

УДК 331.103.15:334.716

І.І. Каліна

*кандидат економічних наук,
професор кафедри реклами та зв'язків
з громадськістю, Інститут реклами,
Міжрегіональна Академія управління персоналом*

Ідентифікація системи маркерів якості персоналу машинобудівних підприємств

У статті досліджено маркери, складові та показники оцінювання якості персоналу, а також ідентифіковано систему основних компонентів оцінювання рівня якості кадрового потенціалу в системі економічного розвитку машинобудівних підприємств.

Ключові слова: *якість персоналу, маркери, показники, ідентифікація.*

И.И. Калина

*кандидат экономических наук,
профессор кафедры рекламы и связи
с общественностью, Институт рекламы,
Межрегиональная Академия управления персоналом*

Идентификация системы маркеров качества персонала машиностроительных предприятий

В статье исследованы маркеры, составляющие и показатели оценки качества персонала, а также идентифицировано систему основных компонентов оценки уровня качества кадрового потенциала в системе экономического развития машиностроительных предприятий.

Ключевые слова: *качество персонала, маркеры, показатели, идентификация.*

I.I. Kalina

*PhD in Economic Sciences,
Professor of the Department of Advertising
and Public Relations, Advertising Institute
Interregional Academy of Personnel Management*

Identification of the system of markers of personnel quality of machine-building enterprises

The article analyzes the markers, components and indicators of personnel quality assessment, as well as identifies the system of the main components of assessment of the quality of personnel potential in the system of economic development of machine-building enterprises.

Keywords: *personnel quality, markers, indicators, identification.*

Постановка проблеми

Відповідно до сучасних світових тенденцій розвитку економіки в Україні, необхідно більше уваги приділяти якості життя населення (збільшення мінімальної заробітної плати, розширення споживчого кошику тощо), що зумовлює

об'єктивну необхідність спрямованості управління підприємством на забезпечення належного рівня якості персоналу. У свою чергу, задоволеність працівників умовами свого трудового життя є запорукою підвищення продуктивності, кваліфікації та якості їх праці і, як результат, ефективності функціонування підприємства будь-якої галузі, зокрема і підприємств машинобудування. Тобто, без належного державного мотиваційного механізму (прожиткового рівня, пенсії тощо) громадян, який залежить від інтеграції країни, як економічної, соціальної, технічної так і технологічної системи, яка зумовлює розвиток персоналу як особистості, що сприяє підвищенню економічної безпеки машинобудівних підприємств. Персонал творчої категорії на машинобудівних підприємствах ((інженери, конструктори) провідні фахівці авіабудівних підприємств (пілоти, диспетчери тощо) потребують найретельнішої та високопрофесійної підготовки, задля того щоб використати свої знання в пікових ситуаціях, бо їх якість (підготовка, навик, досвід) впливає на життя людей, які користуються товарами (машини, устаткування тощо) чи послугами (авіалінії). Створивши належний державний мотиваційний механізм та відповідні умови і стимули праці на машинобудівних підприємствах різної форми власності, можна забезпечити зацікавленість і мотивацію персоналу і його зосередженість на роботі. Але це можливо лише за умови створення певної якості життя, коли персонал, і взагалі будь-яка людина не переймається побутовими проблемами (як заплатити за навчання, за комунальні послуги тощо). Персонал цілком і повністю займатиметься своєю улюбленою роботою, і виконуватиме її на відмінно, при цьому не псує настрої оточуючим. Адже якість персоналу це, перш за все, компетентність персоналу, який працює на економічний розвиток машинобудівного підприємства, і що потребує оцінки за показниками, компонентами чи критеріями, що є досить складним.

Проблема полягає в тому, що для ефективного визначення та проведення оцінки рівня якості персоналу машинобудівних підприємств необхідно створити єдину, цілісну систему маркерів, яку необхідно ідентифікувати в складові та показники.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Теоретико-методологічні основи управління персоналом та оцінка рівня якості персоналу, а також адаптація кадрової політики підприємств до вимог міжнародних стандартів якості та розробки концепцій управління персоналом у системі управління якістю знайшли відображення у працях таких вітчизняних та зарубіжних учених, як: М. Альберт [6], І. Ансофф [1], Д. П. Богиня [2], А. М. Колот [3], О. М. Криворучко [4], О. В. Мартякова [5], М. Х. Мескон [6], О. І. Момот [8], О. В. Мороз [7], О. В. Мудра [5], І. Л. Петрова [9], В. М. Петюх [10], С. М. Снігова [5], Ф. Хедоурі [6]. Вченими створено вагоме науково-методичне підґрунтя з питань управління персоналом, дотримання вимог міжнародних стандартів якості в системі управління персоналом.

Незважаючи на значні доробки вчених з питань управління персоналом на машинобудівних підприємствах, існуючі методи оцінки якості управління персоналом потребують вдосконалення на підставі подальшого розвитку системи відповідних маркерів оцінювання рівня якості персоналу. За таких умов необхідним є вдосконалення державного мотиваційного механізму та розробка ідентифікаційної системи маркерів якості персоналу машинобудівних підприємств.

Невирішені раніше частини загальної проблеми

В умовах економічного розвитку машинобудівних підприємств з'явилася велика цікавість до проблем підвищення, ідентифікації оцінювання якості персона-

лу. Тому, на сьогодні є актуальним вирішення питань формування системи маркерів якості персоналу, яка складається з компонентів і показників оцінювання рівня якості кадрового потенціалу на формування і вплив на економічну безпеку, ефективність функціонування та розвитку машинобудівних підприємств.

Формулювання цілей статті

Метою статті є дослідження питання оцінки рівня якості персоналу машинобудівних підприємств через ідентифікацію системи маркерів якості персоналу.

Виклад основного матеріалу дослідження

Розвиток машинобудівного підприємства є незворотнім процесом, який забезпечує спонтанні чи керовані переходи від одного неповторного стану до іншого через процеси змін. Неповторність кожного конкретного економічного стану машинобудівного підприємства забезпечується неможливістю повного повторення різноманітності, якості, кількості та сили впливу факторів, які його визначили. Першоосновою розвитку машинобудівних підприємств слід вважати різноманітні зміни (внутрішнього та зовнішнього характеру), які виступають результатом взаємодії економічних предметів (об'єктів), їх різних властивостей, рис і параметрів. Соціально-економічні зміни у системі машинобудівного підприємства мають об'єктивний характер, тобто не залежать від волі та бажання людини (власників, менеджерів, працівників, інвесторів, кредиторів тощо), але можуть змінити економічні показники за рахунок якісного персоналу.

Задля досягнення цілей функціонування та розвитку, які постають перед машинобудівним підприємством, необхідною умовою є ефективне використання ресурсів. Ресурси традиційно підрозділяються на три основні групи: натуральні, або природні, матеріальні та трудові. Управління ресурсами лежить в основі управління організацією, тобто вміння управляти будь-яким видом ресурсів призводить до ефективного функціонування машинобудівного підприємства у всіх його складових. Але управління трудовими ресурсами є найважливішим компонентом управління будь-якої організації. За своїми характеристиками трудові ресурси суттєво відрізняються від інших використовуваних ресурсів. Таким чином, відповідно, потребують особливих методів та принципів управління, результатом яких є підвищення якості як персоналу, так і товару (послуги).

Визначення та формування ідентифікації якості персоналу машинобудівного підприємства та їх управління доцільно здійснювати за уточненими принципами, які розподілено на три групи. Перша група включає загальні принципи: системності, комплексності, безперервності, єдиноначальності, об'єктивності, цільової узгодженості та зворотного зв'язку. Друга група – принципи економічної ефективності: особистої матеріальної зацікавленості, професійної компетентності, своєчасної та повної інформованості, безпечності робочого середовища. Третя група – принципи соціальної доцільності: комунікабельності, корпоративності, поваги до особистості, соціальної захищеності, справедливості. Використання саме цих принципів у процесі ідентифікації якості персоналу надає змогу отримати бажаний соціальний та економічний ефект від впровадження інноваційних програм управління персоналом задля економічного розвитку машинобудівного підприємства. Для комплексного оцінювання рівня якості персоналу розроблено ідентифіковану систему маркерів якості персоналу машинобудівного підприємства, яка включає складові та показники (Рис.). Як видно з наведеного рисунка, ідентифікована система маркерів якості персоналу машинобудівних підприємств включає п'ять типів маркерів. У якості таких маркерів нами обрано: умови праці, матеріальне заохочення працівників, нематеріальне заохочення, соціальне за-

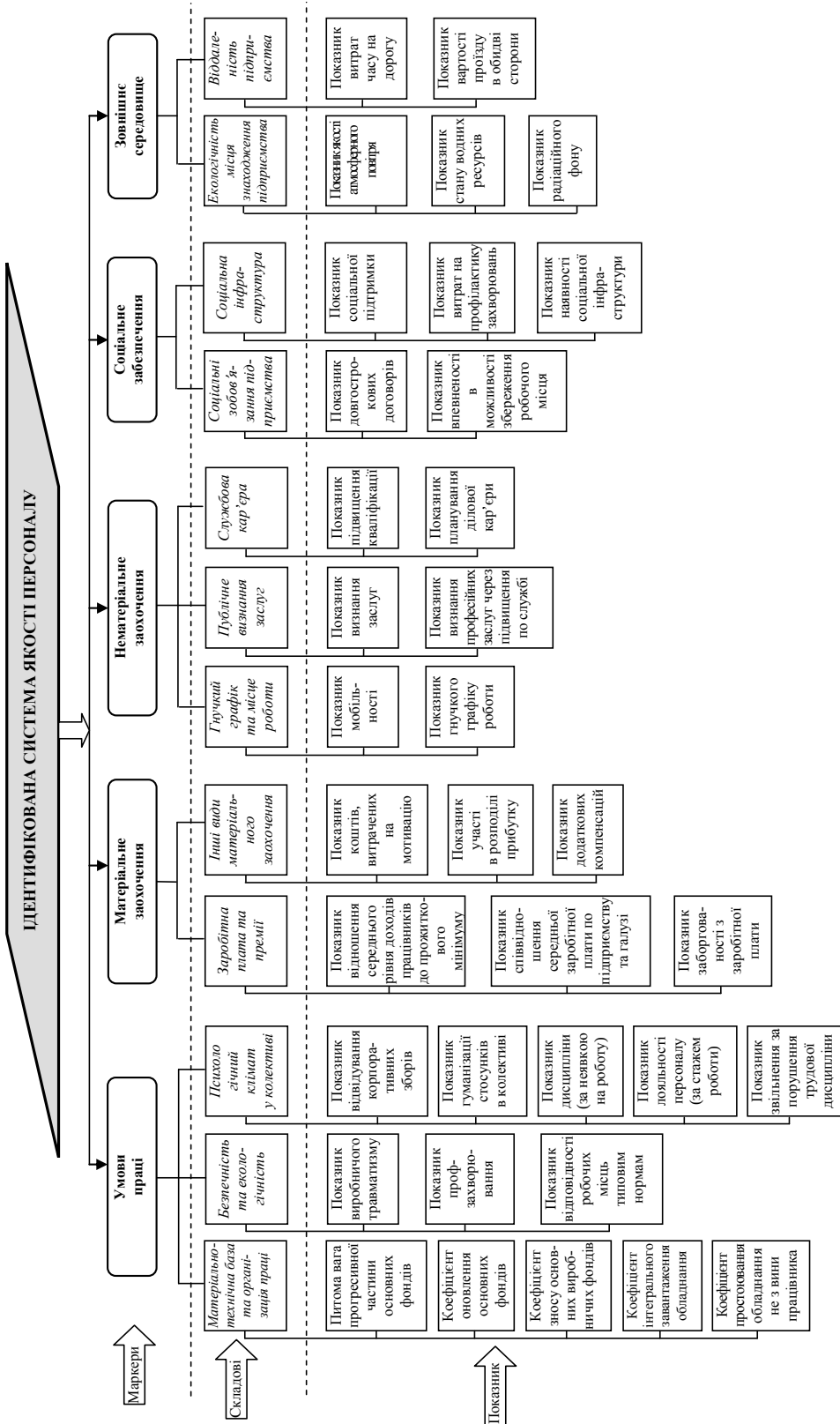


Рис. Ідентифікована система маркерів якості персоналу на машинобудівних підприємствах
Джерело: розроблено автором на основі [6, 7, 8].

безпечення та зовнішнє середовище. Маркер «умови праці» має три складові: матеріально-технічну базу та організацію праці, безпечність та екологічність виробничих процесів, а також психологічний клімат у колективі. Кожна складова будь-якого маркера оцінюється набором показників, кількість яких варіюється від трьох до п'яти. Маркер «матеріальне заохочення» включає складові заохочень у вигляді заробітної плати, премії та інших видів матеріального заохочення (доплат, винагород за професіоналізм, видатні результати, бонуси тощо). Маркер «нематеріальне заохочення» передбачає складові: гнучкий графік та зручне розташування місця роботи, публічне визнання заслуг та службова кар'єра. Маркер «соціальне забезпечення» ґрунтується на таких двох складових, як: соціальні зобов'язання підприємства та соціальна інфраструктура, що доступна підприємству. Маркер «зовнішнє середовище» містить складові, серед яких: екологічність місця знаходження підприємства та віддаленість підприємства від місця проживання. Забезпечення належного рівня якості трудового життя працівників машинобудівних підприємств зумовлює необхідність розроблення та впровадження програм з його покращення. Для вирішення зазначеної проблеми необхідно, зокрема, звернути увагу на те, що якість працівників машинобудівних підприємств значною мірою залежить від стану кожної її компоненти і вимагає вдосконалення існуючих та розроблення нових науково обґрунтованих теоретичних і методичних положень, впровадження яких сприятиме комплексному забезпеченню гідної якості персоналу. Це забезпечення ефективніше робити поетапно, від навчання у вищих навчальних закладах до перекваліфікації та її підвищення, що підвищить економічний розвиток машинобудівних підприємств. Тільки за таких умов можна домогтися створення конкурентоспроможних робочих місць на машинобудівних підприємствах України, що є запорукою залучення високопрофесійних фахівців [2]. Необхідно підкреслити, що ефективність управління якістю як виготовленням продукції, так і управлінням персоналом, потребують великих зусиль у поєднанні економічних вигод та організаційних здібностей.

Кожне машинобудівне підприємство бажає здійснювати управління на високому рівні, за допомогою кваліфікованих працівників, які б із завзяттям працювали на підприємство і створювали позитивний імідж у споживачів та викликали у конкурента невпевненість у своїх силах. Тобто, для ефективного управління якістю потрібна ідентифікована система маркерів, за допомогою яких машинобудівні підприємства могли б здійснювати свої перетворення, розвиток та функціонування. Доведено, що планування заходів із забезпечення високого рівня якості роботи персоналу має передбачати як встановлення цілей, розробку планів та доведення їх до виконавців, так й бажання персоналу навчатися та вдосконалюватися [3].

Отже, якість персоналу це найголовніший фактор для економічної безпеки та розвитку машинобудівного підприємства, адже ефективне управління та вклад інвестицій у розвиток, навчання та перекваліфікацію кадрів – це запорука прибутковості підприємства, не тільки з економічної точки зору, а й соціальної, що стосується захисту, мотивації та стимулювання працівників. Тобто, задоволення працівників, на підприємницькому рівні становить ефективне функціонування підприємства.

Висновки

Враховуючи мінливість зовнішнього і внутрішнього середовища впливу на підприємства машинобудівної галузі України, необхідно прагнути до підвищення рівня інвестиційної привабливості, нарощування виробничого потенціалу машинобудівних підприємств через його складові, кожна з яких залежить від рівня

розвитку підприємства, конкурентної позиції, можливості залучення та поєднання окремих видів джерел фінансування, а також ефективності системи управління та забезпечення якісним персоналом.

Дана ідентифікаційна система маркерів якості персоналу машинобудівних підприємств передбачає управління стійким розвитком через призму компонентів, складових та показників оцінювання рівня якості персоналу, а також інвестиційною діяльністю з врахуванням підтримки необхідного рівня поточної фінансової стійкості, що визначає стабільне і успішне функціонування машинобудівних підприємств. Для визначення досягнутого рівня ефективності функціонування машинобудівного підприємства доцільно використовувати якісний персонал, а рівень якості оцінювати через систему маркерів.

Література

1. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф ; пер. с. англ. – М. : Экономика, 1989. – 519 с.
2. Богиня Д. П. Продуктивність праці у машинобудуванні як головний чинник ефективності виробництва (18 років поспіль) / Д. П. Богиня // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2015. – № 4(2). – С. 81-85. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2015_4\(2\)_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2015_4(2)_18).
3. Колот А. М. Корпоративна соціальна відповідальність: еволюція та розвиток теоретичних поглядів / А. М. Колот // Економічна теорія. – 2013. – №4. – С. 5-26.
4. Криворучко О. М. Обґрунтування концепції маркетингу персоналу / О. М. Криворучко, О. І. Гладка // Економіка транспортного комплексу. – 2016. – Вип. 27. – С. 5-14. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ektk_2016_27_3.
5. Мартякова О. В. Регулювання взаємодії ринків освітніх послуг та праці на основі механізму управління їх якістю. – [Електронний ресурс] / О. В. Мартякова, С. М. Снігова, О. В. Мудра // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2013. – №3. – С. 154-168. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mimi_2013_3_17
6. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента : пер. с англ. – М. : Дело, 2004. – 720 с.
7. Мороз О. В. Економічне оцінювання та управління діяльністю машинобудівного підприємства на основі зростання якості : монографія / О. В. Мороз, Н. П. Карачина, М. В. Бальзан. – Вінниця : ВНТУ, 2015. – 196 с.
8. Момот О. І. Можливості використання міжнародних стандартів для побудови інтегрованих систем менеджменту / О. І. Момот // Вісник Київського національного університету технологій та дизайну : зб. наук. праць. – К., 2014. – №5 (37). – С. 133-138.
9. Петрова І. Л. Процес стратегічного управління інтелектуальним капіталом підприємства // Стратегія підприємства: адаптація організацій до впливу світових суспільно-економічних процесів : монографія / ред. проф. Наливайка А. П. – К. : КНЕУ, 2013. – С. 324-334.
10. Петюк В. М. Моделювання стратегічного розвитку системи соціального управління персоналом / В. М. Петюк // ДВНЗ «Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана», 2014. – С. 37.