

професійної сфери. Проблематика трудової активності персоналу вимагає подальших поглиблених досліджень для розробки наукових рекомендацій прикладного характеру.

Література

1. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навчальний посібник/ А.М. Колот. – Київ: КНЕУ, 1998. – 224 с.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін. За наук. ред. д-ра наук, проф. А.М. Колота. – К. КНЕУ, 2009. – 711 с.
3. Інноваційна праця : діагностика проблем, важелі активізації : монографія / М.В. Семикіна, С.Р. Пасєка та ін. / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. М.В. Семикіної. – Черкаси : ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. – 320 с.
4. Петрова І.Л. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: монографія / І.Л. Петрова, Т.І. Шпильова, Н.П. Сисоліна; за наук. Ред. І.Л. Петрової. – К.: Дорадо, 2010. – 320 с.

Даниленко О.А., канд. екон. наук, доцент
ДВНЗ «Київський національний університет
імені Вадима Гетьмана»
м. Київ

ЕКСПРЕС - ДІАГНОСТИКА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В умовах конкурентного середовища кожна організація зацікавлена в оперативній оцінці своєї діяльності та максимальній ефективності використовуваних ресурсів, серед яких персонал є головною цінністю. Одним із фундаментальних способів одержання зворотного зв'язку є експрес-діагностика системи управління персоналом з метою своєчасного ухвалення управлінських рішень на потребу дня. Проте, експрес-діагностика системи управління персоналом визнається експертами-практиками найбільш слабким елементом, що обмежує ефективність усієї системи управління.

Метою даного дослідження є визначення змісту експрес – діагностики системи управління персоналом й на її основі – пріоритетів розвитку організації в умовах конкурентного середовища.

Як показує практика, потреба в експрес-діагностиці системи управління персоналом може бути викликана різними причинами. Вагомою підставою може бути виявлення можливих проблем і вузьких місць в системі управління, й системі управління персоналом, зокрема, з подальшим поглибленим вивченням причин проблем та розробленням програми дій по їх усуненню.

Саме тому, на нашу думку, експрес-діагностику системи управління персоналом слід починати з соціологічного дослідження – попереднього анкетування / опитування персоналу, яке є ефективним методом експрес-діагностики. У ньому закладені значні можливості для організації, хоча є й слабкі сторони, так як методика спирається виключно на думках працівників / експертів організації й демонструє розуміння проблем лише їхніми очима. Так як існують певні правила проведення подібних опитувань, то їх необхідно дотримуватись, серед них: повна анонімність відповідей опитаних, простота і зрозумілість питань,

професіоналізм виконання опитування фахівцями цієї справи, коли у персоналу зростає ступінь впевненості в анонімності процедури.

На діагностичному етапі для конкретизації причин певних негативних симптомів в системі управління персоналом та діяльності організації у цілому достатньо здійснити серед опитуваних анкетування/інтерв'ювання, яке не займає багато часу і не вимагає особливих зусиль.

На стратегічному рівні управління організації найкраще, щоб представники керівництва (наприклад, заступник директора з економіки, директор з персоналу), провідні менеджери різних підрозділів заповнили опитувальник, який складається із можливих варіантів симптомів/тверджень. Наприклад, запитаннями/твердженнями, які можуть допомогти описати негативні симптоми в системі управління персоналом організації, можуть бути:

- підприємство не має сформульованої політики управління персоналом,
- не проводять періодично формальний або неформальний аудит персоналу,
- системи відбору, просування, навчання, атестації і стимулювання не відповідають стратегії організації,
- персонал не достатньо мотивований,
- менеджери не знають і не уміють користуватися фінансовими інструментами,
- не оцінюють співвідношення витрат і вигод кожної з дій у системі управління персоналом,
- менеджери не володіють основами маркетингу, економіки, управління персоналом, професійними знаннями,
- затримки з виплатою зарплати,
- плінність кадрів ключового персоналу,
- крадіжки,
- одні категорії персоналу переобтяжені, інші – не завантажені,
- погана система контролю (обліку) персоналу,
- погано розподілені обов'язки – відповідальність,
- погана інформація для ухвалення рішень,
- погана виконавська дисципліна.

По кожному твердженню/запитанню опитувані експерти мають відмітити балами (від 0 до 5 балів) важливість і «хворобливість» прояву певного симптому для організації:

- 0 балів – симптом зовсім не проявляється стосовно організації;
- 1 бал – незначний прояв симптому, незначний вплив на організацію;
- 2 бали – прояв нижче середнього, вплив помітний;
- 3 бали – середній прояв симптому, середній вплив на організацію;
- 4 бали – прояв симптому з великою силою, істотний вплив на організацію;
- 5 балів – симптом проявляється з максимальною силою, з таким проявом «далі жити не можливо».

Чим більша цифра у відповіді – тим більш важливою й «хворобливою» є проблема для організації.

Експрес-діагностика системи управління персоналом організації не виключає, а скоріше доповнює методи традиційного аналізу, дозволяє проранжувати виявлені проблеми, виявити найбільш неефективні області, які вимагають першочергового впливу зі сторони топ-менеджерів та керівництва.

Результати експрес-діагностики системи управління персоналом організації дозволяють: здійснити попередній огляд стратегії та політики управління персоналом; оцінити поточну бізнес-ситуацію організації на основі аналізу критичних внутрішніх та зовнішніх факторів впливу на неї, для чого може використовуватися механізм SWOT – аналізу; коригувати політику управління персоналом; підбирати, навчати і розвивати персонал; оцінювати персонал; ефективно мотивувати персонал й розробити мотиваційну програму; розвивати та підтримувати елементи корпоративної культури. Таким чином керівництво може отримати швидко й якісно «моментальний знімок» системи управління персоналом організації, не вдаючись до великих фінансових витрат. Основна перевага даного методу – простота та відсутність тривалих процедур.

Денисенко К.С., аспірант
(науковий керівник - докт. екон. наук.,
професор Семикіна М.В.)
Центральноукраїнський національний
технічний університет
м. Кропивницький

ЗАОХОЧЕННЯ ПЕРСОНАЛУ ДО ПРОДУКТИВНОЇ ПРАЦІ В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Пошук можливостей забезпечення продуктивної праці людини залишається надзвичайно важливим для суб'єктів господарювання і країни загалом, оскільки це впливає на перспективи нарощування обсягів виробництва товарів та послуг, економію часу і витрат, збільшення доходу [1].

Теоретичний аналіз дозволяє стверджувати, що перелік засобів та можливостей впливу на трудову поведінку сучасного працівника є надзвичайно широким. Це підтверджують публікації А. Колота, С. Цимбалюк, М. Семикіної, Г. Кулікова, Т. Костишиної та інших українських дослідників. Йдеться про різноманітні методи та технології мотиваційного менеджменту, які активно використовують сучасні підприємства та корпорації на початку ХХІ століття. Їх застосування є надзвичайно затребуваним в умовах руху держав до інноваційної економіки.

Водночас в Україні, як засвідчує практика, заохочення персоналу до продуктивної праці на підприємствах поки характеризується обмеженим переліком засобів мотиваційного впливу на трудову поведінку персоналу. Це пояснюємо багатьма причинами: по-перше, необізнаністю багатьох менеджерів в питаннях заохочення до праці; по-друге, нестачею коштів; по-третє, застарілістю правового регулювання цих питань; по-четверте, тінізацією трудових відносин; по-п'яте, поширеністю зрівнялівки в оцінці праці. Кожен роботодавець мріє мати персонал, який прагне працювати на 100% продуктивно і творчо. При цьому, за даними сайту hh.ua, для більшості працівників в Україні головним стимулом для того, щоб працювати краще, залишається перспектива збільшення доходу [2].

В літературі заохочення персоналу до продуктивної розглядається по-різному. Базуючись на розвитку ідей мотиваційного менеджменту, вважаємо