

меж беззбиткової роботи, а значить з тим чи іншим рівнем достовірності прогнозувати результати роботи.

### Список літератури

1. Великий Ю.М. Планирование трудовых показателей в период освоения производственных процессов. Дисс. на соискание ученой степени канд. экон. наук. – Харьков, 1989.-203с.
2. Друри К. Управленческий учет для бизнес-решений: Учебник /Пер. с англ. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 655 с.
3. Чимшит С. Методичні аспекти формування та оцінювання зони беззбитковості . Сергій Чимшит, Ігор Грабовський // Галицький економічний вісник – Тернопіль : ТНТУ, 2014. – Том 46. – № 3. – С. 155-170. – (Фінансово-обліково-аналітичні аспекти). Режим доступу <http://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/46/189.pdf>
4. Булуй О. Г., Моделювання межі беззбитковості виробництва продукції у сільськогосподарському підприємстві Житомирський національний агроекологічний університет. Режим доступу: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/5.3/58.pdf>
5. Михальська О. Л. Ефективність застосування методів маржинального аналізу на олійно-жирових підприємствах України / О. Л. Михальська // Економічний аналіз. – 2014. – Т. 16(2). – С. 124-131. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecan\\_2014\\_16%282%29\\_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecan_2014_16%282%29_20)
6. Н. Л. Ющенко, П. Куслій, Моделі і програмні продукти розв'язування проблем беззбитковості діяльності с. 76-86 Науковий вісник Полісся № 4 (4), 2015 Режим доступу [http://journals.uran.ua/nvp\\_chntu/article/view/68838](http://journals.uran.ua/nvp_chntu/article/view/68838)
7. Стрішенець О. Аналітичні підходи до управління прибутком на підприємстві. Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Розділ і. Економічна теорія та історія економічної думки. 2, 2018 e-mail: <https://doi.org/10.29038/2411-4014-2018-02-18-25>
8. Іванова Н.Ю. Управлінська економіка. Навч. посіб. / Н.Ю. Іванова, Т.К.Кузнецова, Н.М.Соколова. – К.: Логос, 2016. – 132 с.

УДК 331:338

## **ОСОБЛИВОСТІ ЯКОСТІ РОБОТИ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА НА ПРИКЛАДІ СП ТОВ «РІФ-1»**

**С.Нісфоян**, канд. екон. наук, ст. викл.

*Центральноукраїнський національний технічний університет*

У результаті економічної кризи, що призвела до більш жорсткої конкуренції серед підприємств легкої промисловості, значно зросла роль висококваліфікованого управлінського персоналу, так як саме він спроможний розробити та запровадити максимально ефективні заходи для підприємства з метою завоювання конкурентних переваг на ринку. Тому актуальною проблемою на підприємствах легкої промисловості є оцінка управлінського персоналу, яка полягає у визначенні того, якою мірою менеджери цих підприємств досягають очікуваних результатів праці та відповідають тим вимогам, що випливають з їхніх виробничих завдань.

Ефективність роботи підприємств легкої промисловості залежить від багатьох чинників. Одним з них є вміння управлінського персоналу організувати не тільки працю підлеглих, а й свою особисту.

Оцінювання персоналу – це цілеспрямований процес встановлення якісних характеристик, що відповідають вимогам посади. Виконавець повинен відповідати вимогам, що містяться в його посадових обов'язках, обумовлених змістом і характером праці, а також ефективною організацією виробництва, використанням найбільш раціональних методів роботи, технічних засобів тощо. Оцінюванню також підлягають потенційні можливості працівника, його професійна компетентність та реалізація цих можливостей у ході виконання доручених обов'язків, відповідність процесу виконання цієї роботи певній ідеальній моделі, конкретним умовам виробництва, а результатів праці – нормативним

вимогам, запланованим показникам, поставленим цілям.

Оцінювання управлінського персоналу на СП ТОВ «РІФ-1» проводять за двома групами показників:

- ділові якості – якості, необхідні для здійснення управлінської діяльності;
- особисті якості – якості, які визначають етику поведінки керівників в управлінській діяльності.

З метою отримання більш досконалих та реальних даних під час оцінювання якості роботи управлінського персоналу на СП ТОВ «РІФ-1», передбачається використання таких методів дослідження, як експертний метод та метод балів, згідно якому кожний показник оцінюється за п'ятибальною шкалою, причому кожній оцінці та показнику якості надаються характеристики, які розроблені для використання процесі оцінювання.

Таким чином, першим етапом при оцінюванні праці управлінського персоналу є визначення експертами конкретної оцінки за кожним показником якості.

Другий етап оцінювання праці управлінського персоналу полягає в обробці отриманих первинних даних.

Алгоритм обробки отриманих первинних даних.

1. Розрахунок середньоарифметичної суми первинних даних усіх експертів для кожного менеджера, отриманих за кожним із показників, за формулою:

$$P_i = \frac{\sum_{i=1}^n P_{ij}}{n};$$

2. Визначення відносного значення і-го показника якості праці менеджерів, що розраховується за формулою:

$$K_i = \frac{P_{ij}}{P_{ij}^{баз}};$$

де  $P_{ij}$  – значення і-го показника якості об'єкта дослідження;

$P_{ij}^{баз}$  – значення і-го показника якості базового зразка;

3. Визначення комплексного показника якості праці менеджерів за допомогою формули:

$$K_o = \sum_{j=1}^t M_j \cdot \sum_{i=1}^{n_j} m_{ij} \cdot K_{ij};$$

де  $t$  – кількість груп показників якості праці менеджерів;

$M_j$  – коефіцієнт вагомості  $j$ -ої групи показників якості праці менеджерів;

$n_j$  – кількість одиничних показників якості, що входить в  $j$ -ту групу;

$m_{ij}$  – коефіцієнт вагомості і-го показника  $j$ -ї групи;

$K_{ij}$  – відносне значення і-го показника, що входить в  $j$ -у групу.

Аналіз отриманих даних дає змогу запровадити програму підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства, спрямовану: на вдосконалення організації навчання кадрів (адже, підвищення кваліфікації на один розряд призведе до 0,034% зростання продуктивності), посилення зв'язку між результатами праці, рівнем освітньо-професійного розвитку і розміром заробітку, а також, створення відчутних стимулів для прояву інноваційної активності персоналу, формування мотивації досягнень.