

## ФОРМАЛІЗАЦІЯ АЛГОРИТМУ КВАЛІМЕТРИЧНОГО ОЦІНЮВАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МАЛОГО ПІДПРИЄМСТВА

**В. Ю. СТІЛЕЦЬ**, кандидат економічних наук  
(Вищий навчальний заклад Укоопспілки  
«Полтавський університет економіки і торгівлі»)

**Анотація.** Метою статті є побудова алгоритму кваліметричного оцінювання кадрового забезпечення малого підприємства. **Методика дослідження.** Узагальнення наукових напрацювань дозволило визначити основні методи та критерії, що використовуються для оцінювання кадрового забезпечення малих підприємств. Запропоновано використання системно-інформаційної кваліметрії для оцінювання кадрового забезпечення. **Результати.** Визначено, що керівники малих підприємств мають володіти низкою персональних та професійних навичок і компетенцій (професійні навички, лідерські здібності, креативність та інноваційність, навички роботи в мережі, навички фінансового управління, маркетингу, керівництво створенням мереж, установлення цілей та управління часом). З метою забезпечення об'єктивності процедури оцінки професійних, ділових та особистісних якостей працівників, у дослідженні запропоновано алгоритм кваліметричного оцінювання кадрового забезпечення малого підприємства. **Практична значущість результатів дослідження.** На відміну від алгоритмів, що існують, алгоритм кваліметричного оцінювання кадрового забезпечення є гнучким до змін у вимогах до набору персоналу та призначений до використання як інструмент індивідуального управління персоналом кожного підприємства.

**Ключові слова:** розвиток малого бізнесу, забезпечення розвитку малого бізнесу, мале підприємство, кадрове забезпечення, оцінка трудових ресурсів, кваліметрія, кваліметричне оцінювання.

**Постановка проблеми в загальному вигляді та зв'язок із найважливішими науковими чи практичними завданнями.** Кадрове забезпечення має вирішальне значення в досягненні стійкості та розвитку малого бізнесу, оскільки якісний рівень бізнес-навичок і компетенцій (включаючи навички лідерства, навички роботи в мережі, навички фінансового менеджменту та маркетингу) дозволяє керівникам забезпечувати стійкість та розвиток малого підприємства. Проте досить часто власникам та персоналу не вистачає конкретних навичок для успішного управління своїм підприємством, що в кінцевому підсумку призводить до банкрутства та згорання бізнесу. Тому питання оцінювання кадрового забезпечення та визначення відповідного якісного методичного інструментарію цього оцінювання набуває все більшої актуальності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Як влучно зазначає Ю. М. Котельникова, у процесі здійснення кадрового забезпечення розвитку підприємства важливим є відбір ключових критеріїв кадрового забезпечення для кожного окремого підприємства [1, с. 204]. Особливу роль у процесі кадрового забезпечення відіграє формування якісної методичної основи оцінювання ефективності, що передбачає формування такої системи показників, яка б дала змогу всебічно оцінити кількісні та якісні характеристики кадрового забезпечення. Так, О. Я. Мандрик під час оцінювання кадрового забезпечення пропонує такі критерії: рівень забезпеченості підприємства персоналом та його структура; кваліфікація працівників; плинність кадрів; продуктивність праці; ефективність використання робочого часу; частка витрат на соціальні заходи в операційних витратах; рівень соціального захисту персо-

налу; рівень оплати праці та раціональність її структури [2, с. 27]. Є. М. Котельникова вказує такі фактори впливу кадрового забезпечення на розвиток підприємства: відповідність кількісного складу працівників кількості робочих місць; вікові особливості працівників; статеві структура працівників підприємства; рівень кваліфікації працівників; рівень освіти працівників; середній час перебування працівника на певній посаді; відповідність роботи відділу кадрів рівню розв'язуваних завдань на підприємстві [1]. Як критерій забезпеченості кожного підприємства персоналом В. Г. Андрійчук використовує абсолютний (середньооблікова кількість штатних працівників) і питомий (працезабезпеченість виробництва) показники [3].

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Метою статті є обґрунтування та побудова алгоритму кваліметричного оцінювання кадрового забезпечення малого підприємства.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Дослідження абсолютних показників кадрового забезпечення з погляду автора [2] зводиться до статистичного огляду кількості найманих працівників та їх структури. Так, станом на кінець 2017 року у сфері малого підприємництва України працювало 65,3 % найманих працівників від загальної кількості зайнятих осіб, із них на мікропідприємствах – 47,1 % [4] (табл. 1).

При цьому малий бізнес країн Євросоюзу забезпечує робочими місцями близько 74 % зайнятого населення, що становить 89,6 млн осіб. Так, згідно з опитуванням 15 579 суб'єктів підприємництва з 18 країн-членів Євросоюзу, проведеним Європейською комісією у сфері доступу малого бізнесу до фінансування [5], 44 % зайнятого населення працює у сфері мікропідприємництва, а 30 % – у сфері малого підприємництва.

Таблиця 1

**Кількість найманих працівників  
у сфері малого підприємництва у 2010–2017 рр.  
[складено на основі [5]]**

Кількість працівників	2010 рік	2011 рік	2012 рік	2013 рік	2014 рік	2015 рік	2016 рік	2017 рік
Суб'єкти малого підприємництва (з урахуванням мікропідприємництва), тис. осіб	3 033,0	3 036,6	2 950,7	2 843,9	2 420,8	2 098,1	2 227,1	2 393,3
Малі підприємства								
Усього, тис. осіб	2 043,7	2 011,8	1 951,6	1 891,8	1 583,0	1 466,3	1 505,9	1 562,4
Відсотків до загальної кількості зайнятих працівників, %	67,4	66,3	66,1	66,5	65,4	69,9	67,6	65,3
Фізичні особи-підприємці								
Усього, тис. осіб	989,3	1 024,8	999,1	952,1	837,8	631,8	721,2	830,9
Відсотків до загальної кількості зайнятих працівників, %	32,6	33,7	33,9	33,5	34,6	30,1	32,4	34,7
Суб'єкти мікропідприємництва, тис. осіб	1 676,9	1 685,9	1 574,9	1 535,5	1 299,1	1 148,4	1 184,2	1 326,6
Мікропідприємства								
Усього, тис. осіб	762,0	757,4	736,5	734,4	626,6	587,8	565,2	625,4
Відсотків до загальної кількості зайнятих працівників, %	45,4	44,9	46,8	48,7	48,2	51,2	47,7	47,1
Фізичні особи-підприємці								
Усього, тис. осіб	914,9	928,5	838,4	801,1	672,5	560,6	619,0	701,2
Відсотків до загальної кількості зайнятих працівників, %	54,6	55,1	53,2	52,2	51,8	48,8	52,3	52,9

Проте слід також урахувати часткові показники оцінки кадрового забезпечення, що сприятимуть аналізу як кількісних, так і якісних характеристик забезпечення персоналом. Ю. М. Котельникова зазначає, що комплексна оцінка кадрового забезпечення показує грамотність організації кадрового забезпечення, ефективність трудової діяльності кадрів та ступінь використання їх трудового потенціалу [1, с. 203].

Так, до якісних характеристик персоналу науковці зараховують такі: освіта; загальний стаж роботи; досвід [7, с. 115]; професійно-комунікативні знання та вміння; особисті якості [8, с. 38]; операційно-технічні, соціальні, когнітивні, мотиваційні, поведінкові та етичні компетенції [6, с. 51]. Одним з ефективних методів вирішення завдання комплексного всебічного оцінювання кадрового забезпечення є застосування системно-інформаційної кваліметрії, що передбачає побудову кваліметричної факторно-критеріальної моделі оцінювання кадрового забезпечення.

Справедливим є твердження О. О. Чернушкіної, що застосування кваліметричного підходу до оцінювання працівників підприємства дозволить забезпечити об'єктивність процедури, здійснювати оцінювання професійних, ділових та особистісних якостей працівників, установлювати обґрунтовані співвідношення в оплаті праці персоналу відповідно до складності праці та відповідальності за кінцеві результати [9, с. 178].

Кваліметрія як наука заснована Г. Г. Азгальдовим у першій половині XX ст. і визначається як: наука про вимірювання якості об'єктів, яка вивчає та реалізує методи й засоби кількісної оцінки якості [1]; оцінювання якісних властивостей процесу, явища, предмета кількісними показниками з використанням певної математичної моделі та технології [4, с. 141]; оцінювання якісних показників за допомогою кількісних балів, що є діючим апаратом вибору кращих варіантів багатокритеріальних рішень у всіх сферах управління якістю [6]; наукова галузь, що вивчає методологію й проблематику комплексних кількісних оцінок якостей будь-яких об'єктів, предметів чи процесів [7, с. 23].

Основою кваліметричних методів є положення теорії вимірювань, основи математичної статистики й інтерпретації результатів порівняно з еталоном (ідеалом, стандартом). Це

створює можливості декомпонувати процес на підпроцеси та відобразити його в індексному вигляді, що, у свою чергу, створює можливості порівняння з бажаним, запланованим чи ідеальним рівнем.

Особливість застосування факторно-критеріальних оціночних моделей полягає в тому, що вони дають точний та однозначний результат за певної нечіткості інформації, яка використовується для оцінювання в соціальних процесах (експертна чи соціологічна інформація) [7, с. 48]. Факторно-критеріальні моделі мають ряд переваг. Зокрема, ключовими перевагами є: простота й універсальність запропонованої моделі оцінювання якісних явищ будь-якого характеру; можливість переведення вербальних чи лінгвістичних характеристик у кількісні через відповідні відносні показники; можливість прирівнювання критеріїв до певних нормативів, рангів. Погоджуємося із твердженням, що велика перевага моделей факторно-критеріальної кваліметрії в тому, що вони є не просто діагностичними, а ще й мотивувальними, адже чітко показують, по-перше, відставання від ідеалу, норми, стандарту; по-друге, фіксуються в динаміці за періодами; по-третє, абсолютно порівняні з іншими суб'єктами оцінювання, що дає змогу будувати рейтингові ряди [10, с. 69].

Одним із завдань факторно-критеріальної кваліметрії є оцінювання результатів трудових процесів із метою підвищення ефективності праці та якості діяльності організацій, підприємств тощо. Першим етапом алгоритму побудови факторно-критеріальної моделі є визначення об'єкта кваліметрії – цілісного комплексного явища або процесу, що приймається за одиницю та який можна поділити на ряд складових (факторів, підпроцесів). Відповідно до цього наступним етапом є визначення переліку та вагомості складових (факторів, підпроцесів) як частки від цілого (одиниці) залежно від важливості ролі цієї складової (факторів, підпроцесів) в забезпеченні явища або процесу. Така процедура здійснюється за принципом попарного порівняння, що передбачає залучення експертів і проведення експертного опитування або анкетування. Ураховуючи те, що показники вагомості не є константами, а змінюються під впливом низки зовнішніх і внутрішніх факторів, особливостей діяльності та інших специфічних характеристик підприємств, то пропонуємо

розробити шаблонну гіпотетичну факторно-критеріальну модель оцінювання управлінського кадрового забезпечення малих підприємств, яка стане інструментом індивідуального управління персоналом кожного підприємства та матиме можливість урахування персональних тенденцій розвитку останнього. Приймаючи як базовий, запропонований шаблонний макет може бути модифікований відповідно до специфіки діяльності кожного конкретного підприємства з урахуванням власних відповідних критеріїв якості кадрового забезпечення. Ураховуючи те, що основою життєдіяльності малих підприємств є гнучкість та пристосовуваність до очікувань зовнішнього середовища, пріоритет критеріїв оцінки також може підлягати коригуванню. Тобто, відповідно за мету побудови алгоритму кваліметричного оцінювання кадрового забезпечення малого підприємства в роботі ставиться формування відповідної платформи оцінки кадрового забезпечення,

що дозволить виявити необхідність і потребу в організаційних, психологічних, мотиваційних та інших змінах. Відповідно до систематизації якісних характеристик кадрового забезпечення, що відображені в науковій літературі [2–4, 6, 8, 9] за використанням емпіричного методу формування різних ітерацій у процесі експерименту, пропонуємо таку формулу для побудови моделі:

$$K_3 \left\{ \frac{\text{Критерій 1} \cdot B_1; \text{Критерій 2} \cdot B_2; \text{Критерій 3} \cdot B_3;}{\text{Критерій 4} \cdot B_4; \text{Критерій 5} \cdot B_5} \right\} \quad (1)$$

де  $B_1, B_2, B_3, B_4, B_5$  – вагові значення критерію в кількісному вимірі;

критерій 1 – професійні навички;

критерій 2 – лідерські здібності;

критерій 3 – когнітивні здібності;

критерій 4 – комунікативна компетентність;

критерій 5 – організаторські якості.

Фактори, що характеризують кожний критерій, описані вище та відображені на рис. 1.

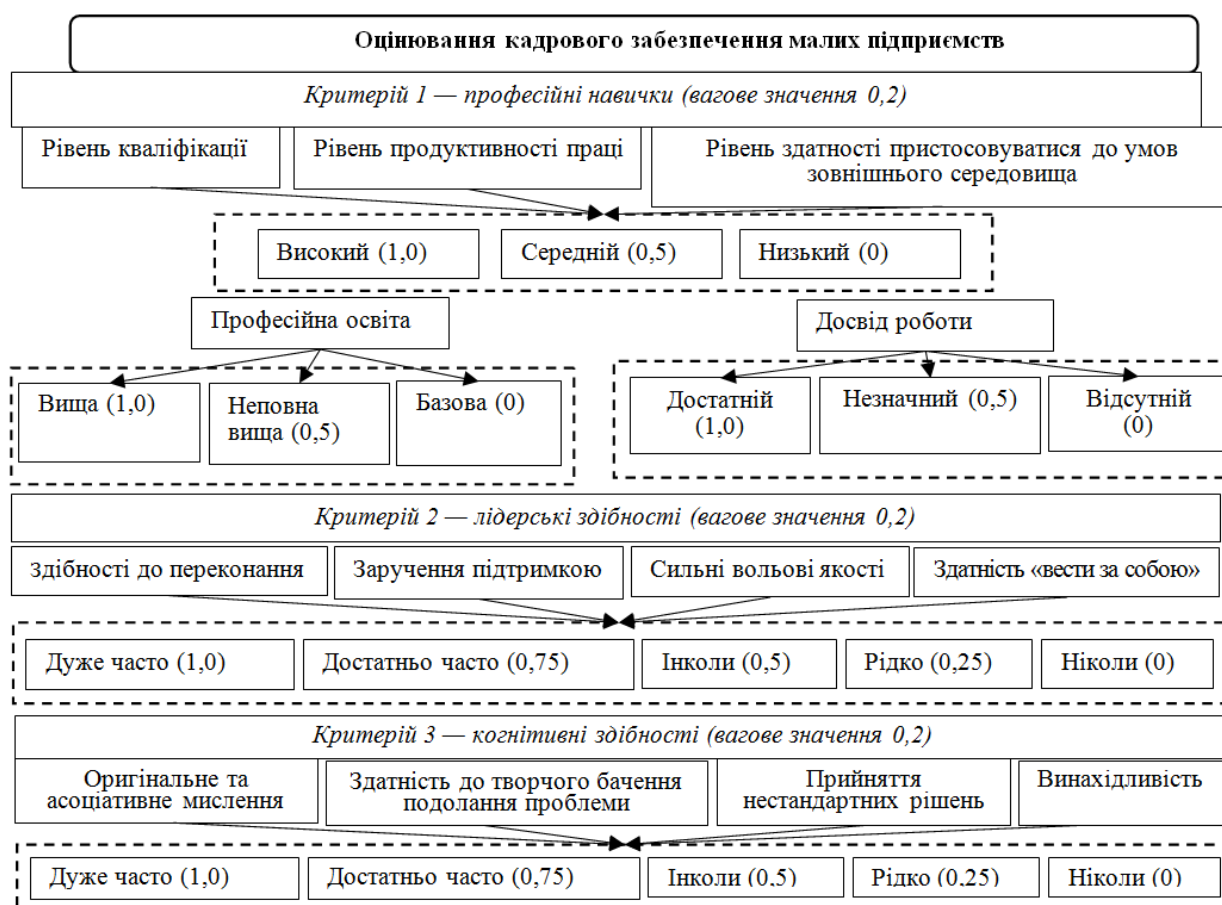


Рис. 1. Алгоритм кваліметричного оцінювання кадрового забезпечення малого підприємства (шаблонний гіпотетичний макет)

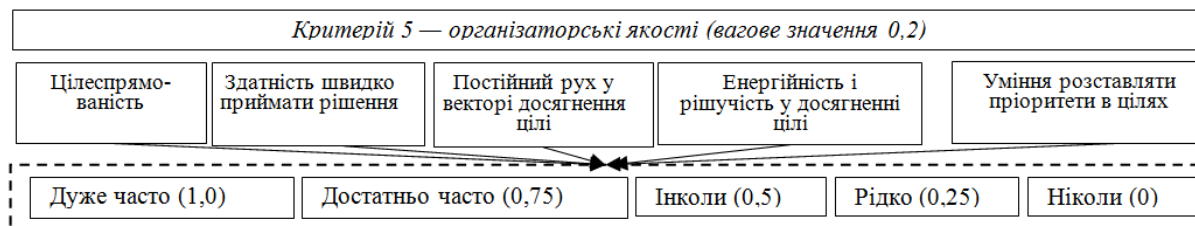


Рис. 1., аркуш 2

На другому етапі визначаються показники, за якими оцінюється кожний фактор із погляду цього сутнісного значення чи прояву в якомусь явищі. Відповідно шкала оцінки макета кваліметричної моделі оцінювання рівня кадрового забезпечення зазначена в табл. 2.

Таблиця 2

### Шкала інтервалів макета оцінювання рівня кадрового забезпечення малих підприємств

Критерій	Вагове значення критерію	Показники оцінки критерію	Вагове значення показників	Показники прояву якості
Критерій 1 – професійні навички	0,2	Рівень кваліфікації	0,2	Високий – 1; середній – 0,5; низький – 0
		Рівень продуктивності праці	0,2	
		Рівень здатності пристосовуватися до умов зовнішнього середовища	0,2	
		Професійна освіта	0,2	Вища – 1; неповна вища – 0,5; базова – 0
		Досвід роботи	0,2	Достатній – 1; незначний – 0,5; відсутній – 0
Критерій 2 – лідерські здібності	0,2	Здібності до переконання	0,25	Завжди (дуже часто) – 1; достатньо часто – 0,75; інколи – 0,5; рідко – 0,25; ніколи – 0
		Заручення підтримкою	0,25	
		Сильні вольові якості	0,25	
		Здатність «вести за собою»	0,25	
Критерій 3 – когнітивні здібності	0,2	Оригінальне та асоціативне мислення	0,25	Завжди (дуже часто) – 1; достатньо часто – 0,75; інколи – 0,5; рідко – 0,25; ніколи – 0
		Здатність до творчого бачення подолання проблеми	0,25	
		Прийняття нестандартних рішень	0,25	
		Винахідливість	0,25	
Критерій 4 – комунікативна компетентність	0,2	Толерантність	0,2	Завжди (дуже часто) – 1; достатньо часто – 0,75; інколи – 0,5; рідко – 0,25; ніколи – 0
		Контактність та ініціативність у робочих стосунках	0,2	
		Прагнення до формування комфортного робочого психоклімату	0,2	
		Відповідальність за власні дії та дії колективу	0,2	
		Стресостійкість	0,2	
Критерій 5 – організаторські якості	0,2	Цілеспрямованість	0,2	Завжди (дуже часто) – 1; достатньо часто – 0,75; інколи – 0,5; рідко – 0,25; ніколи – 0
		Здатність швидко приймати рішення	0,2	
		Постійний рух у векторі досягнення цілі	0,2	
		Енергійність і рішучість у досягненні цілі	0,2	
		Уміння розставляти пріоритети в цілях	0,2	



Шкала оцінювання передбачає отримання в кінцевому результаті трьох рівнів кадрового забезпечення:

1) високий (шкала знаходиться в інтервалі від 0,78 до 1);

2) середній (шкала знаходиться в інтервалі від 0,46 до 0,77);

3) низький (шкала знаходиться в інтервалі від 0 до 0,45).

**Висновки із зазначених проблем і перспективи подальших досліджень у поданому напрямі.** Ураховуючи такі відмінні особливості кадрового забезпечення малих підприємств, як невелика кількість працівників і розмитість меж виконуваних ними функцій (управлінських, адміністративних та виробничих), у роботі акцентовано увагу на тому, що керівники малих підприємств мають володіти рядом персональних та професійних навичок і компетенцій (професійні навички, лідерські здібності, креативність та інноваційність, навички роботи в мережі, навички фінансового управління, маркетингу, керівництво створенням мереж, установлення цілей та управління часом). З метою оцінки рівня кадрового забезпечення за фактом наявності та стану визначених навичок і компетенцій запропонований шаблонний гіпотетичний макет алгоритму кваліметричного оцінювання кадрового забезпечення малого підприємства, застосування якого сприяє визначенню проблемних точок і перспектив у кадровому забезпеченні та ідентифікації їх впливу на розвиток підприємства.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азгальдов Г. Г. О квалитетрии / Г. Г. Азгальдов. – Москва : Изд-во стандартов, 1973. – 172 с.
2. Александрова С. А. Кваліметрична оцінка як інструмент управління персоналом готелю / С. А. Александрова // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. – 2016. – № 3 (2). – С. 36–39.
3. Андрійчук В. Г. Економіка підприємств агропромислового комплексу / В. Г. Андрійчук. – Київ : КНЕУ, 2013. – 779 с.
4. Григораш В. В. Кваліметричний підхід до експертного оцінювання навчально-виховного процесу / В. В. Григораш // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2014. – № 34 (87). – С. 141–146.
5. Сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 06.04.2019). – Назва з екрана.
6. Камишин В. В. Системно-інформаційна кваліметрія узагальненої оцінки компетентності тих, хто навчається: управлінський аспект / В. В. Камишин // Педагогічний та психологічний досвід: освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2015. – № 5 (36). – С. 49–52.
7. Кваліметрія в управлінні: гуманістичний контекст : навч. посіб. / [Г. А. Дмитренко, О. Л. Ануфрієва, Т. І. Бурлаєнко, В. В. Медвідь] ; за заг. ред. Г. А. Дмитренка). – Київ : Видавництво «Аграрна освіта», – 2016. – 335 с.
8. Котельникова Ю. М. Кадрове забезпечення у підвищенні енергоефективності діяльності підприємств / Ю. М. Котельникова // Причорноморські економічні студії. – 2018. – № 18. – С. 201–218.
9. Мандрик О. Я. Характеристика структурних складників інтелектуально-кадрового забезпечення економічної безпеки торговельного підприємства / О. Я. Мандрик // Торівля, комерція, підприємництво. – 2011. – № 12. – С. 65–68.
10. Прикладні аспекти: кваліметрія. Системи обробки інформації / [О. Н. Величко, Т. Б. Гордієнко, А. А. Габер, Л. В. Коломиєць] // Збірник наукових праць. – 2015. – № 2 (127). – С. 115–117.
11. Чернушкіна О. О. Застосування методу кваліметрії для оцінювання діяльності працівників підприємства / О. О. Чернушкіна // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – № 4 (43). – 2010. – С. 178–181.

12. European Commission. Survey on the access to finance of enterprises: Analytical Report 2018 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/32781> (дата звернення: 03.03.19). – Назва з екрана.

## REFERENCES

1. Azghaldov, H. H. (1973). *O kvalymetryy [About qualimetry]*. Moskva : Yzd-vo standartov [in Russian].
2. Aleksandrova, S. A. (2016). Kvalimetrychna otsinka yak instrument upravlinnia personalom hoteliu [Qualimetric assessment as a hotel staff management tool]. *Problemy i perspektyvy rozvytku pidpryemnytstva – Problems and prospects of entrepreneurship development*, № 3 (2), 36–39 [in Ukrainian].
3. Andriichuk, V. H. (2013). *Ekonomika pidpryemstv ahropromysloвого kompleksu [Economy of enterprises of agro-industrial complex]*. Kyiv : KNEU [in Ukrainian].
4. Hryhorash, V. V. (2014). Kvalimetrychnyi pidkhyd do ekspertnoho otsiniuvannia navchalno-vykhovnoho protsesu [Qualimetric approach to the expert evaluation of the educational process]. *Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitnii shkolakh – Pedagogy of creative personality formation in higher and secondary schools*, 34 (87), 141–146 [in Ukrainian].
5. Sait Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy: veb-sait [Site of the State Statistics Service of Ukraine: website]. Retrieved from: <http://www.ukrstat.gov.ua>. (accessed 06.04.2019) [in Ukrainian].
6. Kamyshyn, V. V. (2015). Systemno-informatsiina kvalimetriia, uzahalnoyi otsinky kompetentnosti tykh, khto navchaietsia: upravlinskyi aspekt [System-information qualimetry, generalized assessment of competences of students: management aspect]. *Pedahohichni ta psykhologichni dosvid: osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti – Pedagogical and psychological experience: education and development of gifted personality*, 5 (36), 49–52 [in Ukrainian].
7. Dmytrenko, H. A., Anufriieva, O. L., Burlaienko, T. I. & Medvid, V. V. (2016). *Kvalimetriia v upravlinni: humanistychnyi kontekst [Qualimetry in Management: Humanistic Context: Teaching tool]* / H. A. Dmytrenko (Ed.). Kyiv : Vydavnytstvo “Ahrarna osvita” [in Ukrainian].
8. Kotelnikova, Yu. M. (2018). Kadrove zabezpechennia u pidvyshchenni enerhoefektyvnosti diialnosti pidpryemstv [Staffing in improving the energy efficiency of enterprises]. *Prychornomorski ekonomichni studii- Black Sea Economic Studies*, 18, 201–218 [in Ukrainian].
9. Mandryk, O. Ya. (2011). Kharakterystyka strukturnykh skladnykh intelektualno-kadrovoho zabezpechennia ekonomoichnoi bezpeky torhovelnogo pidpryemstva [Characteristics of the structural components of intellectual and personnel support of economic security of a trade enterprise]. *Torhivlia, komertsii, pidpryemnytstvo - Trade, commerce, entrepreneurship*, 12, 65–68 [in Ukrainian].
10. Velychko, O. N., Hordyenko, T. B., Haber, A. A. & Kolomyets, L. V. (2015). Prykladni aspekty: kvalimetriia [Applied aspects: qualimetry]. *Systemy obrobky informatsii – Information processing systems*, 2 (127), 115–117 [in Ukrainian].
11. Chernushkina, O. O. (2010). Zastosuvannia metodu kvalimetrii dlia otsiniuvannia diialnosti pratsivnykiv pidpryemstva [Applying the qualimetry method to evaluate the activity of employees of the enterprise]. *Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu spozhyvchoi kooperatsii Ukrainy – Scientific Bulletin of the Poltava University of Consumer Cooperation of Ukraine*, 4 (43), 178–181 [in Ukrainian].
12. European Commission. Survey on the access to finance of enterprises (SAFE): Analytical Report 2018. Retrieved from: <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/32781> (accessed 03.03.19).

**В. Ю. Стрілець**, кандидат экономических наук (Высшее учебное заведение Укоопсоюза «Полтавский университет экономики и торговли»). **Формализация алгоритма квалиметрического оценивания кадрового обеспечения малого предприятия.**

**Аннотация.** Целью статьи является построение алгоритма квалиметрического оценивания кадрового обеспечения малого предприятия. **Методика исследования.** Обобщение научных наработок позволило определить основные методы и критерии, используемые для оценивания кадрового обеспечения малых предприятий. Предложено использование системно-информационной квалиметрии для оценивания кадрового обеспечения. **Результаты.** Определено, что руководители малых предприятий должны обладать рядом персональных и профессиональных навыков и компетенций (профессиональные навыки, лидерские способности, креативность и инновационность, навыки работы в сети, навыки финансового управления, маркетинга, руководство созданием сетей, установление целей и управление временем). С целью обеспечения объективности процедуры оценки профессиональных, деловых и личностных качеств работников, в исследовании предложен алгоритм квалиметрического оценивания кадрового обеспечения малого предприятия. **Практическая значимость результатов исследования.** В отличие от существующих алгоритмов, алгоритм квалиметрического оценивания кадрового обеспечения является гибким к изменениям в требованиях к набору персонала и предназначен для использования в качестве инструмента индивидуального управления персоналом каждого предприятия.

**Ключевые слова:** развитие малого бизнеса, обеспечение развития малого бизнеса, малое предпринимательство, кадровое обеспечение, оценка трудовых ресурсов, квалиметрия, квалиметрическое оценивание.

**V. Strilets**, Cand. Econ. Sci., Docent (Poltava University of Economics and Trade). **The formalization of the algorithm qualimetric assessment of a small business staffing.**

**Annotation. Pursore.** Staffing is critical to achieving sustainability and small business development, as a high level of business skills and competencies allow managers to ensure the sustainability and development of a small business. The purpose of the article is to build an algorithm for qualitative assessment of staffing at small business. **Methodology of research.** With regard to the existing literature, this paper will focus on the main characteristics and problems of qualimetric assessment of a small business staffing in Ukraine. Generalization of scientific experience has made it possible to determine the basic methods and criteria used to evaluate the staffing of small businesses. It is suggested to use system-information qualimetry for personnel assessment. During the research, the following methods were used: semantic analysis; graphic (for visual presentation of search results); analytical and structural and other methods. **Findings.** The study of absolute indicators of staffing was carried out, which made it possible to estimate the quantitative composition and structure of small business manpower. Comparison the results of the analysis with the statistical indicators of the European Union countries has led to the conclusion that the share of coverage of Ukrainian workers in small enterprises is low. It is substantiated that partial indicators of staffing assessment contribute to the analysis of both quantitative and qualitative characteristics of staffing. It has been identified that small business leaders need to have a range of personal and professional skills and competencies (professional skills, leadership, creativity and innovation, networking skills, financial management, marketing leadership, networking, goal setting and time management). In order to ensure the objectivity of the evaluation procedure of professional, business and personal qualities of employees, an algorithm for qualitative assessment of personnel support of a small enterprise is proposed. **Practical value.** Unlike existing algorithms, the qualitative assessment algorithm for staffing is flexible to changes in recruitment requirements and is intended to be used as a tool for individual personnel management of each enterprise.

**Keywords:** small business development, small business development, small business, human resources, human resources assessment, qualimetry, qualitative assessment.