

УДК 331.1

DOI: https://doi.org/10.31521/modecon.V30(2021)-22

Макаренко С. М., доктор економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки, менеджменту та адміністрування, Херсонський державний університет, м. Херсон, Україна

ORCID: 0000-0001-9929-8967

e-mail: makar0684@gmail.com

Олексенко Я. А., аспірантка кафедри економіки, менеджменту та адміністрування, Херсонський державний університет, м. Херсон, Україна

ORCID: 0000-0003-4954-0545

e-mail: textile.ks@gmail.com

Ліканова А. О., здобувачка вищої освіти факультету бізнесу і права, Херсонський державний університет, м. Херсон, Україна

ORCID: 0000-0002-3501-8468

e-mail: anuankalove212@gmail.com

Сучасні особливості оцінювання рівня розвитку персоналу

Анотація. У статті досліджено сутність та особливості оцінювання рівня розвитку персоналу підприємства. Виявлено, що запровадження інноваційних методів визначення ключових факторів впливу та оцінювання рівня розвитку персоналу є одним з основних напрямів діяльності, виконання якого дозволить максимізувати продуктивність діяльності персоналу та загальний обсяг прибутку підприємства від ведення господарської діяльності. Розроблено концептуальну модель прийняття управлінського рішення щодо формування та впровадження стратегії розвитку персоналу, яка дозволяє комплексно й системно розглядати процеси оцінювання і розроблення узгодженої стратегії розвитку працівників у симбіозі із загальними завданнями функціонування суб'єкта господарювання. Запропоновано визначити інтегральний показник рівня конкурентоспроможності працівника шляхом врахування інтегральних показників щодо рівнів його цінності для підприємства, розвитку протягом досліджуваного періоду та у середині відповідної групи.

Ключові слова: менеджмент; персонал; інновації; конкурентоспроможність; інтегральний показник; оцінювання.

Makarenko Serhii, Doctor of Economic Science, Associate Professor, Assistant Professor of Economics, Management and Administration Department, Kherson State University, Ukraine

Oleksenko Yana, PhD student of Economics, Management and Administration Department, Kherson State University, Ukraine

Likanova Anna, graduate of the Faculty of Business and Law, Kherson State University, Ukraine

Modern Features of Personnel Development Assessment

Abstract. Introduction. In today's business environment, the most important component of permanently improving the efficiency of the entity of any form of ownership is to ensure maximum compliance with the qualification level of training and ethical conduct of employees to the requirements of the relevant positions provided by the entity structure.

Purpose. The purpose of the study is to systematize the views of domestic and foreign scientific society, which will identify key issues and provide recommendations for the formation of an optimal system for assessing the level of staff development.

Results. It was found that the introduction of innovative methods to identify key factors of influence and assess the level of staff development is one of the main activities, the implementation of which will maximize staff productivity and total profits from business activities. A conceptual model of managerial decision-making on the formation and implementation of personnel development strategy has been developed, which allows comprehensive and systematic consideration of the evaluation and development of a coordinated strategy for employee development in symbiosis with the general objectives of the entity. It is proposed to determine the integrated indicator of the level of competitiveness of the employee by taking into account the integrated indicators of the levels of its value for the enterprise, development during the study period and within the relevant group.

¹Стаття надійшла до редакції: 17.12.2021

Received: 17 December 2021

Conclusions. *It is proved that the introduction of an informed methodology for assessing the level of personal development is a key element in the formation and implementation of optimal strategy for staff development, taking into account the interests of the enterprise. This will not only introduce an informed method of remuneration and career advancement, but also help reduce the number of industrial conflicts, ensure team cohesion, as only by increasing their own quantitative and qualitative indicators of activity, improving psychological and physiological conditions and results of teamwork, the employee will be able to maximize the overall level of competitiveness and the level of remuneration.*

Keywords: *management; personnel; innovation; competitiveness; integrated indicator; assessment.*

JEL Classification: *M 12, M 54*

Постановка проблеми. У сучасних умовах розвитку бізнес-середовища найважливішою складовою перманентного підвищення ефективності діяльності суб'єкта господарювання будь-якої форми власності є забезпечення максимальної відповідності кваліфікаційного рівня підготовки та етичних норм поведінки працівників вимогам відповідних посад, передбачених структурою суб'єкта господарювання. Зазначене посилює необхідність удосконалення діяльності сучасної HR служби (відділу кадрів), особливо під час проведення оцінювання наявного рівня знань, умінь та навичок, врахування психологічних та особистісних характеристик кожного потенційного та реального працівника підприємства. Вказане визначило актуальність теми дослідження, його завдання та зміст.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженню та формуванню оптимальної системи оцінювання рівня розвитку персоналу присвячено праці провідних закордонних та вітчизняних вчених, зокрема О. Грішної [1], І. Данилюка [2], М. Горбаченко [3], І. Кичко, Н. Олійник [5], Х. Снігур [7], О. Стахів [8], Н. Тютенко [9-11] та ін. Попри вагомий напруження, залишаються проблемні питання, що потребують додаткового наукового аналізу, особливо стосовно формування оптимальної системи оцінювання рівня розвитку персоналу з урахуванням досягнутих результатів діяльності у робочий і позаробочий період, рівня цінності для підприємства.

Формулювання цілей дослідження. Основною метою дослідження є систематизація поглядів вітчизняного та закордонного наукового товариства, що дозволить виявити ключові проблеми та надати рекомендації стосовно формування оптимальної системи оцінювання рівня розвитку персоналу.

Основні результати дослідження. Оцінювання рівня розвитку персоналу у наукових працях представників вітчизняної та міжнародної наукової спільноти розглядається здебільшого як елемент управління та система перманентної атестації кадрів, яка застосовується на підприємствах, установах та організаціях усіх форм власності у тій чи іншій модифікації. За поглядами автора [1] це є «необхідним засобом вивчення якісного складу кадрового потенціалу організації, його сильних і слабких сторін, а також основою для удосконалення індивідуальних трудових здібностей працівника та підвищення його кваліфікації». Таким чином, під оцінюванням рівня розвитку персоналу слід розуміти процес визначення ефективності виконання

функціональних обов'язків працівниками у сучасних та прогнозованих умовах ведення бізнесу як основи для повноцінного досягнення загальної мети функціонування суб'єкта господарювання. Перманентний процес оцінювання рівня розвитку дозволяє визначити рівень відповідності кількісних та якісних характеристик персоналу (здібностей, умінь, мотивів) вимогам визначеної посади або робочого місця [2].

Дослідження, проведені у науковій праці [4], свідчать про те, що «розвиток стратегічного потенціалу вітчизняних промислових підприємств може стати ефективним лише за умови використання інноваційних методів та інструментів в управлінні господарською діяльністю, що забезпечить злагоджену співпрацю усіх структурних підрозділів, залучених до процесу виробництва та реалізації промислової продукції. Підвищити конкурентоспроможність промислових підприємств можна за допомогою комплексного підходу, який забезпечить максимізацію ефективності використання виробничих ресурсів».

Таким чином, запровадження інноваційних методів визначення ключових факторів впливу та оцінювання рівня розвитку персоналу є одним з основних напрямів діяльності, виконання якого дозволить максимізувати продуктивність діяльності персоналу та загальний обсяг прибутку підприємства від ведення господарської діяльності.

Зазначене є особливо актуальним на ринку ІТ-послуг. Результати проведеного дослідження у науковій праці [6] свідчать про те, що «у короткостроковому періоді, при відсутності джерел фінансування для розвитку ринку ІТ-послуг, суттєвий вплив на обсяг реалізованих послуг з комп'ютерного програмування, консультування та надання інформаційних послуг має розмір середньомісячної заробітної плати. Отже, керівництву вітчизняних ІТ-підприємств необхідно першочергово забезпечити розроблення дієвої системи мотивації працівників для ефективного виконання функціональних обов'язків та подальшого самовдосконалення шляхом запровадження обґрунтованого методичного підходу до оцінювання їх кількісних та якісних показників діяльності».

Інноваційний розвиток у розвиненому ринковому середовищі обумовлений необхідністю постійного підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства, у тому числі шляхом забезпечення перманентного розвитку підлеглих працівників –

членів команди. На рис. 1 наведена розроблена концептуальна модель прийняття управлінського рішення щодо формування та впровадження стратегії розвитку персоналу, яка дозволяє комплексно й системно розглядати процеси оцінювання і розроблення узгодженої стратегії розвитку працівників у симбіозі із загальними завданнями функціонування суб'єкта господарювання.

Для максимально об'єктивного оцінювання рівня розвитку персоналу пропонується використовувати інтегральний показник рівня конкурентоспроможності

працівника, який пропонується визначати за наступною формулою:

$${}^2\hat{e}.i. = \frac{{}^2\hat{a}.i.}{\sqrt{{}^2\hat{n}.\hat{a}.*{}^2\hat{o}.i.}}, \quad (1)$$

де Ік.п. - інтегральний показник рівня конкурентоспроможності працівника;

Ід.п. - інтегральний показник рівня розвитку працівника протягом досліджуваного періоду;

Іс.г. - інтегральний показник рівня розвитку персоналу у середині досліджуваної групи;



Рисунок 1 – Формування та впровадження стратегії розвитку персоналу

Джерело: побудовано авторами за даними [4]

Іц.п. - інтегральний показник цінності працівника для підприємства. Для визначення інтегрального показника рівня розвитку працівника протягом досліджуваного періоду пропонуємо використовувати метод таксономічного аналізу з додатковим урахуванням питомої ваги впливу кожного з факторів на інтегральний показник. Методика визначення індивідуального інтегрального показника складається з наступних етапів: формування системи інформаційного простору; побудова матриці стандартизованих значень ознак; формування «точки-еталону»; розрахунок евклідової відстані; розрахунок значень інтегрального показника; формування висновків на основі отриманих даних [10]. Значення запропонованого показника буде варіюватися у проміжку від нуля до одиниці (чим більше – тим краще).

При визначенні інтегрального показника рівня розвитку персоналу у середині досліджуваної групи пропонуємо розрахувати: відносні відхилення показників кожного працівника відповідної виробничої ділянки / структурного підрозділу / підприємства від максимальних та мінімальних значень інших працівників досліджуваного об'єкта; місце окремого працівника серед учасників досліджуваної групи. Значення запропонованого показника буде варіюватися у проміжку від нуля до одиниці. Найкраще значення буде мати той працівник, у якого вказаний інтегральний показник буде найменшим [11].

При визначенні інтегрального показника цінності працівника для підприємства пропонуємо порівнювати розмір нарахованої заробітної плати (з урахуванням єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування) з обсягом «чистої» продуктивності праці досліджуваної особистості за визначений проміжок часу, використовуючи наступну формулу:

$$2\ddot{o}.i. = \frac{\ddot{O}\ddot{I}}{\times\ddot{I}}, \quad (2)$$

де ФОП – фонд оплати праці працівника за досліджуваний проміжок часу, тис. грн;

ЧП – «чиста» продуктивність праці за досліджуваний проміжок часу, тис. грн.

При визначенні «чистої» продуктивності праці досліджуваної особистості пропонується із вартості виготовленої даним працівником продукції (виконаних робіт, наданих послуг) вивести витрати, пов'язані із використанням предметів, засобів праці тощо, що дозволить максимально об'єктивно визначити розмір доданої вартості, яку отримує суб'єкт господарювання саме завдяки найманню відповідного працівника. Значення запропонованого показника буде варіюватися у проміжку від нуля до одиниці (чим менше – тим краще).

Для досягнення максимальної обґрунтованості при визначенні інтегральних показників рівня розвитку

працівника протягом досліджуваного періоду та у середині досліджуваної групи пропонуємо використовувати однакову сукупність показників, які характеризуватимуть якісні та кількісні результати діяльності, психологічний та фізіологічний стани особистості, а також результати командної роботи на підприємстві. Результати проведених попередніх досліджень у наукових працях [4, 9] свідчать про необхідність щонайменше враховувати показники, які характеризують: коефіцієнт надійності управління (для керівного складу); рівень освіти; рівень володіння іноземною мовою; загальний стаж роботи за спеціальністю; стаж роботи на підприємстві; кількість внесених раціональних пропозицій; кількість виробничих конфліктів; стиль лідерства; своєчасність та якість виконання прийнятих рішень; складність функціональних обов'язків; активність та ініціативу у роботі; рівень виконавчої дисципліни; рівень задоволеності від виконання функціональних обов'язків (за умови використання обґрунтованої методики переведення якісних показників у кількісні одиниці виміру).

Окремої уваги заслуговує процес розроблення алгоритму узгодження інтересів підприємства із стратегією розвитку персоналу, який полягає не лише у досягненні максимальної ефективності використання людських ресурсів у виробничому процесі, а й у забезпеченні виконання оптимальної виробничої програми з урахуванням рівня завантаженості підлеглих працівників.

Визначення оптимальної виробничої програми можливо досягти шляхом використання методики стосовно порівняння обсягів граничного доходу та граничних витрат з кожної додаткової одиниці продукції (послуги), що дозволить керівництву підприємства максимізувати ефективність господарської діяльності, а саме:

$$\begin{cases} MR = MC \\ \ddot{I}\ddot{o} \rightarrow \max \end{cases}, \quad (3)$$

де MR – граничний дохід;

MC – граничні витрати;

Пф - фактичний обсяг чистого прибутку, тис. грн.

При визначенні граничного доходу та граничних витрат з кожної додаткової одиниці продукції (послуги) використовується наступна система формул:

$$\begin{cases} MR = \frac{\Delta\ddot{O}\ddot{O}}{\Delta Q} \\ MC = \frac{\Delta\ddot{O}\ddot{O}}{\Delta Q} \end{cases}, \quad (4)$$

$\frac{\Delta TR}{\Delta Q}$ – зміна обсягу загального доходу в результаті зміни обсягу виробництва продукції (виконання робіт, надання послуг);

ΔTC

ΔQ

– зміна обсягу загальних витрат в результаті зміни обсягу виробництва (виконання робіт, надання послуг).

Потрібно враховувати, що наймання додаткового працівника має сенс, якщо додатковий дохід від його використання є більшим за обсяг витрат на оплату праці. Граничний продукт праці знижується у міру того, як необґрунтовано збільшується робочий час. Таким чином, крива граничної прибутковості праці йде вниз, незважаючи навіть на те, що ціна на продукцію (послугу) може залишатися незмінною.

Також актуальним для керівників вищої ланки ІТ-підприємства у сучасних умовах функціонування є перманентне розроблення та формування обґрунтованої моделі управління часовими ресурсами як ключовий напрямок підвищення прибутковості господарської діяльності підприємства шляхом досягнення максимуму від використання людських ресурсів, наявних виробничих фондів і мінімізації постійних витрат у розрахунку на одиницю продукції. Визначення оптимальної межі часового навантаження для працівників підприємства при одночасному забезпеченні виконання норм з

виробництва продукції (виконання робіт, надання послуг) дозволить не лише покращити якість виконаних функціональних обов'язків, а й сприятиме зростанню рівня задоволеності від проведеної роботи, нормалізації психологічного клімату у колективі (у робочий час) та у сімейному колі (позаробочий час).

Висновки. Результати проведеного дослідження свідчать про необхідність запровадження обґрунтованої методики оцінювання рівня розвитку особистості як ключового елементу формування та впровадження оптимальної стратегії розвитку персоналу з урахуванням інтересів підприємства. Зазначене дозволить не лише запровадити обґрунтовану методику оплати праці та кар'єрного просування працівників, а й сприятиме зниженню кількості виробничих конфліктів, забезпечить згуртованість колективу, оскільки лише шляхом зростання власних кількісних та якісних показників активності, покращення психологічного та фізіологічного станів, а також результатів командної роботи працівник може максимізувати загальний рівень конкурентоспроможності та рівень оплати праці.

Література:

1. Грیشнова О. А. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності. *Управління людськими ресурсами: проблеми, теорії та практики*. 2010. № 7. С. 42-50.
2. Данилюк І. О. Теоретичні аспекти оцінки трудового потенціалу підприємства. *Вісник економічної науки України*. 2009. №1. С. 50-52.
3. Кичко І., Горбаченко М. Інновації в управлінні персоналом та сучасний ринок праці: аспекти взаємодії. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2017. № 1. С. 7-14.
4. Макаренко С. М. Формування інноваційної стратегії розвитку промислового підприємства: дис. докт. екон. наук: 08.00.04; Одеський національний університет імені І. І. Мечникова. Одеса, 2021. 455 с.
5. Макаренко С. М., Олійник Н. М. Лущик К. І. Визначення оптимального виробничого навантаження як основи підвищення продуктивності праці працівників підприємства. *Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету. Серія: «Економіка і менеджмент»*. 2017. № 26/2. С. 51-54.
6. Олексенко Я. А., Макаренко С. М. Особливості розвитку ринку ІТ-послуг в Україні. *Innovative scientific researches: European development trends and regional aspect: Monograph*. 2nd ed. Riga, Latvia : Baltija Publishing, 2020. С. 152-173.
7. Снігур Х. Впровадження інноваційних технологій в систему управління персоналом готельного закладу. *Бізнес-Інформ*. 2014. № 10. С. 143-147.
8. Стахів О. Проведення оцінки персоналу на підприємстві з метою стимулювання працівників до підвищення кваліфікації. *Україна: аспекти праці*. 2010. №1. С. 29-35.
9. Тяхтенко Н. А., Макаренко С. М., Олексенко Я. А. Формування корпоративної культури як основи підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Економічний вісник університету*. 2020. Випуск №. 44. С. 98-106.
10. Innovative Approaches to Enterprise Competitiveness Assessment / N. Tyukhtenko et al. *Marketing and Management of Innovations*. 2021. Issue 1. P. 278-289.
11. Tyukhtenko N. A., & Makarenko S. M. (2016). Economic and mathematic models for staff planning at enterprises of all ownership forms. *Actual problems of economics*, vol. 1, no 175, pp. 435-442.

References:

1. Hrishnova, O. A. (2010). Ocinjuvannja personalu: suchasni pidkholdy do zabezpechennja efektyvnosti [Evaluation of staff : current approaches to ensure effective]. *Upravlinnia liudskymy resursamy: problemy, teorii ta praktyky*. 7. 42-50 [in Ukrainian].
2. Danyliuk, I. O. (2009). Teoretychni aspekty ocinky trudovogho potencialu pidpryjemstva [The theoretical aspects of assessing the employment potential of the enterprise]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*. 1. 50-52 [in Ukrainian].
3. Kychko, I., & Horbachenko, M. (2017). Innovatsii v upravlinni personalom ta suchasnyi rynek pratsi: aspekty vzaiemodii [Innovations in personnel management and the modern labor market: aspects of interaction]. *Problemy i perspektyvy ekonomiky ta upravlinnia*. 1. 7-14 [in Ukrainian].

4. Makarenko, S. M. (2021). Formuvannia innovatsiinoi stratehii rozvytku promyslovoho pidpryemstva [Formation of an innovative strategy for the development of an industrial enterprise] : dys. dokt. ekon. nauk: 08.00.04; Odeskyi natsionalnyi universytet imeni I. I. Mechnykova. Odesa [in Ukrainian].
5. Makarenko, S. M., Olijnyk, N. M. & Lushhyk, K. I. (2017). Vyznachennja optymaljnogho vyrobnychogho navantazhennja jak osnovy pidvyshhennja produktyvnosti praci pracivnykiv pidpryemstva [Determination of optimal production loads as the basis of productivity growth of employees at the enterprise]. *Naukovyj visnyk mizhnarodnogho ghumanitarnogho universytetu. Serija : «Ekonomika i menedzhment»*. 26/2. 51-54 [in Ukrainian].
6. Oleksenko, Ja. A., & Makarenko, S. M. (2020). Osoblyvosti rozvytku rynku IT-poslugh v Ukraini [Features of IT market development in Ukraine]. *Innovative scientific researches : European development trends and regional aspect*. Riga, Latvia : Baltija Publishing. 152-173 [in Ukrainian].
7. Snihur, Kh. (2014). Vprovadzhenia innovatsiinykh tekhnolohii v systemu upravlinnia personalom hotelnoho zakladu [Introduction of innovative technologies into the personnel management system of the hotel establishment]. *Biznes-Inform*. 10. 143-147 [in Ukrainian].
8. Stakhiv, O. (2010). Provedennja ocinky personalu na pidpryjemstvi z metoju stymuljuvannja pracivnykiv do pidvyshhennja kvalifikaciji [Assessment of staff in the company to encourage employees to training]. *Ukraina: aspekty pratsi*. 1. 29-35 [in Ukrainian].
9. Tjukhtenko, N. A., Makarenko, S. M., & Oleksenko, Ja. A. (2020). Formuvannja korporatyvnoji kuljturny jak osnovy pidvyshhennja konkurentospromozhnosti pidpryemstva [Formation of corporate culture as a basis for increasing the enterprise competitiveness]. *Ekonomichnyj visnyk universytetu*. 44. 98-106 [in Ukrainian].
10. Innovative Approaches to Enterprise Competitiveness Assessment (2021). / N. Tyukhtenko et al. *Marketing and Management of Innovations*. 1. 278-289 [in Ukrainian].
11. Tyukhtenko, N. A., & Makarenko, S. M. (2016). Economic and mathematic models for staff planning at enterprises of all ownership forms. *Actual problems of economics*. 1. 175. 435-442 [in Ukrainian].



Ця робота ліцензована Creative Commons Attribution 4.0 International License