

УДК 331.101

DOI: <https://doi.org/10.32782/business-navigator.79-34>**Мазур Д.В.**

кандидат економічних наук

*КП «Київський Метрополітен»*ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-5258-2126>**Мазур О.В.**

кандидат економічних наук, доцент

*Київський університет ринкових відносин*ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-8648-4804>**Мазур Г.О.**

кандидат економічних наук, доцент

*Заклад вищої освіти**«Міжнародний університет бізнесу і права»*ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-5325-1080>**Рябий О.С.**

аспірант

*Заклад вищої освіти**«Міжнародний університет бізнесу і права»***Mazur Dmytro**

Candidate of Economic Sciences

*KP "Kyiv Metropolitan"***Mazur Oleksandr**

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

*Kyiv University of Market Relations***Mazur Halyna**

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

*Institute of Higher Education**"International University of Business and Law"***Ryaby Oleksandr**

Postgraduate Student

*Higher educational institution**"International University of Business and Law"*

ГАРАНТУВАННЯ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ТА РЕЗУЛЬТАТІВ ПРАЦІ, ЗАСТОСОВУЮЧИ ТРУДОВІ РЕСУРСИ

GUARANTEEING THE ASSESSMENT OF THE WORK EFFICIENCY OF THE ENTERPRISE'S PERSONNEL AND THE RESULTS OF THE WORK USING LABOR RESOURCES

Метою статті є методичного гарантування оцінювання ефективності праці персоналу підприємства та результатів праці, використовуючи трудові ресурси. В даній статті розкрито мету, яка стояла перед авторами при її написанні. Розглянуто сучасне фінансове середовище кадрів підприємства, об'єднання осіб, які беруть участь у господарюванні, також об'єднання людей, котрі релевантні із класифікацією, у праці яких використовують їхні власні анкети, досвід, навички та вміння працювати в колективі. Визначено в статті показники ефективності організованої праці у доречності покращення управління співробітниками. Встановлено важливі характеристики персоналу. Визначено два методи визначення характеристик. Визначено певні методи оцінювання з використанням персоналу та обговорення питань в науково-доступній діяльності, що викликані доречними наслідками. Встановлено вислів виду «персонал». Досліджено спосіб оцінки використання персоналу, який ґрунтується на розгляді ефективності формування підприємства, фінансової та соціальної підсистем, їхніх моделей, та мети таких підсистем. Розглянуто спосіб «Асесмент-центру», який часто використовується в сучасних умовах господарювання, та є єдиним із способів спільної оцінки персоналу.

Ключові слова: персонал, ефективність праці, трудові ресурси, гарантування, оцінювання, чистий скоригований прибуток, класифікація, господарювання, якість, систематизація, соціальна підсистема.

The purpose of the article is to methodically guarantee the assessment of the efficiency of the work of the enterprise's personnel and the results of work, using labor resources. This article reveals the goal that the authors had when writing it. The modern financial environment of the enterprise's personnel, the association of persons participating in management, as well as the association of people relevant to the classification, in whose work they use their own profiles, experience, skills and ability to work in a team, is considered. The article defines the indicators of the effectiveness of organized labor in the relevance of improving employee management as the ratio of: income ratio; expense rate; net adjusted profit; return on investment. These defined indicators are comprehensive in nature, performing a thorough assessment of various operating areas of personnel management, which is arbitrary. Important personnel characteristics are identified. Two methods are defined for determining the characteristics, location, and importance of isolated personnel, distinguishing between personal characteristics and recommendations of a small production level, to identify relatively variable and relatively unchangeable factors. The article investigates and concludes that the organization, management, and efficiency of personnel can be evaluated on the same level as the achievement of the enterprise's targeted goal. The authors consider the effective use of personnel, for which it is necessary to organize the systematization of the enterprise's collective feeling. Certain methods of assessment using personnel and discussion of issues in scientifically accessible activities that are caused by relevant consequences are determined. The expression of the type "personnel" is established. It is considered and proven that the performance of work by personnel is strongly connected with the completed result and the social state of the enterprise. The method of assessing the use of personnel, which is based on considering the effectiveness of the formation of the enterprise, financial and social subsystems, their models, and the purpose of such subsystems, has been investigated. The method of "Assessment Center" is considered, which is often used in modern business conditions and is the only method of joint personnel assessment. It is focused on the use of complementary techniques, is based on the assessment of moral and qualified qualities of personnel, their compliance with the principles, and also finding potential opportunities of personnel.

Keywords: personnel, labor efficiency, labor resources, guarantee, evaluation, net adjusted profit, classification, management, quality, systematization, social subsystem.

Постановка проблеми. Підприємство усякої держави і всякої сфери є в залежності від великої кількості чинників. Цими чинниками є співробітники, співпраця та зарплата. Від продуктивності застосовування робочих резервів у господарській послідовній зміні стану надзвичайно є в залежності величина виробів, їх текучі витрати, що виявляються у грошовій формі та йдуть на виготовлення виробів і формуються з витрат на засоби господарювання та зарплати, якості та інші чинники. Через це дослідження застосовування людських резервів є основною часткою системи збирання, підсумування, аналізу та подавання економічних відомостей аналізу і аудиту.

Продуктивність праці та зростання колективу компанії є певним чинником в сучасних, інтенсивних рухах, невстановлених обставинах ринкового осередку, які проводять важливі натиски на співпрацівника, як основний ресурс компанії, який діє на якість і конкурентну спроможність виробів/сервісів і спільних підсумків діяння.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основою для написання цієї статті стали наукові видання українських та зарубіжних вчених, які досліджували питання ефективності праці персоналу підприємств та визначення продуктивності праці при використанні трудових ресурсів, такі як: Ареф'єва О.В., Коваленко Н.В., Степанюк Я.О., Журавльов П.В., Воробйова О.К., Дараганова Н.В., Крушеницька О.В., Лозинський І.Є., Висоцька М.П., Лукашевич В.В., Співак В.В., Соколовська В.В., Бабчинська О.І., Іванченко Г.В. та другі науковці.

Формування завдання дослідження. Метою статті є визначення гарантування оцінювання ефективності праці персоналу підприємства та результатів праці, використовуючи трудові ресурси.

Виклад основного матеріалу дослідження. В нинішньому фінансовому осередку колективу підприємства потрібно вивчати не тільки об'єднання осіб, що приймають участь у господарюванні, але й об'єднання людей, які релевантні із класифікацією, у праці котрих застосовують їхні власні анкети, досвід, навички та уміння трудитися в колективі.

Наслідки атестації добротної праці механізму адміністрування працівниками застосовуються як завершальні вказівки зацікавлення до особових запитів, як витримка, особовий план, добротної праці.

Взагалі, до даних результативності організованих роботи у відповідності поліпшення керування колективом мають відношення: показник приходу; швидкість видатків; чистий скоригований прибуток; доходи на вкладення.

В тім такі дані мають всебічну натуру, та виконати ретельне оцінювання різних діючих галузей адміністрування колективом безгрунтовне.

Для оцінювання кожної діючої галузі адміністрування особовим складом потрібно застосовувати врівноважений опис даних, що дасть дозвіл скоро діяти на тінюві перемиї та погрози особовому складу.

В першу чергу співпрацівники вивчаються на власному рівні, а за другим видом – установи різних форм власності, мають малі обороти та їхня діяльність не вимагає використовувати велику численність працівників.

Індивідуально-власний рівень – це неподільна єдність характеристик визначеної особи, ці характеристики одноосібні та нелегко ставати іншими [1]. До важливих властивостей відносяться:

– тривалість існування людини, здоров'я і матеріальне зростання. Це в основному постійні властивості людини, що відбивають фізичну здатність особи здійснювати визначені місії;

– інтелектуальні здатності, доброчесність і відношення людини до дійсності події середовища, зважаючи на їхню вагомість рівня виховання. Основні думки та етичні якості людини, що одержуються впродовж дотеперішніх часів її існування у визначеному суспільному осередку. Взагалі, працівник не згоден замінити такі відтворення, встановлення кардинальних властивостей, рис характеристики для безсумнівної праці;

– автономний гатунок вченого наукового розуміння, корисні знання, здатності людини, вміння праці, другі розуміння накопичені в ході здобування освіти. Такі властивості одержуються в довготерміновій обставині, і скоро впливати на їхні переміни в короткотерміновому задумі нереально;

– власне грошове гарантування та рівень обізнаності – це накопичені характери людини, які встановлюють її хотіння та відношення загорятися визначеною працею, заінтересованість у самозреченні в ході роботи.

Рівень виробництва, що одержали власну назву, встановлено число робітників, які бажають робити за наймами, та встановлено величину товарного обороту – це загальна кількість властивостей усіх співробітників підприємства, які виявляють частку матеріальної здібності. До їхніх важливих властивостей припадає:

– чинники, які встановлюють перспективи загальної праці співпрацівників на рівні, є умовами для влаштування загальної робочої дії – спільний рівень майстерності співпрацівників;

– взаємовідношення робітників до трудового механізму – особовий склад це основна частка кадрової здібності підприємства та діє на результативність застосування запасів на рівні других підприємницьких умов, а передусім на спільну результативність та прибутковість;

– моральне середовище особового складу та відношення адміністратора до колективу. Показники властивості встановлюють відношення особового складу до праці, співпрацівників та власників, діють на тісний зв'язок колективу.

Заради гарантування результативної робочої дії із поліпшенням ефективності роботи керуючі користуються перспективами діяти на різні перелічені вище властивості на ступені мікропідприємства, таким чином вони є домовленими перемінними.

Основні характеристики персоналу встановлені на рисунку 1.

Зважаючи на рисунок 1, ми побачимо, що є два методи встановлення натур, місця розміщення та зна-

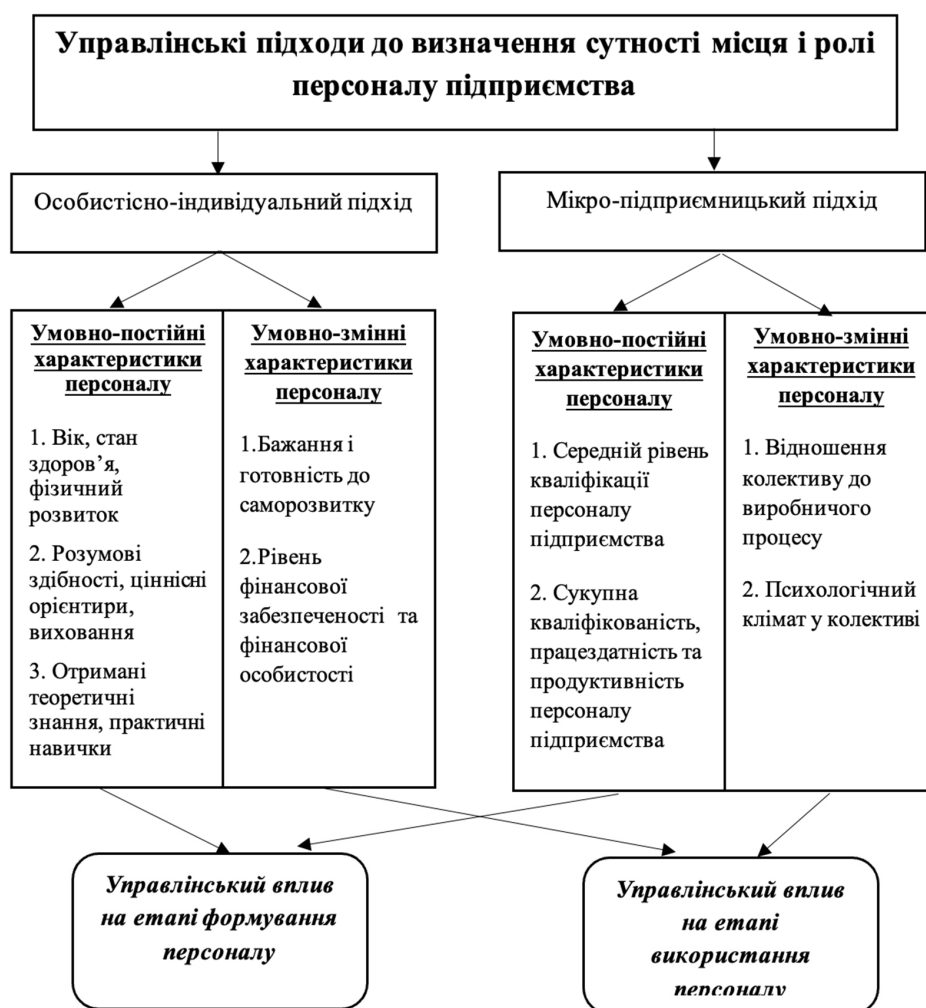


Рис. 1. Керівні доступи до встановлення сутності місця і ролі особового складу підприємства

Джерело: [2]

чення відокремленого особового складу, та відрізнити безпосередні атестації та атестації маленького виробничого ступеню, для ототожнення відносно-гнучкі та відносно-незмінні рушійні сили. Таке основне в механізмі зарахування вмотивованих постанов, таким чином надає особливості, на які нереально чи нелегко діяти в механізмі керування, та властивості, які можливо перемінювати.

Багато науковців признає, що організованість, адміністрування, результативність праці особового складу, можливо порівнювати на одному рівні з здобутком організованої мети підприємства (рис. 2.).

Як представлено на рис. 2 механізм керування особовим складом близько асоціюється з механізмом керівництва компанією.

Важлива ціль компанії – отримання та поліпшення прибутковості, що здобувається завдяки сполучення модернізації та заощадження витратків для підвищення величини продаж. Мимовіль працюючих немисливо гарантувати здійснення та поліпшення розмірів здійснення компанії. Для здійснення цілі заощадження та модернізації витратків в компанії потрібно застосувати продуктивний механізм розумових роздумів, задумів, потреб, положень, що встановлюють важ-

ливі напрями праці з колективом як спосіб системи управління персоналом. Кадрова політика компанії зобов'язана мати відповідність спеціалізації та фаховому розміщенню, а число засад та потреб формувати.

Поліпшуючи високоякісні товари та сервіси, результативні закони та методології встановлення вартості на вироби та сервіси та модернізуючи видатки, ми зможемо гарантувати стійку обстановку індивідуумів хазяйнування на ринку. Без майстерності працюючих та застосування немисливо поліпшити якість виробів та сервісів підприємства. Відмінні товари та сервіси в об'єднуванні з результативною вартісною політикою гарантують їхню конкурентну спроможність. Утворення добротних робітників з'єднуються із спонуканням до дії їх роботи для гарантування конкурентної спроможності особового складу підприємства.

Конкурентна спроможність працівників, виробів та сервісів виробляє загальну конкурентоспроможність підприємства.

Для ефективного використання співпрацівників потрібно створити класифікацію враження колективу підприємства.

Враження застосування вузькогрупового колективу є вкрай складною місією, тому що необхідно мати на

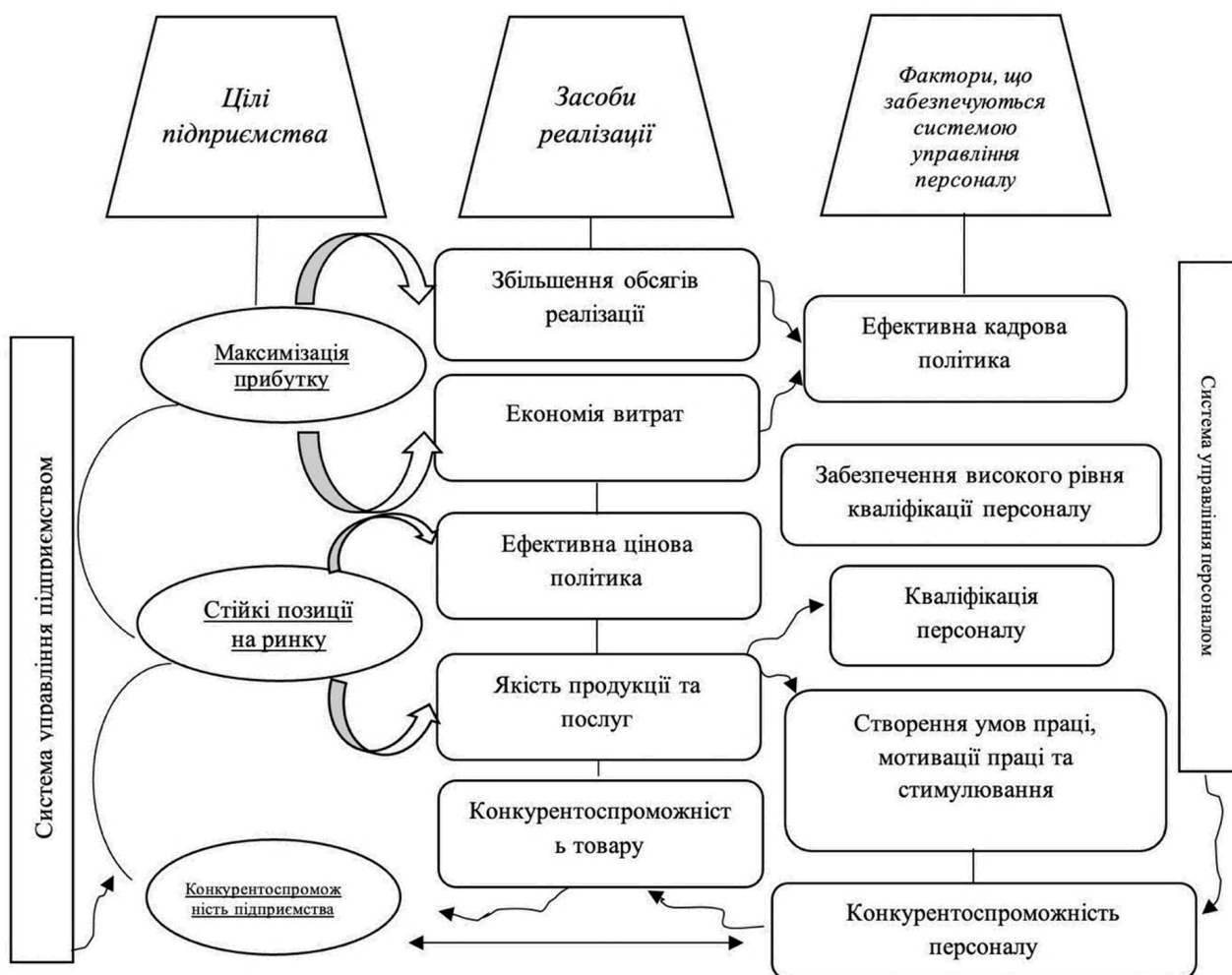


Рис. 2. Взаємозв'язок системи керівництва підприємством із системою керівництва особовим складом

Джерело: [3]

увазі багатьох численних та добротних чинників з усіма процесами.

Дефіцит виразних певних способів оцінювання застосування робітників та дискусійні запитання в науково-популярній дії спричинені доречними наслідками: тяжко виразно встановити вислів виду «персонал»; нема загальновідомої оцінки, способу застосування особового складу компанії для одержання відповідної численності дані та високоякісно дослідити загальну громадську здатність до роботи, можлива дієвість спільноти, його засоби роботи.

Промисловий розгляд та розгляд здійснення праці трудівниками щільно зав'язаний з завершальним підсумком і суспільним станом підприємства.

Через це спосіб оцінки застосування робочих ґрунтується на дослідженні результативності формування компанії, фінансової та суспільної підсистем. Як їхні моделі, так і мета таких підсистем.

Задачі оцінювання результативності механізму адміністрування колективом є встановлення фінансової, суспільної та створеної продуктивності:

а) фінансова результативність – атестація анкет компанії за застосуванням здатності кількості осіб робити

по найму. Така норма атестації відтворює ефективність особового складу;

б) суспільна продуктивність – виставляє рівень вдоволення вимог та зацікавленості колективу. Воно є в залежності від ступеня створення та спонука роботи, та суспільно-психологічної середовища на підприємстві;

в) сформована результативність – відбиває управлінський колектив і неподільність компанії.

Напевно, що склад фінансових, суспільних та створених даних відбиває продуктивність адміністрування особовим складом. Потрібно запам'ятати, що при проведенні аналізу тих або других даних, в першу чергу необхідно провадити визначені суспільні вивчення, для одержання більшого інформування.

Малі компанії та виробництва з нікчемним ступенем механізації роботи в основному досліджують робітників як виробничі резерви, а суспільне управління залишає їх без уваги, що перекриває доступ до введення ідейних способів та застосування суспільних ресурсів [4].

У процесі численного надавання оцінки фінансової результативності механізму адміністрування особовим складом дається кошторис видатків, що прямо застосовується для виконання кадрової дипломатії (рис. 3).



Рис. 3. Поділ трудових видатків

Джерело: [5]

Важливими даними для оцінювання фінансових зверхності адміністрування колективом є:

а) взаємовідношення між видатками на гарантування фахових працівників та наслідками їхнього діяння;

б) удільна вага грошей, відокремлюваних на визначений відділ компанії, до кількості робітників відділу;

в) встановлення численності у витратах на виробництво результативності (вираховується як відмінність підсумку всіх робітників, що завантажені на одній і тій же роботі).

Такі дані направлені на удосконалення сформування роботи: спрямовування особового складу на здійснення запланованих задач, доцільне застосування працюючого часу, додержання і поліпшення трудової поведінки.

Основною часткою адміністрування зростанням робітників є встановлення стадії необхідності в освіті, перепідготовленні та поліпшенні їхньої майстерності

Значення такої стадії зводиться у визначеності відсутності відповідності між кваліфікованою освітою, навиками та уміньми, котрими зобов'язані володати робітники організації, щоб здобути теперішню та прийдешню мети, та існуючою освітою, навиками та уміньми, котрими опановують робітники нині.

Формування потреб зростання в полі діяльності персоналу повинно відбуватися в адміністративних осередках різних ступенях: організації загалом, побудовах відділів, окремих людей, що вимагає загальних намагань підрозділу адміністрування колективом, робітників та їхніх адміністраторів. Встановлюючи вимоги в освіті, управління кваліфікації особового складу зобов'язаний в першу чергу дослідити план дій адміністрування створення та план дій зростання співпрацівників, здійснити оцінку ступеню їхньої кваліфікованої здатності.

На сформованому ступені для розкривання потреби фахового підготовки робітників раціонально дослідити дію довкілля, ринкового суперництва, зростання основних засобів та техніки, котра проводить до виникнення новіших виробів, сервісів та новіших форм діяння.

Адміністратор встановлює, чи необхідне підготування працівникам на ступені відокремленого плану відділу, вибуваючи з розміру промислового плану відділу та наслідків оцінювання фахової здібності працівників – це госпрозрахункове адміністрування.

Важливими рушійними силами для зарахування постанов про потреби освіти співробітників зможуть бути: відстати від майстерності працівника за спеціальності посади; виведене з ладу оснащення та промислова сукупність травм; пониження стандартів розробок; пропустити робочі години; рух робочої сили.

В сучасних умовах господарювання дуже часто застосовується спосіб «Асесмент-центру». Він є єдиним із способів спільної оцінки працюючих. Він сконцентрований на користуванні компліментарності техніки ґрунтується на оціненні моральних і кваліфікованих добротностей особового складу, належності їх засадам, а крім того знаходження потенціальних перспектив робітників.

Це кваліфікована майстерність переведення випробування співпрацівників. Робітникам подається здійснення вправ, за підтримкою котрих викриваються важливі якості, знання і навички для підприємства та конкретних посад. Наявність таких добротностей атестується кваліфікованими спеціалістами, які проводять експертизи та оцінюють за строгими нормами. За наслідками випробування виконуються остаточні думки про те, чи відповідає ця особа на відповідну посаду. Формальність триває один-три днів, а число співучасників оцінюється переважно обмеженням групою до десяти людей.

Наявний спосіб шляхом розгляду за реальним поводженням співучасника результативного формування умінь дає дозвіл дати оцінку його оцінити його спосібності. Таке доволі схоже на вдосконалення – надання приватних ігор і задач, бо їх ціль – не зростання навиків, а однакові перспективи для усякого виставляти власні дужі та кволі сторони.

Формальності «Асесмент-центру» заносять розмови з заговитими спеціалістами для одержання показники про кваліфіковані повноваження співпрацівників, можливо фахових, психологічних та спільних випробувань, ігри, властивого вивчення суперництва, на базі встановлення розпорядження на всякого працівника. Допоміжною авторитетністю експлуатування такого способу оцінювання є відміна надія та вірогідність підсумків оцінки. Для застосовування результативний спосіб оцінювання персоналу підприємства, все базується на домислах про вигоду особовому складу. Переважно потрібно встановити число чи економічну результативність застосування співпрацівником виготовлених ним виробів, але встановити визначені підсумки різних видів працівників доволі нелегко.

Висновки. Враховуючи все вище сказане, можна говорити, що більше відповідним є навчання ефективності роботи персоналу, який представляється невузькими та абстрактними даними, віддзеркалює продуктивність роботи співпрацівників компанії, та може проводити оцінку продуктивності роботи, одержані за цінністю одиниці виробів, пов'язаних із застосуванням трудових резервів.

Список використаних джерел:

1. Співак В. В. Мотивація як засіб ефективного менеджменту персоналу підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету*. Економічні науки. 2010. № 2. С. 178–181.
2. Ареф'єва О. В., Коваленко Н. В., Степанюк Я. О. Економічне забезпечення формування та використання трудового потенціалу підприємством. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2019. Том 30 (69) № 1. С. 57–62.
3. Лозинський І. Є. Теоретичні основи системи управління персоналом підприємства. *Економіка і регіон*. 2012. № 3 (34). С. 184–187.
4. Соколовська В. В., Бабчинська О. І., Іванченко Г. В. Методи оцінки персоналу: роль та значення в управлінні. *Агросвіт*. 2019. № 20. С. 93–98.
5. Мельничук Д. П. Особливості оцінки персоналу на вітчизняних підприємствах. *Вісник ЖДТУ: Економічні науки*, 2017. № 4 (42). С. 224–231.
6. Малик І. П. Роль управління персоналом у забезпеченні сталого розвитку. *Технологія адаптації у системі управління*: матеріали VIII всеукр. наук.-практ. конф. Київ, 2017.

References:

1. Spivak V. V. (2010) Motivation as a means of effective management of personnel of enterprises. *Bulletin of Khmelnytsky National University. Economic Sciences*. No. 2. P. 178–181.
2. Arefieva O. V., Kovalenko N. V., Stepanyuk Ya. O. (2019) Economic support for the formation and use of labor potential by an enterprise. *Scientific notes of the V.I. Vernadsky Tavrichesky National University. Series: Economics and Management*. Vol. 30 (69) No. 1. P. 57–62.
3. Lozynsky I. E. (2012) Theoretical foundations of the enterprise personnel management system. *Economy and Region*. No. 3 (34). P. 184–187.
4. Sokolovska V. V., Babchynska O. I., Ivanchenko G. V. (2019) Personnel assessment methods: role and significance in management. *Agrosvit*. No. 20. P. 93–98.
5. Melnychuk D. P. (2017) Peculiarities of personnel assessment at domestic enterprises. *Bulletin of ZhDTU: Economic Sciences*. No. 4 (42). P. 224–231.
6. Malik I. P. (2017) The role of personnel management in ensuring sustainable development. Adaptation technology in the management system: materials of the VIII All-Ukrainian scientific and practical conference. Kyiv.