

середовища, які мають бути проаналізовані на п'ятому етапі проведення оцінки. За результатами факторного аналізу необхідно визначати резерви підприємства щодо зниження інерційності поведінки їх працівників при впровадженні інновацій (шостий етап). Їх врахування дозволяє розробляти відповідні заходи (сьомий етап), до яких відносяться: розробка виваженої та зрозумілої для працівників інноваційної політики; проведення роз'яснювальної роботи та навчання персоналу; залученням працівників всіх виробничих ланок до участі в інноваційних проектах; розробка системи матеріального і морального заохочення новаторства і активної участі працівників у впровадженні інновацій тощо.

Отже, розроблена методика оцінки інерційності поведінки персоналу при впровадженні інновацій дозволяє комплексно і системно підходити до виявлення проблем розвитку інноваційної діяльності та підвищення інноваційного потенціалу підприємств.

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Ратушенко О. І., здобувач кафедри фінансів Інституту економіки та менеджменту Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна», м. Київ, Україна

Ефективність економіки визначається насамперед якістю наявного трудового потенціалу та способом його включення в суспільне виробництво. Відповідно до цього економічна ефективність є найважливішим показником оцінювання результатів діяльності організації. Якісне відтворення трудового потенціалу, способи його поєднання із засобами виробництва, ефективність трудової діяльності – усе це залежить від якості системи управління персоналом. Сьогодення характеризує персонал як один із основних ресурсів будь-якої організації, управління і розвиток якого залежить від платоспроможності та розвитку організації. Таким чином, дії в даному напрямку потребують розробки ефективної політики з урахуванням вимог як ринку праці, так і стану економіки в цілому.

Ефективність управління персоналу перш за все передбачає оцінку трудової діяльності персоналу. Відповідно до цього, необхідно зазначити, що саме соціально-економічна ефективність управління трудовим потенціалом є

складовою ефективності виробництва в цілому. Ефективність системи оцінювання персоналу залежить від того, наскільки персонал був оцінений об'єктивно, надійно, достовірно по відношенню до діяльності та комплексно.

На нашу думку, основними вимогами щодо оцінювання персоналу є: відповідність показників оцінювання цілям та завданням оцінювання персоналу, вимогам робочих місць та посад, повинні бути об'єктивними та достовірними, забезпечення можливості зіставляти з попередніми періодами та з досягненнями інших працівників, бути зрозумілими для суб'єкта та об'єкта оцінювання.

Виокремлюють якісні методи оцінки ефективності управління персоналом: бальна оцінка, оцінка за табелем діяльності та кількісні методи: оцінка за параметрами, за ступенем виконання завдань, анкетне опитування [1, с.134]. Таким чином, ефективна система оцінки персоналу дозволяє з'ясувати відповідність сформованої якості до встановлених норм і стандартів, програму розвитку персоналу направлену на досягнення цілей розвитку трудового потенціалу, відповідність можливостей, цілей працівників і задач підприємства.

Діяльність персоналу повинна бути соціально і- економічно ефективною. Економічна і соціальна безпека особистості, колективу, підприємства і суспільства є однією з складових якості життя і цивілізованості держави. Оскільки, в процесі розвитку підприємства вагоме значення відіграє соціальний капітал, тобто взаємозв'язки, норми поведінки та цінності, які сприяють взаємодії працівників. Наступною складовою є мотивація персоналу до праці, до виконання певних видів робіт, що становить собою процес спонукання людини до діяльності для досягнення відповідних цілей.

Отже, забезпечення соціально-економічної ефективності управління персоналом можливе при розробці ефективної системи оцінки персоналу в процесі діяльності, застосування ефективної системи навчання, залучення персоналу до прийняття управлінських рішень, створення умов для розвитку інтелектуальних можливостей працівників, створення сприятливого морально-психологічного клімату в колективі.

Список літератури:

1.Стеблова О.Е. «Оценка степени управляемости организации» // Управление персоналом в России: современные исследования, проблемы и решения : Сборник научных трудов: Материалы Всероссийской научно-практической конференции (г. Ульяновск, 15 марта 2011 г.) – Ульяновск : УлГТУ, 2011. – 170 с.