоширенішими вимогами до неї є зрозумілість, наочність, стійкість до психологічних бар'єрів.

8. Поєднуватися з їх спрямованістю. Практика свідчить, що значущість оцінки для особистості залежить від спрямованості джерела інформації про результати оцінювання. Така спрямованість можлива як на заохочення, так і на покарання. Важливо враховувати, що постійна орієнтація на позитивну чи негативну оцінку з часом знижує їх значущість, тобто послаблює переживання особистості, розвиває байдужість. Тому ефективнішою є орієнтація на збалансоване оцінювання з урахуванням індивідуальних особливостей персоналу.

Загалом, практика оцінювання останніми роками зазнає певних змін. Наприклад, якщо раніше оцінювали роботу переважно керівників середньої ланки великих компаній, то нині оцінюють діяльність різних компаній і груп працівників. Практика оцінювання утверджується як у приватному, так і в суспільному секторах економіки. Її застосовують при прийнятті співробітника не просто на вакантну посаду, а на підприємство. Показники оцінювання

використовують з метою виявлення необхідності підготовки і навчання персоналу підприємства.

Використані джерела

1. Аванесова Н.Е. Методичний підхід до вибору системи оцінки ефективності функціонування підприємства. *Вісник МСУ, Економічні науки*. Т. XII, № 1. 2009. С. 32- 38.
2. Крамарчук С.П. Менеджмент персоналу: навч. посіб. /за заг. ред. В. Я. Брича. Тернопіль: ТНЕУ, 2012. 520 с.
3. Мізерна Т. В. Моделювання ефективності управління персоналом підприємств в конкурентному середовищі. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2015. № 4(2). С. 74–80.

Юркевич Оксана

(науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Апостолук О.З.)

ФІНАНСОВО-РЕСУРСНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

В Україні охорона здоров'я визнана одним із пріоритетних напрямів діяльності держави, який має особливо важливе соціально-економічне та суспільне значення. Якість медичного обслуговування прямо залежить від рівня забезпечення закладів охорони здоров'я фінансовими ресурсами та ефективністю їх використання. Це означає, що проблеми фінансово-ресурсного забезпечення галузі охорони здоров'я завжди актуальні для всього суспільства та для кожного громадянина зокрема.

Сучасна соціально-економічна та демографічна ситуація в Україні сприяла розробці нових організаційно-методичних засад фінансового забезпечення закладів охорони здоров'я. Запровадження нової моделі фінансування системи охорони здоров'я, яка передбачає перехід до оплати діяльності постачальників медичної допомоги на основі конкретних результатів їх роботи, потребує принципової зміни характеру відносин між постачальниками послуг та їх замовниками. Обов'язковою умовою