

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ УМОВ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

©2018 БОЛОТОВА О. О.

УДК 005.95:005.336.1

Болотова О. О. Методичний підхід щодо визначення умов організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства

Метою статті є розробка методичного підходу щодо визначення умов організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства. Реалізація запропонованого методичного підходу відбувається в контексті чотирьох етапів. Обґрунтовано важливість використання альтернативного підходу щодо визначення рівня економічної та організаційної складових забезпечення ефективності менеджменту персоналу, який базується на одночасній оцінці безлічі класифікаційних ознак із використанням методу експертних оцінок, а саме: соціологічної експертизи. Використання даного підходу сприятиме визначенню пріоритетних напрямів розвитку підприємства в сфері менеджменту персоналу, забезпеченню своєчасності та результативності прийняття управлінських кадрових рішень, гарантуванню підвищення якості процесів менеджменту.

Ключові слова: ефективність менеджменту персоналу, організаційно-економічне забезпечення, умови організаційно-економічного забезпечення менеджменту персоналу, соціологічна експертиза, матриця розміщення промислових підприємств.

Рис.: 2. Бібл.: 12.

Болотова Олена Олегівна – аспірантка кафедри державного управління, публічного адміністрування та регіональної економіки, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (пр. Науки, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: olena.bolotova@gmail.com

УДК 005.95:005.336.1

Болотова Е. О. Методический подход к определению условий организационно-экономического обеспечения эффективности менеджмента персонала предприятия

Целью статьи является разработка методического подхода к определению условий организационно-экономического обеспечения эффективности менеджмента персонала предприятия. Реализация предложенного методического подхода происходит в контексте четырех этапов. Обоснована важность использования альтернативного подхода к определению уровня экономической и организационной составляющих обеспечения эффективности менеджмента персонала, основанного на одновременной оценке множества классификационных признаков с использованием метода экспертных оценок, а именно: социологической экспертизы. Применение данного подхода будет способствовать определению приоритетных направлений развития предприятия в сфере менеджмента персонала, обеспечению своевременности и результативности принятия управленческих кадровых решений, обеспечению повышения качества процессов управления.

Ключевые слова: эффективность менеджмента персонала, организационно-экономическое обеспечение, условия организационно-экономического обеспечения менеджмента персонала, социологическая экспертиза, матрица размещения промышленных предприятий.

Рис.: 2. Библ.: 12.

Болотова Елена Олеговна – аспирантка кафедры государственного управления, публичного администрирования и региональной экономики, Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця (пр. Науки, 9а, Харьков, 61166, Украина)

E-mail: olena.bolotova@gmail.com

UDC 005.95:005.336.1

Bolotova O. O. The Methodical Approach to Determination of Conditions of Organizational-Economic Provision of Efficiency of Staff Management of Enterprise

The article is aimed at developing a methodical approach to determining the conditions of organizational-economic provision of efficiency of the enterprise's staff management. Implementation of the proposed methodical approach takes place in the context of four stages. The article substantiates importance of using an alternative approach to determining the level of economic and organizational components of providing the efficiency of staff management, based on simultaneous estimation of a set of classification characteristics using the method of expert estimations, i.e.: sociological examination. Application of this approach will help to determine the priority directions of the enterprise development in the sphere of staff management, to ensure timeliness and effectiveness of managerial decision-making on personnel, to ensure increase in quality of management processes.

Keywords: efficiency of staff management, organizational-economic provision, conditions of organizational-economic provision of staff management, sociological examination, matrix of placement of industrial enterprises.

Fig.: 2. Bibl.: 12.

Bolotova Olena O. – Postgraduate Student of the Department of Public Management, Public Administration and Regional Economics, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (9a Nauky Ave., Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: olena.bolotova@gmail.com

Зміни, що відбуваються у світових економічних процесах на початку ХХІ століття, ставлять перед бізнесом нові виклики: необхідність концентрувати на основі використання нематеріальних ресурсів, розвиватися в контексті економіки знань, винаходити не лише нові продукти, але й нові бізнес-моделі. Об'єктивна необхідність виживання за визначених умов змушує підприємства кардинально змінюватись. Основою таких змін є переосмислення управлінських технологій та інструментів, спрямованих на забезпечення стратегічного успіху шляхом

впровадження найкращих практик і новітніх теоретичних підходів до менеджменту персоналу. У цьому зв'язку виникає необхідність визначення умов забезпечення ефективності менеджменту персоналу на промислових підприємствах з метою побудови відповідної результативної системи.

Питання щодо визначення та аналізу умов забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства є предметом дослідження таких відомих вчених, як Т. Базаров [10], Н. Гавкалова [3], Б. Єрьомін [10], А. Кібанов [6], С. Шекшня [12] та

інші. Враховуючи досліджені теоретичні аспекти організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу та детальний аналіз теорій оцінки ефективності менеджменту персоналу, виявлено першочергову необхідність у вдосконаленні процесу визначення умов організаційного та економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу. Дане твердження підтверджується також відсутністю підходів до оцінки окремо організаційної та економічної складових забезпечення ефективності менеджменту персоналу. Слід також зазначити, що більшість промислових підприємств Харківської області взагалі не визначає умови забезпечення ефективності менеджменту персоналу в рамках цих складових. Отже, особливої актуальності набуває обґрунтування процесу визначення умов забезпечення ефективності менеджменту персоналу в контексті дослідження організаційної та економічної складових. У зв'язку з цим метою статті є розробка методичного підходу щодо визначення умов організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства.

Для чіткого розуміння комплексу важливих умов забезпечення ефективності менеджменту персоналу необхідно прослідити сутність теоретичних підходів учених, що розкривають розуміння природи, сутності та структури організаційно-економічного забезпечення. Так, організаційне забезпечення передбачає реалізацію комплексу організаційних форм і методів, які забезпечують формування, розвиток і вдосконалення виробничої системи [5, с. 31].

На думку О. Попова [9, с. 46], організаційне забезпечення процесу обумовлює роль та взаємозв'язки кожної структурної ланки, завдання, функції, методи, способи функціонування, забезпечує поєднання та взаємодію елементів системи. У цьому ж контексті відомий вчений І. Булеєв розуміє під організаційно-економічним механізмом сукупність форм, методів та інструментів управління [2].

Отже, організаційне забезпечення ефективності менеджменту персоналу, це, передусім, сукупність документів, що встановлюють організаційну структуру, права та обов'язки персоналу в процесі здійснення кадрової політики.

За визначенням М. Новікової [8], економічне забезпечення має базуватися на системі інформаційного забезпечення процесів взаємодії, що включає моніторинг інформації щодо складових бізнес-середовища.

Ряд науковців розглядають забезпечення через дію відповідного механізму, який трактують як сукупність організаційних та економічних форм і методів, пов'язаних в єдиний порядок якого-небудь виду діяльності [1; 7].

Особливості термінологічних аспектів щодо визначення «механізму» наводиться в [11], де автор

пропонує визначити механізм з позиції процесного підходу, що передбачає можливість його конструювання стандартними способами та прийомами функціонального моделювання. На думку вченого, забезпечення є одним з елементів механізму, дієвим важелем запуску його принципової дії, необхідним компонентом, що узгоджує інтереси керуючої та керованої підсистем із чинниками зовнішнього та внутрішнього середовища. Тому визначити схожість між цими категоріями нелогічно.

Таким чином, економічне забезпечення включає систему економічних методів, які спрямовані на підвищення ефективності виробничої системи; це комплекс взаємопов'язаних та чітко організованих заходів, які реалізуються за допомогою різних методів господарювання та забезпечують раціональне протікання певних економічних процесів; також це підсистема оцінки та аналізу будь-якого виду діяльності, підсистема планування, підсистема контролю, підсистема мотивації та стимулювання. Тому економічне забезпечення ефективності менеджменту персоналу передбачає застосування економічних важелів регулювання й використання положень кадрової політики підприємства.

Вищенаведені підходи авторів до розуміння організаційного та економічного забезпечення є підставою уточнення сутності поняття «організаційно-економічне забезпечення ефективності менеджменту персоналу», зміст якого ґрунтується на авторській інтерпретації ефективності менеджменту персоналу та представляє собою, перш за все, сукупність організаційних і економічних параметрів системи забезпечення ефективності менеджменту персоналу. Причому система досліджується у традиційному науковому визначенні як сукупність взаємопов'язаних елементів, а щодо забезпечення ефективності менеджменту персоналу – на вході виступає сукупність організаційних та економічних параметрів, а на виході – результати забезпечення ефективності менеджменту персоналу.

Необхідно зазначити, що відомий російський дослідник С. Шекшня розглядає такі головні умови забезпечення ефективності менеджменту персоналу:

- ✦ зв'язок системи управління персоналом з цілями підприємства через неможливість визначення ефективності менеджменту персоналу окремими частковими показниками, оскільки це призводить до «ізоляції служби людських ресурсів, перетворення її в організацію в організації – «річ у собі» [12, с. 208];
- ✦ відповідність системи управління персоналом стану зовнішнього середовища та культурі організації – врахування впливу зовнішніх і внутрішніх факторів;
- ✦ цілісність системи управління персоналом, яка повинна забезпечуватися несуперечливими управлінськими сигналами, ефектив-

ним зворотним зв'язком і постійною взаємодією спеціалістів з менеджменту персоналу та лінійних керівників;

- ✦ участь керівництва підприємства у процесі менеджменту персоналу;
- ✦ компетентна служба менеджменту персоналу, що постійно розвивається.

Головними засадами забезпечення ефективності менеджменту персоналу є управління даними у вигляді статистики людських ресурсів як інформаційної бази прийняття рішень і реалізації компетенцій, під якими автор розуміє демонстрацію працівником здатності виконувати визначені виробничі функції, що поєднують, знання, вміння і навички та мотивацію і описують його поведінку [12, с. 66].

Беручи до уваги недостатню дослідженість зазначеної проблематики, визначення умов забезпечення ефективності менеджменту персоналу на промислових підприємствах у контексті дослідження організаційної та економічної складових запропоновано здійснювати в певній послідовності, яку надано на *рис. 1*.

Для визначення рівня економічної та організаційної складових забезпечення ефективності ме-

неджменту персоналу було запропоновано застосувати альтернативний підхід, який базується на одночасній оцінці безлічі класифікаційних ознак із використанням методу експертних оцінок (соціологічної експертизи).

Необхідно зазначити, що в дослідженні експертами-респондентами буде виступати група працівників підприємства (робітники цеху та фахівці відділу управління персоналом і кадрової служби). На відміну від анкетного опитування для соціологічної експертизи розробляються не великі анкети з численними питаннями, а документ в одну сторінку. Заповнення листа експертизи займає небагато часу та полегшує процес обробки отриманої інформації. Отже, відповідь респондента-експерта полягає в тому, що він виставляє кожному із запропонованих можливих та альтернативних варіантів рішень кількісну оцінку в балах, виражаючи тим самим свою думку про значущість, перевагу того чи іншого варіанта рішення.

Слід акцентувати увагу на тому, що процедура підготовки та проведення соціологічної експертизи складається з декількох послідовних етапів: обґрун-

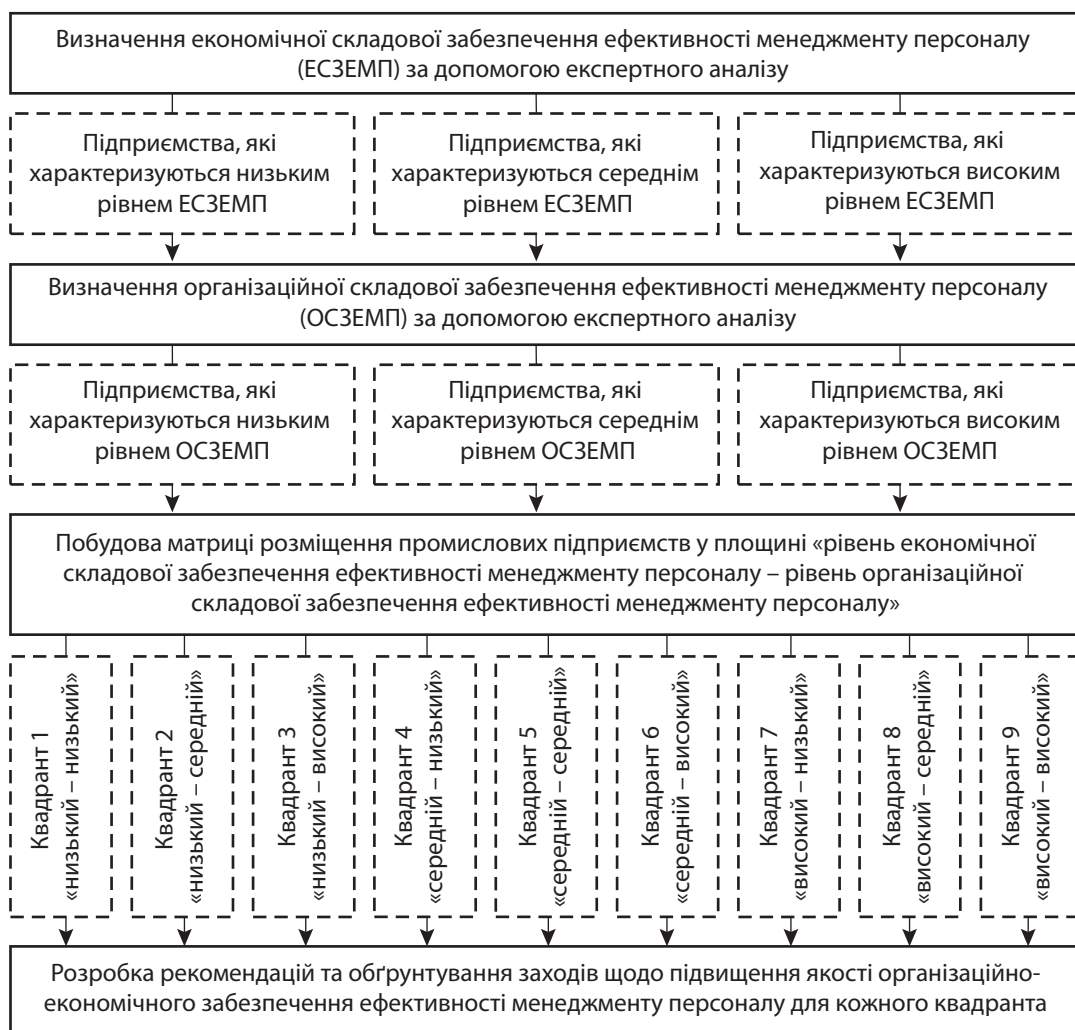


Рис. 1. Послідовність визначення умов організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу на промислових підприємствах

тування та вибір проблеми дослідження; підготовка до проведення експертизи (формулювання питання, набір варіантів відповідей, розробка форми листа експертизи); підбір групи експертів та визначення її кількості; проведення експертизи; статистична обробка оцінок; отримання висновків і розробка рекомендацій.

Дуже важливою і необхідною умовою коректно та правильно розробленого листа експертизи є однозначність розуміння сенсу, змістовного формулювання кожної із запропонованих відповідей на поставлене запитання. Тільки в цьому випадку кількісні оцінки можна буде порівняти та об'єктивно відобразити якісну сторону досліджуваного явища.

Варто також зазначити, що підбір групи експертів та визначення їх вичерпної кількості є достатньо важким завданням. Так, найбільш популярним підходом щодо простого вирішення цієї проблеми є встановлення максимальної і мінімальної межі чисельності групи. Даний підхід ґрунтується на врахуванні двох умов: стабілізації середньої оцінки прогнозованої характеристики та високої середньої компетентності групи експертів.

При проведенні експертного аналізу слід врахувати рівень суб'єктивізму та можливі розбіжності у відповідях експертів. Тому важливим кроком у дослідженні є визначення узгодженості думок експертів за допомогою розрахунку коефіцієнта конкордації.

Враховуючи важливість та серйозність порушених питань, які стосуються також подальшого витрачання ресурсів і капіталовкладень у персонал, необхідно провести додаткову статистичну обробку вихідних даних з метою підвищення достовірності обґрунтованості отриманих результатів. Для цього слід: урахувати коефіцієнт компетентності експертів; провести статистичне вирівнювання рядів оцінок по кожній відповіді; визначити коефіцієнти згоди експертів з відповідями і в цілому по експертизі. Блок-схему повного алгоритму проведення соціологічної експертизи наведено на *рис. 2*.

Зведена матриця остаточної обробки оцінок соціологічної експертизи потребує заповнення таких складових: фактичний середній бал (ФСБ); попередній ранг впливу (ПРВ); наведений середній бал (НСБ); середньоквадратичне відхилення (СКВ); верхня допустима межа оцінок (Дмакс); нижня допустима межа оцінок (Дмін); остаточний середній бал (ОСБ); остаточний ранг впливу (ОРВ); коефіцієнт згоди остаточний (КЗО); коефіцієнт згоди груповий (КЗГ).

Зазначимо, що зведена матриця дозволяє порівняти попередні й остаточні оцінки, встановити, чи змінилися ранги впливу внаслідок вирівнювання рядів, оцінити ступінь згоди експертів. Окрім цього, повна статистична обробка оцінок соціологічної експертизи дає можливість зробити досить обґрунтовані висновки про переваги того чи іншого питання в колективі. У результаті встановлюється так званий рейтинг кожної відповіді.

Після отриманих даних складається підсумкова таблиця результатів експертизи, в якій на змістовному рівні відображається проранжований ряд відповідей, розташованих в порядку убудування значущості кожної відповіді, які доповнюються відповідною величиною остаточного середнього балу та коефіцієнтами згоди.

Отже, застосування такого простого і досить універсального способу експертної оцінки, як соціологічна експертиза, дозволить провести відповідні дослідження з метою отримання фактичної інформації про стан персоналу, його поведінку та ступень задоволеності працею, про ставлення до виробничої політики підприємства, громадську думку з найбільш важливих питань економічної діяльності, про перспективи розвитку підприємства, що в підсумку сприятиме отриманню постійної, достовірної та представницької інформації зворотного зв'язку для розробки й ефективної реалізації управлінських рішень.

Окрім цього, особливістю реалізації запропонованого підходу на підприємстві є можливість врахувати думку й інтереси більшості членів колективу, рішення всебічно обговорюються, не нав'язуються робочим або «впроваджуються» силою наказу.

ВИСНОВКИ

Таким чином, у роботі запропоновано методичний підхід щодо визначення умов організаційно-економічного забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства, який, на відміну від існуючих, включає оцінку як економічної, так і організаційної складової забезпечення ефективності менеджменту персоналу з використанням соціологічної експертизи та матричного підходу для розміщення промислових підприємств у площині «рівень економічної складової забезпечення ефективності менеджменту персоналу – рівень організаційної складової забезпечення ефективності менеджменту персоналу». Їх реалізація на підприємстві дозволяє забезпечити своєчасність та результативність прийняття управлінських кадрових рішень, визначити пріоритетні напрями його розвитку у сфері менеджменту персоналу та гарантувати підвищення якості процесів менеджменту. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Букреев А. М. Организационно-экономический механизм кризисного управления: теория и практика. Воронеж: Изд-во ВУГУ, 2000. 164 с.
2. Булеев И. П. Формирование организационно-экономического механизма управления предприятием по обработке цветных металлов: монография. Донецк: ИЭП НАН Украины, 1993. 262 с.
3. Гавкалова Н. Л. Социально-экономический механизм эффективности менеджменту персоналу: методология та кон-

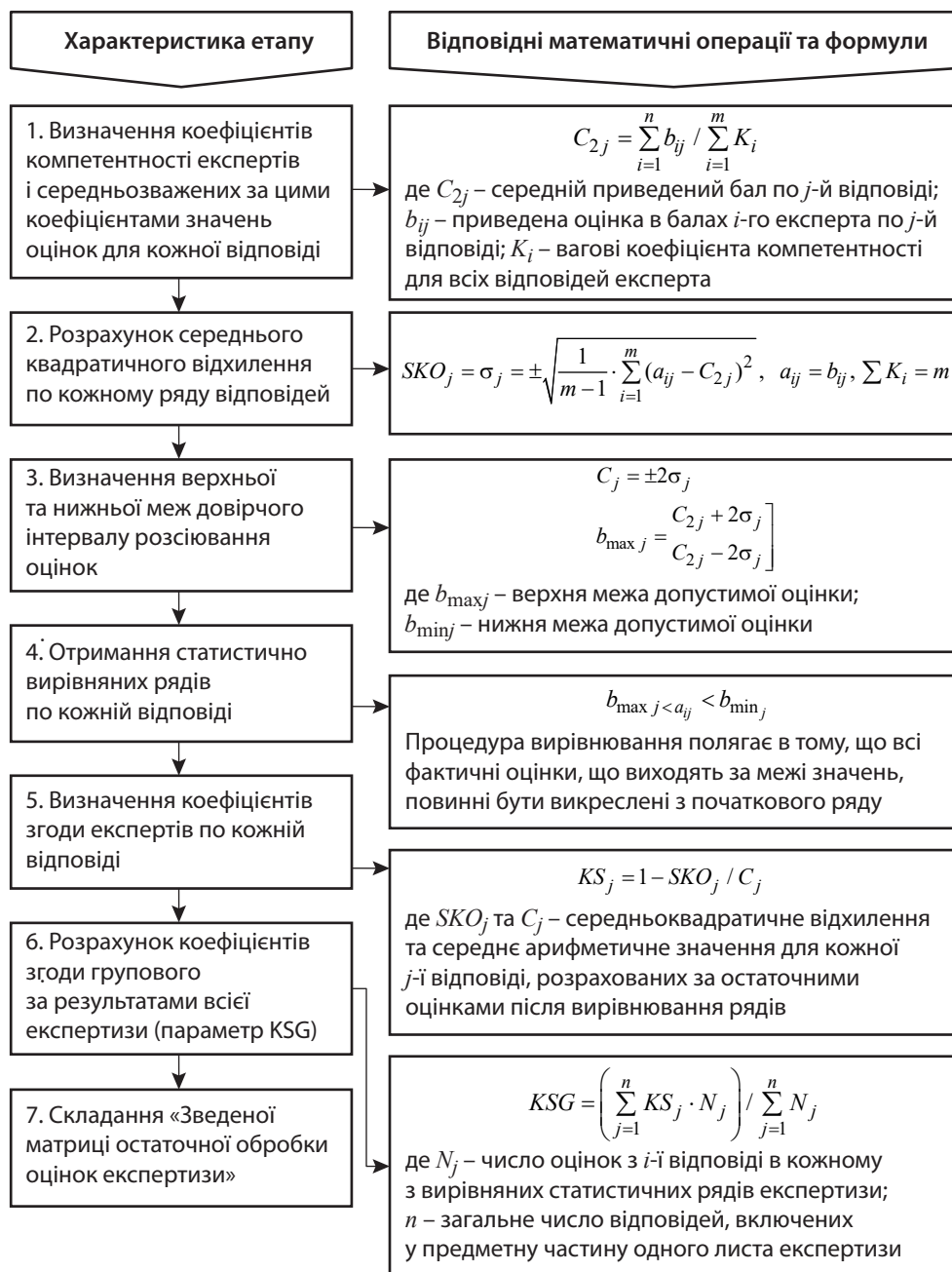


Рис. 2. Блок-схема повного алгоритму проведення соціологічної експертизи

Джерело: побудовано на основі узагальнення [4, с. 186].

цепція формування : монографія. Харків : Вид-во ХНЕУ, 2007. 400 с.

4. Глазов М. М., Фирова І. П., Истомина О. Н. Управление персоналом: анализ и диагностика персонал-менеджмента. СПб. : ООО «Андреевский издательский дом», 2007. 251 с.

5. Дударев Д. Н., Дударева О. В. Организационно-экономический механизм развития производственных систем : монография. Воронеж : Научная книга, 2008. 199 с.

6. Кибанов А. Я., Митрофанова Е. А., Эсаулова И. А. Экономика управления персоналом. М., 2013. 427 с.

7. Музиченко А. С., Малюга Л. М. Організаційно-економічний механізм стимулювання інноваційної діяльності в АПК. *Економіка АПК*. 2009. № 11. С. 38–43.

8. Новікова М. М. Економічний механізм взаємодії системи управління трудовим потенціалом підприємства

та бізнес-середовища // Проблеми та шляхи вдосконалення економічного механізму підприємницької діяльності : Міжнародна науково-практична конференція (м. Харків, 24–25 квітня 2009 р.). Харків : Вид. ХНЕУ, 2009. С. 45.

9. Попов О. Є. Теоретико-методологічні та концептуальні засади формування організаційно-економічного механізму корпоративного управління : монографія. Харків : ФОРМ Александрова К. М. ; ВД «ІНЖЕК», 2009. 390 с.

10. Управление персоналом / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ЮНИТИ, 2002. 560 с.

11. Чаленко А. Ю. О понятийной неопределенности термина «механизм» в экономических исследованиях. *Економіка промисловості*. 2010. № 3. С. 26–33.

12. Шекшня С. В. Управление человеческими ресурсами в России и СНГ: сегодня и завтра. М., 1998. 224 с.

Науковий керівник – Гавкалова Н. Л., доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри державного управління, публічного адміністрування та регіональної економіки, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

REFERENCES

Bukreyev, A. M. *Organizatsionno-ekonomicheskii mekhanizm krizisnogo upravleniya: teoriya i praktika* [The organizational and economic mechanism of crisis management: theory and practice]. Voronezh: Izd-vo VUGU, 2000.

Buleyev, I. P. *Formirovaniye organizatsionno-ekonomicheskogo mekhanizma upravleniya predpriyatiyem po obrabotke tsvetnykh metallov* [Formation of the organizational and economic mechanism for managing the enterprise for the processing of non-ferrous metals]. Donetsk: IEP NAN Ukrainy, 1993.

Chalenko, A. Yu. "O poniatiynoy neopredelennosti termina «mekhanizm» v ekonomicheskikh issledovaniyakh" [On the conceptual uncertainty of the term "mechanism" in economic research]. *Ekonomika promyslovosti*, no. 3 (2010): 26-33.

Dudarev, D. N., and Dudareva, O. V. *Organizatsionno-ekonomicheskii mekhanizm razvitiya proizvodstvennykh sistem* [The organizational and economic mechanism for the development of production systems]. Voronezh: Nauchnaya kniga, 2008.

Glazov, M. M. et al. *Upravleniye personalom: analiz i diagnostika personal-menedzhmenta* [Personnel management: analysis and diagnosis of personnel management]. St. Petersburg: Andreyevskiy izdatelskiy dom, 2007.

Havkalova, N. L. *Sotsialno-ekonomichnyi mekhanizm efektyvnosti menedzhmentu personalu : metodolohiia ta kontsepsiia*

formuvannia [Socio-economic mechanism of efficiency of personnel management: methodology and concept of formation]. Kharkiv: Vyd-vo KhNEU, 2007.

Kibanov, A. Ya., Mitrofanova, Ye. A., and Esaulova, I. A. *Ekonomika upravleniya personalom* [Economics of personnel management]. Moscow, 2013.

Muzychenko, A. S., and Maliuha, L. M. "Orhanizatsiino-ekonomichnyi mekhanizm stymuliuвання innovatsiinoi diialnosti v APK" [Organizational and economic mechanism of stimulation of innovation activity in agroindustrial complex]. *Ekonomika APK*, no. 11 (2009): 38-43.

Novikova, M. M. "Ekonomichnyi mekhanizm vzaiemodii systemy upravlinnia trudovym potentsialom pidpriemstva ta biznes-seredovyshcha". In *Problemy ta shliakhy vdoskonalennia ekonomichnoho mekhanizmu pidpriemnytskoi diialnosti*. Kharkiv: Vyd-vo KhNEU, 2009.

Popov, O. Ye. *Teoretyko-metodolohichni ta kontseptualni zasady formuvannia orhanizatsiino-ekonomichnoho mekhanizmu korporatyvnoho upravlinnia* [Theoretical-methodological and conceptual principles of formation of the organizational and economic mechanism of corporate governance]. Kharkiv: FOP Aleksandrova K. M. ; VD «INZHEK», 2009.

Shekshnya, S. V. *Upravleniye chelovecheskimi resursami v Rossii i SNG: segodnya i zavtra* [Human resource management in Russia and the CIS: today and tomorrow]. Moscow, 1998.

Upravleniye personalom [Personnel Management]. Moscow: YuNITI, 2002.