

УДК 331.1

*Соболев В. Г.,*

*аспірант кафедри державного управління, публічного адміністрування та регіональної економіки, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця*

## **РЕЙТИНГОВА ОЦІНКА ВАЖЛИВОСТІ СКЛАДОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ**

*Sobolev V. G.,*

*graduate student of public administration and regional economy department, Simon Kuznets  
Kharkiv National University of Economics*

## **RATING ASSESSMENT OF PERSONNEL MANAGEMENT TECHNOLOGY COMPONENTS IMPORTANCE**

Анотація.

В статті зроблено експертне оцінювання важливості складових технологій менеджменту персоналу. Визначено найважливішу складову технологій менеджменту персоналу. За допомогою методу експертних оцінок встановлено, що найбільш важливою складовою технологій менеджменту персоналу є технологія мотивації персоналу. Мотивація праці персоналу є ключовим напрямком кадрової політики підприємства. Розроблено рейтинг важливості складових технологій менеджменту персоналу за зменшенням рівня важливості: технологія мотивації персоналу; технологія контролю персоналу; технологія відбору та найму персоналу; технологія розвитку персоналу; технологія планування персоналу; технологія оцінки персоналу.

Summary.

In the article author made the expert assessment of personnel management technology components by the level of its importance. Author defined a critical component of personnel management technology. With the help of expert

assessments author found that the most important components of the personnel management technology is a staff motivation technology. Motivation of staff is a key area of HR policy of the company. A rating of personnel management technology components importance by highest level of significance: staff motivation technology; staff control technology; selection and recruitment technology; staff development technology; staff planning technology; personnel assessment technology.

Ключові слова: управління персоналом, технологія, рейтингова оцінка.

Keywords: human resource management, technology, rating assessment.

Експертна діагностика стану менеджменту персоналу підприємства сьогодні здійснюється ситуаційно, як правило, із залученням консалтингових фірм, послуги яких є витратною статтею для підприємства. Більшість існуючих нині підприємств не має строго регламентованих процедур проведення діагностичної експертизи стану менеджменту персоналу підприємства. До основних причин, що гальмують становлення діагностичних процедур на підприємствах, можна віднести складність аналітичних методик і незатребуваність результатів діагностики керівництвом, що зумовлено, зрештою, складністю висновків. Крім цього, неповна відповідність інформаційної системи підприємства вимогам діагностичної експертизи значно збільшує час проведення діагностики і ставить під сумнів її періодичність. Однак, сьогоднішня економічна ситуація змушує освоювати цей важливий елемент системи менеджменту підприємства шляхом усунення зазначених недоліків.

В економічній літературі організаційно-управлінський аналіз визначається як дослідницька діяльність, спрямована на вивчення системи цілей та стратегії їхнього досягнення, організаційної структури управління, управлінських процесів і організаційної культури. Вивченню методичних і

практичних проблем, пов'язаних із застосуванням різних способів проведення цього аналізу, присвячено наукові праці М. П. Бабічева [1], В. Р. Весніна [2], Л. І. Лукичевої [3], П. В. Журавльова [5], Е. Г. Молла [4], Р. Х. Холла [6] та ін. Однак, діагностичні технології розвиваються дуже інтенсивно, тому теорія і практика аналізу управлінських процедур у нашій країні потребує постійного розширення аналітичного інструментарію.

Метою статті є обґрунтування теоретичних засад та розробка методики визначення найважливіших складових технології менеджменту персоналу.

Для досягнення поставленої мети було поставлено наступні задачі:

використовуючи метод експертного оцінювання створити рейтинг важливості складових технології менеджменту персоналу;

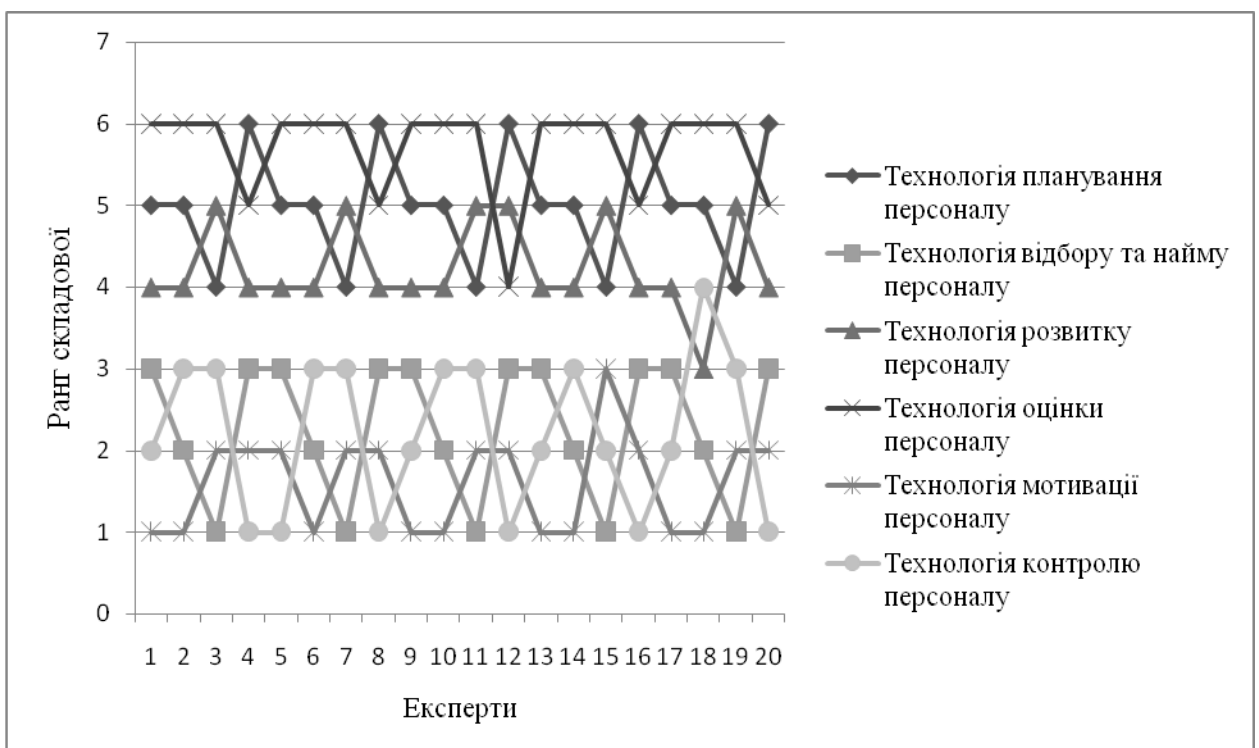
визначити найважливіші складові технології менеджменту персоналу.

Для створення впорядкованої структури технології менеджменту персоналу підприємства запропоновано застосувати класифікацію технологій менеджменту персоналу, запропоновану А. І. Турчиновим [7], яка дозволяє застосовувати потрібну складову технології менеджменту персоналу підприємства на кожному етапі управління. Загальна типологія складових технологій управління персоналом за підсистемами управління представлена на рис. 1.



**Рис. 1. Класифікація складових технологій менеджменту персоналу підприємства**

Експертам було запропоновано проранжувати за рівнем важливості складові технології менеджменту персоналу підприємства, 1 – найважливіша складова, 6 – найменш важлива. У якості експертів виступали керівники середньої ланки основних машинобудівних підприємств Харківського регіону, як регіону України, що має потужний народногосподарський комплекс, що представлений майже усіма галузями економіки країни. На долю промисловості припадає майже 50 % ВВП регіону. Після проведення опитування було отримано такі результати (рис. 2.).



**Рис. 2. Результати рейтингового оцінювання важливості складових технологій менеджменту персоналу**

Для визначення узгодженості думок експертів було застосовано коефіцієнт конкордації (від англійського «конкорд» – згода, узгодженість), що був розроблений М. Кендаллом [8] у середині ХХ століття.

Коефіцієнт конкордації – величина, що характеризує узгодженість думок експертів і достовірність отриманих результатів опитування. Він розраховується за формулою (1):

$$W = \frac{12 \times S}{m^2 \times (n^3 - n)} \quad (1)$$

де:

*m* - число експертів у групі,

*n* - число факторів,

*S* - сума квадратів різниць рангів (відхилень від середнього).

Розраховане значення коефіцієнту конкордації знаходиться в межах від 0 до 1. Якщо значення коефіцієнту більше 0,8, це дозволяє стверджувати узгодженість думок експертів і достовірність отриманих результатів дослідження. Отримане значення коефіцієнту конкордації за даними опитування дорівнює 0,83, що дозволяє стверджувати узгодженість думок експертів і достовірність отриманих результатів дослідження.

Далі для визначення сумарної оцінки важливості кожної з складових технології менеджменту персоналу розраховуємо середній показник по кожній зі складових (табл. 1)

**Таблиця 1**

**Результати розрахунку середнього показника важливості кожної з складових технології менеджменту персоналу**

Складова технології менеджменту персоналу	Технологія планування персоналу	Технологія відбору та найму персоналу	Технологія розвитку персоналу	Технологія оцінки персоналу	Технологія мотивації персоналу	Технологія контролю персоналу
Середній показник	5	2,25	4,25	5,7	1,6	2,2

Аналізуючи дані табл. 1 можна проранжувати складові технології менеджменту персоналу за ступенем їх важливості:

технологія мотивації персоналу;  
технологія контролю персоналу;  
технологія відбору та найму персоналу;  
технологія розвитку персоналу;  
технологія планування персоналу;  
технологія оцінки персоналу.

Таким чином, за допомогою методу експертних оцінок було встановлено, що найбільш важливою, на думку експертів, є технологія мотивації персоналу. Мотивація праці персоналу є ключовим напрямком кадрової політики підприємства. Мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації наявного кадрового потенціалу. Основна мета процесу мотивації - це отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства. Також було розроблено рейтинг важливості складових технологій менеджменту персоналу за зменшенням рівня важливості: технологія мотивації персоналу; технологія контролю персоналу; технологія відбору та найму персоналу; технологія розвитку персоналу; технологія планування персоналу; технологія оцінки персоналу.

#### Література.

1. Бабічев М. П. Організація управління промисловим підприємством: [навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни] / М. П. Бабічев, С. В. Карпенко, Є. В. Шевчук та ін. – К. : КНЕУ, 2004. – 290 с.
2. Веснин В. Р. Основы менеджмента : учебник / В. Р. Веснин. – М. : Триада, Лтд, 1996. – 384 с.
3. Лукичева Л. И. Управление организацией : учебн. пособ. / Л. И. Лукичева. – М. : Омега-Л, 2004. – 360 с.

4. Молл Е. Г. Менеджмент. Организационное поведение : учебн. пособ. / Е. Г. Молл. – М. : Финансы и статистика, 1999. – 160 с.
5. Журавлев П. В. Теория системного менеджмента : учебник / П. В. Журавлев, Р. С. Седегов, В. Г. Янчевский и др. – М. : Издательство «Экзамен», 2002. – 512 с.
6. Холл Р. Х. Организации: структуры, процессы, результаты / Р. Х. Холл. – СПб : Питер, 2001. – 512 с.
7. Управление персоналом: Учебник. / Под общ. Ред. А. И. Турчинова. – М.: Изд-во РАГС, 2002. – 484 с.
8. Кендэл М. Ранговые корреляции / М. Кендэл. М. : Статистика, 1975. – 216 с.