

1. Енергетична стратегія України на період до 2030 р. Схвалено Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24.07.2013 № 1071.

2. Касич А.О. Газові ринки ЄС та України: сучасний стан і перспективи розвитку / Касич А.О., Яковенко Я.Ю. // Бізнес-Інформ, 2013. – № 9. – С. 8–15.

3. Офіційний сайт Міністерства енергетики та вугільної промисловості України. Режим доступу <http://mpe.kmu.gov.ua>

Федоряк Р.М. к.е.н., доцент кафедри менеджменту,

Качанович М.О., студент,

Київський національний університет технологій та дизайну

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ВПЛИВУ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА РЕЗУЛЬТАТИ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Однією з актуальних сучасних проблем у сфері управління є розрахунок ефективності розвитку персоналу у контексті результатів діяльності організації.

Вагомий дослідницький внесок з вирішення цього питання мають такі вітчизняні науковці: І. Бондар, Т. Білорус, В. Воронкова, В. Гончаров, Ю. Гончаров, О. Данілов, А. Добриня, С. Дятел, Т. Заєць, І. Ігнатська, В. Костюк, Ю. Краснов, В. Лич, Е. Ліанова, Л. Симкіна, О. Чумаченько, Г. Ярошенко, також дане питання досліджені у працях таких зарубіжних вчених: Л. Туроу, Ф. Махлуп, Т. Шульц, Г. Беккер, І. Бен-Порет, М. Крит та ін.

Оцінка ефективності процесу використання персоналу, як система показників складається з трьох рівнів: часткові (базові) показники, групові показники (узагальнюючі) та загальний показник.

1) системи часткових та узагальнюючих показників, що характеризують ефективність використання персоналу через аналіз методів задіяних при виконанні функцій управління службою персоналу підприємства;

2) процедури оцінювання економічної ефективності служб персоналу, що базується на зазначеній вище системі та полягає у встановленні фактичних

значень показників ефективності, співвіднесення їх з результатами діяльності підприємства в цілому;

3) використання результатів процедури оцінки у процесі прийняття рішень щодо застосування того чи іншого методу роботи з персоналом з метою подальшого підвищення ефективності роботи підприємства.

Загальний показник ефективності використання персоналу на підприємстві є сумарним по відношенню до групових, оскільки загальна ефективність є результатом взаємодії окремих складових відповідно його відображає залежність наведена у формулі (1).

$$I_{hr} = f(G_i), \quad (1)$$

де I_{hr} – загальний показник ефективності кадрової служби;

G_i – груповий показник i -групи – ефективність (i – функції управління персоналом);

m – кількість груп показників, пропонується використовувати такі групи: підбір персоналу, розвиток персоналу, оплата праці та мотивація праці, стабільність персоналу. Групові показники розраховуються на базі часткових показників, набір котрих залежить від кількості аспектів, що мають бути враховані у межах визначення ефективності певного функціонального спрямування діяльності служби персоналу та загалом розраховуються як різниця між ефектом та витратами що призвели до даного результату.

Груповий показник ефективності від навчання та розвитку персоналу визначається через співставлення обсягів витрат на навчання та розвиток персоналу із обсягами збільшення виробництва (продажів), що створені у результаті. Отриманий завдяки програмам навчання прибуток необхідно скорегувати через коефіцієнт впливу навчання на продуктивність праці (враховується рівень підвищення продуктивності праці, вплив навчання на ріст продуктивності праці, час на оволодіння навичками, вплив консерватизму та невпевненості).

Витрати на розвиток та навчання складаються з:

- витрат на навчання (оплата навчання працівників, підвищення

кваліфікації, професійної підготовки або перепідготовки) на базі сторонніх організацій;

-- витрат на навчання на базі підприємства (витрати на організацію навчального процесу: на утримання і оренду приміщень для проведення навчання, оплата викладачів, що не перебувають у основному складі працівників); витрат на оплату праці працівників, які навчаються;

- витрат пов'язаних із стимулюванням саморозвитку;

- витрат пов'язаних з плануванням та забезпеченням кар'єрного зростання працівників;

Розрахунок показника ефективності навчання та розвитку пропонується виконувати через визначення віддачі від витрат на навчання персоналу

$$ROI = \frac{(\overline{W} + \Delta P \cdot t_1 + t_2 + t_3) \cdot C}{C} \cdot 100\%, \quad (2)$$

де ROI – віддача від витрат на навчання персоналу;

W – середньомісячна заробітна плата працівника, грн.;

ΔP – загальне підвищення продуктивності праці (зміна обсягів продажу);

t_1 – доля підвищення продуктивності праці за рахунок навчання;

t_2 – продуктивність праці під час адаптації працівника з новими навичками;

t_3 – коефіцієнт впливу невпевненості та консерватизму на зміну продуктивності праці;

C – вартість навчання одного працівника, грн.

Альтернативний варіант ефекту впливу програми розвитку працівників на підвищення продуктивності праці і поліпшення якості товарів може бути визначений за формулою:

$$ROI = \frac{T_v \cdot N \cdot V \cdot \tilde{K} \cdot N \cdot Z}{N \cdot Z}, \quad (3)$$

де T_v – тривалість впливу програми на продуктивність праці й інші чинники результативності;

N – кількість працівників, які пройшли навчання;

V – вартісна оцінка розходження у результативності праці кращих і середніх працівників, що виконують однакову роботу;

K – коефіцієнт, що характеризує ефект навчання працівників (зростання результативності, виражене у частках);

Z – витрати на навчання одного працівника.

Харченко Т.О., к.е.н., доцент,

Київський національний університет технологій та дизайну

СТРАТЕГІЧНІ ЦІЛІ РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНИХ НЕПРИБУТКОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Інформатизація суспільства, прогресивний розвиток науки, техніки й технологій висувають особливі вимоги до розвитку державних неприбуткових організацій. Тому важливими стають питання пов'язані із стратегічними цілями організацій та напрямками їх стратегічного розвитку.

Важливе значення ф формуванні стратегії розвитку організації має місія та цілі. Місія - це найбільш загальні орієнтири як правило, зовнішнього спрямування функціонування організації, що відображають зміст його існування, його філософію, бачення свого місця в даному бізнесі, в регіоні, в суспільстві. Цілі організації - це його бажаний стан, конкретні межі, яких воно має досягнути в усіх сферах діяльності в кінці стратегічного періоду і на проміжних етапах [1].

Як правило організація має систему цілей, що визначається внутрішньою структурою, сферою діяльності, становищем у зовнішньому середовищі тощо. Не виключено, що цілі функціонування та цілі розвитку можуть суперечити одна одній. Між цілями повинна існувати чітка ієрархія. Кожен структурний підрозділ ставить свої оперативні цілі, сумісні з цілями інших підрозділів, так, щоб вони органічно вписувалися у визначення головної цілі діяльності організації, яка є результатом реалізації цілей нижчого рівня. Тому важливо передбачити їх взаємозалежність та спрямованість на єдину досяжну мету – побудову приближеної до ідеальної модель стану організації у майбутньому.