

ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ

**І ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-
ПРАКТИЧНОЇ ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЇ
«МОДЕЛЮВАННЯ ТА КІЛЬКІСНІ МЕТОДИ
В ЕКОНОМІЦІ»**

27 ЖОВТНЯ 2016 РОКУ

ВІННИЦЯ

Висновки. Сформована методика оцінки інтерфейсного капіталу дає можливість здійснити процес оцінювання відповідно до тих специфічних особливостей функціонування дослідних підприємств агросектору, які значно впливають та його діяльність. Результати оцінки можуть використовуватися при формуванні стратегії управління інтерфейсним капіталом в системі управління інтелектуальним капіталом підприємства загалом.

Література:

Леонтьев Б. Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе / Б. Б. Леонтьев. – Москва : Издательский Центр «Акционер», 2002. – 200 с.

Кендюхов О.В. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуальним капіталом підприємства: Автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.00.04 / О.В.Кендюхов ; НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 31 с. – укр.

Пронина И. Интеллектуальный капитал: сущность, структура, функции [Электронный ресурс] / И. Пронина // Электронное научное издание Аналитика культурологии. – 2008. – № 2(11). – Режим доступа : http://www.analiculturolog.ru/component/k2/item/487-article_20.html.

Ілляшенко С. М. Актуальні проблеми управління ІК підприємства / С. М. Ілляшенко // Механізми регулювання економіки. – 2008. – №2. – С. 92–102.

Sewart T.A. Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations / Stewart T.A. – N.Y.-L. : Doubleday / Currency, 1998. – 288 pp. УДК 330.42

**О.В. Ключко, к.п.н., доцент, Я.В. Рудик, студент
Вінницький національний аграрний університет
РОЗРОБКА НАУКОВО-ПРАКТИЧНИХ ЗАСАД ПІДВИЩЕННЯ
ЕФЕКТИВНОСТІ СТРАТЕГІЇ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО
ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ
МЕТОДУ MANAGEMENT BY OBJECTIVES**

Ефективна стратегія використання людського потенціалу є запорукою успішного розвитку будь-якої сфери людської діяльності. Основним ресурсом кожної організації є люди (кадри, персонал), оскільки саме вони приводять у дію решту всіх ресурсів. Для повноцінного використання фактору живої праці, необхідним є удосконалення стратегії використання людського потенціалу організації. При розробці стратегічних планів розвитку сільського господарства визначаються найважливіші пріоритети кадрової політики, завдання та напрямки їх досягнення.

Нове управлінське мислення полягає, перш за все, у постійній розробці нових і удосконаленні діючих стратегій використання людського потенціалу, складовими якої є: системи та моделі управління, ефективна кадрова політика, скорочення всіх видів витрат у господарській діяльності, систематичний пошук нових, більш удосконалених форм та методів організації управління, шляхи підвищення продуктивності праці, забезпечення гнучкості і оперативності діяльності підприємства, покращення якості виробництва [2].

Система управління персоналом на рівні підприємства (рис. 1) є взаємопов'язаною підсистемою, що повинна бути спрямована на досягнення

найбільш оптимального та ефективного використання наявних кадрів, виходячи із трудового потенціалу [2, с. 138].

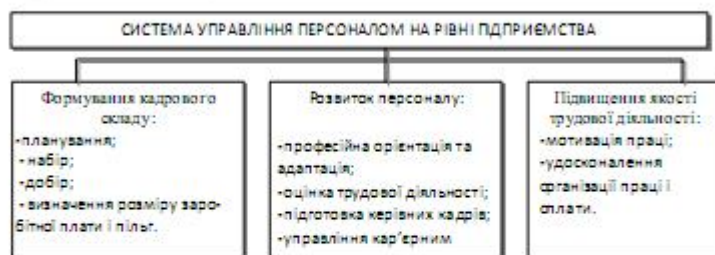


Рис. 1. Система управління персоналом на рівні підприємства

Одним з найбільш популярних сьогодні методів оцінювання персоналу (що часто застосовуються в доповнення до традиційної атестації) є метод управління за допомогою встановлення цілей (англійська аббревіатура MBO від Management by Objectives) [3, с. 421]. Управління за допомогою встановлення цілей починається з спільного (співробітник і його керівник) визначення ключових цілей співробітника на певний період (рік або шість місяців). Таких цілей повинно бути не багато, вони повинні відображувати найбільш важливі задачі діяльності співробітника на наступний період і бути: конкретними, тобто предметними і специфічними; вимірюваними, тобто такими, що піддаються кількісній оцінці; досяжними, але напруженими (на думку психологів, найбільший стимулюючий вплив на працівника дає мета, ймовірність досягнення якої становить 50%); значущими, тобто що відносяться до професійної діяльності співробітника і пов'язаними із задачами підприємства загалом; орієнтованими у часі, тобто для кожної мети повинен бути визначений термін виконання. Співробітник і керівник оцінюють виконання кожної мети (як правило, у відсотках) і усього особистого плану співробітника (набору цілей). Хоч оцінка здійснюється спільно, керівник володіє вирішальним голосом при прийнятті остаточного рішення.

Так, для персоналу ТОВ «Селищанське» оцінки проставлялися так: За першим критерієм – «Виконання професійних завдань» – показником, що використовується для оцінки працівників, є відсоток виконання робіт за звітний період. Оцінка за цим показником залежить від ступеня виконання професійних завдань. За кожен відсоток перевиконання завдань оцінка підвищується, а при невиконанні – знижується на 0,2 бали. Тобто, якщо працівник виконав завдання на 98%, отже, оцінка (O_1) складе 3,6 бали, тобто 3 бали за 95% і 0,6 – за перевиконання.

За другим критерієм – «Оперативність виконання» – показником оцінки є відсоток робіт (формула 1), виконаних вчасно або достроково P_a :

$$P_a = \frac{V_a}{V_o} \times 100\%, \quad (1)$$

де V_a – обсяг завдань, виконаних вчасно або достроково за звітний

період; V_o – загальний обсяг завдань, виконаних працівником за звітний період.

В залежності від отриманого результату ставляться оцінки. За третім критерієм – «Якість виконання робіт (бездефектність праці)» – оцінка залежить від часу, що затрачається на чи доробку виправлення помилок. За четвертим критерієм – «Професійно важливі якості і навички» – оцінка залежить від ступеня відповідності професійно важливих якостей і навичок працівника прийнятним вимогам.

Так, для керівника доцільно виділити дев'ять основних груп вимог: розумові здібності, організаційні здібності, морально-психологічні якості, стресостійкість, працездатність, володіння усною і письмовою мовою, темперамент, відсутність шкідливих звичок, стан здоров'я. По кожній групі вимог ставиться оцінка в балах у залежності від результатів тестування і порівняння з еталоном. Кожна група вимог має питому вагу в загальній системі вимог. Загальна оцінка PRO_1 тому критерію визначається за формулою 2:

$$PRO_1 = \sum_{i=1}^9 K_i \times O_i, \quad (2)$$

де K_i – питома вага i -ї групи; O_i – оцінка i -ї групи.

Для визначення оцінки за п'ятим критерієм – «Компетентність, професійні знання і практичний досвід» загальна оцінка PRO_2 визначається за формулою 3:

$$PRO_2 = \sum_{i=1}^{150} K_i \times O_i, \quad (3)$$

де K_i – питома вага i -го питання; O_i – оцінка відповіді на i -те питання.

За шостим критерієм – «Освіта» – оцінка залежить від рівня отриманої освіти. Наприклад, «вища освіта – вчений ступінь» – оцінка «відмінно», відсутність фахової освіти – оцінка «незадовільно». За сьомим критерієм – «Стаж роботи зі спеціальності» – оцінка ставиться в залежності від кількості відпрацьованих років за фахом, наприклад стаж 5–10 років відповідає оцінці «відмінно». За восьмим критерієм – «Трудова дисципліна» – оцінка залежить від кількості порушень трудової дисципліни.

За дев'ятим критерієм – «Інноваційна діяльність» – оцінка ставиться в залежності від кількості винаходів, раціоналізаторських пропозицій і публікацій. Загальна оцінка PRO_3 розраховується за формулою 4:

$$PRO_3 = \sum_{i=1}^3 K_i \times O_i, \quad (4)$$

де K_i – питома вага i -ї інноваційної діяльності (наприклад, 0,8 – питома вага раціоналізаторських пропозицій і винаходів; 0,2 – питома вага публікацій); O_i – оцінка i -го показника, що залежить від кількості раціоналізаторських пропозицій, винаходів і публікацій працівника за оцінюваний період.

За десятим критерієм – «Соціально-психологічний фактор» – оцінка проставляється з урахуванням числа конфліктних ситуацій, які виникли з вини працівника. При цьому доцільно використовувати характеристики керівників і підлеглих на атестованого працівника.

Стратегія управління персоналом ТОВ «Селищанське» направлена на закріплення та залучення кадрів, їх стабілізацію на підприємстві за рахунок

внутрішньо-організаційного переміщення і перепідготовки. Створення матеріальних та нематеріальних стимулів з метою збільшення продуктивності праці, що спонукає до індивідуального розвитку особистості. З цією метою необхідно: здійснювати постійні інвестиції у людський капітал; шукати і знаходити джерела зниження витрат; розвивати і винагороджувати активність працівників; поєднувати встановлену оплату праці з участю працівників у прибутку.

Література :

1. Петюх В.М. Управління персоналом: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. –К.: КНЕУ, 2015. – 124 с. ISBN 966-574-043-1.
2. Світовий досвід організації кадрової політики на підприємствах: [Ел. ресурс] / – 2016. – Режим доступу: <http://www.managerhelp.org>.
3. Шелегеда Б.Г., Березуцький Я.Г., Касьянова Н.В. Економіка підприємства // Навчальний посібник з грифом Міністерства освіти і науки України. – Донецьк: ДонУЕП, 2016. – 697 с.

УДК 330.42

О.В. Ключко, к.п.н., доцент, І.О. Дубровська, студентка
Вінницький національний аграрний університет

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СТРАТЕГІЇ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ ЯКІСНИХ ТЕХНІК МОДЕЛЮВАННЯ

Ефективна стратегія використання людського потенціалу запорукою успішного розвитку будь-якої сфери людської діяльності. Основним ресурсом кожної організації є люди (кадри, персонал), оскільки саме вони приводять у дію решту всіх ресурсів. Для повноцінного використання фактору живої праці, необхідним є удосконалення стратегії використання людського потенціалу організації. При розробці стратегічних планів розвитку сільського господарства визначаються найважливіші пріоритети кадрової політики, завдання та напрямки їх досягнення.

Для більш чіткої організації системи використання людського потенціалу розробляють концепцію управління персоналом, що деталізує напрямки кадрової політики, які прийняті в стратегічному плані розвитку організації. Метою концепції використання людського потенціалу — створення системи, що ґрунтується, в основному, не на адміністративних методах, а на економічних стимулах і соціальних гарантіях, орієнтованих на зближення інтересів працівника з інтересами організації в досягненні високої продуктивності праці, підвищенні ефективності функціонування, одержанні найвищих економічних результатів діяльності організації [1, с. 87].

Керівник – це насамперед працівник, однак він відповідає не тільки за результати своєї праці, але і за організацію роботи в очолюваному ним

Секція 3. СУЧАСНІ НАПРЯМКИ І ПІДХОДИ У МОДЕЛЮВАННІ ЕКОНОМІКИ

Аналіз взаємозв'язку впр. всебітного індексу навсти і індексу екологічної ефективності	
<i>ПЛАКИДА В.Г., магістрант, САУЛЯК О.С., магістрант</i>	
Деякі аспекти моделювання зовнішньоекономічної діяльності на ринку аграрної продукції	
<i>ГУСОНЬКА Д.М., аспірант, Вінницький національний аграрний університет</i>	
Електронне адміністрування ПДВ	70
<i>ПОДОЛЯНЧУК О.А., к.е.н., доцент, Вінницький національний аграрний університет</i>	
Застосування економіко-математичних методів і моделей в діяльності підприємств малого бізнесу	72
<i>ОПРИШАНСЬКИЙ В.А., магістрант, Вінницький національний аграрний університет</i>	
Оптимізація податкових ризиків підприємства	76
<i>ВОЖ В.М., д.е.н., професор, Львівський національний університет імені Івана Франка</i> <i>РУДЕНКО Р., магістрант, Львівський національний університет імені Івана Франка</i> <i>СЕМЕРЯК О.Ф., к.е.н., доцент, Львівський національний університет імені Івана Франка</i>	
Основні чинники, що спонукають до формування сучасних систем управління підприємством	78
<i>ФОСТОЛОВИЧ В.А., к.с-г.н., доцент, Вінницький національний аграрний університет</i>	
Оцінка інтерфейсного капіталу дослідних підприємств аграрного сектору	81
<i>КОЛОМІСЬ Т.В., асистент, Вінницький національний аграрний університет</i>	
Розробка науково-практичних засад підвищення ефективності стратегій використання людського потенціалу підприємства із застосуванням методу management by objectives	83
<i>КЛОЧКО О.В., к.п.н., доцент, Вінницький національний аграрний університет</i> <i>РУДИК Я.В., студент, Вінницький національний аграрний університет</i>	
Шляхи удосконалення стратегії використання людського потенціалу підприємства із застосуванням якісних технік моделювання	86
<i>КЛОЧКО О.В., к.п.н., доцент, Вінницький національний аграрний університет</i> <i>ДУБРОВСЬКА І.О., студентка, Вінницький національний аграрний університет</i>	
Сучасні тенденції імітаційного моделювання економіки	89
<i>ЛОТОВСЬКИЙ О.В., магістрант, Вінницький національний аграрний університет</i>	