

К. В. УЩАПОВСЬКИЙ, головний диспетчер ДП НЕК «Укренерго», м. Київ,
аспірант ХНУРЕ, м. Харків

ВИКОРИСТАННЯ ТАКСОНОМІЧНОГО ПОКАЗНИКА ПРИ ОЦІНЦІ СТАНУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ РЕГІОНАЛЬНИХ СИСТЕМ НЕК «УКРЕНЕРГО»

В статье проанализирован весь спектр применяемых таксономических методов для расчета интегральных показателей по электроэнергетическим системам НЭК «Укрэнерго» – Западной, Центральной и Донбасской. Повышение качества подготовки специалистов (персонала) должно быть осуществлено в обозримые сроки, сокращая инертность и безинициативность главных менеджеров компании.

Ключевые слова: статистический анализ, таксономический подход, персонал предприятия, качество обучения персонала, интегральный показатель.

У статті проаналізований весь спектр застосованих таксономічних методів для розрахунку інтегральних показників по електроенергетичних системах НЕК «Укренерго» – Західної, Центральної й Донбаської. Підвищення якості підготовки фахівців (персоналу) повинне бути здійснене в термін, скорочуючи інертність і безініціативність головних менеджерів компанії.

Ключові слова: статистичний аналіз, таксономічний підхід, персонал підприємства, якість навчання персоналу, інтегральний показник.

Введение і постановка проблеми

Стан людських ресурсів підприємства визначається сукупністю якісних і кількісних показників, що характеризують віковий склад працівників, гендерний розподіл, розподіл працівників за рівнем освіти й здобутих навичок, стан здоров'я працівників, їхні соціальні та психологічні якості [1, 2, 5]. Стан людських ресурсів – це комплексна характеристика, що визначається на підставі використання різних критеріїв для оцінки окремих соціальних, економічних, психологічних ознак та показників. Як зазначають вітчизняні й зарубіжні науковці [1, 5], що спеціалізуються на проблемах досліджень персоналу, людських ресурсів та людського потенціалу, аналіз стану людських ресурсів є досить важливим напрямком для вдосконалення процесів управління персоналом у корпораціях та на великих підприємствах. Проте, зазвичай, надається лише якісна, вербальна характеристика стану людських ресурсів, така як “задовільний стан”, “незадовільний стан”, “добрий стан” [3]. Використання лише якісних експертних оцінок, без обґрунтування їх значень за допомогою статистичних методів чи нечітких множин, призводить до певного суб’єктивізму таких оцінок та не може бути підставою для об’єктивних порівнянь стану людських ресурсів на різних підприємствах або структурних підрозділах. Для порівняльного аналізу ефективності управління персоналом, визначення відповідних форм мотивації його праці, підбору заходів щодо підвищення продуктивності праці необхідно використання методів багатофакторного аналізу та таксономії [4], що забезпечать більш об’єктивні кількісні оцінки стану людських ресурсів та напрямків вдосконалення людських ресурсів на різних підприємствах або структурних підрозділах.

Цілі дослідження. Ціллю даного дослідження є розрахунки таксономічних показників на прикладі окремих регіональних електроенергетичних мереж для комплексної характеристики ряду напрямків вдосконалення людських ресурсів, таких як якість навчання, динаміка персоналу та його мотивація.

Основні результати.

Якість управління персоналом залежить від таких форм вдосконалення людських ресурсів, як навчання та здобуття професійних навичок, динаміка та оновлення персоналу, методи мотивації персоналу. Ці вказані напрямки характеризуються сукупністю своїх показників,

значення яких можна розрахувати для різних підприємств або структурних підрозділів.

На основі статистичних даних підприємств по Західній ЕС, Центральній ЕС та Донбаській ЕС було розраховано інтегральні показники для оцінки якості навчання персоналу, динаміки персоналу та мотивації праці [6].

Методика розрахунку інтегрального показника ґрунтується на фундаментальних працях польських вчених Хельвега, Плюти та Млодака [4] й приведена також у роботах українських вчених.

Для розрахунку інтегральних показників були використані наступні показники:

1. Для оцінки якості навчання:

– відхилення кількості, що пройшли навчання за фактом від плану, по Західній ЕС, Центральній ЕС та Донбаській ЕС, %;

– відсоток персоналу, що потребує навчання за планом по Західній ЕС, Центральній ЕС та Донбаській ЕС, %;

– відсоток персоналу, що проходив навчання за фактом по Західній ЕС, Центральній ЕС та Донбаській ЕС, %;

– розмір коштів на навчання 1 особи (грн) за планом по Західній ЕС, Центральній ЕС та Донбаській ЕС;

– розмір коштів на навчання 1 особи (грн) за планом по Західній ЕС, Центральній ЕС та Донбаській ЕС;

– відхилення коштів на навчання 1 особи за фактом від планових значень, %.

2. Для оцінки динаміки персоналу по вищевказаним системам:

– показник оновлення кадрів як відсоток прийнятих на роботу від середньо облікової кількості персоналу;

– показник прийнятих на нові робочі місця як відсоток від усіх прийнятих;

– показник плинності кадрів.

3. Для оцінки мотивації персоналу:

– розмір середньомісячної заробітної плати всього персоналу;

– розмір середньомісячної заробітної плати штатних працівників.

За допомогою таксономічного методу, описаного в працях Плюти та інших, було визначено значення інтегральних показників, узагальнюючих стан та якість управління персоналом на підприємствах Західної ЕС, Центральної ЕС та Донбаської ЕС за період 2006-2008 р.р.

Значення інтегрального показника коливаються у межах від 0 до 1, чим більше значення показника, тим краще стан системи за використаними критеріями у вигляді локальних показників.

Нижче приведено графіки інтегральних показників, що були розраховані у нашому дослідженні, які визначають стан якості навчання персоналу, динаміку кадрів та мотивацію праці на підприємствах Західної ЕС, Центральної ЕС та Донбаської ЕС за період 2006–2008 р.р.

Як видно з графіків (рис. 1–3), що демонструють результати розрахунків по вищевказаним системам – найкращий стан щодо якості навчання персоналу спостерігався на підприємствах Західної та Центральної ЕС. З графіка видно, що також відбувалася динаміка значень оцінок якості навчання персоналу у регіональних системах протягом 2006-2008 р.р.

Так, суттєво підвищилася якість навчання персоналу Західної ЕС у 2007 р. в порівнянні з 2006 р., але у 2008 р. оцінка якості навчання персоналу цієї системи знову знизилася. Подібні зміни оцінка якості навчання персоналу також відбулися й на Центральній ЕС і Донбаській ЕС.

За останні два роки 2007 та 2008 за значенням інтегрального показника, що характеризував динаміку персоналу (рис. 2), переважала Центральна ЕС, в той час як, Західна ЕС та Донбаська ЕС значно відставали.

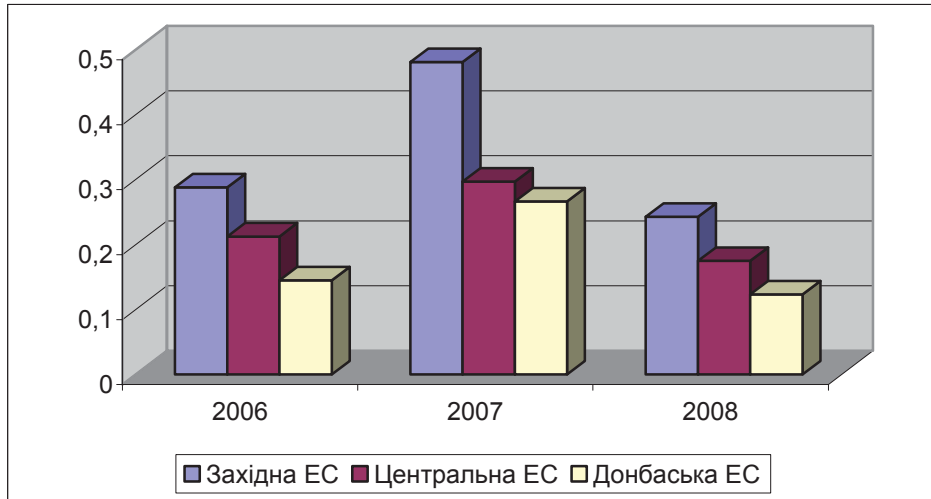


Рис. 1. Значення інтегрального показнику якості навчання персоналу по Західній ЕС, Центральній ЕС та Донбаській ЕС

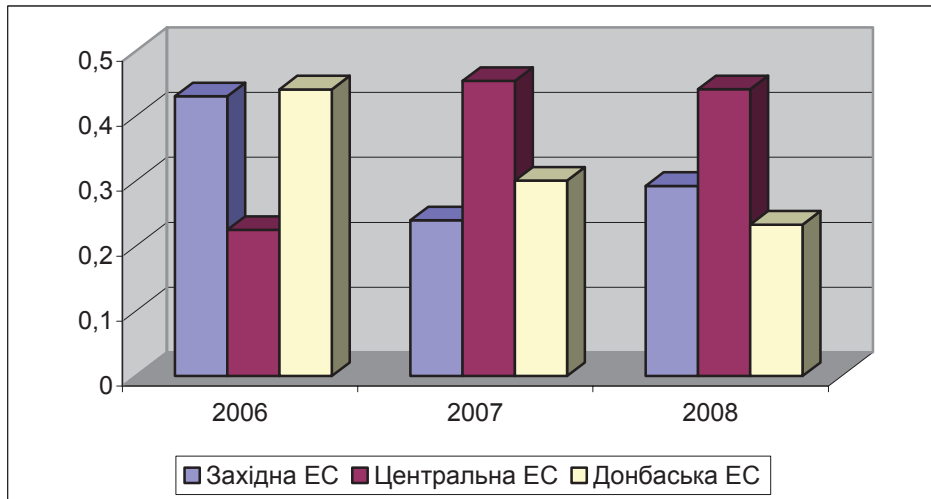


Рис. 2. Значення інтегрального показнику динаміки персоналу по Західній ЕС, Центральній ЕС та Донбаській ЕС

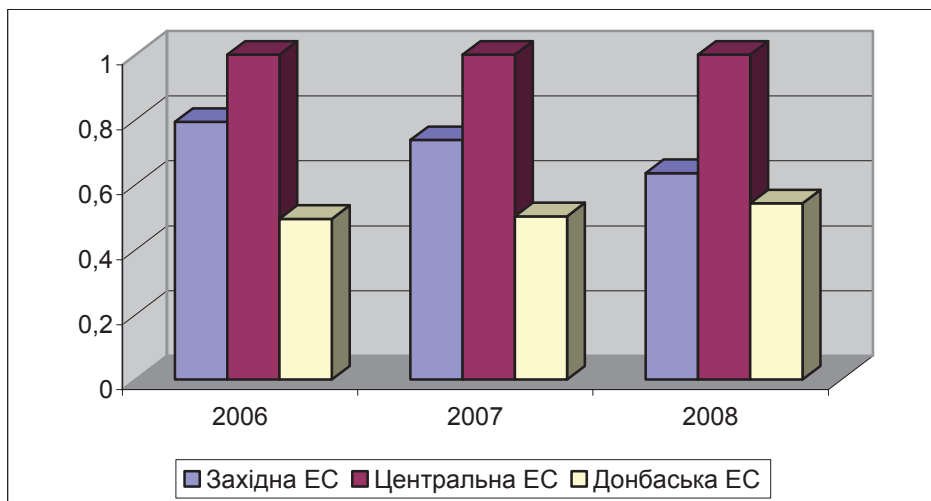


Рис. 3. Значення інтегрального показнику мотивації персоналу по Західній ЕС, Центральній ЕС та Донбаській ЕС

З рис. 3 видно, що абсолютним лідером з точки зору інтегрального показника мотивації праці персоналу за 2006–2008 рр. є підприємства Центральної ЕС. На підприємствах Західної ЕС за період 2006–2008 рр. відбулося деяке зменшення значень інтегрального показника мотивації персоналу, а для підприємств Донбаської ЕС відповідні значення інтегрального показника мотивації персоналу майже не змінювалися за період 2006–2008 рр.

Слід зазначити, що за оцінками менеджерів підприємств [1, 5, 6], всі три досліджувані напрямки (навчання, динаміка персоналу та його мотивація) мають рівний ступінь значущості при вдосконаленні стану людських ресурсів. Тому, якщо для оцінки стану та якості управління персоналу використовувати ідеологію системи збалансованих показників [1,5], то на рис.4–6 приведено радарні діаграми, що демонструють ступінь збалансованості стану навчання, динаміки і мотивації персоналу по Західній ЕС, Центральній ЕС та Донбаській ЕС за 2006–2008 рр.

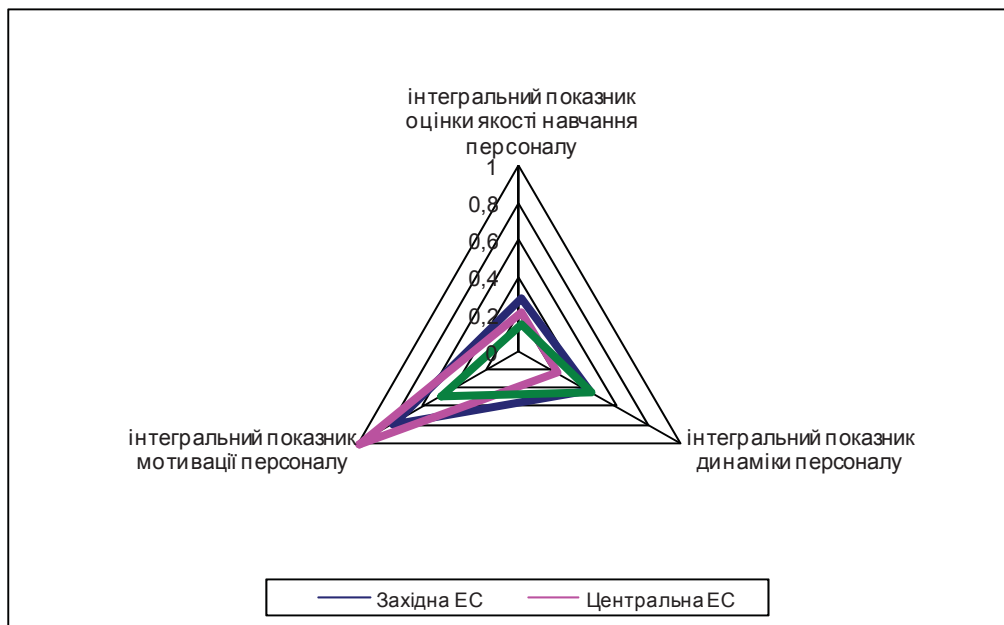


Рис. 4. Міра збалансованості значень інтегральних показників, що характеризують стан навчання, динаміки і мотивації персоналу по Західній ЕС, Центральній ЕС та Донбаській ЕС за 2006 р.

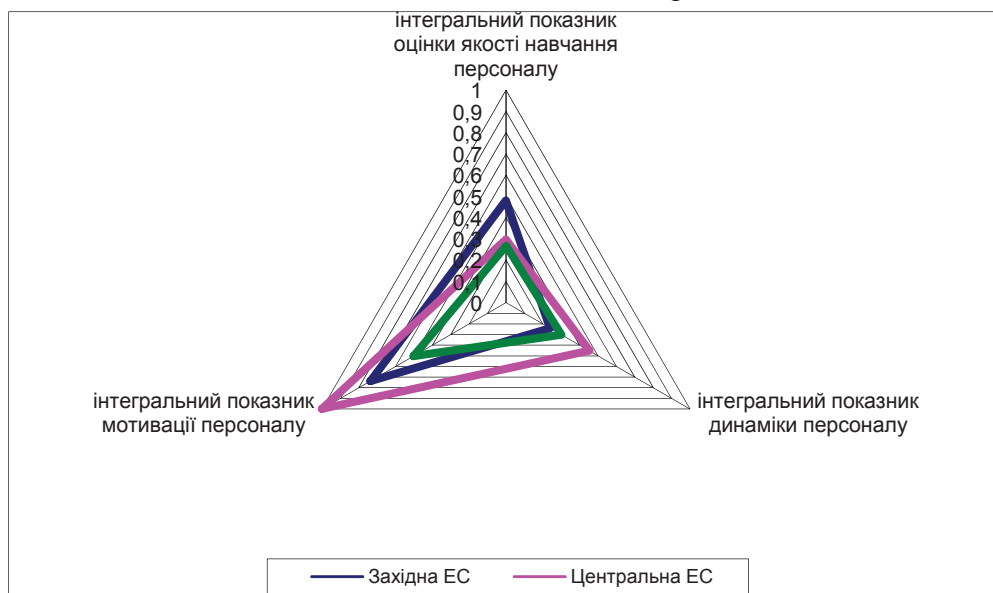


Рис. 5. Міра збалансованості значень інтегральних показників, що характеризують стан навчання, динаміки і мотивації персоналу по Західній ЕС, Центральній ЕС та Донбаській ЕС за 2007 р.

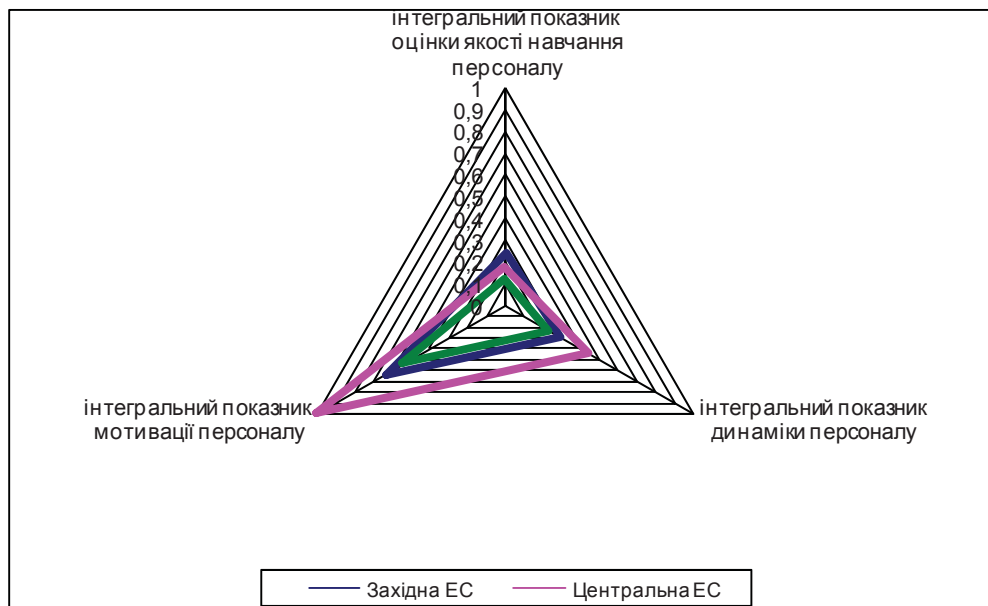


Рис. 6. Міра збалансованості значень інтегральних показників, що характеризують стан навчання, динаміки і мотивації персоналу по Західній ЕС, Центральній ЕС та Донбаській ЕС за 2008 р.

З аналізу рис. 4–6 чітко видна спрямованість щодо мотивації персоналу, проте як інші важливі напрямки управління персоналом, такі як навчання та динаміка, мають значно менші пріоритети, що було виражено на підставі розрахунків інтегральних показників.

Таким чином, необхідно не тільки покращувати систему мотивації персоналу, але й удосконалити навчання та підбір персоналу. Так, необхідно удосконалити навчання персоналу, а саме планування його навчання та формування професійних навиків та вмінь на підставі індивідуальних планів розвитку кадрів.

Тобто підприємства повинні більш відповідально відноситися до планування індивідуального та колективного навчання персоналу, сприяти навчанню молодих працівників у технікумах та вузах, покращити якість навчання на курсах підвищення кваліфікації, більш ретельно проводити атестацію кадрів. Також потрібні заходи щодо створення сучасної системи рекрутіngu кадрів на підприємства регіональних електроенергетичних систем. Зокрема підприємства повинні налагодити тісні зв'язки з технікумами та профільними вузами, відстежувати майбутніх перспективних працівників та заохочувати їх до роботи на підприємствах того чи іншого регіону завдяки більш досконалім системі мотивації праці та формування кар'єри молодих фахівців.

Висновки

Проведені розрахунки таксономічних показників на прикладі трьох регіональних електроенергетичних систем (Західно ЕС, Центральна ЕС та Донбаська ЕС) дозволяють значно підвищити ступінь об'єктивності в порівнянні ефективності вдосконалення людських ресурсів на підприємствах цих систем та визначити збалансованість цих напрямків. З проведених розрахунків таксономічних показників видно, що потрібно вдосконалити такі напрямки, як навчання персоналу та динаміка персоналу на всіх досліджуваних трьох регіональних системах. Підвищення якості навчання персоналу повинно забезпечуватися за рахунок більш якіснішої системи планування навчання різних категорій персоналу, зменшення різниці між запланованими й фактичними значеннями, підвищення коштів на навчання персоналу. Вдосконалення напрямку, що характеризує динаміку персоналу, можливе за рахунок зменшення показників плинності персоналу, створення більшої кількості нових робочих місць, заохочення

перспективних працівників.

Список літератури

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. / Пер. с англ. под ред. С. К.Мордовина. – СПб.: Питер, 2009. – 848 с.
2. Армстронг Майкл, Стівенс Тіна. Оплата праці: Практичний посібник з побудови оптимальної системи оплати праці та винагороди персоналу / Пер. з англ.. За наук. ред. Т. В. Герасимової. – Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс, 2007. – 512 с.
3. Паніотто В. І., Максименко В. С., Марченко Н. М. Статистичний аналіз соціолог-гічних даних. – К.: Вид. дім «КМ Академія», 2004. – 270 с.
4. Плюта В. Сравнительный многомерный анализ в экономических исследованиях: Методы таксономии и факторного анализа. Пер. С польск. – М.:Статистика, 1980. – 152 с.
5. Хміль Ф. І. Управління персоналом: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.
6. <http://www.ukrenergo.energy.gov.ua>

USING OF TAXONOMICAL INDEX FOR THE ESTIMATION OF THE STATE OF STILL HUMAN RESOURCES OF THE REGIONAL SYSTEMS OF NEK «UKRENERGO»

K.V. USCHAPOVSKI

In the article all spectrum of the applied taxonomical methods is analysed for the calculation of integral indexes on the electroenergy systems of NEK «Ukrenergo» - Western, Central and Donbasskoy. Upgrading preparation of specialists (personnel) must be carried out in visible terms, abbreviating a sluggishness and beziniciativnost of main managers of company.

Keywords: *statistical analysis, a taxonomical approach, personnel of enterprise, quality of teaching of personnel, integral index.*

Поступила в редакцію 20.02 2010 р.