

УДК 331.108

УДК:631.1:574:332.33

УДК 330.3:631.1

DOI: 10.31359/2312-3427-2020-1-3

**П.І. Коренюк, д-р екон. наук, професор, професор кафедри
менеджменту організацій і адміністрування**

orcid.org/0000-0001-8321-3199

korenyukp@gmail.com

Дніпровський державний технічний університет, м. Кам'янське

**Г.І. Карімов, канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту
організацій і адміністрування**

Дніпровський державний технічний університет, м. Кам'янське

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ОЦІНКОЮ ПЕРСОНАЛУ НАУКОВОМІСТКОГО ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У статті досліджені особливості управління оцінкою персоналу науковомісткого підприємства в сучасних умовах. Авторське дослідження у вигляді статті присвячено актуальній проблемі оцінки персоналу на науковомісткому підприємстві, яку автори пропонують вирішити впровадженням розробленої економіко-математичної моделі оцінки персоналу з врахуванням якості результатів праці на конкретному робочому місці. Застосування традиційних форм для оцінки персоналу підприємства, які використовувалися раніше, також виявилися малоефективним. Використовуючи в сукупності одержані результати за всіма напрямками, доцільно здійснити комплексну оцінку працівника та його роботи.

Ключові слова: оцінка, управління, персонал, науковомістке, підприємство, потенціал.

Постановка проблеми. У процесі оновлення господарського механізму, підвищення рівня управління виробництвом особливе значення мають показники, що визначають ефективність виробництва і надають об'єктивну оцінку персоналу. Дієвість використання оцінки персоналу може виявитись тільки в умовах комплексного підходу до аналізу виробничих результатів і організації взаємодії самих працівників в реальному трудовому процесі.

Особливо зростає роль оперативності в прийнятті рішень, розрахунків різних трудових показників, в тому числі і якісних. Без аналізу трудових показників, системи економіко-математичних моделей, широкого впровадження обчислювальної техніки і інформаційних технологій сучасна економіка праці та управління персоналом зокрема розвиватися не можуть. При визначенні органів оцінки як персоналу загалом по підприємству, так і оцінки кожного співробітника потрібно виходити з того, що управління персоналом – органічна складова частина загального управління виробництвом, одна з його функцій. Отже, головна мета оцінки персоналу повинна полягати не лише в її проведенні і виконанні визначених завдань, але і в розробці конкретної програми, що включає не лише оцінку самих працівників, але і комплексну оцінку їх робочих місць, яка повинна передбачати систему заходів щодо вдосконалення організації праці, підвищенню його технічної оснащеності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемою дослідження особливостей управління оцінкою персоналу науковомісткого підприємства в сучасних умовах займалися рядом вчених вчених. Зокрема, Дементьєва Т.А. пропонує оцінювати персонал шляхом вдосконалення методів формування його інноваційного потенціалу [1]. Розглядає такий механізм формування кадрового потенціалу як атестацію, Москаленко В.О., в рамках якої пропонує свій погляд на проведення оцінки персоналу та його праці; враховуючи поетапність роботи з резервом при реалізації заходів щодо формування кадрового потенціалу [2]. Впровадження математичних методів у вирішення даної проблеми досить сучасний підхід. Хотілося б акцентувати увагу на розробці кваліметричної моделі діагностики процесу управління інтелектуальними ресурсами персоналу, запропонованої Семчук Ж.В. Впровадження цієї моделі надасть можливість раціоналізувати підсистеми управління персоналом, і зокрема його оцінку [3]. Заслуговують уваги праці вчених, які пропонують нестандартний погляд на об'єктивна та якісну оцінку праці і персоналу [4-6]. З огляду на актуальність поставленої проблеми в управлінні персоналом та постійному розвитку все нових, і нових раціональних, ефективних підходів щодо її вирішення, пропонуємо свою точку зору на вдосконалення системи оцінки персоналу та його праці. Вважаємо, що більш доцільним і зрозумілим в досягненні нашої мети, буде звернути увагу на запропоновану Стаховим О. наглядну схему складових оцінки персоналу. Наш підхід охоплює перш за все практичну сторону цієї схеми, а саме - оцінку результатів праці.

Формулювання цілей статті. Мета нашого дослідження полягає в розробці та впровадженню в дію моделі оцінки персоналу з врахуванням якості результатів праці на конкретному робочому місці.

Виклад основного матеріалу досліджень. В сучасних умовах, не дивлячись на економічні і політичні труднощі що переживає наша країна, в основному науково-технічний і інноваційний потенціал науковомістких підприємств в основному зберігся. Фахівці високо оцінюють можливості наших компаній на світовому ринку високих технологій. Однією з причин гальмування розвитку інноваційних галузей є брак відповідних сучасних інструментів управління, що відповідають швидко змінним економічним умовам. Творчу активність персоналу потрібно розглядати, як один з інтелектуальних людських ресурсів. В цілях глибшого аналізу творчої активності науково-технічні ідеї виділяють в окрему групу в рамках інтелектуальних активів. Оцінка персоналу дозволяє вивчити рівень підготовки працівника для виконання саме того виду діяльності, яким він займається, а також виявити рівень його потенційних можливостей для оцінки перспектив кар'єрного зростання. Оцінка ж праці спрямована на зіставлення змісту, якості і об'єму фактичної праці з планованим результатом праці, яка представлена в технологічних картах, планах і програмах роботи підприємства. Оцінка праці дає можливість оцінити кількість, якість і інтенсивність праці. Пропонуємою нами підхід дозволить оцінити персонал з точки зору його участі у трудовому процесі та отриманих результатів праці.

Тому інструменти управління наукомісткими підприємствами, їх інтелектуальним капіталом і творчою активністю персоналу в даний час затребувані в нашій країні особливо. На рисунку представлені результати аналізу функціонування наукомістких підприємств в умовах сучасної економіки і пов'язана з ними специфіка вимог до характеристик їх персоналу і системи управління персоналом наукомістких підприємств.

Якщо якісно визначений трудовий процес має регламентацію всіх чинників, що його характеризують, за допомогою директивної і нормативно-технічної документації (стандартів, технологічних інструкцій, керівництв до технологічних процесів і т.ін.), то спроможність виконавців роботи додержуватися номінальних значень цих чинників в існуючих умовах протягом визначеного часу відповідає якісному рівню праці персоналу, що оцінюється по кількості і розмірам відхилень від установлених параметрів конкретного трудового процесу [8] :

$$U_a = [(H_a - P_a)/H_a] I, \quad (1)$$

де P_a і Na - дійсне і номінальне значення чинника a відповідно; I - коефіцієнт пропорційності.

Такі відхилення мають або негативне значення, якщо вони виявилися як дефекти в роботі, або позитивне, коли відступ від номіналу пов'язаний з поліпшенням показників якості продукції, що випускається, раціональним використанням ресурсів, удосконаленням організаційно-технічного забезпечення виробництва. Вважаючи спроможність до дотримання заданих параметрів виконання роботи в однотипних виробничих умовах стабільною, доцільно оцінювати якісний рівень праці персоналу на основі статистичного аналізу відхилень від номінального режиму і для розрахунку його показника використовувати ймовірність відсутності і появи відхилень за визначений проміжок часу.



Особливості наукомістких підприємств та їх персоналу

Природа відхилень така, що їх доцільно розділити на два види: відступи від номінальних значень технічних і організаційних чинників з метою поліпшення трудового процесу; відхилення від нормативів як виявлення дефектів роботи. У загальному випадку ймовірності закономірності прояву відхилень кожного з двох видів повинні також відрізнятися. Якщо позитивний вплив на роботу відхилень першого виду P_n характеризувати ймовірністю поліпшення трудового процесу, а негативну роль відхилень від нормативів другого виду P_n оцінювати ймовірністю доброякісної роботи, то показник якісного рівня персоналу [8]:

$$K = P_n[\varphi_n(\Delta^{(n)}, t) > 0] + P_n[\varphi_n(\Delta^{(n)}, t) \leq 0] \quad (2)$$

де $\varphi_n(\Delta^{(n)}, t), \varphi_n(\Delta^{(n)}, t)$ функції спільного впливу на трудовий процес позитивних або негативних відхилень $\Delta^{(n)} = \langle \delta_g^{(n)} \rangle$ будь-який $a \in \overline{1, M}$, а будь-який $g \in \overline{1, N}$ відповідно; M - кількість чинників, по яких доцільне поліпшення нормативного рівня; N - кількість регламентованих чинників трудового процесу, звичайно $M > N$.

Будемо називати $\varphi_n(\Delta^{(n)}, t)$ функцією удосконалювання, а $\varphi_n(\Delta^{(n)}, t)$ - функцією доброякісності праці. Вигляд цих функцій повинен відбивати сукупний вплив відхилень у кожному конкретному трудовому процесі.

Так само, як і при визначенні функцій $\varphi(\Delta, t)$, урахування характеру реального трудового процесу необхідне при виборі функцій, що описують ймовірності P_n і P_n :

$$F_n(\Delta^{(n)}, t) = P_n[\varphi_n(\Delta^{(n)}, t) > 0]; F_n(\Delta^{(n)}, t) = P_n[\varphi_n(\Delta^{(n)}, t) \leq 0] \quad (3)$$

Для функцій ймовірностей з урахуванням функцій $\varphi_n(\Delta^{(n)}, t)$ і $\varphi_n(\Delta^{(n)}, t)$ доцільно розглянути деякі окремі випадки. Наприклад, для оцінки якісного рівня праці персоналу нерідко досить враховувати тільки відхилення другого типу, виходить, $K = F_n(\Delta^{(n)}, t)$. У цьому випадку функцію $\varphi_n(\Delta^{(n)}, t)$ доцільно прийняти в якості характеристики бездефектної роботи в кожен момент часу. Якщо робота виконувалася без

дефектів до моменту t , то в наступний момент часу $t + \Delta t$ з'явиться збій. Це значить, що

$\varphi_n(\Delta^{(n)}, t) = 1 - F_n(\Delta^{(n)}, t, t + \Delta t)$; де $F_n(\Delta^{(n)}, t, t + \Delta t)$ - можливість відсутності дефектів у момент $t + \Delta t$, якщо їх не було до моменту t .

Скориставшись умовами ймовірності, доцільно визначити $F_n(\Delta^{(n)}, t, t + \Delta t)$ по співвідношенню:

$$F_n(\Delta^{(n)}, t, t + \Delta t) = [F_n(\Delta^{(n)}, t, t + \Delta t)] / [F_n(\Delta^{(n)}, t)]$$

Останній вираз використовується як розрахункова формула коефіцієнта якісного рівня праці персоналу. Слід зазначити, що співвідношення, які впливають із експоненціального вигляду функції ймовірності $F_n(\Delta^{(n)}, t)$ і адитивного характеру функції доброякісності роботи $\varphi_n(\Delta^{(n)}, t)$ властиві насамперед трудовим процесам, у яких відхилення виникають раптово. Кількість відхилень, зафіксованих у різноманітні періоди часу, являє собою взаємо незалежні випадкові величини. Одночасно виникнення двох і більше відхилень практично неможливе. Припущення про дотримання цих умов у реальній роботі потребують обґрунтованого підтвердження в кожному конкретному випадку. Особливо це стосується уявлень про ймовірності удосконалення трудового процесу.

Проте нерідко у виразах показника якісного рівня праці персоналу, що використовуються на практиці, характер відхилень першого і другого вигляду не різниться. Виведення відомих формул коефіцієнтів якості праці з загальних виразів показників якісного рівня праці персоналу свідчать про те, що евристично сформовані кількісні оцінки якісного рівня праці персоналу і трудових процесів відповідають у визначеному значенні ймовірностним уявленням про відхилення параметрів праці від їхнього номінального значення. Не всі трудові процеси можуть характеризуватися появою відхилень, що гарантують прийнятність гіпотези про експоненціал розподілу можливостей значень функцій удосконалення або доброякісності роботи. Цілком можливо, що в умовах, коли дефекти в процесі праці виникають у результаті необоротних фізико-хімічних змін у матеріалах, інструментах і т.і., функція можливості доброякісності роботи може описуватися нормальним законом. Кількісна оцінка якісного рівня праці персоналу виражається у виді сукупного показника, що розраховується по визначеному співвідношенню з часткових коефіцієнтів якості. Найбільше поширеними є формули добутку $K = K_0 K_1 \dots K_n$ [9] часткових коефіцієнтів, що трансформуються друг у друга шляхом

логарифмічних перетворень і відповідної зміни масштабів виміру коефіцієнтів.

Склад, зміст і засіб розрахунку часткових коефіцієнтів якості роботи відбивають особливості конкретного виробництва, характер трудових процесів, структуру підрозділів, їхнє місце на підприємстві. Наприклад, для підрозділів підприємства встановлено шість коефіцієнтів, що характеризують рівень якості виконуваної роботи: підготування виробництва K_1 ; дотримання технології K_2 ; виконання виробничого завдання K_3 ; удосконалення технології і продукції K_4 ; доброякісності продукції K_5 ; зниження втрат від браку K_6 . Кожен із них може визначатися двома способами:

1. Значення коефіцієнтів устанавлюються - 0,8 за кожний випадок порушення робітниками посадових обов'язків, 1 - при роботі без зауважень і 1,25 - при якісному виконанні робітником спеціального завдання.

2. Розмір коефіцієнтів визначається розрахунковим співвідношенням по одному або декількох показниках якості індивідуальної або колективної праці.

Часткові коефіцієнти рівня якості роботи визначаються з урахуванням основних напрямків виробничої діяльності. При розрахунку коефіцієнта рівня якості підготовки виробництва K_1 враховується наявність нормативно-технічної, технологічної й організаційної документації, удосконалення технології виробництва і оцінки праці, підготовки кадрів, утримання устаткування, правильної розробки і виконання оперативних графіків матеріально-технічного постачання і виробництва продукції, метрологічного забезпечення. Коефіцієнт рівня якості технології K_2 враховує дотримання технологічної дисципліни й оцінюється по кількості випадків порушення технології.

За допомогою коефіцієнта рівня якості виконання виробничого завдання K_3 визначається забезпечення ритмічності виробництва продукції, відповідно до оперативного графіка її випуску. Коефіцієнтом рівня якості удосконалення технології і продукції K_4 оцінюється виконання заходів поліпшення якості продукції, введення нових стандартів, технічних умов, освоєння нової техніки, технології і розширення сортаменту продукції. Дотримання вимог стандартів, технічних умов, специфікацій і технологічних інструкцій з виробництва граничної продукції виражається коефіцієнтом доброякісності K_5 . Коефіцієнтом зниження втрат від браку K_6 оцінюється скорочення браку в результаті підвищення культури праці, чіткого виконання посадових обов'язків усіма робітниками заводу.

Узагальнений коефіцієнт рівня якості роботи підрозділів заводу визначається по співвідношенню $K = K_0 K_1 \dots K_n$.

Іноді часткові коефіцієнти розраховуються з урахуванням параметрів, що характеризують їхню важливість при розрахунку узагальненого показника рівня якості праці. Наприклад, при оцінці рівня якості праці відділів виробничого об'єднання часткові коефіцієнти визначаються по співвідношенню

$$K_{\text{ч}} = a_1 m_1 + a_2 m_2 + \dots + a_k m_k$$

де m_1, \dots, m_k - значення показника; a_1, \dots, a_k - параметр зниження показника кожного підрозділу; K - кількість показників, що враховують недоліки в роботі відділу.

Також в оцінку якості роботи відділу включається і загальний для усіх показник $M_{\text{д}}$ виконавчої дисципліни, що визначається за виконанням розпорядничьких документів по співвідношенню:

$$M_{\text{д}} = \frac{1}{X} \sum_{e=1}^E (\Phi_e - Z_e)$$

де X - загальна кількість завдань відділу з терміном у поточному місяці; E - кількість не виконаних у термін завдань по підрозділу; Z_e - установлений термін виконання завдання в аналізованій місяць; Φ_e - фактичний термін виконання завдань підрозділу.

Коефіцієнт зниження $a_{\text{д}}$ для цього показника дорівнює 0,1. Комплексний характер систем виражається у взаємоузгодженому функціонуванні декількох підсистем, основними з яких є прогнозування і планування управління якістю проектування, оцінка технічного рівня продукції, управління якістю праці, організація впровадження і освоєння виробництва нової техніки.

На даному підприємстві основними напрямками діяльності управління є такі: введення в дію виробничих потужностей, переважно паливно-енергетичного комплексу, об'єктів соціального призначення, водопостачання, каналізації і інших об'єктів народного господарства; систем газопостачання; провадження зварювально-монтажних робіт і комплексу ізоляційно - укладальних робіт на будівництві нафтогазопроводів високого тиску і систем газозабезпечення і споживання низького тиску; виконання будівельних, спеціальних будівельних, будівельно-монтажних і ремонтних робіт; проектні роботи, експертиза проектів; автомобільні перевезення і надання транспортних послуг;

професійно-технічне навчання; комерційна і посередницька діяльність. Результати факторного аналізу погодинного фонду заробітної плати у 2006 – 2011 рр. наведені в табл. 1.

1. Результати факторного аналізу погодинного фонду заробітної плати ДП «КБ «Південне» імені М.К. Янгеля» за 2014–2019 рр.

Фактор	Відхилення постійної частини ФЗП, тис. грн.				
	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019
Кількість робітників	-2832,31	-2402,86	2330,05	5033,72	3129,2
Кількість відпрацьованих днів одним працівником	243,75	-297,56	0	-1197,18	527,6
Середня тривалість робочого дня	0,57	-0,69	0	-2,8	2,2
Середньогодинний заробіток	13972,8	30216,97	26839,65	22305,21	5199,1
Усього	11384,8	27515,86	29169,7	26138,95	8858,1

За рахунок зменшення кількості працівників Доцільно зменшити ФЗП на 2832.31 тис. грн. та за рахунок збільшення ЗП потрібно збільшити ФЗП на 13972,8 тис. грн. сумарне збільшення ФЗП складає 11384 тис. грн.

Доцільно відзначити, що на підприємстві спостерігається повне використання ФЗП. Основними резервами зменшення фонду оплати праці стане зниження кількості працівників та зростання середньогодинного виробітку. У 2018 р. фонд заробітної плати зріс на 31,07 %, що в абсолютному виразі склало 29169,7 тис. грн. У 2019 р. відбулося зменшення темпів зростання заробітної плати і фонд заробітної плати збільшився на 21 %. У 2019 р. ФЗП збільшився на 23516,17 тис. грн. або на 11,24 %. В процесі аналізу фонду оплати праці також має місце встановити відповідність між темпами росту середньої заробітної плати і продуктивності праці. Оптимальне співвідношення росту продуктивності праці і середньої заробітної плати – необхідна умова підвищення життєвого рівня населення і об’єктивна закономірність розширеної репродукції, так як за рахунок росту продуктивності праці забезпечується

не тільки збільшення заробітної плати, а й розширення масштабів виробництва, поповнення суспільних фондів споживання. В табл. 2 наведені індекси ЗП, продуктивності праці та відносна економія ФЗП.

2. Індекси ЗП, продуктивності праці та відносна економія фонду заробітної плати ДП «КБ «Південне» імені М.К. Янгеля» за 2014–2019 рр.

Показники	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019
Індекс середньої заробітної плати ($I_{CЗ}$)	1,27	1,47	1,28	1,16	1,12
Індекс продуктивності праці (I_{PB})	1,28	1,17	1,29	1,34	1,28
Коефіцієнт випередження (відставання) темпів зростання продуктивності праці (K_B)	1,01	0,8	1,01	1,15	1,14
Відносна економія (перевитрати) фонду заробітної плати (E), тис.грн.	-480,9	18919,9	-1527,8	-25452,6	-6527,38
Індекс заробітної плати, враховуючи індекс зростання цін на споживчі товари та послуги ($I_{Ц}$)	1,09	1,2	1,14	1,07	1,019

Відбувається збільшення темпів зростання продуктивності праці. Найнижчий індекс зростання продуктивності праці зафіксований в 2017 р. Так, за останні роки темпи росту продуктивності праці дещо випереджали темпи росту заробітної плати. В 2019 році за рахунок того, що заробітна плата зростала значно повільніше за продуктивність праці коефіцієнт випередження становить 1,15 і за своєю величиною є максимальним серед показників за останні періоди. Незважаючи на різноманітність специфіки виробництва і трудової діяльності, існує єдність в підході до кількісної оцінки якісного рівня персоналу. Це виражається в отриманні розрахункових формул, що відображають уміння будь-якого працівника дотримуватись встановленого регламенту виробничого процесу.

Висновки. Апробація нових підходів щодо проведення оцінки персоналу на підприємстві показала, що вона цілком прийнятна і відбиває поставлені цілі і завдання, дозволяє об'єктивніше і комплексно оцінити і якісний рівень праці персоналу, і якість праці взагалі. В той же час, результати оцінки показали, що застосування її традиційних форм, які використовувалися раніше, також виявилися малоефективним. Використовуючи в сукупності одержані результати за всіма напрямками, доцільно здійснити комплексну оцінку працівника та його роботи. Особливостями наукомісткого підприємства є: висока частка витрат на НДДКР, високий інноваційний потенціал та інтенсивна інноваційна активність, швидке моральне старіння продукції, ризикованість вкладень в нові розробки, висока частка доданої вартості в собівартості продукції, висока частка науково-технічних робітників в загальній кількості співробітників, висока значимість інтелектуальних активів, головний фактор конкурентоспроможності – знання працівників підприємства. Особливостями персоналу наукомісткого підприємства є: творчий характер трудового процесу, нематеріальний характер результатів труда, неможливість точного прогнозування результатів труда, зміни в структурі потреб персоналу, висока кваліфікація, спроможність адаптуватись до нових умов та технологій, необхідність хороших навиків комунікації, необхідність творчих спроможностей. Отже, для зменшення невиробничих витрат часу потрібно ввести в дію контроль за обчислювальною технікою, яка встановлена на підприємстві. Потрібно встановити певні обмеження, які значно зменшать невиробничі витрати часу працівників за комп'ютерами. Введення електронного листування між підрозділами для зменшення невиробничих витрат часу та затрат на канцелярське приладдя.

Бібліографічний список.

1. Методы оценки уровня инновационного потенциала персонала на промышленных предприятиях / Т.А. Дементьева // Экономика промышленности. — 2009. — № 3. — С. 125-132.
2. Москаленко В.О. Критерії ефективного формування кадрового потенціалу / В.О. Москаленко // Національне господарство України: теорія та практика управління. — 2008. — С. 161-166.
3. Діагностика процесу управління персоналом машинобудівного підприємства в умовах ризику / Ж.В. Семчук // Національне господарство України: теорія та практика управління. — 2009. — С. 115-123.

4. Технологія аналізу персоналу промислових підприємств на основі кластеризації / В.М. Гриньова, Л.О. Мажник // Економіка та право. — 2009. — № 2. — С. 83-87.
5. Strategic integration of the enterprises: conceptual model based on knowledge of the personnel / D. Voronkov, A. Grynyov // Економічний вісник Донбасу. — 2010. — № 4(22). — С. 188-190.
6. Модель оцінки ефективності праці персоналу на енергетичних підприємствах / Ю.Д. Костін, К.В. Ущатовський // Економіка пром-сті. — 2010. — № 3. — С. 107-109.
7. Проведення оцінки персоналу на підприємстві з метою стимулювання працівників до підвищення кваліфікації / О. Стахів // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 1. — С. 29-35
8. Єлісеєва О.К., Третяк О.О., В.В. Узунов Методологія управління персоналом: статистичні методи та моделі: монографія / О.К. Єлісеєва, О.О. Третяк, Узунов В.В. – Дніпропетровськ: «ІМА-прес», 2006.- 188с.
9. Воронков О.Г., Чепелев А.Т. Оценка уровня качества работы на промышленном предприятии./ О.Г. Воронков, А.Т. Чепелев – К.: Техника, 1989.
10. Писаревська Т.А. Інформаційні системи в управлінні трудовими ресурсами. / Т.А. Писаревська – К.: Пріор, 1997.

References

1. Dementieva A.T. (2009) *Metody ocenki urovnya innovacionnogo potenciala personala na promyshlennyh predpriyatiyah* [Methods for assessing the level of innovation potential of personnel in industrial enterprises] / T.A. Dementieva // Economics of Industry. - 2009. - № 3. - P. 125-132.
2. Moskalenko V.O. (2008) *Kriteriyi effektivnogo formuvannya kadrovogo potencialu* [Criteria of effective formation of personnel potential] / V.O. Moskalenko // National Economy of Ukraine: Theory and Practice of Management. - 2008. - P. 161-166.
3. Semchuk Zh.V. (2009) *Diagnostika procesu upravlinnya personalom mashinobudivnogo pidpriyemstva v umovah riziku* [Diagnosis of the process of personnel management of a machine-building enterprise in terms of risk] / Zh.V. Semchuk // National Economy of Ukraine: Theory and Practice of Management. - 2009. - P. 115-123.
4. Griniva V.M. (2009) *Tehnologiya analizu personalu promislovih pidpriyemstv na osnovi klasterizaciyi* [Technology of personnel analysis of

industrial enterprises on the basis of clustering]/ V.M. Griniva L.O.. Mazhnyk // Economics and Law. - 2009. - № 2. - P. 83-87.

5. Voronkov V. (2010) *Strategic integration of the enterprises: conceptual model based on knowledge of the personnel* [Strategic integration of the enterprises: conceptual model based on knowledge of the personnel] / V. Voronkov, A. Gryniov // Economic Bulletin of Donbass. - 2010. - № 4 (22). - P. 188-190.

6. Kostin .D.(2010) *Model ocinki efektivnosti praci personalu na energetichnih pidpriyemstvah* [Model for assessing the effectiveness of personnel at energy companies] /.D. Kostin, K. Ushchapovsky // Economics of industry. - 2010. - № 3. - P. 107-109.

7. Stakhiv O. (2007) *Provedennya ocinki personalu na pidpriyemstvi z metoyu stimulyuvannya pracivnikiv do pidvishennya kvalifikaciyi* [Carrying out of an estimation of the personnel at the enterprise for the purpose of stimulation of workers to advanced training] / O. Stakhiv // Ukraine: aspects of work. - 2007. - № 1. - P. 29-35

8. Yeliseyeva O.K. (2006) *Metodologiya upravlinnya personalom: statistichni metodi ta modeli* [Methodology of personnel management: statistical methods and models: monograph] / O.K. Yeliseyeva, O.O. Tretyak, Uzunov V.V. - Dnepropetrovsk: "ІМА-press", 2006.- 188p.

9. Voronkov G.O. (1989) *Ocenka urovnya kachestva raboty na promyshlennom predpriyatii*[Estimation of level of quality of work at the industrial enterprise] / G.O. Voronkov, A.T. Chepelev - К .: Technique, 1989.

10. Pisarevskaya A.T. (1997) *Informacijni sistemi v upravlinni trudovimi resursami.*[Information systems in human resource management]/ A.T.Pisarevka - К .: Prior, 1997.

П.И. Коренюк, Г.И. Каримов. Особенности управления оценкой персонала наукоемкого предприятия в современных условиях

В статье исследованы особенности управления оценкой персонала наукоемких предприятия в современных условиях. Авторское исследования в виде статьи посвящена актуальной проблеме оценки персонала на наукоемких предприятии, которую авторы предлагают решить внедрением разработанной экономико-математической модели оценки персонала с учетом качества результатов труда на конкретном рабочем месте. Применение традиционных форм для оценки персонала предприятия, которые использовались ранее, также оказались малоэффективным. Используя в совокупности полученные результаты по

всем направлениям, целесообразно осуществит комплексную оценку работника и его работы.

Ключевые слова: оценка, управление, персонал, наковомистке, предприятие, потенциал.

P.I. Korenyuk, G.I. Karimov. Features of management of an estimation of the personnel of the knowledge-intensive enterprise in modern conditions

The author's research in the form of an article is devoted to the topical problem of personnel evaluation at a knowledge-intensive enterprise, which the authors propose to solve by implementing the developed economic and mathematical model of personnel evaluation taking into account the quality of work results. Using in total the results obtained in all areas, it is advisable to carry out a comprehensive assessment of the employee and his work. Tools for managing knowledge-intensive enterprises, their intellectual capital and creative activity of staff are currently in demand in our country in particular. Approbation of new approaches to the assessment of personnel at the enterprise has shown that it is quite acceptable and reflects the goals and objectives, allows a more objective and comprehensive assessment of the quality of staff and the quality of work in general. At the same time, the results of the evaluation showed that the use of its traditional forms, which were used previously, also proved ineffective. Using in total the results obtained in all areas, it is advisable to carry out a comprehensive assessment of the employee and his work. The peculiarities of the staff of a knowledge-intensive enterprise are: creative nature of the labor process, intangible nature of labor results, impossibility of accurate forecasting of labor results, changes in the structure of personnel needs, high qualification, ability to adapt to new conditions and technologies, necessity of good communication skills. Therefore, to reduce non-productive time costs, it is necessary to put in place control over the computer equipment that is installed at the enterprise.

Key words: estimation, management, personnel, forging, enterprise, potential.

Стаття надійшла до редакції: 19.09.2020 р.