



зайнятості показав, що жінки в усіх випадках отримують суттєво менше, ніж чоловіки (приблизно в 1,5 разу). Різниця в оплаті між чоловіками та жінками, які зайняті повний робочий тиждень, склала приблизно 35 % [5].

Аналізуючи ситуацію, що склалась в Україні, можна зробити висновок, що одним із бар'єрів для досягнення власних прагнень кожної статті є існування безробіття. Можливості виходу із цього становища у жінок і чоловіків є різними внаслідок різних причин і соціально-демографічних характеристик. Хоча, в загальному рівень, безробіття чоловіків перевищує рівень безробіття жінок, останнім складніше, ніж чоловікам, повторно влаштуватись на роботу [5].

Список використаних джерел

1. Основи теорії гендеру: Навчальний посібник. — К.: «К.І.С.», 2004. — 536 с.
2. Конституція України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254/96>
3. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>
4. *Марценюк Т. О.* Гендерні аспекти сфери зайнятості в українському суспільстві / Т. О. Марценюк // *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства*. — Х.: ХНУ імені В.Н. Каразіна. — 2016. — Вип. 12. — С. 328–334.
5. Державна служба статистики [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
6. Статистичне оцінювання гендерних нерівностей в оплаті праці в Україні / І.В. Луняк, О.А. Петухова // *Вчені записки*. — № 16. — К.: КНЕУ, 2014. — С. 118–125.

Кутова Н.Г.

старший викладач кафедри ЕОУП,

Кравченко В.Є.

студентка 3 курсу ДВНЗ «Криворізький національний університет»

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ГІРНИЧИХ ПІДПРИЄМСТВ

Сучасний етап розвитку господарювання потребує забезпечення конкурентоспроможності підприємства на основі підвищення ефективності виробництва. Основним способом вирішення даної проблеми є вдосконалення праці. Найдорозжчим фактором виробництва в економіці розвинутих країн світу є праця. Підвищення ефективності праці в Україні є актуальним питанням і



починати треба з розробки науково-методичного інструментарію оцінки ефективності праці. Гірничодобувні підприємства є важливою складовою економіки України. При впровадженні сучасних методів управління з'явилися нові цінності та мірила оцінки діяльності підприємства в цілому, так і його складовою — персоналу. Від якості управління та праці персоналу залежить конкурентоспроможність підприємства. Проте, не всі гірничодобувні підприємства стали гнучкими до ринкових змін, не на всіх підприємствах даної галузі стало можливим впровадження нових методів управління персоналом.

Необхідно виявити закономірності впливу умов виробництва на ефективність праці персоналу гірничорудних підприємств для розробки відповідних показників і практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності праці та створення діючої системи стимулювання персоналу. Оцінка ефективності праці персоналу має за основу вивчення результатів праці категорій персоналу та їх внеску в діяльність підприємства [1, 2].

У дослідженнях сучасних вітчизняних і зарубіжних вчених для оцінки ефективності праці розглянуті такі підходи: аналіз ефективності праці персоналу, застосовуючи порівняння фактичних результатів праці з нормативними значеннями; аналіз ефективності діяльності лінійних менеджерів і розробка системи показників ефективності праці, що враховують не тільки обсяги вирішених управлінських завдань, виконання відповідних управлінських функцій і обов'язків, але дозволяють оцінити їх якість, оперативність, повноту вирішення [1–3].

Оцінка ефективності праці персоналу на гірничорудних підприємствах являється складовою системи управління стимулювання праці працівників. Прості підходи щодо виміру продуктивності праці та порівняння з нормативними значеннями не можуть у повній мірі оцінити діяльність персоналу гірничорудних підприємств. У системі управління персоналом відбуваються складні процеси праці, існує велика кількість працівників з різними обов'язками, структурні підрозділи взаємопов'язані між собою при виконанні комплексу робіт, усе це призводить до комплексної оцінки праці з урахуванням різних рівнів, критеріїв, показників і методів.

Узагальнюючою оцінкою ефективності праці всього персоналу є основні показники діяльності підприємства, тобто вона відображається на стані організації у цілому. Але доцільно оцінювати результати діяльності структурних підрозділів або груп працівників чи окремих працівників, що відповідають за реалізацію певних завдань, функцій тощо.



На гірничорудних підприємствах ефективність праці визначається за економічними індексами, за якими неможливо виявити за рахунок чого відбулося зростання. При цьому, надзвичайно складно визначити результати роботи колективів і окремих спеціалістів, за які слід заохочувати й мотивувати надалі, досить складно оцінити і пов'язати результати праці з внеском різних колективів, служб і підрозділів підприємства. Вирішенням даної проблеми є впровадження системи оцінки ефективності праці на гірничорудних підприємствах, яка спрямована на залучення всіх категорій найманих працівників до участі в кінцевих результатах роботи підприємства, і розвиток, у результаті такої процедури стимулювання як ступінь участі. Так як прямо визначити вклад того чи того робітника в результат роботи підприємства, яке складається з тисяч працівників, неможливо, система використовує для розподілу фонду матеріальної винагороди непрямі показники. Дані показники поділені на дві групи: показники, що характеризують результати роботи підрозділів; показники, що характеризують результати роботи окремих працівників.

Список використаних джерел

1. *Армстронг М.* Практика управління людськими ресурсами / М. Армстронг: пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. — СПб.: Питер, 2009. — 848 с.
2. *Василенко В.А.* Теорія і практика розробки управлінських рішень: навч. посібник / В.А. Василенко. — К.: ЦУЛ, 2003.— 420 с.
3. *Лысенко Ю.Г.* Стратегическое управление персоналом / Ю.Г. Лысенко. — Донецк: ООО «Юго-Восток», 2002.

Гарматюк К.А.

інспектор кафедри статистики ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

РОЛЬ І ЗНАЧЕННЯ МЕТОДУ BIG DATA ПРИ ОЦІНЮВАННІ ЯВИЩ І ПРОЦЕСІВ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

У сучасному світі для точного та об'єктивного аналізу стану глобальної економічної кризи, її причин і ймовірних наслідків, необхідний постійний моніторинг великих обсягів даних. У свою чергу, дані мають різні характеристики, співвідношення, якісний зміст. Сутністю концепції Big Data якраз і є сукупність підходів, інструментів і методів обробки складних за структурою і великих за обсягом сукупності даних. Масивні обсяги інформації, з якими традиційні системи не можуть впоратися, потребують залучення інновацій-