

УДК 658.310.9

**ЗАПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ МОДЕЛЕЙ ОЦІНЮВАННЯ
ПЕРСОНАЛУ**

Н. А. ТЮХТЕНКО, С. С. СЕРГЕЄВ
Херсонський державний університет

Одним із ключових завдань HR менеджера сучасного українського підприємства є запровадження комплексу заходів, направлених на забезпечення саморозвитку працівників та зростання рівня їх продуктивності праці у симбіозі із загальним зростанням основних фінансових показників діяльності підприємства. Зазначене можливе шляхом запровадження методики оцінювання, яка враховувала б зміни як якісних, так і кількісних показників діяльності працівника протягом досліджуваного періоду часу, а також результати його роботи у порівнянні з результатами діяльності працівників за аналогічним профілем діяльності.

За результатами проведеного дослідження встановлено, що автором у роботі [1] при оцінюванні рівня конкурентоспроможності працівників пропонувалося використовувати показники, які враховували б зміни щодо продуктивності праці, виконавчої дисципліни, рівнів надійності управління, задоволеності виконанням функціональних обов'язків. Водночас, результати проведеного дослідження щодо ефективності господарської діяльності та системи управління людськими ресурсами на ПрАТ «Кременчуцький міськмолкозавод» (м. Кременчук, Полтавська обл.) свідчать про те, що використання лише кількісного показника, який характеризує рівень продуктивності праці персоналу, не дозволило врахувати тенденції щодо зміни фонду оплати праці, що і призвело до необґрунтованого зростання собівартості виготовленої продукції. Таким чином, під час визначення інтегрального показника конкурентоспроможності працівників відповідної виробничої ділянки ПрАТ «Кременчуцький міськмолкозавод» протягом досліджуваного періоду часу запропоновано використовувати показники, що характеризують продуктивність праці, фонд оплати праці, а також рівні виконавчої дисципліни (як основу для безперебійного функціонування структурних підрозділів підприємства та максимального завантаження наявних виробничих потужностей) і задоволеності від виконання функціональних обов'язків (у балах). Під час оцінювання показників, що вимірюються у грошових одиницях, запропоновано здійснювати їх переведення у порівнянні ціни, наприклад, у долари США. Зазначене дозволить максимально об'єктивно врахувати зміни, які відбувалися у соціально-економічному середовищі розвитку досліджуваного працівника.

У таблиці 1 наведено результати проведених аналітичних дій щодо визначення інтегрального показника конкурентоспроможності працівника за вищевказаним переліком показників протягом 2018-2020 років з використанням методу таксономічного аналізу. Також було враховано той факт, що зростання фонду оплати праці працівників у порівнянних цінах (дол. США) є негативним аспектом для діяльності вітчизняного підприємства

харчової промисловості, діяльність якого зорієнтована на максимізацію загального розміру чистого прибутку.

Таблиця 1 - Визначення інтегрального показника ефективності господарської діяльності ПрАТ «Кременчуцький міськмолкозавод»*

Стандартне значення (питома вага)	Роки			Точка еталон	\bar{C}_0	S ₀	C ₀
	2018	2019	2020				
Середня продуктивність праці, тис. дол. США / люд.	-0,8633	1,4017	-0,5385	1,4017			
Середньорічний фонд оплати праці у розрахунку на одного працівника, дол. США	-1,2974	0,1613	1,1361	-1,2974			
Рівень виконавчої дисципліни, балів	-1,3728	0,9806	0,3922	0,9806			
Рівень задоволеності від виконання функціональних обов'язків, балів	-1,3363	1,069	0,2673	1,069			
Евклідова відстань	-1,3363	1,069	0,2673		1,069	1,087	5,102
Інтегральний показник	0,2	0,71	0,36				

*Джерело: розраховано автором

Отримані результати свідчать про те, що у 2020 році загальний інтегральний показник конкурентоспроможності середньостатистичного працівника ПрАТ «Кременчуцький міськмолкозавод» зменшився на 0,35 пункти з 0,71 за підсумками 2019 року до 0,36 за підсумками 2020 року. Вказане погіршення відбулося за усіма показниками, що свідчить про неефективний HR менеджмент на досліджуваному підприємстві та необхідність додаткового залучення зовнішніх консультантів та постійну участь у тренінгах з підготовки фахівців з управління людськими ресурсами. Також отримані результати свідчать про необхідність першочергового розроблення та доведення до персоналу моделі оцінювання кількісних та якісних характеристик працівників у симбіозі із загальними результатами діяльності ПрАТ «Кременчуцький міськмолкозавод».

Література

1. Макаренко С. М. Формування інноваційної стратегії розвитку промислового підприємства: дис. ... докт. екон. наук: 08.00.04; Одеський національний університет імені І. І. Мечникова. Одеса, 2021. 455 с.
2. Макаренко С. М., Олійник Н. М. Бізнес-планування: Навчально-методичний посібник для студентів спеціальності 073 «Менеджмент». Херсон: ТОВ «ВКФ «СТАР» ЛТД», 2017. 224 с.
3. Тюхтенко Н. А., Макаренко С. М., Олексенко Я. А. Формування корпоративної культури як основи підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Економічний вісник університету*. 2020. Випуск №. 44. С. 98-106.
4. Innovative Approaches to Enterprise Competitiveness Assessment. / N. Tyukhtenko et al. *Marketing and Management of Innovations*. 2021. Issue 1. P. 278-289.