

## ***4 МАРКЕТИНГ І МЕНЕДЖМЕНТ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ***

### **ОЦЕНКА КАЧЕСТВА И ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ**

Верес Шомоши Марианн,  
д.э.н., профессор, декан экономического факультета,  
Мишкольцский университет, Венгрия  
Рудика Виктор Иванович,  
д.э.н., доцент  
Перерва Петр Григорович,  
д.э.н., профессор  
Национальный технический университет  
«Харьковский политехнический институт»

Одной из главных проблем организации эффективной работы персонала на предприятии сейчас является формирование и развитие нового мотивационного механизма. Определяющую роль в этом механизме играет оценка результатов работы персонала как основа мотивации его трудовой деятельности, обеспечивает заинтересовано и сознательное достижение целей, которые стоят перед отдельными работниками и коллективами структурных подразделений.

Оценка эффективности управления персоналом основана прежде всего на информации о работниках: продвижение по службе, их профессиональные, квалификационные, возрастно-половые характеристики, медицинские и психологические параметры, производительность и новаторская активность. При этом оценка обеспечивает функционирование на предприятии бесперебойного обратной связи и выступает мощным рычагом роста результативности управленческого процесса. Оценка работ широко используется для управления персоналом компании в целях планирования и формирования ее основного кадрового состава, наибольшее распространение она нашла в таких странах как США, Канада, Великобритания, Германия, Швеция. Практически не применяется в Японии, Австралии. Оценка работ - это инструмент для определения работника в иерархии заработной платы внутри фирмы. Она опирается на сравнение и анализ требований достижения нормативной производительности, диктует работа ее исполнителю. Но при этом не учитываются индивидуальные способности и усилия конкретного работника. Стимулирование повышения качества рабочей силы направлены на: привлечение и отбор кадров при найме; систематическую аттестацию кадров; закрепление кадров на предприятии; создание на предприятии соответствующих организационно-технических и социально-экономических условий труда; материальное стимулирование непрерывного роста профессионально-квалификационного уровня работников [1].

Если осуществлена работа позволяет получить результат, полезный для

организации, то работник должен получить вознаграждение, обеспечит удовлетворение его потребности. На этом этапе выясняется, насколько фактическая вознаграждение соответствует ожиданиям человека. В зависимости от этого происходит ослабление, сохранение или усиление мотивации. Если вознаграждение будет неадекватная достигнутым результатам, мотивация ослабнет. Следующий этап - удовлетворение потребности и подкрепления поведения. Последний этап - формирование новых потребностей и поиск способов их удовлетворения. Однако, наряду с вознаграждением стимулы должны включать в себя и меры предосторожности, такие как - штрафные санкции, нацеленные на то, чтобы не допустить такого поведения работника, который мог бы быть вредной для организации.

Управление персоналом является эффективным настолько, насколько успешно персонал предприятия использует свой потенциал для реализации целей, стоящих перед ним. Что касается конкретных методов оценки управленческого труда, которые используются на практике, можно разделить на три группы: количественные, качественные (или описательные) и комбинированные (или промежуточные). К количественным методам оценки относятся балльный, коэффициентный, метод рангового порядка, метод парных сравнений, система графического профиля, метод "эксперимента" и т. К качественным (описательных) методов относятся: система устных и письменных характеристик, метод эталона, матричный и биографический методы, метод групповой дискуссии. Примерами комбинированных методов является метод стимулирующих оценок, группировка работников, тестирование [1].

Наибольшее распространение получили количественные методы оценки управленческого труда, особенно балльный, коэффициентный и балльно-коэффициентный. их преимуществами являются объективность, независимость отношение экспертов к специалисту, возможности формализации результатов, сравнения параметров, систематизация результатов и использования математических методов. В ряде европейских стран получили распространение так называемые центры оценки управленческого персонала. Деятельность таких центров заключается в выявлении с помощью экспертов и на основании специального комплекса тестов и упражнений потенциальных способностей работников управления. Центры оценки могут помочь как продвижению управляющих работников, так и повышению их квалификации. К недостаткам таких центров можно отнести: высокая стоимость осуществления их программ, кроме того, применяемые оценки не гарантируют отсутствие ошибок. Так некоторые американские фирмы применяли дополнительные методы, такие как использование "языкового консультанта", что помогало испытуемому самому определять пробелы в своей подготовке.

Таким образом, аналитическая работа по оценке управленческого труда может быть организована различными способами. Представляется возможным использование комбинации перечисленных форм оценки: балльный, коэффициентный, метод рангового порядка, метод парных сравнений, система графического профиля, метод "эксперимента" и т. Эффективное управление и

развитие предприятия во многом определяются личностными и профессиональными качествами самого руководителя предприятия, степенью осознания им необходимости учиться самому и способствовать обучению других, чтобы соответствовать социально-экономической среде, постоянно меняется. Оценка эффективности, как система процедур, является средством, помогающим руководителю увидеть и оценить в достаточно конкретном смысле качество системы управления персоналом в целом и свои профессиональные способности в частности, и те недостатки в подготовке, которые соответственно можно определить как потребность в обучении, с целью повышения результативности работы.

### Литература:

1. Биш Ю. Оцінка ефективності персоналу як етап управління на підприємстві // Резерви економічного зростання та інноваційного розвитку підприємств України. Кіровоград: ПРВЦ «КОД». 2009. С.34-37.
2. Kocziszky György Reputational compliance / György Kocziszky, M.Verés Somosi, Т.О.Кобієлієва // 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. Pererva P.G. Technology transfer / P.G.Pererva, György Kocziszky, D.Szakaly, M.Somosi Veres - Kharkiv-Miskolc: NTU «KhPI», 2012. — 668 p.
5. Перерва П.Г., Романчик Т.В. Механізм управління рівнем конкурентоспроможності продукції підприємства // Маркетинг і менеджмент інновацій. 2012. № 4. С. 230–235.
6. 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.
7. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ В.Л., Перерва П.Г., Кобелева Т.О. Банкротство, санація та реструктуризація підприємства як економічні категорії антикризового управління // Вісник НТУ «ХП». – Харків : НТУ "ХП", 2015. – № 59 (1168). – С. 148-152.
8. Ткачова Н.П., Перерва П. Г. Розвиток методів аналізу фактичного стану конкурентних переваг підприємства // Економіка розвитку. – 2011. – № 4 (60). – С. 116-120.
9. Перерва П.Г. Трудоустройство без проблем (искусство самомаркетинга). – Харьков : Фактор, 2009. – 480 с.
10. Экономика и организация труда / И.Н.Погорелов [и др.]– Харьков : Фактор, 2007.– 640 с.
11. Перерва П.Г. Управление маркетингом на машинобудівному підприємстві / П.Г.Перерва / Навч.посібник для машинобудівних спеціальностей.- Харків : «Основа», 1993.- 288с.
12. Гочарова Н.П., Перерва П.Г., Яковлев А.И Маркетинг инновационного процесса // Учебное пособие - К.: ВИРА-Р, 1998.- 267с.
13. Перерва П.Г., Коциски Д., Верес Шомоши М., Кобелева Т.А. Комплаенс программа промышленного предприятия.– Харьков-Мишкольц : ООО «Планета-принт», 2019. – 689 с.
14. Перерва П.Г. Самомаркетинг менеджера и бизнесмена.- Ростов н/Д : Феникс, 2003. - 592 с.
15. 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.
16. методы определения. - Х. : Основа, 1991. - 114 с.
17. Перерва П.Г. Практический маркетинг.- Выпуск 2. Маркетинг на промышленном предприятии.- М.: НПО «Реклама, информация, маркетинг», 1991.- 80 с.
18. Перерва П.Г. Практический маркетинг.- Выпуск 3. Управление ассортиментом продукции.- М.: НПО «Реклама, информация, маркетинг», 1991.- 80 с.

19. Перерва П.Г. Практический маркетинг.- Выпуск 4. Исследование рынка промышленной продукции.- М.: НПО «Реклама, информация, маркетинг», 1991.- 96 с.

## ПІДХОДИ ТА МЕТОДИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Гусаковська Тетяна Олександрівна,

к.е.н., доцент

Рибалко-Рак Леся Андріївна,

к.е.н., доцент,

Букань Олексій Павлович, студент,

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Управління, як і будь-який інший вид діяльності, вимагає своєї конкретної оцінки, визначення його ефективності. В теорії і практиці склались п'ять найбільш поширених підходів до оцінки ефективності управління: цільовий, функціональний, композиційний, множинний, поведінковий (рис. 1).

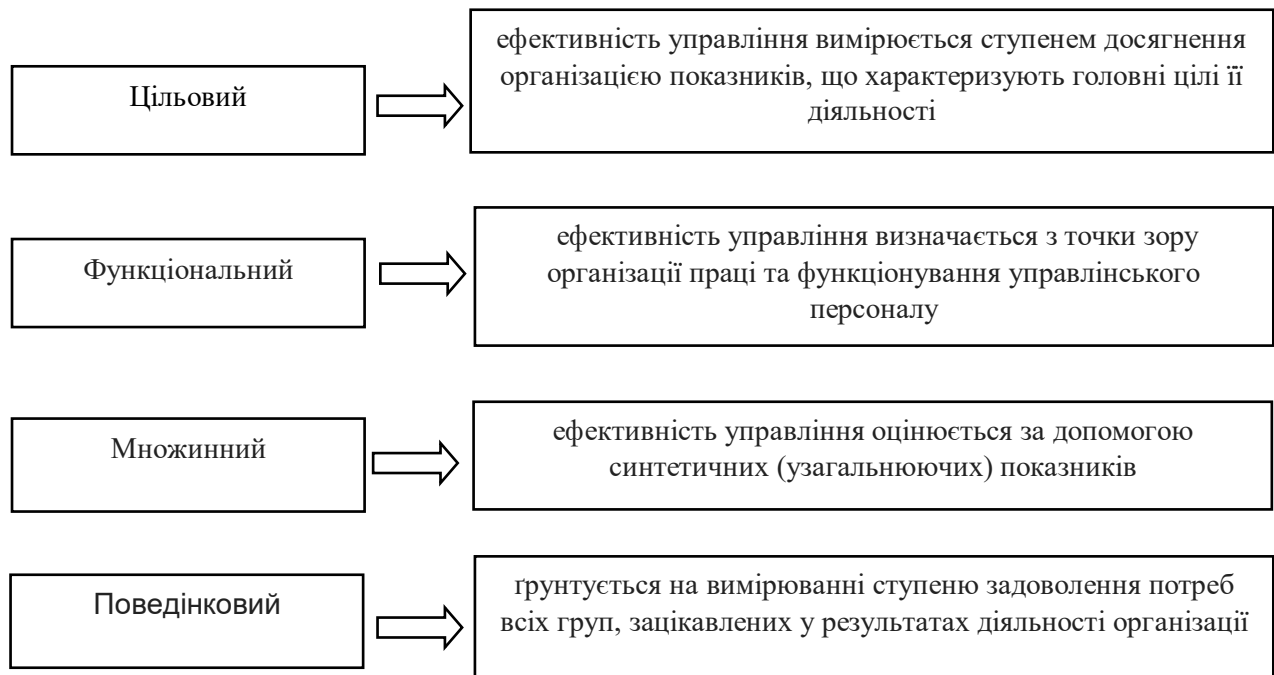


Рис. 1 Основні підходи до оцінки ефективності управління підприємством [1-3]

Результат (ефект) управлінської праці в межах функціонального підходу вимірюють, зокрема, наступними показниками: продуктивність управлінської праці; зменшення трудомісткості управлінських робіт; скорочення управлінського персоналу, термінів обробки інформації; скорочення втрат робочого години; зменшення плинності управлінських кадрів тощо.

Серед показників, що характеризують результат (ефект) діяльності організації за композиційним підходом, використовуються наступні: продуктивність праці в організації; розмір зниження собівартості продукту; обсяги приросту прибутку; обсяги реалізації продукту тощо.

Головним критерієм оцінки ефективності управління за поведінковим