

мирових інвестиційних концепцій передумов формування інноваційного потенціала АПК.

Методика дослідження. Для досягнення поставленої мети в дослідженні були використані наукові методи: аналіз – при дослідженні сучасних концепцій формування інноваційного потенціала АПК з використанням інвестиційних ресурсів; синтез, індукції, дедукції, порівняння, логічного узагальнення результатів – при обґрунтуванні інвестиційних передумов формування і використання інноваційного потенціала АПК і його впливу на економічний ріст, скорочення бідності і забезпечення продовольственої безпеки.

Результати. Визначено, що інвестування в сектор АПК є важливим елементом розвитку інновацій, що, в свою чергу, сприятиме економічному ріст, скороченню бідності і забезпеченню продовольственої безпеки. Проаналізовані сучасні концепції формування інноваційного потенціала АПК з використанням інвестиційних ресурсів. Встановлено, що ріст інвестицій (зокрема, окремих) в секторі АПК повинен супроводжуватися забезпеченням стійкого і соціально-відповідального характеру цих інвестицій.

Наукова новизна результатів дослідження полягає в аналізі сучасних концепцій формування інноваційного потенціала АПК на основі використання інвестиційних ресурсів, зокрема Рамочної концепції інвестицій в АПК (PFIA), розробленої ОЕСР в 2014 р., і Концепції системи інновацій в АПК (AIS), розробленої Всесвітнім банком в 2012 р.

Визначено структуру механізму формування інноваційного потенціала. В межах механізму формування інноваційного потенціала АПК виділені інвестиційні передумови формування його інноваційного потенціала.

Практична значимість результатів дослідження полягає в можливості подальшого застосування окремих положень і заходів проаналізованих концепцій в агропромисловому секторі України з метою збільшення інноваційного потенціала АПК.

Ключові слова: інноваційний потенціал, АПК, інвестиції, механізм, концепція.

УДК 331.103.15

Гільорме Т.В.,
к.е.н., старший викладач кафедри статистики, обліку
та економічної інформатики,
Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. Динамічний розвиток суспільних відносин, глобальних змін у всій сукупності продуктивних сил призводить до структурних змін у кількісному та якісному розвитку персоналу на всіх фазах ресурсного використання: формування, використання, відтворення під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів. Персонал, це мабуть єдиний ресурс, який постійно знаходиться у руці, і не тільки у обороті підприємства, але змінюється у суспільному житті, при цьому набуваючи все нових унікальних властивостей. Оцінка, як важливий елемент системи управління персоналом підприємства, дозволяє безпосередньо впливати на рівень впливу негативних факторів та виступає джерелом для ефективного функціонування інших підсистем управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми оцінки персоналу підприємства вивчали такі науковці як, С. Вертегел [1], М. Доронина [2], О. Єлісєєва [4], С. Карамзін [5], С. Мочерний [3], І. Краснопецева [6], С. Радько [8]. Але у більшості наукових розробок мало уваги приділено властивостям персоналу, які впливають на його розвиток, а отже, заходи щодо розвитку не є повністю забезпеченими внутрішніми ресурсами та недостатньо відповідають зовнішнім умовам, що, у свою чергу, впливає на результати побудови стратегій розвитку персоналу підприємства, на терміни впровадження, а, отже, й на можливість оновлення підприємства. Усе це свідчить про актуальність теми, а відтак зумовило вибір напряму дослідження в науковому та практичному аспектах.

Постановка завдання. Метою дослідження є розробка теоретичних, методологічних положень і практичних рекомендацій щодо формування системи оцінки персоналу інноваційного підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Персонал потрібен в суспільному виробництві не сам по собі, а для виконання виробничих завдань на робочому місці, функціональних обов'язків. Вирішення завдання удосконалення персоналу починається з оцінки розвитку робочого місця та прогнозу подальшого розвитку техніки, технології, особливо на ступені інформаційного суспільства.

Термін «персонал» походить від лат. personalis, що означає весь особовий склад працівників (включаючи постійних і тимчасових), що перебувають з організацією як юридичною особою у відносинах, що регулюються договором найму. На наш погляд, поняття «персонал» необхідно

трактувати як соціально-економічну категорію, яка відображає соціальну спільність працівників конкретного підприємства та дозволяє такій адміністративній одиниці розробляти і застосовувати стратегії, що ведуть до підвищення раціональності і ефективності діяльності.

При цьому слід звернути увагу на особливості даного трактування:

1. Персонал необхідно розглядати як особливий, пріоритетний вид ресурсу, якій у комбінації з іншими ресурсами підприємства (активами, інформацією, знаннями, підприємницькими здібностями та іншими ресурсами), їх якісного стану.

2. Персонал, як сукупність найманих особистостей, є носіями відповідних властивостей (природних, набутих та системних), які використовуються в трудовій діяльності та адаптуються в існуючих умовах на підприємстві в залежності від виду економічної діяльності. Тобто це здатність відповідати вимогам робочого місця на підприємстві, функціональним обов'язкам згідно внутрішнього регламенту, що дозволяє максимально наблизитися до досягнення цілей підприємства.

3. Персонал є носієм інших особливих ресурсів підприємства: інформації, знань, підприємницьких здібностей, тому потрібно враховувати специфіку особистих цілей найманих штатних, тимчасових працівників, зовнішніх сумісників, працюючих власників підприємства.

4. Персонал як соціальна спільність працівників, об'єднання індивідуальних особистостей в єдину систему (трудова колектив підприємства) розвивається і діє згідно синергетичного ефекту – ефект від суми перевищує суму складових елементів. Тобто збільшення показників ефективності діяльності підприємства в результаті об'єднання, інтеграції окремих особистостей (персоналії) єдину систему (трудова колектив), де ефект від взаємодії елементів системи підприємства перевищує суму ефектів діяльності кожного елементу окремо.

5. Персонал як відкрита система суспільних відносин формується і змінюється під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів. При цьому даній системі характерні: цілісність (трудова колектив (єдине ціле) та підсистема окремих особистостей (персоналії)); ієрархічність побудови (взаємодія двох підсистем: керуючої (роботодавець) та керованої (трудова колектив та окремі особистості (персоналії)); структуризація (процес функціонування системи обумовлений не стільки властивостями її окремих елементів, скільки властивостями самої структури); множинність (для опису окремих елементів і системи загалом можливо використовувати безліч кібернетичних, економічних і математичних моделей) та системність (властивість об'єкта володіти всіма ознаками системи).

Підсумовуючи все вищезазначене, персонал в залежності від виду економічної діяльності підприємства, повинен мати певні персональні властивості, які направлені на адаптацію даної системи в існуючому мінливому зовнішньому та внутрішньому середовищі, особливо в умовах кризових явищ. Аналіз вимог до вакантних місць персоналу підприємств, що висувають роботодавці, дозволив класифікувати властивості персоналу на 3 групи: природні властивості, набуті соціально-професійні здібності та системні властивості.

Для України найбільш традиційною системою оцінки розвитку персоналу підприємств зв'язку є атестація (на сучасному етапі згідно Закону України «Про професійний розвиток працівників» [7]): «атестація працівників – процедура оцінки професійного рівня працівників кваліфікаційним вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня». Головний недолік методу «атестація персоналу» - розширення складу працівників, які оцінюють тих, хто проходить атестацію, може стати причиною конфліктів між працівником, його колегами або підлеглими, пов'язаних з його реакцією на оцінку ділових та особистих властивостей.

Тому все більше підприємств створюють внутрішню систему оцінки персоналу, це дозволяє вирішувати більш широкий спектр завдань: для прийняття рішень щодо змін кваліфікаційної категорії, просування або переведення працівника, для формування планів навчання і для виділення резерву керівників, стимулювання і мотивування персоналу. Головна перевага внутрішніх систем оцінки полягає в тому, що вони дозволяють приймати рішення, виходячи з результатів реальної діяльності того чи іншого працівника.

У сучасних економічних школах представлено безліч напрямків досліджень з проблематики методології оцінки персоналу підприємства. Зокрема, С. Мочерний [3, с. 320] запропонував показники оцінки персоналу у вартісній формі: обчислення фондового еквіваленту заміщення одного середньорічного працівника, зведення до фондового аналога річного фонду оплати праці через норматив окупності капітальних вкладень, обчислення витрат на відтворення персоналу за нормативний період часу. С. Радько, А. Афанасьєва [8, с. 96] пропонують аналізувати 15 найбільш характерних компонентів, які здійснюють максимальний вплив на кінцеву мету підприємства, розраховують індекси по кожному компоненту. І. Краснопевцева [6] пропонує визначати інтегральні показники, розрахувати їх кількісний зв'язок з очікуваним рівнем продуктивності праці.

Для аналізу впливу властивостей персоналу підприємства на його розвиток запропоновано обрати шість факторів, що характеризують розвиток персоналу: рівень кваліфікації (розряд), стаж роботи за спеціальністю, рівень освіти, стать, вік та адаптованість до змін умов діяльності підприємства, оскільки вони, на наш погляд, є найбільш значущі і узагальнюючі (сукупність якостей) персоналії (працівника). Так, рівень кваліфікації, що відображає рівень професійної підготовленості до виконання роботи максимальної

якості при мінімальних витратах енергії, тісно пов'язаний з рівнем його інтелектуального розвитку, і з накопиченим виробничим досвідом. Освіта – це основа розвитку особистості, визначає як загальний інтелектуальний рівень, так і діловий потенціал людини, стимулює її трудову і творчу активність. Стаж роботи за фахом залежить від психофізіологічних особливостей особистості, які, в свою чергу, визначають як мотивацію до праці, так і відповідальність особистості за свої дії, адаптованість до трудового колективу. Від стажу роботи залежить накопичений виробничий досвід. Вік визначає стан здоров'я працівника і психофізіологічні особливості його особистості. Стать людини – це одна з його найважливіших суспільних характеристик, яка багато в чому визначає соціальну, культурну і когнітивну орієнтацію особи. Від того, як індивіди сприйматимуть те або інше нововведення (будь це нова ідея, новий виробничий механізм, або нова організація праці), багато в чому буде залежати швидкість (а іноді і сама можливість) поширення усього нового. Однією з важливих характеристик, сприяючих успіху інновацій, є інноваційна сприйнятливість. На наш погляд, можливо відокремити такі якісні властивості персоналу підприємства, що визначають цю характеристику: відкритість новому досвіду, критичність мислення і здатність долати стереотипи в професійній діяльності.

Для розуміння цього явища необхідно зазначити, що таке феноменологія інновації. Це нова, нетрадиційна ситуація в професійній діяльності, що веде до змін і вимагає від людини змінити звичні дії. Однією з важливих характеристик інноваційної особи є адекватна самооцінка. Зазвичай вважають, що самооцінка є єдиною дефініцією, проте багато авторів виділяють в ній різні складові: окрім ситуаційної, ще і глобальну, індивідуальну і соціальну, а також розрізняють ситуативну самооцінку і постійно знижену [6; 8, с. 98]. Іншими необхідними для інноваційної діяльності характеристиками, на наш погляд, виступають готовність до активізації дослідницької поведінки у відповідь на новизну стимулу, успадковане прагнення до пригноблення або повного припинення провідної діяльності і наполегливість. Індивіди з низьким «пошуком новизни» не бажають змін, порушень у неспішному рутинному ході свого життя і чинять опір. Люди з високим «уникненням шкоди», як правило, заздалегідь сильно турбуються і гальмують свою діяльність завищеними, часто необґрунтованими побоюваннями навіть в найбуденніших обставинах, уникають нових вражень через ризик фізичного або психологічного збитку, пристосовуваність до змін і нововведень.

При цьому основними елементами інноваційної політики підприємства є: її носій (творча особистість), який має певну інноваційну ідею (ядро інновації) та проводить інноваційний експеримент (джерело інновації); споживач інновації (клієнт або група клієнтів) - фізичні та юридичні особи (що отримують послуги); а також інституції, що забезпечують впровадження інновацій у процес діяльності (насамперед підприємства).

Дослідження залежності розвитку персоналу підприємств від обраних властивостей проводилося з допомогою кореляційно-регресійного аналізу. Для визначення кількісного впливу кожного досліджуваного фактора на розвиток персоналу застосовувався метод парної кореляції. Для оцінки розвитку персоналу підприємств від всієї групи досліджуваних факторів застосовувався метод множинної кореляції. Вихідні дані апроксимувалися лінійними моделями рівнянь регресії. Результатом багатфакторного аналізу стало рівняння множинної регресії в стандартизованому масштабі, коефіцієнти якої показують порівняльну силу впливу зміни кожної змінної на зміну функції, а знак перед коефіцієнтом показує напрямок цього впливу:

$$L = a \times K_g + b \times C_m + c \times O_{cv} - d \times B_{ik} + g \times C + f \times A_{ip}, \quad (1)$$

де L - стандартизовані значення змінних K_v , C_t , O_{cv} , B_{ik} , C , A_{ip} ;

a, b, c, d, g, f - коефіцієнти (параметри) регресійної моделі;

K_v – рівень кваліфікації;

C_t – стаж роботи по спеціальності;

O_{cv} – рівень освіти;

B_{ik} – вік;

C – стать;

A_{ip} – інноваційна сприйнятливість.

Але треба зауважити, що сила впливу на розвиток персоналу залежить від того, до якої категорії працівників він належить – різні вимоги робочого місця до розвитку персоналу. Можна виділити 4 групи освітньо-кваліфікаційні групи: керівники, фахівці, робітники, технічні спеціалісти. Але основне навантаження при виконанні технологічних процесів здійснюють робітники. Виконання підприємством завдань з продуктивності праці тісно пов'язане з виконанням норм виробітку робітниками, а зростання обсягів виконання послуг забезпечується в результаті зростання інтенсивності їх праці. Дані про виконання норм виробітку основними робітниками відображаються в річній звітності підприємства, характеризуючи рівень продуктивності праці і стан нормування праці на підприємстві. Необхідно

виділити в категорії робітників три групи: висококваліфіковані, середньокваліфіковані, низькокваліфіковані.

Головним показником, який безпосередньо впливає на якість виконуваної роботи, є кваліфікація. Для оцінки кваліфікації доцільно використати систему, що включає чотири складові (табл. 1): тарифний розряд (бали, що нараховуються, відповідають розряду); освоєння працівником додаткових професій (за кожну 1,5 балу) - $P_{\text{дод}}$; освоєння працівником суміжних професій (за кожну 1 бал) - $P_{\text{суміж}}$; творчий потенціал, що оцінюється по кількості поданих за останні п'ять років раціоналізаторських пропозицій (за кожне 0,2 балу) $P_{\text{пропоз}}$.

Таблиця 1

Оцінка кваліфікації персоналу підприємства

Градація кваліфікації працівників	Оцінка градації, бали
1 розряд + $P_{\text{дод}}$ + $P_{\text{суміж}}$ + $P_{\text{пропоз}}$	1 розряд + 1,5x $P_{\text{дод}}$ + 1,0x $P_{\text{суміж}}$ + 0,2x $P_{\text{пропоз}}$
2 розряд + $P_{\text{дод}}$ + $P_{\text{суміж}}$ + $P_{\text{пропоз}}$	2 розряд + 1,5x $P_{\text{дод}}$ + 1,0x $P_{\text{суміж}}$ + 0,2x $P_{\text{пропоз}}$
3 розряд + $P_{\text{дод}}$ + $P_{\text{суміж}}$ + $P_{\text{пропоз}}$	3 розряд + 1,5x $P_{\text{дод}}$ + 1,0x $P_{\text{суміж}}$ + 0,2x $P_{\text{пропоз}}$
4 розряд + $P_{\text{дод}}$ + $P_{\text{суміж}}$ + $P_{\text{пропоз}}$	4 розряд + 1,5x $P_{\text{дод}}$ + 1,0x $P_{\text{суміж}}$ + 0,2x $P_{\text{пропоз}}$
5 розряд + $P_{\text{дод}}$ + $P_{\text{суміж}}$ + $P_{\text{пропоз}}$	5 розряд + 1,5x $P_{\text{дод}}$ + 1,0x $P_{\text{суміж}}$ + 0,2x $P_{\text{пропоз}}$
6 розряд + $P_{\text{дод}}$ + $P_{\text{суміж}}$ + $P_{\text{пропоз}}$	6 розряд + 1,5x $P_{\text{дод}}$ + 1,0x $P_{\text{суміж}}$ + 0,2x $P_{\text{пропоз}}$

Джерело : авторська розробка

Оцінка градацій та вагомість показників перегляду кваліфікаційних розрядів персоналу представлено в табл. 2 (бальна шкала від 0 до 10).

Таблиця 2

Оцінка градації перегляду кваліфікаційних розрядів персоналу підприємства

Показники властивості персоналу	Градація працівників	Оцінка градацій ($\Gamma_{\text{оц}}$)	Питома вага показників, $\sum = 1$
Кваліфікація ($K_{\text{кв}}$)	Розраховано за даними табл. 1	Розраховано за даними табл. 1	0,6
Освіта ($K_{\text{освіт}}$)	Неповна середня	3,7	0,1
	Загальна середня	6,3	
	Середня спеціальна	8,3	
	Вища за профілем	10,0	
	Вища не за профілем	6,7	
Стаж роботи за професією ($K_{\text{ст}}$)	$K_{\text{ст}} > 3$ років	3,0	0,2
	$3 < K_{\text{ст}} < 10$ років	7,0	
	$10 < K_{\text{ст}} < 20$ років	10,0	
	$20 < K_{\text{ст}} < 30$ років	7,7	
	$K_{\text{ст}} > 30$ років	5,3	
Вік ($K_{\text{вік}}$)	$K_{\text{вік}} > 20$ років	2,7	0,1
	$20 < K_{\text{вік}} < 30$ років	7,3	
	$30 < K_{\text{вік}} < 40$ років	10,0	
	$40 < K_{\text{вік}} < 50$ років	7,7	
	$50 < K_{\text{вік}} < 60$ років	6,3	
	$K_{\text{вік}} > 60$ років	2,0	

Джерело : авторська розробка

Після проведених цих розрахунків можна по підприємству для середньостатистичного працівника розрахувати показник розвитку персоналу (P_{np}):

$$P_{np} = \frac{\sum_{i=1}^n K_{kv_i} \times \Gamma_{ou} \times 0,6}{n} + \frac{\sum_{i=1}^n K_{osvit_i} \times \Gamma_{ou} \times 0,1}{n} + \frac{\sum_{i=1}^n K_{cm_i} \times \Gamma_{ou} \times 0,2}{n} + \frac{\sum_{i=1}^n K_{vik_i} \times \Gamma_{ou} \times 0,1}{n}, \quad (2)$$

де P_{np} – розрахований показник розвитку персоналу підприємства;

K_{kv} – показники рівня кваліфікації персоналу загальною чисельністю n ;

K_{osvit} – показники освіти персоналу загальною чисельністю n ;

K_{cm} – показники освіти персоналу загальною чисельністю n ;

K_{vik} – показники віку персоналу загальною чисельністю n ;

Γ_{ou} – оцінка градацій показників рівня розвитку персоналу за табл. 1; i – градація показників;

n – чисельність працівників за даною категорією.

Діапазон зміни показника для підприємств $\in 0 \div 10,0$. Для наочності результатів розрахунків у наданому діапазоні виділяються три пропорційні зони у відповідності з персоналом. Так, якщо значення показника розвитку персоналу міститься у діапазоні $0 \div 4$ – низька, при $4 \div 7$ – середня, при $7 \div 10,0$ – висока.

Запропонована кількісна оцінка розвитку персоналу для перегляду розрядів відрізняється простотою, розрахунок - універсальністю і наявністю необхідних існуючих статистичних даних відділу кадрів на всіх підприємствах без залучення спеціально підготовленого працівника.

При цьому ситуація розвитку персоналу інноваційного підприємства може визначатися трьома станами: ситуація вибору стандартних альтернатив – щодо яких потрібно зробити дію вибору, щоб в одну з них потрапити – це існування вже розроблених інструментів, важелів, методів; проблемна ситуація – розв'язання потребує більш складних дій, але які складаються з простих та звичайних дій, додаткових дій; кризова ситуація – це розв'язання за допомогою простих нововведень та потужних нововведень – прості новації дозволяють вийти з кризової ситуації в проблемну, а потужні новації дозволяють перейти від кризової ситуації до ситуації вибору стандартних альтернатив.

В ситуації кризи поступово змінюються критерії соціальної успішності. Успішність починає визначатися не демонстративним споживанням, а здатністю до нововведень. Криза – це, зазвичай, ситуація-на-межі, яка виявляє всі найкращі і найгірші властивості персоналу і залишає непоміченими властивості, якими вона подібна на безліч інших людей, на перший план виходить нововведення разом з їх носіями.

Для оцінки розвитку персоналу підприємства необхідна система показників, яка б створювала формалізовану базу для прийняття управлінських рішень, що виражали б стратегічні інтереси підприємства й мотивували його персонал до розвитку. При цьому система оцінки персоналу, як кожна система, повинна мати властивості: пов'язані з цілями та функціями (ефект синергії, ієрархічність, емерджентність, мультиплікативність, цілеспрямованість, альтернативність, робастність); пов'язані з ресурсами та особливостями взаємодії із середовищем (комунікативність, взаємодія і взаємозалежність системи і зовнішнього середовища, адаптивність, надійність, інтерактивність); пов'язані зі структурою (цілісність, неадитивність, структурність).

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином якщо цілі, до яких прагнуть працівники, сформульовані недостатньо чітко, не вказані чіткі критерії, які повинні використовуватися для виміру, то працівники не впевнені в тому, що витрачені ними зусилля приведуть до задовільної оцінки результатів їх праці, або вважають, що організація недостатнім чином компенсує їх зусилля, коли поставлена мета була досягнута. При впровадженні системи оцінки розвитку персоналу підприємств також можливо, як в даному дослідженні, зустрічати опір зі сторони персоналу, який оцінюється. І це обумовлено не тільки інертністю до змін, а страхом докорінних змін – надмірною адаптацією, насамперед, до трудового колективу. Традиційну атестацію персоналу підприємства, яка проводиться згідно законодавства, сприймають як наслідки подальшого звільнення небажаних працівників, зменшення наявних кваліфікаційних розрядів тощо. Необхідно витрачати багато зусиль на попередню роботу перед оцінкою: побудову конкурентних цілей, заради яких відбувається перебудова механізму управління персоналом підприємств. При запровадженні змін необхідно не позбавлятися від

працівників, які негативно пройшли оцінку, а повернутися до додаткової оцінки цієї групи через 2 квартали (чи відбулося покращення показників оцінки персоналу).

Бібліографічний список

1. Вертегел С.Я. Оцінка та розвиток персоналу / С.Я. Вертегел, І.І. Долженко // Зб. наук. праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). – 2013. – № 2(5). – С. 47-53.
2. Доронина М.С. Актуальные проблемы обеспечения организаций квалифицированным персоналом / М.С. Доронина, И.В. Чепель // Бизнес Информ. – 2012. – № 9. – С. 194-197.
3. Економічний енциклопедичний словник : У 2 т. / [Мочерний С.В., Ларіна Я.С., Устенко О.А., Юрій С.І.]. - Львів : Світ, 2005. - Т. 1. – 616 с.
4. Єлісєєва О.К. Методи та моделі в управлінні персоналом : [монографія] / О.К. Єлісєєва, В.М. Узунов, О.О. Третяк ; [за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. В.М. Узунова, канд. техн. наук О.К. Єлісєєвої]. – Дніпропетровськ : ІМА-прес, 2006. – 188 с.
5. Карамзин С. Оценка персонала: знакомство не вслепую [Электронный ресурс] / С. Карамзин. – Режим доступа : <http://www.proffrost.ru/news/9.html>.
6. Краснопевцева И.В. Совершенствование методов оценки качества рабочей силы промышленных предприятий как инструмента управления производительностью труда : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. экон. наук / И.В. Краснопевцева. – Тольятти : [б. и.], 2007. – 24 с.
7. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 4312-VI із змінами і доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
8. Радько С.Г. Совершенствование кадровой службы на предприятии / С.Г. Радько, А.И. Афанасьева // Справочник кадровика. – 2011. – № 2. – С. 95-102.

References

1. Vertehel, S.Ya. and Dolzhenko, I.I. (2013), «Assessment and development of personnel», *Zb. nauk. prats Tavriiskoho derzhavnoho ahrotekhnologichnoho universytetu (ekonomichni nauky)*, no. 2(5), pp. 47-53.
2. Doronina, M.S. and Chepel, I.V. (2012), «The actual problems of providing organizations with skilled personnel», *Biznes Inform*, no. 9, pp. 194-197.
3. Mochernyi, S.V., Larina, Ya.S., Ustenko, O.A. and Yurii, S.I. (2005), *Ekonomichnyi entsyklopedychnyi slovnyk: U dvokh tomakh* [Economic Encyclopedic Dictionary: In two volumes], Vol. 1, Svit, Lviv, Ukraine, 616 p.
4. Yeliseieva, O.K., Uzunov, V.M. and Tretiak O.O. (2006), *Metody ta modeli v upravlinni personalom* [Methods and models of personnel management], monograph, IMA-pres, Dnipropetrovsk, Ukraine, 188 p.
5. Karamzin, S. «Assessment of personnel: not blindfold acquaintance», available at: <http://proffrost.ru/news/9.html>.
6. Krasnopevtseva, I.V. (200), «The improvement of methods for assessing the quality of the labour force in industrial enterprise as a tool for work performance management», Thesis abstract of Cand. Sc. (Econ.), Toliatti, Russia, 24 p.
7. Verkhovna Rada Ukrainy (2012), *Pro profesiyni rozvytok pratsivnykiv* [About professional development of employees] : Zakon Ukrainy vid 12.01.2012 №4312-VI, available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
8. Radko, S.G. and Afanasyeva, A.I. (2011), «Improvement of personnel service in the enterprise», *Spravochnik kadrovika*, no. 2, pp. 95-102.

Гільорме Т.В. ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Мета - розробка теоретичних, методологічних положень і практичних рекомендацій щодо формування системи оцінки персоналу інноваційного підприємства.

Методика дослідження. У процесі дослідження використано загальнонаукові та спеціальні методи наукового пізнання, а саме: критичного аналізу, наукової абстракції та узагальнення наукового досвіду сучасних теоретичних досліджень (при визначенні напрямів удосконалення понятійного апарату, вивченні теоретичних засад та наукових підходів формування системи оцінки), кореляційно-регресійного аналізу (впливу властивостей персоналу на його розвиток); оцінку градацій (при перегляді кваліфікаційних розрядів персоналу підприємства).

Результати Обґрунтовано сутність, особливості, властивості персоналу інноваційного підприємства. Проаналізовано недоліки традиційної атестації персоналу. Визначено вплив властивостей персоналу на його розвиток. Проведено розрахунок оцінки градації перегляду кваліфікаційних розрядів персоналу підприємства. Визначено елементи інноваційної політики підприємства: носій інновації (творча особистість), споживач інновації (клієнт або група клієнтів), а також інституції, що забезпечують впровадження інновацій у процес діяльності (насамперед підприємства). Визначено якості інноваційної персоналії, такі як: відкритість новому досвіду,

критичність мислення, здатність долати стереотипи в професійній діяльності, адекватна самооцінка, готовність до активізації дослідницької поведінки у відповідь на новизну стимулу, успадковане прагнення до пригноблення або повного припинення провідної діяльності і наполегливість.

Наукова новизна полягає у формуванні системи оцінки персоналу інноваційного підприємства на основі атрибутивного підходу.

Практична значущість. Розроблена методика оцінки може використовуватися при стратегічному та тактичному плануванні розвитку персоналу підприємств.

Ключові слова: оцінка персоналу, оцінка градацій, кваліфікація, інноваційна сприйнятливість, розвиток.

Gil'orme T.V. FORMATION OF THE PERSONNEL ASSESSMENT SYSTEM OF THE INNOVATION-DRIVEN ENTERPRISE

Purpose - development of theoretical, methodological principles and practical guidelines for the formation of the personnel assessment system of the innovation-driven enterprise.

Methodology of research. In the course of research, general scientific and special scientific cognition methods have been utilized, among them: critical analysis, scientific abstraction and conceptual generalization of the scientific experience from contemporary theoretical studies (when defining the ways of improving the conceptual framework, studying theoretical principles and scientific approaches for formulating the assessment system), correlation and regression analysis (impact of the personnel properties upon its development); gradation system evaluation (when reviewing skills and qualifications grades of the enterprise personnel).

Findings. The work contains the substantiation of the essence, the peculiarities and the properties of the personnel employed at innovation-driven enterprise. Analysis is conducted to reveal the disadvantages of the traditional approach to personnel certification. An influence of the personnel properties upon its development is determined. A calculation for assessing the gradation of the qualification categories revision for enterprise personnel is conducted. Define the elements of the innovation policy of the enterprise: the media innovation (creative personality), user innovation (client or group of clients), as well as the institutions that ensure the implementation of innovations in process activities (primarily businesses). Defined quality innovative personalities, such as: openness to experience, critical thinking, the ability to overcome stereotypes in your career, adequate self-esteem, readiness to enhance exploratory behavior in response to stimulus novelty, inherited oppression or complete cessation of leading activity and perseverance.

Originality consists in the formation of the system of personnel assessment of innovation-driven enterprise on the basis of attributive approach.

Practical value. The developed methodology of assessment can be utilized in the strategic and tactical planning of enterprise personnel development.

Key words: personnel assessment, assessment of gradations, qualification, innovation perception, development.

Гильорме Т.В. ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ИННОВАЦИОННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Цель - разработка теоретических, методологических положений и практических рекомендаций по формированию системы оценки персонала инновационного предприятия.

Методика исследования. В процессе исследования использованы общенаучные и специальные методы научного познания, а именно: критического анализа, научной абстракции и обобщения научного опыта современных теоретических исследований (при определении направлений совершенствования понятийного аппарата, изучение теоретических основ и научных подходов формирования системы оценки), корреляционно-регрессионного анализа влияния свойств персонала на его развитие); оценку градаций (при просмотре квалификационных разрядов персонала предприятия).

Результаты. Обоснована сущность, особенности, свойства персонала инновационного предприятия. Проанализированы недостатки традиционной аттестации персонала. Определено влияние свойств персонала на его развитие. Проведено расчёт оценки градации пересмотра квалификационных разрядов персонала предприятия. Определены элементы инновационной политики предприятия: носитель инновации (творческая личность), потребитель инновации (клиент или группа клиентов), а также институты, обеспечивающие внедрение инноваций в процесс деятельности (прежде всего предприятия). Определены качества инновационной персоналии: открытость новому опыту, критичность мышления, способность преодолевать стереотипы в профессиональной деятельности, адекватная самооценка, готовность к активизации исследовательского поведения в ответ на новизну стимула, унаследованное стремление к угнетению или полному прекращению ведущей деятельности и настойчивость.

Научная новизна заключается в формировании системы оценки персонала инновационного предприятия на основе атрибутивного подхода.

Практическая значимость. Разработана методика оценки может использоваться при стратегическом и тактическом планировании развития персонала предприятий.

Ключевые слова: оценка персонала, оценка градаций, квалификация, инновационная восприимчивость, развитие.