

ремонтних робочих не є значимим. Це можна пояснити тим, що в системі підприємства технічне обслуговування і ремонт не є основним видом діяльності.

Визначити значимість критеріїв ефективності можна за допомогою методу аналізу ієрархій. Для представлення результатів оцінок у кількісному виразі Т. Сааті вводить шкалу парних порівнянь. Відповідно до цієї шкали, відсутність фізичних чи об'єктивних одиниць виміру для критеріїв не становить проблеми. Основною перевагою цього методу є те, що він є безрозмірним і не потребує приведення критеріїв до однакових одиниць виміру.

Правомірність цієї шкали доведена теоретично і практично при порівнянні з багатьма іншими відомими даними. Досвід показав, що при проведенні парних порівнянь, в основному, ставляться запитання: "Який з елементів є важливішим? Який найвірогідніший? Який з них найпривабливіший?".

Пропонується визначати пріоритетність критеріїв як по категоріям робітників, так і по підприємству в цілому.

За допомогою цього методу ми зможемо виявити значимість кожного критерію та визначити наскільки ефективним був наш контроль.

Таким чином, був обґрунтований склад системи критеріїв ефективності контролю та визначена важливість критеріїв для різних категорій працівників.

### **Література.**

1. Веснин В.Р. Менеджмент. Москва: Проспект, 2007. 174 с.
2. Скибицька Л.І., Скибицький О.М. Менеджмент: Навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2007. 340 с.
3. Осовская Г.В., Осовський О.А. Основи менеджменту: Навчальний посібник. Київ: Кондор, 2006. 664 с.

## **МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

*Остапенко Л. О., студент*

*Науковий керівник: Онісіфорова В. Ю., к. е. н., доцент*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Ефективність діяльності сучасного підприємства значною мірою визначається ефективністю використання його трудового потенціалу.

Тому важливим є знання та вміння використовувати весь перлік існуючих методів оцінювання персоналу на підприємстві.

На сучасному етапі розвитку управління підприємством найбільш поширеними є наступні методи оцінки трудового потенціалу [1-3]:

- метод анкетування - трудовий потенціал працівника оцінюється на основі заповнених ним самим анкет, розроблених оцінювачем, в яких фіксуються всі істотні позитивні та негативні характеристики працівника;

- описовий метод - оцінювач самостійно визначає й описує позитивні та негативні характеристики працівника, які зумовлюють розмір його трудового потенціалу;

- метод класифікації - трудовий потенціал окремого працівника визначається на основі ранжирування всіх працюючих підприємства за визначеним критерієм, а також вибір трудових характеристик найкращого з них як еталонного значення;

- метод порівняння парами - трудовий потенціал окремого працівника визначається через багатоетапне зіставлення продуктивності, освітньо-кваліфікаційних та інших його характеристик з аналогічними параметрами інших працівників підприємства, які виконують схожі роботи;

- рейтинговий метод - трудовий потенціал працівника визначається на підставі оцінювання його істотних трудових якостей за оцінюючими шкалами, які розробляються оцінювачем за певними критеріями (залежно від мети аналізу);

- метод визначеного розподілу - трудовий потенціал працівника встановлюється експертом-оцінювачем у рамках доступних інтервалів, які у сукупності формують фіксований розподіл усіх оцінок;

- метод оцінки за вирішальною ситуацією - трудовий потенціал працівника визначається на основі його поведінки чи вирішення основних виробничо-господарських ситуацій, змодельованих чи ініційованих оцінювачем у рамках конкретної організації; можливе також встановлення бажаних критеріїв, які формують еталонне значення трудового потенціалу;

- метод шкали спостереження за поведінкою - в цілому метод базується на постулатах попереднього, але фіксуються не бажані характеристики, а відсутність негативних дій, специфічної поведінки, стресових навантажень тощо, тобто оцінка трудового потенціалу працівника проводиться «від негативного»;

- метод інтерв'ю - трудовий потенціал працівника визначається на основі його усних відповідей на запитання компетентних експертів-оцінювачів, які виносять суб'єктивні судження щодо коректності чи некоректності відповідей на вузькоспеціалізовані запитання;

- метод «360 градусів» - трудовий потенціал працівника оцінюється на основі суджень його професійно-трудового оточення (співробітниками, які з ним працювали);

- тестування - трудовий потенціал працівника визначається за результатами вирішення психологічних, фізіологічних та кваліфікаційно-освітніх завдань (тестів);

- метод ділових ігор - трудовий потенціал працівника визначається на основі спостережень та результатів його участі в імітаційних (ситуаційних) іграх, змодельованих під конкретну організацію;

- метод оцінки на базі моделей компетентності - трудовий потенціал працівника визначається за допомогою формалізованих (математичних) моделей компетентності, які являють собою системну оцінку інтелектуальних, професійних та інших характеристик, суттєвих у рамках конкретної організації.

Усі ці методи так чи інакше передбачають наявність еталона (реального чи уявного), який втілює максимальні значення окремих критеріїв оцінки.

### **Література.**

1. Наврузов Ю., Черепухіна Н. Мистецтво управління персоналом. Таланти і лідери. Київ, 2002. 300 с.

2. Мачтакова О. Г. Мотивація: від античності до постмодернізму : монографія. Одеса, 2013. 210 с.

3. Колот А. М., Цимбалюк С.О. Мотиваційний менеджмент: підручник. Київ, 2014. 479 с.

## **СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ**

*Петря Д. М., студентка*

*Науковий керівник: Хмурова В. В., к. е. н., доцент*

*Київський національний торговельно-економічний університет*

Сьогодення України вимагає від сучасних управлінців більш поглибленого вивчення теоретичних положень й практичних підходів щодо діяльності з управління ефективністю організації. Правильність