

відповісти на питання: що виготовляється, з якими параметрами, хто виготовляє, де, коли, які витрати і які результати супроводжують трудовий процес.

Наукова організація трудової діяльності спрямована на розв'язання таких взаємопов'язаних завдань, як економічне, психофізіологічне, соціальне.

Економічне завдання полягає в якнайповнішому використанні обладнання, матеріалів, сировини, підвищенні продуктивності праці.

Психофізіологічне завдання передбачає створення сприятливих виробничих умов для забезпечення здоров'я робітників та їх працездатності.

Соціальне завдання спрямоване на задоволення робітників умовами й результатами праці.

Найважливішими складовими організації трудової діяльності є розподіл і кооперація праці.

Розподіл праці – це розмежування діяльності людей у процесі їхньої спільної праці.

Розподіл праці неможливий без її кооперації, завданням якої є забезпечення взаємоузгодженості дій окремих робітників або груп робітників у процесі виконання різних трудових функцій. Розподіл і кооперація праці становлять дві взаємопов'язані та доповнюючі одна одну функції трудової діяльності.

УДК 339.138

М.В. Гунченко, к.е.н., доцент

А.О. Рева, магістр

*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИКИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

Для проведення оцінки потенціалу працівника на відповідності вакантному або займаному робочому місцю (посаді) і можна використати три способи:

1. Оцінити потенціал працівника. Дана оцінка дозволяє керівнику визначити ті напрямки індивідуальної роботи, які допоможуть працівникові сформувати необхідні установки й краще засвоїти пропоновані вимоги до виконання посадових обов'язків.

Інженерно-технічні працівники підприємства оцінюються на відповідність профілю компетентності посади. Робочі проходять оцінку рівня професійних знань, умінь і навичок, необхідних для роботи.

2. Оцінити індивідуальний внесок працівника. Дає можливість більш ефективно використовувати потенціал персоналу підприємства, передбачити підвищення заробітної плати. З цією метою на підприємстві періодично проводиться оцінка ділових якостей ефективності праці персоналу.

3. Атестація кадрів - форма комплексної оцінки кадрів, за результатами якої приймаються рішення про подальше кар'єрне зростання, переміщення або звільнення працівника.

Оцінку кадрів можна проводити за допомогою анкет, які має розробляти центр навчання персоналу. Дані анкети можуть допомогти виявити керівництву ставлення працівників і самого керівництва до процесу навчання персоналу, а також виявити, чи збігається думка персоналу та керівництва щодо навчання персоналу. Визначення цієї думки, допоможе керівництву удосконалити систему навчання персоналу, тим самим, підвищивши зацікавленість персоналу до навчання, а цей фактор поліпшить якість роботи співробітників, а в цілому роботу всього підприємства.

Анкети слід складати таким чином, щоб поряд з виробничими цілями вони могли служити і кадрового планування. Інформація про персонал являє собою сукупність всіх оперативних відомостей, а також процесів їх обробки для кадрового планування. Вона повинна відповідати наступним вимогам:

Простоти - це означає, що інформація повинна містити стільки даних і тільки в тому обсязі, скільки необхідно в даному випадку;

Наочності - відомості повинні бути представлені таким чином, щоб можна було швидко визначити головне, уникнути

багатослівності. Для цього потрібно використовувати таблиці, графіки, кольорове оформлення матеріалу;

Однозначності - відомості не повинні бути неясними, в їх тлумаченні слід стежити за семантичною, синтаксичною та логічною однозначністю матеріалу;

Порівнянності - відомості повинні наводитися в порівнянних одиницях і ставитися до піддається порівнянні об'єктів як усередині організації, так і поза нею;

Наступності - відомості про кадри, що подаються за різні часові періоди, повинні мати одну методику підрахунків і однакові форми надання;

Актуальності - відомості повинні бути свіжими, оперативними та своєчасними, тобто надаватися без запізнь.

Результати, отримані в результаті анкетування, є основою для кадрового планування, розрахунків потреби в додатковому персоналі, складання планів навчання, організації заміщення вакантних посад та матеріальної мотивації співробітників.

Список використаних джерел:

1. Пугачов В.П. Керівництво персоналом організації: підручник. - М.: Аспект Пресс, 2009. – 412 с.
2. Якубенко А. Подготовка кадров в развитых странах / А. Якубенко // Справочник кадровика. – 2011. – № 2 (20).– С. 49–51.

УДК 658.31:65.011

М.І. Дрогомирецька, к.е.н., доцент
А.В. Антоненко, А.М. Симоненко, студенти
*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

СУЧАСНІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Управління персоналом на сучасних підприємствах засноване на тому, що люди в процесі трудової діяльності розглядаються одночасно і як працівники, які забезпечують реалізацію економічних цілей підприємства, і як особистості, що належать до єдиної організаційної системи. Ефективність