

Література:

1. Вікіпедія: Комунальне підприємство. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki>

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Ткачева Надежда Петровна,

к.э.н., доцент

Якушко Ангелина Евгеньевна,

студентка

Перерва Петр Григорович,

д.э.н., профессор, зав. кафедрой менеджмента инновационного предпринимательства и международных экономических отношений, Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт»

XXI века - это современный трансформационный этап становления Украинского государства, развитие не только демократического и гражданского общества, но и социально-ориентированного, в котором человеческий фактор становится решающим. Таким образом возникает необходимость в создании управленческого механизма, который внес бы прогрессивные изменения в действующие системы управления. Это связано, прежде всего, с развитием и совершенствованием мирохозяйственных связей, протеканием процессов международной экономической интеграции и мировой глобализации. К тому же появление на внутреннем и на внешнем рынках различных фирм, компаний, совместных предприятий, которые постоянно расширяют свои границы требует коренной перестройки системы управления. [1].

Проблема совершенствования управления персоналом в условиях рыночной экономики привлекает внимание многих отечественных ученых. Таких как: О.Кузьмина, Мельника, Б.Гаевського, Ф.Хмиля. В начале XX века научное управление было направлено на исследование проблем повышения производительного труда рабочих. Учредителями школы научного управления были Ф.-Тейлор "Принципы научного управления" (1911 г.), Ф.Гилбрет, и Л.Гилбрет, Г.Гантт, а классической школы А.Файоль, М. Вебер, Л.Урвик [2].

Управление персоналом - целенаправленная деятельность руководящего состава организации, а также руководителей и специалистов подразделений системы, включая разработку концепции и стратегии кадровой политики и методов управления. Управление персоналом является одним из самых сложных механизмов в развитии и функционированию любой хозяйственной единицы. Эта сложнейшая работа требует умения достигать поставленных задач, используя труд, интеллект и мотивы поведения других людей, подвластно не каждому. Трудно быть руководителем, лидером, который организовал бы работу таким образом, чтобы каждый подчиненный был доволен. Наука менеджмента учит как "правильно" и "рационально" использовать трудовые ресурсы, которые задействованы в производстве

товаров, оказании услуг, выполнению работ.

К сожалению, на сегодняшний день уровень работы с персоналом не соответствует тем целям и условиям перестройки системы управления. В практику кадровых служб редко внедряются научные методы оценки подготовки кадров с использованием результатов социологических и психологических исследований. Негативно сказывается на работе недостаточный уровень организационно-правовой и социально-психологической культуры работников. Вообще редко на некоторых предприятиях может осуществляться анализ кадрового потенциала и потребности в персонале, маркетинг кадров, управление трудовой мотивацией.

В условиях рыночной экономики и функционирования открытых национальных систем на международном уровне создаются фирмы, для которых подбор персонала является очень важным аспектом в дальнейшей деятельности. Поэтому для совершенствования управления персоналом они разработали такие методы оценки на каждом этапе работы с работником как [1]:

1. Подбор персонала на вакантную должность. Оценка проводится с целью определения соответствий умений и навыков кандидата должностным требованиям и корпоративной культуре компании.

2. Прохождение испытательного срока. Определяется соответствие рабочего занимаемой должности и уровень его адаптации в организации.

3. В процессе работы. Оценка направлена на уточнение плана профессионального роста работника, решений о премировании и пересмотр заработной платы.

4. Обучение и развитие - определяют текущие знания работника и потребность в его обучении. Оценку, как правило, проводят к обучению и после него.

5. Повышение, перевод в другой структурного подразделения. Оценка необходима для определения способности работника к выполнению новых должностных обязанностей.

6. Формирование кадрового резерва. Оценивается уровень профессионального и личностного потенциала работника.

7. Освобождение. Определяется соответствие квалификации человека, занимающего должность.

Кроме этого существуют критерии, по которым можно определить надежность использования различных методов оценки персонала [1]. Из данных [1] видно, что наименьший процент в оценке персонала принадлежит биографическому интервью (20%), а самый Ассесмент-центра (70%). Это связано с тем, что эти методы имеют как положительные так и отрицательные черты. С одной стороны, биографическое интервью связано с простотой и доступностью, но с другой, низким уровнем надежности. Профессиональным тестам свойственна легкость в обработке информации и получения персоналом количественной характеристики по большинству критериев оценки. Однако они не позволяют прогнозировать направление развития личности. Ассесмент-центр - самый высокий уровень надежности, а также явление когда

руководитель имеет полную и достоверную информацию о профессиональных и личных характеристиках персонала и адекватной обратной связью, нацелен на повышение компетентности персонала, но достижения этого требует больших финансовых и временных затрат.

Итак, для эффективного управления на предприятии используют специальные методы оценки персонала, позволяющие определить способности и уровень развития корпоративной культуры персонала, соответствие кандидата занимаемой должности, связь со стратегией компании, а также профессиональную успешность каждого работника. Оценка персонала - это сильный инструмент влияния в компании. Поэтому правильно применив ее можно тем самым усовершенствовать управление персоналом.

Литература:

1. Другаля Н.О. Методи оцінки персоналу на підприємстві // *Резерви економічного зростання та інноваційного розвитку підприємств України*. Кіровоград: ПРВЦ «КОД». 2009. С.109-113.
2. Kocziszky György Reputational compliance / György Kocziszky, M. Veres Somosi, T.O. Kobielieva // *Дослідження та оптимізація економічних процесів "Оптимум-2017"* : тр. 13-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 6-8 грудня 2017 р. / ред.: О.В.Манойленко, Є.М.Строков.– Харків : НТУ "ХП", 2017.– С. 140-143.
3. Перерва П.Г., Нагі С., Кобелева Т.О. Оцінка впливу інноваційної, інвестиційної та маркетингової політики підприємства на рівень конкурентоспроможності // *Вісник НТУ «ХП» (економічні науки) : зб. наук. пр.* – Харків : НТУ "ХП", 2018. – № 15 (1291). – С. 89-94.
4. Экономика и организация труда / И.Н.Погорелов [и др.].– Харьков : *Фактор*, 2007.– 640 с.
5. Перерва П.Г. Потребность в электротехнических средствах автоматизации. Теория и методы определения. - Х. : *Основа*, 1991. - 114 с.
6. Перерва П.Г. Практический маркетинг.- Выпуск 2. Маркетинг на промышленном предприятии.- М.: НПО «*Реклама, информация, маркетинг*», 1991.- 80 с.
7. Перерва П.Г. Практический маркетинг.- Выпуск 3. Управление ассортиментом продукции.- М.: НПО «*Реклама, информация, маркетинг*», 1991.- 80 с.
8. Перерва П.Г. Практический маркетинг.- Выпуск 4. Исследование рынка промышленной продукции.- М.: НПО «*Реклама, информация, маркетинг*», 1991.- 96 с.
9. Перерва П.Г. Управління маркетингом на машинобудівному підприємстві / П.Г.Перерва / Навч.посібник для машинобудівних спеціальностей.- Харків : «*Основа*», 1993.- 288с.
10. Гочарова Н.П., Перерва П.Г., Яковлев А.И Маркетинг инновационного процесса // Учебное пособие - К.: ВИРА-Р, 1998.- 267с.
11. Перерва П.Г., Коциски Д., Верес Шомоши М., Кобелева Т.А. Комплаенс программа промышленного предприятия.– Харьков-Мишкольц : ООО «Планета-принт», 2019. – 689 с.
12. Перерва П.Г. Самомаркетинг менеджера и бизнесмена.- Ростов н/Д : *Феникс*, 2003. - 592 с.
13. Перерва П. Г. Комплаенс-программа промышленного предприятия: сущность и задачи // *Вісник Нац. техн. ун-ту "ХП"*. – Харків : НТУ "ХП", 2017. – № 24 (1246). – С. 153-158.
14. Pererva P.G. Technology transfer / P.G.Pererva, György Kocziszky, D.Szakaly, M.Somosi Veres - Kharkiv-Miskolc: NTU «*KhPI*», 2012. — 668 p.
15. Перерва П.Г., Романчик Т.В. Механізм управління рівнем конкурентоспроможності продукції підприємства // *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2012. № 4. С. 230–235.
16. Перерва П.Г., Романчик Т.В. Комплексний підхід до управління конкурентоспроможністю промислової продукції// *Перспективи і пріоритети розвитку економіки України та її регіонів : зб. наук. праць*.– Луцьк : ЛНТУ, 2012.– Вип. 9 (34).– Ч. 2.– С. 9–29.
17. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ В.Л., ПЕРЕРВА П.Г., КОБЕЛЕВА Т.О. Банкротство, санація та

- реструктуризація підприємства як економічні категорії антикризового управління // *Вісник НТУ «ХПІ»*. – Харків : НТУ "ХПІ", 2015. – № 59 (1168). – С. 148-152.
18. Ткачова Н.П., Перерва П. Г. Розвиток методів аналізу фактичного стану конкурентних переваг підприємства // *Економіка розвитку*. – 2011. – № 4 (60). – С. 116-120.
19. Перерва П.Г. Трудоустройство без проблем (искусство самомаркетинга). – Харьков : *Фактор*, 2009. – 480 с.

ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Ткачев Максим Михайлович,

к.э.н., доцент

Перерва Петр Григорович,

д.э.н., профессор, зав. кафедрой менеджмента инновационного предпринимательства и международных экономических отношений, Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт»

В модели постиндустриального развития, несомненно, основную роль будут играть динамика роста производительности труда и связанных с человеческим фактором сбережений, производительности капитала, замещение труда капиталом и тому подобное. Уже сейчас с высокой вероятностью можно утверждать, что Украина в будущем практически не будет иметь такого фактора развития, как прирост населения и прирост занятых в экономике, и все проблемы роста и социальных расходов должна решать исключительно за счет роста производительности труда, требует инвестиций в человеческий и физический капитал.

Актуальность исследований в данном направлении обусловлена тем, что структурная перестройка экономики региона невозможна без создания эффективного механизма формирования трудового потенциала, научного обоснования методов его использования и воспроизводства в динамике.

Вопросы развития трудового потенциала на региональном уровне рассматривались многими исследователями как в Украине, так и за рубежом [2,3,4]. Было разработано много рекомендаций и программ по вопросам развития трудового потенциала, однако оценка состояния трудового потенциала Украины на современном этапе характеризует его очень утешительным. С одной стороны, происходит улучшение определенных качественных его характеристик: увеличивается доля населения с высшим образованием; растет компьютерная грамотность; формируется умение работать в рыночной среде; повышается предпринимательская активность. Вместе с тем, в Украине происходят процессы, которые приводят к разрушению трудового потенциала.

На Втором всеукраинском форуме "Сохранение и развитие трудового потенциала Украины", прошедшего в г. Киеве, отмечалось, что при всех преимуществах образования и квалификации ключевое значение приобретает формирование эффективных социальных и социально-трудовых отношений, которые развивают способность к взаимообучения, работы в команде облегчают передачу информации в масштабах экономики и тем самым