

О.Д. МАТРОСОВ, канд.екон.наук, проф., НТУ «ХПІ»;

О.О. ІШКОВ, магістрант, НТУ «ХПІ»

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

В роботі розглядаються напрями оцінки ефективності інноваційного розвитку кадрового потенціалу організації з метою підвищення економічного потенціалу організації в цілому. Аналізуються існуючі методи оцінки ефективності інноваційного розвитку кадрового потенціалу та її основні критерії. Запропонована система приватних показників оцінки ефективності інноваційного розвитку кадрового потенціалу робітників.

Ключові слова: ефективність, кадровий потенціал, інноваційний розвиток, інструментальна оцінка, експертна оцінка, критерії оцінки, статистика кадрової структури, статистика винагороди..

Постановка завдання. Метою роботи є розробка методики оцінки ефективності інноваційного розвитку, кадрового потенціалу організації.

Результати дослідження. Головною методологічною проблемою оцінки ефективності інноваційного розвитку кадрового потенціалу є з'ясування характеристик кадрового потенціалу, їх оцінки і власне критеріїв оцінки ефективності. При вирішенні цієї проблеми слід виходити з цілей оцінки ефективності інноваційного розвитку кадрового потенціалу, ступеня впливу кадрового потенціалу на інвестиційну привабливість підприємства і ринкове середовище.

Існує дві групи методів оцінки ефективності інноваційного розвитку кадрового потенціалу: експертні і інструментальні. Експертні методи оцінки ефективності інноваційного розвитку кадрового потенціалу володіють деякими обмеженнями. По-перше, їх застосування можливе і продуктивне лише в стабільних, давно працюючих організаціях, де люди давно знайомі і мають усталену думку один про одного. По-друге, ці приватні думки лише в сукупності можна вважати наближенням до об'єктивної оцінки даної людини (та все ж в кожному випадку залишається деяка частка сумніву у відсутності випадкових або навмисних спотворень оцінки). По-третє, експертний опит, атестація і подібні заходи оцінки ефективності інноваційного розвитку кадрового потенціалу, як правило, сильно дезорганізують роботу, змінюють нормальну обстановку в колективі, що у свою чергу також позначається на ступені об'єктивності оцінки .

Як перший (експертний), так і другий (інструментальний) підходи до оцінки ефективності інноваційного розвитку кадрового потенціалу володіють певними обмеженнями, що не дозволяють рахувати кожен з них універсальним засобом вирішення проблеми оцінки ефективності.

Використання тих або інших методів оцінки ефективності інноваційного розвитку кадрового потенціалу має свої плюси і мінуси залежно від критерію вибору. До основних критеріїв відносять ступінь залучення до процесу оцінки самого працівника і його керівництва, витрати часу і грошових коштів, точність оцінки ефективності інноваційного розвитку кадрового потенціалу (виходячи з наявного досвіду).

Розуміючи обмеженість окремих підходів до оцінки ефективності інноваційного розвитку кадрового потенціалу, фахівці все частіше намагаються знайти можливість сумістити їх в рамках однієї оцінної технології, проте при рішенні такої задачі виникають істотні складнощі. Причина цих утруднень — в принциповій відмінності обох підходів. Експертний підхід припускає погляд на людину як на елемент кадрового потенціалу, отже, оцінка ефективності інноваційного розвитку кадрового потенціалу розуміється тут як визначення відповідності якостей людини не виражене прямо, але цілком певному стандарту члена соціально-економічної системи.

Інструментальний підхід, навпаки, розглядає людину поза його зв'язками з соціально-економічною системою в цілому. Отже, оцінка ефективності інноваційного розвитку кадрового потенціалу тут — це визначення ступеня вираження деяких стандартних людських якостей. Несумісними виявляються не оцінні процедури і методики (анкету «групової оцінки особи» цілком можна доповнити парою психодіагностичних тестів), а підсумкові, останні, найближчі до досягнення цілей етапи оцінювання ефективності інноваційного розвитку кадрового потенціалу: яким чином ухвалювати конкретне кадрове рішення — виходячи з результатів тестування або виходячи з сукупної думки групи.

Таким чином, великий вибір засобів і методів оцінки ефективності інноваційного розвитку кадрового потенціалу і різноманітність оцінних ситуацій все ж таки не дозволяють вирішити проблему забезпечення об'єктивності оцінки однієї людини іншим.

Далеко не завжди одиницею оцінки ефективності інноваційного розвитку кадрового потенціалу є окремих працівник, навпаки, нею все частіше стає група. На рівні групової оцінки краще видно взаємодії, загальна творча атмосфера, відпадає необхідність у виділенні особистого внеску працівника, коли всі учасники виконують неоднорідні види робіт. Системи оцінки ефективності інноваційного розвитку допомагають виявити кадровий потенціал підприємства.

У свою чергу при виборі критеріїв оцінки ефективності інноваційного розвитку кадрового потенціалу, на нашу думку, слід враховувати декілька чинників:

- по-перше, для вирішення яких конкретних завдань використовуються результати оцінки;

- по-друге, для якої категорії працівників встановлюються критерії, враховуючи, що вони диференціюватимуться залежно від складності, відповідальності і характеру діяльності.

Статистика кадрової структури, а також інформація про процеси інноваційного розвитку кадрового потенціалу дає зведення про склад колективу. При цьому вона підрозділяється по різних ознаках: наприклад, на робочих і службовців; кількість трудящих чоловіків і жінок; навчених, ненавчених і таких, що отримали кваліфікацію без відриву від виробництва, на робочому місці; сімейний стан, тривалість роботи на виробництві і тому подібне. Інформаційна статистика інформує про інноваційний розвиток кадрового потенціалу (ІРКП) і показники ефективності розвитку протягом ряду років, про віковий і кадровий склад (зразковий список структурних даних, що характеризують процеси оцінки ефективності, приведені в табл.).

Таблиця - Системи приватних показників оцінки ефективності ІР КП

Напрямок оцінки		Показники
1		2
Показники складу персоналу	Склад за кваліфікацією	Середній зважений тарифний розряд працівників
		Питома вага працівників відповідної кваліфікації, %
	Склад за освітою	Частка працівників тих, що мають: середнє; неповне вище; вища освіта, %
	Склад по статтю	Частка чоловіків (жінок) в загальній чисельності персоналу %
	Склад персоналу по сімейному стану	Частка працівників, що одружені, %
		Частка працівників, що мають дітей %
		Частка працівників, що неодружені, мають дітей, %
	Склад працівників за віком	Частка тих, що працюють у віці: молодше 20 років; 20-35 років; 36-50 років; більше 50 років в загальній чисельності працівників %
		Середній вік працівників, років
	Склад працівників за стажем роботи	Середній зважений стаж роботи, років
Частка тих, що працюють: менше 1 року; 1-3 року; 3-5 років; 5-10 років; більше 10 років %		
Склад працівників по шкідливих звичках	Частка працівників, що палють, у загальній чисельності персоналу %	
	Частка працівників, що вживають алкоголь: менше 50 г/тижд.; 50-200 г/тижд.; більше 200 г/тижд. у чисельності персоналу %	

Закінчення таблиці

1		2
Соціальні показники	Рівень оплати праці	Середня заробітна плата, грн.
		Затримки заробітної плати, дн.
		Витрати на соціальні виплати і пільги, грн.
		Середня заробітна плата керівників, грн.
	Умови праці	Питома вага тих, що працюють в шкідливих умовах праці %
		Середній розмір площі на одного працівника, м2
		Рівень захворюваності, чіл.
		Витрати на зміст соціальної інфраструктури, крб.
		Витрати на виплату пільг і компенсацій за несприятливі умови праці, грн.
Організаційно-структурні показники	Склад персоналу по категоріях	Питома вага відповідної категорії в загальній чисельності персоналу %
		Число основних працівників на одного працівника апарату управління, чол.
		Частка працівників апарату управління в загальній чисельності персоналу %
	Забезпеченість персоналом	Чисельність персоналу, чол.
		Кількість вакантних місць, одиниць
		Кількість претендентів на одне вакантне місце, чол.
	Режим роботи	Частка тих, що працюють в режимі гнучкого графіка в загальній чисельності персоналу %
		Тривалість робочого дня, годин
	Використання персоналу	Коефіцієнт використання персоналу %
		Величина простоїв, годин
Середній час, що витрачається працівниками на дорогу на роботу і з роботи, годин.		
Показники розвитку персоналу	Статистика професійного навчання	Частка працівників, що пройшли професійне навчання протягом періоду %
		Частка годинника, витраченого на професійне навчання, в загальному балансі часу фірми %
		Середнє число годинника професійного навчання на одного навченого, година
	Кваліфікаційне просування	Величина витрат на професійне навчання, крб.
		Питома вага працівників, що підвищили розряд в звітному році, в загальній чисельності персоналу на кінець року %
		Частка працівників, що оволоділи новими спеціальностями в звітному році, в загальній чисельності персоналу на кінець року %
		Питома вага керівників, що підвищили кваліфікацію в звітному році, в їх чисельності на кінець року %
		Коефіцієнт внутрішньої мобільності %

Приведені в таблиці показники дають можливість:

1) Планування інноваційного розвитку персоналу, що враховує перспективи підприємства і професійне зростання кадрів;

2) Формування перспективних (інноваційних) вимог до кадрів, зокрема створення умов для інноваційного їх розвитку (організаційно-технічних, економічних, соціальних, психологічних);

3) Інноваційне навчання персоналу включаючи оцінку його ефективності;

4) Оцінка і аналіз ефективності роботи і інноваційної активності кадрів, а також ухвалення на цій основі відповідних рішень.

Планування інноваційного розвитку персоналу доцільно здійснювати в доповнюючі один одного формах:

1) У складі планів соціального розвитку підприємства;

2) В рамках планів роботи з кадрами (зокрема з резервом керівних кадрів).

При цьому найважливіші напрями інноваційного розвитку персоналу (ІРП) можуть бути відбиті у відповідних розділах бізнес-планів.

Висновки. В роботі запропоновані підходи до оцінки інноваційного розвитку кадрового потенціалу. Розроблена система приватних показників для оцінки інноваційного розвитку робітників по напрямкам:

- показники складу персоналу;
- соціальні показники;
- організаційно-структурні показники;
- показники розвитку персоналу;

Сучасні підходи до оцінки інноваційного розвитку дадуть можливість:

- планувати інноваційний розвиток персоналу;
- створювати умови для інноваційного розвитку;
- оцінювати інноваційну активність персоналу;
- реорганізувати інноваційне навчання персоналу.

Список літератури. 1.Ілляшенко С.М. Управление инновационным развитием: проблемы, концепции, методы: Навч. пособие. - Сумы: ВТД «Университетская книга», 2003.- 388 с. 2.Шapiro С. А. Основы управления персоналом в современных организациях: уникальный подход, обеспечивающий эффективную работу компании. - М.: Гросс Медиа, 2007. - 247 с. 3.Дмитриев Ю., Краев А. Управление персоналом в современных условиях.-Владимир: Собор, 2006. – 272 с. 4. Управление персоналом организации: Учебник/ Под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 638 с. 5. Инновационный менеджмент: Учебник / Под ред. проф. В.А. Шван-дора, проф. В.Я. Горфинкеля. – М.:Вузовский учебник, 2004. – 382 с.

Bibliography (transliterated): 1 . Ilyashenko p.M. *Managing innovative development: problems, concepts, methods*: Navc. benefits.-Amount: ITD University book, 2003.-388 p. 2. Shapiro p. A. *foundations of human resource management in modern organizations: a unique approach that provides the effective work of the company.*- Moscow: Gross Media, 2007.-247 with. 3. Dmitriev Y., Kraev A. *Staff management in modern terms.*-Vladimir:Cathedral, 2006.-272 p. 4. *Management organization*: textbooked. A.Y. Kibanova.-3-e ed., additional and revised.-Moscow: INFRA-M, 2007.-638 p. 5. *Innovation management*: textbooked. by Prof. Schwan-Dora, Prof. V. Gorfinkela.-Moscow: high school textbook, 2004.-382 p.

Надійшла (received) 31.10.2014