



www.volsu.ru

ИННОВАЦИОННЫЙ ВЕКТОР РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ЮГА РОССИИ

УДК 331.108.43
ББК 65.240

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Калинеску Татьяна Васильевна

Доктор экономических наук, профессор,
заведующая кафедрой налогообложения и социальной экономики,
Восточноукраинский национальный университет им. Владимира Даля
t.calinescu@mail.ru
просп. Советский, 59 А, 93400 г. Северодонецк, Луганская область, Украина

Аннотация. В статье исследуются вопросы оценки производственного персонала, определены концептуальные положения, связанные с уровнем современного развития предприятия, национальной экономики, с учетом требований вызовов глобализации. Обосновано, что оценка персонала и отношение человека к труду имеет междисциплинарный аспект и многоплановый характер. Автором рассмотрены общие методические подходы и предложен комплекс показателей для оценки персонала. Достоверность применения предложенных концепций и их применение в рамках отдельных предприятий зависит от того, насколько объективно они отражают реальное положение дел.

Раскрыта специфика оценки производственного персонала, подчеркнута необходимость учета изоморфизма, индивидуализма, творческого начала в принятии решений по развитию персонала. Автор приходит к выводу, что совершенствование методики оценки персонала связано с ориентацией на индивидуальности, удовлетворение интересов каждого члена коллектива, прав индивидуумов. Такой подход позволит персоналу в условиях изоморфного окружения легализовать свой опыт, активизировать резервы и ресурсы, повысить эффективность принимаемых производственных решений, полнее учитывать приоритеты, ценности и потребности каждого члена производственного коллектива, предприятия и общества в целом.

Ключевые слова: предприятие, персонал, труд, интересы, ценности, потребности, изоморфизм, индивидуализм, творчество, глобализация, методика, резервы, ресурсы.

Современное человечество пока что не представляет своей жизни без труда, поэтому и человек, и сам феномен труда постоянно находятся в сфере интересов ученых, практиков, политиков, общественных деятелей многих стран мира. Труд всегда остается важнейшим условием существования человека, сферой обсуж-

дения, дискуссий и размышлений по поводу результатов оценки его важности, необходимости, эффективности, позитивных тенденций в отношении человека к труду [2; 15; 17; 19; 21] и перспектив социализации труда, которые уже широко развиваются во многих странах мира. Поэтому, не претендуя на открытие новых мето-

© Калинеску Т.В., 2015

дов и способов оценок, в работе предпринимается попытка обобщить и выявить современные тенденции, в рамках которых развивается методология оценки производственного персонала предприятий, вне зависимости от сферы деятельности и отрасли производства.

Следует подчеркнуть, что оценка персонала, а значит и отношение человека к труду, – это междисциплинарный аспект, который сегодня поднимается учеными разных областей науки [3; 14; 18], и ответы на многие проблемные вопросы следует искать не только в экономической сфере, но и в философии, социологии, психологии и т. п. Современные социально-экономические реалии выдвигают новые требования, связанные с необходимостью поддерживать устойчивое развитие в условиях постоянных перемен и неопределенности, осуществлять модернизацию производства для достижения стратегических ориентиров и превосходства над конкурентами, адаптации к геополитической ситуации и адекватного принятия решений, соответствующих вызовам глобализированного мира.

Несмотря на существование достаточного количества теоретико-прикладных подходов к оценке персонала предприятий, все они носят фрагментарный характер и не обеспечивают целостной, комплексной оценки. Поэтому существует необходимость в обосновании действенных инструментов в оценке персонала, в установлении приоритетов его развития, что будет способствовать выявлению резервов производства, качественному росту, улучшению благосостояния и повышению уровня жизни как самого персонала, так и населения региона, общества, представителями которого они являются.

Отсюда цель исследования – определение концептуальных положений, связанных с оценкой персонала предприятий, которые выдвигают уровень развития предприятия и национальной экономики. Поставленная цель обусловила задачи, связанные:

- а) с обобщением отечественного и зарубежного опыта оценки производственного персонала исходя из уровня его развития, мобильности, гибкости и социализации;
- б) выявлением факторов, воздействующих на уровень развития персонала в условиях евроинтеграции;
- в) обоснованием современных технологий выбора приоритетов в оценке персонала предприятий;
- г) определением эффективности существующих методов оценки персонала.

Для достижения поставленной цели и задач исследования в работе использованы общенаучные и специальные методы, которые позволили обосновать основные концептуальные теоретико-методологические подходы и практические рекомендации по оценке производственного персонала.

Наиболее распространенным способом оценки, рекомендованным в условиях неопределенности, является моделирование, которое позволяет упростить отображаемую реальность, и она в любой момент может быть изменена на другие возникшие условия. Традиционно используется три типа моделей [1, с. 254–270]: изобразительные, аналоговые, символические. Из них можно составлять самые разнообразные комбинации. Безусловно, каждый исследователь выбирает себе ту, которая в наибольшей степени отвечает его восприятию и пониманию существующей реальности: чем лучше понимается явление, тем экономически просто и эффективно можно его моделировать. Но при этом следует помнить:

а) что изобразительные модели в общем виде отображают специфические и конкретные моменты, с помощью которых можно легко идентифицировать разные ситуации. Однако подобные модели трудно применять для проведения экспериментов, их сложно модифицировать;

б) легче можно манипулировать аналоговыми моделями. Поэтому в качестве распространенных типов аналоговых моделей используются графы, в которых находят отображение широкое разнообразие переменных и связей между ними;

в) символические модели используются для оценки результатов поставленных целей. Если применить такую модель к целям данного исследования, то получим:

$$P = f(O_n, П), \quad (1)$$

где P – мера значения результата, который предполагается получить;

f – связи, которые устанавливаются между всеми показателями в оценке персонала предприятия;

O_n – показатели, по которым оценивается персонал предприятия;

$П$ – ряд релевантных переменных.

Достоверность применения полученных моделей зависит от того, насколько досконально они отражают существующую реальность. А следовательно, и эффективность их применения зависит от возможности принятия правильных решений исходя из анализа их применения в ретроспективном и перспективном аспекте. Подобный

анализ должен выполнить «работу над ошибками» и обозначить:

- 1) упущенные или неучтенные факторы (переменные), которые влияют на показатели оценки персонала;
- 2) невозможность контроля включенных показателей (переменных);
- 3) наличие определенных ограничений, невозможности релевантной оценки;
- 4) существование некорректных связей, которые влияют на качество и величину окончательного результата.

Правильно проведенный анализ – приводит к выявлению новых более эффективных способов и показателей оценки, которые обеспечивают рациональное использование персонала, улучшение их благосостояния и удовлетворение интересов и потребностей. В этой связи следует помнить и о постоянно меняющихся приоритетах как в деятельности предприятия, в рамках которого происходит оценка персонала, так и самого персонала. Приоритеты предприятия меняются, как правило, в отношении требований, предъявляемых к продукции, оказываемым услугам; привлечения ресурсов для получения желаемых результатов; рынков потребителей и удовлетворения их потребностей [1, с. 200].

Приоритеты персонала меняются в совершенно ином аспекте и зависят от биологических, материальных, духовных, морально-эстетических и других ценностей человека [22]. Изменения и управления этими изменениями – главная забота тех, кто с ними связан. Люди ищут стабильности и стремятся стать членами стабильных групп, организаций, обществ. В этой ситуации возникает тенденция к взаимосвязи и взаимозависимости индивидуумов, отдельных групп, обществ.

Окружение персонала становится более широким, сложным и непредсказуемым. Поэтому любая методология оценки, которая может быть предложена, является гипотетической, но с другой стороны, она должна отвечать восприятию и пониманию членами современного общества, быть максимально приближенной к передовым идеям и требованию времени. Однако есть и другой подтекст, который следует учитывать, а именно: только ожиданием того, что кто-то сделает что-то за того, кто в этом нуждается, – ничего не добьешься. Нужно действовать самому, обратиться к тем проблемам, которые связаны с трудовым коллективом и соответствовать требованиям текущего момента, исходя из человеческих, профессиональных возможностей и

способностей персонала. Плодотворная жизненная позиция коллектива – это открытие новых творческих возможностей, способность находить новые перспективы развития и показывать жизненность к более устойчивой, ценной и важной ежедневной работе, связанной с расширением горизонтов для всего предприятия и той территории, где оно находится.

Результаты апробировались в рамках исследований, которые осуществлялись по тематике научно-технических работ, проводимых в Восточноукраинском национальном университете имени Владимира Даля (г. Северодонецк, Луганская область, Украина) на кафедре налогообложения и социальной экономики. Основные из которых: «Разработка механизма инвестиционной уязвимости предприятия» [8; 13]; «Формирование эффективных инструментов налогового регулирования в условиях депрессивных регионов» [9; 10]; «Формирование механизмов обеспечения инновационной активности предприятий» [6; 7; 11]; «Формирование идеологии устойчивого социально-экономического развития региона на принципах самоорганизации и самодостаточности» [16]; «Разработка системы национальных приоритетов в условиях глобализационных ценностей» [12].

Проведенные исследования позволили выделить следующие особенности современного процесса труда, которые следует учитывать при оценке персонала:

1. Возрастание роли показателя занятости в общей численности работающего населения [18, с. 291–296].
2. Изменение характера работы, что проявляется в возрастании доли «трудоголиков», кто проводит большую часть своего времени на работе [18, с. 131–148].
3. Появление изобретательных технологий стимулирования и мотивирования, ориентированных на общее повышение культуры работника и предлагающих работнику дать все то, что он ищет [22].
4. Стремление к проявлению творчества в работе и возрастание роли знаний и профессионализма [3, с. 215–282; 6; 9; 18, с. 296–302; 20, с. 220–238].
5. Достижение состояния удовлетворенности работника в условиях проводимой политики всеобщего благосостояния государством [7; 9; 12].

Кроме того, особенностями современного процесса труда является то, что его уже невозможно оценить заранее заданными измерителями и нормами. Человек в процессе труда занима-

ется самосозданием [18, с. 303–304], уровень которого зависит от полученных знаний, а качества невозможно добиться по приказу, ограниченному определенными нормами и правилами. Поэтому сегодняшнюю оценку персонала следует рассматривать в двух аспектах: внутренняя оценка (самооценка) и внешняя (со стороны работодателя). Самооценка может осуществляться в процессе мониторинга деятельности предприятия, путем анкетирования персонала. Внешняя может быть проведена с привлечением экспертов или профессиональных служб, кто занимается непосредственно на предприятиях работой с персоналом. Ее следует сопоставлять с собственными представлениями персонала о тех позитивах, которые происходят на предприятии и перспективах, которые открываются работнику на данном рабочем месте. Поэтому, помимо деловых качеств работника, его профессионально-квалификационных характеристик, в перечень показателей как внешних, так и внутренних следует включать показатели, отражающие потребность и интерес персонала к

карьерному росту, моральному и материальному стимулированию, оценке деловых качеств работника со стороны руководства и т. п. Такая оценка коллектива создает определенные ценностные ориентиры как для предприятия, так и для работника, стимулирует быть конкурентоспособными, достигать для себя и предприятия установленных стратегических ориентиров, пытаться реализовывать все свои способности, знания, проявлять творческие подходы и развивать деловую активность. Безусловно, подобные оценки могут быть как количественные, так и качественные, а для сравнительной оценки зачастую используют квалиметрические модели [4, с. 300–309] с указанием усредненных оценок основных показателей, выбранных для сравнения (см. таблицу).

Сегодня для оценки современного процесса труда существует множество альтернатив, даже тех, которые отвлекают внимание от существующих проблем. Поэтому достигать поставленных целей и задач перед оценкой персонала – можно самостоятельно, не ориентируясь

Примерный перечень направлений и показателей оценки персонала

Направления оценки персонала	Показатели оценки
1. Профессионально-квалификационный уровень персонала:	
1.1. Оценка образования	1.1.1. Общий средний уровень образования 1.1.2. Профессионально-техническое образование 1.1.3. Среднеспециальное образование 1.1.4. Высшее образование 1.1.5. Наличие ученой степени
1.2. Стаж работы по специальности	1.2.1. До 5 лет 1.2.2. До 10 лет и свыше 1.2.3. Свыше 20 лет
1.3. Повышение квалификации	1.3.1. Семинары, стажировка и другие формы массового обучения 1.3.2. Курсы повышения квалификации 1.3.3. Получение смежной профессии 1.3.4. Обучение в вузах, магистратуре, аспирантуре
2. Деловые качества работника:	
2.1. Оценка деловых качеств линейного персонала	2.1.1. Профессиональная компетентность 2.1.2. Инициативность 2.1.3. Трудоспособность 2.1.4. Коммуникабельность
2.2. Оценка деловых качеств управленческого персонала	2.2.1. Профессиональная компетентность 2.2.2. Способность организовать работу 2.2.3. Ответственность за выполняемую работу 2.2.4. Самостоятельность и инициативность 2.2.5. Использование новых методов организации труда
2.3. Оценка деловых качеств руководителей	2.3.1. Способности к организации труда 2.3.2. Способность воспитывать деловые качества у подчиненных 2.3.3. Способность принимать обоснованные решения 2.3.4. Умение объединять персонал и руководство предприятия 2.3.5. Собранность, пунктуальность

Примечание. Разработано автором на основе обобщения работ: [4, с. 300–309; 5, с. 95; 19, с. 8–9; 20, с. 227–238; 21, с. 8].

Направления оценки персонала	Показатели оценки
3. Сложность работы (функций, которые выполняет работник):	
3.1. Оценка сложности работы работников	3.1.1. Сложность работы за тарифно-квалификационным справочником 3.1.2. Разнообразие в работе 3.1.3. Масштабы сложности 3.1.4. Дополнительная ответственность
3.2. Оценка сложности работы руководителей разных уровней управления	3.2.1. Содержание труда 3.2.2. Самостоятельность в работе 3.2.3. Степень ответственности 3.2.4. Разноплановый характер работы
4. Результаты работы персонала:	
4.1. Оценка результатов работы линейного персонала	4.1.1. Объем выполненных работ 4.1.2. Качество выполненных работ 4.1.3. Оперативность и ритмичность выполнения работы
4.2. Оценка результатов работы работников среднего звена	4.2.1. Объем и вид выполненной работы 4.2.2. Уровень производительности 4.2.3. Выполнение работы в установленные сроки
4.3. Оценка результатов работы работников высшего звена управления	4.3.1. Рентабельность выполненной работы 4.3.2. Количество внедренных инновационных технологий 4.3.3. Затраты на научно-исследовательские работы

ни на кого, а удовлетворяя только собственные потребности и интересы, которые преследует предприятие. К сожалению, не всегда подобная оценка связана с совершенствованием человека, его самооценкой, самоотдачей и поиском правильных решений для выхода из имеющегося организационно-культурного и социального тупика на предприятии.

Для этого нужны достаточно серьезные самостоятельные усилия, на которые предприятия не готовы идти в поисках нового образа жизни и иных альтернатив существования. В качестве альтернативы сегодня уместно выбирать такой посыл, что человеческая деятельность должна быть направлена на производство ценностей, создание чего-то полезного, материального или нематериального предмета. С этих позиций и следует оценивать персонал, который в процессе такого труда преобразовывает не только себя, а и окружающий мир.

Вопрос о выборе ориентиров ценности – достаточно сложный, и решить его в рамках только одной экономической науки невозможно. Каждое общество имеет свои ориентиры. Ценности связаны с потребностями, которые легко удовлетворять, если производить много, либо желая мало. То есть потребности человека могут быть велики и беспредельны, в то время как средства их удовлетворения могут быть ограничены и подлежат совершенствованию. Поэтому основная задача любого общества – найти способы сокращения разрывов между средствами и целями. То

есть найти то «рациональное зерно», чтобы насущные потребности были удовлетворены каким-то аналогом, имеющимся в изобилии, или чем-то, не имеющим аналогов. Именно крайняя ограниченность ресурсов позволяет абстрагироваться от имеющихся ограничений, заставляет творить что-то новое и таким образом наслаждаться своей работой, жизнью и наиболее интенсивно, эффективно, рационально и творчески использовать свое рабочее время. Отсюда следует, что к оценке персонала предприятия должен быть тоже творческий подход.

В современном научном мире оценка персонала предприятия есть один из самых важных видов исследований, новизна и практическая ценность которого обосновывается вовлечением современного общества и большого количества человечества в этот процесс. Поэтому даже обсуждение данной проблемы и направления ее разрешения и адаптации на уровне осуществляемых исследований в различных организациях, областях наук, методических подходах к ее содержанию – уже есть ценность, которая позволяет найти то лучшее, что уже изобретено и реализовано наукой в разных сферах экономики и отраслях производства.

Так как труд остается одной из тем постоянно существующих дискуссий в науке и практической деятельности, то следует констатировать существенную эволюцию этого вопроса от взаимной заинтересованности в его обсуждении на уровне практической реализации, до обсуждения

на разных историко-философских и экономических форумах в сторону тяготения оценки персонала в пользу развития экономики благосостояния и реализации социальной политики. Нет необходимости идеализировать достигнутые результаты научных разработок, но необходимо подчеркнуть, что пока не удалось создать на предприятиях таких условий, которые бы удовлетворяли ценностям и ожиданиям современного человека. Поэтому целостно и методологически точно оценить производственный персонал пока не удастся. Однако есть необходимость и предпосылки для выделения специфики и особенностей современного процесса оценки, что свидетельствует о характере и кардинальной трансформации отношения работника к труду как творческому процессу.

Процесс глобализации открывает новые перспективы для совершенствования методологии оценки персонала. Открытость границ в развитии экономики, культуры делает открытым изучение опыта в оценке персонала, его образа жизни, отношения к труду, выбора места приложения своего труда и т. п. Но главный ориентир, который вносит в оценку персонала глобализация, – это акцент в сторону индивидуализации, удовлетворения интересов каждого члена коллектива, прав индивидуумов. Подчеркивание индивидуальности становится приоритетом в науке, творчестве, политике, бизнесе. И с этих позиций подходы, которые рассмотрены в данном исследовании, являются оригинальными и имеющими определенную ценность для дальнейшего развития и совершенствования оценки персонала.

Дальнейшие исследования будут направлены на развитие индивидуальных (специфических) методик оценки персонала предприятий, которые в рамках изоморфного окружения способны легализовать свой опыт, выявить необходимые резервы и ресурсы. Для этого необходимо: разобрать исследуемый процесс на части (составные элементы); попытаться понять поведение отдельных частей; объединить такое понимание в единое целое. Рассмотрев каждую проблему в отдельности (индивидуально) и сопоставив пути ее решения для общего целого (предприятия, общества), можно формулировать концептуальные подходы к эффективному (позитивному) удовлетворению всех интересов. Интерпретируя философскую истину – от частного к общему, а именно, удовлетворяя интересы каждого конкретного работника предприятия, можно переходить и разрешать проблемы всего персонала, предприятия

конкретного региона и страны. Это законы диалектического развития общества, которыми следует руководствоваться при разработке более совершенных концепций оценки персонала предприятий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Акофф, Р. Планирование будущего корпорации / Р. Акофф. – М. : Прогресс, 1985. – 328 с.
2. Гайдаш, О. С. Регулювання ринку праці України в умовах транснаціоналізації трудових потоків : автореф. дис. ... канд. екон. наук / О. С. Гайдаш. – Донецьк : Донецький національний університет, 2014. – 24 с.
3. Д'яченко, Ю. Ю. Персонал промислового підприємства: формування та розвиток / Ю. Ю. Д'яченко. – Харків : Доміно, 2014. – 430 с.
4. Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації. – Черкаси : МАКЛАУТ, 2012. – 320 с.
5. Інтелектуальний потенціал: соціальні виміри використання та розвитку / М. В. Семикіна, В. І. Гунько, С. Р. Пасека. – Черкаси : МАКЛАУТ, 2012. – 336 с.
6. Калінеску, Т. В. Використання рефлексивних технологій для розвитку виробничої демократії на підприємствах / Т. В. Калінеску // Часопис економічних реформ. – 2012. – № 3 (7). – С. 78–84.
7. Калінеску, Т. В. Лояльність персоналу підприємств щодо сприйняття інноваційних знань / Т. В. Калінеску, О. М. Антіпов, В. В. Неглядова // Активізація інноваційної діяльності підприємств. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2014. – С. 51–71.
8. Калінеску, Т. В. Організаційна поведінка як механізм управління інвестиційною діяльністю підприємства / Т. В. Калінеску, Л. Д. Кирилов // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2008. – № 4 (122). – С. 76–82.
9. Калінеску, Т. В. Сатисфакція лояльності та соціальна відповідальність бізнесу як шляхи задоволення потреб людини / Т. В. Калінеску // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2010. – № 11 (153), ч. 1. – С. 68–74.
10. Калинеску, Т. В. Система оценки социально-экономического развития предприятий / Т. В. Калинеску, Е. А. Недобега // Бизнес-информ. – 2011. – № 7 (1). – С. 83–86.
11. Калінеску, Т. В. Соціальне інвестування та відповідальність підприємств / Т. В. Калінеску, О. О. Зеленко, М. О. Наталенко. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. – 292 с.
12. Калінеску, Т. В. Теоретико-методологічне підґрунтя економіки добробуту / Т. В. Калінеску, О. М. Алекса // Часопис економічних реформ. – 2014. – № 3 (15). – С. 82–87.
13. Калінеску, Т. В. Формування збалансованої системи показників стратегічного управління підприємством / Т. В. Калінеску, І. В. Пономарьова // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2008. – № 10 (128), ч. 2. – С. 40–44.

14. Классика новой экономической социологии / сост. В. В. Радаев, Г. Б. Юдин. – М. : Изд. Дом Высшей школы экономики, 2014. – 381 с.

15. Мудра, О. В. Забезпечення якості робочої сили в системі регулювання ринку праці : автореф. дис. ... канд. екон. наук / О. В. Мудра. – Донецьк : Донецький національний університет, 2014. – 24 с.

16. Податкові важелі відтворення та розвитку населення / Т. В. Калінеску, Г. С. Ліхоносова, О. М. Антипов. – Луганськ : Вид-во СЧУ ім. В. Даля, 2014. – 276 с.

17. Рева, О. В. Формування системи соціально відповідального управління персоналом вугледобувних підприємств України : автореф. дис. ... канд. екон. наук / О. В. Рева. – Краматорськ : Донбаська державна машинобудівна академія, 2015. – 21 с.

18. Сидорина, Т. Ю. Цивілізація труда: заметки соціального теоретика / Т. Ю. Сидорина. – СПб. : Алейтея, 2014. – 400 с.

19. Ткаченко, О. А. Удосконалення системи мотивації праці в умовах інноваційного розвитку економіки : автореф. дис. ... канд. екон. наук / О. А. Ткаченко. – Кіровоград : Кіровоградський національний технічний університет, 2014. – 21 с.

20. Труніна, І. М. Забезпечення конкурентоспроможності суб'єктів підприємницької діяльності / І. М. Труніна. – Харків : Точка, 2013. – 436 с.

21. Чаплинський, В. Р. Формування та розвиток інтелектуального капіталу аграрного сектору економіки : автореф. дис. ... канд. екон. наук / В. Р. Чаплинський. – Кам'янець-Подільський : Подільський державний аграрно-технічний університет, 2015. – 21 с.

22. Calinescu, T. The mechanism of determination social priorities of population / T. Calinescu // Управление и образование. – Кн. 1, т. 9, № 1. – Бурнас : Ун-т «Проф. д-р Асен Златаров», 2013. – С. 90–94.

use and development]. Cherkassk, MAKLAUT Publ., 2012. 336 p.

6. Calinescu T.V. Viktoristannja reflektivnih tehnologij dlja rozvitku virobnochoi demokratiï na pidpriemstvah [The using of reflexive technologies for development of productive democracy on enterprises]. *Chasopis ekonomichnih reform* [Time description of economic reform], 2012, no. 3 (7), pp. 78-84.

7. Calinescu T.V., Antipov O.M., Negljadova V.V. Lojal'nist' personalu pidpriemstv shhodo sprijnjattja innovacijnih znan' [Loyalty the personnel of enterprises is in relation to perception of innovative knowledge]. *Aktivizacija innovacijnoi dijaj'nosti pidpriemstv* [Activation of innovative activity of enterprises]. Luhansk, Volodymyr Dahl East Ukrainian National Publ., 2014, pp. 51-71.

8. Calinescu T.V., Kirilov O.D. Organizacijna povedinka jak mehanizm upravlinnja investicijnoju dijaj'nistju pidpriemstva [Organizational conduct as mechanism of management the investment activity of enterprise]. *Visnik Shidnoukraïns'kogo nacional'nogo universitetu imeni Volodimira Dalja* [Bulletin Volodymyr Dahl East Ukrainian National university], 2008, no. 4 (122), pp. 76-82.

9. Calinescu T.V. Satisfakcija lojal'nosti ta social'na vidpovidal'nist' biznesu jak shljahi zadovolennja potreb ljudini [Satisfaction of loyalty and social responsibility of business as ways of satisfaction of necessities of human]. *Visnik Shidnoukraïns'kogo nacional'nogo universitetu imeni Volodimira Dalja* [Bulletin Volodymyr Dahl East Ukrainian National university], 2010, no. 11 (153)-1, pp. 68-74.

10. Calinescu T.V., Nedobega E.A. Sistema ocenki social'no-jekonomicheskogo rozvitija predprijatij [System of estimation the socio-economic development of enterprises]. *Biznes-inform*, 2011, no. 7 (1), pp. 83-86.

11. Calinescu T.V., Zelenko O.O., Natalenko M.O. Social'ne investuvannja ta vidpovidal'nist' pidpriemstv [Social investing and responsibility of enterprises]. Luhansk, Volodymyr Dahl East Ukrainian National Publ., 2013. 292 p.

12. Calinescu T.V., Aleksa O.M. Teoretiko-metodologichne pidgruntja ekonomiki dobrobutu [Theoretical and methodological basis of welfare economy]. *Chasopis ekonomichnih reform* [Time description of economic reform], 2014, no. 3 (15), pp. 82-87.

13. Calinescu T.V., Ponomar'ova I.V. Formuvannja zbalansovanoi sistemi pokaznikov strategichnogo upravlinnja pidpriemstvom [Forming of the balanced system the indexes of strategic management an enterprise]. *Visnik Shidnoukraïns'kogo nacional'nogo universitetu imeni Volodimira Dalja* [Bulletin Volodymyr Dahl East Ukrainian National university], 2008, no. 10 (128)-2, pp. 40-44.

14. Radaev V.V., Judin G.B., eds. *Klassika novoj jekonomicheskoy sociologii* [The classics of new economic sociology]. Moscow, Higher School of Economics Publ., 2014. 381 p.

15. Mudra O.V. *Zabezpechennja jakosti robochoï sili v sistemi reguljuvannja rinku praci*. Avtoref. dis. kand. ekon. nauk [Ensuring of the Labor Force Quality in the System of

REFERENCES

1. Akoff R. *Planirovanie budushhego korporacii* [Planning the future of corporation]. Moscow, Progress Publ., 1985. 328 p.

2. Gajdash O.S. *Reguljuvannja rinku praci Ukraïni v umovah transnacionalizacii trudoresursnih potokiv*. Avtoref. dis. kand. ekon. nauk [Regulation of labor market condition on Ukraine thansnationalization of labor and resource flows. Cand. econ. sci. abs. diss.]. Donetsk, Donetsk national university Publ., 2014. 24 p.

3. D'jachenko Ju.Ju. *Personal promislovogo pidpriemstva: formuvannja ta rozvitok* [Personnel of industrial enterprise: forming and development]. Kharkiv, Domino Publ., 2014. 430 p.

4. *Innovacijna pracja: diagnostika problem, vazheli aktivizacii* [Innovative labour: diagnostics of problems and levers of activation]. Cherkassk, MAKLAUT Publ., 2012. 320 p.

5. Semikina M.V., Gun'ko V.I., Paseka S.R. *Intelektual'nij potencial: social'ni vimiri vikoristannja ta rozvitku* [Intellectual potential: social measuring of the

Labor Market Regulation. Cand. econ. sci. abs. diss.]. Donetsk, Donetsk national university Publ., 2014. 24 p.

16. Calinescu T.V., Lihonosova G.S., Antipov O.M. *Podatkovi vazheli vidtvorennya ta rozvitku naselennja* [Tax levers of recreation and development of population]. Luhansk, Volodymyr Dahl East Ukrainian National Publ., 2014. 276 p.

17. Reva O.V. *Formuvannya sistemi social'no vidpovidal'nogo upravlinnja personalom vugledobuvnih pidpriemstv Ukraini*. Avtoref. dis. kand. ekon. nauk [Formation of system of socially responsible human resource management at the coal-mining enterprises of Ukraine. Cand. econ. sci. abs. diss.]. Kramatorsk, Donbass state machine-building academy Publ., 2015. 21 p.

18. Sidorina T.Ju. *Civilizacija truda: zametki social'nogo teoretika* [Civilization of labour: notes of social theorist]. St. Petersburg, Aleytey Publ., 2014. 400 p.

19. Tkachenko O.A. *Udoskonalennja sistemi motivacii praci v umovah innovacijnogo rozvitku ekonomiki*. Avtoref. dis. kand. ekon. nauk [Improvement

of System of Labour Motivation in Terms of Innovative Economic Development. Cand. econ. sci. abs. diss.]. Kirovograd, Kirovograd national technical university Publ., 2014. 21 p.

20. Trunina I.M. *Zabezpechennja konkurento-spromozhnosti sub'ektiv pidpriemnic'koï dijtal'nosti* [Providing of competitiveness the subjects of entrepreneurial activity]. Kharkiv, Tochka Publ., 2013. 436 p.

21. Chaplins'kij V.R. *Formuvannya ta rozvitok intelektual'nogo kapitalu agrarnogo sektoru ekonomiki*. Avtoref. dis. kand. ekon. nauk [Formation and development of intellectual capital of the agricultural sector of economy. Cand. econ. sci. abs. diss.]. Kamenets-Podolsky, Podolsk state agrarian and technical university Publ., 2015. 21 p.

22. Calinescu T. The mechanism of determination social priorities of population. *Upravlenie i obrazovanie* [Management and Education]. Burgas, University of Asen Zlatarov Publ., 2013, book 1, vol. 9, no. 1, pp. 90-94.

IMPROVEMENT OF METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE ASSESSMENT OF AN ENTERPRISE'S PERSONNEL

Kalinescu Tatyana Vasilyevna

Doctor of Economic Sciences, Professor,
Head of Taxation and Social Economics Department,
Volodymyr Dahl East Ukrainian National University
t.calinescu@mail.ru
Prosp. Sovetsky, 59 A, 93400 Severodonetsk, Lugansk region, Ukraine

Abstract. In the article problems of the assessment of the enterprises' personnel are estimated. Conceptual provisions, connected with the level of contemporary development of an enterprise, with the level of development of national economy taking into account the challenges of globalization are determined. It was proved that the assessment of the personnel and the attitude of the person to labour has an interdisciplinary and multilateral character. The author analyzed general methodological approaches and suggested a complex of indices for the personnel assessment. The authenticity of use of suggested conceptions and their use in an enterprise depends on how objectively they reflect real situation in the enterprises.

The specificity of the assessment of industrial personnel is displayed. The necessity of the analysis of isomorphism, individualism, creative base in the solutions of personnel development is underlined. The author comes to a conclusion that the improvement of the assessment methodology of the personnel is connected with the orientation to the individual character of a person, satisfaction of interests of every member of the collective and taking into account the rights of individuals. Such an approach will allow legalizing the staff its experience in the conditions of the isomorphic environment in a more complete way, will allow making reserves active, will allow increasing the efficiency of production decisions taken, will allow taking into consideration priorities, values and needs of every member of the collective, enterprise and the society in the whole.

Key words: enterprise, personnel, labour, interests, values, needs, isomorphism, individualism, creativity, globalization, methodology, reserves, resources.