

УДК 331.108

О. А. ДОРОНІНА, В. О. КЛОЧКОВСЬКА

м. Вінниця

o.doronina@donnu.edu.ua, v.klochivska@donnu.edu.ua

МОДЕЛЮВАННЯ СТРАТЕГІЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ЯК ЧИННИКА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ КРАЇНИ

У статті запропоновано кількісний інструментарій оцінки стратегії антикризової кадрової політики за рахунок розробки економіко-математичної моделі оцінки стратегії державної антикризової кадрової політики в контексті зростання глобальної конкурентоспроможності. Визначено оптимальний спосіб поєднання окремих складових кадрової політики щодо зростання глобальної конкурентоспроможності України. Використання розробленої моделі дозволяє здійснювати сценарний аналіз ефективності заходів державної кадрової політики з урахуванням впливу кризових чинників та оцінити можливий ефект від реалізації відповідних практичних заходів шляхом прийняття відповідних управлінських рішень.

Ключові слова: кадрова політика, стратегія кадрової політики, глобальна конкурентоспроможність країни, ефективність державної кадрової політики.

Формування кадрової політики та її реалізація посідають важливе місце в забезпеченні стабільності розвитку як підприємств, так і окремих галузей діяльності, регіонів та держави у цілому. В сучасних умовах розвитку української економіки, на тлі посткризових явищ та нестабільної економіко-політичної ситуації в країні, важливим питанням постає перегляд діючої державної кадрової політики з наступною її модернізацією, що забезпечить гнучкий та ефективний зворотний зв'язок та підвищить тим самим ефективність функціонування державної кадрової політики у всіх галузях діяльності. До того ж, це дозволить підвищити загальний рейтинг державної конкурентоспроможності, що представлений індексом глобальної конкурентоспроможності.

Проблематика формування ефективної кадрової політики держави є однією з найбільш важливих у сфері державного управління соціально-економічною підсистемою. Вона знайшла висвітлення у наукових роботах багатьох вітчизняних та зарубіжних дослідників, зокрема В. Антонюк, С. Бандура, Л. Безтелесної, О. Грішньої, І. Петрової, В. Нефедова, Р. Пардабаєва, Л. Семів, В. Сулемова та ін.

У той же час, на порядку денному постає питання забезпечення ефективності державної кадрової політики, її використання як чинника зростання глобальної конкурентоспроможності країни. У свою чергу, обмеженість коштів державного бюджету, їх скорочення в

умовах економічної кризи обумовлює необхідність забезпечення економічності витрат на окремі складові кадрової політики (регулювання ринку праці, фінансування освіти, покращання умов праці та ін.).

Вищевикладене обумовлює мету статті, яка полягає у моделюванні стратегії антикризової кадрової політики як чинника зростання конкурентоспроможності національної економіки з використанням економіко-математичних методів.

Ефективно вирішити питання модернізації кадрової політики на всіх рівнях та оцінити прогностичний економічний ефект від упровадження елементів кадрової політики можливо за допомогою апарату економіко-математичного моделювання.

Моделювання стратегії антикризової кадрової політики, з метою зниження трудомісткості проведення розрахунків, пропонується будувати виходячи з таких припущень:

- 1) ефективність кадрової політики оцінюється за допомогою обчислення індексу загальної конкурентоспроможності;
- 2) лаг моделювання складає один місяць, що продиктовано умовами державної статистичної звітності [2];
- 3) розглядається три рівні освіти: початкова, середньо-спеціальна та вища. Терміни навчання за цими рівнями встановлені відповідно до діючого законодавства;
- 4) держава не регулює ринок праці безпосередньо, але може впливати на його ефективність;

- 5) скорочення робочих місць, навіть у період кризи, не є пріоритетним напрямом кадрової політики;
- 6) кількість претендентів на вакантні робочі місця визначає рівень середньої заробітної плати за певним видом діяльності;
- 7) вакантні місця за кожним видом діяльності заповнюються у максимально короткий термін;
- 8) співвідношення поточної заробітної плати за обраним типом діяльності та середньою заробітною платою за іншими видами діяльності визначає рівень престижності відповідного напрямку освіти;
- 9) рівень вартості оплати за навчання здійснює безпосередній вплив на його престижність за відповідним напрямом;
- 10) загальна кількість робочих місць по Україні за певним напрямом діяльності разом із кількістю підприємств з обраного сегменту діяльності, визначає державний попит на спеціалістів;
- 11) динаміка кількості населення України та державний попит на робочу силу різної кваліфікації є одними з основних регулюючих чинників розвитку ринку освіти та ринку праці, а також розвитку та модернізації державної кадрової політики.

З використанням методології Всесвітнього економічного форуму Індекс глобальної конкурентоспроможності країни можна описати таким математичним виразом:

$$I_t^{GK} = f(i_1, i_2, i_3, i_4, i_5, i_6, i_7, i_8, i_9, i_{10}, i_{11}, i_{12}), \quad (1)$$

де I_t^{GK} – індекс глобальної конкурентоспроможності; i_1 – якість інститутів країни; i_2 – якість інфраструктури країни; i_3 – макроекономічна стабільність країни; i_4 – якість здоров'я та початкової освіти в країні; i_5 – якість вищої освіти та професійної підготовки в країні; i_6 – ефективність ринку товарів та послуг в країні; i_7 – ефективність ринку праці у країні; i_8 – значення ступеня розвиненості й ефективності фінансового ринку в країні; i_9 – рівень технологічної розвиненості країни; i_{10} – розмір внутрішнього ринку країни; i_{11} – конкурентоспроможність вітчизняних підприємств; i_{12} – інноваційний потенціал країни.

Ефективність державної кадрової політики як багатокомпонентної системи вбачається можливим визначати на основі оцінки ефективності окремих її складових. З урахуванням архітекτονіки державної кадрової політики,

ефективність кадрової політики держави визначимо такою математичною формулою:

$$E_t^{PP} = f(e_1^{PP}, e_2^{PP}, e_3^{PP}, e_4^{PP}, e_5^{PP}, e_6^{PP}, e_7^{PP}, e_8^{PP}, e_9^{PP}, e_{10}^{PP}), \quad (2)$$

де E_t^{PP} – коефіцієнт ефективності кадрової політики; e_1^{PP} – чисельність населення; e_2^{PP} – природний рух населення; e_3^{PP} – сальдо міграції населення; e_4^{PP} – рівень економічної активності населення; e_5^{PP} – рівень зайнятості населення працездатного віку; e_6^{PP} – рівень безробіття; e_7^{PP} – середня заробітна плата; e_8^{PP} – загальна кількість студентів у розрахунку на 1000 осіб; e_9^{PP} – кількість персоналу, який зайнятий науковими дослідженнями; e_{10}^{PP} – витрати на освіту у відсотках до ВВП.

Отже, основна гіпотеза на якій базується моделювання оцінки стратегії антикризової кадрової політики може бути сформульована наступним чином: в умовах розвитку інноваційної економіки (економіки знань) глобальна конкурентоспроможність країни, що кількісно вимірюється індексом який складається з наведених вище дванадцяти показників (рівняння 2) знаходиться у безпосередній залежності не лише від технологічного та інституційного забезпечення економіки, а переважно від якості наявних людських ресурсів, рівня ефективності їх використання та здатності до інноваційної діяльності, забезпечення працівників гідними робочими місцями, тобто від ефективності обраної стратегії державної кадрової політики. У певній мірі формулювання висунутої гіпотези ґрунтується на розробленій схемі «кола конкурентоспроможності» [1] та порівняльній оцінці показників конкурентоспроможності різних країн світу [3], що дозволяє надати графічну інтерпретацію зазначеної гіпотези (рис. 1).

З метою підтвердження гіпотези щодо впливу ефективності кадрової політики країни на рівень її глобальної конкурентоспроможності розробимо економіко-математичну модель.

Діаграму причинно-наслідкових зв'язків економіко-математичної моделі оцінки стратегії антикризової кадрової політики наведено на рис. 2, на якому цифрами позначено



Рис. 1. Гіпотетичне обґрунтування впливу стратегії державної кадрової політики на глобальну конкурентоспроможність країни

окремі складові індексу глобальної конкурентоспроможності ($i_1...i_{12}$). Так, наприклад, чисельність населення (як один з кількісних показників ефективності стратегії державної кадрової політики) впливає на ефективність ринку праці у країні (компоненту 7 у рівнянні 1, що визначає індекс глобальної конкурентоспроможності). У свою чергу, ефективність ринку праці впливає на кількість підприємств за видами економічної діяльності (через співвідношення попиту та пропозиції робочої сили, можливість заповнювати знов створені робочі місця тощо). У кінцевому підсумку, з урахуванням взаємовпливу досліджуваних складових державної кадрової політики та компонентів глобальної конкурентоспроможності, саме залучення антикризових важелів у кадрову політику визначає її ефективність, що у свою чергу, впливає на індекс глобальної конкурентоспроможності (рис. 2).

Проведемо імітаційний експеримент.

Нехай стратегію кадрової політики задамо таким математичним виразом:

$$PS = \{\omega_1, \omega_2, \omega_3, \omega_4, \omega_5, \omega_6\}, \quad (3)$$

де PS – стратегія кадрової політики; ω_1 – середня заробітна плата за видом діяльності; ω_2 – середня оплата за навчання за видом діяльності; ω_3 – час працевлаштування за видом діяльності; ω_4 – витрати на розвиток персоналу за видом діяльності; ω_5 – умови праці за видом діяльності; ω_6 – кількість вакантних робочих місць за видом діяльності.

Динаміку індексу глобальної конкурентоспроможності України при поточних умовах

державної кадрової політики наведено на рис. 3.

Рис. 3 свідчить, що динаміка індексу глобальної конкурентоспроможності не має чітко виражених тенденцій до зміни: присутні незначні коливання як в бік зростання, так і в бік зниження індексу, що пояснюється відсутністю суттєвих змін у кадровій політиці.

У ході дослідження проведено оцінку 5 варіантів стратегій державної кадрової політики, що передбачають різні комбінації її складових (рівняння 3):

1 варіант: обмежуються витрати на заробітну плату (зокрема, в умовах економічної кризи) внаслідок чого вона знижується, зростає вартість оплати навчання, а решта складових підтримуються незмінними;

2 варіант: рівень середньої заробітної плати за видами економічної діяльності та вартість оплати навчання будуть незмінними, час працевлаштування буде збільшуватися (зокрема, внаслідок низької ефективності ринку праці), витрати на розвиток персоналу зменшуватися, а умови праці погіршуватися (за умови необхідності тотальної економії). При цьому кількість вакантних робочих місць буде зростати (через те, що більшість з них є непривабливими для працівників, оскільки не відповідають критеріям гідної праці);

варіант 3: оплата праці та вартості навчання «заморожуються», час працевлаштування, витрати на персонал та кількість вакансій зростають, а умови праці погіршуються. Такий варіант поєднання елементів кадрової політики може стати наслідком некерованості

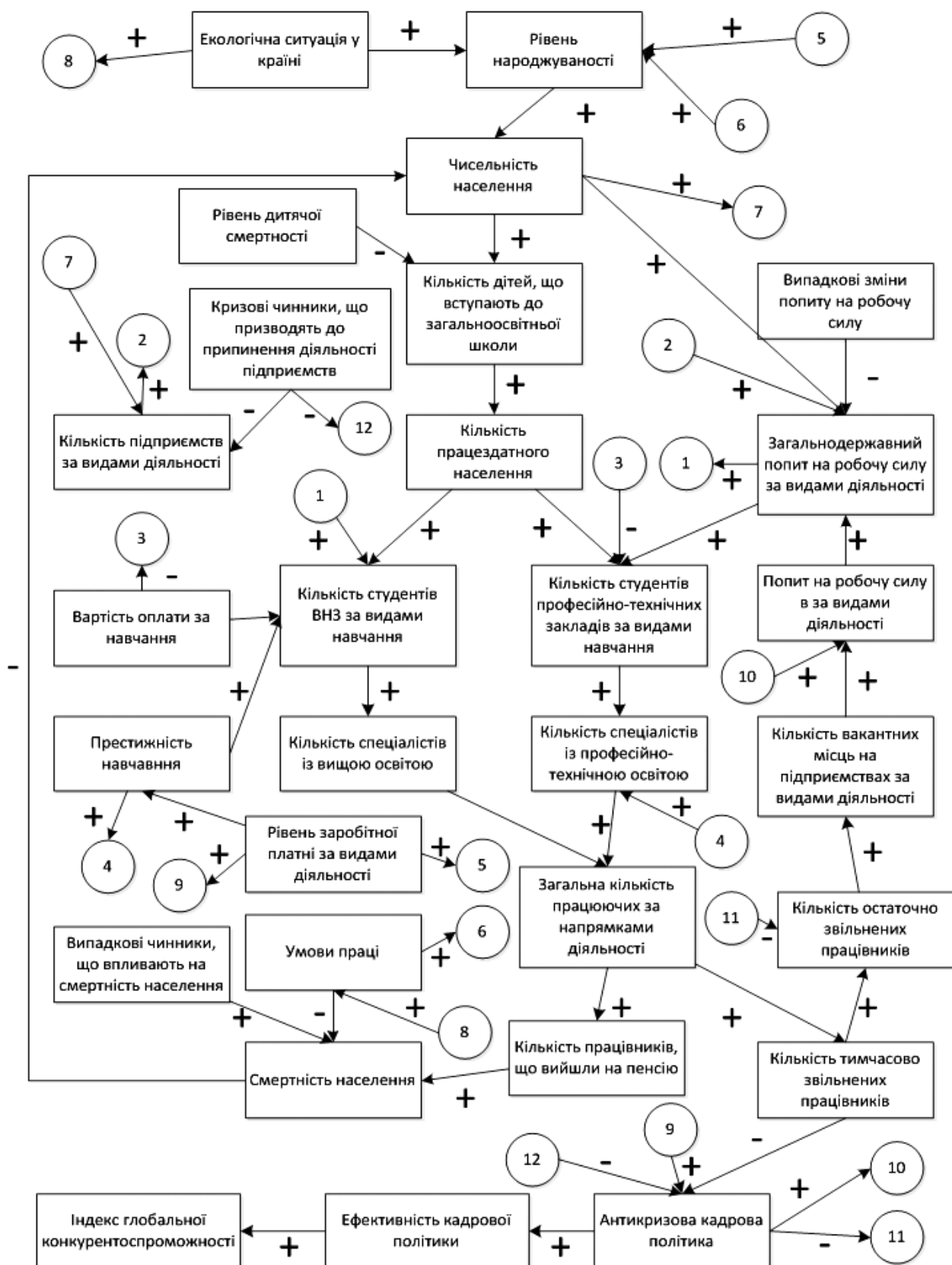


Рис. 2. Діаграма причинно-наслідкових зв'язків економіко-математичної моделі оцінки стратегії державної кадрової політики в контексті зростання глобальної конкурентоспроможності

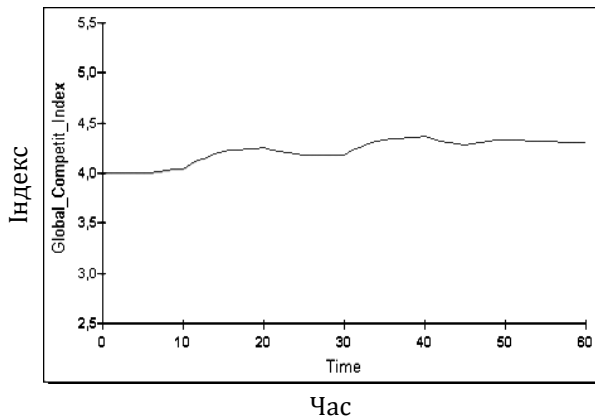


Рис. 3. Динаміка індексу глобальної конкурентоспроможності України при поточних умовах державної кадрової політики

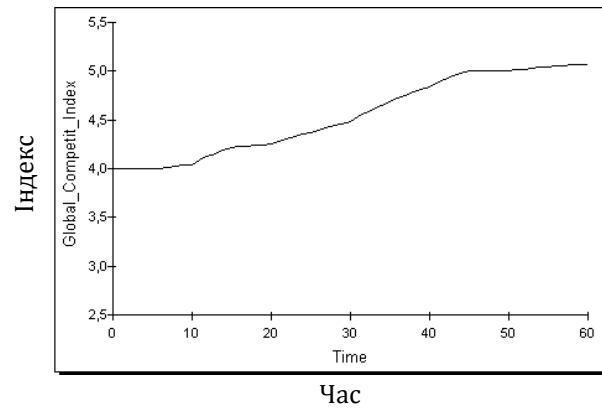


Рис. 4. Динаміка індексу глобальної конкурентоспроможності України у випадку застосування стратегії PS_4

відповідних підсистем та їх значній залежності від наслідків економічної кризи або характеристик її протікання;

варіант 4: всі обрані для дослідження показники ефективності державної кадрової політики, за винятком середньої оплати за навчання, зростають;

варіант 5: зниженням витрат на персонал за умови зростання усіх інших п'яти показників, включених до моделі (рівняння 3).

Результати оцінки зазначених варіантів стратегії дозволяють зробити висновок, що стійке зростання конкурентоспроможності може забезпечити реалізація четвертого варіанту стратегії (PS_4).

Економічна інтерпретація зазначеної стратегії полягає у тому, що всі обрані для дослідження показники ефективності державної кадрової політики, за винятком середньої оплати за навчання, зростають. Це означає, що державою ретельно обґрунтовано всі складові кадрової політики та орієнтовано їх на вимоги сучасної економічної системи (зростає середня заробітна плата, створюються умови для навчання та розвитку персоналу, покращуються умови праці тощо). Зростання часу працевлаштування у цьому випадку може мати суб'єктивний характер, що визначається свідомим бажанням працівника працевлаштуватися не на будь-яке вільне робоче місце, а на більш підходяще, з більш гідними умовами праці.

Динаміку індексу глобальної конкурентоспроможності у випадку застосування стратегії PS_4 наведено на рис. 4, який показує, що динаміка індексу конкурентоспроможності

характеризується наявністю тенденції до підвищення. Це можна пояснити тим, що всі елементи стратегії кадрової політики мають позитивну динаміку. Реалізація цієї стратегії державної кадрової політики можлива за наявності достатньої кількості фінансових ресурсів у державному бюджеті та у інших суб'єктів кадрової політики.

Таким чином, за результатами імітаційного експерименту, є очевидним, що серед наведених варіантів стратегії державної кадрової політики оптимальним є варіант PS_4 , що передбачає зростання всіх показників ефективності державної кадрової політики, за винятком середньої оплати за навчання.

Узагальнюючі результати зіставлення п'яти опрацьованих варіантів кадрових стратегій держави зробимо такі висновки:

1. Підвищення середньої заробітної плати безпосередньо впливає на ефективність кадрової політики та сприяє підвищенню глобального індексу конкурентоспроможності, але потребує значних фінансових ресурсів.

2. Витрати на розвиток персоналу мають позитивний вплив на ефективність кадрової політики. До того ж така стратегія потребує значно менших фінансових ресурсів, на відміну від стратегії підвищення середньої заробітної плати. Це обумовлене перш за все тим, що більш високою є окупність інвестувань саме у розвиток персоналу, порівняно з іншими видами витрат на персонал. У той же час, низький рівень матеріальної винагороди за працю може стати перешкодою отримання відповідної віддачі від інвестицій у розвиток персоналу.

3. Зниження середньої заробітної плати разом з підвищенням плати за навчання у ВНЗ та ПТНЗ має негативні наслідки для економічної системи країни і не рекомендуються до включення у стратегію державної кадрової політики. Хоча за умов найгострішої фази економічної кризи, саме ці варіанти формування кадрової політики можуть бути найбільш реалістичними.

Запропонована економіко-математична модель оцінки стратегії антикризової кадрової політики дозволяє проводити сценарний аналіз ефективності заходів, котрі входять до державної кадрової політики, з урахуванням кризових чинників, що підвищують рівень нестабільності середовища реалізації кадрової політики, дозволяють оцінити можливий ефект від застосування цих заходів на практи-

ці, забезпечивши прийняття оперативних і точних управлінських рішень стосовно розробки стратегії кадрової політики в Україні. Її практичне використання дозволить здійснювати ефективне стратегічне управління державною кадровою політикою, що надасть можливість підвищити ефективність функціонування вітчизняної економічної системи.

Список використаних джерел

1. Дороніна О. А. Теорія та практика формування багаторівневої кадрової політики в контексті забезпечення гідної праці в Україні: монографія / О. А. Дороніна. — Донецьк: ДонНУ, 2013. — 395 с.
2. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>.
3. The Global Competitiveness Report 2014–2015 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2014-2015>.

О. ДОРОНІНА, В. КЛОЧКОВСЬКА
Vinnitsa

MODELLING OF PERSONNEL POLICY STRATEGY AS FACTOR OF THE COUNTRY'S COMPETITIVENESS

In article the quantitative instrument of an assessment of anti-crisis personnel policy strategy due to development of economic-mathematical model of an assessment of state anti-recessionary personnel policy strategy in the context of global competitiveness growth are offered.

On the basis of a comparative assessment of different options of the state personnel policy strategy, the optimum way of a combination of separate components of personnel policy concerning growth of global competitiveness to Ukraine is defined. Use of the developed model allows to carry out the scenario analysis of efficiency of actions of the state personnel policy taking into account influence of crisis factors and to estimate possible effect from realization of the relevant practical activities through adoption of administrative decisions concerning development of strategy of personnel policy.

Key words: personnel policy, strategy of personnel policy, global competitiveness of the country, efficiency of the state personnel policy.

О. А. ДОРОНІНА, В. О. КЛОЧКОВСЬКА
г. Винница

МОДЕЛИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ КАК ФАКТОРА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СТРАНЫ

В статье предложен количественный инструмент оценки стратегии антикризисной кадровой политики за счет разработки экономико-математической модели оценки стратегии государственной антикризисной кадровой политики в контексте роста глобальной конкурентоспособности. На основе сравнительной оценки разных вариантов стратегии государственной кадровой политики, определен оптимальный способ сочетания отдельных составляющих кадровой политики относительно роста глобальной конкурентоспособности Украины. Использование разработанной модели позволяет осуществлять сценарный анализ эффективности мероприятий государственной кадровой политики с учетом влияния кризисных факторов и оценить возможный эффект от реализации соответствующих практических мероприятий через принятие управленческих решений относительно разработки стратегии кадровой политики.

Ключевые слова: кадровая политика, стратегия кадровой политики, глобальная конкурентоспособность страны, эффективность государственной кадровой политики.

Стаття надійшла до редколегії 01.11.2015