

УДК 005.95:005.35

АМОСОВ О. Ю.,

*д.е.н., професор, Перший заступник директора Харківського
регіонального інституту державного управління*

Національної академії державного управління

при Президентіві України,

ГАВКАЛОВА Н. Л.,

*д.е.н., професор, Харківський національний економічний університет,
завідувач кафедри публічного адміністрування та регіональної економіки*

МІСЦЕ СОЦІАЛЬНОЇ СКЛАДОВОЇ ПРИ ОЦІНЦІ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Визначено, що забезпечення ефективності менеджменту персоналу є основою функціонування промислового підприємства. Запропоновано структурну модель ефективності менеджменту персоналу, складовими якої є соціальна, економічна, організаційна, інноваційно-інвестиційна, ефективність інтелектуалізації праці. За допомогою методу експертного оцінювання з'ясовано невисоку значимість соціальної ефективності на машинобудівних підприємствах, що досліджувалися, стан якої формує: ефективність соціальної політики, групової взаємодії та реалізації основних систем роботи з персоналом.

Ключові слова: соціальна складова, ефективність менеджменту персоналу, модель, соціальна ефективність.

Постановка проблеми. Модернізація українського суспільства, засади якої сформовано та задекларовано в концепції сталого соціально-економічного розвитку країни, передбачає реформування всіх сфер життєдіяльності. Зокрема модернізація в промисловості спирається на виникнення нових поглядів на процес формування та використання економічних ресурсів. Праця у цьому сенсі відіграє, по-перше, головуючу роль при формуванні та використанні людського ресурсу, в по-друге – соціального ресурсу. Таким чином забезпечення ефективності менеджменту персоналу, основою якого є концепція соціального менеджменту, що прийшла на зміну концепції управління людськими ресурсами, є не лише передумовою, а й

основою результативного функціонування підприємства, а розгляд питань, пов'язаних із визначенням місця соціальної складової при оцінці ефективності менеджменту персоналу є актуальним в світі сучасних реалій.

Аналіз попередніх досліджень та публікацій. Питання побудови ефективної соціальної політики, соціального захисту, регулювання соціальної сфери в контексті соціальної складової розглядаються в працях багатьох вітчизняних і зарубіжних учених: О. Амоші, Т. Аткинсона, Н. Борецької, В. Гейця, О. Грішнєвої, Г. Еспінг-Андерсена, А. Колота, Е. Лібанової, О. Макарової, Т. Маршалла, В. Новікова, О. Новікової, У. Садової, Дж. Стигліця, Р. Тітмуса, О. Яременка та інших. Разом з цим питання, пов'язані з визначенням місця соціальної складової при оцінці ефективності менеджменту персоналу на машинобудівному підприємстві залишаються відкритим для подальших досліджень, що не суперечить представленню власних доробок.

Мета дослідження – обґрунтування науково-теоретичних аспектів ефективності менеджменту персоналу та методичного підходу до оцінки ефективності з визначенням місця соціальної складової.

Виклад основного матеріалу. Рівень ефективності менеджменту персоналу в ринковій економіці має характеризуватися системою показників, кожний з яких відображає результат управлінської діяльності і може використовуватися для оцінки господарського механізму підприємств. Так, Д. Богиня й О. Грішнова [1] розмежовують показники, які можуть вимірюватися в натуральному і вартісному вигляді. При цьому вони поділяють їх на показники, які застосовують у галузях матеріального виробництва, а саме: вид продукту, номенклатура й асортимент продукції, загальна кількість продукції та кількість продукції в розрахунку на одиницю часу (тобто питома трудомісткість), обсяг продукції в грошовому виразі, витрати праці на виробництво одиниці продукції.

Існує велика кількість показників, що відображають виробничо-господарську й економічну діяльність підприємства, такі, наприклад, як фондоддача, продуктивність праці, трудомісткість, собівартість, обсяг

товарної та реалізованої продукції, ліквідність, фінансова стійкість та ін. Однак поодиноці вони не відображають особливостей і дійсного стану справ на підприємстві, адже тільки комплексний підхід до їх виміру дасть можливість оцінити ефективність. Так, в економічній теорії та практиці існують спроби побудувати інтегральний показник ефективності виробництва. Наприклад, Р. Петухов запропонував коефіцієнт економічної ефективності виробництва (КЕ), що визначається як відношення річної валової продукції до сукупних приведених витрат (ціні виробництва) [2]. Теоретико-методологічні розробки у напрямі визначення економічної ефективності здійснені І. Рижим, який запропонував використовувати коефіцієнт ефективності, що визначається шляхом співвідношення фактичного й теоретичного рівнів прибутку [3].

Правомірним для цілей визначення ефективності як на одному, так і на різних підприємствах є запропонований В. Прядко методичний підхід, який поєднує три системи показників: збалансованих показників, додаткової приведеної вартості та функціонально-вартісного аналізу [4, с. 9]. Ця система показників, на наш погляд, є найбільш науково обґрунтованою і враховує різноманітні види діяльності підприємства, але є трудомісткою при практичному застосуванні.

З огляду на існування особливостей визначення та вимірювання ефективності менеджменту персоналу наведемо власне бачення зазначеної ефективності. Для цього узагальнимо на основі доведень дослідників відомі підходи до визначення ефективності менеджменту персоналу. Переважають підходи до визначення ефективності менеджменту персоналу, в межах яких передбачається прибуток або розглядається рентабельність як умова ефективності; які базуються на відношенні отриманого ефекту до витрачених на це ресурсів; в основу яких покладено принцип комплексності. Оцінка ефективності менеджменту персоналу повинна здійснюватися на основі або спеціально розробленої, або адаптованої системи показників, але у будь-якому разі вона повинна відповідати цілям підприємства. Оцінка ефективності буде, таким чином, відображати реальний стан справ на підприємстві та забезпечить реальні умови й можливості для стратегічного

планування, коли буде прив'язана до форми власності суб'єкта господарювання, особливостей його діяльності, цілей і завдань. При цьому, як правило, обираються показники, які повинні носити загальносистемний і комплексний характер, а не відображати ефективність окремих складових системи, характеризувати систему в цілому незалежно від того, чи потребує ця система коригування діяльності у певному напрямі.

З огляду на зазначене, пропонуємо для оцінки ефективності менеджменту персоналу розробити структурну модель. При її побудові класифікація показників оцінки ефективності менеджменту персоналу здійснювалась за їх типами з урахуванням, як було запропоновано автором, додаткових типів показників, які характеризують ефективність інтелектуалізації праці та інноваційно-інвестиційну ефективність (рис. 1).

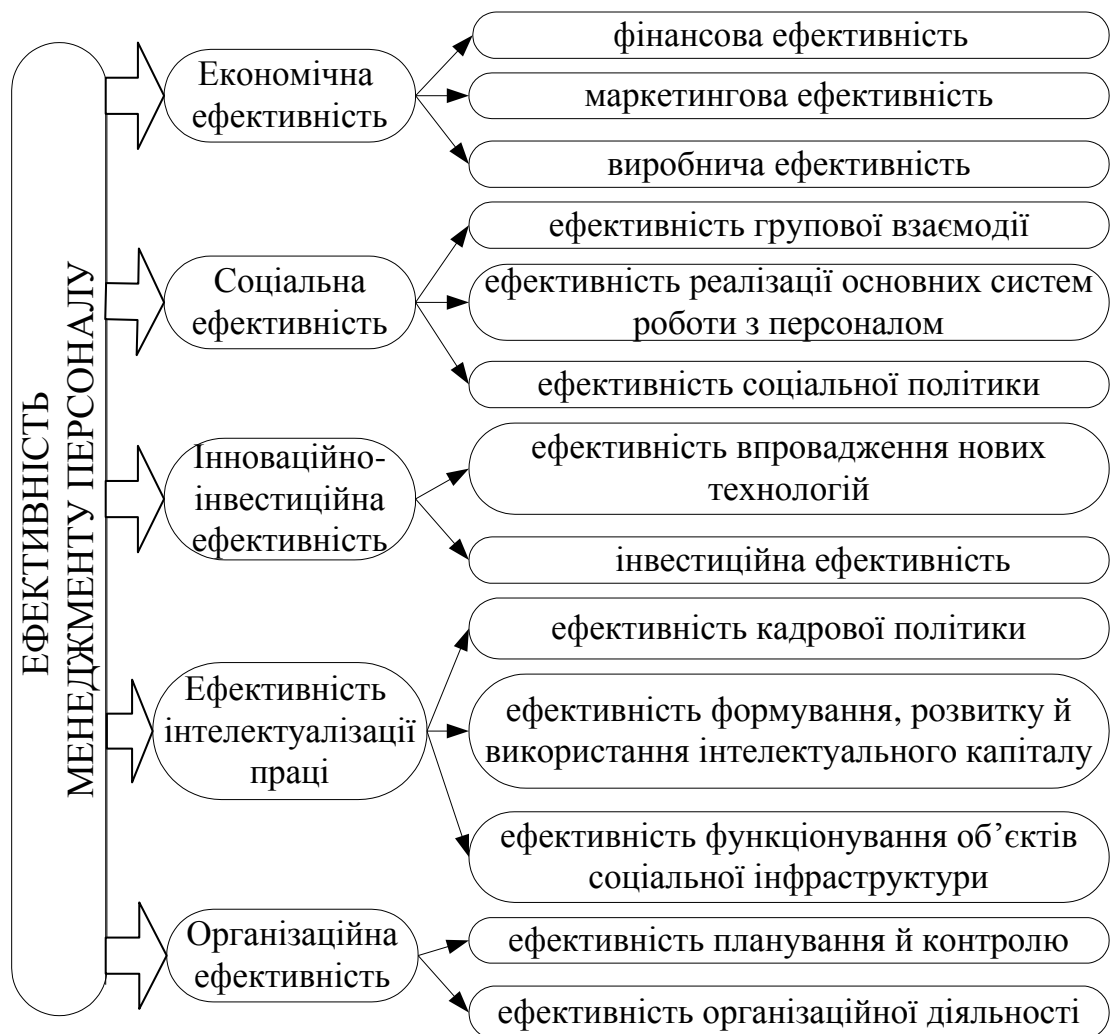


Рис. 1. Структурна модель ефективності менеджменту персоналу

Отже, економічна, соціальна, інноваційно-інвестиційна, організаційна ефективності та ефективність інтелектуалізації праці є складовими загальної ефективності, які, у свою чергу, характеризуються певними локальними показниками, що відображають різні аспекти діяльності підприємства. Дана структурна модель, на наш погляд, є найбільш вдалою в порівнянні з відомими підходами оцінки ефективності, бо має такі переваги: орієнтує керівництво на врахування всіх аспектів діяльності підприємства, починаючи від техніко-технологічного рівня розвитку і закінчуючи соціальними аспектами роботи з персоналом; легка у використанні, бо на основі доступного програмного забезпечення (наприклад, Statistica, Statgraphics) дозволяє привести характеристики у кількісне співвідношення та обрати пріоритетні напрями управління розвитком підприємства; науково обґрунтована та має практичну цінність для керівників підприємств, бо надає відправні точки для формування ефективної стратегії подальших дій; графічне зображення результатів і наочність сприяють розумінню результатів дослідження та ін. Для визначення вагомості впливу складових вищого порядку моделі застосований метод експертних оцінок. Кількісний та якісний склад експертів обґрунтовано за допомогою методики Є. Райхмана й Г. Азгальдова [5]:

$$N = \frac{T_a^2}{E_1^2} \quad (1)$$

де N – кількість експертів;

T_a – величина середньоквадратичного відхилення, що обумовлює ймовірність попадання у визначений інтервал дорівнювала 95%;

E_1 – гранично припустима відносна похибка, що визначається до початку анкетування. При цьому гранично припустима відносна похибка визначається за такою формулою [5]:

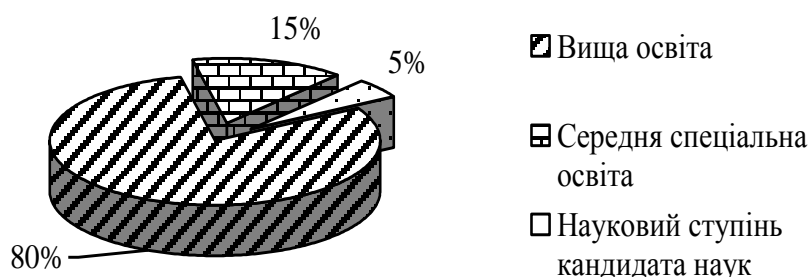
$$E_1 = \frac{E}{\delta} \quad (2)$$

де E – абсолютна похибка;

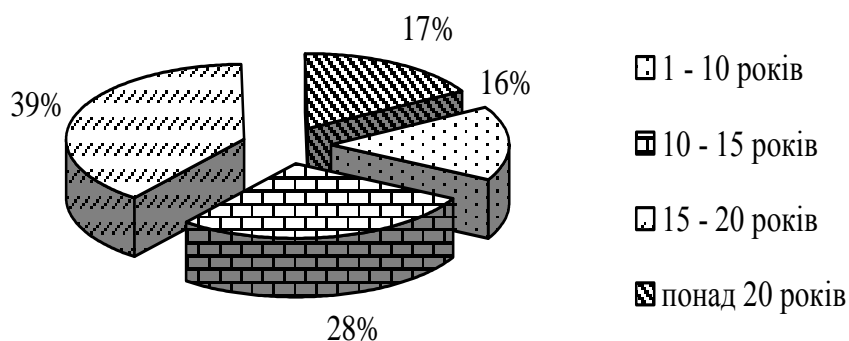
δ – середньоквадратичне відхилення.

За базу дослідження обрані підприємства машинобудівного комплексу Харківського регіону (дослідження проведене авторами на 25 машинобудівних підприємствах м. Харкова). Цей вибір обумовлений тим, що, по-перше, промисловість Харківської області складається переважно із підприємств цієї галузі; по-друге, розвиток регіону залежить від ефективності діяльності даних підприємств, адже вони забезпечують значний відсоток зайнятості населення та поповнень місцевого і державного бюджетів; по-третє, продукція, що виготовляється, користується попитом як на вітчизняному, так і на міжнародному ринках. Як експерти були залучені керівники, їх заступники, начальники відповідних структурних підрозділів підприємств, що аналізувалися. Якісний склад експертів подано на рис. 2.

а) розподіл експертів за рівнем освіти



б) розподіл експертів за стажом роботи за спеціальністю



Джерело: (розрахунки за даними, отриманими авторами в ході анкетування на досліджуваних машинобудівних підприємствах м. Харкова)

Рис. 2. Якісний склад експертів

Дані, які наведені на рис. 2, свідчать про те, що до експертизи були залучені кваліфіковані кадри переважно зі стажем роботи за спеціальністю (15 – 20 років). 5% експертів мають науковий ступінь кандидата наук. Результати оцінювання впливу факторів структурної моделі на ефективність менеджменту персоналу надавалися у вигляді таблиці, де в рядках міститься інформація щодо факторів, а в стовпцях – щодо експертів, які здійснюють оцінювання. Економічна інтерпретація факторів міститься у трактуванні складових зазначеної моделі. Для оцінки ступеня узгодженості висновків експертів розраховується коефіцієнт конкордації.

Коефіцієнт конкордації (W) обчислювався за таким співвідношенням [6]:

$$W = \frac{12 \cdot S}{m^2 (n^3 - n)}, \quad (3)$$

де S – загальна сума квадратів відхилень суми рангів за рядком від середньої суми рангів за рядком;

a_{ij} – ранг i -го показника за оцінюванням j -го експерта;

m – кількість експертів;

n – кількість показників.

Оскільки різним показникам будь-хто з експертів може призначити однакове значення рангів, тобто ранги можуть бути зв'язаними, то в підсумку

необхідно, щоб мала місце рівність: $\sum_{i=1}^n i = \sum_{i=1}^n a_{ij}$, $j = \overline{1, m}$. При виконанні цієї

умови середній ранг за рядком можна визначити за формулою:

$$a = \frac{1+n}{2} \cdot m \quad (4)$$

Значення коефіцієнта конкордації знаходиться в межах [0; 1].

У тому випадку, коли висновки експертів щодо складових ефективності менеджменту персоналу повністю збігаються, коефіцієнт конкордації дорівнює одиниці. Коли ж ці висновки експертів повністю не збігаються, коефіцієнт

конкордації дорівнює нулю.

Оцінювання значущості коефіцієнтів конкордації здійснюється за критерієм Пірсона. Перевірці підлягає статистична гіпотеза H_0 , згідно з якою $W = 0$, тобто думки експертів щодо показників є некорельованими. Альтернативною є гіпотеза H_1 , за якою думки експертів є корельованими ($W \neq 0$). Для перевірки основної гіпотези обчислюється значення χ^2 :

$$\chi^2 = m(n-1)W = \frac{12 \cdot S}{mn(n+1)}. \quad (5)$$

Якщо емпіричне значення критерію χ^2 перевищує критичне [7; 8] для рівня значущості $\alpha = 0,05$ та кількості ступенів вільності $n-1$, то гіпотезу H_0 необхідно відкинути і з певною ймовірністю $\gamma = 0,95$ слід вважати, що узгодженість висновків експертів не є випадковістю.

Реалізація методу експертних оцінок включає кілька етапів [9], які можна надати у вигляді схеми (рис. 3).

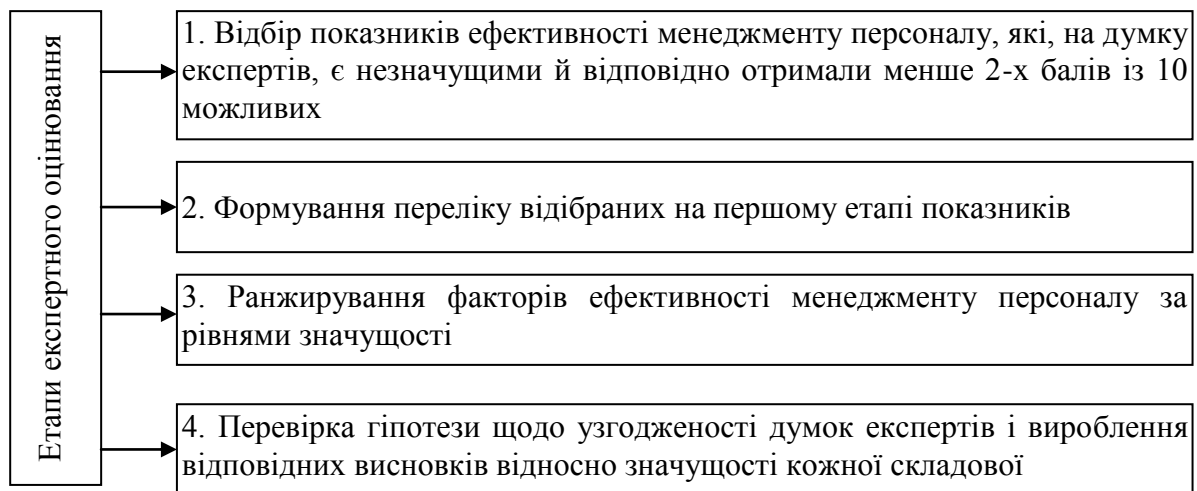


Рис. 3. Етапи проведення експертної оцінки ефективності менеджменту персоналу

Реалізація третього етапу передбачає побудову матриці рангів для оцінки ефективності менеджменту персоналу (табл. 1).

Таблиця 1

Матриця рангів факторів структурної моделі ефективності менеджменту персоналу

№ п/п	Фактор	Експерти																				$\sum_{j=1}^m a_{ij}$	$\left(\sum_{j=1}^m a_{ij} - a \right)^2$
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	Економічна ефективність	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	40	400
2	Соціальна ефективність	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	84	576
3	Ефективність інтелектуалізації праці	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	26	1156
4	Інноваційно-інвестиційна ефективність	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	54	36
5	Організаційна ефективність	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	96	1296
$\sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m a_{ij} =$																						300	
S =																							3464
W =																							0,866

Експертам запропоновано проранжувати зазначені п'ять факторів у порядку зменшення впливу зазначеного фактора на показник ефективності.

Відповідно маємо шкалу порядку: 1 – 5. Відповідно фактор, який, з точки зору експертів, у середньому справляє найбільший вплив на показник ефективності, набуває найменшої суми рангів, а фактор, що справляє найменший вплив – найбільшої суми рангів [6]. Графічне зображення розподілу складових моделі ефективності менеджменту персоналу і визначення рівня їх впливу, за рангами значущості наведено на рис. 4.



Рис. 4. Розподіл за рангами значущості складових структурної моделі ефективності менеджменту персоналу

На четвертому етапі передбачається визначити значущість узгодженості думок експертів. Зі ступенем вільності $k = n - 1$ [9] ($k = 5 - 1 = 4$) та для рівня значущості $\alpha = 0,05$ статистична гіпотеза про те, що не існує значущої відповідності між думками експертів щодо факторів, які розглядаються, відхиляється, адже емпіричне значення χ^2 більше від критичного рівня $\chi_{0,05}^2$: $19,79 > 9,49$, тобто можна зазначити, що існує зв'язок між міркуваннями експертів щодо факторів, які визначають ефективність менеджменту персоналу.

Отже, згідно з міркуваннями обраних експертів можна визначити вагомість впливу показників, що розглядаються, на ефективність менеджменту персоналу.

Аналіз результатів експертного оцінювання дозволяє зробити висновок про пріоритетність виокремлених складових ефективності менеджменту персоналу (див. рис. 4). Щодо соціальної складової, до складу якої входить соціальна політика, то вона займає передостаннє місце (84 бали за експертною оцінкою). Для виявлення причин такого стану, розглянемо локальні показники:

ефективність групової взаємодії, яка залежить від згуртованості колективу та стану соціально-психологічної атмосфери в ньому, що дозволяє встановити лідерів, рівень мотивації, потреби й ефективність використання різних методів управління, розробити відповідні рекомендації. Психологічна атмосфера в колективі є визначальним чинником при досягненні поставлених цілей та якості роботи як певного підрозділу, так і підприємства в цілому. Вона визначається психологічною сумісністю членів колективу, рівнем мотивації праці, стилем керівництва, політикою відносин керівництва і підлеглих та ін. Мікроклімат у сфері відносин керівництва і персоналу залежить від таких чинників, як: рівень довіри між усіма категоріями персоналу; комплекс дій та вчинків, які запроваджує керівництво по відношенню до підлеглих; характер відносин керівництва та підлеглих (гармонія стосунків та спілкування, оптимальні напрями вирішення конфліктних ситуацій); прихильність працівників до цілей підприємства, врахування їх інтересів;

ефективність соціальної політики виявляється через забезпечення персоналу відповідними пільгами та гарантіями, рівнем довіри до дій керівництва підприємства, створення соціальної інфраструктури, що сприяє підвищенню результативності управління, забезпеченню гідних умов праці та побуту працівників тощо. При невиконанні цих умов або частковому їх виконанні рівень довіри буде змінюватися у негативному напрямі та опосередковано впливати на результативність діяльності підприємства;

ефективність реалізації основних елементів роботи з персоналом

визначається станом кадрової роботи на підприємстві, яка включає дії керівництва з планування потреби в працівниках, їх добору, адаптації, розміщення, професійного навчання, з оцінки, руху, мотивації, вивільнення тощо. Як свідчить практика, ті підприємства, які застосовують передові технології роботи з персоналом, стають лідерами на ринку внаслідок того, що чим більше зацікавлені працівники в результатах роботи, тим з більшою віддачею вони працюватимуть заради досягнення організаційних цілей.

Таким чином, запропонована модель в межах теоретико-методичного підходу орієнтує дослідників на здійснення комплексної оцінки наявних ресурсів і потенційних можливостей окремого підприємства відносно підвищення ефективності менеджменту персоналу та її локальних складових, однією з яких є соціальна. Отримана оцінка дозволяє виробити відповідні теоретичні й практичні рекомендації та конкретні заходи щодо якнайшвидшого та якнайповнішого використання потенціальних можливостей підприємства. Зокрема низьке значення впливу соціальної ефективності на загальну ефективність менеджменту персоналу свідчить про недосконалість соціального забезпечення та, відповідно, обмеженість соціально спрямованих заходів на машинобудівних підприємствах. Все це вимагає пошуку додаткових джерел фінансування створення об'єктів соціальної інфраструктури, забезпечення гідних умов праці персоналу, надання можливості користування соціальними пакетами, створення позитивної групової динаміки шляхом введення до переліку заходів з розвитку персоналу тренінгів, рольових ігор, ситуативних завдань, моделювання критичних ситуацій, відродження інституту наставництва, створення засад для формування дієвої організаційної культури, формування у керівників компетентностей щодо розробки стратегії соціального розвитку колективу, соціальної структури підрозділу тощо. Таким чином, нагальним завданням в процесі забезпечення ефективності менеджменту персоналу залишається створення умов для отримання соціальної ефективності, основи соціально орієнтованого менеджменту персоналу.

Джерела

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посібник. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова – К. : Знання-Прес, 2000. – 312 с.
2. Петухов Р. М. Оценка эффективности промышленного производства : методы и показатели / Р. М. Петухов. – М. : Экономика. – 1990. – 94 с.
3. Рыжий И. Б. Стоимостные и хозрасчетные рычаги коренной перестройки управления экономикой / И. Б. Рыжий. – Львов : Свит, 1991. – 184 с.
4. Прядко В. В. Економічна ефективність виробництва товарів народного споживання : методологія і практика управління (на прикладі харчової і легкої промисловості) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук. – Рада по вивченню продуктивних сил України. / В.В. Прядко. – Київ, 2005. – 28 с.
5. Райхман Е. П. Экспертные методы в оценке качества товаров. / Е. П. Райхман, Г. Г. Азгальдов. – М.: Экономика, 1974. – 152 с.
6. Френкель А. А. Математический анализ производительности труда / А. А. Френкель. – М. : Экономика, 1968. – 168 с.
7. Клебанова Т. С. Методы прогнозирования : учебн. пособ. / Т. С. Клебанова, В. В. Иванов, Н. А. Дубровина. – Харьков : Изд. ХГЭУ, 2002. – 372 с.
8. Кэнделл М. Временные ряды / М. Кэнделл. – М. : Финансы и статистика, 1981. – 580 с.
9. Сидельников Ю. В. Теория и организация экспертного прогнозирования / Сидельников Ю. В. – М: ИМЭМО АН, 1990. – 340 с.
10. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічні аспекти забезпечення ефективності кадрового менеджменту: Монографія / Н. Л. Гавкалова, Т. В. Кайнова. Харків: Вид. ХНЕУ, 2010. – 236 с.