

Кваліметричні аспекти кадрового потенціалу на підприємстві

Смачило В.В.

кандидат економічних наук, доцент,
професор кафедри економіки

Харківського національного університету будівництва та архітектури

Ярець М.В.

студентка

Харківського національного університету будівництва та архітектури

У статті проведено дослідження можливості використання методу радару для оцінювання кадрового потенціалу на підприємстві. Адаптовано використання вказаного методу для надання оцінки кадрового потенціалу як окремих працівників, так і підприємства загалом. Визначено, що результати оцінювання є базисом для прийняття управлінських рішень стосовно працівників та підприємства, зокрема розробки системи мотивації. Уніфікацію застосування інструментарію мотивування пропонується здійснити за групами працівників, визначення яких здійснюється на основі кластерного методу.

Ключові слова: кадровий потенціал працівника, кадровий потенціал підприємства, метод радару, кластерний метод.

Смачило В.В., Ярець М.В. КВАЛИМЕТРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

В статье проведено исследование возможности использования метода радару для оценки кадрового потенциала на предприятии. Адаптировано использование указанного метода для оценивания кадрового потенциала как отдельных работников, так и предприятия в целом. Определено, что результаты оценивания являются базисом для принятия управленческих решений в отношении работников и предприятия, в том числе разработки системы мотивации. Унификацию применения инструментария мотивации предлагается осуществить по группам работников, определение которых осуществляется на основе кластерного метода.

Ключевые слова: кадровый потенциал работника, кадровый потенциал предприятия, метод радару, кластерный метод.

Smachylo V.V., Yarets M.V. QUALIMETRIC ASPECTS OF THE PERSONAL POTENTIAL ON AN ENTERPRISE

The research was carried out on the possibility of using the radar method for evaluating the personnel potential at the enterprise. Adapted the use of this method to assess the human potential of both individual workers and enterprises as a whole. It has been determined that the evaluation results are the basis for making managerial decisions regarding employees and enterprises, including the development of a system of motivation. The unification of the use of motivational tools is proposed for groups of employees, whose definition is based on the cluster method.

Keywords: personnel potential of enterprise, personnel potential of the employee, radar method, clusters method.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сучасні економічні реалії вимагають виважених управлінських рішень в усіх сферах діяльності задля стійкого розвитку еко-систем. Базисом для цього є адекватна оцінка того чи іншого об'єкта управління, що вимагає удосконалення методичного інструментарію оцінювання та його адаптації до специфічних вимог суб'єктів господарювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Більшість дослідників у сфері кадрового потенціалу здійснює його структурування за певними компонентами, характеристиками, субпотенціалами або групами показників, які описують кількісно-якісні характеристики кадрового потенціалу підприємства, що досліджувалося

в роботі [1]. Відповідно до визначених показників чи складових проводиться оцінювання з використанням того чи іншого методу.

В царині управління та оцінювання кадрового потенціалу на рівні підприємства здійснено велику кількість досліджень, серед яких в роботі [2] відзначено напрацювання В. Аллавердяна, О.Є. Талана та О. Федоніна, які наполягають на вартісній оцінці кадрового або трудового потенціалів; В.Н. Авдєєнко та В.А. Котлова, якими в основу процесу оцінювання покладено ресурсні та результативні показники; О.І. Цикоріна, що розглядає безпосередньо ресурси часу як базис оцінювання; Л.І. Меньшикова, що використовує систему різнопланових коефіцієнтів.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Водночас більшість дослідників схильється до використання інтегрального підходу в різноманітності його прояву [3]. Однією з модифікацій інтегрального підходу є метод радару, або радарний метод, практику застосування якого описано відносно маркетингового потенціалу [4], адаптаційного потенціалу [5], потенціалу трудових ресурсів [6] та управлінського персоналу [7]. Але відсутні дослідження в сфері використання вказаного методу під час оцінювання кадрового потенціалу як окремого працівника, так і підприємства загалом, що обумовлює мету дослідження.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є розробка процедури використання методу радару для оцінювання кадрового потенціалу підприємства з прив'язкою до системи мотивації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розгляд кадрового потенціалу підприємства як складної динамічної соціально-економічної системи [8] базується на тому, що носіями окремих кадрових потенціалів є штатні працівники високої кваліфікації, саме тому доцільно виходити з оцінювання сукупності окремих потенціалів. Як сукупність потенціалів всіх працівників розглядається кадровий потенціал і в роботі [9], що вимагає в оцінюванні виходити з цієї тези. Водночас в роботі [10] оцінювання КПП рекомендується здійснювати, виходячи з двох позицій: макро- та мікроекономічної, бо, з одного боку, кадровий потенціал є складовою потенціалів більш високого рівня (підприємства, регіону, галузі, країни тощо), а з іншого боку, він базується на індивідуальному потенціалі працівника, який є основою формування систем більш високого рівня.

Саме тому доцільно в процесі оцінювання орієнтуватися на показники, що характеризують кількісно-якісні характеристики кадрового потенціалу працівників (KP_r), а загальна величина кадрового потенціалу підприємства ($KПП$) буде базуватися на сукупності окремих KP_r , які зводяться за допомогою варіації інтегрального підходу – методу радару. Частково положення щодо використання радарного методу на підприємстві для оцінювання кадрового потенціалу розглядалися автором в роботі [11].

В такому разі можемо запропонувати гіпотезу: зростання суми KP_r веде до росту $KПП$, а головним завданням керівництва є максимізація окремих кадрових потенціалів працівників. Досягнення завдання вимагає односпрямованих цілей керівництва та працівників, що потребує їх узгодження в межах системи мотивації.

Для використання радарного методу на підприємстві необхідно сформувати групу з експертів, які будуть проводити оцінку; відібрати показники для оцінки кадрового потенціалу; об'єднати їх в компоненти; за необхідності розробити бальну шкалу оцінювання. Показники, що вибираються, максимально повинні описувати побажання до носіїв кадрового потенціалу підприємства та не лише базуватися на основних освітньо-кваліфікаційних вимогах, але й враховувати специфічні потреби керівництва до співробітників.

Базуючись на математичному інструментарії радарного методу, що запропоновано в роботі [7], проводиться розрахунок KP_r . В табл. 1 та на рис. 1 методично представлено процедуру оцінювання кадрового потенціалу.

Визначення фактичного рівня кадрового потенціалу працівника передбачає розрахунок значень показників (A_i) за кожною складовою (k) кожного працівника (r) та їх оцінювання за бальною шкалою.

Адаптуючи формулу визначення оціночного радару [7] до потреб дослідження розрахунок індивідуального (KP_r) та загального ($KПП$), пропонуємо здійснювати за формулами 1 та 3 відповідно [11]:

$$KP_r = \sin(360/n) \times \frac{(A_{11} \times A_{12} + A_{12} \times A_{13} + \dots + A_{ki} \times A_{11})}{2}, \quad (1)$$

де KP_r – площа r -го оціночного радару (величина кадрового потенціалу r -го працівника);

n – число осей радару (n дорівнює числу оціночних показників);

$A_{11} \dots A_{ki}$ – координати показників на відповідних осях.

Загальна величина $KПП$ обраховується на основі усереднених значень кожного показника (A_{ki}^{cp}) за середньоарифметичною формулою:

$$A_{ki}^{cp} = \frac{\sum A_{ki}}{r}. \quad (2)$$

Далі на основі усереднених значень методом радару відбувається оцінка $KПП$ за формулою 3, яку адаптовано до оцінки кадрового потенціалу підприємства; вона має такий вигляд:

$$KПП = \sin(360/n) \times \frac{(A_{11}^{cp} \times A_{12}^{cp} + A_{12}^{cp} \times A_{13}^{cp} + \dots + A_{ki}^{cp} \times A_{11}^{cp})}{2}. \quad (3)$$

Оцінювання за такою методикою передбачає визначення еталонної величини кадрового потенціалу працівника та підприємства, яку рекомендовано здійснювати за формулою [6]:

$$S = \frac{1}{2} R^2 n \times \sin(360/n), \quad (4)$$

де S – площа оціночного багатокутника (максимальне, еталонне значення величини KPP_e та KP_{re});

R – радіус описаної окружності багатокутника (максимальне значення оціночного

показника відповідно до прийнятої експертами шкали);

n – число осей радара (число оціночних показників).

Порівняння фактичної величини з еталонною проводиться шляхом розрахунку порівняльного коефіцієнта за формулами

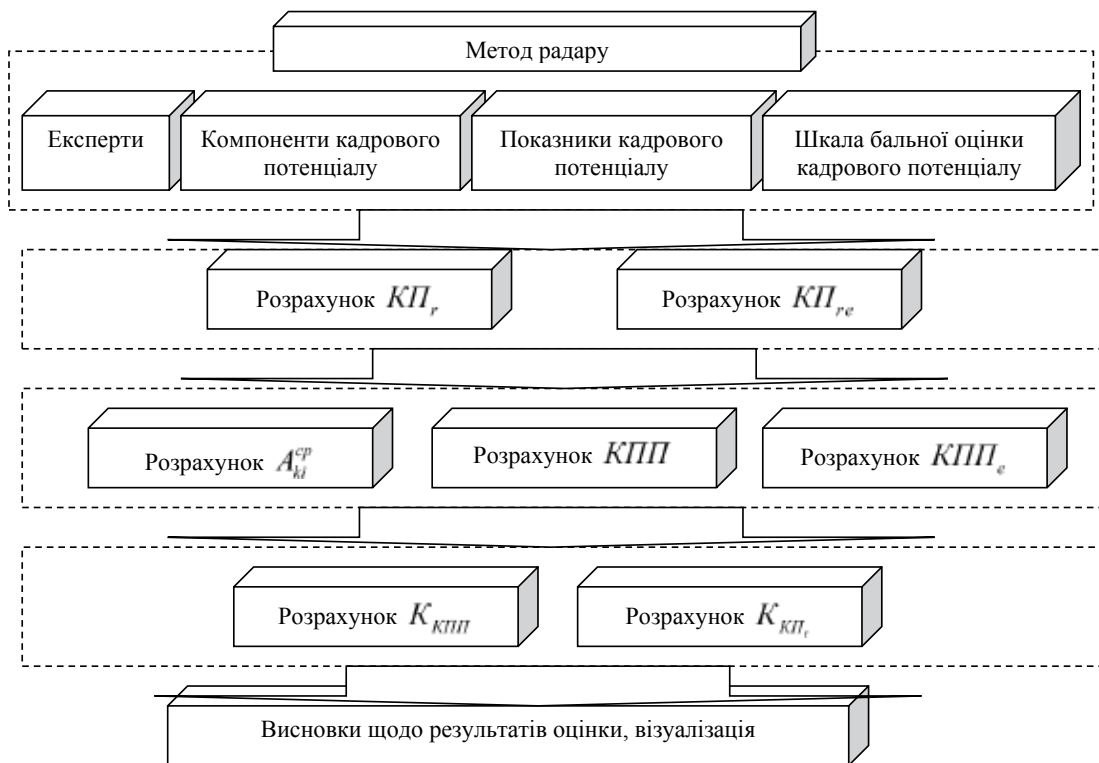


Рис. 1. Схема оцінювання кадрового потенціалу підприємства

Таблиця 1

Аналітична таблиця для оцінювання кадрового потенціалу працівників та підприємства

Працівник	Складова 1			Складова 2			Складова k			KP_r, I KPP	K_{kp_i}, I K_{kpp}
	$A_{11'}$	$A_{12'}$	A_{1i}	A_{21}	$A_{22'}$	A_{2i}	A_{k1}	A_{k2}	A_{ki}		
Працівник 1	KP_1	$K_{kp_1} = \frac{KP_1}{KP_{re}}$
Працівник 2	KP_2	$K_{kp_2} = \frac{KP_2}{KP_{re}}$
...
Працівник r	KP_r	$K_{kp_r} = \frac{KP_r}{KP_{re}}$
$A_{ki}^{cp} = \frac{\sum_1^r A_{ki}}{r}$	A_{11}^{cp}	A_{12}^{cp}	A_{1i}^{cp}	A_{21}^{cp}	A_{22}^{cp}	A_{2i}^{cp}	A_{k1}^{cp}	A_{k2}^{cp}	A_{ki}^{cp}	KPP	$K_{kpp} = \frac{KPP}{KPP_e}$

$$K_{кпп} = \frac{КПП}{КПП_e} \quad (5)$$

$$\text{та } K_{кп_r} = \frac{КП_r}{КП_{re}} \quad (6)$$

Використання такої методики дає змогу, по-перше, оцінити фактичний рівень кадрового потенціалу кожного працівника та підприємства загалом; по-друге, порівняти його з еталонним рівнем $КП_r$, в динаміці, між різними працівниками. Вказане стає базою управління та розробки кадрової політики та стратегії на підприємстві відносно окремих працюючих.

Проведена оцінка дає право сформулювати множину рівнів кадрового потенціалу окремих працівників, напрям зміни яких повинен мати вектор збільшення. До цього повинна спонукати система мотивації, яка діє на підприємстві. На наш погляд, вона повинна враховувати декілька критеріїв:

- відповідність нормативно-законодавчим актам у сфері праці (обов'язкова складова);
- відповідність вимогам, що висуваються з огляду на потреби керівництва компанії (добровільна складова).

Оскільки вказані критерії враховані під час відбору працівників, то чим вище рівень кадро-

вого потенціалу працівника, тим краще він відповідає вимогам та потребам підприємства, що дає змогу його мотивувати за вказані якості.

Для однорідності застосування інструментів мотивації можна використати кластерний метод (англ. "Data clustering") для групування працівників. Сутність цього методу полягає у групуванні об'єктів за ступенем однорідності, схожості. До визначених кластерів пропонується застосувати різні правила мотивації працівників, що забезпечить зростання їх кадрового потенціалу.

Висновки з цього дослідження. Використання методу радару на підприємстві дає змогу оцінити як рівень кадрового потенціалу окремого працівника, так і його сукупний рівень загалом по підприємству. Припущення щодо зростання загального рівня КПП під час збільшення окремих потенціалів працівників потребує розробки відповідної системи мотивації, яку пропонується здійснювати на основі кластеризації працівників та застосування різноманітного інструментарію мотивування залежно від типу кластеру та потреб, які виникають у зв'язку з цим. Використання цього інструментарію дасть змогу приймати виважені управлінські рішення та формувати кадрову політику й стратегію підприємства.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Смачило В.В. Теоретичні засади структуризації кадрового потенціалу підприємства / В.В. Смачило // Соціально-трудова відносина: теорія та практика : зб. наук. праць. – Вип. 2 (14). – К. : КНЕУ ім. В. Гетьмана, 2017. – С. 215–225.
2. Железняк В.В. Дослідження розвитку категорій «кадровий, трудовий потенціал» в сучасній науковій літературі та аналіз існуючих методик оцінки їх рівня / В.В. Железняк // Економіка. Фінанси. Право. – 2014. – № 9/1. – С. 28–33.
3. Шевченко І.Ю. Аналіз методичних підходів до оцінки трудового потенціалу / І.Ю. Шевченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?pdf.
4. Яхкінд В.П. Планування маркетингового потенціалу підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук / В.П. Яхкінд ; Харк. нац. екон. ун-т. – Х., 2010. – 20 с.
5. Комплексне оцінювання адаптаційного потенціалу в системі адаптивного управління підприємств торгівлі / [В.А. Гросул, О.А. Круглова, О.Д. Рачкован] // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2017. – № 1. – С. 213–222.
6. Крикуненко Д.О. Радарний метод оцінки потенціалу трудових ресурсів підприємства / Д.О. Крикуненко // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2012. – № 1 (17). – С. 117–121.
7. Макринова Е.И. Методика комплексной оценки управленческого персонала в организациях потребительской кооперации / Е.И. Макринова, М.Г. Мухина // Фундаментальные исследования. – 2012. – № 3 (ч. 3). – С. 696–701.
8. Смачило В.В. Квінтесенція та понятійно-семантичний аналіз соціально-економічної категорії «кадровий потенціал підприємства» / В.В. Смачило // Механізм регулювання економіки. – 2016. – № 3. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://mer.fem.sumdu.edu.ua/index.php?cmd=view_article&article_id=444&issue_id=30.
9. Гриньова В.М. Управління кадровим потенціалом підприємства : [монографія] / В.М. Гриньова, Г.І. Писаревська. – Х. : вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с.
10. Дідченко О.І. Оцінка кадрового потенціалу промислового підприємства / О.І. Дідченко, А.В. Довганюк // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2013. – № 5. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_5_01.pdf.
11. Смачило В.В. Оцінювання кадрового потенціалу на основі методу радару / В.В. Смачило // Економіка. Фінанси. Право. – 2017. – № 9/1.