

ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2012-2/doc/4/03.pdf>

3. Притульська Н. Система захисту прав споживачів в Україні: проблеми реформування // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://tr.knteu.kiev.ua/files/2015/20/2.pdf>

4. Програма дій ЄС у сфері споживчої політики на період 2014–2020 рр. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.eeas.europa.eu>.

5. Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kmu.gov.ua>.

Юлія ПЕРНЯК

слухачка магістратури за спеціальністю
«Менеджмент»

(науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Скочиляс С.М.)

ОЦІНКА І МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасному менеджменті персоналу все більшого значення набувають мотиваційні аспекти. Мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації наявного кадрового потенціалу. Основна мета процесу мотивації – це отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну ефективність і прибутковість діяльності підприємства. Сьогодні для більшості підприємств і організацій величезну роль відіграє формування нових механізмів господарювання, орієнтованих на ринкову економіку а також збереження параметрів виробничих процесів у швидко змінюваних умовах зовнішнього і внутрішнього середовищ.

Мотивацію персоналу в певному розумінні можна вважати і філософією, і одночасно ключовою технологією сучасного управління, найголовнішою умовою успішності, а також індикатором ефективності роботи організації. Цікавість до проблем спонукання людини до певної поведінки починається з усвідомленого відношення до праці.

Мотивація людини — явище багатофакторне, її вияви складні та багатоаспектні. Багатофакторність мотивації пов'язана як з унікальністю самої людини, так і з особливостями та складністю її життєвого простору. Природа людини, в тому числі і історія її еволюційного розвитку, психологічно значущі події, психофізіологічний стан, духовність,

життєвий довід, інтелект, система знань, особистісні відмінності є внутрішнім унікальним джерелом мотивації. Зовнішні фактори, а саме система соціально-економічних відносин, насамперед соціально-трудова відносина, відносина з приводу виробництва, розподілу, обміну, споживання, власності, правові норми, юридична система, соціальне середовище, культура, суспільні цінності, погляди, ідеологія, мораль, соціальні норми та правила, соціальні ролі та статус, стереотипи, традиції, сімейні цінності та родинні зв'язки, система суспільних знань, рівень наукових досягнень, обумовлюють формування певної мотиваційної сфери та ситуації, в якій відбувається формування мотивів і сприйняття стимулів. Крім того, зовнішні і внутрішні джерела мотивації є динамічними, а їх співвідношення та сила впливу непостійні. Все це також зумовлює неоднозначність підходів до класифікації методів мотивації персоналу на підприємстві.

Система мотивації персоналу є однією з важливих складових як системи управління персоналом в організації, так і системи безпеки підприємницької діяльності. Правильно розроблена система мотивації дозволяє не тільки активізувати потенціал людини в напрямку досягнення мети, але і приносить задоволення працівнику в процесі праці через задоволення його потреб і забезпечує безпечні умови діяльності всього підприємства.

Однією з найважливіших форм мотивації на підприємствах та організаціях є матеріальне стимулювання праці, яке є процесом формування і використання систем матеріальних стимулів праці та розподілу заробітної плати відповідно до дії закону розподілу за кількістю і якістю праці. Політика винагороди за працю організовується так, щоб свідомі ініціатива працівника була спрямована на підвищення продуктивності праці, вдосконалення своєї кваліфікації, надавала працівнику можливість збільшувати працею свій дохід. Сучасна практика зарубіжних і українських підприємств свідчить про тенденцію до істотних змін в системі мотивації персоналу. Для працівників характерні інші ціннісні орієнтації спонукальних мотивів до трудової діяльності. При цьому на перший план висуваються самореалізація і саморозвиток (нематеріальна мотивація). Нематеріальне стимулювання розвитку персоналу в організації, перш за все, спрямоване на задоволення мотиву збереження соціального статусу працівника в трудовому колективі та його робочого місця або займаної посади; підвищення соціального статусу працівника в трудовому колективі в результаті одержання більш високої відповідальної посади; посилення

зацікавленості працівника самим процесом оволодіння новими знаннями, вміннями та навичками; поглиблення інтересу до професійного спілкування.

Важливою умовою для успішної діяльності підприємства є професійна діяльність його персоналу. Дієвим способом виявити, наскільки компетентно, продуктивно виконують роботу працівники, є оцінка персоналу. Вона є процедурою, щодо визначення відповідності працівника займаній посаді. На сьогоднішній день основною проблемою є те, що не розроблений універсальний метод оцінки працівників різних категорій та посад, який би підходив однаково для оцінювання кожного робітника.

Результати оцінки працівника визначають його подальше кар'єрне зростання або ротацію. Проведення оцінки персоналу надає інформацію про: ефективність роботи працівників; потенційні можливості спеціалістів і перспективи їх росту; причини неефективної роботи окремих працівників; потреби і пріоритети в навчанні та підвищенні кваліфікації; шляхи удосконалення організації праці.

Отже, оцінювання персоналу є однією з найважливіших складових системи управління персоналом. Проте, для вітчизняної практики оцінювання персоналу все ще характерними є еkleктичний підхід, коли результати оцінки здобувають з допомогою конгломерату не пов'язаних між собою методів оцінки; відсутність систематичності та регулярності у застосуванні процедур оцінювання; спрощені процедури оцінки конструктивного зворотного зв'язку між об'єктом і суб'єктами оцінювання. Тому для підвищення ефективності оцінювання персоналу необхідно: впровадження сучасних методів оцінки всіх категорій персоналу; розширення доступу персоналу до результатів його оцінки; активне включення персоналу в процес оцінки через залучення до самоаналізу діяльності і розробки заходів з поліпшення роботи; розширення кількості оцінювачів, у ролі яких, крім безпосереднього керівника, часто виступають менеджери вищого рангу, колеги, підлеглі, споживачі результатів праці.