

УДК 331.101:656.2

*С.О. Климко,  
канд. екон. наук Ю.О. Крихітіна*

## **РОЗРОБКА МЕТОДИЧНОГО ПІДХОДУ ДО ОЦІНКИ ЯКОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ**

*Представив д-р екон. наук, професор О.Г. Дейнека*

**Постановка проблеми.** Для більш глибокого розуміння змісту структурних компонентів управління персоналом підприємств залізничного транспорту вважається за необхідне обґрунтування доцільності застосування методики комплексної оцінки. На основі інтегрального підходу пропонується розробити методичний інструментарій оцінки якісного стану управління персоналом підприємств залізничного транспорту.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретико-методологічні аспекти управління персоналом розглянуто в працях таких вітчизняних та зарубіжних учених, як Д. Богиня [1], О. Грішнова [2], В. Компанієць [3], Т. Петухова [4] та ін.

Разом із тим всебічне вивчення та аналіз опублікованих праць, присвячених

дослідженню цієї багатогранної проблеми, засвідчили необхідність подальшого розвитку теоретичних основ управління персоналом.

**Постановка цілей.** Метою даної статті є розробка методичного підходу до оцінки якості управління персоналом, який базується на системі специфічних показників та дозволяє визначати умови впливу на якість управління персоналом підприємства залізничного транспорту.

**Виклад основного матеріалу.** Для визначення якісного стану управління персоналом підприємств залізничного транспорту вважаємо доцільним використання методики комплексної оцінки, яка ґрунтується на інтегральному підході. Перевага цього методу полягає в тому, що він дозволяє одержати кількісну характеристику якісного стану системи

управління персоналом підприємств залізничного транспорту у вигляді інтегрального показника, який побудовано з приватних показників, що зручно в прийнятті управлінських рішень.

Отже, необхідно здійснити вибір показників для виміру характеристик структурних елементів кожної групи, тобто здійснити формалізацію критеріїв оцінки.

Група соціальних показників:

- продуктивний вік (питома вага в структурі персоналу підприємства працівників, вік яких не досяг пенсійного);

- здоров'я (ресурси робочого часу, які використані підприємством завдяки стану здоров'я персоналу);

- відпочинок (питома вага реально отриманого працівниками відпочинку у загальному обсязі часу, який відведено на відпочинок за нормами трудового законодавства або колективного договору);

- безпека праці (питома вага в структурі персоналу підприємства працівників, які працюють в умовах відсутності ризику, захищеності від природних умов, беззмінному режимі, не отримують підвищені фізичні або нервово-емоційні навантаження, не працюють на рухомому складі або в шумі та вібрації тощо (умовах, що не відхиляються від санітарно-гігієнічної норми)).

Група ціннісно-поведінкових показників:

- задоволеність працею (рівень задоволення працівниками працею та створеними умовами на підприємстві);

- сприятливе середовище (питома вага тих працівників, відносно яких не вчинено порушення умов КЗППУ, КД або Галузевої угоди);

- лояльність (кількість працівників, які планують працювати на підприємстві в найближчі три роки).

Група виробничо-кваліфікаційних показників:

- насиченість персоналу;

- збереження ключових працівників (втрата працівників за відповідний період з

ключових посад або тих, що мають дефіцитні професії);

- витрати на освіту (питома вага витрат на навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації у фонді оплати праці);

- підвищення освіченості (питома вага працівників, які пройшли навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації у середньосписковій чисельності в еквіваленті повної зайнятості);

- спеціальні знання (фаховий рівень в управлінні персоналом);

- інноваційна активність (питома вага тих працівників, які подали раціоналізаторські пропозиції, виконали наукові розробки (за умови, що це не є виконанням службових обов'язків));

- якість праці (питома вага тих працівників, які за відповідний період якісно виконували свою роботу (не заподіяли браку, порушення, матеріальної шкоди тощо));

- інтенсивність використання робочого часу (ресурси робочого часу, які використані підприємством завдяки стану трудової дисципліни персоналу);

- резервний (питома вага працівників кадрового резерву та студентів, які навчаються за цільовими напрямками).

Як вихідні характеристики, які описують кожен компонент поданої структури якості управління персоналом підприємств залізничного транспорту, застосовано параметри, економічний зміст яких відповідає саме характеристикам системи управління персоналом окремого підприємства.

Відбір показників, що були включені до комплексної оцінки якісного стану управління персоналом підприємств залізничного транспорту здійснювався за допомогою 13 експертів, склад яких налічував: психолога, чотирьох економістів, одного бухгалтера, двох керівників структурних підрозділів залізниці, п'ятерох вчених-економістів. Отримана в результаті аналізу система

показників оцінки якісного стану управління персоналом підприємств залізничного транспорту була перевірена на повну мультиколінеарність методом найменших квадратів. Подолання часткової мультиколінеарності, з урахуванням коефіцієнтів парної кореляції, дозволило залишити в моделі найбільш змістовні показники та максимально звільнити її від дублюючих показників за економічним змістом.

Підвищення ефективності управління персоналом підприємств залізничного транспорту є найважливішим завданням розвитку факторів виробництва, вирішення якого, головним чином, залежить від витрат в управління персоналом та обґрунтованості їх спрямованості за його компонентами та їх структурними елементами.

Перш ніж пропонувати заходи та інструменти, що спрямовані на формування, ефективність та розвиток управління персоналом підприємств залізничного транспорту, необхідно визначити напрями підвищення рівня ефективності функціонування і цінності управління персоналом підприємств залізничного транспорту та оптимізації операційних витрат діяльності. З цією метою пропонуємо методику, яка побудована на застосуванні кореляційно-регресійного аналізу.

Виконання кореляційно-регресійного аналізу лінійної залежності методом покрокового вилучення найменш впливових факторів дозволило виявити показники, які здійснюють вагомий вплив.

Шляхом розрахунку стандартизованих коефіцієнтів регресії

(бета-коефіцієнтів) визначено значущість впливу факторів на якість управління персоналом підприємств залізничного транспорту.

Встановлено, що для забезпечення або досягнення більш високого рівня ефективності управління персоналом, необхідно особливу увагу приділяти факторам, які складають показники «Здоров'я», «Насиченість персоналу», «Якість праці», «Сприятливе середовище», «Спеціальні знання», «Задоволеність працею».

Використання запропонованої моделі рівняння множинної регресії допоможе визначати прогнозне значення результативного показника, задаючи різні значення факторів, що надає можливість використати отримані результати з метою активного впливу на процес прийняття управлінських рішень.

**Висновки.** Таким чином, результати проведеного дослідження свідчать про те, що простежується зв'язок ефективності та якісного стану управління персоналом. Тобто структурні елементи кожного компонента впливають на ефективність управління персоналом підприємств залізничного транспорту. Але варто зазначити, що вплив елементів, як і їх структура, за кожною категорією працівників буде мати свою специфіку. Наприклад, у вищого управлінського персоналу найбільший вплив будуть здійснювати ціннісно-поведінкові активи, а у робітників – соціальні та виробничо-кваліфікаційні компоненти управління персоналом.

### *Список літератури*

1. Богиня, Д.П. Основи економіки праці [Текст]: навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 313 с.
2. Грішнова, О.А. Розвиток персоналу на підприємствах : вітчизняні проблеми та шляхи їх розв'язання [Текст] / О.А. Грішнова // Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. Сер. Економіка. – 2002. – Вип. 58. – С. 30-38.

3. Компанієць, В.В. Система якості управління (менеджменту) на залізничному транспорті : концептуальні підходи та методика оцінки «людської складової» [Текст] / В.В. Компанієць //Залізничний транспорт України. – 2009. – № 3. – С. 42–47.

4. Петухова, Т.О. Теоретичні аспекти формування системи оцінки людського капіталу на підприємствах залізничного транспорту [Текст] / Т.О. Петухова //Торгівля, комерція, підприємництво: зб. наук. праць. – Львів: Львівська комерційна академія. – 2010. – № 11. – С. 221-225.

**Ключові слова:** управління персоналом, оцінка, підприємства залізничного транспорту, якісний стан управління персоналом, ефективність управління персоналом.

### *Анотації*

Обґрунтовано доцільність застосування методики комплексної оцінки якості управління персоналом підприємств залізничного транспорту. Запропоновано методичний підхід до оцінки якості управління персоналом, який базується на системі специфічних показників та дозволяє визначати умови впливу на якість управління персоналом підприємства залізничного транспорту.

Обоснована целесообразность применения методики комплексной оценки качества управления персоналом предприятий железнодорожного транспорта. Предложен методический подход к оценке качества управления персоналом, который базируется на системе специфических показателей и позволяет определять условия влияния на качество управления персоналом предприятия железнодорожного транспорта.

The expediency of applying the procedure of the integrated assessment of the quality of control of personnel of the enterprises of rail transport is substantiated. Is proposed systematic approach to the estimation of the quality of control of personnel, which is based on the system of specific indices and it makes it possible to determine the conditions of influence on the quality of control of personnel of the enterprise of rail transport.