

здоров'я та установ соціального захисту населення / Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 № 308/519 (редакція від 05.07.2016) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1209-05>.

Літинська В.А., канд. екон. наук, доцент
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ КАДРОВОГО МОНІТОРИНГУ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

У період ринкової економіки в Україні виникає необхідність в обґрунтованому підборі, організації навчання, підвищенні кваліфікації, правильній оцінці і вихованні кадрів підприємства. Особливо зростає роль кадрових служб щодо набору випускників технікумів, інститутів і університетів, які володіють сучасними знаннями з таких дисциплін, як маркетинг, менеджмент, ринкова стратегія, ціноутворення і т.п. Крім цього, необхідно також систематично проводити моніторинг роботи персоналу та застосовувати відповідні заходи щодо її покращення.

Проблеми моніторингу персоналу підприємств висвітлювали наступні вчені та науковці: А.А. Антонюк, Т.В. Богуславська, Т.А. Бурова, І.Є. Давидович, С.М. Петренко, М.С. Пушкар, В.В. Полякова, Н.А. Шедина, В.Г. Щербак, Ю.П. Яковлев. Хоча дослідники однакові у розумінні сутності моніторингу як спостереження за станом та параметрами певного об'єкта, спостерігаються значні розбіжності стосовно розуміння місця моніторингу в системі управління підприємства. Зокрема, моніторинг розглядають як складову діагностики, економічного аналізу, системи інформаційного забезпечення, функції контролю, системи ухвалення управлінських рішень. Крім цього, існують суперечності.

Деякі науковці, стверджують, що кадровий моніторинг – це вид управлінської діяльності, який передбачає спостереження за станом, параметрами та характеристиками певного об'єкта з метою формування інформаційної бази щодо його поведінки та прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Застосування системи моніторингу персоналу на сучасних підприємствах сприяє розвитку інноваційних процесів, які впливають на всю соціальну інфраструктуру: змінюються стилі управління, організаційні моделі взаємодії, вимоги до характеру та культури праці, матеріальний і моральний аспекти мотивації праці, корпоративний соціальний мікроклімат [3, с. 50].

На думку А.Б. Борисова моніторинг кадрів – це спостереження, оцінка і прогноз стану якого-небудь явища або процесу, аналіз їх діяльності. На думку, Т.В. Калінеску, А.Л. Кібанова моніторинг розглядають, як контроль за станом об'єкта, яким управляють.

Аналіз вітчизняної економічної літератури показав, що основні критерії оцінки ефективності моніторингу персоналу підприємства поділять на дві групи:

1) суб'єктивні:

- рівень співробітництва служб з відділом управління персоналом;
- довіра взаємовідносин між працівниками;
- оцінка якості послуг відділом персоналу іншим підрозділам;

– оцінка якості інформації, які запропоновані відділом персоналу вищому керівництву, задоволеність (незадоволеність) менеджерів і працівників

2) об'єктивні:

– рівень виконання стратегічних планів керівництва по відношенню до персоналу,

– позитивні дії по досягненню цілей підприємства,

– час виконання завдань та заказів.

Кадровий моніторинг виконує основні функції, такі як: спостереження, оцінку, прогнозування та контроль за результатами діяльності підприємства та при виявленні відхилень від запланованих результатів має здійснюватися корегування з метою недопущення негативних наслідків. Отримання інформації про стан об'єкта і є основним завданням моніторингу. Тому від того, як сформовано бази даних за об'єктами моніторингу, залежить якість поточного контролювання.

На основі отриманих результатів дослідження можна визначити наступні етапи кадрового моніторингу:

1. Спостереження фактичного стану об'єкта – збирання і документування фактичних даних, аналіз результатів і вимірювання прогресу процесу.

2. Розробка стратегії та тактики розвитку підприємства.

3. Обґрунтування планів й управлінських рішень, здійснюється контроль за їхнім виконанням.

4. Виявлення резервів підвищення ефективності виробництва, оцінюються результати діяльності підприємства, його підрозділів і робітників.

Першим етапом моніторингу є визначення мети. Метою моніторингу є періодичне відстеження параметрів діяльності підприємства. Моніторинг є складовим елементом процесу поточного контролювання, тому його необхідно здійснювати періодично та систематично для забезпечення менеджерів-контролерів інформацією про стан об'єкта.

Наступним етапом є конкретизація об'єктів моніторингу. Для отримання повнішої інформації про об'єкт доцільно деталізувати інформацію за сферами, отже, й об'єкти також доцільно виділяти відповідно до сфер діяльності підприємства.

Третім етапом є визначення критеріїв, за якими здійснюється моніторинг. Формуються критерії на основі стандартів, норм та нормативів.

Заключним етапом моніторингу є формування баз фактичних даних за об'єктами моніторингу.

Таким чином, кадровий моніторинг формує передумови для забезпечення якісних управлінських процесів на усіх рівнях, а також сприяє інформаційному забезпеченню системи підтримки прийняття управлінських рішень. Незважаючи на об'єктивну необхідність використання моніторингу у кадровому менеджменті, досі не вирішеними залишаються проблеми його місця з позиції процесу управління підприємствами, методологічного та методичного забезпечення здійснення моніторингу.

Література

1. Ахметова К. И. Мониторинг как средство оценки эффективности процесса повышения квалификации педагогических кадров [Текст] / К. И. Ахметова // Молодой ученый. — 2012. — № 8. — С. 303-306.

2. Дмитренко Г.А., Шарапатова Е.А., Максименко Т.М. Мотивация и оценка персонала: Учеб. пособие. – Киев: МАУП, 2002. – С. 248.

3. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
4. Шинкаренко В. Г. Система мотиваційного моніторингу працівників підприємства / В.Г. Шинкаренко, О.Н. Криворучко // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 4. – С. 25.
5. Щекин Г. Организация и психология управления персоналом: Учеб.-метод. пособие. – К.: МАУП, 2002. – 832 с.

Ліхоносова Г.С., канд. екон. наук, доцент
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля
м. Сєверодонецьк

ПОВЕДІНКОВІ ТИПИ НОСІЇВ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ВІДТОРГНЕННЯ

Відповідно сьогоденній практиці нерегульованого зростання диференціації доходів і майнового розшарування населення України актуалізуються питання економічної нерівності, соціальної мобільності та відповідно соціально-економічного відторгнення.

В авторських дослідженнях [1, с. 14-17; 2, с. 25-33] вже проводилася діагональна думка щодо того, що передумовами активізації важелів соціально-економічного відторгнення можуть виступати формалізації громадських та економічних систем. Тому в даному дослідженні актуалізовано конкретний напрям формалізації соціально-економічного відторгнення – дії парного впливу у вигляді матриці соціально-економічного розвитку людини, яка включає в себе параметри і часові лаги минулого і майбутнього часу.

Адаптивне життя в суспільстві у кожній людині забезпечено поведінковими типами та програми, основою яких, за нашими дослідженням, є парне дієве ставлення. Типових парних відносин в техногенних цивілізаціях тільки вісім [3, с. 87]. Половина з них засновані на раціональному егоїзмі, а ще половина – на альтруїстичної моральності і духовності.

Не можна сказати, що егоїстичні поведінкові типи і відносини завжди будуть неприйнятними та негативними з точки зору нанесення економічної шкоди чи соціального збитку певним індивідам або соціумам. На них ґрунтується дія більшості діючих загальноприйнятих формацій і поведінкових систем [4, с. 57-60], наприклад: націоналізація багатства, монополізація ринку, соціал-демократія в цілому, а також соціалізм, що захищаються громадськими інститутами та економічними парадигмами сучасності.

Крім того, раціональний егоїстична поведінка з невеликими крапковими змінами є підґрунтям систем капіталізму, тобто використовується одночасно у забезпеченні безпеки держави, ринкових механізмах взаємодії, в виробництвах інноваційного типу і навіть у забезпеченні дієздатності державних апаратів.

Однак, для розвитку держави в цілому використовується, як правило, тільки один тип відносин, що призводить до переваги та свободи дій для осіб одного поведінкового типу. Інші типи відчують незручність, обмеження можливостей свого поведінкового типу, що призводить до розшарування суспільства за рівнем і якістю життя. Таким чином, утворилися і утворюються різні політичні партії, які, по суті, борються за свободи тільки своєму поведінковому типу, через вимоги прийняття своїх законів. Для отримання переваг в цій боротьбі партії чи