

ОЦІНЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

АНОТАЦІЯ. Обґрунтовано критерії досягнення ефективності мотиваційної політики. Зауважено на актуальності мотивації управлінського персоналу. Охарактеризовано моделі встановлення рівня компетентності та визначення сукупного рейтингу керівника підприємства

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Ефективність мотиваційної політики, оцінювання управлінського персоналу, кваліметрична факторно-критеріальна модель, модель визначення сукупного рейтингу керівника.

Трансформація виробничих відносин на промислових підприємствах вимагає повного використання потенціалу кожного працівника, спонукання його до ініціативної, творчої діяльності, прояву ділових і особистісних якостей, формування адекватного сприйняття мотиваційних заходів, забезпечення умов для розвитку персоналу, зосередження його зусиль на досягненні загальнокорпоративних інтересів.

Ефективність мотиваційної політики підприємства може бути досягнута у разі індивідуалізації її елементів, що передбачає встановлення об'єктивної відповідності винагородження працівника внеску у зростання продуктивності виробництва. Така відповідність може бути впроваджена через систему оцінювання відповідності працівника певним трудовим вимогам, обумовленим функціональними обов'язками, його готовності до сприйняття мотиваційних заходів, диференціації оплати праці залежно від рівня прояву професійних, ділових і особистісних здібностей, здатності до навчання.

За сучасних умов господарювання промислових підприємств актуальності набуває проблема мотивації саме управлінського персоналу. Адекватне оцінювання відповідності керівника займаній посаді та перспективності розвитку професійних здібностей забезпечуватиме повніше використання його потенціалу та успішне розв'язання організаційних, економічних, технічних та інших завдань виробництва.

Оцінюванню трудової діяльності працівників у науковій літературі приділено достатньо уваги [1—7]. Однак, оскільки не всі параметри оцінювання діяльності піддаються кількісному вимірюванню, жодна методика не забезпечує об'єктивної характеристики використання людського потенціалу. Деякі з методик ускладнені, трудомісткі у розрахунках через надто велику кількість використовуваних показників. Окрім того, оцінювання ке-

рівників повинно враховувати їх поділ за функціональною належністю і за рівнями управління.

Для забезпечення об'єктивності оцінювання управлінського персоналу, з метою виявлення рушійних сил індивідуальної мотивації до високопродуктивної праці, пропонуємо запровадити на підприємстві системний характер процедури застосування вхідного та поточного оцінювання.

Вхідне оцінювання керівника має на меті аналіз професійних, освітніх і кваліфікаційних якостей та встановлення їх відповідності посадовим вимогам вакансії. Основними вимогами для проведення якісного вхідного оцінювання працівника є: отримання базових даних щодо професійного рівня; ознайомлення з чітко викладеними посадовими вимогами та обов'язками; проведення тестування для отримання інформації щодо основних мотивів трудової діяльності.

Внаслідок поточного оцінювання персоналу отримується інформація стосовно ефективності мотиваційних заходів і подальшого розроблення положень мотиваційної політики. Поточне оцінювання працівників управлінського складу окрім встановлення відповідності профілю професійних компетенцій, передбачає визначення загального рівня компетентності, що засвідчує їх здатність мобілізувати не тільки професійні знання, розумові здібності, виявляти прагнення і здатність до професійного розвитку, а й проявляти ініціативність, творчість, ерудованість, оперативність.

Запропонована нами кваліметрична факторно-критеріальна модель встановлення рівня компетентності керівника базується в основному на принципових положеннях методики експертного комплексного оцінювання, головним аспектом якої є врахування результатів діяльності [3]. Модель містить три групи оцінних факторів: результати діяльності, соціально-психологічна характеристика, професійна підготовка і знання. Кожній групі відповідають певні фактори і критерії їх оцінювання, за якими встановлюється рівень компетентності керівника.

Ефективність мотиваційного механізму суттєво підсилюється, якщо для досягнення найбільш справедливого оцінювання роботи працівника відповідно до його посадових обов'язків система стимулювальних заходів ставиться у залежність від його індивідуальної продуктивності. Це відбувається у разі врахування при виконанні посадових обов'язків працівником не тільки аспектів професійної компетентності, ставлення до виконання обов'язків, внеску у зростання продуктивності виробництва, його соціально-

психологічної характеристики, але й здатності до сприйняття мотиваційних заходів, прагнення і здатності до професійного розвитку.

Запропонована нами модель визначення сукупного рейтингу керівника ґрунтується на оцінюванні його діяльності з врахуванням відповідності профілю професійних компетенцій, загального рівня компетентності, міри мотиваційної готовності, опанованих програм навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Сукупний рейтинг розраховується як сумарна кількість балів за факторами оцінювання.

Подана методика оцінювання професійних якостей керівників може бути використана для оцінювання управлінського персоналу промислових підприємств усіх форм власності, незалежно від затверджених на них форм і систем оплати праці. Проте організаційно-технічні умови виробництва на підприємствах не однакові. Тому запропонована методика передбачає застосування додаткових критеріїв оцінювання для найбільш адекватного відображення професійно-кваліфікаційного рівня, ділових та особистісних характеристик управлінського персоналу конкретного підприємства.

Оцінювання управлінського персоналу, яке ґрунтується на детальному аналізі аспектів трудової діяльності і спрямоване на розкриття здібностей працівників до праці, повніше використання їх потенціалу, спрямоване на формування ефективної мотиваційної політики з орієнтацією на конкретного працівника, встановлення його особистого і колективного внеску у підвищення продуктивності виробництва, винагородження за участь в управлінні продуктивністю.

Невід'ємною складовою системи мотивації персоналу є створення умов на підприємстві для професійного зростання працівників, підвищення кваліфікаційного рівня, духовного і культурного розвитку, самореалізації. Система оцінювання професійних здібностей працівників формує основу програм персонального розвитку. Перспектива кар'єри спонукатиме працівника до активного прояву особистісних якостей, підвищення професіоналізму, саморозвитку, ініціативності і наполегливості у виконанні посадових обов'язків, реалізації стратегічної відповідності персоналу підприємства корпоративним інтересам.

Література

1. *Владимирова Л.П.* Экономика труда: Учебное пособие. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательский дом «Дашков и К°», 2002. — 300 с.
2. *Грузинов В. П.* и др. Экономика предприятия: Учебник для вузов / Под ред. проф. В. П. Грузинова. — М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. — 536 с.
3. *Данюк В.М.* Організація праці менеджера: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2006. — 276 с.
4. *Дмитренко Г.А., Шарпатова Е.А., Максименко Т.М.* Мотивация и оценка персонала: Учеб. пособие. — К.: МАУП, 2002. — 248 с.
5. *Колот А. М.* Мотивация персонала: Підручник. — К.: КНЕУ, 2002. — 337с.
6. *Морозова И.Н.* HR-менеджмент: справочник менеджера по персоналу / И.Н. Морозова. — Ростов н/Д.: Феникс, 2006. — 256 с.
7. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред А.Я. Кибанова. — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 638 с.

Стаття надійшла до редакції 02.03.2007

УДК 311.42

Н.М.Чурсина,
Донецкий национальный университет

МЕТОДИКА РАСЧЕТА РАВНОВЕСНОГО УРОВНЯ ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ОТРАС- ЛЕВОМ РАЗРЕЗЕ

АННОТАЦИЯ. В статье предложена методика расчета равновесного уровня занятости на рынке рабочей силы в отраслевом разрезе. Рассмотреть способы обеспечения занятости в истории экономической теории, раскрыть меры предупреждения различных форм безработицы, разработана модель прогнозирования динамики рынка рабочей силы.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВ. Рынок рабочей силы, занятость, социально-трудовые отношения, теории занятости и рынка труда.

Сфера труда и занятости — важнейшие элементы экономического механизма, охватывающие большинство экономически активного населения, именно в ее пределах осуществляется использование трудового потенциала общества. В зависимости от того, насколько гармонично протекают процессы формирования занятости, общество может реализовать основные резервы экономического роста.