

УДК 338.27:338.46

## ФОРМУВАННЯ ОЦІНОЧНОЇ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ РОБОЧОЇ СИЛИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Гільорме Т. В., викладач кафедри економіки та промисловості та організації виробництва ДВНЗ «Український державний хіміко – технологічний університет»

### Гільорме Т.В. Формування оціночної системи розвитку робочої сили персоналу підприємства

У статті розглянуто особливості та сучасні тенденції теоретико – методологічних основ формування оціночної системи розвитку робочої сили персоналу підприємств. При вивченні будь-якого економічного явища необхідно досліджувати не тільки кількісну, але насамперед, якісну характеристику об'єкта. Проте сучасна оцінка якості робочої сили на підприємстві – процес суб'єктивний, але він дозволяє надати порівняно об'єктивну оцінку особистим та діловим якостям працівників підприємства. Під час дослідження виявлено, що необхідно створити систему показників оцінки властивостей якості робочої сили персоналу, відповідати наступним принципам: системності, оптимальності, гнучкості. Також необхідно враховувати відповідність персоналу підприємства згідно семи категорій. Показники розвитку робочої сили пропонується досліджувати, якщо показники кількісно вимірювальні - кваліметричний метод, інші показники за допомогою грейдової оцінки. Результати оцінки дозволять об'єднати робочу силу персоналу в три групи, що в подальшому дозволить спрямувати інвестиції підприємства у розвиток свого персоналу.

### Gil'yorme T.V. Formation evaluation system of workforce development personnel of the enterprise

The article describes the features and modern trends in theoretical and methodological bases of formation evaluation system of workforce development personnel of the enterprises. When learning any economic phenomenon it is necessary to investigate not only quantitative but qualitative characteristics of the object. However, the assessment of the quality of the workforce in the enterprise is a subjective process, but it allows you to provide a relatively objective assessment of his personal and professional qualities of employees. In the course of the study revealed that the need to establish a system of indicators to estimate the properties of the quality of the labour force personnel, comply with the following principles: consistency, optimality, and flexibility. Also need to consider the compliance of the personnel of the enterprise according to the seven categories. Indicators of workforce development proposed to investigate, if the rates of quantitatively measuring method of qualimetry, other indicators using grade assessment. The results of the assessment will allow to unite the labour force personnel in three groups, which in the future will direct the investment of the company in development of its staff.

### Гільорме Т.В. Формирование оценочной системы развития рабочей силы персонала предприятия

В статье рассмотрены особенности и современные тенденции теоретико-методологических основ формирования оценочной системы развития рабочей силы персонала предприятия. При изучении любого экономического явления необходимо исследовать не только количественную, но прежде всего, качественную характеристику объекта. Однако современная оценка качества рабочей силы на предприятии - процесс субъективный, позволяет предоставить сравнительно объективную оценку его личным и деловым качествам работников предприятия. В ходе исследования выявлено, что необходимо создать систему показателей оценки свойств качества рабочей силы персонала, отвечать следующим принципам: системности, оптимальности, гибкости.

Також необхідно учитувати відповідність персоналу підприємства згідно семи категорій. Показателі розвитку робочої сили пропонується досліджувати, якщо показателі кількісно вимірні - кваліметричного методу, інші показателі з допомогою рейтингової оцінки. Результати оцінки дозволять об'єднати робочу силу персоналу в три групи, що в подальшому дозволить направити інвестиції підприємства в розвиток свого персоналу.

**Постановка проблеми.** Перед українською економікою стоїть важливе завдання - перехід на інноваційний шлях розвитку, оскільки саме інновації зараз є одним з провідних чинників сучасного соціально-економічного розвитку і технологічної модернізації виробництва. Працівник, який може створювати інновації, здатний використати свій потенціал для розвитку підприємства.

**Мета** підвищення розвитку робочої сили персоналу підприємства полягає в підтримці її якісних властивостей на рівні, що відповідає вимогам підприємства або їх випередження. Отже, підвищення розвитку робочої сили персоналу повинно виходити з існуючих властивостей і фактичного стану робочої сили персоналу підприємства, визначення невідповідності між ними. Керівництво повинно визначити пріоритети розвитку - ті області невідповідності, на яких в першу чергу слід зосередити обмежені організаційні ресурси.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** представниками класичної школи політичної економії А. Сміт, Д. Рикардо. Вітчизняні і зарубіжні вчені А. Афанасьєва, І. Багрова, Г. Бекер, Д. Богіня, О. Грішнова, І. Краснопецева, С. Мочерний та інша частина наукових досліджень присвятили теоретичним і методологічним питанням розробки та реалізації механізму управління робочої сили на рівні країни, регіонів та галузей господарства, вдосконаленню математичного апарату оцінювання рівня робочої сили. Але залишилися недостатньо розроблені питання створення формування оціночної системи розвитку робочої сили персоналу підприємств з урахуванням властивостей робочої сили персоналу підприємства.

**Метою статті.** Метою дослідження є розвиток теоретичних положень, розробка та практична реалізація методичних підходів до оціночної системи розвитку робочої сили персоналу.

**Основний матеріал дослідження.** Для оцінки розвитку робочої сили підприємства необхідна система показників, яка б створювала формалізовану базу для прийняття управлінських рішень, що виражали б стратегічні інтереси підприємства й мотивували його персонал до підвищення властивостей власної робочої сили. Показники повинні відповідати наступним принципам: системності (були орієнтовані на загальну мету діяльності підприємства), оптимальності (були найкращими з точки зору критерію, який відображає ступінь досягнення мети підприємства), гнучкості (щоб процес вибору показників і самі показники могли оперативнo реагувати на зовнішні впливи та за необхідності змінювати свою спрямованість).

Для відображення реальної картини стану якості робочої сили підприємства необхідно провести дослідження оцінки розвитку робочої сили окремого працівника. Згідно Класифікатору Професій (ДК 003:2010) [103] для підприємств зв'язки передбачено 7 категорій:

1. Керівники, менеджери (управителі) - керівництво об'єднаннями підприємств, підприємствами, установами, організаціями та їхніми підрозділами незалежно від форм власності та видів економічної діяльності

2. Професіонали - передбачається високий рівень знань у галузі фізичних, математичних, технічних, біологічних, агрономічних, медичних чи гуманітарних наук. Професійні завдання полягають у збільшенні існуючого фонду (обсягу) знань, застосуванні певних концепцій, теорій та методів для розв'язання певних проблем або в систематизованому викладенні відповідних дисциплін у повному обсязі (до них належать

професії, що вимагають від працівника (з урахуванням кола та складності певних професійних завдань та обов'язків) кваліфікації за: дипломом про повну вищу освіту, що відповідає рівню спеціаліста, магістра; дипломом про присудження наукового ступеня: кандидата наук; доктора наук; атестатом про затвердження вченого звання: старшого наукового співробітника; доцента; професора.

Таблиця 1 - Деталізація складових структури властивостей якості робочої сили персоналу підприємства та показників їх оцінки

№ з/п	Складові	Групи показників	Зміст показників оцінки
1	Демографічна складова (Яд)	Показники статті робочої сили	Жінки в загальній чисельності персоналу підприємства, долі одиниці
			Чоловіки в загальній чисельності персоналу підприємства, долі одиниці
		Показники віку робочої сили	Чисельність персоналу сталої працездатності в загальній чисельності персоналу підприємства, долі одиниці
			Чисельність персоналу зниженої працездатності в загальній чисельності персоналу підприємства, долі одиниці
			Чисельність персоналу залишкової працездатності в загальній чисельності персоналу підприємства, долі одиниці
		Показники стану здоров'я робочої сили	Чисельність персоналу загального стану здоров'я в загальній чисельності персоналу підприємства, долі одиниці
			Чисельність персоналу, яка потребує соціального захисту в загальній чисельності персоналу підприємства, долі одиниці
		2	Соціально – економічна складова (Ясе)
Чисельність персоналу, яка має повну вищу освіту не за профілем в загальній чисельності персоналу підприємства, долі одиниці			
Чисельність персоналу, яка має середню спеціальну в загальній чисельності персоналу підприємства, долі одиниці			
Чисельність персоналу, яка має загальну середню в загальній чисельності персоналу підприємства, долі одиниці			
Чисельність персоналу, яка має неповну середню в загальній чисельності персоналу підприємства, долі одиниці			
Показники стажу	Відносний середній стаж працівника на підприємстві - визначається співвідношенням між середнім стажем роботи на даному підприємстві та середнім віком праці (загальний стаж роботи), роки		
	Коефіцієнт стабільності персоналу - співвідношення загальної суми років роботи на даному підприємстві всього персоналу та кількості персоналу		
Показники кваліфікації	Коефіцієнт використання кваліфікації працівників визначається співвідношенням між затратами праці на виконання робіт відповідної класифікації та загальні витрати за період		

			Коефіцієнт відповідності кваліфікації робочої сили якості робочому місцю – співвідношенню витрат на підвищення якості робочої сили персоналу та витрат на інноваційне оновлення робочого місця
3	Соціально – атрибутивна складова (Яса)	Показники мотиваційної сприйнятливості працівників до інновації	Відношення середньої заробітної плати персоналу, що займається інноваціями на підприємстві, до загальної суми фонду заробітної плати
		Показники рівня кваліфікаційної сприйнятливості інновацій	Відношення суми преміальних виплат за подані ідеї, раціоналізаторські пропозиції, нові рішення до загальної суми преміальних виплат по підприємству
			Відповідність кваліфікаційної підготовки потребам інноваційного процесу – співвідношення витрат на підвищення кваліфікації персоналу підприємства на витрати у оновлення основних фондів підприємства
			Загальна кількість інноваційних ідей (пропозиції по інноваційним процесам, організаційним інноваціям, маркетинговим інноваціям) висунутих персоналом компанії протягом останніх періодів
		Показник оновлення кваліфікації персоналу підприємства – співвідношення витрат на навчання новим професіям персоналу та загальних витрат на робочу силу	

3. Фахівці - вимагає знань в одній чи більше галузях природознавчих, технічних і гуманітарних наук. Професійні завдання полягають у виконанні спеціальних робіт, пов'язаних із застосуванням положень та використанням методів відповідних наук (професії, яким відповідає кваліфікація за дипломом чи іншим відповідним документом: молодшого спеціаліста; бакалавра; спеціаліста, що проходить післядипломну підготовку (стажування, інтернатуру, клінічну ординатуру тощо); спеціаліста (на роботах з керування складними технічними комплексами чи їх обслуговування).

4. Технічні службовці - передбачає знання, необхідні для підготовки, збереження, відновлення інформації та проведення обчислень; це професії, до яких може бути застосований рівень кваліфікації: молодший спеціаліст, а також професії, що вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві.

5. Кваліфіковані робітники з інструментом - передбачає знання, необхідні для вибору способів використання матеріалів та інструментів, визначення стадій робочого процесу, забезпечення характеристик та призначення кінцевої продукції (належать професії, пов'язані з видобутком корисних копалин, будівництвом і виробленням різної продукції). Ці професії вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві. Для деяких професій, пов'язаних з виконанням робіт високої кваліфікації, потрібна кваліфікація молодшого спеціаліста.

6. Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин - вміщує професії, що передбачають знання, необхідні для експлуатації та нагляду за роботою устаткування, машин, у тому числі високоавтоматизованих, а також для їх складання. Ці професії вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві. Для деяких професій, пов'язаних із виконанням робіт високої кваліфікації, потрібна кваліфікація молодшого спеціаліста.

7. Найпростіші професії - охоплює найпростіші професії (роботи), що потребують знань для виконання простих завдань із використанням ручних інструментів, у деяких випадках із значними фізичними зусиллями. Професійні завдання пов'язані, збереженням та охороною майна, прибиранням, чищенням, пранням, прасуванням та виконанням низькокваліфікованих робіт. Для виконання професійних завдань досить базової загальної середньої освіти або початкової загальної освіти та мінімальної професійної підготовки на виробництві чи інструктажу.

Кожна властивість робочої сили працівника оцінюється за наступною шкалою: 0 - незадовільно для цієї посади; 1 - значно нижче необхідного рівня (вимагає істотного поліпшення); 2 - дещо нижче необхідного рівня для цієї посади; 3 - дещо вищий необхідного рівня для цієї посади; 4 - помітно перевищує необхідний рівень для цієї посади; 5 - істотно перевищує необхідний рівень для цієї посади.

Свою оцінку той, експерт що оцінює, обов'язково супроводжує короткими коментарями/обґрунтуванням. У разі відсутності коментарів, заповнені анкети на обробку не приймаються.

На підставі попередніх підсумків оцінки по кожному з блоку оцінки розраховується підсумкова міра досягнення результату працівниками, що оцінюються по комплексній оцінці рівня робочої сили:

$$B_{(Атк, Арм, Аін)} = c_{Атк}^{експ} \cdot B_{Атк} + c_{Арм}^{експ} \cdot B_{Арм} + c_{Аін}^{експ} \cdot B_{Аін} \quad (2.32)$$

де:  $B_{(Атк, Арм, Аін)}$  - ступінь досягнення блоків, які оцінюються, %;

$c_{Атк}^{експ}$ ,  $c_{Арм}^{експ}$ ,  $c_{Аін}^{експ}$  - відповідно ступінь значущості по блокам оцінки «Адаптація працівника до робочого місця», «Адаптація працівника у трудовому колективі», «Адаптація працівника до інноваційної політики підприємства», які проставляють експерти, згідно методики визначеної раніше.

В результаті отримаємо підсумкового значення оцінки в комплексній оцінці рівень робочої сили, вираженого у відсотках, - від 0 до 100.

На підставі отриманих даних про розвиток робочої сили персоналу за підсумками оцінювання відбувається ранжування персоналу підприємства. Ранжування виконується окремо для кожного функціонального підрозділу (управління, служби, відділу) згідно методики ABC аналізу. У разі великої чисельності персоналу в групі допускається ділення на підгрупи ранжирування за функціональними ознаками (допущення можливе при перевищенні чисельності підрозділу понад 50 співробітників).

За підсумками ранжирування працівники підприємства розподіляються по наступних групам:

Група А – 20% від кількості працівників, що ранжуються, з максимальною мірою досягнення по підсумкам оцінки;

Група В – 60% від кількості працівників, що ранжуються, з середньою мірою досягнення;

Група С - 20% від кількості працівників, що ранжуються, з мінімальною мірою досягнення.

Отримані результати підлягають аналізу, на підставі якого фахівці з роботи з персоналом спільно з безпосереднім керівником оцінюваного працівника виносять рекомендації про плани розвитку в індивідуальному порядку, а також про зарахування в кадровий резерв підприємства.

Якщо працівники відносяться до групи А – приймається рішення про необхідність включення в кадровий резерв. Рішення про включення до складу резерву, що має для працівника велике мотивуюче значення, приймається першим керівником підприємства. Виключення з резерву здійснює він же з урахуванням віку, стану здоров'я, незадовільних результатів, показаних протягом перебування в резерві. Таким чином, склад резерву регулярно переглядається і оновлюється.

Якщо працівники відносяться до групи В можливо, рекомендується при наступному дослідженні, звернути увагу на дану групу: якщо тенденція стане стабільна по властивостям з блоку «Адаптація працівника у трудовому колективі» - необхідно прикласти зусилля по розвитку даних властивостей якості робочої сили. При цьому враховується, до якої системи відносять показники: якщо це природна якість робочої сили - звернути увагу на можливість покращення психофізіологічних здібностей працівника (наприклад, для покращення стану здоров'я фінансово забезпечити придбання путівки до санаторію, заходи по покращенню трудових умов на підприємстві – це потребує додаткового аналізу використання робочої сили (тривалість та причини лікарняних)). Якщо проблемними були властивості з блоку «Адаптація працівника до робочого місця» необхідно дослідити всі фактори, які вплинули на результати праці.

Якщо працівники відносяться до групи С це потребує найбільш уваги: при неможливості прийняти заходи для переходу у більш стабільну групу В, існування ймовірності звільнення працівника.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** При створенні моделі оцінки системи розвитку робочої сили персоналу підприємства весь комплекс взаємозв'язків між елементами системи задається в аналітичному вигляді (ці формули зберігаються в пам'яті машини). Вихідні параметри для розрахунків задаються в табличній формі, наприклад, у системі таблиць у MS Excel.

Перспективою подальшого дослідження у даному напрямку є створення організаційно – економічного механізму розвитку робочої сили персоналу, основа якої виступає об'єктивна оцінка розвитку робочої сили персоналу підприємства певної галузі господарства, промисловості (наприклад, підприємств хімічної, гірничо-металургійної промисловості, послуг та інш.), або регіону країни.

### Список використаної літератури

- 1.Радько С. Г. Совершенствование кадровой службы на предприятии/ С. Г. Радько, А. И. Афанасьева // Справочник кадровика. - 2011. - № 2. - С. 95-102.
- 2.Багрова И.В. Интеллектуальный труд, интеллектуальный трудовой потенциал личности и интеллектуальная собственность./И.В. Багрова//Економічний вісник Донбасу. – 2006. - № 4(6). – с.46-58
- 3.Беккер Г. С. Человеческое поведение экономический подход./ Г. С. Беккер// ГУ ВШЭ. - 2003. – 672 с.
- 4.Богіня Д. Ментальні чинники в системі регулювання зайнятості та стимулювання праці./ Д. Богіня// Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 5. – С. 7-9.
- 5.Грішнова О.А. Нагромадження людського, інтелектуального і соціального капіталу підприємства як основна форма його капіталізації/ О.А. Грішнова//Вісник Донецького університету економіки та права .-2011. - № 1. - с.10-13.
- 6.Краснопевцева И. В. Совершенствование методов оценки качества рабочей силы промышленных предприятий как инструмента управления производительностью труда/ И. В. Краснопевцева// автореф. дис. ... канд. экон. наук –Тольятти, РГБ ОД. - 2007. – 26 с.
- 7.Мочерний С. В. Економічний енциклопедичний словник: У 2 т. / С. В. Мочерний, Я. С. Ларіна, О. А Устенко., С. І. Юрій // Л.: Світ - 2005. – 616 с.

**Ключові слова:** розвиток, робоча сила персоналу, адаптація працівника, грейд

**Ключевые слова:** развитие, рабочая сила персонала, адаптация работника, грейд

**Keywords:** development, labor personnel, adaptation of the employee, the grade