

УДК 331.108.2

Оцінка оптимізаційного ефекту технологій формування персоналу підприємств

Борисяк О.В.

здобувач

Тернопільського національного економічного університету

У статті проаналізовано вплив закономірностей оптимізаційного розвитку підприємств на управління персоналом. Встановлено, що планування кадрової політики на підприємствах, а також проведення відбору інноваційних технологій формування персоналу ускладнюються вирішенням двох взаємопов'язаних завдань, таких як максимізація прибутку від впровадження цих технологій, спрямованих на розкриття потенціалу працівників, і мінімізація витрат на формування персоналу. Запропоновано комплексний методологічний алгоритм оцінки оптимізаційного ефекту технологій формування персоналу підприємств, складовими якого є проведення аналізу критеріїв оптимізації формування персоналу і критеріїв оптимізації технологій формування персоналу, фінансових результатів діяльності підприємства, кореляційного зв'язку між показниками продуктивності праці та витратами на технології формування персоналу.

Ключові слова: система управління персоналом, оптимізаційний підхід, стратегія оптимізаційного розвитку, принцип оптимізації, оптимізаційний ефект, інноваційні технології, оптимізаційні технології, економіка спільної участі.

Борисяк Е.В. ОЦЕНКА ОПТИМИЗАЦИОННОГО ЭФФЕКТА ТЕХНОЛОГИЙ ФОРМИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ

В статье проанализировано влияние закономерностей оптимизационного развития предприятий на управление персоналом. Установлено, что планирование кадровой политики на предприятиях, а также проведение отбора инновационных технологий формирования персонала осложняются решением двух взаимосвязанных задач, таких как максимизация прибыли от внедрения этих технологий, направленных на раскрытие потенциала работников, и минимизация затрат на формирование персонала. Предложен комплексный методологический алгоритм оценки оптимизационного эффекта технологий формирования персонала предприятий, составяющими которого являются проведение анализа критериев оптимизации формирования персонала и критериев оптимизации технологий формирования персонала, финансовых результатов деятельности предприятия, корреляционной связи между показателями производительности труда и расходами на технологии формирования персонала.

Ключевые слова: система управления персоналом, оптимизационный подход, стратегия оптимизационного развития, принцип оптимизации, оптимизационный эффект, инновационные технологии, оптимизационные технологии, экономика совместного потребления.

Borysiak O.V. ASSESSMENT OF OPTIMIZATION EFFECT OF TECHNOLOGIES OF PERSONNEL FORMATION OF ENTERPRISES

The article analyzes the impact of features of optimization development of enterprises on personnel management. Deduced that personnel policy planning at enterprises and selection of innovative technologies of personnel formation depend on the solution of two interrelated tasks. First one is maximizing the profit of implementation of these technologies and second one is minimizing the costs of personnel formation. The complex methodological algorithm of assessment of optimization effect of technologies of personnel formation of enterprises is proposed. It includes the analysis of optimization criteria's of personnel formation and optimization criteria's of technologies of personnel formation, financial results of enterprises, correlation between the indicators of labor productivity and the costs of technology of personnel formation.

Keywords: personnel management system, optimization approach, strategy of optimization development, principle of optimization, optimization effect, innovative technologies, optimization technologies, sharing economy.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Утвердження конкурентних позицій підприємств у сучасному бізнес-середовищі, яке характеризується динамічними, нелінійними і глобалізаційними соціально-економічними процесами, стає можливим за умови застосування принципу інноваційного розвитку. В період економіки спільної участі, зокрема

цифрових технологій, з одного боку, а з іншого – поведінкової економіки, актуальним питанням є здійснення оптимального вибору доступних ресурсів, інструментів і технологій, які сприятимуть зростанню показників результативності та ефективному функціонуванню підприємств.

У розрізі цих тенденцій зазнає змін і система принципів управління персоналом. Авто-

матизація багатьох бізнес-процесів на підприємствах обумовлює інтелектуалізацію праці, в основу якої закладаються принципи безперервного навчання, володіння іноземними мовами, цифрової грамотності, креативності, роботи в команді, широкопрофільності, мобільності персоналу тощо. Усе це обумовлює застосування оптимізаційного підходу до відбору, впровадження та оцінки ефективності інноваційних технологій формування персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Закономірностям функціонування системи управління персоналом підприємств і використання інноваційних технологій з розкриття потенційних можливостей працівників присвятили свої дослідження такі вітчизняні і зарубіжні учені, як, зокрема, М. Армстронг (M. Armstrong), Л. Балабанова, Т. Білорус, В. Брич, П. Друкер (P. Drucker), Г. Єльнікова, С. Калініна, Р. Кац'янова (R. Kocianová), Г. Назарова, В. Нижник, М. Новікова, Г. Писаревська, М. Романюк, О. Сардак, О. Стельмащенко, О. Третьяк, М. Ушева, С. Цимбалюк.

Р. Коц'янова (R. Kocianová) зазначила, що на початку XXI століття у теорії і практиці управління людьми характеризується численними трендами, такими як лідерство, управління змінами, організаційна культура, «навчання в організації», реінжиніринг (аутсорсинг), управління на основі компетенцій, управління знаннями, соціальна відповідальність організації, холістичний менеджмент, баланс між роботою і життям, управління різноманіттям, управління віком [1].

Г. Єльнікова запропонувала розробку технології адаптивного управління персоналом. На думку науковця, адаптивне управління персоналом – це процес взаємовпливу, що викликає взаємоприспосадування поведінки суб'єктів діяльності на діа(полі)логічній основі, яка забезпечується спільним визначенням реалістичної мети з подальшим поєднанням зусиль і самоспрямуванням дій на її досягнення [2].

О. Третьяк, досліджуючи сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві, звертає увагу на те, що основною метою управлінських персонал-технологій є оптимізація та підвищення результативності управлінського процесу щодо роботи з персоналом, що досягається через пошук та застосування більш ефективних методів управління персоналом, які сприяють раціоналізації процесу управління шляхом виключення окремих видів діяльності чи операцій, зокрема тих, які не є необхідними для досяг-

нення поставленої мети і вирішення управлінських завдань [3, с. 391].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проведений огляд наукової літератури свідчить про широкоспекторність напрямів дослідження у сфері управління персоналом, зокрема щодо технологій управління персоналом. Водночас за динамічного розвитку інформаційних технологій заслуговує на увагу аналіз оптимізації процесу управління персоналом у напрямі інтелектуалізації праці. Це обумовлює посилення інтересу до дослідження технологій формування персоналу, які сприяють розкриттю потенційних можливостей працівників, їхніх здібностей, в умовах оптимізаційного розвитку підприємств. З огляду на це також актуальним питанням є проведення оцінки оптимізаційного ефекту технологій формування персоналу підприємств.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Головною метою роботи є аналіз впливу закономірностей оптимізаційного розвитку підприємств на управління персоналом і розробка методологічного алгоритму оцінки оптимізаційного ефекту технологій формування персоналу підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ефективність функціонування сучасних підприємств визначається їхнім рівнем готовності ситуативного та оперативного реагування на інноваційні зміни у бізнес-середовищі, а також попередження пов'язаних з ними ризиків. До того ж принцип клієнтоорієнтованості обумовлює постійне балансування між викликами зовнішнього середовища і внутрішніми ресурсними можливостями.

Проте в таких умовах функціонування для сучасних підприємств велике значення має оптимізація витрат, що зазвичай може трансформуватися в об'єднання окремих напрямів у бізнес-процесах. Такі закономірності розвитку свідчать про необхідність застосування оптимізаційного підходу до системи управління підприємствами.

У математичному моделюванні задача оптимізації має місце в тому випадку, якщо існує не менше двох варіантів дій (процес вибору); економічна система функціонує раціонально, внаслідок чого може бути сформульована цільова установка для вибору плану дій; варіанти різняться між собою за ступенем реалізації мети та (або) за матеріально-грошовими витратами; заздалегідь не відомо, які варіанти краще відповідають сформульованим цілям [4, с. 39].

З огляду на це, а також з урахуванням тенденції економіки спільної участі (відкритий інформаційний простір, глобалізаційна мобільність обміну ресурсами, інструментами і технологіями) ефективність функціонування сучасних підприємств визначається рівнем впровадження стратегії оптимізаційного розвитку. Сутність такої стратегії полягає в утвердженні конкурентних переваг підприємства через, з одного боку, мінімізацію витрат і максимізацію прибутку, а з іншого – гармонізацію цілей і можливостей підприємства і суспільства.

Однією зі складових такого стратегічного розвитку підприємств є флексибілізація явних і прихованих корпоративних знань, головним креатором та імплементатором яких у час динамічного розвитку автоматизованих технологій все ж таки залишається людина. Як наслідок, принципи функціонування системи управління персоналом на підприємствах потребують перегляду на засадах оптимізації процесів підприємств. Зокрема, ефективність функціонування цієї системи визначається вирішенням дилеми щодо досягнення балансу між максимізацією прибутку і мінімізацією ресурсних витрат.

У системі управління персоналом реалізація стратегії оптимізаційного розвитку підприємств потребує застосування інноваційних технологій з розкриття потенційних можливостей персоналу (формування персоналу). Загалом ефективність цієї системи $E_{уп}$ визначається як сума ефективностей реалізації кожного з її функціональних напрямів $E_{фуп_n}$:

$$E_{уп} = E_{фуп_1} + E_{фуп_2} + E_{фуп_3} + \dots + E_{фуп_n} \cdot (1)$$

У цьому контексті велике значення має встановлення взаємозв'язку між витратами і отриманими доходами від використання інноваційних технологій у системі управління персоналом. Відповідно до цього вираз (1) слід переписати як суму ефективностей використання технологій за функціональними напрямками управління персоналом $E_{тфуп_n}$:

$$E_{уп} = E_{тфуп_1} + E_{тфуп_2} + E_{тфуп_3} + \dots + E_{тфуп_n} \cdot (2)$$

В умовах оптимізаційного розвитку підприємств формування персоналу розглядається як холістична функція у системі управління персоналом, яка орієнтована на гармонійний розвиток кожного працівника з цілями підприємства і викликами зовнішнього середовища. Враховуючи це, ефективність технологій формування персоналу $E_{тфп}$ можна трактувати як суму ефективностей використання технологій за функціональними напрямками управління персоналом $E_{тфуп_i}$ ($i=1,2,3,\dots,n$):

$$E_{тфп} = \sum_{i=1}^n E_{тфуп_i} \cdot (3)$$

При цьому слід врахувати те, що, згідно зі стратегією оптимізаційного розвитку підприємств, процес планування кадрової політики на підприємствах, а також проведення відбору інноваційних технологій формування персоналу ускладнюється вирішенням двох взаємопов'язаних завдань, таких як максимізація прибутку від впровадження цих технологій, спрямованих на розкриття потенціалу працівників, і мінімізація витрат на формування персоналу:

$$f(P) = \sum_{i=1}^n p_i t_i \rightarrow \max, \quad (4)$$

$$f(V) = \sum_{j=1}^m v_j c_j \rightarrow \min, \quad (5)$$

де $f(P)$ і $f(V)$ – функції максимізації прибутків від впровадження та функціонування технологій t_i і мінімізації витрат на формування персоналу c_j ; p_i – прибуток від впровадження та функціонування однієї технології t_i ; v_j – витрати на один напрям формування персоналу c_j ; n – кількість технологій формування персоналу ($j = 1 \dots n$); m – кількість функціональних напрямів формування персоналу ($j = 1 \dots m$).

Як наслідок, доречним стає також введення принципу оптимізації технологій формування персоналу у системі управління підприємствами. Такий принцип спрямований на відбір і використання тих інноваційних технологій, які сприятимуть ефективному функціонуванню підприємств у бізнес-середовищі через отримання оптимізаційного ефекту (мінімізація витрат і максимізація прибутку).

З огляду на це актуальною є розробка методологічного підходу до оцінки оптимізаційного ефекту технологій формування персоналу підприємств (рис. 1). Комплексний методологічний алгоритм оцінки такого ефекту передбачає проведення аналізу критеріїв оптимізації формування персоналу і критеріїв оптимізації технологій формування персоналу, фінансових результатів діяльності підприємства, кореляційного зв'язку між показниками продуктивності праці та витратами на технології формування персоналу.

Для проведення оцінки оптимізаційного ефекту технологій формування персоналу підприємств необхідно розробити бази критеріїв оптимізації формування персоналу підприємств і критеріїв оптимізації технологій формування персоналу із застосування здібнісного

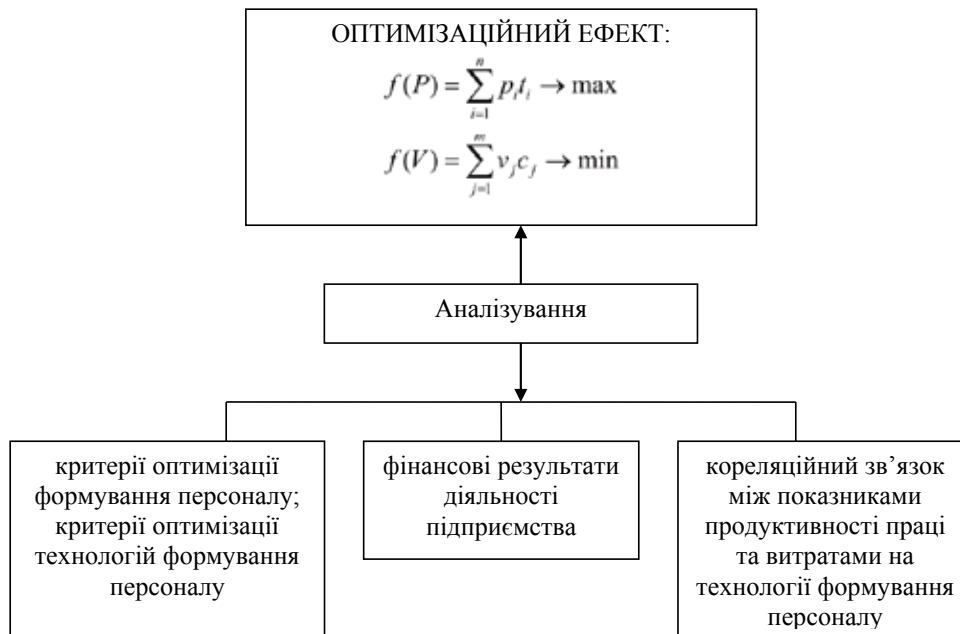


Рис. 1. Методологічний підхід до оцінки оптимізаційного ефекту технологій формування персоналу підприємств

Джерело: авторська розробка

підходу. В результаті інтегрування цих критеріїв оптимізації через застосування матричного методу виокремлюються критерії оптимізаційних технологій формування персоналу підприємств, за допомогою яких проводиться оцінка оптимізаційного ефекту технологій.

Під час оцінювання оптимізаційного ефекту технологій формування персоналу важливо також проаналізувати динаміку кореляційного зв'язку між показниками продуктивності праці і витратами на технології формування персоналу. Адже саме продуктивність праці є інтегрованим показником віддзеркалення ефективності застосування інноваційних технологій з формування позитивного мотиваційного середовища і розкриття потенційних можливостей працівників.

Водночас, проводячи аналіз кореляційного зв'язку між показниками продуктивності праці і витратами на технології формування персоналу, слід врахувати «закон граничної продуктивності» Дж.-Б. Кларка, який полягає у розподілі доходів на основі принципів граничного аналізу ціни факторів виробництва. Зокрема, один із таких факторів, наприклад праця, може прирощуватись доти, доки вартість продукту, що виробляється цим фактором, не зрівняється з його ж ціною. Дія цього закону у практиці господарювання передбачає, що стимул збільшувати фактор виробництва вичерпує себе, коли ціна цього фактору

починає перевищувати можливі доходи підприємця [5, с. 239–243].

Враховуючи те, що метою господарської діяльності підприємств є отримання прибутку, доцільно під час оцінювання оптимізаційного ефекту технологій формування персоналу врахувати також фінансові результати підприємства, які мають для менеджерів пріоритетне значення під час аналізування та планування майбутньої діяльності. Крім того, ці фінансові дані абсорбують у собі якісні показники-результати ефективності розкриття та використання потенціалу працівників для інноваційного розвитку підприємства, тобто оптимізаційний ефект (мінімізація витрат і максимізація прибутку), який утворює конкурентність підприємства у бізнес-середовищі.

Отримані результати оцінки оптимізаційного ефекту технологій формування персоналу на підприємствах можуть виконувати роль чинників з удосконалення системи пошуку і використання оптимізаційних технологій формування персоналу, які мають стати інструментом мотивації та джерелом стимулювання діяльності працівників, інтеграції цілей підприємства, персоналу і суспільства.

Висновки з цього дослідження. Функціонування підприємств в умовах невизначеності, які обумовлені фінансовими та політичними кризами, тенденції до зменшення

запасів природних ресурсів та оптимізація витрат обумовлюють впровадження стратегії оптимізаційного розвитку. Управління персоналом розглядається у контексті оптимізації процесів підприємств, яке спрямоване на гармонізацію цілей підприємства, працівників і суспільства.

В основі використання інноваційних технологій формування персоналу лежить принцип оптимізації. Застосування комплексного методологічного алгоритму оцінки оптимізаційного ефекту таких технологій передбачає проведення аналізу критеріїв оптимізації

формування персоналу і критеріїв оптимізації технологій формування персоналу, фінансових результатів діяльності підприємства, кореляційного зв'язку між показниками продуктивності праці та витратами на технології формування персоналу.

Утвердження засад інтелектуалізації праці, зростання ролі людських ресурсів свідчать про необхідність проведення дослідження з розробки рекомендацій щодо впровадження інноваційних технологій формування персоналу підприємств в умовах оптимізаційного розвитку підприємств.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Kocianová R. Personální řízení / R. Kocianová. – Východiska a vývoj, 2., přepracované a rozšířené vydání. – Praha : Grata Publishing, 2012.
2. Єльнікова Г. Технологія адаптивного управління персоналом / Г. Єльнікова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://tme.uom.edu.ua/docs/2/09yelmtf.pdf>.
3. Третьяк О. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві / О. Третьяк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – Вип. 244. – С. 389–397. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnlut_2014_24.
4. Оптимізаційні методи та моделі : [підручник] / [Л. Забуранна, Н. Попрозман, Н. Клименко та ін.]. – К. : ЦП «Компринт», 2014. – 372 с. [Електронний ресурс] – Режим доступу : https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u104/%D0%9F%D1%96%D0%B4%D1%80%D1%83%D1%87%D0%BD%D0%B8%D0%BA_18.pdf.
5. Леоненко П. Історія економічних учень : [підручник] / П. Леоненко, П. Юхименко. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 639 с.