

5. Порядок гарантійного ремонту (обслуговування) або гарантійної заміни технічно складних побутових товарів [Електронний ресурс] : [затверджений ПКМУ № 506 від 11.04.02 р.]. – Режим доступу : <<http://www.nau.kiev.ua>>.

6. Порядок провадження торговельної діяльності та правила торговельного обслуговування населення [Електронний ресурс] : [затверджений ПКМУ № 833 від 15.06.06 р.]. – Режим доступу : <<http://www.nau.kiev.ua>>.

7. Про практику розгляду справ за позовами про захист прав споживачів [Електронний ресурс] : постанова пленуму ВСУ від 12.04.96 р. № 5. – Режим доступу : <<http://www.nau.kiev.ua>>.

8. Кройтон, В. А. Защита прав потребителя [Текст] : учеб. пособие. – Х. : Бизнес-Информ, 2004.

9. Бірюков, І. А. Цивільне право України [Текст] : навчальний посібник / І.А. Бірюков, Ю.О. Заїка, М.В. Співак. – К. : Наукова думка, 2002.

10. Селезньов, В. В. Как защитить свои права потребителя? [Текст] : справочное пособие / В.В. Селезньов. – Х. : Одиссей, 2005.

11. Андрущенко, В. А. Права потребителей в Украине [Текст] : справочное пособие / В. А. Андрущенко, И.С. Луста. – К.: Наукова думка, 2004.

12. Панченко, А. С. Споживач та підприємець : гра на чужому полі [Текст] / А.С. Панченко // Юридичний вісник України. – 2006. — 23 грудня.

Отримано 15.03.2009. ХДУХТ, Харків.

© О.А. Лелюк, 2009.

УДК 331.108.43

Л.Д. Забродська, канд. екон. наук, доц.

В.В. Гармаш, ст. викл.

О.В. Сендецька, магістр

АКТУАЛЬНІСТЬ ОЦІНКИ ОСОБИСТИХ ЯКОСТЕЙ ПЕРСОНАЛУ

У результаті систематизації досліджень авторами сформульовано визначення поняття «сучасний менеджер» та запропоновано концепцію управління кадрами, яка ґрунтується на вивченні особистих якостей персоналу.

В результате систематизации исследований авторами сформулировано определение понятия «современный менеджер» и предложена концепция управления кадрами, которая основана на изучении личных качеств персонала.

As a result of research systematization author has defined the notion of «contemporary manager» and offered the concept of personnel management based on studying personal qualities of employees.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Питання відбору, підготовки і підвищення кваліфікації працівників на підприємствах ніколи не втрачали своєї актуальності. Особливої гостроти вони набули в зв'язку з переорієнтацією економіки країни на ринкові умови господарювання. Процес становлення сучасних економічних відносин став поштовхом до усвідомлення того, що працівники є головним потенціалом та резервом підприємства, тому що саме від них залежить якість продукції або послуг, що надає підприємство. Саме тому зараз підприємства все більше потребують сучасної управлінської системи, яка б враховувала методику оцінки особистих якостей персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні, методичні та прикладні аспекти актуальних проблем управління персоналом набули значного розвитку у працях українських вчених В.Ф. Андрієнка, В.Г. Щербак, С.І. Бандура, Л.К. Безчасного, Д.П. Богині, І.К. Бондар, О.А. Бугуцького, Л.І. Воротіної, В.М. Данюка, Г.А. Дмитренка, М.І. Долішного, С.М. Злупка, Є.П. Качана, Т.Ю. Базарова, А.М. Колота, Л.В. Кривенко, І.Д. Крижка, В.Д. Лагутіна, Е.М. Лібанової, І.І. Лукінова, А.М. Колот, Ю.В. Ніколенка, В.М. Новікова, О.Ф. Новікової, В.Г. Щербак, Н.О. Павловської, Ю.І. Палкіна, І.Л. Петрової. Проте, незважаючи на пильну увагу зазначених авторів до цієї проблеми, питання побудови моделі управління персоналом на основі оцінки його особистих якостей залишається актуальним.

Мета та завдання статті. Метою статті є розробка теоретичних положень для удосконалення кадрової політики підприємства, яка б враховувала аналіз оцінки особистих якостей персоналу.

Виклад основного матеріалу дослідження. На сьогоднішній день персонал підприємства характеризується високим динамізмом розвитку. Це проявляється і у швидкому процесі оновлення професійних знань, навичок, вмінь, і в зростанні ролі ділових якостей працівників. Ринкове середовище ставить жорсткі вимоги до якісних характеристик працівників, до їх компетенції, заповзятливості, умінні швидко знаходити правильні рішення в умовах гострої конкурентної боротьби.

Проте, в останні роки зростає значення такого підходу до оцінки діяльності працівників, як оцінка його особистих якостей. Основним змістом кадрової політики підприємства, на думку деяких авторів [1;7], є його забезпечення персоналом високої якості, що досягається за допомогою:

– планування чисельності персоналу, його відбір і найом, аналіз плинності кадрів і т.ін.;

– розвиток персоналу (підвищення кваліфікації, атестація, перепідготовка, просування по службі);

– вдосконалення організації та стимулювання праці, забезпечення дотримання техніки безпеки, соціальні гарантії та виплати.

Крім основних положень кадрової політики, що мають загальний характер і закріплених законодавчо, існують завдання методичного характеру, що вимагають аналізу вибраних варіантів кадрових рішень (рис. 1).

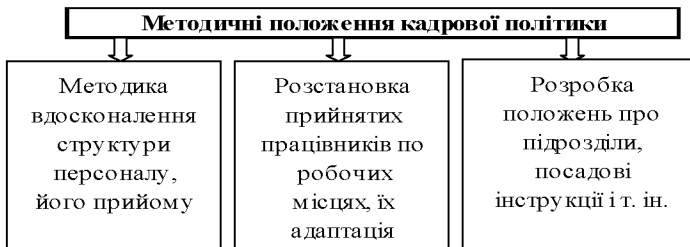


Рисунок 1 – Завдання методичного характеру кадрової політики

Оцінка якостей працівника актуальна у зв'язку з тим, що при прийомі на навчання, роботу, при відборі кандидатів на нову посаду та в інших випадках виникає необхідність оцінки саме особистих якостей конкретної людини. Це є цілком виправдано, тому що добрі ділові якості та високий професійний рівень ще не є запорукою того, що людина зможе їх реалізувати у новому колективі або на новій посаді. У таких випадках важливо правильно оцінити більш фундаментальні якості людини.

Інший аспект, що вимагає необхідності оцінки особистих якостей працівника, є в тісному зв'язку з тенденцією управління до децентралізації. В умовах скорочення кількості наказів про виконання конкретних дій, особливого значення набувають такі особистісні якості працівника як [2]:

- ініціативність;
- організованість;
- відповідальність за виконання поставлених завдань;
- швидкість прийняття рішень.

Безперечно, перспективні працівники мають володіти всіма перерахованими вище характеристиками.

Однак, на думку автора, в сучасних ринкових умовах особистого значення набувають такі людські якості (рис. 2).

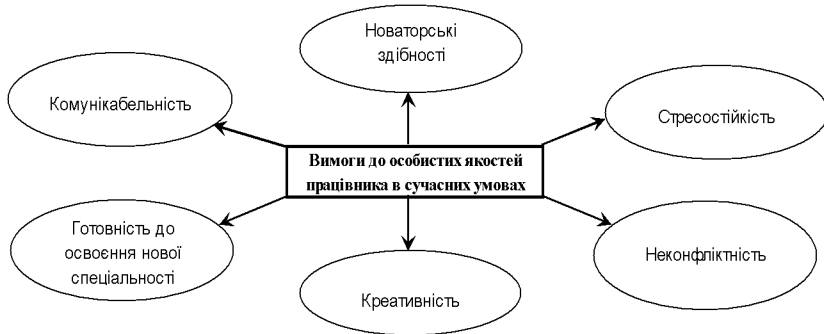


Рисунок 2 – Сучасні вимоги до особистих якостей персоналу

Також, не маловажним є дослідження інтересів та вподобань працівників. Високо цінуються:

- володіння однією або кількома іноземними мовами;
- активна участь у громадській діяльності ;
- проходження різноманітних курсів;
- наявність відзнак, нагород, дипломів та т. ін.

Усе це свідчить про заінтересованість людини у своєму як професійному так і інтелектуальному розвитку, його зацікавленість у просуванні по кар'єрній сходинці, говорить про енергійність та намагання бути лідером. Безумовно, людина з даними характеристиками буде дуже корисним співробітником для компанії, оскільки вона сама зацікавлена у зростанні престижу фірми, її розвитку і докладатиме усіх зусиль для досягнення саме такого результату.

Людські ресурси – це один з компонентів організації, який впливає на успіх діяльності компанії в цілому. Те, як він буде використовуватися залежить, насамперед від управління цим ресурсом. Дуже важливо, щоб працівники розуміли, що організація цінує свій персонал та, в силу своїх можливостей, піклується про нього, навіть у момент скорочення його чисельності. Отже, система розвитку персоналу повинна бути гнучкою, здатною змінити зміст, методи організаційні форми згідно з ситуацією, що складатиметься на ринку праці [3].

Запорукою успіху підприємства являється ступінь його участі в еволюційному розвитку свого власного персоналу – від студента до професіонала.

Оцінка якостей персоналу важлива для організації при розставці працівників. Формування кваліфікованого керівника і спеціаліста – процес тривалий і складний, який слід планувати на кілька років

вперед, і без оцінки якостей працівника (попередньої і наступної) тут не обійгись.

Таким чином, автор надає наступне визначення поняттю «сучасний менеджер».

Сучасний менеджер – це людина, яка володіє як загальними основами управління, так і специфічними знаннями та вміннями в області стратегії управління, інновацій, маркетингу, управління персоналом та виробництвом. Для того щоб виконувати свої складні функції, менеджери повинні мати специфічні знання та мати здатність використовувати їх на практиці у повсякденній роботі. У своїй діяльності менеджер повинен керуватися стратегією підприємства (під реалізацію якої готується та розвивається персонал), принципами організації та ведення бізнесу характерними для даної компанії, моральними цінностями й амбіціями керівників, а також загальноприйнятими в рамках підприємства цінностями та культурою.

Професійний менеджер по роботі з персоналом зустрічається в своїй повсякденній діяльності з безліччю проблем. Це пов'язано з великою складністю при відборі, формулюванні і обліку оцінки особистих якостей. Дана складність обумовлена широким спектром особистих якостей, суб'єктивізмом при їх сприйнятті й підвищеною вірогідністю порушення правил вибору критеріїв, які були сформульовані при розгляді показників результативності праці. Та головна проблема криється у відсутності можливості безпосереднього спостереження властивостей особи. Саме тут виникає складність в об'єктивному оцінюванні людини, з якою менеджер особисто не знайомий і раніше не працював [2]. Безумовно, до уваги слід приймати резюме та позитивні відгуки (при їх наявності), які подаються на розгляд при прийомі на роботу. Та все ж таки, слід зазначити, що вони не відіграють вирішальну роль при прийнятті рішення, хоча і мають немаловажне значення.

Що ж допомагає менеджеру зробити правильну оцінку особистих якостей працівників? У наш час дуже популярним та розповсюдженим є надання пропозиції потенційному працівнику заповнити різного роду анкети або пройти тестування (психодіагностичні, професійні, психофізіологічні, ситуаційно-поведінкові тести), в яких містяться специфічні питання, відповіді на які потім детально вивчаються та аналізуються. Ці методи дозволяють одержати картину особистісних якостей і зробити висновок як саме ці якості будуть проявлятися в роботі. Ще одним ходом, який практикується в багатьох провідних фірмах, є пропозиція до кандидата створити зображення або рисунок. Як не дивно, саме в такий спосіб можна визначити поведінкові та психологічні характеристики особистості.

Відповідно, зробивши деякий аналіз особистих якостей людини, компанія одержить дані про те, які слабкі місця має кожен співробітник чи претендент на посаду і чи є в нього прихований потенціал. На основі цього далі вже підбирається індивідуальна програма розвитку.

Але всі вище перераховані методи прийнятні, здебільшого, для новачків. Яким же чином компанія сприятиме розвитку та розкриттю якостей вже існуючих робітників? Можна виділити наступні мотиви до самовираження та розкриття особистих якостей [5]:

- створення умов для самореалізації;
- формування командного духу та поваги;
- створення позитивного клімату в колективі;
- представлення можливостей кар'єрного росту;
- громадське визнання трудової діяльності;
- імідж, престиж та т. ін.

У практиці сучасних підприємств доцільно реалізовувати два направлених підходи до мотивації:

1. Прагнення максимально активізувати творчу особистість;
2. Спрямування активності працівників на досягнення конкретного результату.

Ще одним важливим напрямком роботи менеджерів є правильна розстановка набраного персоналу з врахуванням їх особистих якостей. Слід зазначити, що і серед фахівців вищої категорії різноманітних спеціальностей є ті, хто показує найкращі результати своєї професійної діяльності тільки у колективі, під керівництвом сильного лідера. Саме від нього, його вміння постройти роботу та створити умови для її виконання залежить й клімат в колективі. Є й ті, для кого неможливі групові рамки. Для них найкращими умовами для власної самореалізації буде створення умов цілковитої самостійності та незалежності, в яких проявиться «геній» працівника.

Як бачимо, вивчення характеру та якостей працівників має важливу роль при визначенні подальшого місця та напрямку їх роботи. Це підтверджується, скажімо, і тим, що існує окрема група робітників, які можуть працювати виключно в умовах жорсткого контролю й нагляду, бо без цього втрачають свій тонус. А інша група, навпаки, критику й жорсткий контроль сприймають дуже болісно і втрачають бажання до професійної самореалізації, тому для них повинен бути особистий підхід (із застосуванням преміювань, заохочень тощо).

Від професійності менеджерів, що працюють з персоналом на підприємстві, насправді, залежить дуже багато. Саме від їх досвіду роботи з людьми, професійної інтуїції залежатиме як буде виконане поставлене завдання з забезпечення підприємства висококваліфіковани-

ми та амбіційними працівниками. Така активна кадрова політика означає здійснення розвитку і стабілізацію персоналу (тобто його закріплення в рамках підприємства).

Особливої актуальності це набуває через обмеженість джерел готової кваліфікованої робочої сили і її зростаючої вартості. На перший план виходить завдання розвитку і максимального використання вже існуючого у підприємства трудового потенціалу. Кадрова політика повинна узгоджуватися з політикою розвитку підприємства (наприклад, якщо підприємство працює з іноземними партнерами, то доцільним буде найом викладача з іноземних мов з метою проведення відповідних курсів серед працівників), її засобом управління є корпоративна стратегія управління людськими ресурсами. Кадрова політика стане значно ефективнішою, якщо не лише будуть проголошені основні цілі та цінності, але і показано, за допомогою яких засобів можна отримати оптимальне багатство кадрового потенціалу, що це дасть кожному працівнику.

Персонал у сучасних умовах повинен бути високоосвіченим, володіти високою загальною культурою, стратегічним мисленням й ерудицією [6]. Роль кадрового менеджменту на сьогоднішній день дуже велика, в першу чергу, тому, що саме ця ланка забезпечує на підприємстві цілісність, організованість і дисципліну.

Твердження «кадри вирішують все» поступово трансформується в «управління кадрами вирішує все». Саме від грамотного управління кадрами (в т.ч. на основі вивчення їх особистих якостей), яких треба виховувати, мотивувати, розвивати, сертифікувати – залежатиме успіх компанії на ринку. Тому постає завдання розробки нової, більш якісної кадрової політики підприємства, яка б ґрунтувалася на вивченні особистих якостей працівників та виявляла найбільш амбіційних та перспективних серед них, що, безперечно, принесуть для компанії більшу користь.

Висновки. Оцінка персоналу – це невід’ємна й одна з найважливіших складових у структурі управління підприємством. Отже, процес формування нових економічних відносин потребує розробки широкого використання адекватних сьогоднішню методів оцінки персоналу, його управління і розвитку.

Список літератури

1. Абрамова, Ю. В. Удосконалення кадрової політики підприємства [Текст] / Ю. В. Абрамова, А. В. Вороніна. – Д. : ДДТУ, 2008.
2. Актуальність оцінки особистих якостей персоналу [Текст] / І. М. Коновал, О. Ю. Чугай. – Х. : ХНАУ, 2008.

3. Семів, Л.К. Регіональна політика: людський вимір [Текст] / Л. К. Семів. – Львів : Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2004.

4. Щецин, Г. В. Основы кадрового менеджмента [Текст] / Г. В. Щецин. – 4-е изд., испр. – К. : МАУП, 2002.

5. Холодова, Ж. М. Основні методи оцінювання ділових та особистісних якостей фахівців [Текст] / Ж. М. Холодова. – Х. : ХНЕУ, 2008.

6. Управління людськими ресурсами: філософські засади [Текст] : навч. посібник / під ред. проф. В. Г. Воронкової. – К. : Професіонал, 2006.

7. Нагаєв, В. М. Удосконалення організації управлінської праці в системі управління персоналом [Текст] / В. М. Нагаєв. – Х. : ХНАУ, 2008.

Отримано 15.03.2009. ХДУХТ, Харків.

© Л.Д. Забродська, В.В. Гармаш, О.В. Сендецька, 2009.

УДК 658.14

Т.Ю. Бондаренко, ст. викл. (ПФ ХДУХТ, Первомайськ)

ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ОЦІНКИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто чинники формування оцінки інвестиційної привабливості підприємства на рівні країни, регіону, галузі, підприємства та інвестиційного проекту, на кожному рівні визначено кількісні та якісні ознаки чинників.

Рассмотрены факторы формирования оценки инвестиционной привлекательности предприятия на уровне государства, региона, отрасли, предприятия и инвестиционного проекта, на каждом уровне определены количественные и качественные признаки факторов.

The factors of forming of estimation of investment attractiveness of enterprise are considered at the level of the state, region, industry, enterprise and investment project, at every level the quantitative and high-quality signs of factors are certain.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сучасний економічний розвиток суб'єктів господарювання в Україні нерозривно пов'язаний із підвищенням їх інвестиційної привабливості як для залучення іноземних інвестицій, так і для міжгалузевого перерозподілу інвестиційних ресурсів. Реалізація різномасштабних інвестиційних процесів умотивовується обґрунтованим прагненням інвесторів брати участь у певному виді бізнесу. Тому в процесі прийняття рішення щодо інвестування великого значення набуває оцінка інвестиційної при-