

Л. Г. Миронова,
к. е. н., доцент, Класичний приватний університет

ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ РЕЙТИНГОВОГО ПІДХОДУ

У статті автором запропоновано систему комплексного оцінювання ефективності впровадження рейтингового управління трудовим потенціалом. Оцінювання ефективності від використання рейтингового підходу здійснюється в межах інформаційно-аналітичної системи шляхом зіставлення інвестицій у розвиток трудового потенціалу та отриманих результатів.

A system of comprehensive assessment effectiveness of implementation management employment potential's rating proposed in this article by the author. Assessment of effectiveness management enterprise's labor potential on the basis of rating approach carried out within the information-analytical system by comparing investments in the development of labor potential and results.

Ключові слова: ефективність, підприємство, трудовий потенціал, інвестиції, оцінювання, рейтингове управління.

Key words: effectiveness, enterprise, employment potential, investment, evaluation, rating management.

ВСТУП

Моделювання управління трудовим потенціалом підприємства повинно здійснюватись як безперервний циклічний процес, який містить оцінювання поточного стану трудового потенціалу і його відповідності цілям розвитку підприємства, прийняття рішень щодо формування управляючого впливу на поведінку працівників підприємства, на їх мотивацію до найповнішого використання та розвитку свого трудового потенціалу, відстеження реакції — результату управляючого впливу, оцінювання результативності та ефективності управлінських рішень.

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧІ

Проблемам формування, використання та розвитку трудового потенціалу присвячено численні праці українських та зарубіжних вчених, серед яких І. Бажан, Д. Богиня, Н. Гавкалова, Е. Лібанова, Д. Новиков, С. Пирожков, М. Семікіна та інші.

Проблемам рейтингового управління, зокрема побудові рейтингових моделей, присвячені праці відомих вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема В. Вітлінського, П. Горського, О. Іванова, А. Кармінського, Ю. Лисенка, А. Садекова, С. Смірнова, В. Тимохіна, та молодих вчених О. Балакай, М. Беляєва, О. Богатова, Д. Гапчич, Н. Жиготької, Ю. Кошелюка.

Однак, незважаючи на вагомий науковий та практичний результати, отримані вищезазначеними науковцями, проблема оцінювання ефективності управління трудовим потенціалом підприємства, заснована на рейтинговому підході, яка дала б змогу активізувати процеси розвитку як індивідуального трудового потенціалу окремих працівників, так і загального потенціалу підприємства, не вирішена, що й зумовлює актуальність дослідження, його мету та завдання.

РЕЗУЛЬТАТИ

В концепції моделювання управління трудовим потенціалом в постіндустріальній економіці, яка розроб-

лена автором [1], зазначається, що заключним етапом управління трудовим потенціалом підприємства є оцінювання ефективності від використання рейтингового підходу.

У дослідженнях сучасних українських вчених значна увага приділено вирішенню саме цієї проблеми. Так, Г. Куликовим [2] проведено системний аналіз складових економічної і соціальної ефективності мотивації праці на підприємствах промисловості для її оцінювання і подальшого підвищення; ефективність мотивації оцінюється за наслідками діяльності працівників і підприємства, а також за характеристиками, що визначають відношення до праці. Так, разом із загальною ефективністю функціонування мотиваційної системи запропоновано розглядати часткову ефективність її окремих частин і чинників, що впливають на неї. Мірою часткової ефективності є її внесок у загальну ефективність.

У дослідженні [2] обґрунтовано, що доцільно розрізняти економічну і соціальну ефективність мотивації трудової діяльності. Як відомо, названі види ефективності є відношенням економічного або соціального ефекту до необхідних на його досягнення витрат і неминує є оціночною категорією, оскільки завжди пов'язані з відношенням цінності результату до цінності витрат. Економічна ефективність мотивації праці розглядає різні співвідношення економії (прибутку) до витрат на її створення і включає такі показники, як коефіцієнт економічної ефективності, термін окупності капітальних витрат, приведені витрати, річний економічний ефект. Водночас, на думку Г. Куликова, соціальна ефективність мотивації трудової діяльності значною мірою залежить від форм і методів роботи з персоналом. Незважаючи на складність формалізації оцінювання соціальної ефективності мотивації трудової діяльності, існують об'єктивні показники, зокрема підвищення рівня лояльності персоналу, зниження плинності кадрів тощо.

У працях С. Пучкової [3] також виділяються два види ефективності використання трудових ресурсів: економічна та соціальна (рис. 1).

Таким чином, при оцінюванні ефективності рейтингової системи управління трудовим потенціалом необхідно враховувати два напрями: успішність просування до іде-



Рис. 1. Система показників ефективності здійснення функцій управління людськими ресурсами на основі методу досягнення цілей (за С. Пучковою [3])

ального стану, окресленого стратегічними цілями розвитку підприємства, та підвищення загальної продуктивності діяльності підприємства. За кожним з напрямів доцільно виділяти суто економічну та соціально-економічну складові.

Ідеальний стан трудового потенціалу, який відповідає стратегічним цілям розвитку підприємства, зафіксовано у нормативних значеннях показників оцінювання, тому чим сильніше зменшується значення середньої інтегральної оцінки \bar{I}_0 , яка підраховується по підприємству, тим більший економічний ефект за першим напрямом:

$$\Delta \bar{I} = \bar{I}_0 - \bar{I}_t \quad (1)$$

де \bar{I}_0 — базове значення середньої інтегральної оцінки;

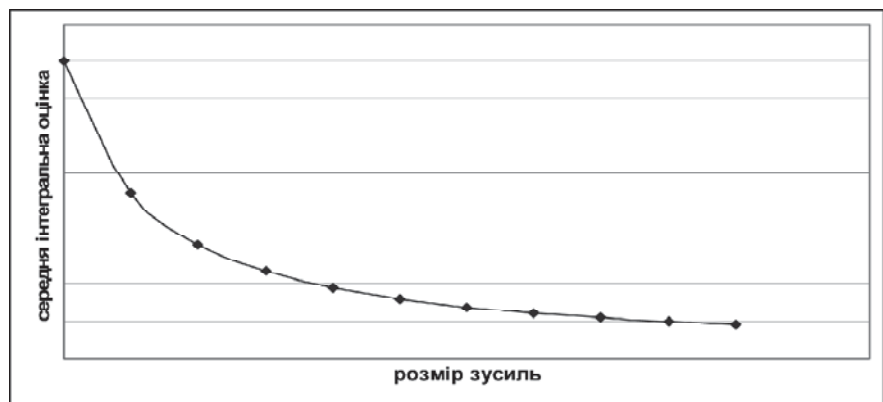


Рис. 2. Схематичне зображення залежності середньої інтегральної оцінки від прикладених зусиль

\bar{I}_t — значення середньої інтегральної оцінки на момент рейтингового оцінювання після здійснення інвестицій в рейтингове управління.

Залежність динаміки середньої інтегральної оцінки від прикладених зусиль є нелінійною і спадаючою згідно з дією ефекту насичення (рис. 2).

У найпростішому випадку таку залежність описує гіперболічна крива:

$$\bar{I} = \frac{1}{1/I_0 + \varepsilon q} \quad (2),$$

де q — сумарний обсяг інвестицій у покращення використання та розвиток трудового потенціалу, здійснений як підприємством, так і окремими працівниками, грн.;

ε — параметр моделі, який характеризує віддачу від інвестицій, 1/грн.

Враховуючи (1) та (2), отримаємо:

$$\Delta \bar{I} = \bar{I}_0 - \bar{I}_t = \frac{\varepsilon q_t (\bar{I}_0)^2}{1 + \varepsilon q_t \bar{I}_0} \quad (3),$$

тобто економічний ефект за першим напрямом нелінійно залежить від початкового стану трудового потенціалу, прикладених зусиль та коефіцієнта віддачі від інвестицій в трудовий потенціал.

Відповідно, ефективність визначатиметься як:

$$\frac{\Delta \bar{I}}{q_t} = \frac{\varepsilon (\bar{I}_0)^2}{1 + \varepsilon q_t \bar{I}_0} \quad (4).$$

З (4) видно, що ефективність інвестицій в трудовий потенціал підприємства зменшується за гіперболічним законом, тому при досягненні визначеного керівництвом рівня середньої інтегральної оцінки, наприклад 0,01, цілі розвитку трудового потенціалу, які відповідають стратегічним цілям розвитку підприємства, можна вважати досягнутими, і необхідно внести зміни в стратегічні цілі для подальшого розвитку.

Що стосується соціально-економічного ефекту, то він полягає в підвищенні активності працівників підприємства щодо розвитку власного індивідуального трудового потенціалу з урахуванням інтересів стратегічного розвитку підприємства. Для оцінювання цього ефекту розглянемо структуру інвестицій в розвиток трудового потенціалу:

$$q = Q + \sum_{n=1}^N Q_n \quad (5),$$

де Q — інвестиції підприємства в трудовий потенціал в умовах рейтингового управління;

$\sum_{n=1}^N Q_n$ — сумарні інвестиції працівників в індивідуальний трудовий потенціал;

N — кількість працівників, що підлягають рейтинговому оцінюванню.

Тоді відношення інвестицій працівників до загальної суми інвестицій буде характеризувати соціально-економічний ефект від впровадження системи рейтингового управління трудовим потенціалом.

Переїдемо до розгляду другого напрямку оцінювання ефективності рейтингового управління, а саме — за результатами зростання продуктивності діяльності підприємства. Для моделювання ефекту будемо вико-

ристовувати виробничу функцію Коба-Дугласа, вдосконалену з урахуванням особливостей рейтингового управління. Нехай:

$$Y = e^{\alpha_0} K^{\alpha_1} L_1^{\alpha_2} L_2^{\alpha_3} \quad (6),$$

де Y — обсяг виробленої продукції в грошовому вимірі;

e^{α_0} параметр моделі, що враховує вплив факторів, які не включено до моделі;

K — витрати капіталу;

L_1 — витрати на оплату праці, без урахування преміального фонду за місце у рейтингу;

L_2 — витрати на розробку та впровадження системи рейтингового управління, включаючи розмір преміального фонду, витрати на підтримку функціонування інформаційно-аналітичної системи рейтингового управління тощо;

$\alpha_1 > 0, \alpha_2 > 0, \alpha_3 > 0$ — параметри, які характеризують внесок відповідних факторів виробництва.

Оцінювання параметрів моделі (6) здійснюється методами регресійного аналізу на основі статистичних даних спостережень за діяльністю підприємства в умовах рейтингового управління трудовим потенціалом. Загальну відповідь щодо існування позитивного впливу впровадження рейтингового управління на результати діяльності підприємства можна отримати шляхом аналізу статистичної значущості параметра α_3 : якщо він статистично значущий, то позитивний вплив є. Чим більше значення параметру α_3 , тим значніший вплив рейтингового управління трудовим потенціалом на діяльність підприємства.

Соціально-економічний ефект від впровадження рейтингового управління трудовим потенціалом за другим напрямом полягає в збільшенні рівня доходів працівників за рахунок розподілу преміального фонду за результатами рейтингування. Кількісну оцінку можна отримати шляхом обрахування відношення сумарних доходів працівників (заробітної плати та премії) до фонду заробітної плати.

ВИСНОВКИ

У статті автором запропонована система комплексного оцінювання ефективності впровадження рейтингового управління трудовим потенціалом, яка враховує інтереси підприємства і працівників і дає змогу приймати обґрунтовані рішення щодо інвестицій підприємства у використання та розвиток трудового потенціалу.

Література:

1. Миронова Л.Г. Концепція моделювання управління трудовим потенціалом в постіндустріальній економіці / Л.Г. Миронова // Економіка і держава. — 2011. — № 9. — С. 31—33.
 2. Куликов Г.Т. Мотивация труда наёмных работников: монография. — 2-е изд., перераб. — К.: НАН Украины, ин-т демограф. и социал. Исслед, 2006. — 244 с.
 3. Розробка комплексної системи розвитку трудового потенціалу: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.06.01 / С.І. Пучкова; Одес. держ. екон. ун-т. — О., 2003. — 22 с.
- Стаття надійшла до редакції 17.10.2011 р.