

## **ОЦІНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ РОБОТИ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Дарченко Н.Д., ДДМА, Белопольський М.Г., ІЕП НАНУ

За умов інтенсивного розвитку головним джерелом економічного зростання, реального зростання добробуту населення є економія витрат виробничих ресурсів на одиницю продукції, тобто підвищення ефективності виробництва. Зважаючи на визначальну роль персоналу у виробничому процесі, досягти стійкого підвищення ефективності виробництва неможливо без створення відповідної системи мотивації і стимулювання праці. Така система повинна активно сприяти посиленню зацікавленості всіх працівників у досягненні високих результатів діяльності, підвищенню особистої відповідальності за ефективність і прибутковість функціонування підприємства. Для реалізації цих вимог необхідно посилити взаємозв'язок між рівнями винагороди і ефективністю підприємства. Запропоновано як елемент управління ефективністю підприємства використовувати термін „результативність”, визначаючи її як сукупність (систему) кількісних і якісних показників, що характеризує відповідність результатів діяльності підприємства або будь-якого організаційно-економічного елемента підприємства його цілям. Сформульовано вимоги до системи мотивації персоналу, ефективної у сучасних соціально-економічних умовах - розмір матеріального заохочення (премії), що призначається організаційно-економічній одиниці підприємства будь-якого рівня, повинен бути зв'язаний зі ступенем досягнення ним стратегічних і поточних завдань (показник результативності роботи), масштабами (чисельність персоналу, середня основна заробітна плата, фонд заробітної плати) та роллю у досягненні загального результату підприємства (значущість внеску підрозділу). Запропоновано комплексний підхід до визначення розміру матеріального заохочення, що містить соціальну складову, якою компенсується низька тарифна частка у заробітній платі, і економічну, що відповідає конкрет-

ним результатам виробничо-господарської діяльності. Рекомендовано ступінь розподілу преміального фонду на соціальну і економічну складові, масштаб впливу результативності поряд з розміром і значущістю підрозділу в системі мотивації персоналу визначати в результаті колективних переговорів. Впровадження розроблених методичних рекомендацій щодо мотивації персоналу за досягнуті результати роботи на ВАТ „Краматорський завод металевих конструкцій” сприяло підвищенню заохочення працівників до активної позиції щодо розвитку й удосконалення виробництва, створенню позитивного соціального клімату на виробництві.

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИКИ ТЕСТИРОВАНИЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «НАЧЕРТАТЕЛЬНАЯ ГЕОМЕТРИЯ» С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ПК**

Ковалевский И.А., Ярыза-Стеценко А.В., ПГТУ, г. Мариуполь, Украина

Современные информационные технологии находят широкое применение в сфере образования. Компьютер применяется повсеместно и обладает широкими возможностями для обучающего процесса, а также является прекрасным инструментом для тестирования знаний студентов.

Для совершенствования методики тестирования знаний студентов по дисциплине «Начертательная геометрия» и «Инженерная графика» с использованием компьютера авторами проанализирован ряд программ, предназначенных для создания тестов на любую тему. Среди них такие компьютерные продукты: Test, SuperTest и Орион. Отличительная черта данных программ заключается в том, что они поддерживают: