

УДК 005.953(045)

Т. Р. Антошко,
канд. екон. наук, старший викладач НТУУ «КПІ» (м. Київ)

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ЕФЕКТ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Розглянуто дослідження методичних підходів щодо оцінки соціально-економічного ефекту оцінки персоналу організації. Встановлено, що впровадження оцінки персоналу дозволяє отримати економічні та соціальні ефекти, які можливо виміряти за рахунок показника. Даний показник дозволяє поєднати економічні та соціальні аспекти, що дає змогу обґрунтувати впровадження системи оцінювання соціально-економічного ефекту оцінки персоналу організації. Цей економічний показник не лише виражає співвідношення отриманого ефекту з витратами на досягнення цього ефекту, а й враховує діючу соціальну складову підприємства – показники, які відображають соціально обґрунтовані стандарти рівня життя працівників підприємства (середньорічну заробітну плату, відсоток відрахувань на соціальне страхування, питома вага скорочень, тощо) та забезпечення потреб і можливостей покращувати життя.

Research of methodological approaches to assess the socio-economical impact of evaluation of staff is considered. It was found that the introduction of personnel evaluation can get economic and social effects that can be calculated by the index. This index allows combining economic and social aspects, which will allow to justify the introduction of evaluation of socio-economical impact of evaluation of staff. This economic index do not only express the ratio of the resulting effect on the cost of achieving this effect, but also takes into account the current social component company - indicators that reflect socially reasonable standards of living of employees (annual average wage rate, social security contributions, the share cuts etc.) and the needs and opportunities to improve life.

Ключові слова: економічний ефект, соціальний ефект, оцінка персоналу, рівень соціально-економічного ефекту оцінки персоналу.

Keywords: economic impact, social impact, evaluation of staff, level of socio-economic impact of evaluation of staff.

Постановка проблеми. В умовах розвитку ринкових відносин в економіці України вітчизняні підприємства все більше уваги звертають на кадрову політику підприємства. За умов коли найвищою цінністю є людина, соціально-орієнтована держава створює потрібні умови для її розвитку. Реалізація цих умов досягається через соціально-економічну політику держави та кожного підприємства. Соціально-орієнтоване підприємство прагне створити оптимальні умови для персоналу підприємства. Але одночасно з цим підприємство очікує отримати віддачу від впровадження таких заходів. З метою визначення віддачі необхідно здійснювати оцінку персоналу та їх вклад у діяльність підприємства. Таким чином, підприємство прагне отримати економічний ефект від діяльності направленої на соціальну політику підприємства, та одночасно досягається і соціальний ефект, що дозволить отримати кращі економічні результати.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вчені, які зробили вклад у вивчення питань управління персоналом, є М.Х. Мескон, Г. Мінцберг та П. Друкер. Проблемою оцінки персоналу займалися такі закордонні науковці: А. Алавердов, М. Альберт, І. Ансофф, М. Вудкок, В. Веснін, В. Галенко, Б. Генкін, Д. Карнегі, М. Мескон, І. Метцнер, Г. Попова, В. Співак та ін. Серед вітчизняних науковців, які досліджували питання оцінювання персоналу, відносяться такі: А. Вучкович-Стаднік, В. Абрамов, Д. Богиня, М. Виноградський, І. Гіленко, А. Грищенко, В. Данюк, Т. Деткевич та ін.

Постановка завдання. Не зважаючи на достатню розробленість проблеми, підприємства потребують оптимальної системи оцінювання персоналу та системи показників визначення ефекту від діяльності підприємства. Таким чином, у поданій статті поставлено завдання визначення соціально-економічних ефектів від оцінювання персоналу.

Вклад основного матеріалу. Відповідно до вимог управлінських систем сучасних організацій виник цілий напрямок – оціночне управління, ключовим аспектом якого є оцінка персоналу.

Перед тим як розглядати ефект від оцінки персоналу, необхідно зрозуміти сутність поняття «оцінка персоналу».

У широкому сенсі під оцінкою персоналу розуміють процес співставлення якісних характеристик персоналу (його компетенцій) вимогам посади або робочого місця [1-6]. Тобто, оцінка персоналу – це процес визначення ефективності виконання працівниками підприємства своїх посадових обов'язків і реалізації організаційних цілей. До того ж, саме оцінка персоналу виступає засобом, що дозволяє визначити реальний стан кадрового складу в аспекті його сильних та слабких сторін, перспектив подальшого розвитку, ступень відповідності цілей працівників цілям підприємства. Вона є основою для прийняття кадрових рішень та виявлення причин успіхів та провалів кадрової політики і діяльності підприємства в цілому [1-6]. Оцінка персоналу – це процес визначення ефективності виконання працівниками організації своїх посадових обов'язків і реалізації організаційних цілей [1-6].

Основне визначення оцінки яке є актуальним для нашого дослідження ґрунтується на розумінні оцінювання як умовиводів одного суб'єкта про інший суб'єкт, які виявлені за допомогою застосування певної технології та виступають як результат з оцінювання.

Мета проведення оцінки персоналу організації повинна полягати в визначенні ступеня готовності працівника чи керівника підприємства виконувати обов'язки саме з того виду діяльності яким він займається, а також визначити рівень його потенційних можливостей для визначення перспектив професійного розвитку та кар'єрного зростання. Оцінка персоналу є центральним елементом системи управління персоналу (рис. 1).



Рис. 1. Оцінка персоналу в системі управління персоналом сучасної організації

В сучасній практиці кадрового менеджменту є багато методів та технологій ділової оцінки персоналу [7]. Серед них виділяють наступні: атестація, керування за цілями, управління результативністю, ассесмент-центр, метод 360°, метод інтерв'ю тощо.

Так, атестація – це право адміністрації підприємства, що може бути реалізоване відносно до всіх або окремих категорій працівників. Всі дані, отримані під час атестації, передаються комісії, що розглядає їх у присутності працівника й виносить рішення про його подальшу долю у підприємстві [1, 8].

Що ж стосується метода керування за цілями, то він полягає в спільній постановці завдань керівником і співробітником й оцінці результатів їх виконання по закінченні звітного періоду. Звітний період звичайно збігається з фінансовим роком. Система охоплює всі посади підприємства. Рішення, прийняті за підсумками цієї оцінки, це перегляд заробітної плати, виплата премій і бонусів, нематеріальна мотивація: присудження почесних звань, нагородження грамотами й відмінними знаками [1-8].

За методом управління результативністю оцінка здійснюється не тільки результатів, але і компетенцій співробітників, тобто тих особистих якостей, які необхідні працівнику для досягнення поставлених цілей. Постановка задач і оцінка їх виконання здійснюється менеджером і підлеглими, після цього на співбесіді погоджуються результати: перегляд заробітної плати, виплата премій, бонусів, зіставлення індивідуального плану розвитку працівника, кар'єрне зростання [1-8].

Ассесмент-центр призначений для оцінки співробітників за компетенціями під конкретне кадрове завдання. Цей метод може включати поведінкове інтерв'ю, а також кейси (ігрові ситуації), що розроблені спеціально під даний набір компетенцій [1-8].

Для метода 360° характерна оцінка працівника керівником, колегами і своїми підлеглими. А метод інтерв'ю полягає в тому, що претенденту дається завдання провести співбесіди з декількома кандидатами на робочі місця і самому прийняти рішення. Цей метод зорієнтований на перевірку умінь правильно оцінювати і підбирати працівників [1-8].

Кожен з методів використовується у певний етап життєдіяльності підприємства.

Крім правильного вибору методу оцінки персоналу для забезпечення отримання певного ефекту від його здійснення, необхідно керуватися і ознаками, які повинні мати відповідні методи для достовірності, об'єктивності результатів та їх більшого ефекту. Виділяють три основних ознаки оцінки персоналу:

1. Належність до суб'єкта.

Оціночне судження є притаманним для кожної людини, оскільки відображає його особисту думку, судження та установки. Людина може приховувати свої оцінки, посилаючись на оцінки інших людей з оточення. При проведенні оцінки персоналу організації, необхідно чітко усвідомлювати суб'єктивність оцінювання

2. Наявність алгоритму.

При проведенні оцінювання персоналу необхідно не тільки знати яку інформацію необхідно отримати але й знати як цю інформацію отримати, використовуючи сучасні методи та практики з оцінювання персоналу. Від якості залучених експертів, обраних методів та технологій залежить ступінь достовірності отриманих оцінок. Саме ступінь достовірності оцінювання визначає якість проведеної оцінки та надійність отриманих результатів.

3. Демонстрація результату в узагальненому вигляді.

За результатами проведеної оцінки необхідно отримати заключну оцінку (наприклад рейтинг), або певний ряд оцінок який буде демонструвати наявність та розвиненість певної якості

Не дивлячись на велику кількість підходів та методів до процедури оцінювання, у всіх підходів є загальний недолік – суб'єктивність. Проблему об'єктивності оцінювання можна вирішити шляхом виконання певних вимог до процедури та технології оцінювання. Розглянемо основні принципи проведення оцінки, тобто вимоги до них. Персонал повинен оцінюватись:

1) максимально об'єктивно незалежно від думки інших або окремих суджень про людину;

2) надійно та максимально незалежно від впливу ситуативних факторів (настрій, успіхи та невдачі та інше);

3) достовірно, тобто оцінюватись повинен реальний рівень володіння навичками працівниками базуючись на діяльності та критеріях оцінювання;

4) з можливістю прогнозу, оцінка повинна надавати інформацію до яких видів діяльності в організації працівник потенційно придатний та здатний;

5) комплексно, тобто оцінюється не тільки один працівник, але й зв'язки та стосунки всередині організації, а також можливості організації в цілому;

6) відкрито, тобто процес оцінювання та критерії за якими проводиться оцінювання повинні бути доступні не тільки вузькому колу спеціалістів, а й тим хто оцінює, спостерігачам, та об'єкту оцінювання;

7) орієнтовано на покращення діяльності організації, тобто процес оцінювання повинен входити в загальну систему кадрової роботи таким чином щоб сприяти розвитку та вдосконаленню.

Вибір методів оцінки персоналу, результати, які отримуються за рахунок обраних методів оцінки, упирається у визначення ефективності від її проведення. Розглядаючи ефективність оцінки працівників організації необхідно виділяти два аспекти такої оцінки, а саме: економічний аспект та соціальний аспект.

Економічний аспект як і економічну ефективність можна визначати тільки опосередкованим відношенням до основних економічних показників, які пов'язані з підвищенням результативності роботи персоналу після проведення оцінки.

Економічна ефективність від реалізації проекту з оцінювання працівників може проявлятися наприклад в зменшенні плинності кадрів та оптимізації кадрової структури за рахунок скорочення апарату управління з одночасним підвищенням результативності його діяльності. Розрахунок економічної ефективності можна зробити за формулою [9]:

$$E_{no} = \frac{E_{pn}}{B_p};$$

E_{no} – показник економічної ефективності проекту з оцінювання;

E_{pn} – річний економічний ефект від реалізації проекту (грн.);

B_p – сумарні річні витрати, пов'язані з впровадженням проекту (грн.).

$$E_{pn} = \sum_{T=1}^n (P_{\text{в}} - B_p);$$

$P_{\text{в}}$ – вартісна оцінка результатів від реалізації проекту з оцінювання;

B_p – сумарні річні витрати на впровадження проекту;

n – кількість виконаних робіт за результатами яких отримано економію.

Для розрахунку економічного ефекту використовуємо наступні показники:

$P_{\text{в}1}$ – економія за рахунок зменшення плинності кадрів;

$P_{\text{в}2}$ – економія заробітної плати.

Економію за рахунок зменшення плинності кадрів розраховується за формулою:

$$P_{e1} = \sum P_{вз} \times \left(1 - \frac{K_{т1}}{K_{т2}}\right)$$

$K_{т1}, K_{т2}$ – очікуваний коефіцієнт плінності кадрів після впровадження інновацій;

$\sum P_{вз}$ – середньорічні збитки організації від плінності кадрів.

При скороченні штату за результатами оцінки відбувається економія фонду заробітної плати. Формула для розрахунку вартісної оцінки результатів від скорочення чисельності працівників матиме наступний вигляд:

$$P_{e2} = K_c \times Z_{cp} \times \left(1 + \frac{B_{cc}}{100}\right)$$

K_c – кількість скорочених штатних одиниць;

Z_{cp} – середньорічна заробітна плата одного працівника;

B_{cc} – відсоток відрахувань на соціальне страхування.

Соціальні ефекти від проведення оцінки персоналу можна розглядати з позиції трьох ефектів, зокрема розвитку персоналу, мотивуючого та стимулюючого ефектів, та психологічного ефекту.

До ефектів пов'язаних з розвитком персоналу можна віднести наступне:

- Підвищення компетентності працівників, керівників структурних підрозділів, менеджерів з персоналу, які відповідають за навчання персоналу та кар'єрне зростання;

- Розвиток оціночної компетентності оцінюваних, корегування їх самооцінки;

- Створення сприятливих умов для самореалізації працівників.

Остання позиція може бути досягнута за рахунок наступних заходів:

- розширення функціональних обов'язків працівників;

- горизонтальної ротації в межах одного й того ж самого структурного підрозділу без підвищення за посадою;

- спрямування працівника на курси підвищення рівня кваліфікації.

Якщо розглядати мотивуючий та стимулюючий ефекти, то до них відносять наступні позиції:

- Діагностування рівня мотивації працівників на подальше навчання та розвиток.

- Відкриття особистісного та ділового потенціалу усіх учасників оцінювання.

- Постійне формування мотивації до підвищення кваліфікація та покращення своїх професійних навичок та компетенцій за рахунок зворотного зв'язку після оцінювання

- Формування чіткого розуміння у працівників про кар'єрне зростання в організації та висвітлення горизонтів розвитку працівника.

Реалізація останнього ефекту, який проявляється у психологічному аспекті, полягає у розвитку лояльності та корпоративної культури в організації, завдяки висвітленню матеріальних мотиваційних заходів.

Всі соціальні ефекти, які отримуються в результаті здійснення оцінки персоналу підприємства, дозволяють підприємству здійснювати свою діяльність за принципами корпоративної соціальної відповідальності. Корпоративна соціальна відповідальність є одним із сучасних напрямів політики соціальноорієнтованої держави.

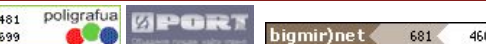
Висновки. Отже, за результатами дослідження оцінки персоналу організації та методів її здійснення можна зробити висновок, що сама оцінка є важливою у діяльності підприємства, управління ним та управління персоналом підприємства. Спектр методів оцінки персоналу досить широкий та різноманітний. Вибір правильного методу оцінки персоналу досить складний та потребує врахування ряду факторів, зокрема дотримання ознак оцінки та вимог до неї. Оскільки використання цих різноманітних видів, прийомів та методів оцінки дає певний результат оцінки, а від цього залежить ефективність від оцінювання. Оцінка дає два аспекти ефективності – економічну та соціальну.

Поєднання економічного та соціального аспектів проведення оцінки персоналу організації дає змогу обгрунтовано долучити до системи оцінки ефективності діяльності підприємства економічні показники оцінки персоналу підприємства, які виражаються співвідношенням отриманого ефекту з витратами на досягнення цього ефекту, та з урахуванням діючої соціальної складової підприємства – показників, які відображають соціально обгрунтовані стандарти рівня життя працівників підприємства та забезпечення потреб і можливостей покращення життя.

Список використаних джерел

1. Виноградський М.Д. Управління персоналом. 2-ге видання. Навч.посіб. / М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шканова. – К.: Центр учбової літератури, 2003. – 502 с.
2. Оцінка персоналу [Електронний ресурс] / Інтернет-ресурс. – Режим доступу: http://www.activebisgroup.com.ua/articles/advices_to_employers/ranking/
3. Крушельницька О.В. Управління персоналом: Навчальний посібник / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор. – 2003. – 296 с.
4. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навчальний посібник / Колот А.М. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с.
5. Єськов О.Л. Оцінка персоналу – важливий чинник сертифікації кадрів/ О.Л.Єськов, М.Т.Пашута // Формування ринкових відносин в Україні, 2007. – № 3 (70). – с. 157.
6. Лабенська Т.М. Розробка методики оцінки персоналу підприємства / Т.М. Лабенська // Держава та регіони, серія: Економіка та підприємництво / голова редакційної ради: В.Л.Корієв, 2007. – № 4 – с. 160.
7. Могилевкин Е.А. HR-инструменты: практическая оценка. Как выявить сотрудников, которые могут дать максимальный результат : учебно-практическое пособие / Е.А. Могилевкин, А.С. Новгородов, С.В. Клиников. – СПб.: Речь, 2012 – 320 с.
8. Сівашенко Т. Сучасні підходи до оцінки персоналу / Сівашенко Т. // Економічний аналіз, 2011. – Випуск 8, частина 2. – С. 315 – 317.
9. Шишмаков В.Г. Стратегический менеджмент на железнодорожном транспорте: Учебное пособие для вузов железнодорожного транспорта / В.Т. Шишмаков, С.В. Шишмаков. – М.: Маршрут, 2006. – 136 с.

Стаття надійшла до редакції 17.01.2013р.



ТОВ "ДКС Центр"