

## ОЦІНКА МАКРОЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ КОНСАЛТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

О. Г. Брінцева; О. А. Грішнова, доктор економічних наук

Актуальність питань оцінки ефективності діяльності консалтингових компаній зумовлена стійким попитом підприємств-замовників на консалтингові послуги з управління персоналом, середньорічне зростання яких у 2003–2007 рр. становило 50,5 %. Відомості про обсяги консалтингових послуг, реалізованих юридичним особам в Україні у 2003–2007 рр., представлені на рис. 1.

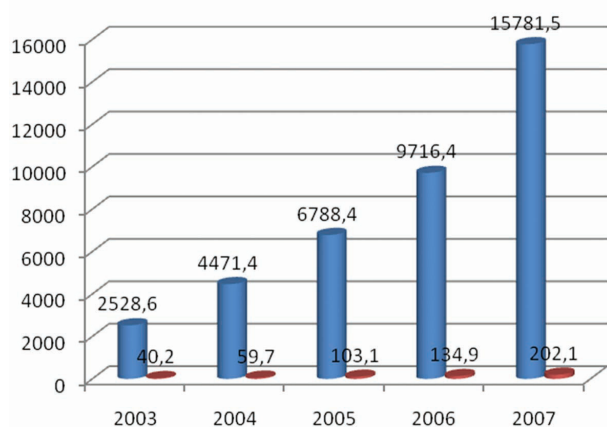


Рис. 1. Обсяги консалтингових послуг, реалізованих юридичним особам в Україні у 2003–2007 рр. (побудовано автором за даними Статистичних щорічників України за 2004, 2006–2007 рр. [2; 3; 4]):  
■ – консалтингові послуги; ■ – підбір та забезпечення персоналом

Середньорічне зростання обсягів реалізації за всіма видами консалтингових послуг у 2003–2007 рр. становило 58,6 %, або 3363,10 млн грн. Структура використання консалтингових послуг підприємствами-замовниками змінюється від впливом макроекономічних чинників, основним з яких є соціально-економічна криза, про що переконливо

свідчать результати досліджень, проведених компанією Total HR Consulting у листопаді 2008 р. і травні 2009 р. серед HR-директорів та топ-менеджерів п'ятдесяти вітчизняних компаній (рис. 2).

За результатами дослідження, проведеного у травні 2009 р., значним попитом серед підприємств-замовників користувались послуги з скорочення співробітників – 38 %; 36 % опитаних найбільшу увагу приділяють питанням мотивації (акцентуючи увагу на утримання «золотого фонду» співробітників, розвитку корпоративної культури, досягнення командного результату), 33 % опитаних вважають актуальними питання матеріальної мотивації, однак усе більше уваги компанії приділяють змінній частині заробітної плати. У досліджуваному періоді відбулись зміни в структурі попиту на консалтингові послуги – зростання на 30 % актуальності питань скорочення персоналу, однак також на 18 % зріс попит на послуги з добору персоналу, на 20 % зріс попит на послуги з формування корпоративної культури.

О. К. Трофімова [6, с. 198–199] систематизувала перелік консалтингових послуг, що надаються в Україні, а також представила особливості їх відображення в КВЕД. Послуги з кадрового консалтингу представлені в розділі 74.5 КВЕД «Підбір та забезпечення персоналом», який об'єднує: 1) пошук персоналу та розподілення по місцях роботи; такі послуги надаються потенційним роботодавцям або потенційним робітникам: опис робіт, що мають виконуватись (наприклад, складання посадових інструкцій), відбір і тестування претендентів на отримання роботи, розгляд рекомендацій тощо; 2) пошук і працевлаштування

висококваліфікованих кадрів (агентами з правляштва); 3) діяльність з найму тимчасової робочої сили: забезпечення підприємств на підрядній основі найманою робочою силою для виконання тимчасових робіт агентством, яке сплачує їм винагороду за виконану роботу [1, с. 166]. О. С. Марченко [5, с. 109] визначила обсяги реалізації послуг з управлінського консультування в Україні за даними офіційної статистичної звітності. Однак, незважаючи

на наявність досліджень оцінки ефективності надання послуг з управлінського консалтингу, а також проведених опитувань консалтингових компаній і підприємств-замовників консалтингових послуг, проблема оцінки ефективності компаній, що надають послуги з кадрового консалтингу залишається нерозглянутою в науковій літературі, що передусім зумовлено складностями у зборі статистичної інформації.

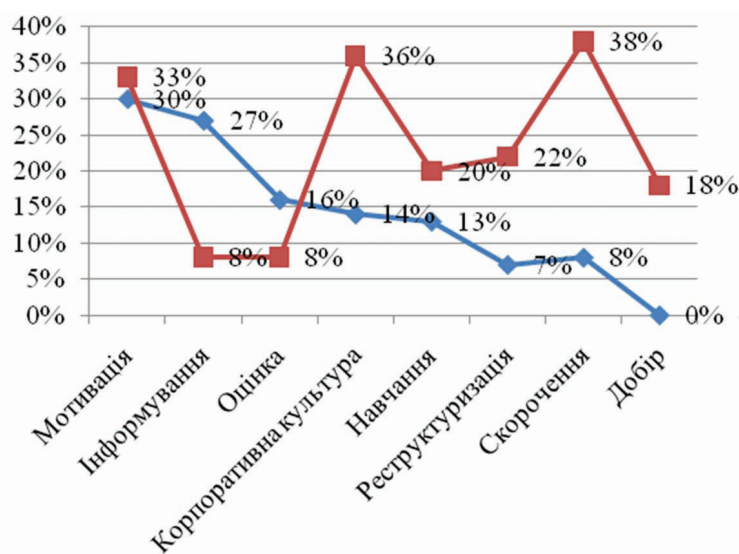


Рис. 2. Попит на консалтингові послуги з управління персоналом у IV кварталі 2008 р. та I кварталі 2009 р.: (загальна сума не дорівнює 100 %, оскільки респонденти називали декілька позицій одночасно):  
 — 4 кв. 2008, %; — I кв. 2009, %

Макроекономічна ЕКД з УП розраховується за показниками консалтингових компаній, які надають послуги з управління персоналом в Україні; оцінка ефективності консалтингової діяльності проводиться за даними Держкомстату України; використовуються також результати опитувань консалтингових компаній і підприємств-замовників. Ми пропонуємо розраховувати ЕКД за напрямками, поданими.

1) Виробничий напрям (ЕКП<sub>1</sub> – ефективність діяльності з надання консалтингових послуг):

$$ЕКП_1 = \frac{ОРКП_1 - ОВ_1}{ОВ_1}, \quad (1)$$

де ОРКП<sub>1</sub> – обсяг реалізації консалтингових послуг з управління персоналом в Україні (без ПДВ, акцизу), млн грн;

ОВ<sub>1</sub> – операційні витрати консалтингових компаній, які надають послуги з управління персоналом в Україні, млн грн.

2) Трудовий напрям (ЕТК<sub>1</sub> – ефективність трудової діяльності персоналу):

$$ЕТК_1 = \frac{ОРКП_1}{ФОП_1}, \text{ або } ЕТК_1 = \frac{\overline{ПП}_1}{\overline{ЗП}_1}, \quad (2)$$

де ФОП<sub>1</sub> – фонд оплати праці штатних працівників консалтингових компаній, які надають послуги з управління персоналом в Україні, млн грн;

$\overline{ПП}_1$  – середня продуктивність праці одного штатного працівника, грн/чол.;

$\overline{ЗП}_1$  – середня заробітна плата одного штатного працівника, грн.

Відповідно,  $\overline{ПП}_1$  ми визначаємо як:

$$\overline{ПП}_1 = \frac{ОРКП_1}{\overline{Ч}_1}, \quad (3)$$

де  $\overline{Ч}_1$  – середньооблікова кількість штатних працівників в аналізованому періоді, чол.

$\overline{ЗП}_1$  ми визначаємо як

$$\overline{ЗП}_1 = \frac{ФОП_1}{\overline{Ч}_1}. \quad (4)$$

Факторний аналіз впливу зростання  $\overline{ПП}_1$  та  $\overline{ЗП}_1$  на  $ЕТК_1$  проводиться за такою формулою:

$$ЕТК_1 = \frac{\overline{ПП}_1}{\overline{ЗП}_1} = \frac{ОРКП_1 \cdot \overline{Ч}_1}{\overline{Ч}_1 \cdot ФОП_1}. \quad (5)$$

3) Інвестиційний напрям ( $ЕВКІ_1$  – ефективність капітальних інвестицій):

$$ЕВКІ_1 = \frac{ОРКП_1 - ОВ_1}{ВКІ_1}, \quad (6)$$

де  $ВКІ_1$  – валові капітальні інвестиції, здійснені консалтинговими компаніями, які надають послуги з управління персоналом у звітному році в Україні, млн грн.

Ми вважаємо, що ЕКД доцільно розраховувати з використанням формули виду:

$$ЕКД = ЕКП^a \cdot ЕТК^b \cdot ЕВКІ^c, \quad (7)$$

де  $a, b, c$  – значимість показників ЕКП, ЕТК і ЕВКІ, що визначається за допомогою кількісних методів (факторного, кореляційно-регресійного аналізу та ін.) або якісних методів (за методом експертних оцінок). Макроекономічну ЕКД розраховуємо за умови, що  $a = b = c = 1/3$ , тобто всі показники мають однакову значимість:

$$ЕКД_1 = \sqrt[3]{ЕКП_1 \cdot ЕТК_1 \cdot ЕВКІ_1}. \quad (8)$$

Результати розрахунку показників ЕКД<sub>1</sub> у 2003–2007 рр. в Україні представлені у табл.

Таблиця

Вихідні дані та показники ЕКД<sub>1</sub> у 2003–2007 рр. в Україні [2; 3; 4]

Найменування показника	Позначення	2003 р.	2004 р.	2005 р.	2006 р.	2007 р.
Обсяг реалізованої продукції, робот, послуг (без ПДВ, акцизу), млн грн	ОРКП <sub>1</sub>	40,20	59,70	103,10	134,90	202,10
Операційні витрати з реалізованої продукції, робот, послуг, млн грн	ОВ <sub>1</sub>	37,57	67,10	110,61	180,76	211,83
Валові капітальні інвестиції, млн грн	ВКІ <sub>1</sub>	3,90	6,21	25,60	15,13	28,70
Фонд оплати праці штатних працівників, млн грн	ФОП <sub>1</sub>	27,46	18,81	33,40	73,12	67,76
Ефективність діяльності з надання консалтингових послуг	ЕКП <sub>1</sub>	0,070	-0,110	-0,068	-0,254	-0,046
Ефективність трудової діяльності	ЕТК <sub>1</sub>	1,464	3,174	3,087	1,845	2,983
Ефективність капітальних інвестицій	ЕВКІ <sub>1</sub>	0,676	-1,191	-0,294	-3,031	-0,339
Ефективність консалтингової діяльності	ЕКД <sub>1</sub>	0,411	0,747	0,395	1,124	0,359

Результати проведеного аналізу свідчать, що у 2004–2007 рр. за даними офіційної статистичної звітності, діяльність консалтингових компаній в Україні була збитковою, тому показники ЕКП<sub>1</sub> і ЕВКІ<sub>1</sub> мають від'ємні значення.

Однак, позитивні значення ЕТК<sub>1</sub> у досліджуваному періоді суттєво впливають на зростання ЕКД<sub>1</sub>. Динаміка макроекономічної ефективності консалтингової діяльності в Україні у 2003–2007 рр. представлена на рис. 3.

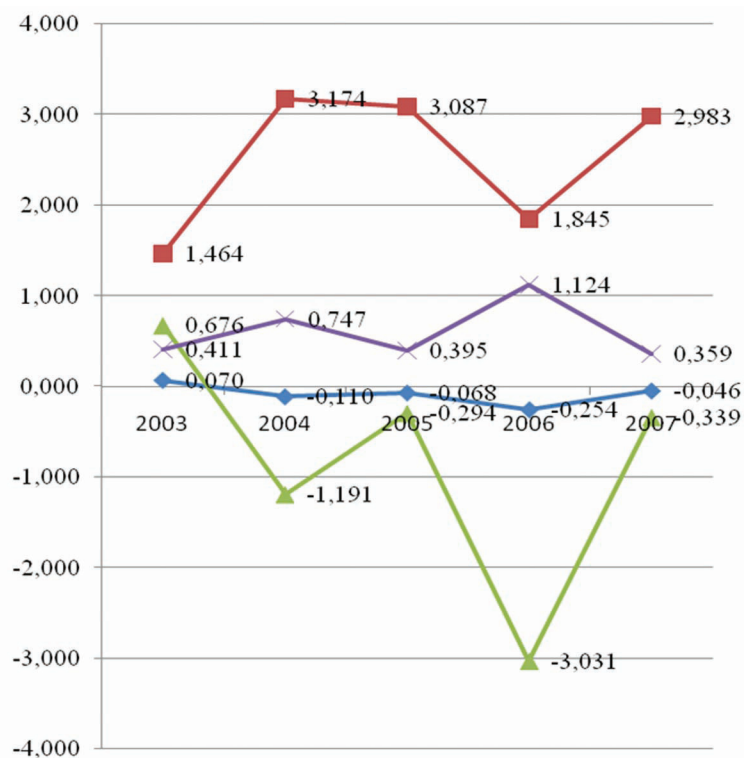


Рис. 3. Макроекономічна ефективність консалтингової діяльності в Україні у 2003–2007 рр. (побудовано автором за даними Статистичних щорічників України за 2004, 2006–2007 рр. [2; 3; 4]):

— ефективність діяльності з надання консалтингових послуг; — ефективність трудової діяльності; — ефективність капітальних інвестицій; — ефективність консалтингової діяльності

Оцінка макроекономічної ЕКД дозволяє виявити такі резерви підвищення ефективності консалтингової діяльності: підвищення якості нормативно-правового регулювання консалтингової діяльності; посилення контролю за якістю надання консалтингових послуг; покращення методичного забезпечення оцінки ефективності консалтингових послуг; зменшення впливу соціально-економічної кризи на структуру надання консалтингових послуг та ін.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Класифікація видів економічної діяльності. – К. : Держстандарт України, 2006. – 213 с.
2. Статистичний щорічник України за 2007 рік. – К. : Консультант, 2008. – 571 с.
3. Статистичний щорічник України за 2006 рік. – К. : Консультант, 2007. – 551 с.
4. Статистичний щорічник України за 2004 рік. – К. : Консультант, 2005. – 591 с.
5. Марченко О. С. Консалтингові ресурси національних інноваційних систем. Економіко-теоретичний аналіз : монографія / О. С. Марченко. – Х. : Право, 2008. – 280 с.
6. Трофімова О. К. Методи забезпечення ефективності консалтингової діяльності на підприємствах промисловості : дис. ... канд. екон. наук : 08.07.01 / О. К. Трофімова ; Національний аерокосмічний ун-т ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний ін-т». – Х., 2002. – 222 с.