

УДК 331.101.3

**О.А. Харун, доц., канд. екон. наук**  
*Хмельницький національний університет*

## Оцінка трудового потенціалу промислового підприємства

У статті визначено сутність оцінки трудового потенціалу та системи показників, що характеризують трудовий потенціал підприємства. Досліджено систему оцінки трудового потенціалу робітників, службовців та фахівців промислового підприємства. Виділено інноваційну складову трудового потенціалу керівників, яку розкривають коефіцієнт новаторства та коефіцієнт інноваційної активності.

**трудоий потенціал, оцінка трудового потенціалу, показники, підприємство**

**Е.А. Харун, доц., канд. екон. наук**  
*Хмельницький національний університет*

**Оценка трудового потенциала промышленного предприятия**

В статье определена сущность оценки трудового потенциала и системы показателей, характеризующих трудовой потенциал предприятия. Исследована система оценки трудового потенциала работников, служащих и специалистов промышленного предприятия. Выделена инновационная составляющая трудового потенциала руководителей, которая определяется с помощью коэффициента новаторства и коэффициента инновационной активности.

**трудоий потенциал, оценка трудового потенциала, показатели, предприятие**

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах інноваційних науково-технічних перетворень, випуск високоякісної продукції та успішність розвитку бізнесу безпосередньо залежить від компетентності наявного персоналу. Найважливішими ресурсами підприємства виступають саме трудові ресурси. Тому для керівництва необхідно мати адекватне уявлення про рівень ефективності використання трудового потенціалу підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Останнім часом у вітчизняній економічній літературі з'явилось чимало наукових публікацій, в яких визначаються різні аспекти оцінювання трудового потенціалу підприємства, зокрема це праці І. Бажан, Б. Данилишина, М. Гуменюк, І. Джаїн, Т. Калінеску, М. Кім, Е. Лібанової, Е. Маслової, Р. Набока, О. Новікова, Ю. Одегова, С. Рекуненко та інші. Проте, на сьогоднішній день не існує єдиного методичного підходу до оцінки трудового потенціалу підприємства, а запропоновані методики не дозволяють здійснити його комплексну оцінку.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження компонентів та показників оцінки трудового потенціалу підприємства в умовах ринкової економіки.

**Виклад основного матеріалу.** Оцінка трудового потенціалу – завдання надзвичайно складне, пов'язане з необхідністю враховувати вплив багатьох чинників, що виступають у різних аспектах. Багато складових якості трудового потенціалу на стадіях формування і реалізації взагалі не піддаються кількісному виміру [1].

Об'єктивно виміряти трудовий потенціал підприємства можна, лише використовуючи систему показників, яка поєднує не тільки кількісні, а й якісні показники.

На думку Ю.Г. Одегова та Л.В. Карташова, система показників, що характеризують трудовий потенціал підприємства – це відкрита система, що являє собою сукупність взаємозалежних елементів (показників), які дають всебічну характеристику трудової складової ресурсного потенціалу суб'єкта господарювання [2, с. 76].

Визначаючи систему показників трудового потенціалу працівників підприємства необхідно використовувати комплексний, динамічний та кількісний підходи.

При комплексному підході повинні враховуватись особистісний, психофізіологічний, демографічний аспекти трудового потенціалу. Якщо знехтувати хоча б одним з обов'язкових аспектів системи показників, проблема не буде вирішена.

Динамічний підхід передбачає здійснення ретроспективного аналізу минулих і сучасних теоретичних і практичних досліджень, використання науково-дослідної літератури з цієї проблеми та виконання перспективного аналізу (прогноз).

Застосування кількісного (математичного) підходу передбачає можливість переходу від якісних оцінок до кількісних за допомогою математичних і статистичних методів [3].

Відмітимо, що показники оцінки трудового потенціалу повинні відповідати таким вимогам, як бути:

- аналітичними, тобто пояснювати причини явищ, відображуваних аналізованими показниками;
- коректними, тобто забезпечувати потрібну для практичних цілей вірогідність відображуваного досліджуваного об'єкта;
- прогностичними і динамічними, тобто придатними для відображення зміни чи процесу явища в часі;
- однозначними, тобто при інтерпретації допускати тільки одне тлумачення;
- вимірними, тобто піддаватися кількісному вимірюванню;
- документальними, тобто ґрунтуватися на достовірних даних первинного обліку та звітності;
- ефективними, тобто результат при застосуванні повинен перевищувати витрати, пов'язані з одержанням цього результату [4].

Відмітимо, що кількісна оцінка трудового потенціалу підприємства заснована на показниках чисельності промислово-виробничого персоналу й персоналу непромислових підрозділів, віковому та кваліфікаційному складі персоналу, структурі персоналу, показниках руху робочої сили, кількості робочого часу, можливого до відпрацьовування при нормальному рівні інтенсивності праці та показниках ефективності праці. Отже, при оцінці трудового потенціалу підприємства можна визначити величину кількісної складової, проте із позиції вимог сьогодення цього не досить. Тому в умовах інноваційного розвитку основний акцент робиться на якісний склад, який представлений: фізіологічною, соціально-психологічною, кваліфікаційною, інтелектуальною, інноваційною та культурно-моральною складовими.

Р.М. Набока виокремлює проблеми якісної оцінки трудового потенціалу: визначення еталону вимог (норм, стандартів) до кожної групи співробітників підприємства, відповідно до якого буде проводитися порівняння; відсутність цілісної програми обліку й звітності про якісну структуру персоналу організації; розмаїтість набору якісних параметрів трудового потенціалу [5].

Т.В. Калінеску та Ю.А. Романовська відмічають, що якісні й кількісні компоненти трудового потенціалу знаходяться у тісному взаємозв'язку, зберігаючи при цьому свою унікальність. На їх думку, аналіз і оцінювання якісних та кількісних показників трудового потенціалу підприємства як цілісної системи необхідні для: розробки прогнозів у сфері праці; прийняття відповідних управлінських рішень щодо усунення дисбалансу між якістю трудового потенціалу людини й конкретним робочим місцем; максимального використання здібностей працівника до відповідної праці;

визначення напрямків кадрової політики, які потребують першочергового фінансування; підвищення ефективності управління персоналом (мінімізації частки нереалізованих можливостей працівників, скорочення плинності кадрів, забезпечення умов для відтворення трудового потенціалу) [6].

На думку Е. В. Маслова, використання якісних оцінок у рамках здійснення різних порівнянь кількісної інформації переводить результати досліджень кількісної інформації в розряд якісної. В свою чергу якісні показники дають змогу знайти причини неефективності, що полягають у недотриманні якісних вимог. Проте, в реальній практиці на підприємствах застосовуються лише деякі, найважливіші для певних умов або найдоступніші для вимірювання показники, за якими можна розглядати реальний стан трудового потенціалу підприємства [7].

Величину трудового потенціалу як базової основи розрахунку трудового потенціалу, можна виразити за формулою:

$$\Phi_n = \Phi_k - T_{nn}, \quad (1)$$

або

$$\Phi_n = \mathcal{C} \cdot D \cdot T_{zm}, \quad (2)$$

де  $\Phi_n$  – сукупний потенціальний фонд робочого часу підприємства, годин;  $\Phi_k$  – величина календарного фонду часу, годин;  $T_{nn}$  – нерезервоутворюючі неявки і перерви, годин;  $\mathcal{C}$  – чисельність працюючих, осіб;  $D$  – кількість днів роботи в періоді, днів;  $T_{zm}$  – тривалість робочого дня, годин.

Потенціальна величина виробничого колективу в годинах – це множина чисельності працюючих ( $\mathcal{C}$ ) на законодавчо встановлену тривалість робочого дня в годинах ( $T_{zm}$ ) з врахуванням кількості днів ( $D$ ) в періоді.

І.І. Бажан для визначення чисельності трудового потенціалу використовує розрахунки, які враховують якісні характеристики за окремими віковими і статевими групами [8]:

$$T_n = (\mathcal{C}_{nv} - \mathcal{C}_{inv}) + \mathcal{C}_{nn} + \mathcal{C}_{nnd}, \quad (3)$$

де  $T_n$  – трудовий потенціал;

$\mathcal{C}_{nv}$  – працюючі у працездатному віці;

$\mathcal{C}_{inv}$  – інваліди;  $\mathcal{C}_{nn}$  – працюючі пенсіонери;

$\mathcal{C}_{nnd}$  – працюючі підлітки.

М. Д. Виноградський відмічає, що найбільш важливими показниками якісного складу трудового потенціалу підприємства є: 1) укомплектування підприємства необхідною кількістю персоналу певних професій, спеціальностей, кваліфікації: рівень загальної і спеціальної освіти; середній вік працівника; стать; стаж роботи за даною спеціальністю (на посаді) і стаж роботи на даному підприємстві; чисельність працівників, які опанували сумісні професії, і соціальна активність працівників; 2) співвідношення чисельності чоловіків і жінок на різних посадах і у професійних групах; 3) якість розстановки кадрів за посадами і спеціальностями; 4) ступінь відповідності працівника до вимог робочого місця; 5) тривалість використання працівника на одній посаді [9, с. 400].

Отже, основним аналітичним способом визначення якісного складу трудового потенціалу підприємства є баланс порівняльних даних, порівняння штатної потреби працівників для виконання виробничої програми за чисельністю, професіями, кваліфікацією, освітою і їх наявністю.

Оцінювання трудового потенціалу працівника має передбачати визначення кількості, якості, відповідності та ступеня використання потенціалу в інтересах підприємства [10]. Для цього необхідно вирішити три взаємозалежні завдання,

пов'язані: по-перше, з формуванням таких продуктивних здібностей людини, які найбільше відповідали б вимогам, що висувуються якості робочої сили щодо конкретного місця роботи; по-друге, із створенням таких соціально-економічних і виробничо-технічних умов на виробництві, які сприяли б максимальному використанню здібностей працівника щодо певного виду роботи; по-третє, ці процеси не повинні шкодити організму і порушувати права працівника як особистості.

Варто відмітити, що для промислових підприємств найбільш ефективною й уніфікованою є коефіцієнтна методика оцінювання трудового потенціалу (гібрид витратних і порівняльних підходів до його оцінки).

Всі коефіцієнти оцінювання трудового потенціалу інтегруються в такі групи: показники професійної компетентності; показники творчої активності; показники кількості, якості та оперативності виконаних робіт; показники трудової дисципліни; показники колективної роботи тощо [11].

Оцінку трудового потенціалу промислового підприємства необхідно здійснювати за такими коефіцієнтами як: коефіцієнти оцінювання робітників; коефіцієнти оцінювання службовців і фахівців; коефіцієнти оцінювання керівників.

Система оцінки трудового потенціалу робітників, службовців та фахівців промислового підприємства включає показники, представлені в таблиці 1 [12; 13].

Таблиця 1 – Показники оцінки трудового потенціалу промислового підприємства\*

Показник	Розрахункова формула	Складові формули
1. Коефіцієнт стану здоров'я	$KS=1-\Phi X/\Phi$	$\Phi X$ – кількість невиходів по хворобі; $\Phi$ – загальний фонд робочого часу
2. Коефіцієнт фізичної працездатності	$K_{\phi.n} = \text{ЧП}_{не} / \text{Ч}_n$	$\text{ЧП}_{не}$ – чисельність працюючих в найбільш продуктивному віці 22–35 років; $\text{Ч}_n$ – загальна чисельність працюючих (робітників / службовців, фахівців, керівників)
3. Коефіцієнт кваліфікації робітників	$K_{ке} = PPC - PPM$	$PPC$ – середній розряд робітників у цілому по підприємству; $PPM$ – максимальний розряд для робітників (якщо на різних ділянках максимальний розряд має різне значення, то береться середнє значення максимального розряду)
4. Коефіцієнт оперативності виконання робіт	$K_{опер} = P / \Pi$	$P$ – фактична кількість робіт, виконаних у встановлені терміни; $\Pi$ – кількість робіт, фактично виконаних протягом аналізованого періоду
5. Коефіцієнт конфліктності	$K_{кф} = \Phi K / \Phi$	$\Phi K$ – кількість часу, витрачене на вирішення конфлікту; $\Phi$ – загальний фонд робочого часу.
6. Коефіцієнт освіченості	$K_{осв} = A / 60$	$A$ – тривалість роботи працівника за спеціальністю, вказаною в дипломі (протягом аналізованого періоду), місяців із урахуванням терміну відпустки співробітника; 60 – максимальна нормативна тривалість роботи за спеціальністю, зазначеною в дипломі про вищу освіту, місяців.
7. Коефіцієнт фахового досвіду	$K_{досв} = B / 60$	$B$ – досвід роботи на певній посаді, місяців із урахуванням відпустки працівника; 60 – максимальна нормативна тривалість роботи на певній посаді, місяців.
8. Коефіцієнт підвищення кваліфікації	$K_{квал} = H / ПН$	$H$ – фактична тривалість навчання щодо підвищення кваліфікації протягом періоду роботи за спеціальністю, місяців. $ПН$ – нормативна тривалість навчання стосовно підвищення кваліфікації, місяців.
9. Коефіцієнт раціоналізаторської активності	$K_{ра} = \frac{PP}{B} \cdot 12$	$PP$ – кількість раціоналізаторських пропозицій та винаходів, генерованих співробітником протягом терміну роботи за спеціальністю; $B$ – тривалість роботи працівника за спеціальністю, місяців.

\*Примітка. Система оцінки трудового потенціалу службовців і фахівців промислового підприємства включає показники, представлені в табл. 1 (крім п.3).

Кінцевим результатом інноваційної діяльності є підвищення ефективності діяльності підприємства. Коефіцієнт новаторства може бути розрахований за формулою:

$$K_n = E_{ef} / B, \quad (4)$$

де  $E_{ef}$  – економічний ефект від впровадження нововведення;

$B$  – витрати на впровадження нововведення.

Відмітимо, що крім перерахованих вище показників (виключаючи п.3 з табл. 1), оцінка керівників враховує також інноваційну складову. Інноваційну складову трудового потенціалу визначають: коефіцієнт новаторства; коефіцієнт інноваційної активності. Коефіцієнт новаторства характеризує результативність інноваційної діяльності керівника в результаті впровадження нових і вдосконалених методів роботи, впровадження технологій, винаходів.

Крім того на підприємстві є види нововведень, які не супроводжуються прямим економічним ефектом або його дуже важко виділити в кількісному вимірі. Наприклад, скорочення часу на обробку документації не виражається прямим фінансовим результатом.

Проте ефект від нововведення, що дозволяє скоротити час обробки документації виражається у збільшенні продуктивності праці. Тому, поряд з коефіцієнтом новаторства, для більш повної оцінки слід проводити розрахунок коефіцієнта інноваційної активності за формулою:

$$K_{i.a} = K / \mathcal{C}_n, \quad (5)$$

де  $K$  – кількість впровадження нових і вдосконалених методів роботи, технологій, винаходів;

$\mathcal{C}_n$  – чисельність працівників, керівної ланки.

На нашу думку, значущість кінцевих результатів діяльності промислового підприємства, продуктивності якості праці персоналу, організація його роботи визначає необхідність комплексного оцінювання ефективності управління персоналом підприємства.

У представленому методі нами наведені основні показники оцінки, але він може бути доповнений коефіцієнтом якості виконання робіт, коефіцієнтом повноти виконання робіт, коефіцієнтом своєчасності виконання робіт тощо. Зауважимо, що повнота і достовірність оцінки трудового потенціалу залежить від кількості і якості обраних коефіцієнтів.

Відзначимо, що комплексне оцінювання трудового потенціалу є одним із першочергових завдань у напрямку підвищення загального потенціалу промислового підприємства. Розроблення доцільної та обґрунтованої системи і процедури вимірювання вартості кадрової складової потенціалу підприємства вимагає комплексних досліджень як у напрямку кількісного вимірювання, так і якісного оцінювання, оскільки трудовий потенціал є індикатором загального стану та рівня сукупних можливостей підприємства з урахуванням усіх його проявів.

**Висновки.** Отже, кількісно трудовий потенціал віддзеркалює можливості суспільства забезпечити роботою працездатне населення, а якісно – можливість повного використання отриманих за рахунок інвестицій у трудовий потенціал знань, умінь і професійних навичок. Недостатність кількісних оцінок та їхня низька ефективність під час здійснення управління трудовим потенціалом вимагають застосування якісних показників. Абсолютні та відносні кількісні показники

використовують для виявлення симптомів і виявів проблем, що мають якісні корені. Коефіцієнтна методика аналізу трудового потенціалу дозволяє встановити рівні потенціалу та запропонувати управлінські рішення щодо його подальшого розвитку. У подальших дослідженнях планується визначення інтегрального показника та розроблення методики його застосування.

## Список літератури

1. Белкин Е. В. Человеческий фактор общественного производства / Е. В. Белкин. – М. : Мысль 1989. – 164 с.
2. Одегов Ю.Г. Управление персоналом: оценка эффективности / Ю. Г. Одегов, Л. В. Карташова. – М. : Экзамен, 2002. – 256 с.
3. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала : Монография / И. О. Джаин. – Сумы : ИТД «Университетская книга», 2002. – 250 с.
4. Ким М.Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление: учеб. пособие. / М.Н. Ким. – Х. : НАУ им. В.Н. Каразина, 2003. –314 с.
5. Набока Р.М. Методологічні проблеми вимірювання та оцінювання трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/22\\_PNR\\_2009/Economics/50309.doc.htm](http://www.rusnauka.com/22_PNR_2009/Economics/50309.doc.htm)
6. Калінеску Т.В. Формування та оцінювання потенціалу підприємства: Навч. посібник / Т.В. Калінеску, Ю.А. Романовська та ін. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2007. – 352 с.
7. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : учеб. пособ. / Маслов Е. В. ; [под ред. П. В. Шереметова]. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 312 с.
8. Бажан І. І. Трудовий потенціал України: формування та використання: Монографія / І. І. Бажан. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, ЛТД», 2006. – 144 с.
9. Виноградський М. Д. Управління персоналом: Навч. посіб. / М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська, О. М. Шкановаг – К. : ЦУЛ, 2006. – 504 с.
10. Добикіна О. К. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посіб. / О. К. Добикіна. – К. : Центр навч. Л-ри, 2007. – 347 с.
11. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб. / Н. С. Краснокутська. – К. : Центр навч. л-ри, 2005. – 352 с.
12. Рекуненко С.Н. Оценка трудового потенциала строительной организации / С. Н. Рекуненко // Вісник СевНТУ: зб. наук. пр. Вип. 130/2012. Серія: Економіка і фінанси. – Севастополь, 2012. – С. 191–196.
13. Гуменюк М.М. Методологические аспекты оценки трудового потенциала предприятия в условиях инновационной экономики / М. М. Гуменюк // Всеукраїнський науково-виробничий журнал Підприємство і менеджмент. – 2011. –№ 2. – С. 65–68.

**Olena Kharun**

*Khmelnytskyi National University*

### **Evaluation of the employment potential of industrial enterprises**

The aim of the paper is to study the components and indicators for assessing the employment potential of the company in a market economy.

The system of indicators characterizing the employment potential of the enterprise is defined as an open system, which is a set of interrelated elements that give a comprehensive description of the labor component of the resource potential of the entity Systematized evaluation indexes of labor potential employees, officers and specialists of industrial enterprises.

Author determined the perceptions of an innovative component that determine the rate of innovation and the rate of innovation activity.

In summary, coefficient proposed method for analyzing the employment potential to set the level of capacity and offer management solutions for its further development.

**employment potential, assessment of employment potential, performance, enterprise**

Одержано 10.04.14