

Results. Update algorithm of labor (human resources) capable to based on these principles of integrated rehabilitation. Reproduction of labor (human) capacity as a determining element of social production is its constant movement in the production, distribution, exchange, consumption. The content of each phase is the processes which object is the labor force. Phase-by-phase reproduction of labor potential is linked to the conditions of reproduction of social and economic relations. Though, the structure, organizational-economic mechanism of reproduction of labor potential should be considered as an aggregated model - a system of 3 subsystems: phase formation, phase distribution and the phase of use of labor potential.

Conclusions. With proposed algorithm of prospective evaluation of labor capacity (as follows algorithm - III) will look like:

- 1) formation of the previous local complex indicators to measure labor potential that meet the requirements of their suitability, and a two-level selection of local indicators. During the first level selection is using the expert method of determining the significance of local indicators and their ranking. Next, is providing the analysis of pair correlation between the most important of them - the second level;
- 2) grouping and description of the calculation and economic sense is relevant component's employment potential;
- 3) selection of distinct assessment methods of labor potential – definition of assessment of complex and integrated indicators of employment potential;
- 4) calculating the weight of local indicators within the complex components of labor potential, calculated integrated indicators and assessed their level of balance;
- 5) calculated taxonomic integral indicator of labor potential and determine the level of impact on the final performance of complex integrated index for multiple regression model.
- 6) study reference values of complex indicators of employment potential, calculated rate synergies, estimated level of efficiency of existing employment potential and reserves are determined to improve it.
- 7) a strategy of labor potential is developed.
- 8) assessing the impact of employment potential for financial and economic performance of the enterprise.

УДК 338.658

*Вертегел С.Я., ст. викладач
Таврійський державний агротехнологічний університет
Долженко І.І., к.е.н., доцент
Національний університет біоресурсів і природокористування*

ОЦІНКА ТА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ

Анотація. Досліджено проблеми оцінки, мотивації та розвитку персоналу аграрних підприємств, роль мотивації персоналу. Розглянуто вплив психологічних аспектів мотивації на ефективність розвитку персоналу, мотиваційних механізмів. Значна увага зосереджена на обґрунтуванні необхідності створення системи оцінки, мотивації та розвитку персоналу.

Ключові слова. Атестація персоналу, Мотивація. Розвиток персоналу.

Вступ. Проблему адекватного до сучасних вимог розвитку персоналу, оптимального використання трудового потенціалу як важливого фактора конкурентоспроможності підприємства не завжди вдається практично вирішити у системі загального управління вітчизняними аграрними підприємствами. У сучасному аграрному підприємстві недостатньо впроваджуються ефективні напрямки розвитку персоналу (навчання і підвищення кваліфікації, формування резерву працівників) під час здійснення виробничої та інноваційної діяльності підприємств. Недостатнє врахування окремих аспектів розвитку персоналу пояснюється не тільки відсутністю коштів підприємств, але й нерозумінням управлінцями важливості цієї проблеми, що забезпечує актуальність обраної теми дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Закордонні і вітчизняні вчені Н.Я. Коваленко, О.В. Крушельницька, О.М. Савченко вказують, що на ринку праці формуються стійкі тенденції посилення уваги до оцінки якісних показників персоналу, раціонального використання, мотивації і розвитку найманих працівників підприємств: Окремими складовими розвитку персоналу займалися вчені: О.Г. Мельник, Й.М.Співак, Ю.М. Швальб. Розвиток персоналу є необхідною умовою функціонування будь-якого підприємства в умовах сучасних змін. Розвиток персоналу повинен бути неперервним, передбачати об'єктивну оцінку, професійне навчання і підвищення кваліфікації. Вищезгадані аспекти розвитку персоналу розглянуто у сучасних дослідженнях О. Ситника, А. Власової, В. Савченко [3].

Цілі та завдання. Метою дослідження було обрано удосконалення методики атестації персоналу, яка б забезпечила проведення об'єктивної оцінки праці управлінських працівників і показати необхідність системного неперервного розвитку персоналу та зміст окремих його елементів, вплив ефективного розвитку персоналу на конкурентоспроможність підприємства.

Виклад основного матеріалу. Оцінка персоналу - кадрові заходи, покликані оцінити відповідність рівня праці, якостей і потенціалу особи вимогам виконуваної діяльності. Найбільш поширений метод - це атестація,

вона є комплексним заходом оцінки персоналу та використовує різні методи для визначення атестаційною комісією відповідності кандидата вакантній посаді або посаді, яку він займає. [1]

На сьогодні існує велика кількість методів проведення атестації. Основною проблемою здійснення адекватної атестації є те, що дана процедура або не проводиться зовсім, або проводиться лише формально, «на папері», не маючи під собою практичної основи. Крім того, наявний цілий ряд проблем, таких як вживання неадекватних методів оцінки, розмиті цілі проведення атестації, відсутність дій керівництва на підставі отриманих результатів (не відбувається преміювання, підвищення кваліфікації тощо). У кожній окремій організації проведення атестації може відбуватися за різними критеріями та показниками, які визначаються специфікою виконуваних робіт. Спільним повинно бути одне – об'єктивність. Для більш ефективного проведення атестації керівників аграрних підприємств пропонується доповнити процедуру проведення атестації елементами «Методу 360°», згідно з яким визначення рівня розвитку компетенцій керівників проходить по 4-м рівням: оцінка керівника відділу вищестоящим керівництвом; оцінка керівника колегами, що займають рівні посади в одному підрозділі (або інших підрозділах); оцінка керівника з боку безпосередніх підлеглих; самооцінка. Оптимальною чисельністю групи експертів більшість спеціалістів вважають 5 – 7 осіб.

Основним інструментом, за допомогою якого експерти оцінюють наведені в характеристиці якості робітника, є довідкова анкета, де перераховуються оцінювані групи якостей - морально-психолочні, організаційно-виробничі, адміністративні, відношення до праці, відношення до людей, авторитетність (модель керівника), та наведені рівні розвитку кожної якості і відповідні їм оцінки в балах (рахунковий апарат). Для зручності оцінювання якостей вони згруповані в 6 груп (в рамках прийнятої в моделі класифікації на професійні, особисті та виробничі) плюс авторитетність оцінки. Загальна оцінка визначається як середньозважена величина з суми балів за всіма оціненими якостями. «Метод 360°» передбачає самооцінку атестуємого за

тією ж схемою. Самооцінка не включається до середньої оцінки експертів, а порівнюється з нею. Така процедура атестації забезпечує науковий підхід до оцінки кадрів і дозволяє охопити всі якості фахівця. За підсумками повинні бути сформульовані рекомендації і складений відповідний план заходів.

Основними ознаками нової методики є: наявність моделі як основи методики; досконалість суб'єкта оцінки на основі її колегіальності; комплексний підхід до оцінки та надання більшої уваги експертній оцінці, як найбільш інформативній та об'єктивній; простота і невисока трудомісткість процедури оцінки; коректність підбору якостей, що оцінюються та їх класифікації; наявність і коректність математичного апарата, який враховує рівень розвитку якостей і його значимість.

Розвиваючи традиційні методи з атестації та мотивації персоналу з використанням сучасних підходів для забезпечення підприємств кваліфікованими кадрами, необхідно будувати механізм послідовного підвищення мотиваційного потенціалу працівників на основі виявлення їх мотиваційних потреб. Для визначення мотиваційних потреб керівників було проведено дослідження мотиваційного профілю за методикою Річі – Мартіна [3]. В процесі дослідження було опитано (пройшли тестування) 36 посадових осіб – керівники та провідні спеціалісти аграрних підприємств Запорізької області. Мотиваційний профіль визначався за допомогою виявлення у працівників їх ставлення до певних мотиваційних факторів. За результатами дослідження був побудований загальний мотиваційний профіль опитаних керівників та ступінь задоволеності визначених 12 мотиваційних факторів: Високий заробіток, Фізичні умови праці, Структурування роботи, Соціальні контакти, Стійкі взаємовідносини, Визнання заслуг, Прагнення до досягнень, Влада і впливовість, Різноманітність і зміни, Креативність, Самовдосконалення, Цікава та корисна робота. Результати представлені на діаграмі (рис. 1). Узагальнені дані розраховувались за допомогою середньозваженої оцінки.

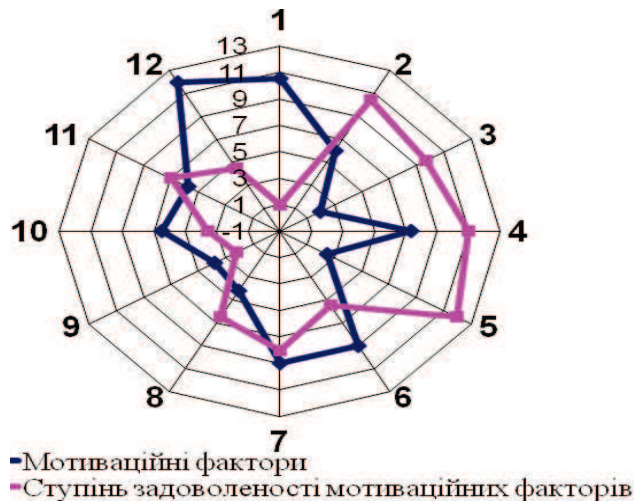


Рис. 1. Мотиваційний профіль посадових осіб та ступінь задоволеності мотиваційних факторів

Треба відмітити, що для працівників найбільш актуальними є такі мотивуючі фактори як цікава та корисна робота, високий заробіток, прагнення до досягнень та визнання заслуг. Найменший мотиваційний вплив має структурування роботи. Що стосується мотиваційного потенціалу організації, то його можна розрахувати, додавши значення мотиваційного потенціалу опитаних працівників, і цю суму розділити на їх кількість. Значення мотиваційного потенціалу організації може дати чітку характеристику роботи керівництва зі своїм персоналом, та рівень вмотивованості персоналу.

Розвиток персоналу – це система навчання, організаційного розвитку та професійного зростання персоналу, функціонування якої спрямовано на вирішення поточних і стратегічних завдань організації завдяки забезпеченню більшої індивідуальної та організаційної ефективності.

Основна мета розвитку персоналу – збільшення "віддачі" кожного працівника, структурного підрозділу та організації загалом. Система розвитку персоналу передбачає: професійне навчання; планування та розвиток кар'єри; створення та ведення кадрового резерву; розкриття потенціалу працівників, найефективніше використання їхніх здібностей, знань і навичок. Однією з причин недостатньої

уваги до розвитку персоналу є те, що підготовка кадрів в межах підприємства потребує власних засобів, яких не вистачає у підприємства. Ще однією причиною недостатнього розвитку підготовки кадрів на підприємстві є небажання управлінців витратити кошти на навчання персоналу через можливу зміну роботи останніми. Умовами розвитку персоналу мають бути:

- оцінювання персоналу (визначення здібностей і можливостей працівника);
- визначення мінімальної кваліфікації працівника у нинішній момент та в майбутньому.
- задоволення своєю роботою, можливість просування по службі; відповідальність, покращення свого становища на ринку праці, надійне робоче місце і достатній заробіток;
- визначення стратегічних цілей підприємства щодо потреб у персоналі, просування складу резерву керівників, підвищення кваліфікації, оплата праці згідно виконаної роботи.

Заходи розвитку персоналу визначають учасників програм навчання, зміст, спрямованість, терміни проведення програм навчання.

Завдання керівництва полягає в ефективному використанні чинників індивідуальної мотивації для запровадження програм навчання персоналу.

Висновки: Введення в практику науково-обґрунтованої оцінки керівників і спеціалістів є поступовим процесом і робить її більш ефективною. Застосування при оцінці та розвитку персоналу сучасних методик дозволить значно підвищити ефективність управлінської роботи, що в свою чергу позитивно вплине на результати діяльності організації в цілому. Розвиток персоналу повинен бути неперервним, передбачати об'єктивну оцінку, мотивацію та професійне навчання і підвищення кваліфікації.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. «Управління персоналом»; К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.

2. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: Учеб. пособие / Пер. с англ.; под ред. проф. А. Е. Климова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.
3. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу. – К.: КНЕУ, 2009. – 351 с.
4. Ситник О.Ю. Розвиток персоналу. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://intkonf.org/sitnik-o-yu-rozvitok-personalu-yak-faktor-rozvitku-konkurentospromozhnosti-pidpriemstva/>.

***Abstract.** In today's agricultural production not implemented in ways that staff development. The aim of the study was to improve methods chosen certification of personnel, which would provide an objective assessment of the work of administrative employees and show the need for a system of continuous staff development and content of some of its elements, assessment of personnel - personnel measures designed to assess the level of compliance of labor, skills and potential of individual requirements activities carried out. For better evaluation of farm managers are invited to supplement the certification process elements "Method 360 °», according to which the determination of the level of competence of managers passing through 4th levels. It is necessary to build a consistent mechanism for raising the motivational potential of employees by identifying their motivational needs. For workers most relevant are those motivating factors as an interesting and useful work, high wages, desire for achievement and recognition. defining the strategic goals of the company with regard to staffing needs, promotion of reserve managers, training, remuneration according to work done. Measures defining members of staff training programs, content, focus, timing of training programs. Task management is the effective use of individual motivation factors for the introduction of training programs. Application of the assessment and staff development of modern techniques will greatly increase the efficiency of administrative work, which in turn have a positive impact on the performance of the organization. Staff development should be continuous, provide an objective assessment, training and professional development.*

УДК 631.162:657.01:338.24:

Вороновська О.В.,
к.е.н., доц. кафедри обліку і аудиту
Таврійського державного агротехнологічного університету

ГРОШОВІ ВИМІРНИКИ В БУХГАЛТЕРСЬКОМУ ОБЛІКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

***Анотація.** В роботі наведено узагальнення та систематизація поглядів економістів на сутність грошового вимірника та перегляд його заміни на енергетичний еквівалент.*

***Ключові слова:** гроші, облік, енергія, сільськогосподарська продукція, біологічні активи, додаткова вартість.*