УДК 331.1

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ОЦІНКИ СКЛАДОВИХ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

А. Є. ФАНДЄЄВА
(Харківський національний автомобільно-дорожній університет)

Анотація. *Мета статті – науково-теоретичне обґрунтування методичного підходу до оцінки складових використання персоналу підприємств, який би враховував сучасний стан машинобудівних підприємств країни. Доведено доцільність визначення рівня використання персоналу підприємств, науково обґрунтовано основні показники та складові його визначення та встановлення місця цього оцінювання в системі стратегічного управління розвитком підприємства. В ході дослідження розроблено методичний підхід до оцінки складових використання персоналу підприємств, який, на відміну від існуючих, базується на поєднанні в комплексну систему науково обґрунтованого та чітко визначеного кола показників, що враховують сучасний стан машинобудівних підприємств країни.*

Ключові слова: *персонал, методичний підхід, оцінка, машинобудівні підприємства, стратегічне управління.*

У сучасних економічних умовах країни потрібен якісно новий підхід до оцінки рівня використання персоналу машинобудівних підприємств, до його необхідності та значущості в системі стратегічного управління. В країні сформувалася сприятлива наукова база для прогресивного розвитку трудових ресурсів машинобудівних підприємств. Наявні інтелектуальні активи мають стати основою, центральним стрижнем для розвитку машинобудівних підприємств країни, в якому одну з ключових ролей слід відводити стратегічним програмам розвитку трудового потенціалу задля процвітання держави. Особливого значення набуває визначення кількісних і якісних величин, які б характеризували надійність підприємства як ділового партнера у відносинах ринку, його здатність маневрувати людськими ресурсами для досягнення ефективної підприємницької діяльності. Саме тому актуальним є обґрунтування методичного підходу до оцінки складових використання персоналу підприємств, який був би здатним до урахування особливостей сучасного стану машинобудівних підприємств країни. Для цього доцільно визначити рівень використання персоналу підприємств, наукове обґрунтування основних показників і складових його визначення та встановлення місця цієї оцінки в системі стратегічного управління розвитком підприємства.

Питання, пов'язані з оцінкою рівня використання персоналу підприємства, є об'єктом дослідження значної кількості зарубіжних і вітчизняних науковців, зокрема, таких як О. Ареф'єва [1], І. Бузько [2], Р. Грант [4], О. Грішнова [5], І. Джаїн [6], І. Ігнатьєва [7], Н. Краснокутська [8], В. Хруцкий [9] та ін. Ми розглядали такі аспекти, як ефективність оцінювання персоналу, показники, що визначають систему оцінки тощо. Проте завдяки багатогранності та необхідності застосування системного підходу до цієї проблеми потрібні подальші дослідження для ефективного використання системи оцінювання персоналу підприємства.

Аналіз існуючої економічної літератури з цього питання показав, що наразі немає єдиного методичного підходу до визначення рівня використання персоналу вітчизняних підприємств. Через існування протиріч у встановленні системи складових показників оцінки виникають протиріччя у підходах до подаль-

шого стратегічного управління рівнем розвитку персоналу підприємства.

Мета дослідження полягає в науково-теоретичному обґрунтуванні методичного підходу до оцінки складових використання персоналу підприємств, який би враховував сучасний стан машинобудівних підприємств країни.

Підприємство не може розраховувати на довготривалий розвиток без системи стратегічного управління людськими ресурсами та організації її ефективної діяльності. Щоб забезпечити це, потрібно оцінити складові використання персоналу підприємств, бо саме вона є відправною точкою для визначення проблемних питань, їх вирішення та, відповідно, подальшого вдосконалення стратегічного управління персоналом на підприємстві, а отже, сприяє відповідній ефективній підприємницькій діяльності.

Кінцева мета управління рівнем розвитку персоналу відповідає цільовій функції підприємства, а саме: одержанню прибутку та забезпеченню його стратегічної конкурентної переваги. Тому, щоб забезпечити максимальну ефективність управління рівнем розвитку персоналу підприємства в сучасних нестабільних умовах, доцільно вдосконалити методичний підхід до оцінки складових його використання.

На основі проведеного аналізу наукових позицій учених-економістів щодо визначення оцінки рівня розвитку персоналу підприємства розроблено методичний підхід до оцінки складових використання персоналу підприємств, який, на відміну від існуючих, базується на поєднанні в комплексну систему науково обґрунтованого та чітко визначеного кола показників, що враховують сучасний стан машинобудівних підприємств країни.

Запропонований автором алгоритм методичного підходу наведено на рис. 1. Методичний підхід до оцінки складових використання персоналу машинобудівних підприємств поєднує у собі п’ять етапів: формування бази вхідної інформації про сукупність оціночних показників, вибір і обґрунтування об’єктів дослідження, визначення, шкалування та оцінка інтегральних показників, проведення кластерного аналізу та формування управлінського рішення.

На першому етапі реалізації запропонованого автором методичного підходу формується та науково обґрунтовується сукупність показників, що характеризують складові використання персоналу машинобудівного підприємства.

Дослідження та синтез існуючого різноманіття показників ефективності методів мотивації праці персоналу, розуміння його сутності та ролі в контексті сучасних тенденцій розвитку використання людських ресурсів і підходів до управління ними дозволили нам виокремити 6 основних груп показників: економічні трудові показники, показники руху персоналу, показники освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу, показники соціально-економічної та інноваційної активності, показники організації та умов праці, показники соціально-психологічного клімату.

На другому етапі здійснюється відбір машинобудівних підприємств із загальної сукупності підприємств для проведення аналізу їх діяльності на основі форм публічної звітності.

Для оцінки використання персоналу з метою одержання обґрунтованих висновків про здатність досягнення стратегічних цілей обрано 10 крупних підприємств галузі машинобудування:

Закрите акціонерне товариство «Харківський завод електроапаратури»;

Приватне акціонерне товариство «Харківський завод штампів та пресформ»;

Приватне акціонерне товариство «Харківський завод транспортного устаткування»;

Публічне акціонерне товариство «Електромашина»;

Публічне акціонерне товариство «Харківський електротехнічний завод «Укрелектромаш»;

Публічне акціонерне товариство «Харківський ордена «Знак Пошани» машинобудівний завод «Червоний Жовтень»;

Публічне акціонерне товариство «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря»;

Публічне акціонерне товариство «Харківський тракторний завод ім. С. Орджонікідзе»;

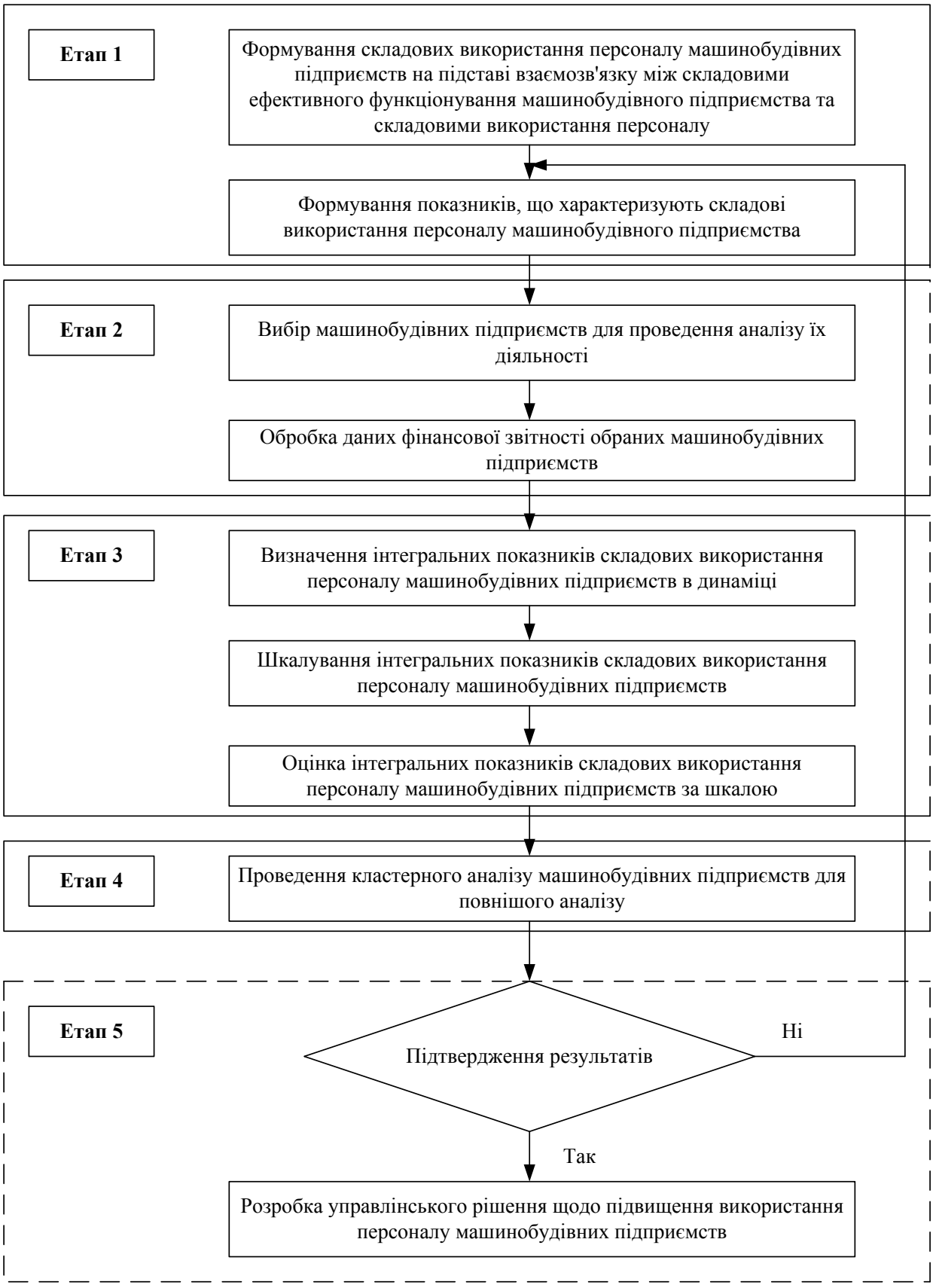

Рис. 1. Алгоритм методичного підходу до оцінки складових використання персоналу машинобудівних підприємств

Відкрите акціонерне товариство «Турбоатом»;

Публічне акціонерне товариство «Азовмаш».

З метою отримання достовірного результату оцінки використання персоналу підприємства та високої ефективності застосування статистичних і економіко-математичних методів обробки фінансової інформації, на думку М. Юзбишева [10], мінімальна кількість підприємств, діяльність яких аналізується, має становити 9 одиниць.

Згадана умова задовольняється, тому що подальший аналіз включає 10 провідних машинобудівних підприємств, які були відібрані із загальної сукупності промислових підприємств у часовому розрізі з 2009 р. до 2013 р. включно. Обрання машинобудівних підприємств як досліджуваних зроблено з огляду на зосередження політики країни на зростанні рівня розвитку суб'єктів господарювання цієї галузі.

На третьому етапі здійснюється визначення, шкалування та оцінка інтегральних показників складових використання персоналу машинобудівних підприємств.

Інтегральна оцінка рівня трудового потенціалу підприємства – синтетична величина, «узгоджуюча» усіх показників, що її характеризують. За наближення значення інтегрального показника до одиниці, неузгодженість між значеннями характеристик зменшується, тобто рівень трудового потенціалу підприємства є вищим. Динаміку зміни інтегрального показника використання персоналу на машинобудівних підприємствах за 2009–2013 рр. представлено у табл. 2. Якісна оцінка інтегрального показника виконується за допомогою шкалування.

Таблиця 2

Динаміка зміни інтегрального показника використання персоналу на машинобудівних підприємствах за 2009–2013 рр.

Назва підприємства	Роки				
	2009	2010	2011	2012	2013
ЗАТ «Харківський завод електроапаратури»	0,278	0,281	0,292	0,312	0,345
ПАТ «Харківський завод штампів та пресформ»	0,175	0,215	0,248	0,279	0,301
ПАТ «Харківський завод транспортного устаткування»	0,277	0,286	0,294	0,302	0,321
ПАТ «Електромашина»	0,259	0,267	0,281	0,293	0,318
ПАТ «Харківський електротехнічний завод «Укрелектромаш»	0,212	0,245	0,258	0,291	0,321
ПАТ «Харківський ордена «Знак Пошани» машинобудівний завод «Червоний Жовтень»	0,561	0,653	0,754	0,822	0,891
ПАТ «Харківський машинобудівний завод «Світло шахтаря»	0,511	0,628	0,752	0,819	0,896
ПАТ «Харківський тракторний завод ім. С. Орджонікідзе»	0,126	0,146	0,164	0,189	0,214
Відкрите акціонерне товариство «Турбоатом»	0,544	0,684	0,712	0,769	0,874
ПАТ «Азовмаш»	0,612	0,685	0,764	0,792	0,898

Узагальнюючи результати інтегрального оцінювання рівня використання персоналу на машинобудівних підприємствах за 2009–2013 рр., представлені в табл. 2, можна зробити висновок про те, що майже половина підприємств має низький рівень використання персоналу, тому необхідно розробити управлінські рішення, які мають бути прогресивними та інтелектуально забезпеченими.

На четвертому етапі реалізації методичного підходу слід провести кластерний аналіз підприємств для повнішого всебічного аналізу.

Кластерний аналіз є багатовимірною статистичною процедурою, якою «…передбачений збір даних, що зберігають інформацію про

вибірку об'єктів, та упорядкування об'єктів у порівняно однорідні групи» [3, с. 518].

Сучасні методи кластерного аналізу можна використовувати не тільки для виявлення проблемних ситуацій у певній галузі, але й для оцінювання ефективності функціональних сфер діяльності підприємств (наприклад, оцінювання використання персоналу машинобудівних підприємств).

На заключному, п'ятому етапі, реалізації запропонованого автором методичного підходу відбувається розробка управлінського рішення та формування висновків про підвищення ефективного використання персоналу підприємства.

Отже, наразі особливого значення набуває визначення кількісних і якісних величин, які б характеризували надійність підприємства як ділового партнера в відносинах ринку, його здатність маневрувати людськими ресурсами для досягнення ефективної підприємницької діяльності. Доведено, що актуальним є обґрунтування методичного підходу до оцінки складових використання персоналу підприємств, який був би здатним до урахування особливостей сучасного стану машинобудівних підприємств країни. Доведена доцільність визначення рівня використання персоналу підприємств, науково обґрунтовано основні показники та складові його визначення та встановлення місця цього оцінювання в системі стратегічного управління розвитком підприємства. Внаслідок проведеного дослідження розроблено методичний підхід до оцінки складових використання персоналу підприємств, який, на відміну від існуючих, базується на поєднанні в комплексну систему науково обґрунтованого та чітко визначеного кола показників, що враховують сучасний стан машинобудівних підприємств країни.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ареф'єва О. В. Управління потенціалом розвитку промислових підприємств : [монографія] / О. В. Ареф'єва, О. В. Коренков. – Київ : ГРОТ, 2004. – 200 с.

   Aref'eva O. V. Upravlinnya potentsialom rozvitku promislovih pidpriemstv : [monografiya] / O. V. Aref'eva, O. V. Korenkov. – Kiyiv : GROT, 2004. – 200 s.

2. Стратегический потенциал: формирование приоритетов и развитие предприятия : [монография] / И. Р. Бузько, И. Е. Дмитренко, Е. А. Сущенко и др. – Алчевск : Прима, 2002. – 216 с.

   Strategicheskiy potentsial: formirovanie prioritetov i razvitie predpriyatiya : [monografiya] / I. R. Buzko, I. E. Dmitrenko, E. A. Suschenko i dr. – Alchevsk : Prima, 2002. – 216 s.

3. Гаркавенко С. С. Маркетинг : підручник [для вузів] / С. С. Гаркавенко. – Київ : Лібра, 2002. – 712 с.

   Garkavenko S. S. Marketing : pidruchnik [dlya vuziv] / S. S. Garkavenko. – Kiyiv : Libra, 2002. – 712 s.

4. Грант Р. Современный стратегический анализ / Р. Грант ; [пер. с англ. В. Н. Фунтова]. – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 560 с.

   Grant R. Sovremennyiy strategicheskiy analiz / R. Grant ; [per. s angl. V. N. Funtova]. – Sankt-Peterburg : Piter, 2008. – 560 s.

5. Грішнова О. А. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності / О. А. Грішнова // Управління людськими ресурсами: проблеми, теорії та практики. – 2010. – № 7. – С. 42–50.

   Grishnova O. A. Otsinyuvannya personalu: suchasni pidhodi do zabezpechennya efektivnosti / O. A. Grishnova // Upravlinnya lyudskimi resursami: problemi, teoriyi ta praktiki. – 2010. – № 7. – S. 42–50.

6. Джаин И. О. Оценка трудового потенциала : [монографія] / И. О. Джаин. – Сумы : Унив. кн., 2002. – 250 с.

   Dzhain I. O. Otsenka trudovogo potentsiala : [monografiya] / I. O. Dzhain. – Sumyi : Univ. kn., 2002. – 250 s.

7. Ігнатьева І. А. Методологічні основи стратегічного управління підприємством : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д. е. н. : спец. 08.06.01 «Економіка, організація і управління

підприємствами» / І. А. Ігнатьева. – Київ, 2006. – 39 с.

Ignateva I. A. Metodologichni osnovi strategichnogo upravlinnya pidpriemstvom : avtoref. dis. na zdobuttya nauk. stupenya d. e. n. : spets. 08.06.01 «Ekonomika, organizatsiya i upravlinnya pidpriemstvami» / I. A. Ignateva. – Kiyiv, 2006. – 39 s.

8. Краснокутська Н. Система об'єктів дослідження потенціалу торговельного підприємства та інтерпретація їх оцінок / Н. Краснокутська // Економічний аналіз. – 2009. – Вип. 4. – С. 259–263.

Krasnokutska N. Sistema ob'ektiv doslidzhennya potentsialu torgovelnogo pidpriemstva ta interpretatsiya yih otsinok / N. Krasnokutska // Ekonomichniy analiz. – 2009. – Vip. 4. – C. 259–263.

9. Хруцкий В. Е. Оценка персонала. Теория и практика применения системы сбалансированных показателей / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев. – [2-е изд.]. – Москва : Финансы и статистика, 2009. – 224 с.

Hrutskiy V. E. Otsenka personala. Teoriya i praktika primeneniya sistemyi sbalansirovannyih pokazateley / V. E. Hrutskiy, R. A. Tolmachev. – [2-e izd.]. – Moskva : Finansyi i statistika, 2009. – 224 s.

10. Юзбышев М. М. Расчет объема выборки для надежного установления связи / М. М. Юзбышев // Вопросы статистики. – 2004. – № 6. – С. 38–39.

Yuzbyishev M. M. Raschet ob'ema vyiborki dlya nadezhnogo ustanovleniya svyazi / M. M. Yuzbyishev // Voprosyi statistiki. – 2004. – № 6. – S. 38–39.

А. Е. Фандеева *(Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет).* ***Методический подход к оценке составляющих использования персонала на машиностроительных предприятиях.***

Аннотация. *Цель статьи – научно-теоретическое обоснование методического подхода к оценке составляющих использования персонала предприятий, который бы учитывал современное состояние машиностроительных предприятий страны. Доказано целесообразность определения уровня использования персонала предприятий, научно обоснованы основные показатели и составляющие его определения, и установление места этой оценки в системе стратегического управления развитием предприятия. В результате проведенного исследования разработан методический подход к оценке составляющих использования персонала предприятий, который, в отличие от существующих, базируется на сочетании в комплексную систему научно обоснованного и четко определенного круга показателей, учитывающих современное состояние машиностроительных предприятий страны.*

Ключевые слова: *персонал, методический подход, оценка, машиностроительные предприятия, стратегическое управление.*

A. Fandeyeva *(Kharkiv National Automobile and Highway University).* ***Methodologies for assessing the components of personnel usage on the machine-building enterprises.***

Summary. *Aims and Objectives: scientific and theoretical proving of the methodologies for assessing the components of personnel usage on the enterprises, taking into account the current state of the machine-building enterprises in the country. The expediency of determination the level of enterprises' staff usage has been proved, the main indicators and components of its determination has been scientifically founded, and the establishment of a place of this estimation in the strategic management system of the company has been proved. The research has developed the methodologies for assessing the components of personnel usage on the enterprises. Unlike the existing ones, it is based on a combination of a complex system of scientifically proved and well-defined range of indicators, taking into account the current state of the machine-building enterprises in the country.*

Keywords: *personnel, methodologies, assessment, machine-building enterprises, strategic management.*