

жек производства благодаря сокращению производственных затрат, минимизации потерь и переработке отходов. Зачастую экологические проблемы открывают перед компаниями дополнительные возможности для развития деловой активности. Например, некоторые компании, принимая ресурсосберегающие меры, смогли разработать технологии производства новой продукции, что повысило их конкурентные преимущества. Пожалуй, одна из главных новых возможностей для бизнеса — формирование быстро развивающегося мирового рынка экологически чистой продукции, который фактически охватывает все сферы производства и услуг. К этому рынку относят также потребительские товары, биотехнологии и нетрадиционные источники энергии. Улучшение существующей продукции будет осуществляться путем ее адаптации к новым экологическим требованиям. Многие действующие компании расширяют свой бизнес, приспособив уже выпускаемую продукцию или методы производства к новым потребностям рынка. Тенденцией 1990-х годов можно назвать новый подход, в соответствии с которым фирмы пересматривают влияние их продукции на окружающую среду в течение всего жизненного цикла товаров. Эксперты оценивают рынок экологических товаров и услуг как весьма емкий и один из самых динамично развивающихся в мире. По оценкам, в первой половине XXI в. до 40 % мирового производства будет приходиться на продукцию и технологии, связанные с экологией и энергетикой. В итоге те компании, которые раньше других осознали и учли в своей корпоративной стратегии новые возможности использования экологической составляющей бизнеса, получили неоспоримые конкурентные преимущества.

*К. І. Шевчук, доцент кафедри економіки будівництва,
Державний вищий навчальний заклад
«Київський національний університет будівництва і архітектури»,
Повітрофлотський проспект, 31, м. Київ, Україна, 03680,
e-mail: Shevtshuck@bigmir.net*

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У ринкових відносинах підприємства функціонують у досить нестабільному середовищі. На результати їхньої діяльності суттєво впливають зовнішні та внутрішні чинники. Розвиваються

конкурентні відносини, змінилось бізнес-середовище, особливо, у будівництві, що пов'язано з галузевою специфікою. Підприємства постійно знаходяться в стані динамічної нерівноваги. Відповідно зростають вимоги щодо якості управління персоналом.

Управління персоналом в Україні здійснюється мовби за інерцією. Якщо раніше вимагалось досягнення показників щодо обсягів виробництва, продуктивності праці тощо, то нині цього не достатньо. Необхідно оперативно вирішувати поточні проблемами та не упускати сприятливі можливості. Тому питання щодо оцінювання персоналу підприємства є актуальним.

Управління персоналом неможливе без якісного його оцінювання. Так, В. Чемеков [1], посилаючись на Г. Десслера та Д. Коула, наводить основні задачі з управління людськими ресурсами: аналіз роботи, планування потреби в персоналі, найняття та відбір кандидатів, управління оплатою праці, забезпечення мотивації та пільг, оцінювання знань та вмінь, оцінка виконання, навчання та розвиток, управління кар'єрою. Очевидно, що вирішення будь-якої із цих задач потребує даних з оцінювання персоналу.

Раніше оцінювались окремі характеристики працівників (лояльність, професійність тощо). Зараз стоїть питання щодо оцінювання сукупного людського ресурсу підприємства. Все це потрібно враховувати у загальній стратегії менеджменту підприємства та управлінні персоналом.

Вітчизняний досвід оцінки персоналу ще несталий. Тому заслуговує на увагу багаторічний зарубіжний досвід, зокрема російський, який враховує і зарубіжний і власний, оскільки вихідні дані на початку розвитку бізнес-процесів були подібні.

Сутність кожного оцінювання полягає у виявленні бажаного та наявного [2]. Методи оцінювання персоналу вибирають залежно від мети підприємства, стану його розвитку. Думки науковців та спеціалістів з управління персоналом в основному збігаються стосовно предмету оцінки. У сучасних організаціях може оцінюватись рівень знань, навичок; компетенції; результати роботи; потенціал працівника щодо виконання технічних чи інших завдань; особистісні характеристики працівників; потреби працівників; взаємовідносини в колективі; рівень задоволеності компанією [3].

Метою оцінювання персоналу може бути отримання даних для прийняття рішень щодо відбору кандидатів, найму на роботу або звільнення, проходження випробувального терміну, переведення працівника на іншу посаду або в інший підрозділ, навчання й розвитку працівника, формуванні кадрового резерву або проектних груп, діагностування культури компанії тощо.

У сучасних компаніях можуть застосовуватись наступні методи оцінювання: інтерв'ю, тестування професійних знань та психологічне, атестація, управління за цілями (Management By Objectives), управління результативністю (Performance Management), метод «360 градусів», ассесмент-центр [3].

Спеціалісти з управління персоналом Л. Кольцова і В. Кольцова [4], пропонують методи оцінювання залежно від життєвого циклу розвитку бізнес-організації, за класифікацією, розробленою Є. Ємельяновим та С. Поварніциною (*Емельнов Е., Поварницина С. Психология бизнеса. — М., 1998*).

Згідно з класифікацією, бізнес-організації проходять чотири етапи життєвого розвитку, умовно позначені: *«тусовка»* — діяльність має переважно «сімейний» або «артільний» характер; *«механіка»* — організаційна діяльність упорядкована (наявність штатного розкладу, посадових інструкцій, розпорядку дня тощо); *«цільове управління»* — управління на принципах управління проектами; *«управління якістю»* — найвищий рівень розвитку організації. В етапах виділені стадії формування та розвитку, стабілізації та стагнації, кризи. Організації, які здійснюють відповідні заходи, переходять на наступний етап розвитку, інші зникають.

Відповідно стану розвитку можуть бути застосовані такі методи оцінювання персоналу [4] на етапі: *«тусовка»* — анкетування, інтерв'ю, описування, тестування; *«механіка»* — рейтинг (порівнювання), класифікації, порівняння за парами, фіксованого розподілу, за вирішальною ситуацією, рейтингових поведінкових установок, шкали спостереження, анкетування та порівняльних анкет, АВС-аналіз персоналу, незалежних суддів та всі попередні; *«цільве управління»* — оцінки «360 градусів», центрів оцінки, ділових ігор, Ассесмент-центр, оцінки на основі моделей компетентності, управління постановкою цілей та всі попередні; *«управління якістю»* — функціонально-вартісної оцінки та всі наведені у попередніх етапах.

Кожний з наведених методів оцінювання має свої переваги і недоліки, які враховуються відповідно до конкретних умов.

Отже, проблема оцінювання персоналу є багатоаспектною, потребує подальшого вивчення та розроблення рекомендацій щодо її вирішення.

Література

1. *Чемеков В. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом. — М.: Вершина, 2007.*

2. Вучкович-Стадник А. Оценка персонала: четкий алгоритм действий и качественные практические решения. — М.: Эскимо, 2008.
3. Зотова О. Оценка персонала в современных организациях // Управление человеческим потенциалом. — № 1. — 2009.
4. Кольцова Л., Кольцова В. Оцінка персоналу: минуле і майбутнє. Нові технології і підходи // Управление человеческим потенциалом. — № 1. — 2009.

І. Ю. Шумська, аспірантка кафедри менеджменту,
Державний вищий навчальний заклад
«Львівський національний університет ім. Івана Франка»,
Пр. Свободи 18, ауд. 304, м. Львів, Україна, 79008,
e-mail: Ira_Shumska@ukr.net

ІНВЕСТИЦІЙНА ПРИВАБЛИВІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ РЕГІОНУ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ ІНСТРУМЕНТ ЙОГО ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ І РОЗВИТКУ

В сучасних економічних умовах формування і визначення інвестиційної привабливості підприємств регіону є важливою проблемою, від вирішення якої залежить його економічне зростання і розвиток.

Недооцінення ролі інвестиційної привабливості підприємств регіону і недостатність ресурсів, що скеровуються на її вирішення, призводить до виникнення інвестиційної депресивності регіонів, яка супроводжується низьким рівнем залучених коштів, низькою інвестиційною активністю підприємств, поступовим економічним і соціальним занепадом.

Під інвестиційною привабливістю підприємств регіону розуміють відповідність підприємств регіону основним цілям інвесторів, що полягають у прибутковості, безризиковості та ліквідності капіталовкладень [1, с. 15].

Вона визначається певними чинниками, до яких доцільно віднести: рівень економічного розвитку територій, розвиток інвестиційної та комерційної інфраструктур; демографічну характеристику; рівень криміногенних, екологічних та інших ризиків.

Під впливом різноманітних природних, демографічних, соціальних, економічних та інших місцевих чинників масштаби, структура й тенденції розвитку господарських комплексів регіонів України відзначаються значною диференціацією.