

– витіснення продуктів-замінників шляхом встановлення власної торговельної марки;

– створення іміджу добросовісного й надійного партнера, що піклується про задоволення потреб споживачів та їхніх специфічних запитів.

Диференційований готельний продукт повинен «додати» до продуктів-аналогів такі особливі комерційні атрибути, які значно відрізняли б його від інших продуктів. До головних завдань для підприємства при цьому належить також досягнення якомога більшої різниці між ціною й собівартістю продукту.

Науковий керівник: асистент *Марченко О.О.*, Державний ВНЗ «Національний гірничий університет».

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Литвин Ю.В.

Дніпропетровська державна фінансова академія

Проблема оцінки роботи персоналу на сьогодні поки не має конкретного загальновизнаного рішення. Існує безліч методик, стандартних і нестандартних, які допомагають оцінити окремі параметри діяльності персоналу організації. Але максимально повний і достовірний обсяг інформації може надати тільки комплексна система оцінки персоналу.

Тому питання оцінки персоналу стоїть надзвичайно гостро, а необхідність його вирішення та реалізації вже ні у кого не викликає сумнівів. Практично ні один напрямок кадрової роботи в організації тією чи іншою мірою не може обійтися без оцінки персоналу.

У цей час дедалі збільшується кількість публікацій, присвячених питанням оцінки персоналу організації. Серед авторів, які зробили значний внесок у розроблення цієї проблеми, необхідно відзначити: М.Х. Мескона, Г. Мінцберга, П. Друкера, Г.Г. Руденко, А.М. Пономарьова, Т.А. Беркутову, Н.В. Крониковську, А. Дятлова, В.Т. Пихало, А.Я. Кибанова, М.В. Грачова, Г.К. Ушакова, Ю.М. Ємельянова та ін.

Визначення ефективності діяльності працівника в реалізації стратегічних завдань організації з метою послідовного накопичення інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень і обумовлює актуальність проведення дослідження.

Оцінювання персоналу розглядається як елемент управління і як система атестації персоналу, що застосовується в організації в тій чи іншій модифікації. У той самий час це необхідний засіб вивчення якісного складу кадрового потенціалу організації, його сильних і слабких сторін, а також основа для вдосконалення індивідуальних трудових здібностей працівника і підвищення його кваліфікації. Оцінка є однією з функцій управління. За допомогою цієї функції відбувається обґрунтування прийняття будь-якого управлінського рішення.

Цілі оцінки персоналу в організації:

– адміністративна – полягає у прийнятті кадрових рішень на об'єктивній і регулярній основі;

– інформативна – забезпечення керівників необхідними даними про кількісний та якісний склад персоналу;

– мотиваційна – орієнтація працівників на покращання трудової діяльності в потрібному для організації напрямку.

Оцінка персоналу пов'язує, об'єднує всі елементи системи управління персоналом в єдине ціле.

Критерії оцінки персоналу – це основні вимоги, яким повинен відповідати працівник. Провідні науковці виділяють 5 основних критеріїв оцінки:

1. Якість роботи. Робота виконується без помилок, акуратно й ретельно.

2. Обсяг робіт. Робота виконується в запланованому обсязі.

3. Присутність на роботі (дисципліна).

4. Лояльність до організації. Шанобливе ставлення до організації.

5. Готовність до співробітництва всередині підприємства.

Для оцінки персоналу в організації застосовуються різні методи. Існують традиційні та нетрадиційні методи оцінки персоналу. Розроблення ефективних методів оцінки персоналу є однією з найважливіших завдань сучасного менеджменту. Від правильного вибору методу оцінки залежить успішність системи стимулювання, а отже, – ступінь задоволеності працівників і в кінцевому підсумку, економічні показники підприємства. У результаті проведення ефективної оцінки персоналу на підприємстві повинні бути отримані такі результати:

1. Досягнення згоди між керівниками і підлеглими в оцінці поточної діяльності. Якщо згоду досягнуто, можна робити висновок про взаємодію між керівниками і підлеглими, якщо ні – необхідно шукати причини виникнення суперечок і непорозумінь. План дій – заходи з підтримки взаєморозуміння (спільні зустрічі, обговорення, корпоративні свята) або щодо покращення внутрішніх комунікацій (навчання керівників, побудова системи обліку і т. п.).

2. Узгодження майбутніх цілей. Результат – кожен співробітник розуміє, що з якою якістю, в які терміни, і головне навіщо, він повинен робити на робочому місці. План дій – контроль за виконанням досягнутих домовленостей, за необхідності – підтримка з боку керівника.

3. Потреба в навчанні і розвитку. План дій – складається план навчання для організації в цілому. Для вдосконалення вже існуючої системи оцінки необхідно дотримуватися таких найважливіших умов:

– зацікавленість і підтримка з боку вищого керівництва;

– наявність в організації підготовлених, висококваліфікованих фахівців, які відповідають за роботу системи оцінки;

– підготовка документів, що регламентують роботу системи;

– своєчасне інформування персоналу про цілі і зміст системи оцінки, яку передбачається використовувати в недалекій перспективі;

– встановлення чіткого зв'язку системи оцінки робочих показників з системою оплати праці.

Наведені вище умови не охоплюють усіх напрямів роботи з оцінки праці персоналу. Однак у сукупності вони створюють ту базу, той фундамент, без якого розраховувати на успіх дуже важко.

Найважливішою вимогою до системи оцінки є її дієвість. Система оцінки може вважатися дієвою, якщо в результаті її застосування буде забезпечено чіткий зв'язок результатів праці та її оплати, високий рівень мотивації і максимальну віддачу від працівників. Іншою вимогою є практичність використовуваної системи оцінки. Для того, щоб задовольнити вимогу практичності, система оцінки повинна бути зручною для використання на практиці як людям, що проводять оцінку, так і тим, хто оцінюється. Якщо система оцінки не отримує загального визнання, якщо використовувані у процесі оцінки методи занадто складні, а оціночні показники викликають сумнів, то впровадження системи оцінки швидше за все наštтовхнеться на опір працівників, і керівникам буде важко використовувати її результати на практиці.

Література:

1. Корнюшин В.Ю. Оценка и аттестация персонала: учебный курс (учебно-методический комплекс) / В.Ю. Корнюшин. – М.: МИЭМП, 2010. – 120 с.
2. Управління персоналом: навчальний посібник для студ. вищих навчальних закладів / М.Д. Виноградський, С.В. Беляєва, А.М. Виноградська та ін. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 501 с.
3. Хміль Ф.І. Управління персоналом: навч. посібник / Ф.І. Хміль. – К.: Видавничий центр «Академія», 2006. – 488 с.

Науковий керівник: к.е.н., доцент **Бикова А.Л.**, Дніпропетровська державна фінансова академія.

КАДРОВА ПОЛІТИКА ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Лядська Н.О.

Дніпропетровська державна фінансова академія

Усвідомлення провідної ролі людини в економічній системі відбувається завдяки наявності конкурентоспроможного персоналу і ефективності соціально-трудова відносин, оскільки кадрова політика є важливою складовою генеральної стратегії діяльності підприємства, а отже і основною його конкурентною перевагою. Це пояснюється тим, що ефективна діяльність підприємства в ринкових умовах залежить не тільки від якісних і кількісних характеристик працівників, а й від результативності методів і механізмів управління ними. Розробка, обґрунтування і використання інструментів, що забезпечують реалізацію ефективної кадрової політики сьогодні є актуальною задачею.

Вагомий внесок у розвиток теоретичних та практичних засад вивчення кадрової політики зробили такі іноземні та вітчизняні вчені як: Пітерс Т.,