

5.Шейл П. Руководство по развитию персонала. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 240 с.

Получено 30.01.2007

УДК 351.85 (075)

Т.Г.МОЛОДЧЕНКО-СЕРЕБРЯКОВА, канд. экон. наук,

В.А.МЕЛЬМАН, канд. техн. наук

Харьковская национальная академия городского хозяйства

ПРИМЕНЕНИЕ КВАЛИМЕТРИЧЕСКИХ ФАКТОРНО-КРИТЕРИАЛЬНЫХ МОДЕЛЕЙ ДЛЯ ОЦЕНКИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

Приводится квалиметрическая факторно-критериальная модель, позволяющая количественно определить результаты труда управленческого персонала в зависимости от сложности выполняемых работ.

Организации существуют для достижения стоящих перед ними целей, степень реализации которых показывает, насколько эффективно действует организация, т.е. насколько эффективно она использует находящиеся в ее распоряжении ресурсы.

Показатель прибыли позволяет оценить эффективность работы организации в целом, которая складывается из эффективности использования каждого из организационных ресурсов, в том числе каждого сотрудника [1].

Сегодня для организации ее персонал является основным богатством, так как человек стал рассматриваться в качестве важнейшего элемента капитала организации, а затраты на оплату его труда, подготовку и переподготовку, создание благоприятных условий деятельности – как особый вид инвестиций [2].

Актуальность данной темы определяется, прежде всего, продолжающимся развитием рыночной экономики, что в свою очередь требует усовершенствования не только форм и методов управления, но и адекватной оценки персонала, участвующего в процессе управления организацией. Значение этой проблемы выходит и в теоретическом, и в практическом аспектах на первый план, так как эффективность работы управленческого персонала непосредственно влияет на эффективность работы организации в целом. Решению данной проблемы посвящено много работ украинских и зарубежных авторов [1-3, 5].

Анализ современных научных работ указывает на необходимость коренной реформы управления на основном звене экономики – организации.

Необходимыми условиями для проведения данной реформы явля-

ется научный поиск, анализ, обобщение практики и обоснование такой системы управления персоналом, которая могла бы обеспечить повышение эффективности производства и насыщение рынка высококачественными товарами.

Важнейшим элементом процесса управления персоналом, является оценка результатов труда и сложности работы специалистов предприятия. Если результаты труда руководителя фирмы или предприятия определяются результатами труда всего коллектива и выражаются в конкретной конечной продукции и конкретных экономических показателях, то результаты труда специалиста управленческого аппарата крайне редко можно выразить величинами. Существует мнение, что очень проблематично измерить результаты труда основной массы специалистов, тем более оценить степень сложности управленческого труда, предметом которого является информация.

Необходимость объективизации оценки управленческого персонала обуславливает обращение к квалиметрии как специфической области знаний, позволяющей в конкретных числовых показателях выразить качественные характеристики, которые трудно поддаются количественной оценке, т.е. измерить результаты труда специалистов и его сложность, базируясь на полезности затрат рабочего времени.

Достижения отечественной управленческой науки во многом базируются на успехах именно в области количественной оценки персонала, в частности на использовании квалиметрических факторно-критериальных моделей и квалиметрических модулей, в том числе применяемых для оценивания сложности труда.

Квалиметрический подход строится на основе разложения любого сложного явления на основные составляющие его факторы (части). Каждый из них имеет весомость или важность, выраженную в долях от целого так, чтобы сумма долей была равна этому целому. При этом количество факторов не имеет значения, важна лишь их сумма.

Наиболее удобной формой реализации этого принципа является ситуация, когда целое принимается за единицу, а слагаемые факторы выражаются в долях единицы. Весомость каждого фактора в социоматематических моделях определяется, как правило, экспертным путем с применением метода предпочтений [4]:

$$q_i = \sum_{j=1}^N W_{ij} / \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^N W_{ij}, \quad (1)$$

где W_{ij} – количество баллов важности i -го фактора, выставленных

j -м экспертом; N – количество экспертов; n – количество факторов.

Для оценки совпадения мнений экспертов рекомендуется использование коэффициента конкордации (W), который является мерой совпадения мнений экспертов [4]:

$$W = \frac{12S}{m^2(n^3 - n)}, \quad (2)$$

где S – сумма квадратов среднего значения суммы рангов по данному предмету исследования (\bar{R}):

$$\sum \bar{R} = \frac{1}{2}m(n-1). \quad (3)$$

Тогда

$$S = \sum (\sum R_i - \bar{R})^2, \quad (4)$$

где R_i – ранги, присвоенные каждому вопросу i -м экспертом; m – число экспертов; n – число вопросов.

Для разложения на составные части такого целостного явления качественного характера, как сложность труда анализируется содержание выполняемых работ и выделяются общие факторы, в той или иной мере присущие любому виду трудовой деятельности.

Выделением факторов и установлением их весомостей завершается первый этап формирования квалиметрической модели оценки сложности труда любого специалиста.

Исследования содержания труда позволяют остановиться на следующих достаточно универсальных факторах сложности труда специалистов различных категорий:

- характер работ, составляющих содержание труда;
- разнообразие (комплексность) работ;
- самостоятельность выполнения работ;
- масштаб и сложность руководства;
- дополнительная ответственность [5].

При этом первый фактор характеризует технологию трудового процесса, а четыре последующие в большей степени обусловлены организацией труда. Совокупность этих факторов обеспечивает достаточно полную и всестороннюю характеристику их сложности (таблица).

Проведение анкетирования специалистов в области управления персоналом позволило с помощью метода предпочтений определить весомости вышеприведенных факторов. При этом коэффициент кон-

кордации составил 0,86, что говорит о высоком совпадении мнений экспертов.

№ п/п	Фактор сложности работ	Весомость фактора
1	Характер работ	0,30
2	Разнообразие (комплексность) работ	0,25
3	Самостоятельность выполнения работ	0,20
4	Масштаб и сложность руководства	0,15
5	Дополнительная ответственность	0,10
	Итого	1,00

На следующем этапе построения факторно-критериальной модели необходимо установить критерии факторов-признаков, характеризующие их полноту, т.е. частоту проявления или соответствия идеалу. После чего придать каждому критерию количественное значение – баллы. От максимума, соответствующего идеальной полноте признака или норме, до минимума по мере удаления от идеала.

Таким образом, оценка сложности труда специалиста может быть задана в виде зависимости:

$$P = \frac{a_i \cdot f_i(\omega)}{a_i \cdot \max f_i(\omega)}, \quad (5)$$

где P – количественная оценка сложности работы специалиста; a_i – фактор сложности работ; $f_i(\omega)$ – значимость критерия оценки сложности работ.

Данная модель позволяет с достаточной мерой вероятности оценить сложность работ специалистов управленческого персонала, и может быть использована на предприятиях, в учреждениях и организациях различного профиля.

1. Райгородский Д.Я. Психология управления. – Самара: Изд. дом «Бахрах - М», 2006. – С.714-736.
2. Борисова Е.А. Критерии оценки персонала // Персонал-микс. – 2005. – №2. – С.15-19.
3. Афанасьев А.С. Оценка инвестиций в персонал // Финансовый директор. – 2004. – №6. – С.7-10.
4. Гмурман В.Е. Теория вероятностей и математическая статистика. – М.: Высшая школа, 1972. – 368 с.
5. Волгин А.П. Управление персоналом в условиях рыночной экономики (опыт ФРГ). – М.: ИНФРА - М, 1998. – 347 с.

Получено 20.10.2006