

стратегічного планування розвитку нафтогазового комплексу регіону представників галузевої науки, бізнесу, влади і громадськості через впровадження в управлінську діяльність, управлінську практику обласних державних адміністрацій, обласних рад обов'язкових регламентів спільного вироблення, важливих для прийняття соціально-економічних рішень.

УДК 331.2

І. П. Кінаш, д.е.н., професор

Е. О. Голікова, магістр

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

ДІЄВІ МЕТОДИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Вступ. Персонал є головним ресурсом будь-якої організації. Саме від його професійного розвитку, рівня кваліфікації, здібностей та вмій залежить розвиток та ефективність роботи підприємства. Але, досить складно лише за документами про освіту визначити здібності персоналу до праці та його професіоналізм. Тому на підприємствах застосовують оцінку персоналу, яка служить критерієм професійних здібностей персоналу, показує особисті якості та перспективні можливості співробітників. Об'єктивно проведена оцінка діяльності не тільки дає можливість працівникові мати уявлення про те, як було оцінено виконану ним роботу, а й значною мірою впливає на мотивацію його подальшої трудової діяльності. Зазначимо, що ми поділяємо думку Головатого М. Ф., Лукашевича М. П., Дмитренка Г. А., які під оцінюванням персоналу розуміють процедуру, за допомогою якої виявляється ступінь відповідності якостей працівника, його трудової поведінки, результатів діяльності певним вимогам [1]. Оцінювання персоналу охоплює багато цілей. Основними з них є: адміністративна, інформативна та мотиваційна [2].

Розглянемо сучасні методи оцінки, які використовують за кордоном. Так, метод Assessment Center, суть якого полягає в комплексному використанні взаємодоповнюючих методик оцінювання трудового потенціалу працівника, передбачає: психодіагностику, біографічне інтерв'ю, ділові та рольові ігри організаційно-управлінського характеру, самопрезентації. За учасниками ведеться спостереження, проводиться відеозйомка. Assessment Center дає змогу здійснювати відбір кандидатів на вакантну посаду, проводити оцінювання потреби в розвитку і вдосконаленні управлінських якостей керівних кадрів. За допомогою даного методу виявляються співробітники, що можуть бути віднесені у резерв керівних кадрів, розробляється кадрова політика підприємства та здійснюється внутрішньо фірмовий контроль. Слід зазначити високу об'єктивність результатів, яка пов'язана із особистою незацікавленістю тих, хто проводить процедуру та набором сучасних інструментів оцінки, а також не формальною обстановкою, в якій проходить процедура. Основним недоліком цієї методики є те, що результати оцінювання залежать від

професіоналізму оцінювачів [5].

Дієвим методом оцінки персоналу є аналіз людських ресурсів. Методика дає змогу виявити основні фактори, що впливають на мотивацію та поведінку співробітників. На деяких підприємствах розвинених країн світу використовується метод управління за цілями (МВО) – це систематичний і організований підхід, що дозволяє працівникам підприємства фокусуватися на досягненні цілей і домагатися найкращого результату за допомогою доступних ресурсів [6]. Даний метод базується на тому, що на початку періоду (місяця, кварталу) організації, підрозділам, відділам, співробітникам встановлюються чіткі завдання. Оптимальною вважається кількість цілей від 3 до 5. Після закінчення періоду проводиться підрахунок, наскільки працівникам вдалося виконати поставлені цілі, від цього і залежатиме розмір премії, яка згодом виплачується.

Для систематичного та детального вивчення якісного складу працівників на підприємствах США застосовують так звану систему оцінки "за заслуги". Суть її полягає в порівнянні працівників з особами, вибраними як еталони, в попарному порівнянні працівників один з одним, в ранжуванні – оцінці працівників, починаючи від найкращого до найгіршого.

У західних фірмах значна увага приділяється оцінці кадрів на стадії їх підбору: аналізується наявність помилок в автобіографії або "резюме", де обґрунтовується можливість зайняття посади та наміри щодо подальшої роботи; використовується написання твору про співвідношення майбутньої роботи з життєвою метою кандидата та її реалізацією. Лише після оцінки керівниками і колегами завдання кандидата, працівника допускають до основних випробувань. Претенденту на посаду пропонується заповнити анкету із 14 блоків запитань (10 у кожному), лист-заяву обсягом до 15-ти рядків і пред'явити фотографії. Анкета і лист-заява проходять графологічну експертизу за 238-ма параметрами, а фотографії – фізіогномічну за 198-ма. За аналізом стилю і характеру написання й відповідей на запитання психологи визначають специфіку особистості автора [3, с. 52-56].

В Японії оцінка персоналу ґрунтується на японській філософії виробництва, тобто визначаються здібності кожного працівника. Особливістю такої оцінки кадрів є її регулярність та обов'язковість.

В США та Західній Європі застосовують тест з питань оцінки персоналу – Business Personality Test (BPT). Цей тест містить 100 питань, відповіді на які оцінюються за шкалою: від 0 до 10 балів, це дає змогу отримати від кожного питання у декілька разів більше інформації, ніж при використанні традиційної шкали "так/ні" або вибору одного із заданих варіантів відповіді [4].

Таким чином, оцінка персоналу є однією з найважливіших складових системи управління персоналом. Нині кожен працівник підприємства повинен розглядатись як активний економічний агент, який має власні цілі, приймає раціональні рішення, що забезпечують зростання його власної корисності, сприймає інформацію та використовує її при прийнятті рішень. З цієї метою необхідно: поширювати сучасні зарубіжні методи оцінки на всі категорії персоналу; розширення доступу персоналу до результатів його оцінки; активне

включення персоналу в процес його оцінки через залучення до самоаналізу діяльності; розширення кола оцінювачів, у ролі яких, крім безпосереднього керівника, виступатимуть вищі менеджери, колеги, підлегли, споживачі результатів праці.

Список посилань на джерела

1. Головатий М. Ф. Управлінські аспекти соціальної роботи. Курс лекцій / М. Ф. Головатий, М. П. Лукашевич, Г. А. Дмитренко та ін. – К.: МАУП, 2004. – 368 с.
2. Данюк В. М. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К.:КНЕУ, 2004. – 398 с.
3. Иванов Р. Особенности оценки персонала в новой экономической ситуации / Р. Иванов // Менеджмент и менеджер. – 2009. – № 11–12. – С. 52–56.
4. Методи оцінювання персоналу підприємства: / Н. В Хомутник, Р. Д. Бала // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua:8080/handle/ntb/17091>.
5. Миронова Л. Г. Сучасні методи оцінювання персоналу підприємств [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://dspace.nbuu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/65087/14Mironov.pdf?sequence>.
6. Управление достижением результатов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ctc-co.kiev.ua/article/butenko>.

УДК 004.942, 519.876.5

*В. Б. Кочкодан, к.е.н., доцент
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу*

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ НГК

Інформаційні технології знаходять своє використання в усіх галузях промисловості, зокрема в нафтогазовій, завдяки чому підвищується ефективність виробничих процесів та управлінської діяльності.

Практично усі світові нафтові компанії мають доступ до інтернету, використовують ІТ-рішення для ведення обліку, на деяких запроваджена система електронного документообігу, ряд компаній активно впроваджують системи планування ресурсів підприємства (ERP-системи), системи управління взаємовідносинами з клієнтами (CRM-системи) і т.п. Водночас, вузькоспеціалізовані ІТ-рішення в галузі НГК (наприклад, комп'ютерний тривимірний аналіз, дані сейсмозв'язки або цифрові мережі датчиків), використовуються лише провідними міжнародними корпораціями.

За допомогою ІТ-рішень компанії НГК прагнуть підвищити ступінь видобутку сировинних ресурсів. За оцінками фахівців, за умови збереження сучасних темпів нафтовидобутку у світі (близько 3,5 млрд. тон щорічно) і за