

Бузько І.Р., Немашкало О.А.

ОЦІНКА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ТА ЙОГО ВПЛИВУ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ МІЖНАРОДНИХ КОМПАНІЙ

На основі дослідження підходів, способів та методів оцінки розвитку людських ресурсів в міжнародному бізнесі зроблено висновок про те, що розв'язання цього завдання можливо з використанням різних методів, таких як методи статистичного аналізу і моделювання, графічні методи, метод експертних опитувань, метод оцінки за компетенціями. В статті сформовано послідовність оцінки людського розвитку на основі формування моделей компетенцій персоналу міжнародних підприємств. Оцінку людського розвитку компанії на основі порівняння рівня прояву компетенцій персоналу пропонується формувати шляхом розрахунку коефіцієнту людського розвитку на основі компетенцій.

Ключові слова: розвиток людських ресурсів, міжнародні бізнес-структури, компетенції персоналу.

Постановка проблеми. Зв'язок проблеми з важливими науковими та практичними завданнями.

Людські ресурси являють собою особливий вид ресурсів, що мають провідне значення в системі ресурсного забезпечення діяльності міжнародних бізнес-структур. Саме людські ресурси, містять у собі невичерпний резерв розвитку міжнародних бізнес-структур, формують конкурентні переваги та визначають їхню унікальність у ринковому середовищі. Людські ресурси розглядаються сьогодні як основний стратегічний ресурс міжнародних бізнес-структур, що зумовлює необхідність формування відповідних принципів та методів їхнього розвитку.

Питання розвитку людських ресурсів особливо актуальні саме для міжнародних бізнес-структур, адже традиційні странові прийоми і методи розвитку людських ресурсів розширюються і доповнюються з урахуванням національної і культурної специфіки міжнародного бізнесу. Необхідність врахування странових відмінностей міжнародного бізнесу для розв'язання завдань розвитку людських ресурсів міжнародних бізнес-структур зумовила вибір теми статті та її актуальність.

Аналіз останніх джерел чи публікацій. Мета статті. На думку німецьких вчених, оцінка успіхів або результатів розвитку людських ресурсів можуть бути зосереджені в області навчання і продуктивності, а основний сенс розвитку людських ресурсів полягає у подальшому вдосконаленні цих процесів [1]. Аналіз досліджень вітчизняних і зарубіжних вчених щодо ролі людських ресурсів та показників їхнього розвитку на результати діяльності компаній, дозволяють стверджувати, що розвиток людських ресурсів істотно впливає на їх продуктивність, що, в свою чергу, позначається на конкурентоспроможності усієї компанії [2, 3]. Проте питання оцінки ступеню такого впливу залишається невирішеним.

Виклад основного матеріалу дослідження. Оцінка людського розвитку знаходиться у сфері інвестицій в людські ресурси. Незважаючи на численні дослідження, багато аспектів врахування впливу людського розвитку на діяльність міжнародних компаній залишається невирішеними. Вони зводяться до такого:

не завжди можна встановити причинно-наслідковий зв'язок між розвитком людських ресурсів та конкретними показниками діяльності компанії, зокрема, її конкурентоспроможністю;

неможливо однозначно визначити усі витрати, які пов'язані із розвитком людських ресурсів компанії;

роль людського розвитку може бути прихована із-за його взаємодії з іншими чинниками: адаптацією до нових технологій, вдосконаленням організації праці, ефективнішим розміщенням фізичного капіталу компанії;

наявність тривалого лагу між вкладенням у розвиток людських ресурсів і отриманням результату;

складність визначення того, які результати відповідають конкретним вкладенням в людський розвиток;

кінцевий освітній рівень є украй незадовільним показником з точки зору ролі знань і навичок;

існує помилка виміру через відсутність єдності класифікації кінцевого освітнього рівня працівника в різних країнах;

диференціація віддачі капіталу від навчання залежно від території, стажу роботи та інших чинників, які безпосередньо не належать до навчання.

Необхідність вирішення означених завдань зумовлює доцільність формування принципів і підходів до оцінки впливу людського розвитку на конкурентоспроможність міжнародних компаній. Слід зазначити, що у світі існує декілька моделей виміру ефективності інвестицій в людський розвиток. Класична методика визначення результативності навчання розроблена в 1975 р. Дональдом Кіпатриком [4]. Її мета – підрахувати як змінилися показники роботи компанії завдяки проведеному навчанню, продемонструвати, чи принесли інвестиції в людський розвиток необхідну компанії віддачу. Теоретично оцінити ефективність людського розвитку компанії за формулою віддачі на інвестиції в навчання ROI (return on investment) (1):

$$ROI = \frac{\Delta D - B_n}{B_n}$$

(1)

де ROI – віддача на інвестиції в навчання;

ΔD – приріст доходу, принесений підрозділом, який навчався;

B_n – витрати на навчання (прямі витрати на оплату тренера, оренду приміщення втрачений прибуток через відсутність співробітників на робочому місці).

Розраховану величину ROI відстежують в динаміці, що дозволяє встановити, як співвідносяться витрати на людський розвиток і прибутки підприємства. Але точної відповіді на питання, яку віддачу в грошових одиницях принесли вкладення в навчання та підвищення кваліфікації персоналу у такий спосіб не отримати. Зміна економічних показників роботи компанії, а також її конкурентоспроможність не залежить прямо від результатів проведеного навчання. На конкурентоспроможність компанії впливає велика кількість чинників, і точно виміряти, як змінилася конкурентоспроможність компанії завдяки проведеним заходам з розвитку людських ресурсів, практично неможливо. Тому серед усієї різноманітності методів оцінювання взаємозв'язку між величинами, що змінюються, оцінювання впливу розвитку людських ресурсів на конкурентоспроможність міжнародних компаній ми пропонуємо здійснювати з використанням методів статистичного аналізу і моделювання, методу експертних оцінок, графічних методів. Ми вважаємо, що вимірювання впливу людського розвитку також може здійснюватися з використанням концепції компетенцій, тому що компетенції дозволяють як оцінити як початковий рівень персоналу, до проведення заходів з розвитку, так і його кінцеві результати, які відбиваються на компетенціях працівників, і, що важливо, дозволяють кількісно оцінити результати людського розвитку. Методи оцінювання впливу оцінки впливу розвитку людських ресурсів на конкурентоспроможність міжнародних бізнес-структур подані на рис. 1.



Рис. 1. Методи оцінювання розвитку людських ресурсів та їхнього впливу на конкурентоспроможність міжнародних бізнес-структур

Для вимірювання результатів людського розвитку на основі компетенцій в дисертаційній роботі сформовано послідовність оцінювання розвитку людських ресурсів міжнародних бізнес-структур, яку подано на рис. 2. В основі запропонованої послідовності лежить моделювання компетенцій персоналу, що дозволяє порівняти рівень прояву ключових компетенцій персоналу до та після впровадження заходів з людського розвитку.

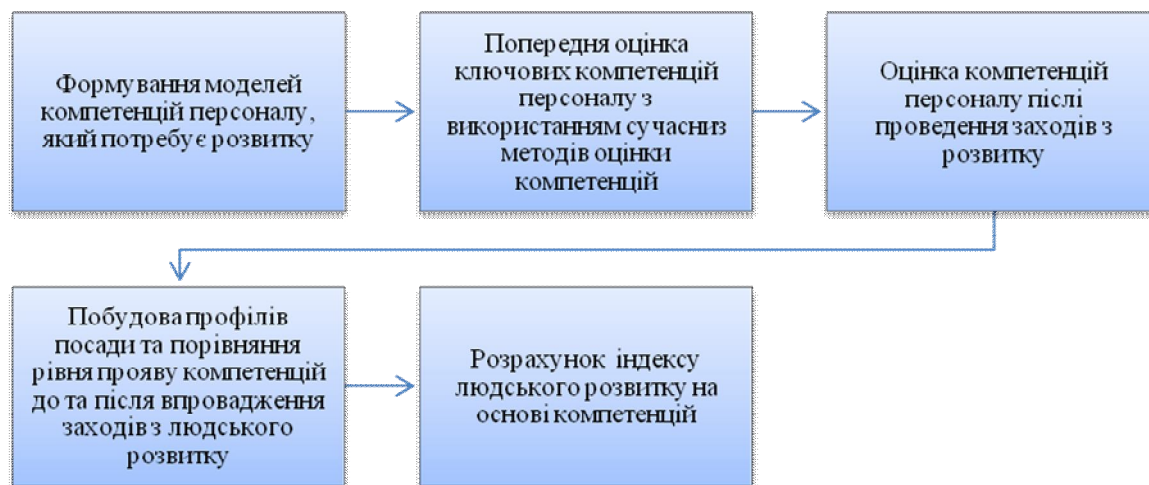


Рис. 2. Послідовність оцінювання розвитку людських ресурсів міжнародної компанії основі компетенцій

Оцінка ключових компетенцій персоналу здійснюється з використанням сучасного інструментарію оцінки компетенцій [5] (прогностичне інтерв'ю, метод прямої атрибуції, метод критичних інцидентів, метод репертуарних ґрат, метод 360⁰, Assessment Center). Серед усієї різноманітності методів оцінки компетенцій слід виділити Assessment Center та метод 360⁰ як такі, що дозволяють кількісно оцінити компетенції персоналу та порівнювати їх прояв під час оцінки. Для графічної інтерпретації порівняння рівня розвитку компетенцій персоналу до та після впровадження заходів з людського розвитку можна використовувати метод профілів та формувати на цій основі так звані профілі посад.

Оцінка розвитку людських ресурсів міжнародної компанії на основі порівняння рівня прояву компетенцій персоналу пропонується здійснюватися шляхом розрахунку індексу людського розвитку на основі компетенцій (2):

$$I_{лр_k} = \frac{\sum \frac{P_{k_2}}{P_{k_1}}}{n} \quad (2)$$

де: $I_{лр_k}$ – індекс людського розвитку на основі компетенцій

P_{k_1} – рівень прояву компетенції до впровадження заходів з людського розвитку

P_{k_2} – рівень прояву компетенції після впровадження заходів з людського розвитку

n – кількість компетенцій, що оцінюються

В нормі значення має перевищувати 1, що означає, що в середньому завдяки впровадженню заходів з людського розвитку компетенції персоналу компанії розвинулися. Якщо дорівнює 1, то рівень прояву компетенцій залишився на попередньому рівні, а заходи з розвитку людських ресурсів не призвели до будь-якого результату. Якщо менше 1, то рівень прояву компетенцій персоналу навіть знизився, що також вказує на неефективність заходів з людського розвитку, а також може бути пов'язаним із дією інших організаційних чинників, що деструктивно вплинули на компетенції персоналу. До таких чинників можуть бути віднесені прояв кризового стану підприємства на характеристики розвитку людських ресурсів, низький і неадекватний рівень заробітної платні, деструктивна атмосфера в колективі тощо.

Оцінка впливу людського розвитку на конкурентоспроможність міжнародних компаній ґрунтується на визначенні оцінних показників розвитку людських ресурсів і конкурентоспроможності міжнародної компанії. Деякі з визначених показників можуть бути виміряні кількісно, проте деякі з них можуть оцінюватися тільки за допомогою якісних критеріїв. Це визначає необхідність використання неформальних методів їх оцінки розвитку людських ресурсів, до яких належать графічні методи та методи експертних оцінок. Оцінка впливу розвитку людських ресурсів на конкурентоспроможність міжнародних компаній має враховувати взаємний вплив показників розвитку людських ресурсів на конкурентоспроможність міжнародної компанії, для чого в дисертаційній роботі розроблено процедуру оцінки впливу людського розвитку на конкурентоспроможність міжнародної компанії, в основі якої лежить розрахунок інтегрального показника розвитку людських ресурсів

міжнародної компанії. Процедуру оцінки впливу людського розвитку на конкурентоспроможність міжнародної компанії подано на рис. 3.

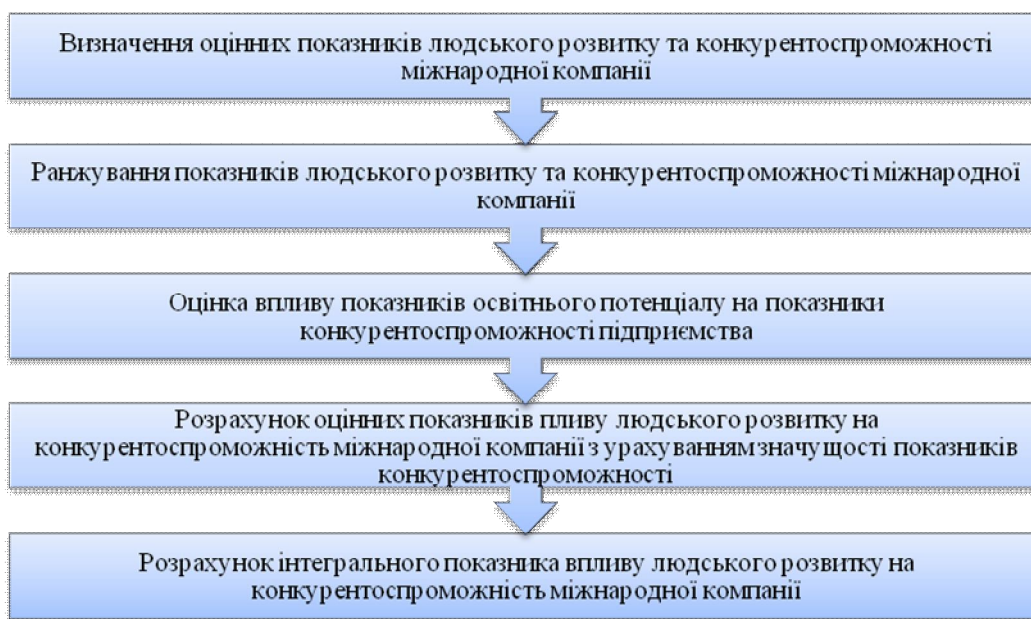


Рис. 3. Процедура оцінки впливу розвитку людського розвитку на конкурентоспроможність міжнародної компанії

Висновки. Розвиток людських ресурсів істотно впливає на продуктивність міжнародних бізнес-структур, що, в свою чергу, позначається конкурентоспроможності усієї компанії. Дослідження підходів, способів та методів оцінки розвитку людських ресурсів в міжнародному бізнесі та його впливу на конкурентоспроможність міжнародних компанії дало можливість зробити висновок про те, що розв'язання цього завдання можливо з використанням різних методів, таких як методи статистичного аналізу і моделювання, графічні методи, метод експертних опитувань, метод оцінки за компетенціями. Для одержання більш точних результатів оцінювання дані оцінні методи слід комбінувати, а також використовувати статистичні способи, які дозволяють мінімізувати вплив суб'єктивних чинників під час проведення експертних опитувань.

В роботі зазначено, що оцінка розвитку людських ресурсів міжнародної компанії може здійснюватися з використанням моделей компетенцій. З цією метою в роботі сформовано послідовність оцінки людського розвитку на основі формування моделей компетенцій персоналу. Використання графічних методів дозволяє будувати профілі компетенцій та оцінювати їх змінення, яке відбулося в результаті впровадження заходів з людського розвитку. Оцінка людського розвитку компанії на основі порівняння рівня прояву компетенцій персоналу пропонується здійснюватися шляхом розрахунку коефіцієнту людського розвитку на основі компетенцій.

Література

1. Strutz H. Strategien des Personalmarketing / H. Strutz. – Wiesbaden: Gabler, 1996. – 148 p.
2. Бузько І.Р. Оцінювання людського капіталу як інструмент управління навчанням персоналу / І.Р. Бузько, Ю.Ю. Д'яченко, О.А. Немашкало // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 2. – С. 117-124.
3. Бузько І.Р. Аналіз впливу глобалізації на структуру міжнародного ринка праці / І.Р. Бузько, Ю.Ю. Д'яченко, О.А. Немашкало // Збірник тез доповідей учасників I Міжнародної науково-практичної конференції викладачів, аспірантів, студентів «Україна-Чорногорія: економічна трансформація та перспективи міжнародної співпраці». 18-25 травня 2012 р., Будва, Чорногорія. Том II. – 272 с. – С. 198-199.
4. Павлутский А. Обучающаяся организация – будущее лучших компаний / А. Павлутский, О. Алехина, Е. Павлутская // Управление персоналом. – 2001. – № 3. – С. 71–75.
5. Уидет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям / С. Уидет, С. Холлифорд. Пер с англ. – М.: НІРРО, 2003 – 218 с.

References

1. Strutz H. Strategien des Personalmarketing / H. Strutz. – Wiesbaden: Gabler, 1996. – 148 p.
2. Buz'ko I.R. Ocynjuvannja ljuds'kogo kapitalu jak instrument upravlinnja navchannjam personalu / I.R. Buz'ko, Ju.Ju. D'jachenko, O.A. Nemashkalo // Aktual'ni problemy ekonomiky. – 2011. – № 2. – S. 117-124.

3. Buz'ko I.R. Analiz vplyvu globalizacii' na strukturu mizhnarodnogo rynku praci / I.R. Buz'ko, Ju.Ju. D'jachenko, O.A. Nemashkalo // Zbirnyk tez dopovidej uchasnykiv I Mizhnarodnoi' naukovy-praktychnoi' konferencii' vykladachy, aspirantiv, studentiv «Ukrai'na-Chornogorija: ekonomichna transformacija ta perspektyvy mizhnarodnoi' spivpraci». 18-25 travnja 2012 r., Budva, Chornogorija. Tom II. – 272 s. – S. 198-199.
4. Pavluts'kyj A. Obuchajushhajasja organizacija – budushhee luchshyh kompanij / A. Pavluts'kyj, O. Alehyna, E. Pavluts'kaja // Upravlenye personalom. – 2001. – № 3. – S. 71–75.
5. Uyddet S., Hollyford S. Rukovodstvo po kompetencyjam / S. Uyddet, S. Hollyford. Per s angl. – M.: HIPPO, 2003 – 218 s.

Бузько І.Р., Немашкало Е.А. Оценка развития человеческих ресурсов и его влияния на конкурентоспособность международных компаний

На основе исследования подходов, способов и методов оценки развития человеческих ресурсов в международном бизнесе сделан вывод о том, что решение этой задачи возможно с использованием различных методов, таких как методы статистического анализа и моделирования, графические методы, метод экспертных опросов, метод оценки компетенций. В статье сформирована последовательность оценки человеческого развития на основе формирования моделей компетенций персонала международных компаний. Оценку человеческого развития компании на основе сравнения уровня проявления компетенций персонала предлагается формировать путем расчета коэффициента человеческого развития на основе компетенций.

Ключевые слова: развитие человеческих ресурсов, международные бизнес-структуры, компетенции персонала.

Buzko I.R. Nemashkalo O.A. Assessment of human resources development and its impact on the competitiveness of multinational companies

Based on a study of approaches, techniques and methods for evaluation of human resource development in international business was concluded that the solution of this problem is possible using a variety of methods, such as methods of statistical analysis and modeling, graphical methods, the method of expert interviews, a method for assessing competencies. The article generated sequence number of human development through the formation of models of competence of the personnel of international companies. Assessment of human development based on comparing the level of display competence of staff proposed to form by calculating the ratio of human development based on competencies.

Keywords: human resource development, international business structure, competence of staff.

Бузько Ірина Романівна – д.е.н., проф., проректор з науково-педагогічної роботи, заочної та дистанційної форми навчання Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, buzko2006@yandex.ru.

Немашкало Олена Анатоліївна – к.е.н., доцент кафедри міжнародної економіки Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, lena311086@mail.ru.

Рецензент: Вартанова О.В. - д.е.н., професор кафедри міжнародної економіки СНУ ім. В.Даля