

барбекю. Додаткові послуги: посуд, шезлонги, матраци тощо, сувеніри, реклама, продаж продукції, лазня (сауна), приготування їжі на замовлення.

6. «Спеціалізовані гостьові будинки» – спроектовані та адаптовані для цільових груп. У цьому випадку базові послуги включають послуги розміщення та харчування, а також послуги, спеціально розроблені та позиціоновані для конкретних туристів. Прикладами є надання водних об'єктів (для рибалок), полювання (для мисливців), надання коней, організація верхової їзди та іпотерапії (для любителів верхової їзди).

Сільський туризм забезпечує додатковий дохід і зайнятість мешканцям сіл, сприяє економічному розвитку й підвищує якість життя. Враховуючи багаті природно-культурні ресурси України, цей вид туризму є перспективним для вирішення економічних і соціальних викликів.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про туризм» від 29 травня 2001 р. № 2470-III // Відомості Верховної Ради України. 1995. №31. С. 241.
2. Трусова Н. В., Гривківська О. В., Болтянська Л. О. Організаційно-економічний механізм розвитку підприємництва на сільських територіях. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного (економічні науки)*. 2022. № 2(46). С. 135-143.
3. Болтянська Л. О. Стан ринку туристичних послуг в Україні. Маркетингові та організаційні механізми повоєнного розвитку галузі гостинності та туризму України: зб. тез доповідей I Всеукр. наук.-практ. конф. (14-15 листопада 2023 року, м. Харків). Частина 1. – Харків: Нац.техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т», 2023. С.294-297. <https://repository.kpi.kharkov.ua/items/50a85f46-9693-439a-a5e5-4ad6b2eca79b> (дата звернення 06.12.2024).
4. Nepomnyashchy O., Yekimov S., Rybalchenko N., Tebenko V., Lysak O. The Impact of Green Tourism on the Development of the Regional Economy. In: Beskopylny, A., Shamtsyan, M., Artiukh, V. (eds) XV International Scientific Conference “INTERAGROMASH 2022”. INTERAGROMASH 2022. *Lecture Notes in Networks and Systems*. 2023. Vol 574.
5. Тебенко В. М., Завадських Г. М., Лисак О. І. Інноваційні складові відновлення сфери туризму. *Бізнес-навігатор*. 2022. № 3(70). С. 70-75. <http://elar.tsatu.edu.ua/handle/123456789/16423> (дата звернення 05.12.2024).

МЕТОДИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Колокольчикова І. В.

доктор економічних наук, професор, Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

Дем'яненко Д. В.

аспірант, Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

Розвиток персоналу в ідеалі має спрямовуватися на оптимізацію результативності його професійної діяльності. Для цього необхідно створити умови. Управлінський аспект розвитку персоналу в даному випадку представляє особливий інтерес. Тут важливо наголосити на необхідності створення системи / системного підходу до розвитку та оцінці персоналу на підприємстві, а також подальшого управління нею.

Розвиток персоналу організації представляється значимим сегментом виробництва. Підтримуючи прагнення співробітників до підвищення кваліфікації, підприємство дає їм можливість вдосконалити свої професійні вміння, навички, що дозволяє проводити підготовку персоналу «на випередження», створюючи основу висококваліфікованого персоналу. Успішність розвитку організації безпосередньо залежить від розвитку персоналу.

Однак, щоб дати оцінку персоналу, його якісним та кількісним характеристикам – необхідно відповідний інструментарій. Сьогодні – цей інструментарій – методи.

Потреба в персоналі та його професійному розвитку визначається шляхом виявлення невідповідності, між потребою та фактом, наявними знаннями / навичками персоналу, і тими знаннями, які необхідні для досягнення поставлених організацією завдань. Йдеться про виявлення відмінностей між майбутніми та існуючими компетенціями.

Методами управління персоналом ще називають способи впливу на колектив або окремих працівників з метою здійснення координації їх діяльності у процесі роботи для досягнення цілей організації. Залежно від змісту управлінських впливів у менеджменті розмежовують організаційно- адміністративні, економічні та соціально-психологічні методи управління. Вибір методів менеджменту суб'єктів управління залежить від цінностей і традицій суспільної групи, рівня розвитку продуктивних сил, виробничих відносин у суспільстві та виду діяльності об'єкту управління.

Адміністративні методи орієнтовані на такі мотиви поведінки: усвідомлена необхідність дисципліни праці; почуття обов'язку; прагнення людини працювати в цій організації.

Ці методи мають прямий вплив на працівника для обов'язкового виконання передбачених дій. Вони повинні відповідати правовим нормам, що діє на визначеному рівні управління. Економічні методи мають непрямий характер управлінського впливу. Вони діють на економічні інтереси працівника шляхом матеріальної зацікавленості окремих працівників або їх груп.

Соціально-психологічні методи управління, у свою чергу, спрямовані на переконання працівників краще виконувати роботу, засновані на використанні соціальних механізмів (відносини в колективі, соціальні потреби). Всі ці методи управління персоналом пов'язані між собою.

В цілому можна поділити на якісні та кількісні методи оцінки людських ресурсів підприємства. Якісні методи (описові) характеризують співробітників без застосування суворих кількісних даних. До якісної оцінки належать [3]:

- Матричний метод – порівняння якостей конкретної людини з ідеальною моделлю співробітника для тієї чи іншої посади.

- Метод системи довільних характеристик – кадрова служба або керівник виділяють найбільші досягнення і найсерйозніші порушення в роботі і роблять висновки на основі їх зіставлення.

- Оцінка виконання завдань – найпростіший метод, коли оцінюється робота співробітника в цілому.

- Метод «360 градусів» – оцінка працівника колегами, керівниками, підлеглими, клієнтами і їм самим. – Групова дискусія – розмова працівника з керівником або експертами в цій сфері діяльності про результати його роботи і перспективи.

Кількісні методи – це методи вважаються найбільш об'єктивними, оскільки всі результати їх проведення виражені в цифрах [3]:

- Метод бальної оцінки – за кожне професійне досягнення персонал отримує певну, заздалегідь обумовлену кількість балів, які підсумовуються за підсумками конкретного періоду – місяця, кварталу або року.

- Ранговий метод – група керівників впроваджує рейтинг співробітників, потім всі рейтинги звіряються між собою, і тих співробітників, які опинилися на найнижчих позиціях, звільняють або переводять на менш відповідальну посаду.

– Метод вільної бальної оцінки – у цьому випадку кожна якість співробітника оцінюється експертами на певну кількість балів, а результати сумуються. На основі отриманих фактів складається рейтинг.

Комбіновані методи – найбільш ефективні підходи до оцінки, оскільки в них використовуються і описові, і кількісні аспекти [3]:

– Метод суми оцінок – кожна характеристика працівника оцінюється за певною шкалою, а потім виводиться якийсь середній показник, порівнюваний з ідеальним для конкретної посади.

– Система угруповання – всіх співробітників ділять на кілька груп – від тих, хто працює незадовільно, до тих, чия робота практично бездоганна, а потім проводиться порівняння та оцінка.

Всі перераховані методи здатні оцінити тільки певний аспект роботи співробітника або його соціально-психологічну характеристику, тому останнім часом HR-відділи або кадрові консультанти все частіше використовують для об'єктивного оціночного аналізу комплексні універсальні методи, що увібрали в себе досягнення всіх наявних підходів.

Таким чином для успішного виконання стратегічних завдань у сфері ефективності управління персоналом першочергове значення має вивчення факторів, які впливають на продуктивність праці, вчасне й повне використання резервів розвитку та вдосконалення бази цієї науково обґрунтованої системи аналізу та планування продуктивності праці з оцінкою ефективності управління персоналом шляхом існуючих методів оцінки HR.

Список використаних джерел

1. Гугул О. Я. Теоретичні засади управління розвитком персоналу. *Інноваційна економіка*. 2013. No 6. С. 194–198.
2. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом. Київ: Вид-во «Кондор», 2009. 428 с.
3. Малтиз В. В., Тарасенко Ю. В. Оцінка персоналу: сучасні методи та інструменти її проведення. *Економіка і суспільство*. В.19. 2018. С. 484-489. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/19_ukr/73.pdf (дата звернення 25.11.2024).
4. Синиціна Ю. П., Шпортько Г. Ю. Дослідження елементів сучасної системи управління персоналом: монографія. Дніпро: Поліграфцентр «Формат», 2022. 116 с.
5. Ткаченко А. М., Морщенок Т. С. Стратегічні напрями удосконалення управління персоналом: монографія. Запоріжжя, 2008. 234 с.
6. Харитоненко С. В., Решетник Н. І. Об'єктивна зумовленість сучасних змін у системі управління персоналом. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. No 4(15). С. 225–228.
7. Шляга О. В., Білоус А. С. Підходи до оцінки персоналу на підприємствах. URL: https://old-zdia.znu.edu.ua/gazeta/evzdia_5_126.pdf (дата звернення 25.11.2024).