НАУКОВИЙ ЖУРНАЛ

ВІСНИК

ХАРКІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

наука

економіка

виробництво

№ 1(17)

2001

ВИДАЄТЬСЯ ЩОКВАРТАЛЬНО

ВІСНИК

Засновник і видавець

ХАРКІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

березень 2001 р. **№1 (17)**

Науковий журнал "Вісник"

видається з березня 1997 року

Реєстраційний номер Свідоцтва ХК №445

Затверджено на засіданні вченої ради університету. Протокол №5 від 25.12.2000 р.

Редакційна колегія

Пономаренко В.С. (головний редактор)

Афанасьєв М.В.

Внукова Н.М.

Григорян Г.М.

Гриньова В.М. (заст. головного редактора)

Дікань Л.В.

Дороніна М.С.

Журавльова І.В.

Іванов Ю.Б.

Клебанова Т.С.

Кожанова Є.П.

Левикін В.М.

Маляревський Ю.Д.

Назарова Г.В.

Орлов П.А.

Пушкар О.І.

Тодика Ю.М.

Українська Л.О.

Хміль Т.М.

Хохлов М.П.

Зав. редакцією Сєдова Л.М.

Редактори: Сєдова Л.М.
Антоненко Р.В.

Технічний редактор Вяткіна О.С.

Комп'ютерна верстка Вяткіна О.С.

Адреса видавця

Україна, 61001, м. Харків, пр. Леніна, 9а

Телефони:
(0572) 30-23-04 — головний редактор
(0572) 40-92-41 — редакція

Відповідальність за достовірність фактів, дат, назв, імен, прізвищ, цифрових даних, які наводяться, несуть автори статей

При передрукуванні матеріалів посилання на "Вісник" обов'язкове

Підписано до друку 8.02.2001 р.
Формат 60×90 1/8. Папір TATRA.
Ум.-друк.арк. 9,5. Обл.-вид.арк. 10,93.
Тираж 120 прим. Зам. №70
Ціна договірна

Надруковано з оригінал-макета на Riso-6300
Видавництво ХДЕУ, 2001

© Вісник 2001

ВЕСТНИК

Учредитель и издатель

ХАРЬКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

март 2001 г. **№1 (17)**

Научный журнал "Вестник"

издается с марта 1997 года

Регистрационный номер Свидетельства ХК №445

4

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДСТВОМ

Иванов Ю.Б., Коновалов Е.И. *Оптимизация товарного ассортимента с помощью математического аппарата теории игр* 35

Пушкарь А.И., Калашников В.В. *Информационные системы виртуальных предприятий на основе технологии мобильных программных агентов* 39

Иванова Р.Х. *Об использовании оптимальных оценок в ценообразовании* 43

Юрьева И.А. *Экономическое обоснование надбавок к ценам на машины* 47

Пушкарь А.И., Евсеев А.С. *Моделирование материально-технического обеспечения выпуска новой продукции* 50

Горобинская М.В. *Эффективная производственная мощность предприятия как категория рыночной экономики* 57

Доценко Н.С. *Инвестиционные проблемы обновления основных производственных фондов* 60

Больботенко І.В. *Економетричні підходи до обгрунтування напрямку реальних інвестицій підприємства* 63

Чмутова В.П. *Методические подходы к статистической оценке финансовых результатов деятельности предприятия* ... 66

Заславская Е.А. *Системный подход к формированию инвестиционных ресурсов предприятий* 69

Соколова Л.В., Соколов О.Е. *Система оценки эффективности труда персонала* 72

Акционирование	
"+"	"–"
Доход на акцию зависит от результата работы предприятия	Открытая продажа ценных бумаг может привести к потере контроля над управлением
Возможность контроля величины дивидендов и выплаты дивидендов	Необходимость быстрого достижения положительных финансовых результатов
Отсутствие немедленной потребности в денежных средствах для выплаты дивидендов	Длительный промежуток времени от принятия решения о дополнительной эмиссии до поступления средств
Возможность привлечения капитала на неопределенный срок без обязательств по возврату	Большое количество акционеров затрудняет управление предприятием
Сохранение контроля над управлением	Выпуск акций приводит к необходимости распределения прибыли между большим числом участников
Возможность привлечения значительного капитала	Влияние рынка ценных бумаг на принятие административных решений

Смешанный	
"+"	"–"
Большой объем возможного привлечения	Сложность привлечения ресурсов и оформления всех отношений
Более высокий внешний контроль за эффективностью инвестиционной деятельности и реализацией внутренних резервов ее повышения	Более продолжительный период привлечения
Все преимущества используемых методов	Все недостатки используемых методов

Все вышесказанное указывает на необходимость комплексного управления процессом формирования инвестиционных ресурсов предприятий с учетом влияния организационно-экономических факторов рассматриваемого процесса и с использованием системного подхода.

Литература: 1. Яковлева Е.В. Организационно-экономический механизм формирования инвестиционных ресурсов предприятий. — СПб.: Наука, 1999. — 156 с. 2. Бланк И.А. Инвестиционный менеджмент. — К.: МП "ИТЕМ"ЛТД, "Юнайтед Лондон Трейд ЛТД", 1995. — 448 с. 3. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. — М.: Дело, 1992. — 704 с.

СИСТЕМА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

УДК 338.2

Соколова Л.В.
Соколов О.Е.

В современных условиях одной из важнейших проблем управления процессом адаптации предприятия к рынку является управление персоналом, а важной составляющей политики управления персоналом — оценка эффективности его работы. Это требует, как известно, формирования принципов и системы дифференциации уровней оплаты труда, разработки критериев оценки эффективности труда и личных качеств работников, установления системы мер за нарушение трудовой дисциплины и неудовлетворительной работы сотрудников [1; 2]. Реализация современных подходов к решению этих задач предполагает установление категории статуса для специалистов и руководителей соответствующих подразделений, определение их уровня статуса на основе результатов оценки эффективности работы персонала в соответствии с должностными обязанностями, на основе периодического пересчета (например 2 раза в год) размера дохода каждого сотрудника с учетом финансового состояния

предприятия, его кадровой и бюджетной политики.

В табл. 1, составленной с учетом рекомендаций [2; 3], приведен перечень качеств, которые оцениваются по 10-ти балльной шкале при определении статуса сотрудников предприятия.

Таблица 1

Оцениваемые качества сотрудников

Перечень оцениваемых качеств	
руководителя	специалиста
Профессиональные знания; профессиональная квалификация; умение руководить; результативность принимаемых решений; творческий потенциал; ответственность; умение принимать эффективные решения в экстремальных ситуациях; способность к деловому общению; решительность; отношение к конструктивной критике; способность к анализу; инициативность; перспективность мышления; умение убеждать; отношение к профессиональному росту подчиненных; отношение к организации	Профессиональные знания; профессиональная квалификация; качество выполняемой работы; творческий потенциал; инициативность; исполнительность; способность к деловому общению; поведение в конфликтной ситуации; умение ориентироваться в сложной ситуации; отношение к организации; умение доводить дело до конца; умение работать с документами; применение новых информационных технологий; дисциплинированность; умение логически мыслить; ответственность

Члены комиссии — эксперты, ответственные за проведение данной работы, по каждому работнику заполняют экспертный лист, в котором проставляют балл, отражающий максимальную степень выраженности данного параметра (критерия оценки) у сотрудника. По каждому критерию табл. 1 рассчитывается средний балл в соответствии с образцом, представленным в табл. 2, с последующим суммированием баллов по всем критериям.

Таблица 2

Опросный лист _____
(Ф.И.О., должность)

Критерий оценки	Экспертная оценка			Средний балл
	Эксперт 1	Эксперт 2	Эксперт 3	
Профессиональные знания	9	9	10	9,33
Профессиональная квалификация	8	8	8	8,00
Умение руководить	9	9	9	9,00
Результативность принимаемых решений	10	10	9	9,66
Творческий потенциал	10	10	10	10,00
Ответственность	9	8	9	8,66
Умение принимать эффективные решения в экстремальных ситуациях	9	10	10	9,66
Способность к деловому общению	10	10	10	10,00
Решительность	10	10	9	9,66
Отношение к конструктивной критике	9	10	9	9,33
Способность к анализу	8	9	9	8,66
Инициативность	10	10	9	9,66
Перспективность мышления	10	10	10	10,00
Умение убеждать	10	9	10	9,66
Отношение к профессиональному росту подчиненных	9	9	9	9,00
Отношение к организации	10	10	10	10,00
Всего				150,28

Балльная оценка по каждому критерию проводится на основе определенных характеристик и условных числовых значений.

Профессиональные знания:

достаточно глубоко разбирается в вопросах, связанных с основной работой и сопутствующими функциями, — 9-10 баллов;

обладает полным комплексом знаний, необходимых для осуществления своих функций;

стремится расширить свои знания для ориентации на смежных участках — 7-8 баллов;

обладает необходимыми знаниями в своей области; иногда нуждается в дополнительных инструкциях — 6 баллов;

недостаточно понимает основные принципы своей профессиональной деятельности; проявляет недостаток знаний по своей специальности; постоянно нуждается в инструкциях и наставлениях — 3-5 баллов.

Профессиональная квалификация:

обладает очень высокой квалификацией в своей сфере деятельности — 9-10 баллов;

обладает высокой квалификацией, позволяющей профессионально выполнять свои обязанности, — 7-8 баллов;

реализует на практике свои знания в процессе выполнения функциональных обязанностей — 6 баллов;

недостаточно профессионально выполняет свои обязанности, не обладает необходимыми навыками — 3-5 баллов [3, с.66].

Аналогичная балльная характеристика должна иметь место по всем оценочным критериям. Очевидно, что минимальному размеру оплаты труда, установленному при зачислении на должность, соответствует 96 баллов (16×6).

На следующем этапе строится матрица соответствия статуса сотрудника суммарной балльной оценке. Пример матрицы приведен в табл. 3.

Таблица 3

Матрица соответствия "статус – балл"

Категория статуса	Суммарный балл	Уровень дохода
А	160-150	Исходный уровень оплаты при поступлении на работу плюс бонус, соответствующий количеству набранных баллов
Б	149-139	
В	138-128	
Г	127-101	
Д	100-96	

После определения категории статуса каждого сотрудника осуществляются расчеты конкретного размера оплаты труда (табл. 4).

Таблица 4

Пример расчета размера оплаты труда сотрудников

Должность по штатному расписанию	Размер должностного оклада, грн./мес.	Категория статуса	Расчет размера оплаты труда	Сумма, грн./мес.
1. Начальник отдела сбыта	500 (g/o)	А	(g/o)+бонус(150)	750
2. Начальник отдела комплектации	400 (g/o)	Б	(g/o)+бонус(140)	560
3. Руководитель службы по связям с общественностью	300 (g/o)	В	(g/o)+бонус(130)	390
4. Главный специалист	300 (g/o)	Г	(g/o)+бонус(120)	360
5. Специалист	250 (g/o)	Д	(g/o)+бонус(100)	250

Результаты экспертной оценки личных и профессиональных качеств сотрудников могут быть использованы не только для целей формирования их дохода, но и целей служебно-профессионального продвижения, адаптации и профориентации персонала, управления деловой карьерой, кадрового планирования, то есть всего комплекса вопросов по проблеме управления персоналом предприятия в современных рыночных условиях его функционирования.

Литература: 1. W.F. Glueck. Personnel: A diagnostic approach (plano, TH, Business Publications, 1982), p. 296. 2. Масленченков Ю.С. Технология и организация работы банка: теория и практика: — М.: ООО "Издательско-Консалтинговая Компания "ДеКа", 1998. — 432 с. 3. Управление организацией: Учебник /Под ред. А.Г. Поршнева, З.В. Румянцевой, Н.А. Саломатина. — М.: ИНФРА-М, 1999. — 668 с.