

ПРОЕКТНИЙ ПІДХІД ДО ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРТСВА

Мельман В.О., к.т.н., доцент

Молодченко Т.Г., к.е.н., доцент

Харківський національний університет міського господарства імені

О.М. Бекетова

В сучасних умовах ринкових трансформацій особливого значення набувають рішення, що пов'язані з пошуком новітніх підходів до створення умов для формування, ефективного використання та розвитку персоналу підприємств житлово-комунального господарства (ЖКГ), від якого залежить не тільки поточний стан галузі, що забезпечує життєздатність міст, а також майбутнє зростання результативності та забезпечення конкурентоспроможності. У зв'язку з цим, визначення прикладного потенціалу теорії управління персоналом, що втілюється в оцінці персоналу, висувається до рангу першочергових завдань в структурі економічних досліджень, а саме на підприємствах ЖКГ України.

Метою роботи є розробка методичних рекомендацій із застосуванням проектного підходу щодо оцінки персоналу підприємств ЖКГ.

Розглядаючи підприємство ЖКГ як майновий комплекс та сукупність ресурсів організації, необхідно відмітити, що поняття «ділова активність» може бути застосовне тільки до людських ресурсів, тобто до персоналу підприємства.

Ділову активність підприємства необхідно розглядати як активність його персоналу. Таким чином, управляти активністю персоналу можна за допомогою чинників, що впливають на неї. Оцінка таких чинників дозволить менеджерам визначити в якому підрозділі і на який чинник необхідно впливати з метою підвищення ділової активності підприємства в цілому. Важливо оцінити всі чинники, що впливають на ділову активність, а це не тільки особистісні та професійні якості фахівців. Причому найбільшу значущість представляє оцінка активності не кожного окремого співробітника, а підрозділу, тому важливою є оцінка відповідних чинники виробничої, техніко-економічної і фінансово-господарської активності.

Для цього на першому етапі необхідно визначити основні фактори стану сукупного персоналу підприємства, які розподілені на три групи, а саме соціальні фактори (здоров'я, вікова структура з урахуванням продуктивного віку, безпека праці, екологія), кваліфікаційні фактори (освітній рівень, прогнозовані витрати на освіту, рівень відповідальності, показники якості праці, інноваційна активність, інтенсивність використання робочого часу,

продуктивність управлінського персоналу), поведінкові фактори (рівень задоволення працею, сприятливий соціально-психологічний клімат, рівень лояльності, гендерна структура, ступінь залучення персоналу до проектної діяльності).

На наступному етапі проекту оцінки стану персоналу на підприємстві необхідно провести розрахунок одиничних показників, що входять до складу кожного структурного фактору людського капіталу підприємства.

Далі слід провести нормування індикаторів, яке забезпечує порівнянність та співставність сформованої інформаційної бази за формулою:

$$C_i = \frac{A_i}{A_n}, \quad (1)$$

де C_i – результативне значення індикатору, A_i – фактичне значення показника, A_n – нормативне значення показника.

На наступному етапі необхідно провести розрахунок індексу кожного фактору стану персоналу підприємства за формулою:

$$I_j = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^n C_i}, \quad (2)$$

де I_j – індекс j -го фактору, C_i – результативне значення i -го індикатору, n – кількість індикаторів, що входять до складу фактору.

Останній етап являє собою розрахунок інтегрального показника стану персоналу підприємства за формулою:

$$I_{\text{лк}} = \sum_{j=1}^m q_j I_j, \quad (3)$$

де $I_{\text{лк}}$ – інтегральний індекс стану персоналу підприємства, q_j – наданий кожному фактору індивідуальний ваговий коефіцієнт, I_j – індекс j -го фактору.

Встановлено, що оцінка якісного стану сукупного персоналу визначається як характеристика, що відображає відношення між досягнутим фактично та прогнозним результатом.

Крім того, запропонований інтегральний показник якісного стану персоналу підприємства об'єднує досить різноманітні характеристики персоналу та враховує сукупний вплив інтегральних оцінок елементів кожного структурного компоненту. Результати оцінки дозволяють зробити висновки про досягнутий рівень персоналу в цілому, а інтегральні показники за компонентами – про досягнутий рівень за його функціональним складом.