

підвищення трудової міграції та якості людських ресурсів шляхом впливу на обсяг та структуру економічно активного населення; організація професійного навчання та перепідготовки зайнятого, незайнятого та безробітного населення з подальшим його працевлаштуванням; реалізація політики безперервного розвитку трудового потенціалу з метою досягнення соціально-економічної стабільності; підвищення рівня професійної гнучкості та мобільності, що засновані на ефективному управлінні трудовим потенціалом шляхом впровадження принципів гуманізації праці та підвищенні якості життя.

Отримані результати дослідження є підґрунтям для подальших розробок в напрямку управління як трудовим потенціалом країни та регіону, так і кадровим потенціалом підприємства для підвищення ефективності роботи підприємств та покращення економічної ситуації в Україні.

1.Амоша О.І., Новікова О.Ф., Антонюк В.П., Шаульська Л.В., Шамілева Л.Л. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза. – Донецьк : ІЕП НАН України, 2006. – 208 с.

2.Джаинн И.О. Оценка трудового потенциала. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002. – 250 с.

3.Долішній М.І., Злупко С.М., Злупко Т.С., Токарський Т.Б. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці (теорія і практика). – Львів, 1997. – 340 с.

4.Ким М.Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление. – Харьков: ХНУ им В.Н. Каразина, 2003. – 250 с.

5.Ядранський Д.М., Мішковець Л.В. Трудовий потенціал в системі ринкових перетворень. – Дніпропетровськ: Моноліт, 2007. – 196 с.

6.www.ukrstat.gov.ua.

Отримано 15.09.2009

УДК 658.011

В.І.ПЕРЕСУНЬКО

Харківський національний університет радіоелектроніки

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ДЕМОКРАТИЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Запропоновано методичний підхід до оцінювання рівня демократизації управління персоналом підприємства на основі побудови інтегрального показника з використанням методу таксономії. Склад вихідних характеристик для проведення оцінювання обґрунтовано за допомогою експертного оцінювання, результати якого є узгодженими, що перевірено за допомогою коефіцієнтів конкордації. Особливість підходу полягає в тому, що він дозволяє оцінити рівень демократизації управління окремо за кожним членом колективу та по підприємству в цілому.

Предложен методический подход к оцениванию уровня демократизации управления персоналом предприятия на основе построения интегрального показателя с использованием метода таксономии. Состав исходных характеристик для проведения оценива-

ния обоснован с помощью экспертного оценивания, результаты которого являются согласованными, что проверено с помощью коэффициентов конкордации. Особенность подхода заключается в том, что он помогает оценить уровень демократизации управления отдельно за каждым членом коллектива и по предприятию в целом.

A methodic approach to estimating democratization level of an enterprise personnel management on the basis of constructing an integral index using taxonomy method has been proposed.

Ключові слова: демократизація управління, характеристики демократизації, оцінювання рівня демократизації, інтегральні показники.

Необхідність демократичних перетворень в управлінні персоналом промислових підприємств України є складним, багатоаспектним і поетапним процесом, розпочинати який слід за умови всебічного аналізу та оцінки поточної ситуації, діагностики необхідності та напрямків реалізації цих перетворень. Проведений в другому розділі роботи аналіз характеристик демократизації управління персоналом показав, що за окремими з них спостерігається відповідність між фактичними і бажаними значеннями оцінок, що свідчить про достатній для даного колективу підприємства рівень демократизації, проте за іншими характеристиками є суттєві розбіжності, які доводять необхідність впровадження окремих заходів, спрямованих на підвищення рівня демократизації управління персоналом підприємства. Однак, слід зазначити, що процес демократизації є цілісним і комплексним, має охоплювати весь колектив підприємства, враховувати побажання кожного працівника і разом з цим відповідати єдиній програмі перетворень, що ґрунтується на загальній оцінці процесу в ракурсі фактичного та перспективного рівнів демократизації.

У зв'язку з цим виникає необхідність проведення інтегрального оцінювання рівня демократизації управління персоналом підприємства. Аналіз робіт, присвячених проблемам управління персоналом підприємства та його оцінці [1, 2, 4-7, 9-11], показав, що це питання знаходиться поза увагою вчених.

Метою статті є розробка методичного підходу до оцінювання рівня демократизації управління персоналом. Відповідно до мети було поставлено наступні завдання: 1) проаналізувати підходи, що пропонуються вченими для здійснення оцінки демократизації управління персоналом підприємства; 2) відповідно до результатів аналізу вибрати метод оцінки та на його основі створити методику оцінки рівня демократизації; 3) здійснити оцінку рівня демократизації управління персоналом на прикладі конкретних підприємств.

Незважаючи на актуальність проблем демократизації управління персоналом та важливість цього процесу для підвищення ефективності

використання трудового потенціалу робітників, що підтверджується результатами досліджень [12-17], питання кількісного оцінювання рівня демократизації управління провідними вітчизняними та зарубіжними вченими не розглядалось. В наукових роботах, присвячених проблемам управління персоналом, є розробки щодо оцінювання рівня інтелектуалізації людського капіталу [1, 6], використання статистичних методів в управління персоналом [2], оцінювання рівня використання людського капіталу [4], оцінювання стану трудових ресурсів [5, 9]. Спеціальні розробки щодо оцінювання демократизації відсутні.

Створення методичного підходу до оцінювання рівня демократизації управління персоналом підприємства здійснювалось за етапами, загальні результати яких представлені на рисунку.

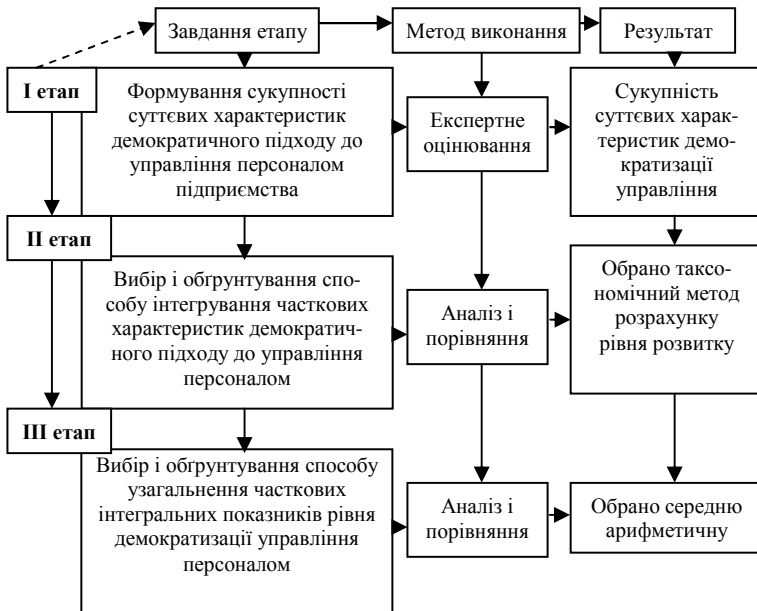


Схема етапів створення методичного підходу до оцінювання рівня демократизації управління персоналом підприємства

Перший етап (рисунок) спрямований на редукцію матриці вихідних ознак, які беруться до уваги при розрахунку інтегрального показника, що було здійснено із залученням десяти експертів, яким запропонували проранжувати 89 характеристик демократичного управління, що розглядали в попередньому розділі роботи, за десятибальною шка-

лою, тобто характеристика, яка найбільш точно і безпосередньо дозволяє віднести тип управління до демократичного, оцінюється в десять балів, характеристика, яка не має прямого відношення, – оцінюється в один бал.

В результаті експертного оцінювання було визначено п'ятнадцять характеристик. Для перевірки погодженості думок експертів розраховано коефіцієнти конкордації за кожною з характеристик (табл.1).

Таблиця 1 – Результати розрахунку коефіцієнтів конкордації

Характеристика	Умовне позначення характеристики	Розрахункове значення коефіцієнта конкордації
Ступінь впливу на діяльність працівника (або наявність в організації) гласності, відкритості, вільної критики	X ₁	0,86
обміну знаннями, досвідом, технологіями	X ₂	0,91
прозорості системи управління, рівності	X ₃	0,94
соціальної відповідальності, прихильності до організації	X ₄	0,89
заохочення індивідуальної думки, поглядів	X ₅	0,92
участі в управлінні	X ₆	0,93
свободи вибору способу виконання завдань	X ₇	0,91
Ефективність зворотнього зв'язку	X ₈	0,87
кооперації, співробітництва з колегами	X ₉	0,79
ясного уявлення щодо індивідуального внеску в результати праці колективу	X ₁₀	0,89
узгодженості особистих інтересів з цілями підприємства	X ₁₁	0,81
гармонійне сполучення особистого життя і роботи	X ₁₂	0,79
можливості самостійного прийняття рішень в межах наявних повноважень	X ₁₃	0,92
можливості впроваджувати ініціативи, нові рішення, проявляти винахідливість	X ₁₄	0,88
можливості здійснення вільних (необмежених) комунікацій	X ₁₅	0,86

Оскільки в даному дослідженні необхідно перевірити погодженість думок щодо ранжування об'єктів коефіцієнт конкордації визначається як відношення оцінки міжгрупової дисперсії (оцінок об'єктів ранжування) до максимального значення даної оцінки

$$W = D_{out} / D_{max} , \quad (1)$$

де – коефіцієнт конкордації; D_{out} – значення міжгрупової дисперсії;

D_{\max} – максимальне значення оцінки дисперсії [3].

Математично доведено, що в разі повного збігу ранжувань експертів міжгрупова дисперсія набуває максимального значення, тому відношення фактичного значення міжгрупової дисперсії до максимального показує, наскільки наближеним є ранжування експертів до повного збігу ранжувань [3].

Дані табл.1 свідчать про високу погодженість думок експертів щодо суттєвих характеристик демократичного типу управління, що дозволяє їх практичне використання для розрахунків інтегральних оцінок.

В роботі пропонується здійснити інтегральне оцінювання рівня демократизації управління персоналом підприємства за допомогою метода таксономії, коли з наявної сукупності часткових показників будується синтетичний, що є рівнодіючим для усіх вихідних ознак, які розглядаються при оцінці об'єкту дослідження [8].

Побудова інтегрально показника здійснюється поетапно. Основними етапами проведення інтегрального оцінювання є такі:

1. Побудова матриці спостережень (X) досліджуваної множини заданих одиниць w , які описуються відібраними n ознаками (показниками), у вигляді виразу [8]

$$X = \begin{bmatrix} x_{11}x_{12}\dots x_{1k}\dots x_{1n} \\ x_{21}x_{22}\dots x_{2k}\dots x_{2n} \\ \dots\dots\dots \\ x_{i1}x_{i2}\dots x_{ik}\dots x_{in} \\ \dots\dots\dots \\ x_{w1}x_{w2}\dots x_{wk}\dots x_{wn} \end{bmatrix}, \quad (2)$$

де w – число одиниць; n – число ознак, що характеризують досліджувані одиниці; x_{ik} – значення ознаки k для одиниці i .

2. Проведення стандартизації ознак за формулою

$$z_{ik} = \frac{x_{ik} - \bar{x}_k}{S_k}, \quad (3)$$

де x_{ik} – значення ознаки k для одиниці i ; \bar{x}_k – середнє арифметичне значення ознаки k ; S_k – стандартне відхилення ознаки k ; z_{ik} – стандартизоване значення ознаки k для одиниці i .

Середнє значення показника розраховують за формулою [8]

$$\bar{x}_k = \frac{1}{w} \sum_{i=1}^w x_{ik} . \quad (4)$$

Стандартне відхилення ознаки розраховують за формулою

$$S_k = \left[\frac{1}{w} \sum_{i=1}^w (x_{ik} - \bar{x}_k)^2 \right]^{\frac{1}{2}} . \quad (5)$$

3. Виконання диференціації ознак матриці спостережень на стимулятори та дестимулятори. Ознаки, які позитивно впливають на рівень розвитку досліджуваних об'єктів, є стимуляторами, а ознаки, які негативно впливають – дестимуляторами [8].

4. Побудова еталону розвитку досліджуваних об'єктів, що являє собою точку P_0 з координатами:

$$z_{01}, z_{02}, \dots, z_{0n}.$$

Тут

$$z_{ok} = \max_i z_{ik}, \text{ якщо } k \in I, \quad (6)$$

$$z_{ok} = \min_i z_{ik}, \text{ якщо } k \notin I \ (s=1, \dots, n), \quad (7)$$

де I – множина стимуляторів; z_{ik} – стандартизоване значення ознаки k для одиниці I [8].

5. Розрахунок відстані між окремими точками-одиницями і точкою P_0 , що являє собою еталон розвитку, за формулою

$$c_{io} = \left[\sum_{k=1}^n (z_{ik} - z_{ok})^2 \right]^{\frac{1}{2}} \quad (i=1, \dots, w), \quad (8)$$

де c_{io} – відстань між окремими точками-одиницями та еталоном розвитку.

6. Розрахунок для кожного досліджуваного об'єкту модифікований таксономічний показник рівня розвитку (d_i) за формулою

$$d_i = 1 - d_i^* = 1 - c_{io} / c_o, \quad (9)$$

де

$$c_o = \bar{c}_o + 2S_o, \quad (10)$$

$$\bar{c}_o = \frac{1}{w} \sum_{i=1}^w c_{io}, \quad (11)$$

$$S_o = \left[\frac{1}{w} \sum_{i=1}^w (c_{io} - \bar{c}_o)^2 \right]^{\frac{1}{2}} . \quad (12)$$

Інтегральний показник змінюється в інтервалі від 0 до 1, чим ближче значення модифікованого показника до одиниці, тим вищим є рівень демократизації управління персоналом підприємства [8].

Оскільки окремими об'єктами дослідження в нашому випадку є кожний член колективу персоналу машинобудівного підприємства, то результатом зазначених вище етапів будуть інтегральні оцінки рівня демократизації управління у фактичному та бажаному значеннях для окремого працівника підприємства. Для розрахунку інтегрального показника по підприємству в цілому, на нашу думку, доцільно скористатися середньою арифметичною всіх часткових інтегральних оцінок. Такий підхід дозволить, з одного боку, при подальшій розробці заходів демократичних перетворень, застосувати індивідуальний підхід, а з іншого – надати загальну характеристику процесу демократизації по підприємству в цілому і прослідкувати його динаміку.

Вихідними даними для проведення інтегрального оцінювання рівня демократизації управління персоналом підприємства є результати анкетування. Оскільки всі характеристики (часткові показники) рівня демократизації управління було оцінено за єдиною п'ятибальною шкалою, то стандартизацію даних можна не проводити.

Далі слід виконати диференціацію ознак на стимулятори і дестимулятори. Всі відібрані суттєві характеристики є стимуляторами процесу демократизації управління.

Наступним етапом є формування еталону рівня демократизації управління для кожного досліджуваного підприємства як за фактичними, так і за бажаними оцінками характеристик, тобто знаходимо максимальне значення для кожного показника (табл.2).

Таблица 2 – Еталон рівня демократизації управління персоналом

	P₀ – еталон рівня демократизації управління														
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄	X ₁₅
Факт	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
План	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Далі розраховуємо відстані між еталоном і кожним працівником, середнє цих відстаней та інтегральний показник. Згруповані результати розрахунку інтегрального показника подано в табл.3.

Дані табл.3 свідчать, що фактичний рівень демократизації управління персоналом у ЗАТ «Хартрон» нижчий, ніж бажаний на 0,1, що підтверджує необхідність розробки та впровадження заходів, спрямованих на підвищення рівня демократизації. Найнижча інтегральна оці-

нка фактичного рівня демократизації ЗАТ «Хартрон» становить 0,11, а найвища – 0,61. Цікавим є те, що з двадцяти опитуваних три респондента вважають фактичний рівень демократизації більш ніж достатнім, оскільки показники бажаного рівня демократизації управління для цих працівників нижчі за фактичні. Так, респондент за номером 1 фактичний рівень демократизації оцінив на 0,34, бажаний бачить на рівні 0,24, респондент за номером 8 фактичний і бажаний рівні оцінив на 0,48 і 0,35 відповідно, і респондент за номером 15 – на 0,20 і 0,10.

Таблиця 3 – Розрахунок модифікованого таксономічного показника рівня демократизації управління персоналом ЗАТ «Хартрон»

Опитувані	Показник	Фактичне			Бажане		
		c_{io}	d_i^*	d_i	c_{io}	d_i^*	d_i
1		6,56	0,66	0,34	5,20	0,76	0,24
2		5,48	0,55	0,45	2,65	0,39	0,61
3		7,55	0,76	0,24	3,61	0,53	0,47
4		6,32	0,64	0,36	4,12	0,60	0,40
5		6,93	0,70	0,30	3,87	0,56	0,44
6		4,58	0,46	0,54	2,00	0,29	0,71
7		4,47	0,45	0,55	2,24	0,33	0,67
8		5,10	0,52	0,48	4,47	0,65	0,35
9		5,48	0,55	0,45	2,65	0,39	0,61
10		4,90	0,50	0,50	3,00	0,44	0,56
11		5,10	0,52	0,48	2,65	0,39	0,61
12		7,55	0,76	0,24	4,24	0,62	0,38
13		8,84	0,89	0,11	5,10	0,74	0,26
14		5,83	0,59	0,41	2,83	0,41	0,59
15		7,87	0,80	0,20	6,16	0,90	0,10
16		4,69	0,47	0,53	2,65	0,39	0,61
17		3,87	0,39	0,61	2,00	0,29	0,71
18		4,58	0,46	0,54	3,00	0,44	0,56
19		5,74	0,58	0,42	3,00	0,44	0,56
20		4,47	0,45	0,55	2,56	0,37	0,63
Середнє значення		5,80		0,41	3,40		0,51
Стандартне відхилення		1,36			1,16		
Еталон розвитку P_o		0			0		
C_o		9,88			6,87		

Запропонований нами методичний підхід до визначення рівня демократизації управління персоналом підприємства містить у собі переваги інтегрального оцінювання, які полягають у можливості однозначного трактування рівня розвитку процесу, виміряного за допомогою низки характеристик та сукупності респондентів, що їх оцінювали, у можливості проведення такого оцінювання для різних підприємств та порівняння їх з точки зору ступеня демократичності управління. Також важливою перевагою підходу є наявність інтегральних оцінок за кож-

ним опитуваним членом колективу, що дає змогу провести їх диференціацію і врахувати їх побажання при виборі та застосуванні інструментів демократизації.

1. Гавкалова Н.Л., Маркова Н.С. Формування та використання інтелектуального капіталу. – Харків: ХНЕУ, 2006. – 252 с.

2. Слісєєва О.К., Третьяк О.О., Узунов В.В. Методологія управління персоналом: статистичні методи та моделі. – Дніпропетровськ: ІМА-прес, 2006. – 188 с.

3. Евланов Л.Г. Экспертные оценки в управлении. – М.: Экономика, 1978. – 133 с.

4. Журавльова І.В., Кудлай А.В. Управління людським капіталом підприємства. – Харків: ХНЕУ, 2004. – 284 с.

5. Залознова Ю.С. Управління персоналом вугільної шахти: оцінка стану та стратегії розвитку. – Донецьк: ІЕП НАН України, 2008. – 379 с.

6. Назарова Г.В., Гавкалова Н.Л., Маркова Н.С. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств. – Харків: ХНЕУ, 2006. – 240 с.

7. Писаревська Т.А., Городній О.В. Інформаційні системи в управлінні персоналом та економіці праці. – К.: КНЕУ, 2006. – 284 с.

8. Плота В. Сравнительный многомерный анализ в экономическом моделировании. – М.: Финансы и статистика, 1989. – 175 с.

9. Прохорова М.В., Кондратьева Ю.И. Персонал, приносящий прибыль. Технологии рационального управления персоналом. – М.: Эксмо, 2009. – 623 с.

10. Хорольський В.П., Цуркан М.Л. Управління персоналом корпоративних підприємств гірничо-металургійного комплексу. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2008. – 340 с.

11. Чемяков В.П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом. – М.; СПб.: Вершина, 2008. – 206 с.

12. Іванісов О.В., Єрмоленко О.А., Доровський О.Ф. Управління трудовим потенціалом. – Харків: ХНЕУ, 2008. – 388 с.

13. Новікова М.М. Системне управління трудовим потенціалом підприємства. – Харків: ХНЕУ, 2008. – 212 с.

14. Білорус Т.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства. – Ірпінь: Національна академія ДПС України, 2007. – 174 с.

15. Верхоглядова Н.І., Іваннікова Н.А., Лаврінченко О.В. Управління трудовим потенціалом підприємств. – Дніпропетровськ: Пороги, 2007. – 284 с.

16. Мойсєєнко І.П. Управління інтелектуальним потенціалом. – Л.: Аверс, 2007. – 303 с.

17. Пономаренко В.С., Гриньова В.М., Салун М.М., Новікова М.М., Гольдфарб А.Г. Управління трудовим потенціалом. – Харків: ХНЕУ, 2006. – 348 с.

Отримано 18.08.2009

УДК 336.77.067.32

Д.В. ТАБУН

Луцький національний технічний університет

РЕАЛІЗАЦІЯ БАНКІВСЬКОЇ ЗАСТАВИ ЯК МЕТОД ПОГАШЕННЯ КРЕДИТНОЇ ЗАБОРГОВАНОСТІ

Аналізуються процеси повернення боргів некредитоспроможних позичальників шляхом реалізації прав заставодержателя комерційними банками України.