

просапними культурами, які порушують баланс поживних речовин, водний і повітряний режими. За такої ситуації прискорюється ерозія ґрунтів, унеможлиблюється використання сучасної удосконаленої сільськогосподарської техніки, через роздрібнення земельних масивів не можна запровадити регіональних заходів щодо підвищення і збереження родючості ґрунтів. Зрозуміло, що за таких умов землекористування не можна отримати конкурентоспроможних господарств – на них чекає банкрутство [1].

Для раціональнішого і ефективнішого використання земельного потенціалу України необхідно на державному рівні терміново вжити комплекс заходів, спрямованих насамперед на виведення з інтенсивного обробітку малопродуктивних середньо- і сильноеродованих земель, запровадження нормативів і стандартів на землекористування, розроблення регіональних програм підвищення родючості ґрунтів та контролювання їх виконання.

До фундаментальних завдань, які зараз стоять перед системою державного управління земельним потенціалом відносяться: розробку нових і доопрацювання вже існуючих законодавчих і нормативно-правових актів, ведення державного земельного кадастру, надання і вилучення земельних ділянок, планування використання земель, землеустрій, технічна інвентаризація нерухомості, моніторинг земель, державний контроль за використанням земель, організація рекультивації порушених земель, вирішення земельних спорів.

Для вирішення цих завдань необхідно забезпечити виконання таких основних умов:

- згідно з Конституцією України на рівні держави, регіонів і місцевих органів самоврядування прийняти необхідні нормативно-правові акти з регулювання земельних відносин;
- прийняти законодавчі акти, що регулюють земельні відносини в інших галузях економіки, і забезпечити відповідність цих законів земельному законодавству;
- на державному рівні створити економічні, правові й організаційні передумови для регулювання, використання й охорони земель ринковими методами;
- для всіх рівнів адміністративно-територіальних утворень створити горизонтальну і вертикальну структуру системи органів управління земельними ресурсами;
- забезпечити фінансування поставлених завдань з раціонального й ефективного використання земель, включаючи формування системи

державного земельного кадастру і підтримку його в актуальному стані.

Здійснюючи державне регулювання земельних відносин, необхідно орієнтуватися не тільки на вирішення правових та економічних завдань, а й брати до уваги сформовані духовні цінності населення, соціальні й етнічні особливості територій.

Література:

1. Бабміндра Д. Трансформація існуючих і формування нових землекористувань на економічних засадах / Д. Бабміндра, В. Слінчук // Землевпорядний вісник. – 2006. – № 1. – с. 46–48.
2. Земельний кодекс України від 25 жовтня 2001 р. № 2768-III // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 3–4. – ст. 27.
3. Про охорону навколишнього природного середовища : Закон України від 25 червня 1991 р. № 1264-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 41. – ст. 546.
4. Про державний контроль за використанням та охороною земель : Закон України від 19 червня 2003 р. № 963-VI // Відомості Верховної Ради. – 2003. – № 39. – ст. 350.
5. Про затвердження Положення про моніторинг земель : Постанова Кабінету Міністрів України від 20 серпня 1993 р. № 661 // Зібрання урядових нормативних актів України. – 1994. – № 1. – ст. 5.
6. Панас Р.М. Основи моніторингу та прогнозування використання земель // Навчальний посібник. – Львів: Новий Світ – 2000, 2007. – 224 с.
7. Семеряк Ю.А. Земельний фонд України та його використання / Ю.А. Семеряк // Науковий вісник НЛТУ. – 2011. – Вип. 21.2. – с. 70–74.

Віталій ГНАТІВ

слухач магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту та публічного управління Кру'пяк Л.Б.)

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОЦІНЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Суттєвий вплив на професійний розвиток персоналу організації має оцінювання їхньої діяльності, що передбачає зіставлення наявного рівня з тим, що потрібен. Оцінювання діяльності персоналу – систематичне вивчення процесу праці й досягнень керівників та їх підлеглих.

Основна мета оцінювання полягає в підвищенні якості праці, рівня

професійного розвитку співробітників. Важливе значення оцінювання професійної діяльності персоналу полягає в тому, що воно безпосередньо пов'язане із підвищенням ефективності функціонування організації. Це обумовлено тим, що процедури оцінювання персоналу дозволяють не лише дати об'єктивну оцінку його діяльності, а й виявити недоліки в роботі, існуючі проблемні питання функціонування та вчасно їх усунути. Тобто належним чином удосконалити діяльність організації та своєчасно її модифікувати залежно від зміни середовища функціонування.

У широкому розумінні питання оцінки професійної діяльності персоналу знайшли відображення в роботах С.Білуросова, Ю. Варченко, О. Зайченко, О. Дімова, Т. Желюк, Н. Нижник, С. Мосова, Т. Мотренка, Ю. Оболенського, Л. Пашко, С. Попова, О. Слюсаренко, В. Шатун, В.Лоли та ін. Водночас питання формування системи оцінювання професійної діяльності персоналу установ культури мають свою специфіку і потребують детальнішого дослідження.

Ефективність праці управлінських кадрів та персоналу провідні підприємства та організації оцінюють за такими критеріями, як: організаційна ефективність; соціальна ефективність та економічна ефективність. Наприклад, організаційна ефективність для керівників вищого рівня може бути оцінена через якість виконання управлінських функцій, використання можливостей розвитку сфери діяльності підприємства на ринку, забезпечення стійкого розвитку підприємства завдяки обраним стратегіям та прийнятим рішенням. Для керівників середнього рівня організаційна ефективність може бути оцінена через оперативність, якість та своєчасність виконання управлінських рішень. Організаційну ефективність праці керівників низового рівня та безпосередніх виконавців можна оцінити через якість виконання управлінських або оперативних функцій, рівень автоматизації та механізації праці, рівень організації робочих місць, рівень безпеки умов праці на підприємстві.

Соціальна ефективність оцінки праці персоналу виражається для всього колективу та вимірюється не лише за допомогою таких показників, як: показник плинності кадрів, і показник закріплення кадрів, а й стан трудової дисципліни, морально-психологічний клімат.

Економічна ефективність результатів праці персоналу може бути також оцінена для різних рівнів ієрархії, тобто на рівні корпорації, окремих структурних підрозділів або груп, а також на рівні окремих працівників або категорій персоналу. Наприклад, на рівні корпорації

економічна ефективність діяльності підприємства з урахуванням внеску всього персоналу визначається через обсяги реалізації продукції, прибуток, рентабельність діяльності. Економічна ефективність на нижчих рівнях ієрархії, для відповідних структурних підрозділів або груп працівників, може бути оцінена за допомогою окремих бюджетів та їх виконанням, вартістю виготовленої продукції або послуг, розміром виробничих та невиробничих витрат. Економічна ефективність для окремих працівників може бути оцінена через вартість та економічний ефект виконаних функцій, завдань або послуг у відповідності до заданих компетенцій працівника та якості виконаної роботи.

Оцінювання результатів праці персоналу потребує від фахівців використання різних груп методів (статистичних, економіко-математичних, експертних, соціологічних) та розробки й використання різних груп показників. Доцільно використовувати не тільки стандартні статистичні показники для оцінки результатів праці, але розробляти нові, штучні показники, з урахуванням специфіки підприємства, технологічних особливостей, режиму роботи структурних підрозділів, тощо. Для порівняння ефективності праці окремих структурних підрозділів або корпорації в цілому корисними будуть розроблені інтегральні показники, за допомогою яких можна створювати рейтинги та комплексно оцінювати роботу економічного суб'єкта. Для підприємств та організацій також необхідно визначати вартісні і натуральні показники для окремих структурних підрозділів, впроваджувати систему бюджетування для оцінки їх ефективності діяльності.

Формуючи пріоритети розвитку, варто пам'ятати, що з усіх організаційних ресурсів саме трудовий потенціал є ресурсом, що має найбільші приховані резерви для підвищення ефективності функціонування сучасної організації.