

манері. Люди, які не відповідають установленому порядку речей, як правило, засуджуються. Соціально-засуджуваним може бути, наприклад, вибір професій, невідповідний запропонованій гендерній ролі. Таким чином, гендерні стереотипи є потужним важелем соціального контролю. Зворотний механізм – інтерпретація мотивів поведінки та результатів діяльності людини на підставі її гендерної самоідентифікації. Приналежності до групи (в даному випадку, чоловіків або жінок) достатньо, щоб пояснити мотиви поведінки. По-друге, гендерні стереотипи можуть негативно вплинути на життєві претензії та досягнення чоловіків та жінок. Таким чином, тривала війна та її наслідки “оголюють” прогалини у сфері гендерної рівності. Існує низка проблем, які актуалізувалися саме завдяки війні та потребують нагального вирішення.

Шморгун А. С.
Науковий керівник: д.соц. н., проф. Бірюкова М. В.
НТУ «ХП»

СОЦІОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЕЛЕМЕНТУ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Головним елементом підприємства є його співробітники. Вони складають основну статтю капіталовкладень з погляду витрат на їх наймання та навчання, що покликано підвищити результативність і ефективність їхньої праці, а це, у кінцевому рахунку, впливає на ефективність функціонування підприємства й організації в цілому. Але досягти ефективність їх праці можливо лише за умови побудови ефективної системи управління ними. Тому одним із найважливіших питань в діяльності підприємства є кадровий менеджмент.

У зв'язку з цим, розробка системи оцінки персоналу кадрового менеджменту на підприємствах є актуальною та потребує практичного використання.

Необхідною умовою успішної діяльності будь-якої організації є ефективна робота персоналу. Найбільш дієвим способом виявити таланти, виміряти результати роботи і рівень професійної компетенції працівників, а

також їх потенціал у розрізі стратегічних задач компанії є система оцінювання персоналу. Оцінка персоналу розглядається як елемент управління і як система атестації кадрів, що застосовується в організації в тій чи іншій модифікації. У той же час це необхідний засіб вивчення якісного складу кадрового потенціалу організації, його сильних і слабких сторін, а також основа для удосконалення індивідуальних трудових здібностей працівника і підвищення його кваліфікації. Оскільки результати оцінки визначають становище працівника на виробництві і перспективу його переміщення, то вони є важливим мотиваційним фактором покращення трудової діяльності і ставлення до праці. Підприємство не може розраховувати на довготривалий розвиток без ефективного управління людьми та організації їх діяльності. Основою забезпечення цього і є оцінка кадрів як ключова позиція для удосконалення мотивації персоналу, підвищення якості трудової діяльності.

У сучасних умовах корінним чином змінилася роль людини у виробництві. Людина є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, а й головним стратегічним ресурсом компанії в конкурентній боротьбі. Якби не були прекрасні ідеї, новітні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре підготованого персоналу високоефективної роботи домогтися неможливо. У зв'язку з чим управління персоналом зазнало радикальних змін. Усталюється новий погляд на робочу силу, як на один із ключових ресурсів економіки, як на "капітал професіоналів". Під впливом об'єктивних і суб'єктивних обмежень цей новий вид капіталу формує потенціал людини, тобто сукупність того, що людина може використовувати для досягнення цілей і задоволення потреб. Люди в даний час розглядаються вже не як кадри, а як людські ресурси, їхня цінність як фактора успіху увесь час зростає. У результаті поступово стала формуватися система управління людськими ресурсами, що заміняє систему управління кадрами. Вона покликана зіграти ключову роль у забезпеченні умов конкурентоспроможності і довгострокового розвитку організації.

В Україні недостатньо уваги на підприємствах приділяється оцінюванню персоналу. Найбільш дієвим способом виявити таланти, виміряти результати роботи і рівень професійної компетенції працівників, а також їх потенціал у розрізі стратегічних задач підприємства є система оцінювання персоналу. Оцінка персоналу розглядається як елемент управління і як система атестації кадрів, що застосовується на підприємстві в тій чи іншій модифікації. У той же час це необхідний засіб вивчення якісного складу кадрового потенціалу підприємства, його сильних і слабких сторін, а також основа для удосконалення індивідуальних трудових здібностей працівника і підвищення його кваліфікації.

Яненко М. А.
Науковий керівник: ст. викл. Сутула О.А.
НТУ «ХП»

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІНСЬКОГО СПІЛКУВАННЯ

Управлінська праця є особливим видом трудової діяльності, яка виникла в результаті складного історичного процесу розвитку виробництва. Вагомою фігурою в діяльності будь-якого підприємства є керівник, який наділен правом приймати рішення в межах даних йому повноважень, володіти засобами досягнення мети і методами контролю, уміло використовувати засоби заохочення та стягнення.

Гендерні відносини, які складаються між чоловіками і жінками на роботі у діловому світі обумовлені двома протилежними тенденціями: триваючої явною або прихованою сегрегацією (примусової ізоляцією) і конвергенцією (сходженням ознак різних груп). Остання тенденція є результатом серйозних змін, що відбулися в суспільстві, тому що чоловікам і жінкам доводиться працювати разом. При цьому складаються як ворожі відносини, конкуренція, так і дружні відносини, націлені на співпрацю представників різних статей.

Існують відмінності в мотивації праці між чоловіками і жінками. Як показують дослідження, для жінок характерна велика диференціація мотивів, а для чоловіків – прагнення до реалізації більш високих потреб. Складнощі