

Методичний підхід щодо визначення умов організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства

Болотова О. О.

Вступ. Зміни, що відбуваються в світових економічних процесах на початку XXI століття, ставлять перед бізнесом нові виклики: необхідність конкурувати на основі використання нематеріальних ресурсів, розвиватись в контексті економіки знань, винаходити не лише нові продукти, але й нові бізнес-моделі. Об'єктивна необхідність виживання за визначених умов змушує підприємства кардинально змінюватись. Основою таких змін є переосмислення управлінських технологій та інструментів, спрямованих на забезпечення стратегічного успіху шляхом впровадження найкращих практик та новітніх теоретичних підходів до менеджменту персоналу. У цьому зв'язку виникає необхідність визначення умов забезпечення ефективності менеджменту персоналу на промислових підприємствах з метою побудови відповідної результативної системи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання щодо визначення та аналізу умов забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства є предметом дослідження таких відомих вчених, як Ю. Базаров [10], Н. Гавкалова [3], Б. Єрьомін [10], А. Кібанов [6], С. Шекшня [12] та інші. Враховуючи досліджені теоретичні аспекти організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу та детальний аналіз теорій оцінки ефективності менеджменту персоналу, виявлено першочергову необхідність у вдосконаленні процесу визначення умов організаційного та економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу. Дане твердження підтверджується також відсутністю підходів щодо оцінки окремо організаційної та економічної складової забезпечення ефективності менеджменту персоналу. Слід також зазначити, що більшість промислових

підприємств Харківської області взагалі не визначає умови забезпечення ефективності менеджменту персоналу в рамках цих складових. Отже, особливої актуальності набуває обґрунтування процесу визначення умов забезпечення ефективності менеджменту персоналу в контексті дослідження організаційної та економічної складових. У зв'язку з цим, *метою статті* є розробка методичного підходу щодо визначення умов організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства.

Для чіткого розуміння комплексу важливих умов забезпечення ефективності менеджменту персоналу необхідно прослідити сутність теоретичних підходів вчених, що розкривають розуміння природи, сутності та структури організаційно-економічного забезпечення. Так, організаційне забезпечення передбачає реалізацію комплексу організаційних форм і методів, які забезпечують формування, розвиток та вдосконалення виробничої системи [5, с. 31].

На думку О. Попова [9, с. 46.], організаційне забезпечення процесу обумовлює роль та взаємозв'язки кожної структурної ланки, завдання, функції, методи, способи функціонування, забезпечує поєднання та взаємодію елементів системи. В цьому ж контексті відомий вчений І. Булеєв розуміє під організаційно-економічним механізмом сукупність форм, методів та інструментів управління [2].

Отже, організаційне забезпечення ефективності менеджменту персоналу, це в першу чергу, сукупність документів, що встановлюють організаційну структуру, права та обов'язки персоналу в процесі здійснення кадрової політики.

За визначенням М. Новікової [8], економічне забезпечення має базуватися на системі інформаційного забезпечення процесів взаємодії, що включає моніторинг інформації щодо складових бізнес-середовища.

Ряд науковців розглядають забезпечення через дію відповідного механізму, який трактують як сукупність організаційних та економічних форм і методів пов'язаних в єдиний порядок якого-небудь виду діяльності [1; 7].

Особливості термінологічних аспектів щодо визначення «механізму» наводиться в [11], який пропонує визначати його з позиції процесного підходу, що передбачає можливість його конструювання стандартними способами та прийомами функціонального моделювання. На думку автора, забезпечення є одним з елементів механізму, дієвим важелем запуску його принципової дії, необхідним компонентом, що узгоджує інтереси керуючої та керованої підсистеми із чинниками зовнішнього та внутрішнього середовища. Тому визначати схожість між цими категоріями нелогічно.

Таким чином, економічне забезпечення включає систему економічних методів, які спрямовані на підвищення ефективності виробничої системи; це комплекс взаємопов'язаних та чітко організованих заходів, які реалізуються за допомогою різних методів господарювання і забезпечують раціональне протікання певних економічних процесів; також це підсистема оцінки та аналізу будь-якого виду діяльності, підсистема планування, підсистема контролю, підсистема мотивації та стимулювання. Тому економічне забезпечення ефективності менеджменту персоналу передбачає застосування економічних важелів регулювання й використання положень кадрової політики підприємства.

Вищенаведені підходи авторів до розуміння організаційного та економічного забезпечення є підставою уточнення сутності поняття «організаційно-економічне забезпечення ефективності менеджменту персоналу», зміст якого ґрунтується на авторській інтерпретації ефективності менеджменту персоналу, та представляє собою в першу чергу сукупність організаційних й економічних параметрів системи забезпечення ефективності менеджменту персоналу. Причому система досліджується у традиційному науковому визначенні як сукупність взаємопов'язаних елементів, а щодо забезпечення ефективності менеджменту персоналу – на вході виступає сукупність організаційних та економічних параметрів, а на виході – результати забезпечення ефективності менеджменту персоналу.

Необхідно зазначити, що відомий російський дослідник С. Шекшня розглядає такі головні умови забезпечення ефективності менеджменту персоналу: зв'язок системи управління персоналом з цілями підприємства через неможливість визначення ефективності менеджменту персоналу окремими частковими показниками, оскільки це призводить до «ізоляції служби людських ресурсів, перетворення її в організацію в організації – «річ у собі» [12, с. 308]; відповідність системи управління персоналом стану зовнішнього середовища і культурі організації – врахування впливу зовнішніх та внутрішніх факторів; цілісність системи управління персоналом, яка повинна забезпечуватися несуперечливими управлінськими сигналами, ефективним зворотним зв'язком і постійною взаємодією спеціалістів з менеджменту персоналу та лінійних керівників; участь керівництва підприємства у процесі менеджменту персоналу; компетентна служба менеджменту персоналу, що постійно розвивається. Головними засадами забезпечення ефективності менеджменту персоналу є управління даними у вигляді статистики людських ресурсів як інформаційної бази прийняття рішень і реалізації компетенцій, під якими автор розуміє демонстрацію працівником здатності виконувати визначені виробничі функції, що поєднують, знання, вміння і навички та мотивацію і описують його поведінку [12, с. 66].

Беручи до уваги недостатню дослідженість зазначеної проблематики, визначення умов забезпечення ефективності менеджменту персоналу на промислових підприємствах в контексті дослідження організаційної та економічної складової запропоновано здійснювати у певній послідовності, яку представлено на рис. 1.

Для визначення рівня економічної та організаційної складових забезпечення ефективності менеджменту персоналу було запропоновано застосувати альтернативний підхід, який базується на одночасній оцінці безлічі класифікаційних ознак із використанням методу експертних оцінок (соціологічної експертизи).

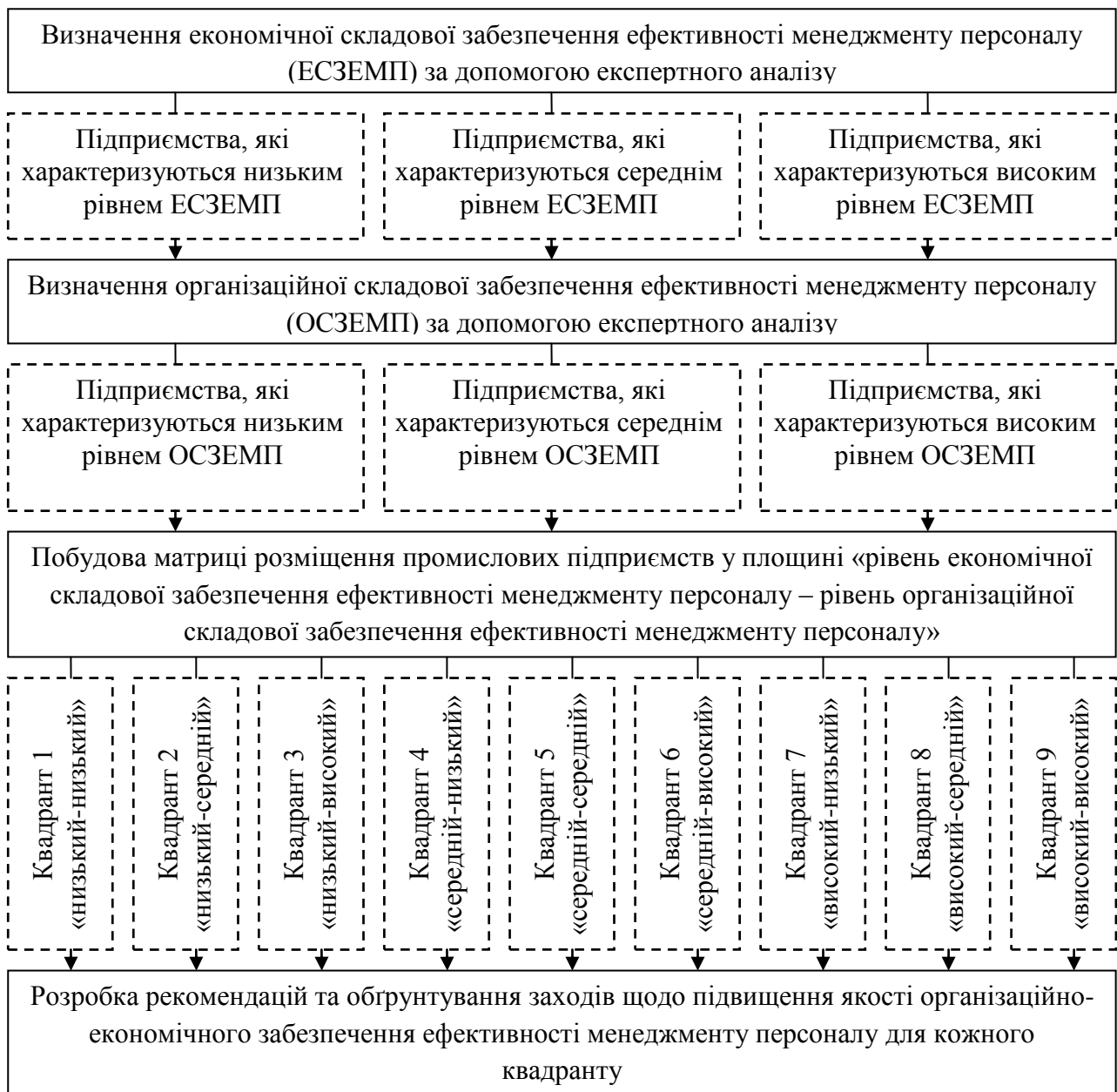


Рис. 1. Послідовність визначення умов організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу на промислових підприємствах

Необхідно зазначити, що в дослідженні в якості експертів-респондентів буде виступати група працівників підприємства (робітники цеху та фахівці відділу управління персоналом і кадрової служби). На відміну від анкетного опитування для соціологічної експертизи розробляються не великі анкети з численними питаннями, а документ в одну сторінку. Заповнення листа

експертизи займає небагато часу та полегшує процес обробки отриманої інформації. Отже, відповідь респондента-експерта полягає в тому, що він виставляє кожному з запропонованих можливих та альтернативних варіантів рішень кількісну оцінку у балах, виражаючи тим самим свою думку про значимість, перевагу того чи іншого варіанту рішення.

Слід акцентувати увагу, що процедура підготовки та проведення соціологічної експертизи складається з декількох послідовних етапів: обґрунтування та вибір проблеми дослідження; підготовка до проведення експертизи (формулювання питання, набір варіантів відповідей, розробка форми листа експертизи); підбір групи експертів та визначення її кількості; проведення експертизи; статистична обробка оцінок; отримання висновків і розробка рекомендацій.

Зазначимо, що дуже важливою і необхідною умовою коректно та правильно розробленого листа експертизи є однозначність розуміння сенсу, змістовного формулювання кожної з запропонованих відповідей на поставлене запитання. Тільки в цьому випадку кількісні оцінки можна буде порівняти і об'єктивно відобразити якісну сторону досліджуваного явища.

Необхідно зазначити, що підбір групи експертів та визначення їх вичерпної кількості є достатньо важким завданням. Так, найбільш популярним підходом щодо простого вирішення цієї проблеми є встановлення максимальної і мінімальної межі чисельності групи. Даний підхід ґрунтується на врахуванні двох умов: стабілізації середньої оцінки прогнозованої характеристики та високої середньої компетентності групи експертів.

Слід також визначити, що при проведенні експертного аналізу слід враховувати рівень суб'єктивізму та можливі розбіжності у відповідях експертів. Тому, важливим кроком у дослідженні є визначення узгодженості думок експертів за допомогою розрахунку коефіцієнту конкордації.

Враховуючи важливість та серйозність порушених питань, які стосуються також подальшого витрачання ресурсів і капіталовкладень у персонал, необхідно провести додаткову статистичну обробку вихідних даних з метою

підвищення достовірності обґрунтованості отриманих результатів. Для цього слід: врахувати коефіцієнт компетентності експертів; провести статистичне вирівнювання рядів оцінок по кожній відповіді; визначити коефіцієнти згоди експертів з відповідями і в цілому по експертизі. Блок-схема повного алгоритму проведення соціологічної експертизи представлена на рис. 2.

Зведена матриця остаточної обробки оцінок соціологічної експертизи потребує заповнення таких складових: фактичний середній бал (ФСБ); попередній ранг впливу (ПРВ); наведений середній бал (НСБ); середньоквадратичне відхилення (СКВ); верхня допустима межа оцінок (Дмакс); нижня допустима межа оцінок (Дмін); остаточний середній бал (ОСБ); остаточний ранг впливу (ОРВ); коефіцієнт згоди остаточний (КЗО); коефіцієнт згоди груповий (КЗГ).

Зазначимо, що зведена матриця дозволяє порівняти попередні і остаточні оцінки, встановити чи змінилися ранги впливу внаслідок вирівнювання рядів, оцінити ступінь згоди експертів. Окрім цього, повна статистична обробка оцінок соціологічної експертизи дає можливість зробити досить обґрунтовані висновки про переваги того чи іншого питання в колективі. В результаті встановлюється, так званий рейтинг кожної відповіді.

Після отриманих даних складається підсумкова таблиця результатів експертизи, в якій на змістовному рівні відображається проранжований ряд відповідей, розташованих в порядку убутання значущості кожної відповіді, які доповнюються відповідною величиною остаточного середнього балу і коефіцієнтами згоди.

Отже, застосування такого простого і досить універсального способу експертної оцінки, як соціологічна експертиза, дозволить провести відповідні дослідження з метою отримання фактичної інформації про стан персоналу, їх поведінку та ступень задоволеності працею, про ставлення до виробничої політики підприємства, громадську думку з найбільш важливих питань економічної діяльності, перспективи розвитку підприємства, що у підсумку сприятиме отриманню постійної, достовірної та представницької інформації

зворотного зв'язку задля розробки й ефективної реалізації управлінських рішень.

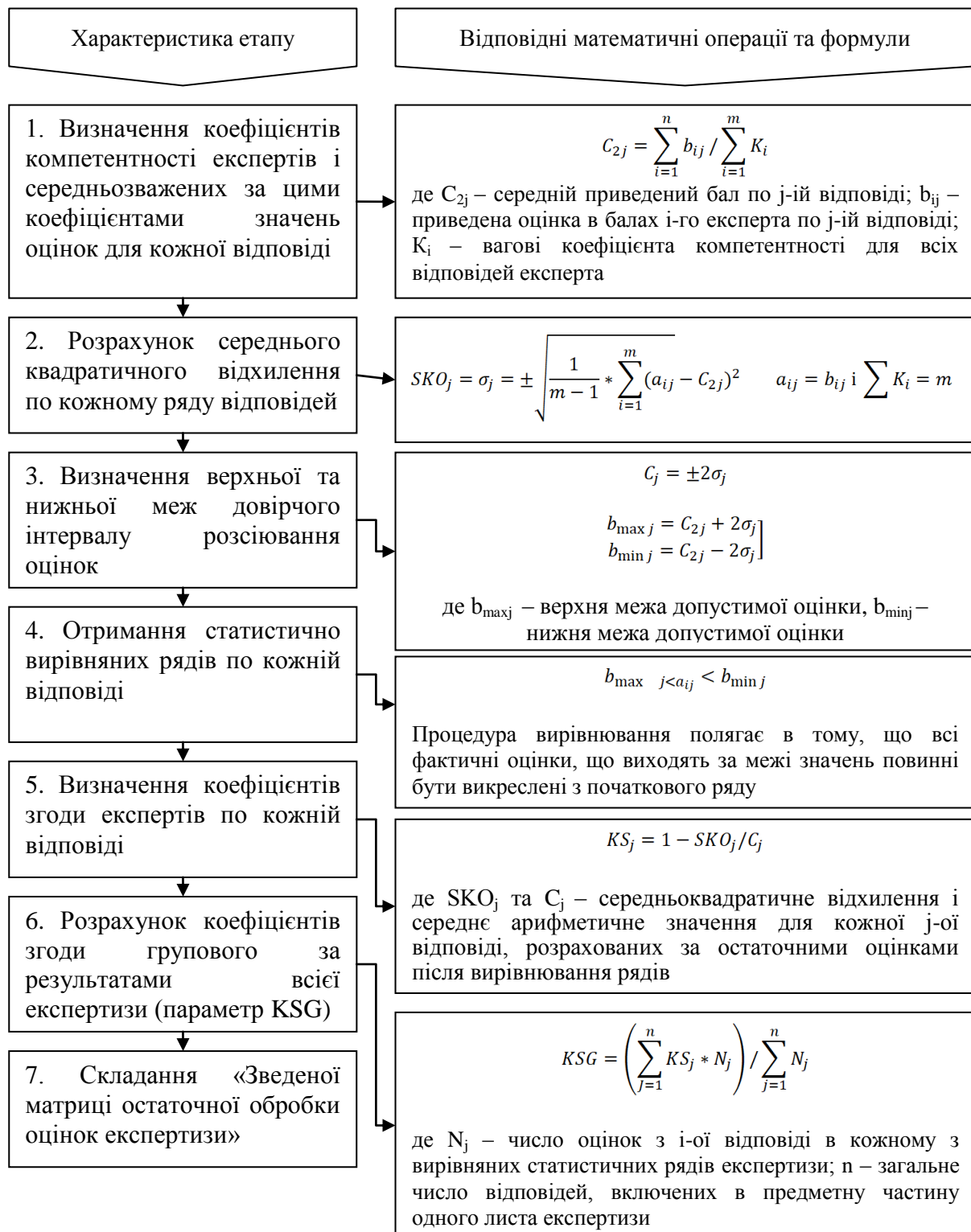


Рис. 2. Блок-схема повного алгоритму проведення соціологічної експертизи (побудовано на основі узагальнення [4, с. 186])

Окрім цього, особливістю реалізації запропонованого підходу на підприємстві є: можливість врахувати думку й інтереси більшості членів колективу, рішення всебічно обговорюються, не нав'язуються робочим або «впроваджуються» силою наказу.

Висновок. Таким чином, у роботі запропоновано методичний підхід щодо визначення умов організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства, який, на відміну від існуючих, включає оцінку як економічної, так і організаційної складової забезпечення ефективності менеджменту персоналу з використанням соціологічної експертизи та матричного підходу для розміщення промислових підприємств у площині «рівень економічної складової забезпечення ефективності менеджменту персоналу – рівень організаційної складової забезпечення ефективності менеджменту персоналу». Їх реалізація на підприємстві дозволяє забезпечити своєчасність та результативність прийняття управлінських кадрових рішень, визначити пріоритетні напрями його розвитку в сфері менеджменту персоналу та гарантувати підвищення якості процесів менеджменту.

Список використаних джерел

1. Букреев А. М. Организационно-экономический механизм кризисного управления: теория и практика / А. М. Букреев. – Воронеж : Изд-во ВУГУ. – 2000. – 164 с.
2. Булеев И. П. Формирование организационно-экономического механизма управления предприятием по обработке цветных металлов: монография / И. П. Булеев. – Донецьк: ІЕП НАН України, 1993. – 262 с.
3. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу : методологія та концепція формування : наукове видання / Н. Л. Гавкалова. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2007. – 400 с.

4. Глазов М. М. Управление персоналом: анализ и диагностика персонал-менеджмента / М. М. Глазов, И.П. Фирова, О. Н. Истомина; под ред. М.М. Глазова. – СПб. : ООО «Андреевский издательский дом», 2007. – 251 с.

5. Дударев Д. Н. Организационно-экономический механизм развития производственных систем: Монография / Д. Н. Дударев, О. В. Дударева. – Воронеж: Научная книга, 2008. – 199 с.

6. Кибанов А. Я. Экономика управления персоналом / Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. – М., 2013. – 427 с.

7. Музиченко А. С. Організаційно-економічний механізм стимулювання інноваційної діяльності в АПК / А. С. Музиченко, Л. М. Малюга // Економіка АПК. – 2009. – № 11. – С. 38–43.

8. Новікова М. М. Економічний механізм взаємодії системи управління трудовим потенціалом підприємства та бізнес-середовища / М. М. Новікова // Управління розвитком. – 2009. – № 8. – С. 45.

9. Попов О. Є. Організаційно-економічний механізм корпоративного управління в акціонерному товаристві / О. Є. Попов // Управління розвитком. – 2009. – № 8. – С. 46.

10. Управление персоналом / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.

11. Чаленко А. Ю. О понятийной неопределенности термина «механизм» в экономических исследованиях/ А. Ю. Чаленко [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://archive.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/EProm/2010_51/st_51_04.pdf.

12. Шекшня С.В. Управление человеческими ресурсами в России и СНГ: сегодня и завтра / С.В. Шекшня. – М., – 1998. – 224 с.

Науковий керівник – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри державного управління, публічного адміністрування та регіональної економіки, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Гавкалова Наталія Леонідівна, ngavl@ukr.net

Анотації

Болотова О. О.

Методичний підхід щодо визначення умов організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства

Метою статті є розробка методичного підходу щодо визначення умов організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства. Реалізація запропонованого методичного підходу відбувається в контексті наступних етапів: 1) визначення економічної складової забезпечення ефективності менеджменту персоналу (ЕСЗЕМП) за допомогою експертного аналізу; 2) визначення організаційної складової забезпечення ефективності менеджменту персоналу (ОСЗЕМП) за допомогою експертного аналізу; 3) побудова матриці розміщення промислових підприємств у площині «рівень економічної складової забезпечення ефективності менеджменту персоналу – рівень організаційної складової забезпечення ефективності менеджменту персоналу»; 4) розробка рекомендацій та обґрунтування заходів щодо підвищення якості організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу для кожного квадранту. Обґрунтовано важливість використання альтернативного підходу щодо визначення рівня економічної та організаційної складових забезпечення ефективності менеджменту персоналу, який базується на одночасній оцінці безлічі класифікаційних ознак із використанням методу експертних оцінок, а саме соціологічної експертизи. Використання даного підходу сприятиме визначенню пріоритетних напрямів розвитку підприємства в сфері менеджменту персоналу, забезпеченню своєчасності та результативності прийняття управлінських кадрових рішень, гарантуванню підвищення якості процесів менеджменту.

Ключові слова: ефективність менеджменту персоналу, організаційно-економічне забезпечення, умови організаційно-економічного забезпечення менеджменту персоналу, соціологічна експертиза, матриця розміщення промислових підприємств.

Болотова Е. О.

Методический подход к определению условий организационно-экономического обеспечения эффективности менеджмента персонала предприятия

Целью статьи является разработка методического подхода к определению условий организационно-экономического обеспечения эффективности менеджмента персонала предприятия. Реализация предложенного методического подхода происходит в контексте следующих этапов: 1) определение экономической составляющей обеспечения эффективности менеджмента персонала (ЕСЗЕМП) с помощью экспертного анализа; 2) определение организационной составляющей обеспечения эффективности менеджмента персонала (ОСЗЕМП) с помощью экспертного анализа; 3) построение матрицы размещения промышленных предприятий в плоскости «уровень экономической составляющей обеспечения эффективности менеджмента персонала – уровень организационной составляющей обеспечения эффективности менеджмента персонала»; 4) разработка рекомендаций и обоснование мероприятий по повышению качества организационно-экономического обеспечения эффективности менеджмента персонала для каждого квадранта. Обоснована важность использования альтернативного подхода к определению уровня экономической и организационной составляющих обеспечения эффективности менеджмента персонала, основанного на одновременной оценке множества классификационных признаков с использованием метода экспертных оценок, а именно социологической экспертизы. Применение данного подхода будет способствовать определению приоритетных направлений развития предприятия в сфере менеджмента персонала, обеспечению своевременности и результативности принятия управленческих кадровых решений, обеспечению повышения качества процессов управления.

Ключевые слова: эффективность менеджмента персонала, организационно-экономическое обеспечение, условия организационно-

экономического обеспечения менеджмента персонала, социологическая экспертиза, матрица размещения промышленных предприятий.

Відомості про авторів

Болотова Олена Олегівна – аспірант кафедри державного управління, публічного адміністрування та регіональної економіки, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Контактна інформація: 095-711-61-92, olena.bolotova@gmail.com

Болотова Елена Олеговна – аспирант кафедры государственного управления, публичного администрирования и региональной экономики, Харьковский национальный экономический университет имени Семена Кузнеця

Офіційне написання англійською мовою:

Bolotova Olena O.

Контактна особа – Болотова О. О.

м. Харків, вул. Місцева, буд. 3, 61045

Наданий матеріал раніше не публікувався та в інші видання не надсилався.