

Література

1. Білик О.М. Нестандартна зайнятість: виклики сьогодення / О.М. Білик // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. / [голова редкол. А. М. Колот]. 2014. – № 1(7). – С. 296 – 301.
2. Брінцева О.Г. Вплив кризових явищ у соціально-трудовій сфері на процеси формування та використання людського капіталу / О.Г. Брінцева // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. Збірник наукових праць. – Випуск 1 (7). – 2014. - С. 284-290.
3. Гальків Л.І. Інтегральні оцінки втрат людського капіталу регіонів України / Л.І. Гальків // Регіональна економіка. – № 1. – 2012. – С. 184-193.
4. Грішнова О.А. Соціальна відповідальність у контексті подолання системної кризи в Україні / О.А. Грішнова // Демографія та соціальна економіка. – №1. – 2011. – С. 39-46.
5. Грішнова О.А., Брінцева О.Г. Відповідальність підприємства щодо персоналу як новий формат розбудови соціально-трудових відносин / О.А. Грішнова, О.Г. Брінцева // Економіка і управління. – № 4. – 2012. - С. 49-55.
6. Колот А., Григорович С. Теоретичні і прикладні аспекти підвищення доходів працюючих як передумови збереження та розвитку людського капіталу / А. Колот, С. Григорович // Україна: аспекти праці. - №8. – 2005. - С.19-27.
7. Колот А.М. Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: прояви, причини, передумови подолання / А.М. Колот // Актуальні проблеми економіки. – № 6. – (132). – 2012. – С. 206.
8. Мельничук Д. П. Антикризове управління людським капіталом: зміст та завдання в сучасних умовах [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/3013/1/Melnychuk.pdf>

УДК 331.101.26

Базиліук Б. Г.,

доцент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ЯКІСНА ОЦІНКА УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

Посилення конкуренції на ринку праці в Україні, зумовлене структурними змінами та скороченням чисельності управлінських працівників останніми роками, актуалізувало потребу підвищення результативності кадрового складу управління. Сучасна інвестиційно-інноваційна модель управління зорієнтована на виявлення та використанні внутрішніх

можливостей управлінського складу організації і підвищенні на цій основі рівня його інтелектуальної (креативної) складової. При цьому виникає потреба кількісного оцінювання якості та інтелектуальних здібностей (знань, умінь, фахової підготовленості, креативності тощо) кадрового потенціалу управління, представленої комплексом відповідних ознак, характеристик та компетенцій.

Представити «якість управлінського персоналу» кількісними величинами та обчислити її вартість на основі методів прямого розрахунку є достатньо складним завданням. Це зумовлено відсутністю точних даних, які би відображали пряму залежність між креативністю виконавців та результатами їх виробничої діяльності. Крім цього, опосередковані методи, за якими якість управлінського персоналу оцінюється за кінцевими результатами діяльності організації не дозволяють точно встановити величину вкладу в неї окремого працівника або їх груп.

Для розрахунку кадрового потенціалу управління та ефективності його використання найбільш доцільно застосувати *кількісно-структурні* (чисельність, структурно-професійні, освітньо-кваліфікаційні здатності) та *креативні* (інноваційність у виконанні трудових обов'язків, рівень підготовки, націленість на виконання завдань, схильність сприйняття і застосування прогресивних технологій управління, тощо) *характеристики*. Доповнити аналіз дозволить встановлення величин рівнів вказаних характеристик (*максимальний, прийнятний, критичний*) представлених у кількісному та вартісному вимірах основу яких складає визначення вартості одиниці питомої ваги кадрового потенціалу. В цілому це забезпечить управлінський процес більш вагомою інформацією про стан кадрового потенціалу підприємства. Параметризація комплексу якісних ознак дозволить здійснювати моніторинг за динамікою змін кадрового потенціалу. Крім цього відповідні обчислення дозволять отримувати оперативну інформацію для прийняття управлінських рішень та підвищити ефективність регулювання кадрового складу організації залежно від професійно-творчих здібностей персоналу.

Кадровий потенціал та споріднені з ним категорії у практиці управління персоналом досліджує багато вчених зокрема: Білорус Т.В., Божко Е.А., Гавва В.Н., Гриньова В.М., Писаревська Г.І., Колот А.М., Петюх В.М., Калина А.В., та ін. [1 – 7]. Відомі дослідники розкривають різні аспекти формування та функціонування кадрового потенціалу, проблеми регулювання кадрового ресурсу виробничих систем та механізми їх вирішення. Вчені звертають увагу на кадровий потенціал як категорію, яка найбільш точно відображає кадровий ресурс виробництва і, зокрема, управління, конкретизують його структуру та взаємозв'язки його складових елементів.

Регулювання кадрового потенціалу потрібно здійснювати за показником динаміки співвідношення вищезазначених рівнів кадрового потенціалу з їх оптимальними величинами. Відмінності реального та розрахованого рівнів кадрового потенціалу (критичного та прогнозованого) сприймаються індикаторами за якими склад кадрів підрозділів приводиться у відповідність із рівнем прийнятним для підприємства. Різниця рівнів є підставою переформатування кадрового складу управління. У відповідності із цим корегуються величини кадрового потенціалу підрозділів управління підприємства з метою їх наближення до оптимальних значень шляхом нарощування віддачі від одиниці питомої ваги.

Кадровий потенціал управління досліджується на основі сукупності особистих та професіональних якостей працівників і може бути представлений формулами:

(1)

де:

$K_{\text{пн}}$ – сукупний кадровий потенціал підрозділу управління;

q – кадровий потенціал (особисті якості та компетенції) окремого працівника підрозділу;

n– кількість працівників у підрозділі управління.

(2)

$K_{\text{упп}}$ – сукупний кадровий потенціал управління організацією;

m– кількість підрозділів управління в організації.

Ці формули узагальнюють професіонально-якісні характеристики фахівців за підрозділами. Для кожного працівника підрозділу, згідно попередньо визначеного стандартизованого набору якостей і компетенцій, встановлюється числова оцінка(умовні одиниці, бали, коефіцієнти). Ця сума відображає рівень професіоналізму працівника або індивідуально накопичений ним потенціал. Сукупність оцінок всіх працівників підрозділу відображує рівень його кадрового потенціалу. Загальна сумарна оцінка сукупності кадрового потенціалу підрозділів управління визначає рівень розвитку кадрового потенціалу системи управління організації в цілому.

Висновки. Якісна розбудова управлінського кадрового потенціалу відіграє важливу роль у підвищенні продуктивності праці організації. В основі такої розбудови знаходиться вимірювання кадрового потенціалу (структурних підрозділів та підприємства в цілому). Інвестування в кадровий потенціал має співвідноситись з результатами діяльності підприємства та корегуватись залежно від результатів роботи управлінських кадрів.

Методичний підхід до оцінювання кадрового потенціалу управління засновується на індивідуальних вимірюваннях кадрового потенціалу кожного окремого працівника, групи працівників та всього управлінського персоналу. Такий підхід спрощує роботу кадрових служб у пошуку потрібних кандидатур, врахуванні всього комплексу параметрів працівника у числовому вигляді дозволяє отримувати «тверді» дані для оптимізації кадрового складу підприємства, його періодичного перегляду та порівняння для попередження майбутніх кадрових проблем.

Література

1. Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства / Т. В. Білорус. – Ірпінь: Нац. акад. ДПС України, 2007. – 172 с.
2. Гриньова В. М. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія / Гриньова В. М., Писаревська Г. І. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с.
3. Гавва В. Н. Потенціал підприємства: формування та оцінювання / В. Н. Гавва, Е. А. Божко. – К. : Центр навч. літ-ри, 2004. – 224 с
4. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) / А. В. Калина. – К. : МАУП, 2001. – 312 с.
5. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4–9.
6. Петюх В. М. Характеристика та ранги компетенцій з управління командами [Електронний ресурс] / В. М. Петюх, Чакалова К.О. Чакалова К.О. // Соціально-трудові відносини: теорія та практика . - 2014. - № 1. - С. 28-33. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/stvttp_2014_1_4.pdf
7. Щербак В. Г. Інноваційні аспекти управління трудовим потенціалом : монографія / В. Г. Щербак. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2009. – 332 с.

УДК658.5:005.336.4:339.9

Бриль І.В.,

канд. екон. наук., с.н.с.,

Брюховецький Я.С.,

аспірант,

ІЕП НАН України, м. Київ

ВИКОРИСТАННЯ ТА РОЗВИТОК ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

1. Економічні, політичні, екологічні, соціальні та демографічні трансформації, що відбуваються в усіх промислових галузях нашої держави останнім часом, та в економіці загалом не могли оминати й соціально-трудова сферу. Розширення бази ресурсів в Україні, що направляються в ринковий оборот підприємства та приносять прибуток, має відбуватися за рахунок формування інтелектуального та людського капіталу. Їх повноцінний розвиток