

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА

Гонтарева І.В., к. е. н., доцент
Харківський національний економічний університет

У статті обґрунтовано, що трудовий потенціал є чинником системної ефективності функціонування підприємства. Запропонована методика визначення трудового потенціалу, яка дозволить визначити здатність підприємства виготовляти певний об'єм продукції при заданій якості і техніко-технологічному оснащенні. Приведений практичний приклад використання даної методики, яка дозволила виявити недоліки у функціонуванні машинобудівного підприємства.

Ключові слова: трудовий потенціал, системна ефективність, функціонування підприємства, показники, якість трудового потенціалу.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Здатність довгострокового ефективного функціонування підприємства пов'язано з величиною і властивостями його потенціалу. Зокрема Всесвітній банк стосовно держави визначає ефективність як здатність використовувати виробничий потенціал для задоволення суспільних потреб [1, с. 4].

Оцінкою ефективності через рівень використання потенціалу підприємства займаються, зокрема, такі учені, як Л. Абалкін, І. Ансофф, А. Воронкова, В. Глушков, В. Гриньова, В. Іванов, І. Отенко, В. Пономаренко, В. Самочкін, А. Сен, В. Трапезніков, В. Яненко. В той же час, відповідно до принципу віддзеркалення (успадкування), потенціал опосередковано визначає ефективність [2, с. 12-13; 3, с. 20-21]. Він продукує операційні властивості процесу функціонування (якість алгоритму, що забезпечує отримання результату), а якість результату (рівень результативності) успадковує якість процесу функціонування. Перехід якості (потенціалу) системи в ефективне її функціонування відбувається не завжди і не за всіх зовнішніх і внутрішніх умов. Для досягнення ефективності необхідний певний рівень потенціалу, який робить можливим початок і підтримку процесу функціонування і розвитку об'єкту для досягнення необхідного результату.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, а також виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. У економічній літературі під потенціалом розуміють сукупність засобів, запасів, джерел ресурсів, які можуть бути мобілізовані, приведені в дію для досягнення поставлених цілей. При цьому потенціал може відображати: а) сукупність накопичених у минулому ресурсів; б) наявність не використовуваних ресурсів, співпадаючи частково з поняттям «резерв»; в) наявність можливостей наростити в майбутньому об'єм використовуваних ресурсів [10, с. 11-12].

Існуючі методики оцінки потенціалу підприємства (метод грошової оцінки елементів потенціалу, індексний метод, ресурсно-регресійний метод, метод пріоритетної оцінки ресурсів і ін.) дозволяють визначати певною мірою лише об'ємні заходи, а економіка – це поєднання кількості, якості та міри. Найменш вивченою проблемою є визначення якості трудового потенціалу підприємства.

Постановка завдання. Метою даної статті є розробка методики оцінки трудового потенціалу як чинника системної ефективності функціонування і розвитку підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Взаємозв'язок трудового потенціалу з ефективністю діяльності підприємства представлений на рис. 1.

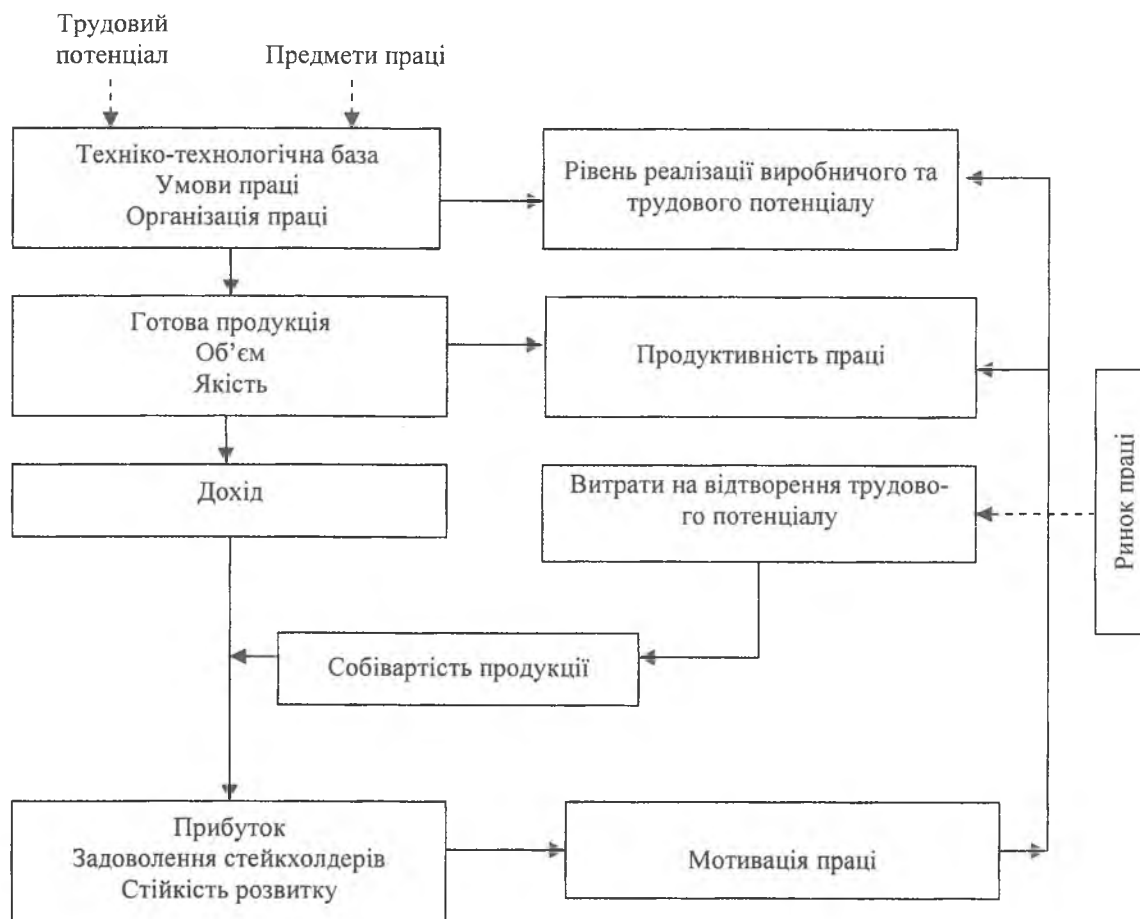


Рис.1. Взаємозв'язок трудового потенціалу з ефективністю діяльності підприємства

Трудовий потенціал – це інтегральна соціально-економічна категорія, яка визначає поточні і необхідні можливості персоналу підприємства через сукупність таких якостей як чисельність, професіоналізм і компетентність, а також фізичні, психологічні і культурно-етичні характеристики. Трудовий потенціал і рівень його реалізації багато в чому визначають об'ємні показники виробництва, рівень собівартості і якості продукції, обумовлює формування, розвиток і використання інших потенціалів підприємства. Люди є визначальним елементом продуктивних сил, які створюють і управляють підприємствами, вносять основний творчий внесок до процесу виробництва і, одночасно, є носіями всіх суспільних відносин, зокрема виробничих.

Ступінь організації праці і, відповідно, рівень використання потенціалу багато в чому залежить від екстенсивних чинників самого трудового потенціалу [5, с. 12-15] – чисельність, склад, структура трудових ресурсів підприємства в цілому і його підрозділів. У той же час продуктивність праці визначається інтенсивними чинниками – актуалізація трудового потенціалу, відповідність продукції вимогам ринку і еквівалентність техніко-технологічної бази вимогам до продукції. Вартість трудового потенціалу залежить від оплати праці, ситуації на ринку трудових ресурсів, політики керівництва підприємства по відношенню до розвитку трудового потенціалу.

В даний час загальновизнано, що чинником, який створює найбільш довгострокові переваги, є колективні знання і уміння персоналу. Максимізація віддачі, винахідливості, мотивованості персоналу, розвиток організаційної культури – ключ до успіху підприємства за інших рівних умов або компенсація обмеженості інших ресурсів. Для того щоб персонал ефективно виконував покладені на нього обов'язки, він повинен бути компетентним і професійним. Хоча багато в чому це близькі поняття, але компетентність все ж таки має вужче значення [6, с. 365-369]. Компетентність – це індивідуальна характеристика наявного ступеня відповідності вимогам професій, виражена єдністю знань, умінь і навичок, необхідних для виконання певних трудових

функцій. Професіоналізм же додатково включає розуміння всієї сукупності нормативних вимог до професії і внутрішню готовність, а також прагнення до їх оволодіння і виконання.

До професійно важливих якостей відносять наступні характеристики людини:

- а) рівень кваліфікації: об'єм і якість професійних умінь і навичок;
- б) освіта: загальна кількість знань, які людина опанувала і може застосовувати в роботі; формально визначається наявністю документа про закінчення відповідного учбового закладу;
- в) творчий потенціал: складна інтегральна якість, певний синтез природжених властивостей психіки, об'єму знань і рис характеру;
- г) дотримання етичних норм, супроводжуючих професію;
- д) активність як рівень внутрішньої мотивації на реалізацію своїх здібностей;
- е) уміння працювати в колективі, що знижує втрати в результаті конфліктів між співробітниками;
- ж) здоров'я, що визначає втрати робочого часу із-за хвороб і витрати на підтримку працездатності;
- з) організованість, тобто уважність, зібраність, обов'язковість, дисциплінованість і т.д.

Перші три характеристики оцінюються в теорії людського капіталу, під яким розуміється сукупність людських здібностей (тобто його компетенцій і професіоналізму), що дають можливість їх носієві отримати дохід. Властивості людського капіталу приносять дохід і відтворюються ставлять його в один ряд з іншими формами капіталу [7]. У сучасних моделях стійкого економічного розвитку людський капітал враховується як основний чинник ефективності виробництва і темпів економічного зростання. Характеристики трудового потенціалу, пов'язані з нормами поведінки, розглядаються в інституційній теорії і оцінюються через рівень трансакційних витрат [8].

Здоров'я персоналу багато в чому визначається умовами їх праці. Як показано в роботах О. Амоші, несприятливі умови праці, її монотонність і одноманітність, а також низький рівень техніки безпеки різко знижують ефективність промислового виробництва [9].

Найбільш повно якісні характеристики трудового потенціалу враховані в наступній методиці [5, с. 98]:

$$ТП = K + СВ + P_{пк} + P_{дп} + СЗ_{п} + КС + ОХ_{п} + ППК + ПКС_{п} \quad (1)$$

де ТП – трудовий потенціал;

К – середньорічна кількість працівників підприємства;

СВ – статево-віковий склад працівників підприємства;

$P_{пк}$ – рівень плинності кадрів на підприємстві;

$P_{дп}$ – рівень доходів працівників підприємства;

$СЗ_{п}$ – стан здоров'я працівників підприємства;

КС – кадровий склад підприємства;

$ОХ_{п}$ – характеристики освіти працівників підприємства;

ППК – підготовка і перепідготовка кадрів;

$ПКС_{п}$ – професійно-кваліфікаційний склад працівників підприємства.

На думку автора статті, представлена методика, у свою чергу, має такі недоліки: а) представлені у формулі (1) показники є різноспрямованими (зворотними по відношенню один до одного); б) показники, що входять до даної формули, не можуть бути підсумовані, оскільки вносять різний внесок до формування трудового потенціалу; в) методика характеризує тільки якісну складову трудового потенціалу. Враховуючи ідею В. Трапезнікова, що при оцінці інтелектуального потенціалу необхідно враховувати продуктивність праці, що склалася на підприємстві, і коефіцієнт фондоозброєності [10, с.4, с.27-31], автор статті пропонує наступну формулу для розрахунку трудового потенціалу підприємства:

$$ТПП = ПРТ \times ККТП \times КФВ, \quad (2)$$

де ТПП – трудовий потенціал підприємства;

ПРТ – продуктивність праці персоналу підприємства, грн/ос.;
 КФВ – коефіцієнт фондоозброєності, що визначається співвідношенням фондоозброєності, що склалася на підприємстві до середньогалузевої фондоозброєності;
 ККТП – коефіцієнт якості трудового потенціалу підприємства:

$$ККТП = \sqrt[n]{K_{\kappa} \times СВ \times K_{ск} \times P_{дп} \times CЗ_{п} \times КС \times ОХ_{п} \times ППК \times ПКС_{п}}, \quad (3)$$

де n – кількість представлених показників у формулі 3.

Методика розрахунку показників формули 3 представлена в табл. 1.

Таблица 1

Методика розрахунку показників формули 3

Показник	Методика розрахунку	Умовні позначення
1	2	3
Кк – коефіцієнт середньорічної кількості працівників підприємства	$K_{\kappa} = \frac{\Phi_{\text{ч}}}{З_{\text{ч}}}$	<p>Фч – фактична чисельність промислово-виробничих працівників підприємства;</p> <p>Зч – загальна чисельність працівників підприємства (штатних, позаштатних, сумісників і ін.).</p>
СВ – статевовіковий склад працівників підприємства	$СВ = K_{\text{с}} \times K_{\text{в}}$ $K_{\text{с}} = \frac{K_{\text{ч}}}{K_{\text{ж}}}$ $K_{\text{в}} = \frac{Ч_{\text{п}}}{\Phi_{\text{ч}}}$	<p>КС – коефіцієнт, який характеризує укомплектованість персоналу за статевою ознакою;</p> <p>Кв – коефіцієнт, який характеризує укомплектованість персоналу за віковою ознакою;</p> <p>Кч – кількість працюючих чоловіків;</p> <p>Кж – кількість працюючих жінок;</p> <p>Чп – середньорічна кількість працівників підприємства працездатного віку.</p>
Кск – коефіцієнт стабільності кадрів на підприємстві	$K_{ск} = 1 - \frac{ЗЧ_{зв}}{\Phi_{\text{ч}}}$	ЗЧзв – загальна кількість працівників підприємства, звільнених за досліджуваний період з усіх причин

Закінчення табл. 1

1	2	3
Рдп – рівень доходів працівників підприємства	$P_{дп} = \frac{ЗП_{п}}{ЗП_{г}}$	ЗПп – середня заробітна плата на підприємстві; ЗПг – середня заробітна в даній галузі по країні (регіону).
СЗп – стан здоров'я працівників підприємства	$СЗ_{п} = 1 - \frac{К_{бчч}}{К_{чч}}$	Кбчч – кількість людино-годин хвороби працівників підприємства; Кчч – загальна кількість відпрацьованих людино-годин за досліджуваний період.
КС – кадровий склад підприємства	$КС = \frac{\Phi_{чсп}}{\Phi_{чр}}$	Фчсп – чисельність спеціалістів на підприємстві; Фчр – чисельність робочих на підприємстві.
ОХп – характеристики рівня освіти працівників підприємства	$ОХ_{п} = \frac{\Phi_{чо}}{\Phi_{ч}}$	Фчо – кількість працівників підприємства, які мають вищу або середню спеціальну освіту.
ППК – підготовка та перепідготовка кадрів	$ППК = \frac{\Phi_{ппк}}{\Phi_{ч}}$	Фппк – кількість працівників підприємства, які пройшли підготовку та перепідготовку за період.
ПКСп – професійно-кваліфікаційний склад працівників підприємства	$ПКС_{п} = \frac{(\Phi_{спі} + \Phi_{рі})}{\Phi_{ч}}$	Фспі – чисельність спеціалістів підприємства і-тої категорії; Фрі – чисельність робочих підприємства і-го розряду.

Відповідно до формули (2) трудовий потенціал підприємства відображатиме здатність виготовляти певний об'єм продукції при заданій якості і техніко-технологічному оснащенні. Якщо трудовий потенціал підприємства вищий за продуктивність праці персоналу підприємства $ТПП > ПРТ$, то у підприємства є додаткові можливості для підвищення ефективності своєї діяльності, якщо $ТПП < ПРТ$, то підприємству необхідно нарощувати свій потенціал залежно від чинників, що його обмежують.

Оцінимо трудовий потенціал крупного машинобудівного підприємства м. Харкова (табл. 2).

Таблиця 2

Трудовий потенціал підприємства

Показники	2008	2009
коефіцієнт середньорічної кількості працівників підприємства (Кк)	0,96267	0,962295
статеві-віковий склад працівників підприємства (СВ)	0,8329	0,8472
коефіцієнт стабільності кадрів на підприємстві (Кск)	0,8432	0,8934
рівень доходів працівників підприємства (Рдп)	1,3341	1,5358
стан здоров'я працівників підприємства (СЗп)	0,9486	0,9520
кадровий склад підприємства (КС)	0,6522	0,6253
характеристики рівня освіти працівників підприємства (ОХп)	0,5254	0,5307
підготовка і перепідготовка кадрів (ППК)	0,2002	0,2084
професійно-кваліфікаційний склад працівників підприємства (ПКСп)	0,6615	0,6702
коефіцієнт якості трудового потенціалу підприємства (ККТП)	0,6970	0,7158
продуктивність праці персоналу підприємства (ПРТ)	84,53	150,15
коефіцієнт фондоозброєності (КФВ)	0,7232	0,7085
трудовий потенціал підприємства (ТПП)	42,6064	76,1523

Відповідно до даних табл. 2 на підприємстві рівень якості трудового потенціалу зростає у звітному періоді, однак є низьким для підприємства. Основною проблемою низького рівня

ККТП є компетентнісний рівень працівників підприємства. На машинобудівному підприємстві незначна увага приділяється первинному рівню освіти працівників (а саме робочих) при прийомі на роботу, а також рівню підготовки і перепідготовки кадрів. Ці чинники негативно впливають на ефективність функціонування і розвитку даного підприємства.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальшого їх розвитку у даному напрямку. З метою підвищення системної ефективності функціонування підприємства запропонована методика оцінки трудового потенціалу підприємства, що заснована на якісних і кількісних показниках та дозволяє виявити недоліки в роботі персоналу і своєчасно запропонувати заходи по їх усуненню. Приведений практичний приклад використання даної методики. Напрямом подальших розробок є розгляд методики оцінки якості потенціалу техніко-технологічної бази і архітектури (побудови) продуктивних сил, що діють на підприємстві.

Література:

1. Отчет о мировом развитии. 1997 г. – М.: Прайм-ТАСС, 1997. – с. 4
2. Адрианов Ю.М. Квалиметрия в приборостроении и машиностроении / Ю.М. Адрианов, А.И. Субетто. – Л: Машиностроение, 1990. – 216 с.
3. Калейчик М.М. Квалиметрия: учеб. пособие / М.М. Калейчик. – М.: МГИУ, 2003. – 200 с.
4. Ільїч Л.М. Ефективність відтворення трудового потенціалу України: монографія / Л.М. Ільїч. – К.: Енергія плюс, 2007. – 212 с.
5. Пономаренко В.С. Управління трудовим потенціалом: наукове видання / В.С. Пономаренко, В.М. Гриньова, М.М. Салун, М.М. Новікова, А.Г. Гольдфарб, І.А. Грузіна, О.М. Красноносова, С.М. Самойленко, С.І. Струк. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 348 с.
6. Колпаков В.М. Управление развитием персонала: учеб. пособие / В.М. Колпаков. – К.: МАУП, 2006. – 712 с.
7. Сен А. Развитие как свобода / А. Сен; пер. с англ. под ред. и с послеслов. Р.М. Нуреева. М.: Новое издательство. – 2004. – 432 с.
8. Коуз Р. Институциональная структура производства / Р. Коуз // Вестник СПбГУ, Сер «Экон.», 1992. – Вып. 4. – С. 56-67.
9. Амоша А.И. Экономическая эффективность улучшения условий труда (предпосылки, анализ, прогнозирование) / А.И. Амоша. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 1998. – 378 с.
10. Трапезников В.А. Управление и научно-технический прогресс / В.А. Трапезников. – М.: Наука, 1983. – 224 с.

Аннотация

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ИСТОЧНИК ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Гонтарева И.В., к. э. н., доцент

Харьковский национальный экономический университет

В статье обосновано, что трудовой потенциал является источником системной эффективности функционирования предприятия. Предложена методика определения трудового потенциала, которая позволит определить способность предприятия производить определенный объем продукции при заданном качестве и технико-технологическом оснащении.

Ключевые слова: трудовой потенциал, системная эффективность, функционирование предприятия, показатели, качество трудового потенциала.

Summary

LABOUR POTENTIAL AS RESOURCE ENTERPRISE FOR EFFICIENCY FUNCTIONING

Gontareva I.V., Ph.D, dozent

Kharkov national economic university

In the article is grounded, that labour potential is the resource enterprise for system efficiency functioning. The method of determination of labour potential is offered, which will allow to define ability of enterprise to produce the certain volume of products at the set quality and technico-technological equipment.

Key words: labour potential, system efficiency, functioning of enterprise, indexes, quality of labour potential.

16.11.2010 p.

. . ., 2010 p.