

УДК 658.512

Шепель Н.Г.

*кандидат економічних наук, доцент,  
Дніпродзержинський державний технічний університет*

Вовк М.О.

*магістр  
Дніпродзержинського державного технічного університету***ОЦІНКА ЯКОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА  
ЯК ЧИННИК РОСТУ ЙОГО ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ****ESTIMATION OF QUALITY OF PERSONNEL OF ENTERPRISE  
AS FACTOR OF GROWTH OF HIS INTELLECTUAL CAPITAL****АНОТАЦІЯ**

Обґрунтовано значення кадрів інноваційного типу. Досліджено якісні складові інноваційних можливостей працівників. Представлено кваліметричний підхід до періодичної якісної оцінки персоналу. Розглянуто результати дослідження процесу оцінки персоналу на промислових підприємствах. Сформульовані підходи до розвитку його механізму з урахуванням змін в економічній діяльності підприємства.

**Ключові слова:** персонал підприємства, кадровий потенціал, якісна оцінка персоналу, інтелектуальний капітал.

**АННОТАЦИЯ**

Обосновано значение кадров инновационного типа. Исследовано качественные составляющие инновационных возможностей работников. Представлен кваліметричный подход к качественной оценке персонала. Рассмотрены результаты исследования процесса оценки персонала на промышленных предприятиях. Сформулированы подходы к развитию его механизма с учетом изменений в экономической деятельности предприятия.

**Ключевые слова:** персонал предприятия, кадровый потенциал, качественная оценка персонала, интеллектуальный капитал.

**ANNOTATION**

Grounded value of shots of innovative type. Investigational high-quality constituents of innovative possibilities of workers. The кваліметричний going is presented near the periodic high-quality estimation of personnel. The results of research of process of estimation of personnel are considered on industrial enterprises. Going is formulated near development of his mechanism taking into account changes in economic activity of enterprise.

**Keywords:** personnel of enterprise, skilled potential, high-quality estimation of personnel, intellectual capital.

**Постановка проблеми.** Ефективна діяльність підприємства залежить не тільки від високого рівня конкурентоспроможності, достатнього майнового потенціалу, але і від компетенції персоналу і ефективності його внутрішньої організації. Для успішного формування та реалізації будь-яких елементів потенціалу потрібні, насамперед, правильно підібрані кадри, якісна їх підготовка, організаційна культура, тісне співробітництво, можливості для вияву ініціативи, база знань, матеріальне та нематеріальне стимулювання. «Талановиті, кваліфіковані, досвідчені фахівці – це не тільки ресурс, що дозволяє ефективно досягти поставлених цілей, але і джерело конкурентної переваги» [1, с. 12].

Достатня забезпеченість підприємства потрібними кадрами, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці

мають велике значення для збільшення обсягів виробництва продукції і підвищення ефективності виробництва. Зокрема, від забезпеченості підприємства персоналом (зокрема управлінським) і ефективності його використання залежать обсяг і своєчасність виконання усіх робіт, ефективність використання устаткування, машин і кінцевий результат – обсяг виробництва продукції, її собівартість та прибуток.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** У вітчизняній науковій літературі проблеми формування якісного кадрового забезпечення розвитку інноваційної економіки досліджуються у працях В. Антонюка [2], А. Колода [2], В. Колпакова [3], О. Левченка [4], В. Полонського [5], Н. Ревуцької [6], В. Черненко [7] та інших. Проте, дана тематика досліджена недостатньо глибоко та комплексно, оскільки перехід до інноваційної економіки в Україні дуже складний, тривалий і специфічний, характеризується ринковими трансформаціями в усіх сферах суспільного життя і потребує кваліфікованого та зваженого вирішення проблеми якісного кадрового забезпечення інноваційного розвитку економіки.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Найменш розробленою частиною проблеми, що представляє як наукову так і практичну значимість є продуктивна функція інтелектуального капіталу та умови і механізм його відтворення. Дані питання потребують подальших досліджень.

**Постановка завдання.** Мета статті – обґрунтування передумов і необхідності формування нової генерації трудового потенціалу країни – кадрів інноваційного типу, а також дослідження якісних компонентів, які визначають їхній зміст.

**Виклад основного матеріалу.** Основою будь-якої організації і її головним багатством є люди. При цьому людина стає не тільки ключовим і найціннішим ресурсом організації, але і найкоштовнішим. Необхідно розглядати людський фактор у взаємозв'язку кількісних і якісних характеристик кадрів і можливості їхньої реалізації в умовах функціонування, що постійно змінюються. Все це зумовлює виділення такої

категорії, як кадровий потенціал, що являє собою сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення поставлених цілей довгострокового розвитку підприємства.

Кадровий потенціал можна описати за допомогою кількісних і якісних показників. До кількісних показників відносяться: чисельність працівників; професійно-кваліфікаційний склад кадрів; статево-віковий склад; середній вік працівників; стаж роботи на підприємстві; укомплектованість підприємства кадрами.

До якісних показників відносяться: індивідуально-кваліфікаційний потенціал кожного працівника; індивідуальні професійні характеристики; соціально-психологічні й організаційні параметри групової динаміки, групова згуртованість, соціально-психологічний клімат, організаційна культура та цінності підприємства.

Існує декілька підходів якісної оцінки персоналу організації. У виконаному дослідженні використовується кваліметричний підхід до періодичної якісної оцінки персоналу (атестації персоналу).

1. Оцінка ділових і професійних якостей працівників у кваліметричному вимірі.

Першим кроком у формуванні кваліметричної періодичної оцінки персоналу при його атестації є чітка структуризація параметрів оцінки. Вимога органічного ув'язування періодичної оцінки персоналу із систематичною оцінкою праці припускає, що оцінка ділових і професійних якостей працівників повинна структуруватися відповідним чином. Наприклад, оцінка ділових якостей (Од) повинна бути представлена середніми відносними показниками результатів праці (Крез), інтенсивності праці (Кін) економії матеріальних, енергетичних ресурсів (Кек).

У цьому випадку показник ділових якостей (Од) є відображенням реального внеску працівника у виробничу діяльність колективу і може бути представлений функцією:

$$Од = (Крез, Кін, Кек).$$

Оцінка професійних якостей працівника або рівня його кваліфікації (Окв) повинна бути представлена середніми відносними показниками складності виконаних робіт. Тобто, показник професійних якостей відображає не що інше, як рівень кваліфікації працівників виходячи зі складності фактично виконаних робіт і може бути представлений функцією :

$$Окв = (Кск).$$

Таким чином, щоб оцінити працівника тільки за його діловими і професійними якостями, для цього повинні бути розраховані середні показники результатів праці, інтенсивності виконання робіт, економії матеріальних ресурсів і складності робіт, виконаних за певний період:

Оскільки документальною основою таких розрахунків є вже готові оцінні аркуші працівників, де маються всі дані за кожен місяць, одержання атестаційної оцінки (Оат) не викликає труднощів.

Припустимо, що межатестаційний період на даному підприємстві складає 2 роки. Усі ці два роки на підприємстві діяв мотиваційний механізм, що базується на систематичній кваліметричній оцінці результатів і витрат праці. Протягом двох років показники праці одного із співробітників, скажімо, співробітника А, виглядають так, як це представлено в табл. 1.

Із приведених в табл. 1 розрахунків видно, що співробітник А за два роки роботи на підприємстві поступово підвищив рівень своїх результатів при економії ресурсів. Поліпшення результатів відбулося на основі істотного підви-

Таблиця 1

Показники праці співробітника А

Вид оцінки	Показники праці															Середня величина	
		I	II	III	IV	V	VI	За півроку	VII	VIII	IX	X	XI	XII	За рік	За 1-й рік	За 2 роки
Протягом першого року																	
Од	Крез	0,85	0,8	0,95	1,0	1,0	1,0	0,93	1,0	1,0	1,0	0,95	1,0	1,0	0,99	0,96	
	Кін	1,0	1,0	1,1	1,05	1,0	1,2	1,06	1,0	0,95	1,1	1,1	1,05	1,02	1,04	1,05	
	Кек	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	
Окв	Кск	0,58	0,55	0,60	0,60	0,61	0,63	0,60	0,64	0,64	0,66	0,70	0,72	0,72	0,69	0,64	
Протягом другого року																	
Од	Крез	1,0	1,0	1,0	0,90	1,0	1,0	0,98	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,99	0,97
	Кін	1,05	1,1	1,0	0,95	1,0	1,0	1,02	1,1	1,1	1,05	1,03	1,08	1,08	1,07	1,04	1,04
	Кек	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Окв	Кск	0,71	0,73	0,74	0,75	0,80	0,81	0,76	0,82	0,82	0,83	0,86	0,86	0,86	0,84	0,80	0,72
Од = (0,97+1,04+1,00) :3 =1,00 Окв = 0,72																	

щення його кваліфікації, що наочно демонструється динамікою показника складності виконуваних робіт (Од) по півріччям: 0,60; 0,69; 0,76; 0,84. Отже, один з висновків атестаційної комісії може бути пов'язаний з формулюванням «перспективний працівник». Підвищилася в співробітника й інтенсивність праці, що також в істотному ступені пов'язано з ростом його професійної майстерності.

Таким чином, ефективність трудової діяльності працівника буде цілком відбита в його атестаційній оцінці на базі кваліметричних вимірів, у яких одиниця виступає як загальноприйнятий критерій ефективності (норми, стандарту):

$$Oat = Od + Okv = (1,0 + 0,72) : 2.$$

## 2. Оцінка особистісних якостей працівників

Особистісні якості працівників можуть бути представлені як сукупність моральних (Км), фізичних (Кф) якостей і здібностей до керованої діяльності (Ккер). Вся оцінка особистісних якостей може бути представлена у вигляді функції:

$$Oo = (Км, Кф, Ккер),$$

де Км – відношення до праці, людська надійність, свідомість, ввічливість, доброта;

Кф – вага працівника, артеріальний тиск, загальна витривалість, фізична працездатність;

Ккер – здібності працівника до керованої діяльності.

Використовуючи розробки психологів, а також рекомендації зі стандартизованих ділових характеристик, що найшли практичне застосування в різних системах періодичної оцінки якості персоналу при атестації, зупинимося на п'ятьох інтегрованих факторах.

Кваліметричний підхід до формування моральних якостей припускає: по-перше, виявлення вагомості кожного фактора (що виконується експертним шляхом за допомогою попарного порівняння факторів один з одним по будь-якій бальній шкалі у межах одиниці); по-друге, дорівняти до одиниці критерій, що характеризує норму, стандарт. Значимість інших критеріїв менше одиниці. Шкала значимості критеріїв будується по спадній.

Сама процедура оцінки якостей працівників будується на участі експертів, у якості яких можуть виступати ті, хто знає атестуемого не менше року. Як перевірено практикою, повинно бути не менше 7 експертів.

## 3. Оцінка фізичних якостей працівників.

Проблема збільшення продуктивного потенціалу людських ресурсів у головному переплітається з проблемою фізичного оздоровлення нації. Дану проблему для працюючого населення варто вирішувати в рамках атестації персоналу. Комплексна оцінка фізичних якостей працівника, виходячи з існуючих методик, містить наступні фактори здоров'я і фізичного розвитку: відносна вага; артеріальний тиск; адаптаційний потенціал; загальна витривалість; фізична працездатність.

Далі приводимо макет кваліметричної моделі, за допомогою якої можна визначити рівень

фізичного розвитку і здоров'я працівників.

Оцінка особистісних якостей фахівців доповнюється оцінкою здібностей працівника до керованої діяльності (Ккер).

Оцінка особистісних якостей працівників при атестації (Oo) у кваліметричному вимірі визначається як середньоарифметична величина і має вигляд:

$$Oo = (Км + Кф + Ккер) : 3.$$

Виходячи з вище викладеного, комплексна структурована оцінка ділових, професійних і особистісних якостей працівників підприємств повинна складатися як мінімум із трьох блоків:

$$Oat = (Od + Okv + Oo) : 3.$$

Кожен із блоків має своє самостійне значення для цілей атестації, покликаної підвищити ефективність використання трудових ресурсів і нарощування потенціалу цих ресурсів.

Невід'ємною складовою частиною діючої на підприємстві системи розвитку персоналу є програма по вдосконаленню професійної підготовки кадрів, навчанню, перепідготовці і підвищенню кваліфікації працівників.

Проблема підвищення кваліфікації працівників, їх навчання і перепідготовка розглядаються і розв'язуються на підприємстві не сама по собі, а в системі заходів щодо підвищення продуктивності праці, зниження собівартості продукції, підвищення ефективності використання трудових ресурсів, поліпшення організації виробництва і досягнення стабільності трудового колективу. Назріла необхідність розробити перспективний план підвищення кваліфікації працівників і керівників підприємства, реалізація якого дозволить охопити різними видами навчання і формами навчання працівників з періодичністю не рідше одного разу протягом п'яти років.

Робота в ринкових умовах вимагає від керівників високого рівня компетентності, ділової ініціативи, сучасного економічного мислення, оволодіння новими методами керівництва і управління, що, на думку Дж. Даум, і визначає інтелектуальний капітал [8]. Тому, для вирішення цих задач необхідна корінна перебудова існуючої системи навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовки Насамперед, це мотивування персоналу до постійного навчання і підвищення кваліфікації.

Стимулювання росту професіоналізму буде забезпечуватися завдяки:

- постійній увазі до нарощування наукового потенціалу через систему навчання;
- професійній освіті через систему професійного розвитку і відділу розвитку персоналу;
- доплаті за рівень кваліфікації;
- мотивації впровадження функціонально-вартісного аналізу з позитивним результатом.

**Висновки.** У сучасних умовах і на найближче майбутнє капітал в його інтелектуальній формі є єдиним чинником виробництва, розвиток якого має необмежений ресурс як по кількісних параметрах, так і по якісних. Інтелектуаль-

ний капітал відноситься до нових, складніших форм капіталу, володіє великим потенціалом соціально-економічної активності, виступає свого роду індикатором розвитку будь-якого підприємства. Йому властивий вищий ступінь розвитку в порівнянні з вже відомими функціональними формами капіталу, критерієм чого є стійкий рівень економічного розвитку тих підприємств, де активно формується і використовується інтелектуальний капітал, де нові знання і високі технології служать основою конкурентоспроможності товарів, послуг, фірм, всієї економічної системи в цілому. Тому, інтелектуальний капітал має розглядатися як джерело формування стійкості конкурентної переваги підприємства, що забезпечує йому в довгостроковій перспективі конкурентостійкість.

---

**БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:**

1. Щокін Г.В. Теорія і практика управління персоналом / Г.В. Щокін. – К.: МАУП, 2003. – 278 с.
2. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – №4. – С. 4–9.
3. Колпаков В. Управление развитием персонала: теория и практика / В. Колпаков // Персонал. – 2004. – № 11. – С. 64–69.
4. Левченко О. Сучасна безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні: основні проблеми та напрями трансформації в контексті міжнародного досвіду / О. Левченко // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 1. – С. 30–35.
5. Полонський В.Г. Кадрова політика в умовах вступу України до СОТ / В.Г. Полонський // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 6. – С. 114–120.
6. Ревуцька Н.В. Формування концепції інтелектуалізації бізнесу в сучасній парадигмі управління / Н.В. Ревуцька // Формування ринкової економіки: Збірник наук. праць. – Спец. випуск: Економіка підприємства: теорія і практика. – Ч. II. – К.: КНЕУ, 2008. – С. 543–548.
7. Черненко В. Інноваційна праця та мотиваційні основи її розвитку / В. Черненко // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 6. – С. 30–34.
8. Alina Wheeler / Designing Brand Identity An Essential Guide for the Whole Branding Team. 3 edition. Wiley. 2009. – 320 p.