

Д. Л. ОРЛОВСЬКИЙ, канд. техн. наук, доц., НТУ «ХП»;
О. Д. БЕРЕКА, студентка НТУ «ХП»;
Е. Ю. РУБІН, канд. техн. наук, доц. НТУ «ХП»

КОМПЛЕКСНА ОЦІНКА ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ МЕТОДУ PATTRN

Розглядається проблема оцінки персоналу підприємства. Пропонується бальний метод, який можна використовувати при проведенні оцінки робітників. Наведені результати розробки та застосування прикладного програмного забезпечення, за допомогою якого можна зберігати дані про робітників підприємства та проводити оцінку персоналу.

Рассматривается проблема оценки персонала предприятия. Предлагается бальный метод, который можно использовать при проведении оценки работников. Приведены результаты разработки и применения прикладного программного обеспечения, с помощью которого можно хранить данные про рабочих предприятия и проводить оценку персонала.

The problem of estimation of personnel of enterprise is examined. A point method which can be used for realization of estimation of workers is offered. Results of development and usage of software through which you can store data about the workers of the enterprise and evaluate personnel are given.

Вступ. Сучасні умови господарювання обумовлюють підвищену увагу до питань ефективного та раціонального використання ресурсів, залучених до господарської діяльності підприємства. Трудові ресурси на сьогоднішній день стають ключовим чинником, за рахунок якого можна суттєво підвищити результативність бізнесу. У зв'язку з цим виникає гостра необхідність перегляду критеріїв оцінки використання трудових ресурсів.

Трудові ресурси, як ключовий фактор результативності бізнесу. Основним завданням при наймі на роботу персоналу є задоволення попиту на працівників у якісному та кількісному відношенні. Найманню працівника передують чітке уявлення про функції, які він буде виконувати, завдання і посадові обов'язки, права і взаємодії в організації. Виходячи із заздалегідь сформульованих вимог обирають відповідних людей на конкретну посаду. При підборі порівнюються ділові та інші якості працівника з вимогами робочого місця. При цьому переслідуються дві мети: формування активно діючих трудових колективів у рамках структурних підрозділів і створення умов для професійного зростання кожного працівника.

Всі дані про працівників та майбутніх працівників повинні зберігатися на підприємстві. В сучасних умовах для цього доцільно використовувати засоби інформаційних технологій, зокрема бази даних, які будуть зберігати всю необхідну інформацію про працівників. При підборі персоналу також є необхідність використання формальних методів, які дозволяють на основі

критеріїв оцінки обрати підходящого кандидата на відповідну посаду, або звузати коло претендентів для подальшого відбору [1].

Найм на роботу – це ряд дій, спрямованих на залучення кандидатів, що володіють якостями, необхідними для досягнення цілей, поставлених організацією. Із залучення на роботу починається керування персоналом.

Найманню працівника передують чітка уява про функції, які він буде виконувати, завдання і посадові обов'язки, права і взаємодії в організації. Виходячи із заздалегідь сформульованих вимог, вибирають підходящих людей на конкретну посаду, і відповідності якостей претендентів вимогам віддається велике значення.

Є два можливі джерела наймання:

- зовнішній (з людей, до цього ніяк не пов'язаних з організацією);
- внутрішній (із працівників організації).

Наймання персоналу за рахунок внутрішніх джерел багато в чому залежить від кадрової політики адміністрації організації в цілому. Розумне використання наявних людських ресурсів може дозволити організації обійтися без нового набору.

Із зовнішніх джерел наймання в нашій країні найбільше поширення одержали наступні джерела наймання: люди, що випадково зайшли в пошуках роботи; оголошення в газетах; середні школи, коледжі, ліцеї, технікуми, професійно-технічні училища, вищі навчальні заклади; служби по працевлаштуванню; приватні агентства по найманню; оголошення по радіо й телебаченню; профспілки.

У ряді вітчизняних організацій розроблені спеціальні анкети претендента на посаду фахівця. Працівники кадрових служб давно відчували потребу в більш обґрунтованих і надійних процедурах. Підвищення ефективності та надійності відбору зв'язується з послідовним проведенням перевірки ділових і особистих якостей кандидата, заснованої на взаємодоповнюючих методах їх виявлення й джерелах інформації. Здійснюється поетапний відбір кандидатур, відсіваючи тих кандидатів, які виявили явну невідповідність пропонованим вимогам. Одночасно застосовують по можливості об'єктивну оцінку фактичних знань і ступені володіння кандидатом необхідними виробничими навичками.

Таким чином, формується складна багатоступінчаста система проведення відбору людських ресурсів.

Виділяються наступні етапи відбору претендентів на вакантну посаду фахівця або керівника [2]:

- розробка вимог до посади; у результаті подальший пошук обмежується претендентами, що мають необхідну кваліфікацію для даної посади;

- широкий пошук претендентів (ставиться завдання залучити для участі в конкурсі якнайбільше кандидатів, що відповідають мінімальним вимогам);
- перевірка претендентів (бажано з використанням формальних методів) з метою відсівання гірших, яка проводиться кадровою службою;
- відбір на посаду із числа декількох кандидатур звичайно здійснюється керівником з урахуванням висновку кадрових служб і даних різних перевірок і випробувань.

Огляд програмних засобів, які використовуються для проведення обліку та оцінки персоналу підприємства. Програмних засобів, які допомагають менеджерам персоналу вирішити задачі управління трудовими ресурсами існує багато. Серед найбільш поширених можна виділити такі програми як: HR-Recruiter, StaffManager UTS-3, корпоративний оціночний профіль-2" (КОП-2), система БОСС-Кадровик, програмний модуль IFS Персонал. Всі ці програмні засоби допомагають автоматизувати робоче місце менеджера персоналу та допомагають йому у роботі.

Постановка задачі дослідження. Останнім часом перед керівниками постає питання оцінки персоналу підприємств, для того, щоб визначити рівень кваліфікації робітників, їх здатність до навчання, вміння самовдосконалюватися та інше. При наявності та значному рівні цих навичок підприємство буде здатне триматися на рівні та просуватися вперед у сучасних умовах ринкової економіки. Для рішення цього питання по-перше постає задача у виборі формальних методів оцінки. По-друге, постає питання у збереженні як загальних даних про працівників, так і даних про їх діяльність, зміни у кваліфікації та вміннях, кар'єрне зростання.

Використання методу PATTRN при оцінці персоналу. Існує велика кількість формальних методів, які використовують бальну систему оцінювання кандидатів. Досить ефективним методом розв'язання різних задач оціночного типу є метод PATTRN (Planning Assistance Through Technical Relevance Number) [3]. Він характеризується досить великим рівнем обґрунтованості розрахунків, оскільки передбачена відповідна процедура нормалізації (тобто приведення вихідних даних до безрозмірних величин). Отримані нормалізовані (стандартизовані) вихідні дані (критерії) дозволяють проводити над ними будь-які арифметичні операції з необхідною вірогідністю. Цей метод з успіхом може бути застосований, в основному, для одержання кількісних оцінок складних (багатомірних) процесів, явищ, а також для пошуку науково обґрунтованих різного роду задач економічної природи.

У методі PATTRN в якості основи для отримання нормалізованих оцінок використовуються найкращі (максимальні) числові оцінки критеріїв. Метод PATTRN можна застосувати також і для вирішення задачі оцінки персоналу.

На рис. 1 представлена схема розрахунку оцінок кандидатів на вакантну посаду.



Рис. 1 – Узагальнена схема розрахунку оцінок кандидатів на вакантну посаду за методом PATTRN

У схемі (рис.1) були використані такі позначення:

i – номер критерію оцінки ($i = 1, \dots, n$);

j – номер аналізованого альтернативного j -го варіанта ($j = 1, \dots, m$);

H_{ij} – нормалізоване (стандартизоване) значення i -го критерію за j -м альтернативним варіантом;

x_{ij} – поточне значення i -го критерію по j -му альтернативному варіанту;

$x_{i \max}$ – найкраще (оптимальне) значення i -го критерію [4].

При цьому виникає потреба у чіткому визначенні системи критеріїв для кожної посади. Внаслідок цього виникає необхідність у вирішенні задачі збереження даних, як про кандидатів, так і про вакансії, на які вони претендують. Якщо на підприємстві працює значна кількість працівників та періодично виникає проблема заповнення вакантних посад, це суттєво збільшує навантаження на менеджерів з персоналу, що приводить до необхідності застосування засобів автоматизації.

Розробка прикладного програмного забезпечення. Для вирішення задачі зберігання даних про працівників підприємства та даних про оцінку цих працівників необхідно використовувати базу даних. Створенню бази даних передують побудова моделі даних, яка представлена на рис. 2.

На основі цієї моделі даних у подальшому була реалізована база даних за допомогою СУБД Microsoft SQL Server 2005.

Для зручного використання бази даних користувачами було створено прикладне програмне забезпечення, яке у зручному режимі дозволяє додавати, редагувати, переглядати та обробляти дані про працівників, а також проводити комплексну оцінку персоналу підприємства.

Контрольні розрахунки та аналіз отриманих результатів. Для проведення контрольних розрахунків з оцінки працівників була обрана посада «Менеджер персоналу», критерії оцінки якої представлені в таблиці 1. В таблиці 2 представлені бали, які набрали робітники під час оцінювання.

Таблиця 1 – Дані про критерії оцінки для посади «Менеджер персоналу»

Назва критерію	Одиниці виміру	Мінімальне значення	Максимальне значення
Володіння текстовим редактором Word	Бал	1	20
Стаж роботи	Рік	0	10
Навички роботи з інформаційною системою «1С: Персонал»	Бал	1	30
Навички роботи у середовищі Інтернет	Бал	1	15
Наявність диплома за спеціальністю	Бал	0	1
Комунікабельність	Бал	1	10

Таблиця 2 – Оцінки робітників – претендентів на посаду «Менеджер персоналу»

Критерій оцінки	Кандидат			
	Тимофеев В.А.	Берека Т.С.	Гончарова Э.Г.	Исиченко Е.К.
Володіння текстовим редактором Word	18	20	11	10
Стаж роботи	4	10	3	1
Навички роботи з інформаційною системою «1С: Персонал»	25	30	10	10
Навички роботи у середовищі Інтернет	15	15	15	10
Наявність диплома за спеціальністю	0	1	1	0
Комунікабельність	10	10	4	3

Було створено прикладне програмне забезпечення яке дозволяє розраховувати оцінку персоналу за методом PATTRN, а також зберігати інформацію про працівників та про їх оцінювання.

На рис. 3 представлені результати оцінювання кандидатів, які були розраховані за допомогою методу PATTRN.

За допомогою діаграми, що наведена на рис. 3, можна побачити, який працівник зайняв перше місце в оцінюванні. Такий графічний вигляд подання результатів є досить наочним, що сприяє більш ефективному використанню програмного засобу користувачем. Графічне представлення будувється на основі чисельних результатів розрахунків, які користувач також може переглядати та аналізувати. Всі ці дані зберігаються у базі даних, що дозволяє при необхідності простежувати зміни у навичках працівників, формувати список потенційних претендентів на вакантні посади виходячи з результатів попередніх оцінювань.

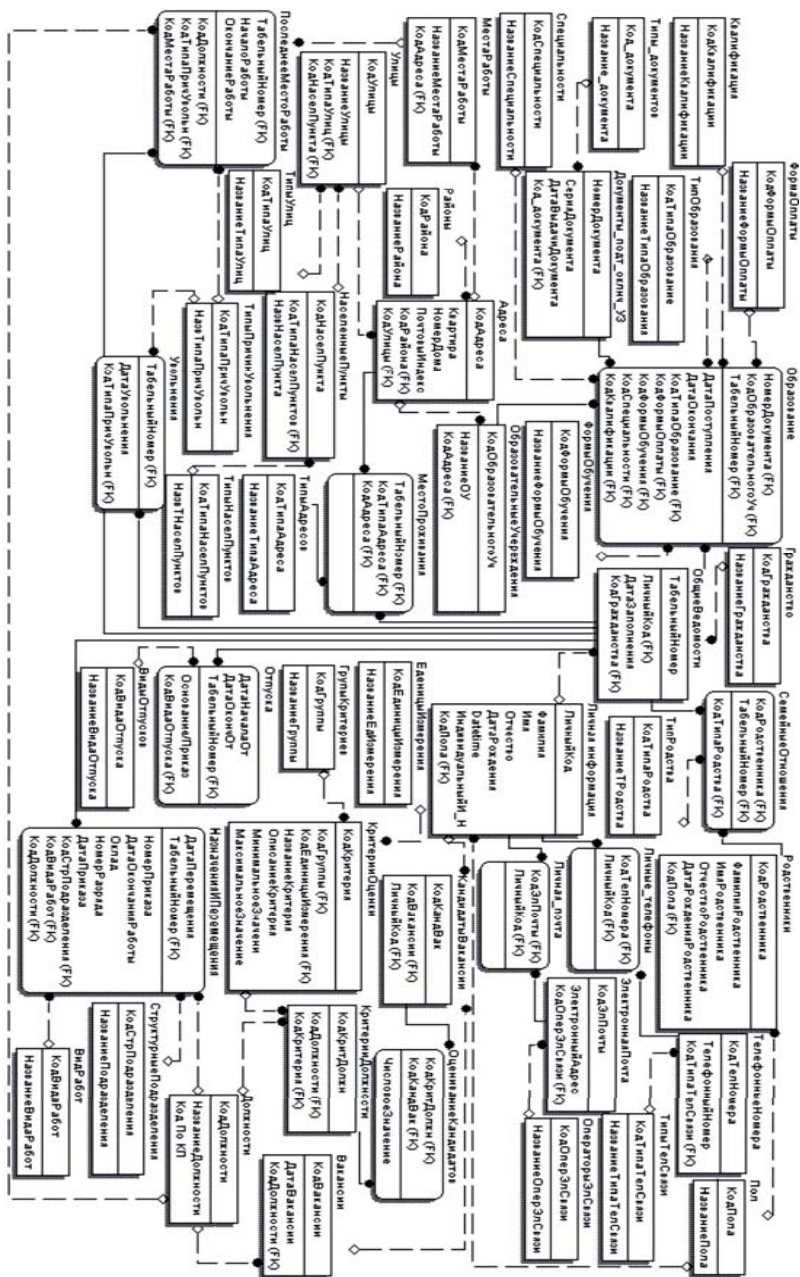


Рис. 2 – Модель

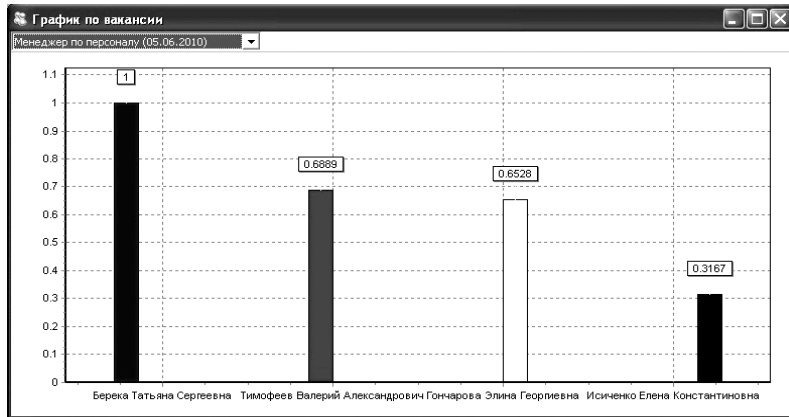


Рис. 3 – Діаграма результатів розрахунку оцінки за методом PATTRN

Висновки. У результаті проведених досліджень були вивчені основні проблеми, пов'язані з комплексною оцінкою робітників підприємства. Був проведений огляд та аналіз програмних засобів, які використовуються при рішенні даних проблем. Було створено програмне забезпечення, яке дозволяє зберігати дані про працівників та проводити їх комплексну оцінку. Були розраховані контрольні приклади з використанням даних, максимально близьких до реальних.

Список літератури: 1. *Никитин А. В.* Анализ трудовых показателей / *А. В. Никитин, Н. А. Кольцов, И. А. Самарина [и др.]*; под ред. П. Ф. Петровича. – М. : Экономика, 1989. – 288 с. 2. *Маслов Е. В.* Управление персоналом предприятия / *Е. В. Маслов*. – М. : «ИНФРА-М», 2001. – 312 с. 3. *Лопухин М. М.* Паттерн – метод планирования и прогнозирования научных работ / *М. М. Лопухин*. – М. : Советское радио, 1971. – 160 с. 4. *Царев В., Евстратов А.* Выбор наиболее конкурентоспособного кандидата на вакантную должность с помощью методов ПАТТЕРН и многомерной средней / *В. Царев, А. Евстратов* // Управление персоналом. – 2008. – № 20. – С. 53–55.

Надійшла до редколегії 12.11.2010