

8. Симоненко Г.Ф. Государство, общество и право с точки зрения законов народного хозяйства. Опыт политико-экономического анализа государственной и общественной деятельности / Г.Ф. Симоненко. – Т. 1. – М., 1870. – 270 с.
9. Туган-Барановский М.И. Социальные основы кооперации / М.И. Туган-Барановский; предисл., коммент. Л.А. Булочкина, Г.Н. Сорвина, Т.П. Суботина. – М.: Экономика, 1989. – 496 с.
10. Туган-Барановський М.І. Кооперація, її природа та мета / М.І. Туган-Барановський. – Львів, 1936. – 36 с.
11. Туган-Барановский М.И. Основы политической экономии / М.И. Туган-Барановский. – М.: РОССПЭН, 1998. – 664 с.
12. Осадчий Т.И. Общественный быт и проекты его улучшения в XIX ст. / Т.И. Осадчий. – М., 1902.

316.46:658.3

*Білінська О.П., аспірант,
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки та торгівлі»*

ЕВОЛЮЦІЙНИЙ АСПЕКТ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПІДХОДІВ ДО СИСТЕМИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Протягом довгої еволюції соціально-економічних відносин формування системи оцінки персоналу відбувалось з моменту появи інституту найму та використання робочої сили. Сутність цілей та зміст оцінки змінювався по мірі зміни відношення до головного «ресурсу» - персоналу. Протягом розвитку соціально-економічних відносин у суспільстві цінність працівника визначалась економічною ефективністю його робочої сили, а значення та роль оцінки виконувала лише контролюючу функцію персоналу. Безумовно, що система оцінки персоналу та її елементи формувались у розрізі еволюційного розвитку управління персоналом організації. Відповідно, питання щодо формування та розвитку підходів оцінки персоналу заслуговує на увагу та детальний розгляд в умовах сьогодення. Проблеми, що стосуються оцінки персоналу, досліджувалися у працях таких закордонних науковців, серед яких Г. Десслер, Л. Зайверт, Г. Зайцев, Г. Зіммель, Д. Іванцевич, Д. Карнегі, Б. Карлоф, А.Кібанов, Клайв Флетчер, М. Магура, М. Курбатова, В.Е. Хруцкий та Р.А. Толмачев та ін.

Серед вітчизняних науковців, які займаються питанням оціночних механізмів персоналу, можна відзначити таких як: М. Виноградський, В. Данюк, Т. Деткевич, Г. Дмитренко, М. Дмитренко, А.Колот, Крушельницька О.В., Ф. Хміль, Б. Холод, В. Чернов, Г. Щокін та ін.

Метою статті є дослідження та аналіз підходів щодо оцінки персоналу, визначення основних принципів та критеріїв формування системи оцінки персоналу в організації.

На сучасному етапі в економічній сфері відбувається трансформація підходів щодо системи оцінки персоналу. Роль та діяльність спеціалістів по роботі з персоналом змінюється з появою нових підходів до управління. Ці зміни також мають значний вплив на систему оцінки персоналу, як один з елементів системи управління персоналом організації.

Еволюція підходів до оцінки персоналу обумовлена довгим процесом розвитку науки та господарської практики у сфері управління персоналом. Саме тому історія формування оцінки здійснюється нами на базі дослідження розвитку еволюційних етапів розвитку економічних, соціальних та психологічних галузей науки.

Вивчення та аналіз категорії підходу зазвичай відбувається в періоди розвитку тої чи іншої діяльності, коли фіксуються принципові зміни або виникають питання, що неможливо розв'язати існуючими заходами та можливостями.

Згідно визначення тлумачного словника, підхід – це сукупність способів, прийомів розгляду, впливу або ставлення до чого-небудь або кого-небудь [1, с. 998]. Підхід з точки зору філософів – це комплекс парадигматичних, синтагматичних та прагматичних структур та механізмів в пізнанні або практиці, що характеризують конкуруючі між собою (або історично змінюючи один одного) стратегії та програми в філософії, науковій діяльності, політиці або організації життя та діяльності людей [3, с.526]. У розвитку науки або наукової діяльності філософи визначають підхід, як періоди наукових революцій. В широкому розумінні вся наука являє собою підхід відносно світу [3, с.527]. Розвиток різних підходів в певних науках відбувається шляхом заміни підходів один одним або їх доповненням чи співіснуванням. Формування підходу відбувається шляхом відображення та обґрунтування принципових відмінностей від іншого підходу в дослідженні певного об'єкту. Цими відмінностями можуть виступати схеми або опис об'єкту дослідження, способи або методи пояснення та розуміння та інше. В період формування та обґрунтування підходу відбувається пізнання об'єкту дослідження

не його об'єктивними характеристиками, а специфікою мислення людини та її діяльності. Тому, на нашу думку, необхідно крім категорії «підхід» виокремити ще одну наукову категорію, як «підхід до формування». Цей термін по суті розкриває та доповнює визначення «підходу», але на нашу думку, визначає його спрямованість відповідно формування та набування певної структури об'єкту дослідження.

Отже, з нашої точки зору, підхід до формування – це процес становлення та розвитку певної форми або напрямку у дослідженні чи науці з позиції спрямованості суспільного розвитку та соціальних змін, враховуючи відображення певних сучасних тенденцій в об'єкті дослідження. Підхід до формування повинен відображати термінологічні описи та схематичне зображення, цілі, завдання, передумови розвитку, а також новітні форми використання об'єкту дослідження.

Розглядаючи етапи еволюційного розвитку теорій і практики оцінки персоналу, необхідно зазначити, що теорія оцінки персоналу як відносно самостійний науковий напрямок з'явилась в 20-30-х гг. ХХ ст. Це було зумовлене тим, що на той момент значно актуалізувались питання наукової організації праці та управління працівниками. Наступним етапом розвитку оцінки персоналу був період з 50 до 80-тих рр. ХХ ст., коли виникла необхідність оцінки різних груп працівників та їх праці. Дослідження цих років і стало базовою основою для подальшого розвитку теорії та практики оцінки персоналу підприємств. Сучасний розвиток теорії оцінки персоналу зосереджений на багатоаспектному розгляді всієї проблематики оцінки. На даному етапі всі напрями оцінки, як правило, поділяють на фундаментальні та прикладні дослідження. Перші спрямовані на розвиток теорії оцінки, другі на розробку методологічних та організаційних основ для впровадження оцінки на підприємствах та організаціях.

Таким чином, зародження та розвиток підходів до оцінки персоналу співпадає з традиційними етапами розвитку науки управління та окремих її галузей. Ми підтримуємо думку, що еволюцію підходів щодо системи оцінки персоналу не можливо розглядати окремо, без врахування підходів до всієї системи управління персоналом.

Теорія оцінки персоналу значною кількістю дослідників представлена з позицій процесного та системного підходу. У першому випадку оцінка персоналу розглядається як елемент процесу, що являє собою підготовчий етап до атестації. Крім того зовсім не прослідковується взаємозв'язок з іншими елементами системи управління персоналом. Практика застосування системного підходу розглядає оцінку персоналу як один із основних елементів у системи управління персоналом, і визначає її роль як підсистеми, що поєднує всі елементи системи управління персоналом. Такий підхід передбачає дослідження оцінки персоналу з її зв'язками (суб'єкти, об'єкти, методи та процедури), закономірностями та залежностями [5].

Інша група дослідників виділяє два підходи щодо оцінки персоналу [4, с. 24]. Перший має назву традиційний, який передбачає оцінку персоналу, орієнтовану на результат виконаної роботи. Другий підхід – сучасний, який передбачає оцінку персоналу заради розвитку організації. Традиційний підхід в свою чергу поділяється на вітчизняний та іноземний. Вітчизняний підхід був заснований у вигляді атестації, що давало змогу лише оцінювати виконану роботу та перевірити відповідність посади, що займає працівник. Він носив формальний характер та використовувався для прийняття кадрових рішень.

У цілому застосування традиційної системи оцінки персоналу дозволяє: збільшити контроль за роботою та її результатами; пов'язувати цілі компанії з індивідуальними цілями співробітників; оцінювати співробітників на об'єктивній основі, а не на суб'єктивній думці лінійних керівників; створити об'єктивну базу для визначення винагородження щодо результатів діяльності.

Відповідно процес оцінки персоналу, орієнтований на розвиток компанії включає: постановку цілей і нормативів з контролю за їх реалізацією; оцінку виконаної роботи (в аспекті виправлення недоліків на майбутнє); покращення роботи, розвиток організації та оцінку внеску кожного співробітника окремо.

Таким чином, проаналізувавши головні відмінності між сучасним та традиційним підходом (табл. 1), стає зрозумілим, що сучасний підхід є більш ефективним, адже він дозволяє здійснювати оцінку персоналу не тільки за минулий період, а і орієнтувати процес оцінки на майбутнє.

Разом з тим слід зазначити, що існує ряд інших закордонних дослідників, які групують підходи щодо системи оцінки персоналу таким чином: оцінка для характеристики та співставлення виконаної роботи та оцінка для розвитку компанії та мотивації [6,7].

Оцінка заради характеристики та порівняння включає в себе аналіз оцінки особистості та оцінку здібностей, пов'язаних з роботою. Такий підхід намагається пов'язати оцінку персоналу виключно з роботою, а також необхідними навичками та можливостями для її ефективного

виконання. Крім того цей підхід зумовлює оцінку навичок та здібностей, що необхідні для освіти, розвитку та удосконалення.

Таблиця 1

Порівняльна характеристика традиційного та сучасного підходу до системи оцінки персоналу

Підхід Елементи	Традиційна оцінка		Сучасна оцінка
	вітчизняна	іноземна	
Сутність	передбачає оцінку персоналу, орієнтовану на результат виконаної роботи		передбачає оцінку персоналу заради розвитку організації
Цілі	спрямовано на оцінку виконаної роботи, та відповідність посаді	спрямовано на управління по цілях	спрямовано на допомогу співробітникам у розумінні цілей підприємства, та їх реалізації
Об'єкт	співробітник	співробітник	співробітник та команда
Суб'єкт	атестаційна комісія	безпосередній керівник	безпосередній керівник, зовнішні та внутрішні клієнти та постачальники
Використання	юридичне обґрунтування для звільнення, зміна оплати праці	прийняття рішень щодо просунення або звільнення. Винагородження та розвиток.	Розвиток організації та співробітників, вирішення проблем. Прийняття рішень щодо просунення та звільнення працівника. Винагородження.
Методи	здебільшого суб'єктивна оцінка, психологічне тестування	управління по цілях, порівняльні методи, рейтингові методи.	оцінка 360, а також методи традиційної моделі
Недоліки	результати роботи організації являють собою суму результатів кожного працівника; передбачає лише оцінку кінцевих результатів працівника, а не причин що призвели до цього; оцінка персоналу зосереджена на минулому співробітників		- мотивація та праця співробітника можливо поліпшити тільки у випадку коли співробітник чітко розуміє чого необхідно досягти

Сутність підходу оцінки персоналу задля розвитку компанії та мотивації полягає в тому, що під час дискусії по оцінці ефективності менеджер та підлеглий спільно розглядають досягнення останнього, та порівнюють їх з цілями що були поставлені за певний період, а потім ставлять цілі на наступний період. Велика кількість досліджень підтверджує, що постановка цілей є досить сильним засобом підвищення мотивації [3,4,5]. Об'єктивність, мотиваційний потенціал, високий рівень участі, орієнтування на результат є основними перевагами цього підходу. Але широке використання його обмежене. Досить тяжко оцінювати людей порівнюючи їх між собою. Більш того концентрація на результатах не тільки відволікає увагу від виконання цих результатів, але і залишає питання розвитку людей. Такий підхід не дає змогу повністю аналізувати навички та здібності працівників або потребу в розвитку. Тому, виходячи з огляду вищезначеного, досить популярним на сьогоднішній день є використання комбінованого підходу, орієнтованого на результат з системою оцінки заснованої на компетенції.

Слід звернути також увагу на те, що останнім часом поняття «компетенції» має велику популярність серед спеціалістів управління персоналом. Деякі дослідники визначають компетенцію як «базову характеристику людини» або як «навичка або здібність, яка дає змогу ефективно виконувати завдання керівництва» [2, с.33].

Найчастіше такий підхід широко використовується для визначення стандартів ефективності роботи менеджерів. Більшість відомих компаній світу визначають певні компетенції за допомогою яких ілюструється ефективність роботи в організації і потім використовують їх у процесах відбору, навчання та розвитку персоналу. Як правило, визначаються основні компетенції, які є детермінуючими для успіху в роботі. Існує багато методів визначення компетенцій, але ключовим є те, що вони націлені на майбутнє. Оцінка на основі компетенцій дає змогу провести порівняння

існуючих компетенцій працівників з ідеальними, враховуючи прогрес та залучення персоналу в ті сфери, де є змога покращити та підвищити ефективність їх роботи. Така оцінка орієнтована на розвиток та мотивацію працівників, яких оцінюють.

Отже, на нашу думку, орієнтація оцінки на результат у поєднанні з оцінкою компетенцій має досить успішний характер. Але цей підхід може мати місце лише за умови можливості розвитку потенціалу людини всередині самої організації через мотиваційні механізми управління.

Ми пропонуємо формувати систему оцінки персоналу в організації через розвиток потенціалу людини всередині самої організації в поєднанні з мотиваційними механізмами управління і назвати такий підхід розвиваючо-мотиваційним. Сутність його полягає в стимулюванні бажаної поведінки людини для досягнення цілей організації. Такий підхід дає змогу використовувати поєднання постановки цілей організації та розвитку потенціалу людини, залишаючи за керівництвом необхідність вчасно побачити та мотивувати високі та ефективні результати діяльності працівника. На сьогоднішній день, реалізація потенціалу людини є одним із перспективних напрямів формування та ефективного розвитку переваг організації.

Вибір підходу до оцінки персоналу є досить вагомим фактором при побудові системи оцінки персоналу на підприємстві. Але необхідно не тільки знати різні підходи, але й розуміти критерії вибору підходів до оцінки персоналу. Це питання належить більш до психологічної теорії та практики, але у межах нашого дослідження є доцільним визначення критеріїв системи оцінки персоналу організації з управлінської точки зору. За останні роки проблеми вибору критеріїв оцінки персоналу розкривають у таких напрямках [8, с. 6]: поновлення традиційних підходів щодо аналізу персоналу; створення нових підходів, інтегруючих вимоги щодо персоналу та організації в цілому; поєднання різних підходів, створення комплексних програм аналізу персоналу.

Аналіз традиційних підходів щодо виділення критеріїв оцінки персоналу окреслює три основних напрямки у виділенні критеріїв оцінки персоналу в організації: підхід, зосереджений на характеристиках відношення до праці; підхід рис та факторів, направлений на виявлення поведінкових та особистих якостей людини; стадійний підхід, який виявляє етапи розвитку професіоналізму людини. Незважаючи на суттєву різницю між цими підходами, кожен з них починав формуватись з розгляду окремої людини, як суб'єкту управління; потім обрані критерії розповсюджував на групи спеціалістів, з подальшим їх використанням критерії для аналізу організацій. Таким чином кожен з цих підходів мав розвиток відповідно дослідження взаємозв'язку «співробітник – організація» і загальним постулатом для кожного з підходів є те, що вирішальним для оцінки є: цінність та ставлення до праці; якість та характеристика людини в розрізі її професійної діяльності; професійний розвиток та динаміка кар'єри. Це також призвело до виділення рівня оцінки щодо команди та організації в цілому.

Обґрунтування щодо необхідності розробки нових – інноваційних підходів виділення критеріїв оцінки персоналу більше стосується проблем підбору «успішного персоналу» та пояснюється ілюзорністю такого поняття. Новий підхід пропонує не тільки співвідносити вимоги до кандидата з характеристиками робочого місця, а й враховувати такі фактори як: співвідношення між цінностями спеціаліста та корпоративною культурою організації, співвідношення між досвідом, відношенням спеціалістів та мікрокліматом в команді.

Отже, всі підходи до виділення критеріїв оцінки персоналу можливо поєднати в одну загальну схему критеріїв оцінки персоналу щодо спрямованості оцінки – відбір нових спеціалістів, оцінка резерву та оцінка спеціалістів з метою їх мотивації.

Проведений нами аналіз, дає змогу виявити основні тенденції розвитку підходів до виділення критеріїв оцінки персоналу: узагальнення виявлених критеріїв шляхом їх впровадження не тільки відносно спеціаліста, а й колективу та організації в цілому; визначення критеріїв оцінки, які дозволяють оцінити потенціал спеціаліста; поєднання різних критеріїв шляхом міждисциплінарного підходу щодо оцінки персоналу. Розглянувши еволюційний розвиток, основні підходи до формування системи оцінки персоналу, та основні критерії вибору підходів до системи оцінки персоналу, можна зробити висновок, що для створення збалансованої системи оцінки персоналу, перш за все необхідно знати історію її формування, для більш чіткого розуміння логіки та її, керуватись основними критеріями та принципами формування системи оцінки персоналу. Не менш вагомим при цьому є визначення відповідної управлінської технології впровадження системи оцінки персоналу на підприємстві, що і буде предметом подальшого нашого подальшого дослідження.

Література

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови /Уклад. і голов. ред. В.Т.Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2003. – 1440с.

2. К. Флетчер. Performance Appraisal. Оценка и обратная связь. (Практические аспекты обзора эффективности работы). Пер. с англ. М.: HIPPO PUBLISHING LTD, 2006. – 288 с.
3. Новейший философский словарь/ Сост. А.А. Грицанов. – Мн.: Изд. В.М. Скакун, 1998. – 896с.
4. Оценка персонала. Критика теории и практики применения системы сбалансированных показателей. / В.Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2007. – 224 с.
5. Управление персоналом организации : учеб. / под ред. А.Я. Кибанова. — 3-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 638 с.
6. Магура М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала, подготовка и проведение аттестации/ изд. 2-е, перераб. и доп. - М.: ЗАО "Бизнес-школа "
7. Управление персоналом организации : учеб. /Под ред. А.Я. Кибанова. — 3-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 638 с.
8. Шмидт В. Проблемы и технологии оценки персонала: учеб-метод. пособ. – СПб.: Речь, 2008. – 160 с.

Рецензент докт. экон. наук, профессор И.А. Маркина

338

Катрич С.С., аспирант,
Институт экономики промышленности НАН Украины

МЕТОДИКА ИЗМЕРЕНИЯ УСТОЙЧИВОСТИ И УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Социальная система Украины формируется и функционирует под влиянием множества внутренних и внешних факторов. Внешние факторы являются результатом глобальных трансформаций в сознании мирового сообщества, внутренние – представляют собой совокупность нестабильных регуляторных воздействий, как со стороны политической сферы, так и со стороны рыночных отношений, что в первую очередь сказывается на уровне развития социальной системы. В сложившейся ситуации актуальным является измерение уровня устойчивости социальной системы с целью выявления индикаторов воздействия на повышение благосостояния населения государства.

В настоящее время вопросы измерения и экономического регулирования социальных систем и процессов актуализированы в исследованиях О. Новиковой [1], Л. Шамилевой [2], Е. Мартьяковой [3], М. Згуровского [4], необходимо отметить, что в части этих исследований кроется основная сущность направлений экономического регулирования устойчивости социальной системы, однако требуют дальнейших разработок методы оценки устойчивости социальной системы. Основные направления измерения устойчивости развития социальной системы изложены автором в работах [5-7].

Целью статьи является разработка методики измерения устойчивости и устойчивого развития социальной системы.

Методика измерения устойчивости и устойчивого развития социальной системы состоит в преобразовании отдельных индикаторов в интегрированные показатели оценки уровня сформированного накопления, дифференциации и интеграции на основе алгоритма многомерной средней [2, с. 263-266]:

$$\bar{\rho}_t^{(j)} = \frac{1}{m_j} \sum_{i=1}^{m_j} z_{it}^{(j)}, \quad (1)$$

где $z_{it}^{(j)}$ — нормированные значения i -го индикатора за t -й период времени по j -му внутреннему элементу социальных процессов;

$j=1,3$; $j=1$ — процесса накопления; $j=2$ — процесс дифференциации; $j=3$ — процесс интеграции;
 $t \in [2004-2008 \text{ г.г.}]$;

i — номер внутреннего индикатора j -го процесса, $i \in [1, m_j]$;

m_j — количество индикаторов, на основе которых рассчитывают субиндекс j -того процесса;

$\bar{\rho}_t^{(j)}$ — субиндекс j -того процесса за t -й период времени.