

МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОЦІНКИ ДІЄВОСТІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

© 2018 ЛАПТЄВ В. І.

УДК 338.3.07

Лаптев В. І. Методичне забезпечення оцінки дієвості управління людськими ресурсами

Статтю присвячено актуальному питанню дослідження дієвості наявних методів управління людськими ресурсами. Метою цієї статті є обґрунтування етапів, принципів, методів, підходів щодо оцінки тенденцій розвитку людських ресурсів і стану системи управління ними в контексті визначення переваг і проблем в управлінні людськими ресурсами на макро-, мезо-, мікрорівнях і розробки напрямів забезпечення дієвого механізму управління ними на основі проблемно-орієнтованого підходу. Розроблено методичне забезпечення оцінювання дієвості управління людськими ресурсами на основі проблемно-орієнтованого підходу. Запропоновано складові інтегральної оцінки дієвості системи управління людськими ресурсами на основі проблемно-орієнтованого підходу, що містять мотиваційну складову оцінки людських ресурсів; компоненту «рух людських ресурсів»; компоненту соціального забезпечення та інноваційну компоненту.

Ключові слова: людські ресурси, методичне забезпечення оцінювання, проблемно-орієнтований підхід, система управління людськими ресурсами, компоненти оцінки.

Рис.: 2. **Бібл.:** 10.

Лаптев В'ячеслав Ігорович – кандидат економічних наук, доцент, кафедра економіки та соціальних наук, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (пр. Науки, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: vlaptev777@gmail.com

УДК 338.3.07

UDC 338.3.07

Лаптев В. И. методическое обеспечение оценки действенности управления человеческими ресурсами

Laptiev V. I. The Methodical Provision of Evaluating the Effectiveness of Human Resources Management

Статья посвящена актуальному вопросу исследования действенности существующих методов управления человеческими ресурсами. Целью данной статьи является обоснование этапов, принципов, методов, подходов к оценке тенденций развития человеческих ресурсов и состояния системы управления ими в контексте определения преимуществ и проблем в управлении человеческими ресурсами на макро-, мезо-, микроуровнях и разработке направлений обеспечения действенного механизма управления ими на основе проблемно-ориентированного подхода. Разработано методическое обеспечение оценки действенности управления человеческими ресурсами на основе проблемно-ориентированного подхода. Предложены составляющие интегральной оценки действенности системы управления человеческими ресурсами на основе проблемно-ориентированного подхода, включающие мотивационную составляющую оценки человеческих ресурсов; компоненту «движение человеческих ресурсов»; компоненту социального обеспечения и инновационную компоненту.

The article is concerned with the current issue of research on effectiveness of the existing methods for management of human resources. The article is aimed at substantiating stages, principles, methods, approaches to evaluation of tendencies of development of human resources and the status of system of their management in the context of definition of advantages and problems in the human resources management on macro-, meso-, micro-levels and elaboration of directions for providing an effective mechanism for the human resources management on the basis of a problem-oriented approach. The methodical provision of evaluating the effectiveness of human resources management is developed on the basis of problem-oriented approach. The author suggests several constituents of integral evaluation of the effectiveness of human resources management system on the basis of problem-oriented approach, including motivational constituent of evaluation of human resources; the component of «movement of human resources»; the component of social security, and the innovative component.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, методическое обеспечение оценки, проблемно-ориентированный подход, система управления человеческими ресурсами; компоненты оценки.

Keywords: human resources, methodical provision of evaluation, problem-oriented approach, human resources management system; components of evaluation.

Рис.: 2. **Библ.:** 10.

Fig.: 2. **Bibl.:** 10.

Лаптев Вячеслав Игоревич – кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономики и социальных наук, Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця (пр. Науки, 9а, Харьков, 61166, Украина)

Laptiev Viacheslav I. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of Economics and Social Sciences, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (9a Nauky Ave., Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: vlaptev777@gmail.com

E-mail: vlaptev777@gmail.com

Соціально-економічний розвиток України безпосередньо залежить від якості управління всіма стратегічними ресурсами держави, серед яких найвагомішими є людські ресурси. Багатоаспектність і складність управління полягає саме в дуальності цих ресурсів. З одного боку, вони є об'єктом управління, на який спрямовано дію всього комплексу інструментарію економічної політики держави, регіональної політики

та кадрової політики підприємств. З іншого, саме люди виступають і суб'єктами управління, що визначають і формують механізми управління національною економікою та людськими ресурсами на всіх рівнях управління. Отже, визначення дієвості тих чи інших методів управління людськими ресурсами є ключовим у досягненні соціально-економічних результатів і гідного рівня життя населення. Результативність методів управління

можна оцінити за результатами тенденцій розвитку людських ресурсів.

Дослідження проблем управління людськими ресурсами привертали увагу вчених-економістів, таких як: М. Армстронга, Г. Беккера, Т. Базарова, В. Басова, М. Буднік, Л. Балабанова, В. Весніна, Н. Гавкалової, С. Дятлова, Дж. М. Кейнса, А. Кібанова, Н. Корнеліуса, А. Маршала, Г. Назарової, В. Никифоренко, У. Петі, А. Сміта та ін. Проблемами формування та пошуку напрямів ефективного використання трудового, демографічного, інтелектуального потенціалів займався Л. Близнюк, Д. Богиня, Н. Гавкалова, О. Грішнова, О. Доровської, О. Іванісов, Н. Маркова, Г. Назарова, В. Шешенко, Л. Шаульська та ін. Значна дослідженість цих аспектів свідчить про наявність потреби у вирішенні проблем управління людськими ресурсами через розробку дієвих механізмів управління, що потребує науково обґрунтованого методичного забезпечення оцінки дієвості управління людськими ресурсами на всіх рівнях.

Метою цієї статті є обґрунтування етапів, принципів, методів, підходів щодо оцінки тенденцій розвитку людських ресурсів і стану системи управління ними в контексті визначення переваг і проблем в управлінні людськими ресурсами на макро-, мезо-, мікрорівнях і розробки напрямів забезпечення дієвого механізму управління ними на основі проблемно-орієнтованого підходу.

В умовах інтеграційних процесів, економічної кризи, обмеженості фінансових ресурсів і зростаючої конкуренції формується розуміння, що головним ресурсом на національному, регіональному рівнях та рівні підприємства, організації або установи виступає людина з певним набором компетентностей, особистих і професійних якостей, для успішної реалізації яких необхідно здійснювати грамотну державну, регіональну та кадрову політику. У зв'язку з цим управління людськими ресурсами в сучасних умовах являє собою не лише сукупність управлінських дій, спрямованих на взаємодію з людськими ресурсами, розкриття та максимальне використання їх трудового, інтелектуального потенціалу для досягнення національних, регіональних, соціально-економічних цілей і цілей підприємства, а й певне мистецтво, пов'язане з необхідністю не лише діяти за прописними правилами, нормативними актами та положеннями, але й вміти імпровізувати, творчо підходити до рішення проблем, шукати нестандартні варіанти з урахуванням мінливих умов і динамічних змін зовнішнього та внутрішнього середовища.

Значним вектором розвитку, що визначено у Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» стало «забезпечення сталого розвитку держави, проведення структурних реформ та, як наслідок, підвищення стандартів життя» [10], в межах якого здійснюється низка реформ: реформа сфери трудових відносин, пенсійна реформа, реформи соціального захисту, системи охорони здоров'я, освіти, здорового способу життя та ін.

Для проведення оцінки результатів управлінських заходів щодо розвитку людських ресурсів на всіх рівнях управління запропоновано методичний підхід, що передбачає послідовність етапів за блоками: підготовчий блок (визначення мети оцінки, методів, принципів та інформаційної бази оцінювання дієвості системи управління людськими ресурсами; визначення напрямів аналізу тенденцій розвитку людських ресурсів і дієвості методів управління); оцінний блок (діагностика тенденцій та ідентифікація проблем в управлінні людськими ресурсами на всіх рівнях управління; аналіз законодавчого забезпечення державної підтримки розвитку людських ресурсів; аналіз діючих методів та інструментів управління людськими ресурсами залежно від рівня управління та компоненти оцінки); результуючий блок (формування системи управління людськими ресурсами за рівнями управління; моделювання результатів функціонування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами; законодавче забезпечення функціонування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами) (рис. 1).

Підготовчий блок містить етапи з визначення мети, методів і принципів оцінки дієвості управління людськими ресурсами.

Так, метою оцінювання є визначення дієвості діючої системи управління людськими ресурсами в Україні на основі аналізу тенденцій та ідентифікації проблем у цій сфері, що є підґрунтям для вибору раціонального інструментарію управління людськими ресурсами на основі проблемно-орієнтованого підходу на всіх рівнях управління.

В межах оцінювання дієвості управління людськими ресурсами доцільно використовувати такі методи [3; 5; 8; 9]:

- ✦ аналізу літературних джерел – для визначення переліку показників за компонентами оцінки;
- ✦ метод апріорного ранжирування – для дослідження наукових підходів щодо можливого переліку показників оцінки;
- ✦ статистичний аналіз – для дослідження та групування емпіричних даних і обґрунтування методологічного підходу щодо формування системи проблемно-орієнтованого управління людськими ресурсами;
- ✦ метод таксономії або ентропії – для оцінки інтегральних показників управління людськими ресурсами за компонентами на трьох рівнях управління.

Як принципи оцінки самодостатності регіонального розвитку слід виділити такі:

- ✦ *наукової обґрунтованості* – оцінка методів управління людськими ресурсами має базуватися на наукових методах дослідження та враховувати вимоги об'єктивних законів розвитку;

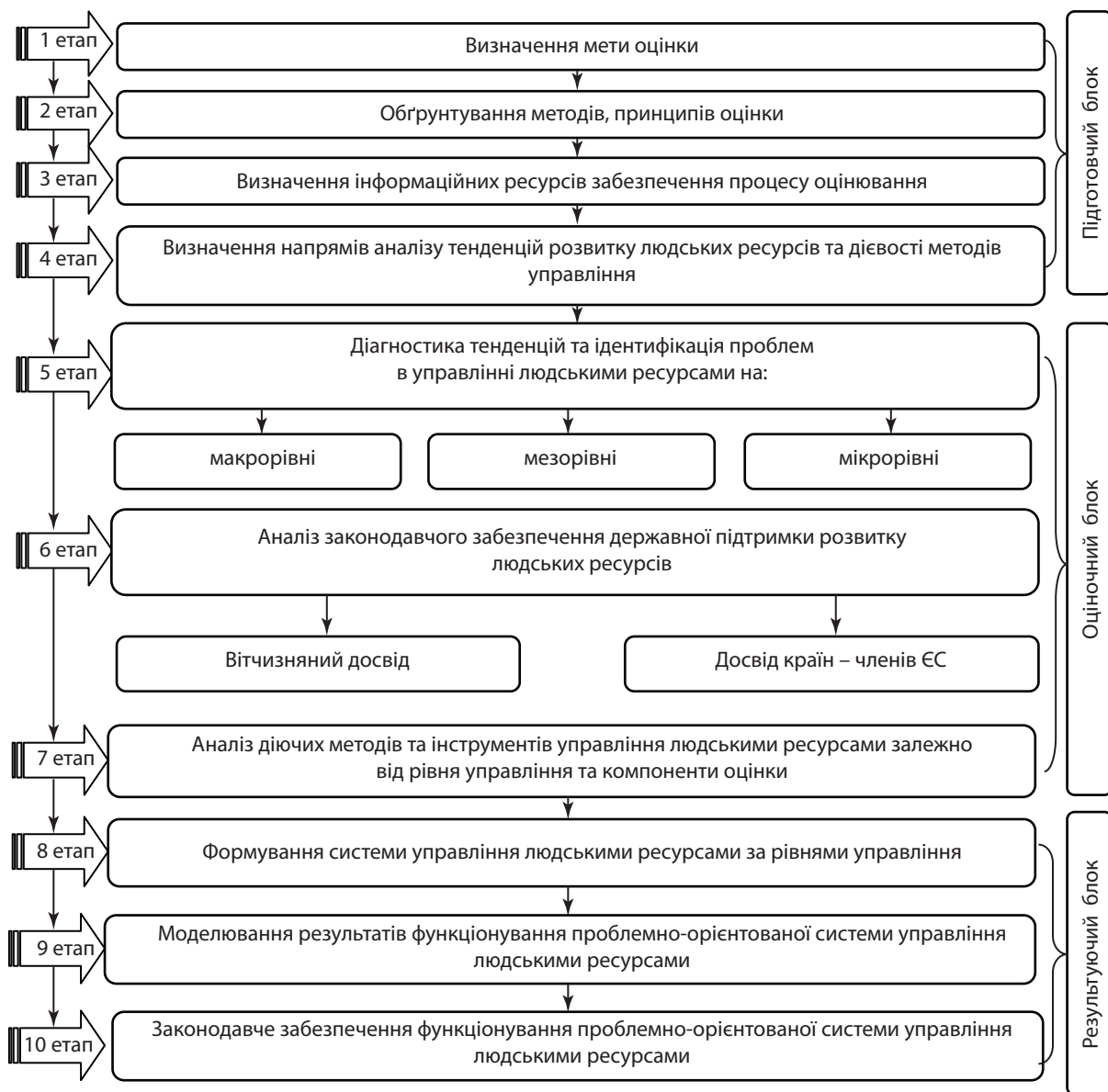


Рис. 1. Методичне забезпечення оцінювання дієвості управління людськими ресурсами на основі проблемно-орієнтованого підходу

- ✦ *системності* – передбачає розгляд методів та інструментів управління людськими ресурсами на рівні системи;
- ✦ *структурності* – передбачає оцінку системи управління людськими ресурсами через визначення її структури;
- ✦ *достатності* – кількість і структура часткових показників оцінки має забезпечувати комплексну оцінку, достатню для обґрунтованих висновків і розробки рекомендацій для макро-, мезо- та мікрорівнях;
- ✦ *обґрунтованості* – полягає в тому, що інформація, на базі якої проводиться оцінка дієвості управління людськими ресурсами, має бути суттєвою для розробки напрямів і механізму управління людськими ресурсами на основі проблемно-орієнтованого підходу.

Інформаційною базою для проведення оцінювання дієвості методів управління людськими ресурсами виступають офіційні дані Міністерства соціальної політики України; Державної служби статистики [7]; нормативно-законодавчі акти України; статистичні збірники «Праця України»; «Економічна активність населення України»; доповіді «Ринок праці»; статистичні бюлетені «Зовнішня трудова міграція населення України»; статистичні збірники «Регіони України»; дані моніторингові соціально-економічного розвитку регіонів України тощо.

Останнім етапом підготовчого блоку передбачається визначення напрямів аналізу тенденцій розвитку людських ресурсів та дієвості методів управління. По-перше, це аналіз статистики, тобто наявних актуальних проблем на конкретний момент часу задля

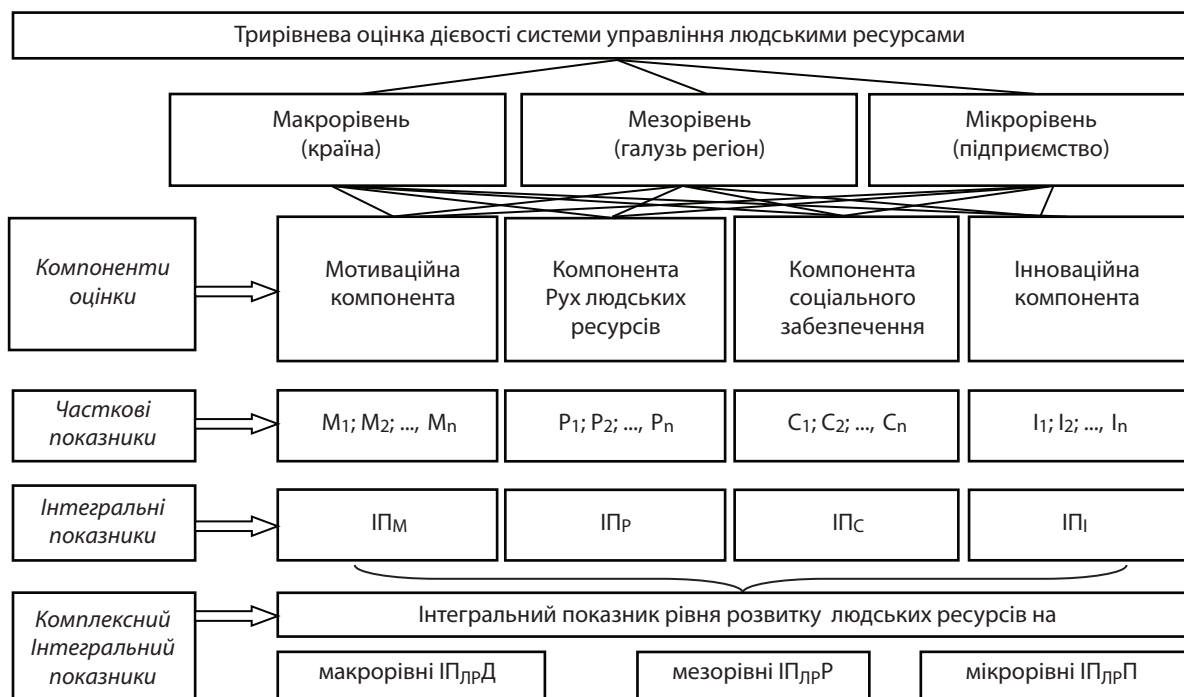


Рис. 2. Складові інтегральної оцінки дієвості системи управління людськими ресурсами на основі проблемно-орієнтованого підходу

Примітки: ІП_М – інтегральний показник «мотиваційної» компоненти; ІП_р – інтегральний показник компоненти «Рух людських ресурсів»; ІП_с – інтегральний показник компоненти «Соціальне забезпечення»; ІП_і – інтегральний показник «Інноваційної» компоненти; ІП_{лрД} – інтегральний показник оцінки дієвості системи управління людськими ресурсами на рівні держави; ІП_{лрР} – інтегральний показник оцінки дієвості системи управління людськими ресурсами на рівні регіону; ІП_{лрП} – інтегральний показник оцінки дієвості системи управління персоналом підприємства.

корегування інструментарію управління людськими ресурсами. По-друге, це аналіз динаміки розвитку людських ресурсів з метою оцінки дієвості методів управління у часі. По-третє, це аналіз структурних зрушень у розвитку людських ресурсів. Всі ці складові оцінки здійснюються на трьох рівнях: макро-, мезо- та мікрорівнях за такими компонентами: мотиваційна компонента; компонента «рух людських ресурсів»; компонента соціального забезпечення; інноваційна компонента (рис. 2).

Мотиваційна компонента макрорівня передбачає оцінку за такими показниками: номінальна та реальна заробітна плата (порівняння України з ЄС); рівень економічно активного населення; рівень зайнятості та безробіття; ВВП на одну особу тощо. На мезорівні: заробітна плата (мінімальна, середня за сферами діяльності, за регіонами); ВРП на одну особу; наявність регіональних програм розвитку людських ресурсів, стимулювання розвитку підприємницького, інтелектуального потенціалів; освітніх програм розвитку тощо. Показниками мікрорівня для оцінки передбачено аналіз прибутку, доходу, динаміки фонду оплати праці; питомої ваги витрат на персонал в собівартості продукції тощо [1].

Частковими показниками компоненти «соціальне забезпечення» на макро- та мезорівнях виступають [2; 8]: загальні видатки на соціальний захис-

ту у відсотках до ВВП; видатки зведеного бюджету на соціальний захист і соціальне забезпечення населення; співвідношення середнього розміру призначених місячних пенсій та прожиткового мінімуму; співвідношення середнього розміру призначених місячних пенсій та середньомісячної зарплати; кількість осіб із інвалідністю, які одержують пенсію в органах Пенсійного фонду на 10 тис осіб; обслуговування громадян, які виявлені та які перебували на обліку у зв'язку зі складними життєвими обставинами і потребували надання соціальних послуг на 10 тис осіб; кількість працевлаштованих осіб з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку на 10 тис. зайнятих; питома вага кількості наданих субсидій у загальній кількості звернень тощо. На мікрорівні це показники соціального захисту персоналу, показники соціальної відповідальності бізнесу [4].

Інноваційна компонента передбачає послідовне оцінювання на всіх рівнях управління людськими ресурсами таких показників [7–9]: кількість фахівців, які виконують наукові та науково-технічні роботи на 10 тис. зайнятих; кількість фахівців вищої категорії на 10 тис. зайнятих; кількість використаних у діяльності підприємств винаходів, корисних моделей і промислових зразків на 10 тис. зайнятих тощо. Для регіонів – в регіональному розрізі. На мікрорівні передбачено оцінку інноваційної складової залучення персоналу до розробки та впровадження інновацій у всі сфери діяльності підприємства.

Компонента «рух людських ресурсів» на макрорівні передбачає оцінку комплексу часткових показників, пов'язаних із міграційними процесами в країні; рух людських ресурсів у регіональному розрізі, показники руху персоналу на макрорівні (коефіцієнти обороту персоналу, прийому, вибуття персоналу, коефіцієнти стабільності персоналу, коефіцієнти плинності кадрів тощо).

Отже, оціночний етап передбачає:

- ★ по-перше, аналіз тенденцій розвитку людських ресурсів, на основі якого робляться висновки щодо дієвості наявних методів управління людськими ресурсами;
- ★ по-друге, аналіз інтегральних показників дієвості системи управління людськими ресурсами на основі проблемно-орієнтованого підходу, що є базою для розробки дієвої системи на основі здійснення моделювання параметрів функціонування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами.

Коригування напрямів забезпечення ефективності управління людськими ресурсами на трьох рівнях управління слід забезпечувати такою сукупністю методів та відповідних інструментів [6].

Методами управління людськими ресурсами на макрорівні слід виділити: адміністративно-директивні; організаційні; економічні; психологічні; методи зовнішньоекономічного впливу; морально-політичні; освітньо-виховні тощо. Інструментарій макрорівня – це розробка НПА та Законів; регулювання оплати та мотивації праці працівників у виробничих галузях і бюджетних сферах; заходи, спрямовані на рівень життя та соціальний захист населення; формування політики на ринку праці та зайнятості в промисловості; розробка нормативів із організації праці; плани, програми з підготовки та перепідготовки кадрів; охорона праці та умови праці; соціальне страхування; соціальне партнерства та ін. [2].

На мезорівні слід задіювати методи виконання окремих функцій державного управління та місцевого самоврядування, а дієвим інструментарієм мають стати: плани та програми регіональних центрів зайнятості, спрямовані на перекваліфікацію виробничих професій; регіональні програми сприяння зайнятості; подолання безробіття в регіоні; координація з промисловими підприємствами регіону щодо попиту на робочу силу.

Методами ефективного управління людськими ресурсами на рівні підприємства виступають організаційно-розпорядчі; економічні; соціально-психологічні. Інструментарієм на макрорівні має бути застосовано прогнозування й планування кадрової роботи; розробка мотиваційного механізму; визначення потреби в кадрах; розробка положень, розпоряджень, нормативів із управління персоналом; психологічні інструменти впливу.

Останнім етапом методичного забезпечення оцінювання дієвості управління людськими ресурсами на

основі проблемно-орієнтованого підходу є удосконалення нормативно-законодавчої бази управління людськими ресурсами на основі проблемно-орієнтованого підходу.

Таким чином, запропонований методичний підхід до оцінювання стану системи управління людськими ресурсами та дієвості застосовуваних методів управління дозволяє враховувати три рівня управління (мікро-, мезо- та макро), базується на принципах проблемно-орієнтованого підходу та є підґрунтям для розробки концептуальних положень методології формування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами, що орієнтована на послідовне вирішення виникаючих соціально-економічних проблем у сфері управління людськими ресурсами.

Подальші наукові дослідження лежать у площині обґрунтування методологічних аспектів формування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Буднік М. М., Гетманова Є. Ю. Вдосконалення системи управління персоналом підприємства. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2014. № 2 (1). С. 158–162. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/piprp_2014_2%281%29_34
2. Доповідь «Ринок праці у 2016 році». URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Іорданов А. Є. Формування інвестиційного механізму розвитку людських ресурсів. *Теорія і практика державного управління*. 2009. Вип. 4 (27). С. 1–6.
4. Кагляк О. В. Підходи та показники оцінки ефективності розвитку людських ресурсів на підприємствах. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2014. Вип. 38. С. 77–86.
5. Лаптев В. І. Особливості державного управління розвитком людських ресурсів. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. № 21. URL: <http://global-national.in.ua/issue-21-2018>
6. Назарова Г. В., Лаптев В. І. Дослідження нормативно-правового забезпечення управління людськими ресурсами в Україні. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2017. № 2 (14). С. 123–130.
7. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
8. Стаматін О. В. Методичний підхід до оцінювання якості трудового життя працівників промисловості на прикладі машинобудівних підприємств. *Бізнес Інформ*. 2014. № 3. С. 236–244.
9. Статистичний збірник «Регіони України 2016» / за ред. І. М. Жук. Київ : Державна служба статистики України, 2016. Ч. І. 299 с.
10. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020». URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5/2015#n10>

REFERENCES

- Budnik, M. M., and Hetmanova, Ye. Yu. "Vdoskonalennia systemy upravlinnia personalom pidpriemstva" [Improvement of the personnel management system of the enterprise]. *Problemy i perspektyvy rozvytku pidpriemnytstva*. 2014. http://nbuv.gov.ua/UJRN/piprp_2014_2%281%29__34
- "Dopovid «Rynok pratsi u 2016 rotsi»" [Report "The Labor Market in 2016"]. <http://www.ukrstat.gov.ua/>
- Derzhavna sluzhba statystryky Ukrainy. <http://www.ukrstat.gov.ua/>
- Iordanov, A. Ye. "Formuvannia investytsiinoho mekhanizmu rozvytku liudskykh resursiv" [Formation of an investment mechanism for the development of human resources]. *Teoriia i praktyka derzhavnoho upravlinnia*, no. 4 (27) (2009): 1-6.
- Kahliak, O. V. "Pidkhody ta pokaznyky otsinky efektyvnosti rozvytku liudskykh resursiv na pidpriemstvakh" [Approaches and indicators of estimation of efficiency of development of human resources at enterprises]. *Vcheni zapysky Universytetu «KROK»*, no. 38 (2014): 77-86.
- Laptiev, V. I. "Osoblyvosti derzhavnoho upravlinnia rozvytkom liudskykh resursiv" [Features of public administration development of human resources]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*. 2018. <http://global-national.in.ua/issue-21-2018>
- Nazarova, H. V., and Laptiev, V. I. "Doslidzhennia normatyvno-pravovoho zabezpechennia upravlinnia liudskymy resursamy v Ukraini" [Investigation of normative-legal provision of human resources management in Ukraine]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, no. 2 (14) (2017): 123-130.
- Rehiony Ukrainy 2016* [Regions of Ukraine 2016]. Part 1. Kyiv: Derzhavna sluzhba statystryky Ukrainy, 2016.
- "Stratehiia staloho rozvytku «Ukraina - 2020»" [Sustainable Development Strategy "Ukraine 2020"]. <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5/2015#n10>
- Stamatin, O. V. "Metodychnyi pidkhid do otsiniuvannia yakosti trudovoho zhyttia pratsivnykiv promyslovosti na prykladi mashynobudivnykh pidpriemstv" [Methodical approach to the evaluation of the quality of working life of industrial workers on the example of machine-building enterprises]. *Biznes Inform*, no. 3 (2014): 236-244.