

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Сумський державний університет (Україна)

Вища школа економіко-гуманітарна (Республіка Польща)

Академія техніко-гуманітарна (Республіка Польща)

IBM Canada, м. Торонто (Канада)

Державна установа "Інститут економіки природокористування та сталого розвитку

Національної академії наук України", м. Київ (Україна)

Парламент Ізраїлю, м. Єрусалим (Держава Ізраїль)

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут» (Україна)

Одеський національний політехнічний університет (Україна)

Технічний університет –Варна (Республіка Болгарія)

Університет “Проф. д-р Асен Златаров”, м. Бургас (Республіка Болгарія)

Університет Торонто (Канада)

УО «Вітебський державний технологічний університет» (Республіка Білорусь)

Економічні проблеми сталого розвитку

Экономические проблемы устойчивого развития

Economical Problems of Sustainable Development



Матеріали

Міжнародної науково-практичної конференції

імені проф. Балацького О. Ф.

(Суми, 11–12 травня 2016 р.)

У двох томах

Том 2

Суми

Сумський державний університет

2016

умовах постійного дефіциту деякі пільги не виконуються в повній мірі, що ще більше призводить до зниження рівня якості життя таких верств населення.

Задля поліпшення ситуації в державі необхідно провести заплановані соціально-економічні реформи, які дозволять поліпшити матеріальне забезпечення даних категорій громадян шляхом надавання їм матеріальної допомоги в такому розмірі, який буде адекватним сучасним умовам життя.

1. <http://zakon2.rada.gov.ua>

Науковий керівник: асист. Дєдова О.П.

ОЦІНКА ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТОРГІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

студент, гр. Мз-11с **Чалий М.О.**
Сумський державний університет (Україна)

Оцінка персоналу можна розглядати як один із елементів управління кадрами та основою управління організацією в цілому. Оцінка персоналу дає змогу вивчити якісний склад кадрового потенціалу організації, його сильні і слабкі сторони, визначити резерви і розробити програми підвищення кваліфікації.

За визначенням Балабанової Л.В., оцінювання персоналу – це цілеспрямований процес встановлення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, властивостей) вимогам посади або робочого місця. Отже, оцінка персоналу є процедурою порівняння певних особистісних та ділових якостей працівника еталонним, при чому як кількісних (результативність), так і якісних (професійність).

Цілі оцінки персоналу представлені в табл. 1. При чому, основна мета оцінювання персоналу – покращення ефективності роботи організації.

Таблиця 1 – Цілі оцінки персоналу

Ціль	Зміст
Адміністративна	<ul style="list-style-type: none">- прийняття кадрових рішень;- розміщення кадрів;- переміщення кадрів;- оплата праці;
Інформативна	<ul style="list-style-type: none">- збір та обробка інформації про кількісний та якісний склад персоналу;
Мотиваційна	<ul style="list-style-type: none">- покращення трудової діяльності;- покращення трудової дисципліни;- покращення ефективності роботи персоналу.

При застосуванні оцінки робочих місць торгового підприємства для розробки вдосконалених систем мотивації персоналу автором запропоновано

використовувати факторний метод, суть якого полягає у тому, що відбирається декілька чинників, які характеризують усі робочі місця підприємства (тобто, є важливими елементами усіх видів робіт). Це, перш за все, такі чинники, як: ступінь відповідальності, рівень кваліфікації, умови праці тощо. При використанні такої оцінки для кожного показника розроблюють рівні за п'ятибальною шкалою. Оцінка кожного співробітника відзначається як сума добутків бальної оцінки за кожним чинником та питомої ваги цього чинника в оцінці за формулою

$$Eg = \sum_{j=1}^m (f_{ij} \cdot B_{ij})$$

де m – кількість оціночних чинників; f_{ij} – бальна оцінка за кожним чинником; B_{ij} – питома вага чинника; Eg – загальна бальова оцінка.

Після підрахунку балів за кожним робочим місцем, посади розташовують у вигляді таблиці в залежності від отриманої бальної оцінки. Потім ця таблиця розбивається на грейди. Грейд – це створення ієрархії рангів, універсальної для персоналу підприємства. Кількість грейдів залежить від чисельності персоналу та організаційної структури організації.

Наступним етапом є визначення розміру посадового окладу за результатами оцінки. При чому, посадовий оклад є єдиним для всіх посад одного грейду.

Таблиця 2 – Варіант визначення діапазонів «вилки» посадового окладу ПП «Сидоренко»

Рівень окладу	Формула розрахунку
Середній оклад (\bar{S}_m)	Сума балів, помножена на вартість одного балу
Мінімальний оклад (S_{\min})	($\bar{S}_m - 20,0\%$)
Максимальний оклад (S_{\max})	($\bar{S}_m + 40,0\%$)
На випробувальний термін	($S_{\min} - 10,0\%$)

Підсумком оцінки персоналу є визначення номеру грейду, інтегральні оцінка посади, приналежність до даного грейду окремого працівника, зарплатну «вилку».

Таким чином, багаторівневі тарифні сітки та вилки окладів доцільно використовувати на торгових підприємствах із великим штатом співробітників для підвищення рівнів продаж. Працівники торговельного підприємства можуть підвищувати свою заробітну плату за рахунок збільшення обсягу продаж, рівня обслуговування клієнтів та застосування творчого потенціалу. Оцінка персоналу факторним методом дозволить сформулювати більш гнучку систему оплати праці, що підвищить вмотивованість персоналу торговельної організації, а також скоротити незаплановані втрати.

Науковий керівник: ас, к.е.н. **Опанасюк Ю. А.**