

УДК 331.101.3

**ЗАСТОСУВАННЯ КВАЛІМЕТРИЧНОГО МЕТОДУ ДЛЯ ОЦІНЮВАННЯ
ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА**

APPLICATION QUALIMETRY FOR THE EVALUATION OF EMPLOYEES

**ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДА КВАЛИМЕТРИИ ДЛЯ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Чернушкіна Оксана Олександрівна, к.е.н.

Chernushkina Oksana Olexandrivna, C. Ss. in Economics

Чернушкина Оксана Александровна, к.э.н.

Обґрунтовано доцільність застосування кваліметрії для оцінювання діяльності працівників підприємства. Розкрито передумови виникнення і розвитку теорії кваліметрії. Охарактеризовано засади побудови кваліметричної моделі визначення рівня індивідуальної результативності керівників підприємства.

Expediency qualimetry application for evaluation of employees. Explores predictors of the development of qualimetry. Characterize the basis for building models of qualimetry determining the effectiveness of managers.

Обоснована целесообразность применения квалиметрии для оценки деятельности работников предприятия. Раскрыты предпосылки возникновения и развития теории квалиметрии. Охарактеризованы основы построения квалиметрической модели определения уровня индивидуальной результативности руководителей предприятия.

Ключові слова: оцінювання діяльності, кваліметрія, кваліметрична модель.

Keywords: assessment activities, qualimetry, model of qualimetry.

Ключевые слова: оценка деятельности, квалиметрия, квалиметрическая модель.

Постановка проблеми. Розвиток виробничих відносин на ринкових засадах висуває на перший план проблему удосконалення не тільки форм і методів управління, але й адекватного оцінювання працівників. Окремим питанням постає вирішення теоретичного та практичного аспектів оцінювання управлінського

персоналу підприємства, оскільки ефективність його роботи безпосередньо впливає на ефективність роботи підприємства в цілому.

Необхідність об'єктивізації оцінювання персоналу підприємства обумовлює застосування кваліметрії як специфічної галузі знань, що дозволяє в конкретних числових показниках виразити якісні характеристики, які важко піддаються кількісному оцінюванню.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Оцінюванню трудової діяльності працівників у науковій літературі приділено достатньо уваги [3, 4, 6, 9]. Аналіз публікацій з різних аспектів кваліметрії має місце в роботах Адлера Ю.П., Азгальдова Г.Г., Андріанова Ю.М., Варжапетяна А.Г., Глічева А.В., Гуна Г.С., Дмитренка Г.А., Жадана В.Т., Маневича В.А., Мішина В.М., Найзабекова А.Б., Субетто А.І., Теленкевича В. В., Хамханової Д.Н., Циби В.Т. та ін. Науковцями докладно викладено передумови виникнення теорії кваліметрії, її предмет, принципи побудови оціночних показників тощо. Проте, серед основних причин, що стримують розвиток кваліметрії, є: відсутність науково-організаційної структури, обмежена кількість практичних методик оцінювання, неадекватність розроблених методик вимогам виробництва та ін.

Постановка завдання. Розроблення засад застосування кваліметричного підходу до оцінювання працівників підприємства дозволить забезпечити об'єктивність процедури, здійснювати оцінювання професійних, ділових та особистісних якостей працівників, встановлювати обґрунтовані співвідношення в оплаті праці персоналу відповідно до складності праці та відповідальності за кінцеві результати.

Виклад основного матеріалу. Термін «кваліметрія» утворений від латинського *qualitas* – якість і грецького *μέτρο* – міра, вимірювати. Термін був запропонований у 1968 р. групою радянських науковців на чолі з Азгальдовим Г.Г. Поява теорії кваліметрії була зумовлена нагальною необхідністю більш ефективного та наукового обґрунтування управління якістю вироблюваної продукції.

Перші відомі випадки оцінювання якості продукції відносяться до ХУ ст. до н. е. Тоді гончарі з острова Крит маркували свої вироби спеціальним знаком. Це було

оцінювання якості за так званою «шкалою найменувань» або «адресною шкалою». Пізніше як різновид експертного методу оцінювання якості продукції використовувався спосіб, заснований на узагальненому досвіді споживачів, – спосіб «колективної мудрості». Найдавнішим прикладом експертного оцінювання є дегустація вин.

Необхідність визначення відповідності продуктів праці потребам споживачів призвела до виникнення спеціальної наукової дисципліни – товарознавства. Перша кафедра товарознавства була організована в 1549 р. в Італії у Падуанському університеті. Розвиток міжнародної торгівлі вимагав класифікації товарів за якісними категоріями, сукупністю всіх основних споживчих властивостей. У зв'язку з цим в Європі та США в кінці XIX - початку XX ст. поширюються методи оцінювання якості продукції за допомогою балів [10].

У першій половині минулого століття в економічно розвинених країнах Заходу з'явилися різні емпіричні і в основному статистичні та експертні способи кількісного оцінювання якості різної продукції. Аналогічні способи і прийоми оцінювання якості використовувалися і в СРСР. Однак для вирішення багатьох практичних проблем потрібні були єдині методики, що дозволяють більш достовірно і точно визначати рівні якостей і на цій основі приймати адекватні управлінські, інженерно-технологічні та інші рішення щодо якості продукції. З іншого боку, були потрібні методики кількісного оцінювання різних об'єктів.

Все це призвело до того, що група радянських вчених у складі військового інженера-будівельника Азгальдова Г.Г., переконавшись у методичній спільності існуючих різноманітних способів кількісного оцінювання різних об'єктів, вирішила здійснити теоретичне узагальнення цих способів шляхом розроблення самостійної наукової дисципліни під назвою «кваліметрія».

У 1968 р. в журналі «Стандарти та якість» було опубліковано статтю, де кваліметрія була представлена як наука, в рамках якої вивчається проблематика вимірювань якостей і розробляються методологія і методи кількісного оцінювання якості об'єктів будь-якого походження: матеріальних і нематеріальних, предметів і процесів, продуктів праці і природи і т.д. У статті доводилась принципова

можливість виражати якість об'єкта одним кількісним показником, незважаючи на множинність його різноманітних властивостей і ознак.

У 1971 р. в СРСР видана «Методика оцінювання рівня якості промислової продукції». Того року на 15-й Міжнародній конференції Європейської організації з контролю якості (ЄОКЯ) одна з п'яти секцій була присвячена питанням кваліметрії. У 1972 р. була проведена в Таллінні перша Всесоюзна наукова конференція з кваліметрії. 1979 р. – Держстандарт СРСР видає «Методичні вказівки з оцінювання технічного рівня та якості промислової продукції», яким присвоєно власний номер – РД 50-149-79. Починаючи з 1979 р. термін «кваліметрія» є стандартизованим за ГОСТ 15467-79 «Управління якістю продукції. Основні поняття. Терміни та визначення». ЄОКЯ на своїх міжнародних конференціях з 1971 р. регулярно обговорює питання кваліметрії.

Кваліметрія як наука виступає у вигляді взаємозалежної системи теорій, що розрізняються ступенем спільності, засобами і методами вимірювання та оцінювання, предметною областю оцінювання. До таких теорій віднесені:

- загальна кваліметрія, в якій розробляються загальнотеоретичні проблеми (система понять, теорія вимірювання та оцінювання, аксіоматика кваліметрії, теорія кваліметричного шкалювання тощо);

- спеціальні кваліметрії (за методами та моделями оцінювання) – експертна, ймовірно-статистична, індексна кваліметрії, кваліметрична таксономія і т.д.;

- предметні кваліметрії (за предметом оцінювання) – кваліметрії продукції (техніки), праці та діяльності, проектів, процесів (у широкому розумінні) та ін. Існують соціологічна, педагогічна, географічна кваліметрії і т.д. [2, 5, 7].

Предмет кваліметрії становлять три основні концепції, що розкривають структуру і логіку побудови теорії, та одна спеціальна концепція ординального вимірювання та операціоналізації, яка розкриває сутність ординального (порядкового) числа й, відповідно, ординального вимірювання і є засадничою для основних концепцій теорії кваліметрії [11].

Для проведення оцінювання застосовують такі основні категорії показників якості:

- одиничний (диференційований) показник – відноситься тільки до однієї властивості;
- узагальнений (груповий) показник – відноситься до декількох властивостей продукції;
- комплексний показник – відноситься до сукупності властивостей, за якими оцінюється якість продукції;
- інтегральний показник – відображає співвідношення сумарного корисного ефекту від експлуатації продукції і витрат на її створення.

Перераховані показники мають між собою форму зв'язку:

- інтегральний показник якості $K_i = f_1 (K_0, E_\Phi)$, де K_0 - комплексний показник якості, E_Φ - сукупність економічних показників;
- комплексний показник якості $K_0 = f_2 (K_1, K_2, \dots, K_i, \dots, K_N)$, де K_i - узагальнений показник якості ($i = 1 \div N$);
- узагальнений показник якості $K_i = f_3 (k_1, k_2, \dots, k_j, \dots, k_Q)$, де k_j - диференційований показник якості ($j = 1 \div Q$);
- диференційований (одиничний) показник якості $k_j = f_4 (x_k)$, де x_k - значення одиничної властивості, вимірної безпосередньо [7].

В даний час метод кваліметрії широко поширений в теорії та практиці управління. Кваліметричний підхід застосовується, зокрема, для оцінювання діяльності працівників підприємств. Нами запропоновано кваліметричну факторно-критеріальну модель визначення рівня індивідуальної результативності керівників інституційного рівня управління, що базується на принципових положеннях методики експертного комплексного оцінювання керівників, головним аспектом якої є врахування результатів діяльності [3].

Наведена модель містить три групи оцінних факторів: результати діяльності, соціально-психологічну характеристику, професійну підготовку і знання. Кожній групі відповідають певні фактори і критерії їх оцінювання, за якими визначається рівень індивідуальної результативності керівника.

Значущість фактора у кваліметричній факторно-критеріальній моделі відповідає організаційно-економічним умовам діяльності підприємства і

встановлюється експертним методом. До експертизи залучаються провідні керівники підприємства вищого і середнього рівнів управління як лінійної, так і функціональної групи, працівники з числа підлеглого персоналу. Значущість критерію виражається як частка від одиниці у межах кожного фактора.

Нині кваліметрія досягла такої стадії розвитку, коли всередині неї виразно починають виділятися дві гілки: теоретична та прикладна. Теоретична кваліметрія абстрагується від конкретних об'єктів (предметів або процесів) і вивчає тільки загальні закономірності та математичні моделі, пов'язані з оцінюванням якості. Об'єктом теоретичної кваліметрії є філософські та методологічні проблеми кількісного оцінювання якості. Завдання прикладної кваліметрії – розроблення конкретних методик і математичних моделей для оцінювання якості конкретних об'єктів різного виду і призначення [1].

Комплексне кількісне оцінювання якості все більше і більше впроваджується в різні сфери людської діяльності. У вітчизняній та зарубіжній науково-технічній, науково-популярній і навіть суспільно-політичній літературі все частіше обговорюються проблеми комплексного оцінювання якості різного роду об'єктів, що не є продуктами праці, або оцінювання якості перебігу різних процесів [8].

Висновки. Кваліметричне оцінювання якостей є лише основою і початковою стадією складного процесу управління якістю об'єктів. Без знання про рівень властивостей і якостей розглянутих об'єктів немає можливості науково обґрунтованого прийняття необхідного керуючого рішення та подальшого здійснення відповідного превентивного або коригуючого впливу на об'єкт з метою зміни якості.

За результатами кваліметричного оцінювання здійснюють: оптимізацію показників властивостей та якості в цілому; прогнозування якості продукції; визначення рівня та запасу конкурентоспроможності як сукупного оцінювання рівнів якості та ціни тощо.

Стосовно оцінювання діяльності працівників підприємства кваліметрія є відносно новою і фундаментальною наукою, актуальною і базисною для інших сполучених наук, спрямованих на вирішення проблем управління персоналом.

Проте, теорія кваліметрії все ще потребує розвитку у прийнятті управлінських рішень щодо удосконалення форм, методів управління, адекватного оцінювання працівників.

Література

1. Азгальдов Г. Г. О квалиметрии / Г. Г. Азгальдов, Э. П. Райхман. – М. : Изд-во стандартов, 1973. – 172 с.
2. Варжапетян А. Г. Квалиметрия : учеб. пособие / А. Г. Варжапетян. – СПбГУАП.СПб., 2005. – 176 с.
3. Данюк В. М. Організація праці менеджера : навч. посіб. / В. М. Данюк. – К. : КНЕУ, 2006. – 276 с.
4. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
5. Мишин В. М. Управление качеством : учебник для студентов вузов / В. М. Мишин. – 2-е изд. перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 463 с.
6. Морозова И. Н. HR – менеджмент: справочник менеджера по персоналу / И. Н. Морозова. – Ростов н/Д. : Феникс, 2006. – 256 с.
7. Найзабеков А. Б. Квалиметрия в обработке металлов давлением (учебное пособие) / А. Б. Найзабеков, В. А. Талмазан, Н. Ю. Шмидт. – Алмати : РИК по УиМЛ, 2005. – 134 с.
8. Теленкевич В. В. Квалиметрия: история, возможности, методы / В. В. Теленкевич. – // Бизнес-образование в условиях глобализации : Материалы науч.-практ. конф.- (апрель., 2006 г., Иркутск). – Иркутск : БИБММ ИГУ, 2006. – С. 40–44. – Режим доступа : www.buk.irk.ru/library/sbornik_06/telenkevich.doc.
9. Управление персоналом организации : учебник / под ред А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 638 с.
10. Хамханова Д. Н. Основы квалиметрии : учебное пособие / Д. Н. Хамханова. – Улан-Удэ : Издательство ВСГТУ, 2003. – 142 с.
11. Циба В. Кваліметрія – теорія вимірювання в гуманітарних і природничих науках / В. Циба // Соціальна психологія. – 2005. – № 4. – С. 3–20.