

СЕКЦІЯ
«МАРКЕТИНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ
ПІДПРИЄМСТВ»

УДК 33.65.005.95/.96

Башинський Андрій

Bashinsky Andrew

Науковий керівник: к.е.н., доцент Н. М. Бакуліна

Західноукраїнський національний університет

**СИСТЕМА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРОСНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ
ТА ЗНАЧЕННЯ ЙОГО ОЦІНКИ
SYSTEM OF ENCOURAGEMENT OF PERSONNEL AT THE
ENTERPRISE AND VALUE OF ITS EVALUATION**

На даний момент в Україні сформувались і активно розвиваються нові ринкові відносини. Це призводить до того, що в багатьох організаціях і підприємствах змінилися взаємовідносини з факторами зовнішнього середовища і основними принципами діяльності. Головним процесом в організації стає процес розвитку. Без комплексної оцінки і системи стимулювання персоналу, без ретельного аналізу внутрішнього потенціалу, без гнучкості організації в управлінні стратегіями і тактиками компанія приречена на провал.

Проте, на сьогодні в нашій державі тільки починають з'являтися ефективні системи мотивації персоналу та стимулювання його до праці, що обумовлює необхідність дослідження відповідного закордонного досвіду. Грамотно побудована система оцінки персоналу та його стимулювання виконує функції, які полягають у впливі на мотивацію робітників, підвищенні якості та продуктивності праці, плануванні професійного розвитку, прийнятті рішень про винагороду персоналу,

просування, звільнення [3]. Для удосконалення уже існуючої системи оцінки чи формуванні нової на підприємстві потрібно дотримуватись деяких вимог, а саме: зацікавленість і підтримка керівництва організації; відповідальність за систему оцінки зобов'язані нести висококваліфіковані спеціалісти; наявність відповідної документації, що регламентує роботу системи; своєчасне інформування робітників про зміст та цілі проведення оцінки [1]. Продуктивна діяльність організації залежить не тільки від якісного складу трудового колективу, але і від ефективної системи стимулювання персоналу. На фірмі важливо не тільки знати, який із співробітників на що спроможний, але і зробити так, щоб вміння та позитивні якості співробітника були вчасно помічені і затребувані.

Одним з дієвих методів стимулювання персоналу є також організація зворотного зв'язку. Таким чином кожен зможе взяти участь в управлінні та організації праці підприємства. Створення персонального сайту зі спеціальною рубрикою, або внутрішньої пошти допоможе співробітникам вносити свої пропозиції, методи та шляхи вирішення важливих для розвитку компанії проблем та виносити на розглядання питання стосовно робочих моментів діяльності фірми. Ще однією формою нефінансових винагород може стати системи "пакета послуг". Багато в чому (особливо у великих компаніях) це відбувається під тиском профспілок, багато в чому – через об'єктивної необхідності утримувати кваліфікованих співробітників та залучати нових виконавців. При використанні такої системи співробітник отримує можливість вибору з деякої кількості різних винагород те, в чому він максимально зацікавлений у даний момент. Такий підхід дозволить, з одного боку, підвищити ефективність діяльності та розробити нові напрямки розвитку організації, а з іншого, виявити нові таланти підлеглих та забезпечити їм заслужене просування по кар'єрним сходам. Також цей метод піддається легкій оцінці та подальшому аналізу на підприємстві [2].

Оцінка персоналу – досить складна як в методичному, так і в організаційному плані робота. Насамперед, потрібно зазначити, що універсальної методики, спроможної виконати всі завдання – не існує. Поки що загальної методики оцінки персоналу немає ні у зарубіжній, ні у вітчизняній практиці. По цій причині організації розробляють методику оцінки або користуються типовими методиками інших схожих організацій

Оцінка персоналу дає можливість оцінити ступінь підготовленості співробітника до виконання того виду діяльності, яким він займається, а також визначити рівень його потенційних можливостей для оцінювання перспектив зростання. Результати оцінки персоналу допомагають виявити співробітників, яких не задовольняють, задовольняють і істотно перевищують стандарти праці, що дозволить керівникам аргументовано просувати працівників по службових сходах, більш ефективно розробляти програми навчання для співробітників, формувати кадровий резерв для просування їх по кар'єрних сходах, звільняти співробітників, які не відповідають вимогам посади, набирати в штат працівників найбільш відповідних посаді і професії.

Перелік посилань:

1. Романова І.К. Аналіз методу оцінки персоналу організації на підприємстві: ІХ Міжнародна науково-практична інтернетконференція «Сучасність, наука, час. Взаємодія та взаємовплив» (24-26 січня 2012 р.) [Електронний ресурс] /І.К. Романова. – Режим доступу: <http://intkonf.org/romanova-ik-analiz-metodu-otsinki-personalu-organizatsiyi-na-pidpriemstvi/>.
2. Механізм мотивації управлінського персоналу : наук. вид. / М. С. Дороніна, Л. О. Сасіна, В. М. Лугова, Г. М. Надьон. – Харків : АдВА , 2010. – 240 с.
3. Колот А. М. Мотивація персоналу : підруч. / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.