

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ЩОДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. У статті досліджено питання створення комплексного методичного підходу щодо оцінки ефективності менеджменту персоналу. Запропонований підхід полягає у послідовній реалізації наступних етапів: формування системи показників оцінки ефективності менеджменту персоналу на підприємстві та обґрунтування їх за складовими; визначення інтегральних показників рівня ефективності менеджменту персоналу; формування кластерів підприємств на основі інтегральних показників рівня ефективності менеджменту персоналу; виявлення закономірностей та трендів, розробка заходів, спрямованих на підвищення рівня ефективності менеджменту персоналу на підприємствах.

Ключові слова: ефективність менеджменту персоналу, показники оцінки ефективності, складові менеджменту персоналу, таксономічний аналіз, стимулятори, дестимулятори, екстрематори.

Аннотация. В статье исследованы вопросы создания комплексного методического подхода к оценке эффективности управления персоналом. Предложенный подход заключается в последовательной реализации следующих этапов: формирование системы показателей оценки эффективности менеджмента персонала на предприятии и обоснование их по составляющим; определения интегральных показателей уровня эффективности менеджмента персонала; формирование кластеров предприятий на основе интегральных показателей уровня эффективности менеджмента персонала; выявление

закономерностей и трендов, разработка мероприятий, направленных на повышение уровня эффективности менеджмента персонала на предприятиях.

Ключевые слова: эффективность менеджмента персонала, показатели оценки эффективности, составляющие менеджмента персонала, таксономический анализ, стимуляторы, дестимуляторы, экстрематоры.

Annotation. The article explores the issues of creating a comprehensive methodological approach to assessing the personnel management efficiency. The proposed approach consists in the consistent implementation of the following steps: the formation of a system of indicators for assessing the personnel management efficiency at the enterprise and justification of their components; definition of integral indicators of the level of personnel management efficiency; formation of clusters of enterprises on the basis of integrated indicators of the level personnel management efficiency; identification of regularities and trends, development of measures aimed at increasing the level of personnel management efficiency at enterprises.

Key words: personnel management efficiency, indicators of efficiency evaluation, components of personnel management, taxonomic analysis, stimulators, destimulators, extremators.

Постановка проблеми. Ефективне використання персоналу на сьогодні є одним з найпотужніших фундаментів конкурентної переваги підприємства, що дозволяє досягати його стратегічних організаційних цілей. Незважаючи на поширеність у сучасних наукових напрацюваннях дослідження такого поняття, як ефективність менеджменту персоналу, відсутній єдиний підхід до її оцінювання. Пояснюється це існуючою проблемою вибору однозначної системи показників оцінки ефективності менеджменту персоналу та труднощами збору статистичних даних щодо управління персоналом на підприємствах через їх конфіденційність. Отже, впровадження новітніх методів об'єктивної оцінки ефективності менеджменту персоналу не просто набуває особливого значення – вона стає надзвичайно важливою процедурою на підприємстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Детальний аналіз сучасних економічних робіт з даної проблематики підтверджує наявність безлічі підходів до оцінки ефективності менеджменту персоналу промислових підприємств, на що вказує відсутність схожості в існуючих трактуваннях сутнісних характеристик цього поняття. Комплексно вивчаючи категорію «ефективність» було виявлено, що вся різноманітність досліджених міркувань стосовно даного поняття базується на виокремленні напрямів функціонування системи менеджменту підприємства. Враховуючи це, можна відзначити, що доцільно розглядати різні види ефективності менеджменту персоналу підприємства, серед яких найбільш впливовими є: економічна, соціальна, організаційна, управлінська. Ґрунтовне вивчення та систематизація напрацювань відомих вчених у галузі менеджменту персоналу дозволили узагальнити та обґрунтувати існуючі підходи щодо оцінки ефективності менеджменту персоналу підприємства. Їх комплексний аналіз дав можливість визначити основні напрямки: 1) системний підхід (Т. Балановська, Н. Беляцькій, Р. Вдовиченко, І. Горбачова, Т. Мостенська, В. Рульєв, Т. Сергієнко, Ю. Сурмін, Р. Хасти); 2) цільовий підхід (О. Амосов, М. Армстронг, Л. Балабанова, В. Галенко, Д. Гест, Дж. Іванцевич, Дж. Коул, А. Лобанов, Г. Одінцева, І. Макарова, В. Рульєв, И. Самігін, О. Сардак); 3) витратний підхід (Ю. Одегов, Л. Карташова, Г. Побережна); 4) ресурсний підхід (Л. Лазаренко, С. Мордовін, И. Хентце); 5) зацікавлених сторін (А. Азриліян, Т. Боровик, В. Жильченкова, Р. Марр, А. Фліастер).

Постановка цілей. На сьогодні проблема оцінки ефективності менеджменту персоналу має певну складність, що пояснюється відсутністю однозначного теоретичного і практичного вирішення. Так, при дослідженні та оцінюванні ефективності менеджменту персоналу практично не можливо врахувати значні резерви інтенсивності роботи кожного окремого працівника, які можуть змінюватися та залежати від його бажань, натхнення, настрою, задоволеності працею. Враховуючи це, а також в контексті формування дієвого механізму організаційно-економічного забезпечення ефективності

менеджменту персоналу на промислових підприємствах, у статті запропоновано методичний підхід щодо оцінки ефективності менеджменту персоналу підприємства, що є метою даного дослідження.

Виклад основного матеріалу. Враховуючи відсутність єдиного дієвого інструменту визначення рівня ефективності менеджменту персоналу, розроблено методичний підхід щодо оцінки ефективності менеджменту персоналу на підприємстві, схема якого представлена на рис. 1.

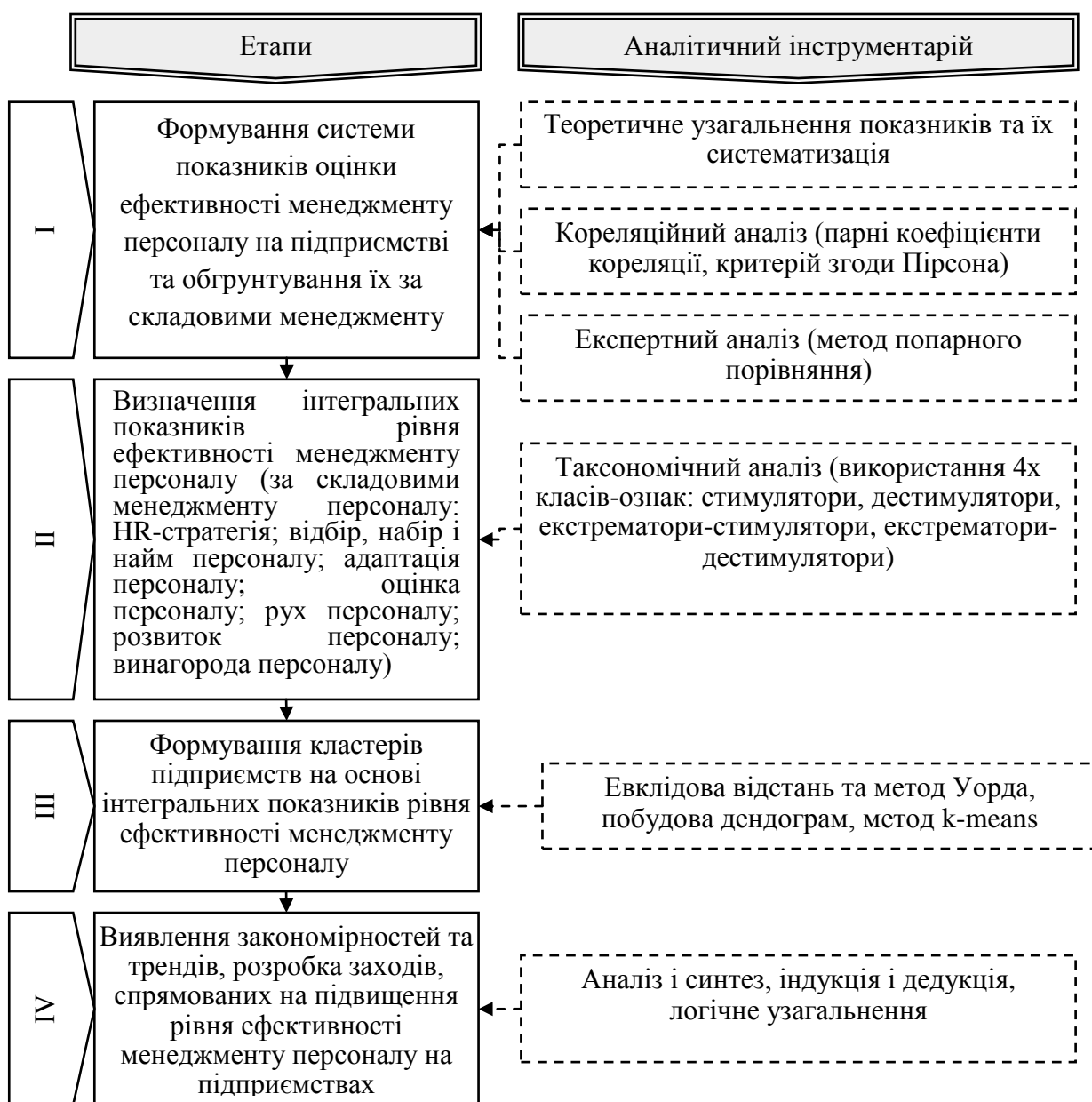


Рис. 1. Схема методичного підходу щодо оцінки ефективності менеджменту персоналу підприємства

Першим етапом запропонованої схеми є формування системи показників оцінки ефективності менеджменту персоналу на підприємстві. Враховуючи те, що ефективно діюча система менеджменту персоналу повинна складатися з абсолютно всіх процедур по роботі з персоналом, починаючи з визначення та складання основних ідей з взаємодії адміністрації та керівництва з співробітниками та закінчуючи звільненням працівників, важливим елементом дослідження є обґрунтування показників оцінки ефективності менеджменту персоналу за складовими, які повинні чітко функціонувати та взаємодіяти між собою.

Необхідно також акцентувати увагу, що визначити ефективність менеджменту персоналу не можливо тільки проводячи паралель між кількісними економічними показниками. Адже вимір ефективності не збільшує її автоматично, на думку Д. Кендрика [1]. Тому важливий комплексний підхід із застосуванням певних критеріїв, які дозволять зрозуміти наскільки ефективна система менеджменту персоналу. Так, ще М. Армстронг зазначав, що процес вимірювання результатів у вигляді досягнутого рівня ефективності в порівнянні з очікуваннями, фокусується на цілях, стандартах, критеріях та показниках ефективності [2, с. 275].

Головною властивістю набору запропонованих показників, що характеризують різні складові ефективності менеджменту персоналу, є їх багатокритеріальність та відповідно різноспрямованість в контексті оцінки якості кадрових процесів на підприємстві. Так, заплановане збільшення значень одних показників веде до небажаної зміни інших, що у підсумку ускладнює вибір компромісного управлінського рішення. Для ефективного вирішення такої задачі та аналізу багатокритеріальних процесів більшість вчених використовує метод таксономії [3–5], орієнтований на дослідження об'єктів з великим числом різнорідних ознак, що по різному впливають на «ефективність» цих об'єктів. З метою забезпечення інформаційної односпрямованості показників в теорії таксономії здійснюється розділення показників на стимулятори (ситуація, коли найкращими значеннями

визначених показників є їх максимальні значення) і дестимулятори (ситуація, коли найкращими значеннями показників є мінімальні значення, тобто ознаки, які гальмують розвиток) [6]. Але як зазначав О. Бандурка, досліджуючи питання економічної безпеки: «Спроби відшукати синтетичний показник економічної безпеки є не продуктивними, тому що в цій справі кожна дрібниця може обернутися великими збитками. Можна мати відмінні показники соціально-психологічного стану колективу, платіжної здатності, ефективну технологію і високий рівень науково-дослідних і конструкторських робіт, витрати на протязі кількох років десятків млн. грн. на розробку нового продукту, а ваш окремий розробник продасть його вашому конкуренту за кілька тис. доларів, що задасть вам мільйонні збитки і втрату конкурентної спроможності» [7, с. 192]

Тому стає надважливим в процесі дослідження ефективності менеджменту персоналу врахувати наступне: є ознаки, що змінюють напрямок свого впливу на ефективність в залежності від свого числового значення і тому легко переходять з класу стимуляторів до класу дестимуляторів і навпаки. Для прикладу, проілюструємо наступну ситуацію: недостатня загальна кількість працівників відділу управління персоналом може не забезпечити виконання завдань менеджменту персоналу в необхідному обсязі і з потрібною якістю, тому для підвищення ефективності організації роботи даного відділу значення цього показника бажано збільшувати, тому цей показник слід відносити до класу стимуляторів. Однак, якщо кількість працівників відділу управління персоналом буде занадто великою, то витрати на утримання апарату даного відділу стануть надмірними. Тоді для підвищення ефективності менеджменту персоналу значення даного показника слід знижувати, що підтверджує його приналежність до класу дестимуляторів. В результаті розглянутий показник може бути стимулятором або дестимулятори в залежності від свого поточного значення.

Отже, з метою нівелювання головних недоліків традиційного таксономічного аналізу, забезпечення математичної коректності та простоти

застосування методу, стає актуальним урахування неоднозначності напрямків бажаних змін часткових показників, що об'єднуються в єдиний показник, в контексті визначення таксономічного показника рівня ефективності менеджменту персоналу.

Так, деякі вчені [5; 8–10] застосовують у своїх дослідженнях поняття «номінатори». Іншої точки зору дотримуються В. Воробйов, В. Городнов, О. Фик, С. Побережний [3; 11], які у своїй роботі окрім стимуляторів та дестимуляторів для формування та визначення рівня розвитку використовують такі класи ознак, як «екстрематори-стимулятори» та «екстрематори-дестимулятори» (табл. 1).

Таблиця 1

Характеристика класу ознак в контексті дослідження

Клас ознак	Вплив	Характеристика
стимулятори	+	ознаки, що позитивно впливають на ефективність менеджменту персоналу, того зростання досліджуваного показника є бажаним з точки зору оцінюваної латентної ознаки.
дестимулятори	–	ознаки, які знижують ефективність менеджменту персоналу, тобто зростання досліджуваного показника є небажаним з точки зору оцінюваної прихованої властивості
екстрематори-стимулятори	=+	ознаки, позитивний вплив яких на ефективність менеджменту персоналу не є монотонним і може мати властивості стимулятора в тому випадку, коли значення ознак знаходяться ближче всього до оптимальних значень (мінімальна відстань)
екстрематори-дестимулятори	=–	ознаки, негативний вплив яких на ефективність менеджменту персоналу не є монотонним і може мати властивості дестимулятора в тому випадку, коли значення ознак знаходяться як найдалі від оптимальних значень (максимальна відстань)

Представлений підхід обчислення інтегральної оцінки може бути використаний для прогнозування роботи кадрової служби і прийняття адекватних управлінських рішень.

Наступним третім етапом є формування кластерів підприємств на основі інтегральних показників рівня ефективності менеджменту персоналу для виявлення закономірностей та трендів, розробки заходів, спрямованих на підвищення рівня ефективності менеджменту персоналу на підприємствах, що є завданням останнього четвертого етапу.

Висновки. Таким чином, запропонований методичний підхід щодо оцінки ефективності менеджменту персоналу на промисловому підприємстві включає: 1) формування системи показників оцінки ефективності менеджменту персоналу на підприємстві та обґрунтування їх за складовими менеджменту; 2) визначення інтегральних показників рівня ефективності менеджменту персоналу (за складовими менеджменту персоналу: HR-стратегія; відбір, набір і найм; адаптація; оцінка; рух; розвиток; винагорода); 3) формування кластерів підприємств на основі інтегральних показників рівня ефективності менеджменту персоналу; 4) виявлення закономірностей та трендів, розробка заходів, спрямованих на підвищення рівня ефективності менеджменту персоналу на підприємствах. Його застосування з одного боку дозволяє звести ряд показників до одного та дати однозначну оцінку сформованої ситуації, а з іншого прийняти остаточне рішення щодо кадрової політики при аналізі декількох кількісних оцінок його складових.

Література

1. Солоха Д.В. Функціонування і розвиток інноваційного потенціалу регіональних соціально-економічних систем: теорія, методологія, практика: [монографія] / Д.В. Солоха. – Донецьк: ВІК, 2012. – 439 с.
2. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг: пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 328 с.
3. Воробьев В.И. Таксономический показатель уровня эффективности применения частей и подразделений внутренних войск МВД Украины / В.И. Воробьев, В.П. Городнов, О.В. Фык // Системи обробки інформації. – 2003. – Випуск 5. – С. 96–104.

4. Гавкалова Н. Л. Управління витратами на персонал – основа ефективності менеджменту персоналу : монографія / Н. Л. Гавкалова, А. С. Криворучко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 230 с.

5. Євтушенко Г. В. Модель таксономічного аналізу для розрахунку інтегрального показника марочного капіталу / Г. В. Євтушенко // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: С. І. Шкарабан (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2013. – Том 14. – № 2. – С. 176–182.

6. Гойзман Э. И. Прогноз технико-экономических показателей на угледобывающих предприятиях / Э.И. Гойзман, Т. Л. Кормщикова, Л. Ф. Курнина. – М.: Недра, 1989. – 126 с.

7. Бандурка О.М. Основи економічної безпеки / О.М. Бандурка та ін. – Харків: Вид-во Національного університету внутрішніх справ, 2003. – 236 с.

8. Григорук П. М. Методи побудови інтегрального показника / П. М. Григорук, І. С. Ткаченко // БІЗНЕС ІНФОРМ. – 2012. – № 4. – С. 34–38

9. Отенко В. І. Формування аналітичного інструментарію оцінки ефективності діяльності підприємства / В. І. Отенко / БІЗНЕС ІНФОРМ. – 2013 – № 5. – С. 232–237.

10. Янковий О. Г. Латентні ознаки в економіці: монографія / О. Г. Янковий – Одеса: Атлант, 2015. – 168 с.

11. Побережный С.Н. Оценка финансово-экономической эффективности деятельности подразделений банковской безопасности : диссертация ... канд. эконом. наук по спец. 08.04.01 – финансы, денежное обращение и кредит / С.Н. Побережный.– Сумы: УАБД НБУ, 2006.– 248 с.

Інформація про автора

Болотова Олена Олегівна – аспірант кафедри державного управління, публічного адміністрування та регіональної економіки Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця