УДК 331.108

Галина ЄЛЬНИКОВА
ORCIDiD: 0000-0001-6677-4568
доктор педагогічних наук, професор, професор Української інженерно-педагогічної академії

ЛарисаГОРБЕНКО
ORCIDiD: 0000-0003-2583-248X
студентка Української інженерно-педагогічної академії

КВАЛІМЕТРИЧНИЙ ПІДХІД ДО ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Персонал організації є основною рушійною силою у виробництві продукції. Тому важливо в роботі з персоналом спрямовувати його професійний розвиток на підвищення якості виробництва. Це є обов'язковою умовою отримання прибутку, що не тільки забезпечує підвищення матеріального добробуту працівників, а й сприяє розвитку підприємства. Підвищення професійного рівня персоналу відбувається в процесі виконання посадових обов'язків, які можуть потребувати додаткових знань і набуття досвіду практичної діяльності. Розвиток працівників забезпечується стажуванням, оволодінням позитивним досвідом, навчанням на курсах підвищення кваліфікації. Важливу роль у цьому процесі набуває впровадження інноваційних технологій. Проте велике значення мають природні задатки людини, його здібності, нахили, які створюють основу розвитку професійних здатностей працівників. Розвиток персоналу неможливий без його вмотивованих дій. Тому мотивація є важливою функцією керівництва організації. Як засвідчує управлінська практика, найбільш результативним є рефлексивний вплив на персонал, що забезпечується оцінюванням його особистих і професійних якостей. Порівняння кожним працівником отриманих результатів вимірювання з середньовиваженим результатом вимірювання всіх працівників підприємства неодмінно приводить до рефлексивного розвитку персоналу. Вимірювання здійснюється за допомогою спеціально розробленого кваліметричного інструментарію, який забезпечує кількісну оцінку якостей працівників.

У статті розкривається кваліметричний підхід до оцінювання особистих і професійних якостей персоналу виробничого підприємства.

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Єльникова Г.В., Горбенко Л.В.

Наводяться принципи кваліметрії, на основі яких розробляються кваліметричні моделі оцінювання якостей працівників. Розглядається алгоритм їх розроблення. Подаються приклади використання кваліметричного підходу для кількісної оцінки якісних характеристик окремих категорій працівників і способи їх застосування.

Ключові слова: кваліметричний підхід, оцінка персоналу, виробниче підприємство, рефлексивний розвиток, кваліметрична модель, кількісна оцінка якості.

Постановка проблеми. Зміна соціально-економічної структури суспільства висунула нові вимоги до якості професійної діяльності працівників промислових підприємств.

Ринкові умови потребували конкурентоздатності персоналу організації на ринку праці та продукції, що виробляється персоналом, на ринку збуту. Це вимагає пошуку нових механізмів підвищення рівня професійних, ділових та особистих якостей персоналу.

Інноваційним методом може слугувати кваліметричний підхід до оцінювання персоналу для стимулювання його рефлексивного розвитку.

Вивченість проблеми. Питання роботи з персоналом промислових підприємств має певне висвітлення в літературних джерелах. Цією проблемою займалися Г. Азгальдов (питання кваліметрії) [3]; представники школи адаптивного управління (розроблення кваліметричного інструментарію та способів вимірювання рівня діяльності працівників) [1; 2]; Д. Гоменюк (практичне використання кваліметричних моделей для вимірювання рівня підготовки кваліфікованих робітників автосервісу) [4]; Є. Дорошенко (оцінка професійних, ділових та особистих якостей працівників) [6]; Ю. Дудник, Ю. Вергун (використання кваліметричного підходу до оцінювання діяльності закладів професійної (професійно-технічної) освіти [7]; І. Доброва, І. Костенко, А. Ломакіна, Н. Лук'янченко (організація співбесід, проведення конкурсного відбору, набору персоналу та управління системою оплати праці на промислових підприємствах) [5; 8; 9; 10]; Г. Єльникова і М. Ростока

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Єльникова Г.В., Горбенко Л.В.

(використання кваліметрії щодо оцінювання результатів процесу формування професійної компетентності майбутніх кваліфікованих робітників) [].

Активне запровадження кваліметричного підходу у підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації фахівців всіх ланок економіки країни здійснюється представниками Громадської організації «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами» такими, як: І. Аннєнкова, Г. Єльникова, І. Лапшина, Г. Полякова, М. Ростока, З. Рябова, Л. Фесік та ін. Проце йдеться на сторінках електронного наукового фахового видання «Адаптивне управління: теорія і практика» [1].

Проте питання кваліметричного підходу до оцінювання персоналу недостатньо вивчене і потребує подальшого розроблення.

Метою статті є ознайомлення з методикою розроблення та використання кваліметричного інструментарію для оцінювання особистих, ділових та професійних якостей окремих категорій працівників промислового підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Виклики сьогодення вимагають своєчасного інформування про стан процесу, явища тощо. Для отримання інформації про якісний стан будь-якого об’єкта дійсності необхідно мати його кількісну характеристику. Таку характеристику можна отримати на основі кваліметричного підходу.

Кваліметричний підхід (з латин. «квалі» – якість та давньогрецьк. «метріо» – вимірювати) передбачає кількісний підхід до опису якостей об’єкта.

Кваліметрія – наукова галузь, що вивчає методологію й проблематику комплексних кількісних оцінок якостей предметів чи процесів.

Використання кваліметрії в соціально-економічних системах є прогресивним кроком, що сприяє підвищенню їх якості.

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Єльникова Г.В., Горбенко Л.В.

Кваліметрія тісно пов'язана з атестацією та кваліфікацією, що актуалізуються в професійній підготовці технічних працівників. Це важливо тому, що людина через усвідомлення окремих кваліметричних характеристик може просуватися самостійно у розвитку професійних навичок, професійного мислення і бачення перспективи подальшого власного розвитку.

Проблематику комплексних кількісних оцінок якості вивчав Г. Азгальдов. Науковцем описані технології використання кваліметрії при визначенні комплексної оцінки стану об'єкта, що вивчається [2].

Вітчизняні вчені застосували кваліметрію для вимірювання якості діяльності об'єкта, яким можуть бути або працівники організації (керівники, інженери, кваліфіковані робітники, споживачі), або саме підприємство (у нашому випадку приладобудівний завод).

Якість розглядається як ієрархічна сукупність властивостей об'єкта, що має задовольняти певним потребам/вимогам.

Для структурування вимог, що пред'являються працівникам приладобудівного підприємства будуються спеціальні таблиці, де вказуються фактори (чинники, що впливають на якість/рівень діяльності, за які приймаються складні характеристики професійних функцій); критерії (чинники, на які декомпозовані фактори, – менш складні характеристики, що уточнюють кожний фактор); оцінка – умовний бал в межах одиниці; ступінь проявлення критеріїв і факторів. Якщо фактори і критерії виокремлюються з державних вимог, таку таблицю можна вважати стандартом діяльності визначеного об'єкта (керівники, інженери, кваліфіковані робітники). Оскільки в таблиці для кількісного обчислення якості діяльності використані умовні бали, такий стандарт буде кваліметричним. Якщо фактори і критерії виокремлюються з вимог працівників, громадськості, − маємо норму, яку встановлює соціум. Якщо

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Єльникова Г.В., Горбенко Л.В.

виокремлення здійснюється з вимог роботодавців – еталон роботодавця. Такі таблиці можна будувати як диференційовано (під кожні умови окремо) при цільовій підготовці працівників для виконання конкретного замовлення, так і інтегровано (змішані умови всіх зацікавлених у виробництві).

Тому узагальнено можна надати таке визначення побудованій таблиці – це модельне представлення ідеалу об'єкту, де зібрані всі унормовані вимоги до його цілей, завдань, структури, діяльності, продукту цієї діяльності тощо. Іншими словами – це формалізована модель бажаного результату – продукту (у нашому випадку якості професійної діяльності працівників).

У наукових дослідженнях зустрічаються й інші визначення, наприклад: Норма-зразок об'єкта з якісно-кількісними характеристиками, що дозволяє в математизованій формі відбити ступінь реального розвитку об'єкта і називається кваліметричним еталоном, або стандартом цього об'єкта (кваліметричною, або факторно-критеріальною моделлю) [3].

Отже, основою кількісного оцінювання якісних показників [1] є факторно-критеріальне моделювання.

Оцінювання якісної сторони діяльності (або її результату) визначеного об'єкта за допомогою кваліметрії можливо за дотриманням таких принципів [6]:

– будь-яке якісне явище можна подати у вигляді сукупності певних властивостей;

– придатність до використання продукції визначається з погляду ступеня/рівня задоволення конкретних суспільних та особистих потреб/вимог;

– для порівняння досягнутих результатів із «верхньою планкою» необхідно визначити стандарт (норму, зразок, еталон) якості, що саме і

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Єльникова Г.В., Горбенко Л.В.

обчислює ступінь/рівень задоволення споживачів;

– прості компоненти можна представити у вигляді ієрархічної структури шляхом побудови факторно-критеріальної моделі;

– визначення абсолютних показників здійснюється у специфічних для кожного одиницях вимірювання;

– для виокремлення абсолютних показників використовуються різні діагностичні методи оцінювання (анкети, опитувальники, тести, соціометричні методики тощо.);

– отримані абсолютні показники переводяться у кваліметричні оцінки − відносні показники, що визначаються зіставленням абсолютного показника Pj з еталонним показником P_1.

Останній принцип дає можливість порівнювати всі прості властивості, що вимірюються в різних одиницях; вагомість кожного фактору визначається з точки зору пріоритетності. Одиницею позначається якість у цілому; комплексну кількісну оцінку якості К можна подати як деяку функцію відносних показників K_1 і коефіцієнтів вагомості M_1.

Таким чином, спеціальним інструментарієм оцінювання якості діяльності визначеного об’єкта є кваліметричні моделі стану або процесу, що відстежуються, зокрема – факторно-критеріальні моделі, розроблені на основі кваліметричного підходу.

Інструментарієм оцінювання якості діяльності персоналу приладобудівного заводу є спеціально розроблена на основі кваліметричного підходу факторно-критеріальна модель. Для її створення необхідно виокремити фактори і критерії шляхом декомпозиції складної характеристики − діяльності посадової особи.

Розроблення критеріїв здійснюється на основі принципів кваліметрії, перелічених нижче. Розкриємо порядок застосування кожного принципу для виділення критеріїв оцінювання діяльності персоналу

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Єльникова Г.В., Горбенко Л.В.

приладобудівного заводу ім. Т.Г. Шевченка.

Принцип перший. Якість – це сукупність властивостей продукції, що обумовлюють її придатність задовольняти певні потреби.

Отже, якість розглядається як складна властивість об'єкту як сукупність властивостей продукту її діяльності. Використовуючи цей принцип, якість як складна характеристика працівника декомпозується на складові першого, другого, третього рівня тощо.

Наприклад, якість діяльності як складна властивість фахівця доцільно декомпозувати за чотирма параметрами:

– загальні вимоги до працівника;

– особистісні якості працівника;

– ділові якості працівника;

– професійні якості працівника.

Принцип другий. Придатність до використання продукції враховується з точки зору задоволеності конкретних суспільних та особистих потреб.

У нашому випадку під продукцією діяльності розуміється:

− для керівника – якісна робота персоналу, його конкурентоздатність на ринку праці;

− для інженера − оптимізація процесу роботи установок, приладів, їх удосконалення, підвищення свого професійного рівня, ін., конкурентоздатність на ринку праці;

− для кваліфікованого робітника – це забезпечення якості власної професійної діяльності, конкурентоздатність на ринку праці, кар'єрне зростання тощо.

Цей принцип наголошує на тому, що оцінку продукту діяльності будь-якого виконавця в підприємстві треба проводити як самооцінку (задоволення особистих потреб) і зовнішню оцінку з боку керівників, колег,

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Єльникова Г.В., Горбенко Л.В.

вищих управлінських структур тощо.

Доцільно використовувати цей принцип у технології виробничого моніторингу, а також у розрахунках ступеня задоволеності виконанням кожного критерію.

Принцип третій. Взаємозв'язок між якістю і складними та простими властивостями, які її визначають, може бути представлений у вигляді ієрархічної структури, на нижчому рівні якої знаходяться прості властивості.

Так, наприклад, складна якість (фактор) «Особистісні якості головного інженера» поділяється на інтегровані критерії: відповідальність; стресостійкість; комунікабельність; безконфліктність.

Далі ці критерії характеризуються ступенем проявлення: практично повна відповідність вимогам; часткова відповідність вимогам; практична невідповідність вимогам. Кожному показнику привласнюється відповідний бал: 2; 1; 0.

За допомогою математичної обробки показників отримується коефіцієнт унормованості діяльності.

Принцип четвертий. Окремі властивості (прості та складні) можуть бути виміряними у специфічних для кожної властивості одиницях вимірювання. У результаті такого виміру виділяється значення абсолютних показників властивостей P_i (i = 1, 2, ..., n). Для всіх властивостей варто виділили як абсолютний показник ранг (бал). В основі ранжування "закладені" порівняльна та інтервальна шкали.

Принцип п'ятий. Значення абсолютних показників P_i можна знаходити на основі:

− фізичних експериментів (методами метрології: вимірювання геометричних розмірів, ваги, твердості, ін.);

− експериментів (методами експериментальної психології −

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Єльникова Г.В., Горбенко Л.В.

експертне вимірювання);

– побудови аналітичних моделей функціонування об'єкту – методами визначення ефективності, розробленими технічними та економічними науками.

Для визначення абсолютних показників, як правило, використовують експертне вимірювання.

Принцип шостий. Крім абсолютного показника P_i, кожна проста або складна властивість може характеризуватися і відносним показником K_i.

Відносний показник (оцінка) визначається зіставленням абсолютного показника P_i з еталонним (базовим) абсолютним показником $P_i^{Ет}$, що відображає змінюваний у часі рівень суспільної потреби:

$$K_i = f\,(P_i, P_i^{Ет}) \qquad (1)$$

Величина $P_i^{Ет}$ вибирається з урахуванням потреб і ресурсів суспільства. Оцінка – відносна:

– «не задовольняє» – 0,00
– «задовольняє нижче, ніж на 50%» – 0,25
– «задовольняє на 50%» – 0,50
– «задовольняє вище, ніж на 50%» – 0,75
– «задовольняє на 100%» – 1,00

Принцип сьомий. Поряд із P_i (абсолютний показник) та K_i (відносний показник) кожна проста або складна властивість характеризується своєю вагомістю (важливістю) серед усіх інших – коефіцієнтом вагомості показника властивості – M_i. У нашому випадку кожний фактор і власне критерій має свою вагу (пріоритетність) в межах одиниці.

Принцип восьмий. Комплексна кількісна оцінка якості виражає середньовиважену арифметичну залежність такого вигляду :

$$K_д = M_1K_1 + M_2K_2 + M_3K_3 + M_4K_4 + M_5K_5 \qquad (2).$$

Ранжування проводиться методом бальної оцінки, що передбачає

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Єльникова Г.В., Горбенко Л.В.

таку послідовність дій:

1) Кожний учасник за 5-ти бальною шкалою (якщо п'ять компонентів) і за 10-ти бальною шкалою (якщо десять компонентів) оцінює вагомість кожного фактору;

2) Підраховується середнє арифметичне виставлених балів:

2 чол. виставили 5 балів, значить, 5*2=10;

4 чол. виставили 4 бали, значить, 4*4=16;

3 чол. виставили 3 балів, значить, 3*3=9;

2 чол. виставив 2 бали, значить, 2*2=4;

1 чол. виставив 1 бал, значить, 1*1=1;

Усього виставлено 40 балів, а брали участь в експертизі 10 осіб.

Отже, середня арифметична величина дорівнює: 40 / 10 = 4;

3) Підраховується вагомість від максимально можливих балів:

Вища оцінка 5 балів, брали участь в оцінюванні 10 експертів, значить, кількість максимально можливих балів становить : 5 * 10 = 50.

Вагомість підраховується на основі таких міркувань:

якщо 50 балів становить 1,

то 40 балів становитиме x.

Тоді x = 40*1 / 50 = 0,8. Важливо пам'ятати, що кількість балів у оцінці одного експерта не повинна повторюватися.

4) Проводиться перевірка валідності анкети.

Валідність − це спроможність тесту або анкети вимірювати те, що вона повинна вимірювати за замислом організаторів.

Ми перевіряли валідність за коефіцієнтом конкордації (згоди) [19].

$$B = \frac{(a_1 + a_2 + \ldots + a_n)}{100 \times n}, \qquad (3)$$

де n − число показників в анкеті, $a_1 \ldots a_n$ − % експертів, які вибрали найвищий бал із кожного питання.

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Єльникова Г.В., Горбенко Л.В.

Алгоритм створення кваліметричної моделі (стандарту) діяльності кожної соціально-педагогічної структури, у т. ч. виробничого підприємства, такий [20]:

1.На підґрунті загальної структури діяльності визначаються її характерні показники, які становлять основу моделі.

2.Декомпозуючи загальні цілі діяльності, встановлюються фактори цієї діяльності (напрями).

3.Декомпозуючи кожний напрям за допомогою визначення часткових цілей конкретної управлінської структури, визначаються критерії.

4.Визначення вагомості кожного фактору і критерію здійснюється методом експертної оцінки або ранжуванням (метод Дельфі).

5.Оформлення моделі діяльності (стандарту) у вигляді електронної таблиці.

На підґрунті викладеного вище та за результатами аналізу науково-методичної праці Є. Дорошенка [5] були розроблені кваліметричні моделі для оцінювання якісних характеристик окремих категорій працівників приладобудівного заводу. Наприклад, загальна модель має такий вигляд, як у таблиці 1.

Таблиця 1

Введіть прізвище:

Кваліметрична модель оцінювання якісних характеристик працівника виробничого підприємства

Фактор	Вагомість	критерії	Показники-вимоги, (кожен по 2 бали)	Експертна оцінка ступ. проявлення критерію	Середня оцінка по фактору	Ступінь проявлення фактору
1. Загальні вимоги		вік			0,00	0,00
		освіта				
		стаж				

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Єльникова Г.В., Горбенко Л.В.

2. Особистісні якості		психологічні			0,00	0,00
		соціологічні				
3. Ділові якості		управлінські			0,00	0,00
		виконавські				
4. Професійні якості		знання			0,00	0,00
		уміння				
Заг. сума	0,00					**0,00**

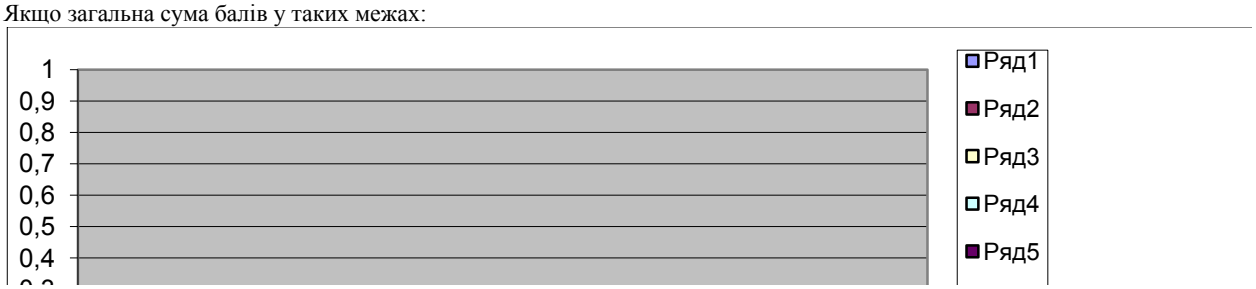
Виставляючи оцінку, користуйтеся шкалою:

практично повна відповідність вимогам	2 бала
часткова відповідність вимогам	1 бал
практична невідповідність вимогам	0 балів

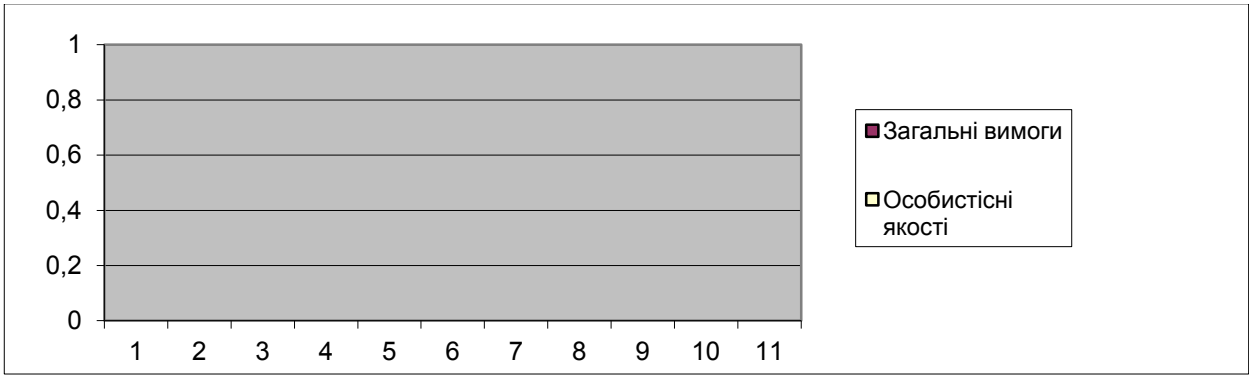
Продовження табл. 1.

Фактор	Старченко										
Загальні вимоги	0,00										
Особистісні якості	0,00										
Ділові якості	0,00										
Професійні якості	0,00										
Загальний результат	**0,00**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Якщо загальна сума балів у таких межах:



© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Єльникова Г.В., Горбенко Л.В.



Загальна таблиця склала основу для розроблення кваліметричних моделей різних категорій працівників виробничого підприємства. Так, наприклад, розроблена модель для головного інженера (табл. 2).

Таблиця 2.

Введіть прізвище:

Кваліметрична модель оцінки якісних характеристик головного інженера

Фактор	**Вагомість**	**показники-вимоги (кожний по 2 бали)**		**Експертна оцінка ступеня прояву критерію**	**Середнє значення оцінок по кожному фактору**	**Ступінь прояву фактора**
Ф	**В**	**К**	**П-В**	**ОЦ**	**СЗО**	**СПФ**
1. Загальні вимоги	0,10	1. вища професійно-технічна освіта		2	1,00	0,10
		2. вік до 50 років		2		
		3. стаж не менше 5 років		2		
2. Особистісні якості	0,24	4. відповідальність		2	0,88	0,21
		5. стресостійкість		1		
		6. комунікабельність		2		
		7. безконфліктність		2		
3. Ділові якості	0,26	8. здатність організовувати людей		1	0,50	0,13
		9. виражене почуття лідерства		1		
		10. обов'язковість		1		
4. Професійні якості	0,40	11. законодавчі і нормативні правові акти, що регламентують виробничо-господарську і фінансово-економічну діяльність підприємства		1	0,81	0,33
		12. профіль, спеціалізація і особливості структури підприємства		2		

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Єльникова Г.В., Горбенко Л.В.

		13. порядок підписання і виконання господарських і фінансових договорів	2		
		14. виробничі потужності підприємства	2		
		15. технологія виробництва продукції підприємства	2		

Продовження табл. 2.

		16. науково-технічні досягнення у відповідній галузі виробництва і досвід передових підприємств	1			
		17. трудове законодавство	1			
		18. правила і норми охорони праці	2			
загальна сума	1,00					0,77

Подана таблиця складається з двох взаємопов'язаних частин. Перша частина містить нормативні вимоги до якостей працівника і їх кваліметричну оцінку. Друга частина включає отримані дані та діаграми, що будуються автоматично.

Моделі оцінки діяльності включають унормовані вимоги та складаються з: факторів, за які ми умовно приймаємо певну групу якостей працівника або напрями його діяльності як чинники, що впливають на якість; критеріїв, за які ми умовно приймаємо вимоги до якостей працівника або до його діяльності у певному напрямі; вагомостей факторів і критеріїв (значимості, пріоритетності як реального вектору активності людини), що обчислюються за методом Дельфі; значення ступеню відповідності працівника або його діяльності вимогам, що установлюються колегіально й унормовуються адміністрацією. Обчислення вагомості факторів (критеріїв) дозволяє установити: реальний вектор активності

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Єльникова Г.В., Горбенко Л.В.

індивіда або соціуму як пріоритетний напрям діяльності; баланс інтересів (пріоритетів діяльності або реальну спрямованість діяльності людей); перспективний напрямок діяльності як серединну лінію поведінки. Поточне вимірювання якостей персоналу або його діяльності дозволяє проводити поточне цілеорієнтоване коригування або регулювати розвиток на основі рефлексивного самоаналізу й відповідної самоорганізації.

Періодичне вимірювання якостей персоналу дозволяє забезпечити наукову основу й об’єктивізувати атестацію працівників.

Використання табличного процесора Excel дозволяє автоматизувати підрахунки і вивільнити час керівника для контрольно-аналітичної діяльності. Аналіз динаміки результатів вимірювань дає змогу виокремити невикористані резерви працівника та адресно спрямувати його подальший розвиток.

Створені моделі можна використовувати для поточної оцінки (самооцінки) працівників для поточного регулювання (саморегулювання) їхньої професійної діяльності з метою досягнення конкурентоспроможності на ринку праці.

Такий підхід до оцінювання персоналу сприятиме виведенню підприємства на більш високий рівень функціонування, допоможе враховувати ринкові вимоги і зробити роботу менеджерів по персоналу особистісно-орієнтованою, більш гнучкою і результативною.

Оцінка персоналу є однією з найважливіших складових системи управління персоналом підприємства. Вона тісно пов'язана з усіма його процесами, впливає на ефективність діяльності співробітників і результативність функціонування та розвитку підприємства в цілому.

Кожна таблиця заповнюється однією людиною, але в залежності від поставлених цілей, може заповнюватися по-різному. Якщо ми хочемо дізнатися про самооцінку, наприклад, Генерального директора, то він

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Єльникова Г.В., Горбенко Л.В.

заповнює анкету сам; якщо – про відношення до нього підлеглих, то відповідно вони заповнюють кожен окремо анкету, а вже потім вираховується середній арифметичний результат і так далі. Чим більше він відрізняється від одиниці, тим менше фахівець відповідає займаній посаді. Але і тут зручність і наочність методу в тому, що відразу видно, яких якостей не вистачає для працівника.

Кваліметричний метод можна застосовувати і при прийомі на роботу. Алгоритм дій аналогічний. Таблицю може заповнювати сам кандидат, а також ті, хто його рекомендує на дану посаду.

Для поточного коригування професійної діяльності працівників спочатку використовується самооцінка, потім вводиться зовнішня оцінка, яка передує застосуванню моніторингу. Результати самооцінки і зовнішньої оцінки порівнюються для узгодження зовнішніх вимог до професійної діяльності працівника і його внутрішніх потреб.

Моделі оцінки діяльності включають унормовані вимоги та складаються з: факторів, за які ми умовно приймаємо певну групу якостей працівника або напрями його діяльності як чинники, що впливають на якість; критеріїв, за які ми умовно приймаємо вимоги до якостей працівника або до його діяльності у певному напрямі; вагомостей факторів і критеріїв (значимості, пріоритетності як реального вектору активності людини), що обчислюються за методом Дельфі; значення ступеню відповідності працівника або його діяльності вимогам, що установлюються колегіально й унормовуються адміністрацією.

Обчислення вагомості факторів (критеріїв) дозволяє установити: реальний вектор активності індивіда або соціуму як пріоритетний напрям діяльності; баланс інтересів (пріоритетів діяльності або реальну спрямованість діяльності людей); перспективний напрямок діяльності як серединну лінію поведінки. Поточне вимірювання якостей персоналу або

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Єльникова Г.В., Горбенко Л.В.

його діяльності дозволяє проводити поточне цілеорієнтоване коригування або регулювати розвиток на основі рефлексивного самоаналізу й відповідної самоорганізації. Періодичне вимірювання якостей персоналу дозволяє забезпечити наукову основу й об'єктивізувати атестацію працівників.

Висновки. Оцінка персоналу є однією з найважливіших складових системи управління персоналом підприємства. Вона тісно пов'язана з усіма його процесами, впливає на ефективність діяльності співробітників і результативність функціонування та розвитку підприємства в цілому.

Перспектива. Подальші дослідження стосуватимуться методики оцінювання персоналу виробничого підприємства.

Використана література

1. Адаптивне управління: теорія і практика» [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу : https://amtp.org.ua/.
2. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи: [кол. монографія] / Г.В. Єльникова, Т.А. Борова, О.М. Касьянова, Г.А. Полякова та ін. / За заг. ред. Г.В. Єльникової. – Чернівці : Технодрук, 2009. – 572 с.
3. Азгальдов Г.Г. Теория и практика оценки качества товаров (основи квалиметрии) / Г.Г. Азгальдов. − М. : Экономика, 1982. – 256 с.
4. Гоменюк Д.В. Наукові засади оцінювання рівня підготовки майбутніх кваліфікованих робітників до професійної діяльності на підприємствах автосервісу. / Дмитро Васильович Гоменюк // Теорія і методика професійної освіти. – 2015. − № 6. – [Електронний ресурс]. − Режим доступу до ресурсу : http://www.tmpe.profua.info/images/ docs/6/15gomenuk.pdf.
5. Доброва И. .Конкурсный отбор. / И. Доброва // Менеджер по персоналу.− 2011.− № 10.− С. 47–57.
6. Дорошенко Е.Л. Оценка профессиональных деловых и личностных качеств персонала: Методические рекомендации по аттестации руководителей и специалистов / Е.Л. Дорошенко − К. : МАУП, 1996.− 33 с.
7. Єльникова Г. Реалізація кваліметричного підходу до атестації професійно-технічних навчальних закладів. / Галина Єльникова, Юрій Дудник, Юрій Вергун // Професійна освіта: проблеми і перспективи. − К. : ІПТО НАПН України, 2015. – Вип. 3. – С. 18−31.

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Єльникова Г.В., Горбенко Л.В.

8. Костенко И. Организация и проведение собеседований / И. Костенко // Незалежний аудитор. − 2013. − № 1. − С. 100–102.

9. Ломакіна А.В Поняття та сутність системи набору й відбору персоналу./ А.В Ломакіна // Управління розвитком. − 2012. − № 15. − С. 29–31.

10. Лук'янченко Н.Д. Управління системою оплати праці на промисловому підприємстві: [монографія] / Н.Д. Лук'янченко, О.А. Дороніна. – Д. : ДонНУ, 2006. – 212 с.

11. Ростока М.Л. Педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх обліковців з реєстрації бухгалтерських даних : дис.. … к. пед.. наук : 13.00.04 // Марина Львівна Ростока. – Харків, 2017. – 350 с.

References

1. Adaptyvne upravlinnia: teoriia i praktyka. – [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu do resursu : https://amtp.org.ua/.

2. Adaptyvne upravlinnia: sutnist, kharakterystyka, monitorynhovi systemy : [kol. monohrafiia] / H.V. Yelnykova, T.A. Borova, O.M. Kasianova, H.A. Poliakova ta in. / za zah. red. H.V. Yelnykovoi. – Chernivtsi : Tekhnodruk, 2009. – 572 s.

2. Azgaldov G.G. Teoriya i praktika otsenki kachestva tovarov (osnovi kvalimetrii) / G.G. Azgaldov. − M. : Ekonomika, 1982. – 256 s.

3. Homeniuk D.V. Naukovi zasady otsiniuvannia rivnia pidhotovky maibutnikh kvalifikovanykh robitnykiv do profesiinoi diialnosti na pidpryiemstvakh avtoservisu / Dmytro Vasylovych Homeniuk // Teoriia i metodyka profesiinoi osvity. – 2015. − № 6. – [Elektronnyi resurs]. − Rezhym dostupu do resursu : http://www.tmpe.profua.info/images/docs/6/15gomenuk.pdf.

4. Dobrova I. Konkursnyy otbor / I. Dobrova. // Menedzher po personalu. − 2011.− № 10.− S. 47–57.

5. Doroshenko Ye.L. Otsenka professionalnykh delovykh i lichnostnykh kachestv personala: [metod. rekomendatsii po attestatsii rukovoditeley i spetsialistov] / Ye.L. Doroshenko − K. : MAUP, 1996. − 33 s.

6. Yelnykova H. Realizatsiia kvalimetrychnoho pidkhodu do atestatsii profesiino-tekhnichnykh navchalnykh zakladiv / Halyna Yelnykova, Yurii Dudnik, Yurii Verhun. // Profesiina osvita: problemy i perspektyvy. − K. : IPTO NAPN Ukrainy, 2015. – Vyp. 3. – S. 18−31.

7. Kostenko I. Organizatsiya i provedenie sobesedovaniy. / I. Kostenko // Nezalezhniy auditor. − 2013. − №1.− S. 100–102.

8. Lomakina A.V. Poniattia ta sutnist systemy naboru y vidboru personalu./ A.V. Lomakina // Upravlinnia rozvytkom. − 2012. − № 15. − S. 29–31.

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Єльникова Г.В., Горбенко Л.В.

9. Lukianchenko N.D. Upravlinnia systemoiu oplaty pratsi na promyslovomu pidpryiemstvi: monohrafiia. / N.D. Lukianchenko, O.A. Doronina. – D. : DonNU, 2006. – 212 s.

11. Rostoka M.L. Pedahohichni umovy formuvannia profesiinoi kompetentnosti maibutnikh oblikovtsiv z reiestratsii bukhhalterskykh danykh : dys. … k. ped.. nauk : 13.00.04 // Maryna Lvovna Rostoka. – Kharkiv, 2017. – 350 s.

Галина Василівна Ельникова
доктор педагогических наук, профессор,
профессор Украинской инженерно-педагогической академии,
г. Харьков, Украина

Лариса Васильевна Горбенко
студентка Украинской инженерно-педагогической академии,
г. Харьков, Украина

КВАЛИМЕТРИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация. Персонал организации является основной движущей силой в производстве продукции. Поэтому важно в работе с персоналом направлять его профессиональное развитие на повышение качества производства. Это является обязательным условием получения прибыли, которая не только обеспечивает повышение материального благосостояния работников, но и способствует развитию предприятия.

Повышение профессионального уровня персонала происходит в процессе выполнения должностных обязанностей, которые могут потребовать дополнительных знаний и приобретения опыта практической деятельности. Развитие работников обеспечивается стажировкой, овладением положительным опытом, обучением на курсах повышения квалификации. Важную роль в этом процессе приобретает внедрение инновационных технологий. Однако большое значение имеют природные задатки человека, его способности, склонности, которые создают основу развития профессиональных способностей работников.

Развитие персонала невозможно без его мотивированных действий. Поэтому мотивация является важной функцией руководства организации. Как показывает управленческая практика, наиболее результативным является рефлексивное влияние на персонал, которое обеспечивается оценкой его личных и профессиональных качеств. Сравнение каждым работником полученных результатов измерения со средневзвешенным результатом измерения всех работников предприятия непременно приводит к рефлексивному развитию персонала.

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Єльникова Г.В., Горбенко Л.В.

Измерение осуществляется с помощью специально разработанного квалиметрического инструментария, который обеспечивает количественную оценку качеств работников.

В статье раскрывается квалиметрический подход к оценке личных и профессиональных качеств персонала производственного предприятия. Приводятся принципы квалиметрии, на основе которых разрабатываются квалиметрические модели количественной оценки качеств работников. Рассматривается алгоритм их разработки. Приводятся примеры использования квалиметрического подхода к оценке качественных характеристик отдельных категорий работников и способы ее применения.

Ключевые слова: квалиметрический подход, оценка персонала, производственное предприятие, рефлексивное развитие, квалиметрическая модель, количественная оценка качества.

Halyna Vas. Yelnykova
Dr. habil. of Education, professor, professor of the
Ukrainian engineering pedagogical academy, Kharkiv, Ukreine

Larysa Vas. Horbenko
student of the Ukrainian engineering pedagogical academy, Kharkiv, Ukreine

QUALIMETRIC APPROACH TO THE STAFF ESTIMATION OF THE INDUSTRIAL ENTERPRISE

Abstract. The staff of the organization is the main driving force in the production of products. Therefore, in the work with the staff it is important to direct his professional growth to improve the quality of production. This is a prerequisite for a profit-making, which not only enhances the material well-being of employees, but also contributes to the development of the enterprise.

Improving the professional level of staff occurs in the process of performing of the official powers, which may require additional knowledge and practical experience. The growth of employees is ensured by internships, the acquisition of positive experience, and training in refresher courses. An important role in this process is acquired by the introduction of innovative technologies. However, the natural personal abilities, inclinations, which form the basis for the growth of professional abilities of employees, are of great importance.

Staff growth is impossible without motivated actions. Therefore, motivation is an important function of the management of the organization. As the management practice shows, the most productive is the reflexive influence on the staff, which is ensured by evaluating their personal and professional qualities. Each employee's comparison of the obtained measurement results with

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Єльникова Г.В., Горбенко Л.В.

the weighted average result of measurement of all the employees of the enterprise necessarily leads to reflexive growth of the staff. The measurement is carried out with the help of specially developed qualimetric instruments, which provides a quantitative assessment of the qualities of the employees.

The article reveals a qualimetric approach to the estimation of the personal and professional qualities of the staff of the industrial enterprise. The principles of qualimetry are given, on the basis of which qualimetric models for quantitative assessment of the qualities of employees are developed. The algorithm of its development is considered. Examples are presented for the usage of the qualimetric approach to the estimation of the quality characteristics of individual categories of employees and the ways of its implementation.

Key words: qualimetric approach, staff estimation, industrial enterprise, reflexive growth, qualimetric model, quantitative assessment of quality.

Стаття надійшла
до редакції:
25.11.2018 р.
До публікації:
30.11.2018 р.

Рецензент:
доктор економічних наук,
професор В.В. Прохорова

© Українська інженерно-педагогічна академія
© ГО «Школа адаптивного управління соціально-педагогічними системами»
© Єльникова Г.В., Горбенко Л.В.