

К.С. Корбут, аспір.

Житомирський державний технологічний університет

АНАЛІЗ ПІДХОДІВ ЩОДО МЕТОДІВ ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

(Представлено: д.е.н., проф. В.І. Ткачук)

У даній статті визначено сутність трудового потенціалу та розглянуто його основні елементи. Наведено поняття трудовий потенціал підприємства та надано основні його характеристики, які відносять до ключових чинників його формування. Розглянуто погляди вчених до методів оцінювання трудового потенціалу. Виокремлено такі показники оцінки трудового потенціалу як відносні, абсолютні та укомплектованості за штатним розкладом або робочими місцями та визначено за допомогою яких елементів вони характеризуються. Наведено основні підходи до оцінювання трудового потенціалу підприємства, а саме: витратний, порівняльний, результативний, ресурсний, факторний, інтегральний та суб'єктивний, а також показники, які вони включають. Визначено, які показники відносять до коефіцієнтної методики та які методи включає порівняльний підхід до оцінювання трудового потенціалу. Наведено характеристику показників стану трудового потенціалу та показників ефективності використання трудового потенціалу, які використовуються при його оцінюванні. Розглянуто систему показників оцінювання трудового потенціалу підприємства та її складові елементи. Закцентовано увагу на важливість проведення оцінювання трудового потенціалу підприємства.

Ключові слова: трудовий потенціал; трудовий потенціал підприємства; методи оцінювання трудового потенціалу.

Постановка проблеми. Успіх діяльності підприємства у першу чергу залежить від професійної майстерності працівників, які на ньому працюють. Саме тому, керівники мають проводити оцінювання трудового потенціалу щоб бачити на скільки ефективно він використовується і на основі отриманих результатів приймати відповідні заходи.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання, що стосуються дослідження підходів щодо оцінювання трудового потенціалу підприємства знайшли своє відображення у працях таких учених як: К.В. Білецька, Д.П. Богиня, Л.В. Галаз, В.М. Гриньова, О.А. Грішнова, О.І. Драган, В.В. Ровенська, В.М. Рубан, О.А. Харун, Г.Ю. Шульга тощо. Однак попри велику кількість досліджень не існує єдиного підходу до оцінювання трудового потенціалу підприємства.

Постановка завдання. Метою статті виступає аналіз існуючих підходів до оцінювання трудового потенціалу підприємства.

Викладення основного матеріалу. Насамперед необхідно з'ясувати сутність понять «трудоий потенціал», «трудоий потенціал підприємства» та його компонентів. Трудоий потенціал – це сукупність усіх якостей людей, що визначають їх працездатність, або можливу кількість і якість праці, які має в своєму розпорядженні суспільство при даному рівні розвитку науки і техніки [6, с. 79]. Тобто, до елементів трудового потенціалу працівників підприємства можемо віднести особисті та моральні якості, рівень професійної підготовки, здібності, психологічні якості, рівень інтелекту, психофізіологічні особливості [3].

Під трудовим потенціалом підприємства розуміють максимально ефективну можливу участь працівників у діяльності підприємства за рахунок використання їхніх знань, умінь, досвіду тощо [1]. До основних характеристик трудового потенціалу підприємства відносять ключові чинники формування (умови праці, психологічний клімат у колективі, мотивація праці тощо); ціль (виконання виробничих та управлінських процесів на основі ефективного використання ресурсів, отримання прибутку); кількісні показники (склад та структура працівників; плинність кадрів; розмір заробітної плати тощо); якісні показники (стан здоров'я, рівень освіти, працездатність, професійні знання, кваліфікація тощо) [7].

З'ясувавши сутність «трудоого потенціалу», «трудоого потенціалу підприємства» та його складових, доцільно розглянути та проаналізувати методи які використовуються для оцінювання трудового потенціалу підприємства. Розглянемо класифікацію методів наданих В.В. Ровенською та Боровик М.В. Автори виділяють абсолютні (кількісні) та відносні (якісні) показники. Вони зазначають, що відносні показники характеризують питому вагу конкретних груп персоналу за: категорією; спеціалізацією; кваліфікацією; рівнем освіти; віком; досвідом. Також до відносних але окремою групою відносять показники укомплектованості за штатним розкладом або робочими місцями. Що стосується

абсолютних показників, то вони розкривають кадровий потенціал: загальна чисельність працюючих; плинність кадрів; ротація кадрів тощо [5, 2].

Варто розглянути класифікацію надану О.А. Харун, І.Ю. Шевченко, А.В. Череп та І.М. Дашко. До основних підходів оцінювання трудового потенціалу підприємства науковці відносять: витратний (включає показники операційні, фінансові, інвестиційні); порівняльний (даний підхід в свою чергу поділяється на якісні методи (метод інтерв'ю, метод вільних характеристик, метод «360 градусів» тощо); кількісні методи (рейтинговий метод, ранговий метод, метод визначеного розподілу); комбіновані методи (метод анкетування, тестування, метод класифікації, тощо); коефіцієнтну методіку (до неї відносять показники професійної компетентності, творчої активності тощо); результативний (включає показники продуктивності праці, трудомісткість, прибуток).

Однак, О.А. Харун та І.М. Шевченко виокремлюють ще такі методи як: ресурсний (показує відпрацьований час); факторний (до даного підходу відносять показники тривалості трудового життя, рівень підвищення кваліфікації, рівень вивільнення працівників за економічними причинами тощо); інтегральний (включає такі показники як рівень освіти, коефіцієнт інноваційної активності, коефіцієнт плинності кадрів тощо); суб'єктивний (включає показники професійної компетентності) [8, 10, 9, с. 48–50].

Вчені А.В. Череп та І.М. Дашко для оцінки стану і ефективності трудового потенціалу на підприємстві використовують показники стану трудового потенціалу (знаходять своє відображення у показниках середньооблікової чисельності персоналу, коефіцієнтах платності кадрів, обороту по прийняттю та вибуттю, коефіцієнтах загального обороту та постійності кадрів тощо) та показники ефективності використання трудового потенціалу (розкриваються через показники продуктивності праці, трудомісткості товарів, індексів продуктивності праці та трудомісткості продукції тощо) [9, с. 48–50].

Особливої уваги заслуговує система показників оцінки трудового потенціалу підприємства надана вітчизняним науковцями В.М. Гриньовою та Г.І. Писаревською Вони поділяють систему на кількісні показники до яких відносять віковий, кваліфікаційний склад персоналу, рух робочої сили (який характеризується коефіцієнтами обороту з прийняття, вибуття, плинності кадрів тощо), ефективність праці (виявляється через показники продуктивності праці, трудомісткості продукції, фондоозброєності тощо) та використання робочого часу (аналізують використовуючи дані про фактично відпрацьований час, час вимушених простояв та неявок на роботу тощо) та якісні показники, які включають культурно-моральний, інноваційний, інтелектуальний, кваліфікаційний, та соціально-психологічний потенціал [4, с. 87].

Існує досить велика кількість поглядів на методи оцінки трудового потенціалу, однак для оцінки потрібно застосовувати певний комплексний підхід який дасть змогу проводити оцінку трудового потенціалу з позицій досягнення поставленої мети, тобто результативної діяльності підприємства, продуктивності праці та її якості і організації роботи персоналу як соціальної системи [9]. Оцінювання трудового потенціалу підприємства є важливою процедурою, оскільки за допомогою отриманої інформації в процесі оцінки трудового потенціалу підприємство може: проводити управління ефективністю персоналу за рахунок оцінки відповідності трудового потенціалу працівника вимогам робочого місяця, шляхом коригування їх дій; розробляти програми навчання та розвитку персоналу враховуючи індивідуальні особливості персоналу; здійснювати кар'єрне просування та мотивування працівників, які володіють високим трудовим потенціалом і розвивають його надалі [5].

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином велика кількість підходів до оцінювання трудового потенціалу підприємства. До основних показників оцінки відносять відносні та абсолютні. Підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства поділяють на витратний, порівняльний, результативний, ресурсний, факторний, інтегральний та суб'єктивний. Також виділяють систему показників оцінювання трудового потенціалу підприємства, яка поділяється на кількісні та якісні показники, що особливо важливим при дослідженні. Однак, попри велику кількість підходів необхідно розробити комплексний підхід до оцінки трудового потенціалу підприємства.

Список використаної літератури:

1. Білецька К.В. Трудовий потенціал як чинник активізації інноваційних процесів [Електронний ресурс] / К.В. Білецька. – Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2932>.
2. Боровик М.В. Особливості оцінки трудового потенціалу підприємства / М.В. Боровик // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – Т. 4. – № 6. – С. 257–259.
3. Гриньова В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник / В.М. Гриньова, Г.Ю. Шульга. – К. : Знання, 2010. – 310 с.
4. Гриньова В.М. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія / В.М. Гриньова, Г.І. Писаревська. – Х. : ХНЕУ, 2012. – 228 с.
5. Ровенська В.В. Оцінка формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства / В.В. Ровенська // Економіка і організація управління. – 2014. – Вип. 3–4. – С. 215–220. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/eiou_2014_3-4_33.

6. Рубан В.М. Визначення трудового потенціалу в контексті сучасних світових економічних трансформацій / В.М. Рубан, М.В. Пустовіт // Економіка і управління. – 2009. – № 6. – С. 78–83. – Режим доступу : <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/3663/1/Buhayeva%201.pdf>.
7. Управління персоналом і економіка праці: теорія та практика : колектив. монографія / за заг. ред. О.І. Драган. – Київ : ВД «Вінніченко», 2014. – 298 с.
8. Харун О.А. Аналіз сучасних методичних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства / О.А. Харун // Глобальні та національні проблеми економіки : електронне наукове фахове видання. – 2016. – Вип. 12. – С. 354–358. – Режим доступу : <http://global-national.in.ua/archive/12-2016/75.pdf>.
9. Череп А.В. Методичні підходи до оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємств / А.В. Череп, І.М. Дашко // Агросвіт. – 2012. – № 15. – С. 48–50. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit_2012_15_12.
10. Шевченко І.Ю. Аналіз методичних підходів до оцінки трудового потенціалу / І.Ю. Шевченко // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. – 2012. – № 2. – С. 23–29. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/piprp_2012_2_7.

References:

1. Bilec'ka, K.V., *Trudovyy potencial jak chynnyk aktyvizacii' innovacijnyh procesiv*, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2932>
2. Borovyk, M.V. (2010), «Osoblyvosti ocinky trudovogo potencialu pidpryemstva», *Visnyk Hmel'nyc'kogo nacional'nogo universytetu*, Vol. 4, No. 6, pp. 257–259.
3. Gryn'ova, V.M. and Shul'ga, G.Ju. (2010), *Ekonomika praci ta social'no-trudovi vidnosyny*, Znannja, Kyi'v, 310 p.
4. Gryn'ova, V.M. and Pysarevs'ka, G.I. (2012), *Upravlinnja kadrovym potencialom pidpryemstva*, monografija, HNEU, Harkiv, 228 p.
5. Rovens'ka, V.V. (2014), «Ocinka formuvannja ta vykorystannja trudovogo potencialu promyslovogo pidpryemstva», *Ekonomika i organizacija upravlinnja*, Vol. 3–4, pp. 215–220, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eiou_2014_3-4_33
6. Ruban, V.M. and Pustovit, M.V. (2009), «Vyznachennja trudovogo potencialu v konteksti suchasnyh svitovyh ekonomichnyh transformacij», *Ekonomika i upravlinnja*, No. 6, pp. 78–83, available at: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/3663/1/Buhayeva%201.pdf>
7. Dragan, O.I. (ed.) (2014), *Upravlinnja personalom i ekonomika praci: teorija ta praktyka*, kolektyv. monografija, VD «Vinichenko», Kyi'v, 298 p.
8. Harun, O.A. (2016), «Analiz suchasnyh metodychnykh pidhodiv do ocinky trudovogo potencialu pidpryemstva», *Global'ni ta nacional'ni problemy ekonomiky*, elektronne naukove fahove vydannja, Vol. 12, pp. 354–358, available at: <http://global-national.in.ua/archive/12-2016/75.pdf>
9. Cherep, A.V. and Dashko, I.M. (2012), «Metodychni pidhody do ocinky efektyvnosti vykorystannja trudovogo potencialu pidpryemstv», *Agrosvit*, No. 15, pp. 48–50, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit_2012_15_12
10. Shevchenko, I.Ju. (2012), «Analiz metodychnykh pidhodiv do ocinky trudovogo potencialu», *Problemy i perspektyvy rozvytku pidpryemnytva*, No. 2, pp. 23–29, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/piprp_2012_2_7

КОРБУТ Катерина Євгенівна – аспірантка кафедри економіки підприємства Житомирського державного технологічного університету.

Наукові інтереси:

– управління трудовим потенціалом;

– мотивація персоналу.

E-mail: korbut-katya@ukr.net.

Стаття надійшла до редакції 14.06.2017.