

УЗАГАЛЬНЕНА МОДЕЛЬ ОЦІНЮВАННЯ ДИНАМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ КАР'ЄРИ ПРАЦІВНИКА

Вінницький національний технічний університет

Анотація

В доповіді представлено розроблену узагальнену багаторівневу модель, яка дає змогу оцінювати динаміку зміни кар'єри працівника в розрізі вмотивованості кожної конкретної посади. Також в доповіді розроблено метод, що дозволяє врахувати вплив кожного із основних об'єктивних факторів, які впливають на динаміку кар'єри працівника.

Ключові слова: кар'єра, динаміка, мотивація, імідж, оцінювання, фактори, метод, модель, рівень.

Abstract

In the report is presented the generalized multilevel model which allows to assess dynamics of change career of the employee motivatedness in the context of the job. Also in the report developed a method to take into account the impact of each of the basic objective factors that influence the dynamics of career employees.

Keywords: career, dynamics, motivation, image evaluation factors, methods, models, level.

Вступ

Персонал більшою мірою, ніж всі інші чинники виробництва, визначає стратегічний успіх підприємства, і тому задоволення працівників своєю кар'єрою та посадою, яку вони займають, є одним із головних факторів, які є основою забезпечення ефективної діяльності підприємства у будь якій країні [1,2]. Важливою складовою кар'єрного успіху, з точки зору забезпечення працівника бажаною посадою, є ті можливості, які несе в собі бажана посада, а також ті фактори, які на них впливають та зміна сили їх впливу з плином часу. Саме тому побудова моделі, яка б дала змогу оцінити динаміку зміни кар'єри працівника під впливом цих факторів в розрізі вмотивованості кожної конкретної посади є актуальною задачею сучасного менеджменту.

Метою роботи є виявлення факторів, які спричиняють вагомий вплив на динаміку кар'єрного росту працівника та на їх основі побудова багаторівневої моделі, яка дозволяє оцінити їх вплив кожному із рівнів.

Результати дослідження

Успішне просування кар'єрою драбиною багато в чому залежить від професійних якостей, на які є великий попит на ринку праці, які, в загальному своєму вираженні, відображаються у понятті людського капіталу, під яким розуміється сукупність усіх продуктивних якостей працівника [3,4]. Також можна сказати, що людський капітал в свою структуру включає набуті знання, навички, а також мотивацію та енергію, які використовують для виробництва економічних благ [4,5]. Існують якості, які на ринку праці цінуються завжди і скрізь. Мотивація персоналу, яка породжується динамікою кар'єрного, росту являю собою ключовий фактор, який виражає цінність людського капіталу [3,6]. В багатьох дослідженнях українських науковців [1-7] відображено різні аспекти цінності розвитку людського капіталу як для підприємства, так і для країни в цілому.

Також необхідно відмітити, що динаміка кар'єрного росту багато в чому залежить від професії [8], яку майбутній працівник обирає ще на етапі навчання у ВНЗ, від узгодженість критеріїв підготовки кожної конкретної посади з вимогами ринку праці [9].

Дослідження, проведені в роботах [10,11], відображають узагальнені підходи кар'єрного росту в розрізі теорії корпоративного управління та класичного менеджменту персоналу в цілому, не відділяючи яскраво виражених окремих факторів.

В дослідженнях, висвітлених в працях [12-15], виділені та описані вузько направленні множини факторів, які можуть спричинити прямий чи опосередкований вплив на просування кар'єрою драбиною працівника.

Роботи [16-19] присвячено опису моделей та методів, які оцінюють вплив окремих різнорівневих об'єктивних та суб'єктивних факторів із загальної їх множини, які можуть спричинити вплив на зміну динаміки кар'єри працівника, але узагальненої моделі, яка б повністю описувала та оцінювала вплив всієї множини факторів поки розроблено не було.

Мотивація є спонукаючою дією, і при аналізуванні множини чинників, які впливають на динаміку кар'єрного зростання, її можна визначити як первісний загальноохоплюючий фактор, так як будь який із множини чинників на будь-якому рівні є спонукаючим до досягнення саме того кар'єрного рівня працівника, якому він притаманний, і саме від їх бажаності для працівника залежить рівень динаміки кар'єрного зростання: чим більш мотивуючим для конкретного працівника є оцінюваний фактор, чим більше зусиль він прикладе до досягнення тієї посади, яка цей фактор задовольняє. Слід відмітити, що у вище окресленому контексті сила впливу кожного конкретного чинника на індивідуальному рівні буде суб'єктивною, але на макрорівні ці фактори можна розглядати як усереднені і об'єктивні.

На кожен об'єктивно визначений фактор першого порядку, який впливає на рівень вмотивованості агента та задоволення своєю посадою, в свою чергу, діють фактори другого та третього порядку [20]. Узагальнена модель оцінювання динамічного зростання кар'єри працівника подано на рис. 1.

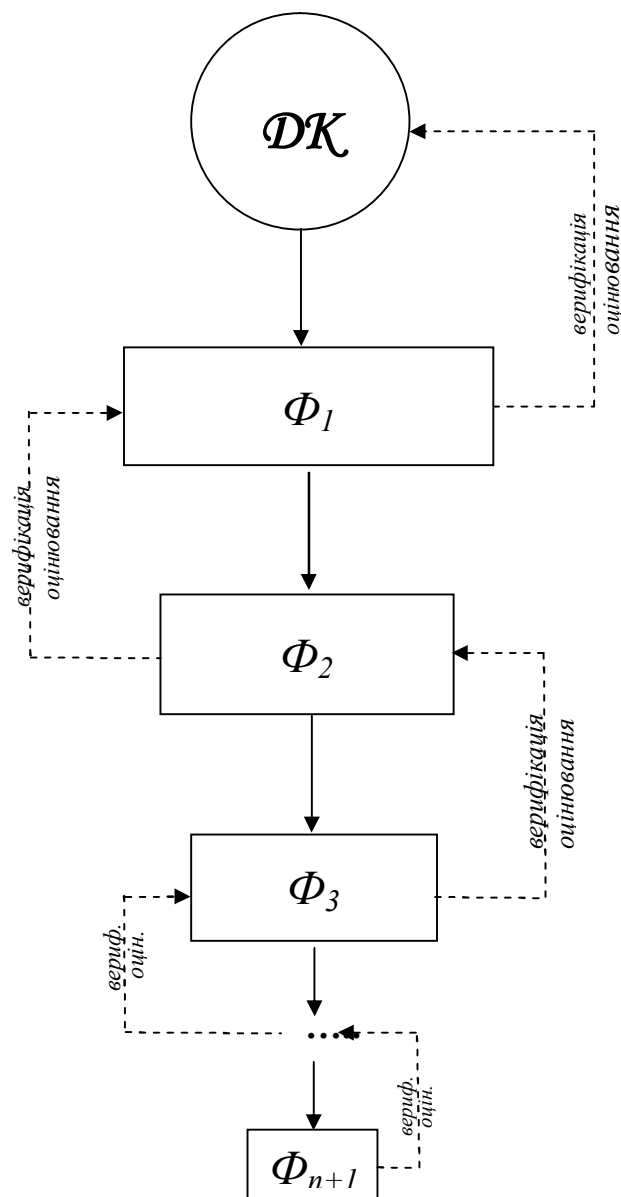


Рисунок 1 – Узагальнена багаторівнева модель оцінювання динамічного зростання кар'єри працівника, де $n \in N$, N – множина натуральних чисел

На рис. 1 пунктиром відображено верифікацію оцінювання впливу факторів нижнього рівня на фактори вищого порядку. В розробленій моделі фактори першого (Φ_1) порядку можуть включати імідж посади, наявність ресурсів, що знаходяться у підпорядкуванні, рівень самостійності в прийнятті рішень, офіційні бонуси посади, винагороду за працю, специфічні об'єктивні фактори притаманні Україні тощо [20].

Серед факторів другого порядку (Φ_2), за їх впливом на задоволення існуючою посадою у кар'єрній складовій, можна виділити наступні: особистий помічник, власний кабінет, топовість назви посади; наявність особистого водія чи охорони, кількість фінансових, організаційних та людські ресурсів, що знаходяться у підпорядкуванні, перспективи отримання офіційних благ після залишення даної посади, фінансова винагорода, моральне задоволення від займаної посади, *можливість* використання службового становища в особистих цілях тощо [20].

В свою чергу, серед факторів другого порядку можна виділити фактори третього порядку (Φ_3), наприклад, дозвіл на носіння та користування вогнепальної зброї для охорони, наявність у підпорядкуванні спеціалізованих організаційних структур, можливість підвищення кваліфікації за рахунок підприємства, наявність інтерактивного навчання, різноманітні матеріальні (премій, доплат, надбавок) та моральні (самовираження, самореалізація, творчість) бонуси тощо, які безпосередньо впливають на фактори другого рівня і опосередковано на фактори вищого рівня.

Цей перелік можна продовжувати безкінечно, поділяючи фактори вищого n -рівня на фактори більш низького ($n+1$)-рівня, кожен з яких чинить прямий чи опосередкований вплив на кінцевий комплексний результат представленої моделі.

На основі представленої моделі розроблено метод [20], що дозволяє врахувати вплив кожного із множини основних об'єктивних факторів, які впливають на динаміку кар'єри працівника і на рівень вмотивованості працівника займаємою посадою.

Висновки

Представлена в доповіді розроблена багаторівнева модель, дає змогу оцінити динаміку зміни кар'єри працівника в розрізі вмотивованості кожної конкретної посади, а також проаналізувати силу впливу множини чинників на різних рівнях на результат вищого порядку. На основі моделі розроблено метод, що дозволяє врахувати вплив кожного із множини основних об'єктивних факторів, які впливають на динаміку кар'єри працівника і на рівень вмотивованості працівника займаємою посадою.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Шиян А. А. Управління формуванням ефективних економічних інститутів для України : монографія / А. А. Шиян, Л. О. Нікіфорова. – Вінниця : ВНТУ, 2011. – 300 с.
2. Причепя І. В. Теоретико-методологічні підходи до визначення потенціалу підприємства / І. В. Причепя, В. О. Козловський // Вісник Вінницького політехнічного інституту. – 2007. – № 3. – С. 28-33.
3. Нікіфорова Л.О. Необхідність інвестування у людський капітал на підприємствах / Л. О. Нікіфорова, О. В. Крилова // Всеукраїнська науково практична конференція «Теорія та практика трансформаційних перетворень в економіці, політиці та культурі за умов розвитку глобалізаційних процесів» (12-14 квітня 2011 р.) – ТНЕУ ВІЕ, Вінниця, 2011. – С. 41-43.
4. Кавецький В. В. Класифікація компонентів та шляхи підвищення рівня людського капіталу підприємства / В. В. Кавецький // Вісник Вінницького політехнічного інституту. – 2011. – № 1. – С. 49-54.
5. Небава М. І. Соціальне відторгнення в контексті формування соціальної політики людського розвитку / М. І. Небава // Теорії мікро-макроекономіки: Збірник наукових праць. Академія муніципального управління. Випуск 38. – Київ. – 2012. – С. 125-136.
6. Інтеграція економічних та технічних процесів: сучасний стан і перспективи розвитку: колективна монографія. / за заг. ред. Савчук Л. М. – Х. : Вид-во «Діса плюс», 2015. – 480 с.
7. Кавецький В. В. Людський капітал та гуманізація і гуманітаризація вищої професійної освіти / В. В. Кавецький, Н. В. Сачанюк-Кавецька [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://conf.vstu.vinnica.ua/humed/2008>
8. Прищак М. Д. Етичні та психологічні засади формування компетентності менеджера / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько // Вісник Вінницького політехнічного інституту – 2012. – № 5. – С. 136 – 140.
9. Небава М. І. Узгодженість критеріїв підготовки менеджерів з вимогами ринку праці / М. І. Небава, І. В. Заюков // Модернізація структури та змісту підготовки фахівців з менеджменту організацій і адміністрування: Матеріали Міжнародної науково-методичної інтернет-конференції (24 квітня 2013 року) – Вінниця : ВНТУ – 2013. – С. 87-92.
10. Небава М. І. Теорія корпоративного управління: вузлові питання / М. І. Небава. – К. : ЦНЛ, 2004. – 295 с.

11. Ожиганова М. І. Управління персоналом / М. І. Ожиганова, В. О. Хорошко, Ю. Є. Яремчук, В. В. Карпінєць. – Вінниця : ВНТУ. – 188 с.
12. Мороз О. В. Регулювання міжособової взаємодії в колективах / О. В. Мороз, Л. О. Нікіфорова // Економічний простір : Збірник наукових праць. – Дніпропетровськ : ПДАБА, 2008. – No 2. – С. 164–172.
13. Shiyani A. A. Types of Economic Behavior: The Instrument for Management of Individuals / A. A. Shiyani, L. O. Nikiforova // Forecasting Models eJournal. – 2011. – V. 4, Issue 24. – 22 p. Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1952651> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1952651>.
14. Мазоренко М.О. Імідж керівника як управлінська та соціально-психологічна категорія / М. О. Мазоренко // Проблеми екстремальної та кризової психології. – 2011. – Вип. № 9 – С. 177-184.
15. Причепя І. В. Проблеми оцінювання ефективності менеджменту на підприємстві / І. В. Причепя, А. А. Маріянко // Економічний простір. – 2014. – № 86. – С. 196–205.
16. Шиян А. А. Модель та метод підвищення інформаційно-психологічної захищеності соціальної групи та суспільства від корупції в умовах України / А. А. Шиян, Н. В. Ляховченко, В. О. Леонтьєв, В. В. Сінюгін // Сучасний захист інформації. – 2015. – №3. – С.28-34.
17. Чжэн В. Метод непрямой идентификации руководителя как лидера с использованием социально-психологических технологий / В. Чжэн, Л. А. Никифорова // Актуальні проблеми економіки. – Київ, 2014. – № 7 (157). – С. 397-405.
18. Karachina N.P. The theory-game model of optimum stimulation of higher management of enterprise / N.P. Karachina, A.A. Shiyani, I.E. Mykytiuk // Nauka i studia: Intern. scien. conf., 27 декабля 2007 р. - 05 янв. 2008 р.: meter. — Przemysł, 2008. — p. 24–30.
19. Нікіфорова Л.О. Теоретико-ігрова модель ефективної мотивації керівного персоналу власниками акцій / Л. О. Нікіфорова, А. А. Шиян, Д. В. Львова // Экономика и управление. – м. Сімферополь – 2012 – № 6. – С. 58-63.
20. Нікіфорова Л. О. Узагальнена модель оцінки рівня вмотивованості агентів загроз в задачах забезпечення безпеки об'єктів на мікро та макрорівнях / Л. О. Нікіфорова // Сучасний захист інформації. – 2015. – № 4. – С. 71-76.

Нікіфорова Лілія Олександрівна – к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства та виробничого менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця;

Liliya O. Nikiforova – PhD of economy, Associate Professor of the Department of Economics of enterprise and production management, Vinnytsia national technical University, Vinnytsia.