

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ВИМІРЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто зміст, напрями та інструментарій оцінювання трудового потенціалу підприємства. На основі з'ясування сутності оцінювання трудового потенціалу визначено його ключові напрями за рівнем агрегованості та об'єктом аналізу. Досліджено класифікацію показників, що застосовуються для вимірювання, з прив'язкою їх до підходів оцінювання. Проаналізовано поділ показників за швидкістю зміни та одиницями вимірювання, базою зіставлення, рівнем узагальнення. Проведено аналіз етапів оцінювання трудового потенціалу підприємства.

Ключові слова: трудовий потенціал підприємства, компоненти трудового потенціалу підприємства, реалізація трудового потенціалу підприємства, оцінювання трудового потенціалу, критерії оцінювання, показники оцінювання.

ВСТУП

Постановка проблеми. Внаслідок впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища трудовий потенціал підприємства є змінною величиною, яка потребує вимірювання з метою застосування коригуючих заходів для досягнення стратегічних цілей господарської діяльності. У цьому контексті важливим є встановлення існуючого рівня трудового потенціалу та його необхідної величини, наявних відхилень між зазначеними показниками.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Сьогодні чималий інтерес у науковій спільноті викликають питання трудового потенціалу, йому присвячена чимала кількість досліджень. Увагу проблемам його вимірювання у своїх роботах приділили Алекперова Л. В., Ареф'єва О. В., Братішко Ю. С., Боровик М. В., Галаз Л. В., Драгініч Д. С., Дуда Т. С., Ільчук О. О., Мягких І. М., Миронова Л. Г., Попівняк С. В., Посилкіна О. В., Сідоренко В. В., Смолюк В. Л. У публікаціях названих авторів для позначення цього процесу використовують такі терміни, як «оцінка трудового потенціалу» [3, 11], «оцінка стану трудового потенціалу», «оцінка рівня трудового потенціалу» [1], «вартість трудового потенціалу» [2], «приведена вартість трудового потенціалу» [6, с. 172]. У названих роботах відображено єдиний процес – безпосередньо оцінювання або ж його результат. Не виключаючи можливості використання жодного із перелічених термінів, доцільно провести розмежування між окремими із зазначених понять.

Постановка завдання. Метою статті є з'ясування сутності оцінювання трудового потенціалу підприємства, можливих його напрямів та визначення необхідного теоретичного інструментарію.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

В першу чергу наголосимо на відмінності «оцінювання» як процесу, що передбачає встановлення, вимірювання величини чого-небудь та «оцінки» як результату визначення і аналізу якісних та кількісних характеристик керованого об'єкта чи процесу управління. Краснокутська Н.С. у своїй праці [7] слушно зауважила щодо некоректності вживання поняття «використання потенціалу» і обґрунтувала доцільність застосування терміну «реалізація потенціалу». Це пояснення у повній мірі правомірно інтерпретувати для трудового потенціалу, адже його потрібно розглядати не лише як ресурси, що використовуються у процесі господарської діяльності, а комплекс певних компетенцій, які можна тільки реалізувати.

Характеризуючи оцінювання трудового потенціалу підприємства (ТПП), пропонуємо виділяти напрями цього процесу залежно від об'єкта, що буде оцінюватись (рис. 1).

Нами запропоновано розрізнити за рівнем агрегованості вимірювання величини трудового потенціалу підприємства в цілому або ж окремих його компонентів. Також вважаємо за необхідне розмежувати оцінювання величини трудового потенціалу та міри його реалізації, адже вони будуть ґрунтуватись на відмінному інструментарії – критеріях та показниках.

Обраний підхід (витратний, порівняльний чи коефіцієнтний) до оцінювання трудового потенціалу підприємства в цілому чи окремих його компонентів диктуватиме вибір критеріїв та показників оцінки і навпаки, перелік встановлених критеріїв та показників обмежуватиме можливості вибору логіки та прийомів оцінювання. Показники, що використовуються при оцінюванні трудового потенціалу підприємства в цілому та окремих його складових групують на абсолютні і відносні [3], у розрахунках використовують часткові або інтегральні показники

© Скурська Валентина Анатоліївна, аспірант кафедри економіки підприємства та підприємництва Хмельницького національного університету, м. Хмельницький, тел. (097)4363638, e-mail: tol-valya@yandex.ru

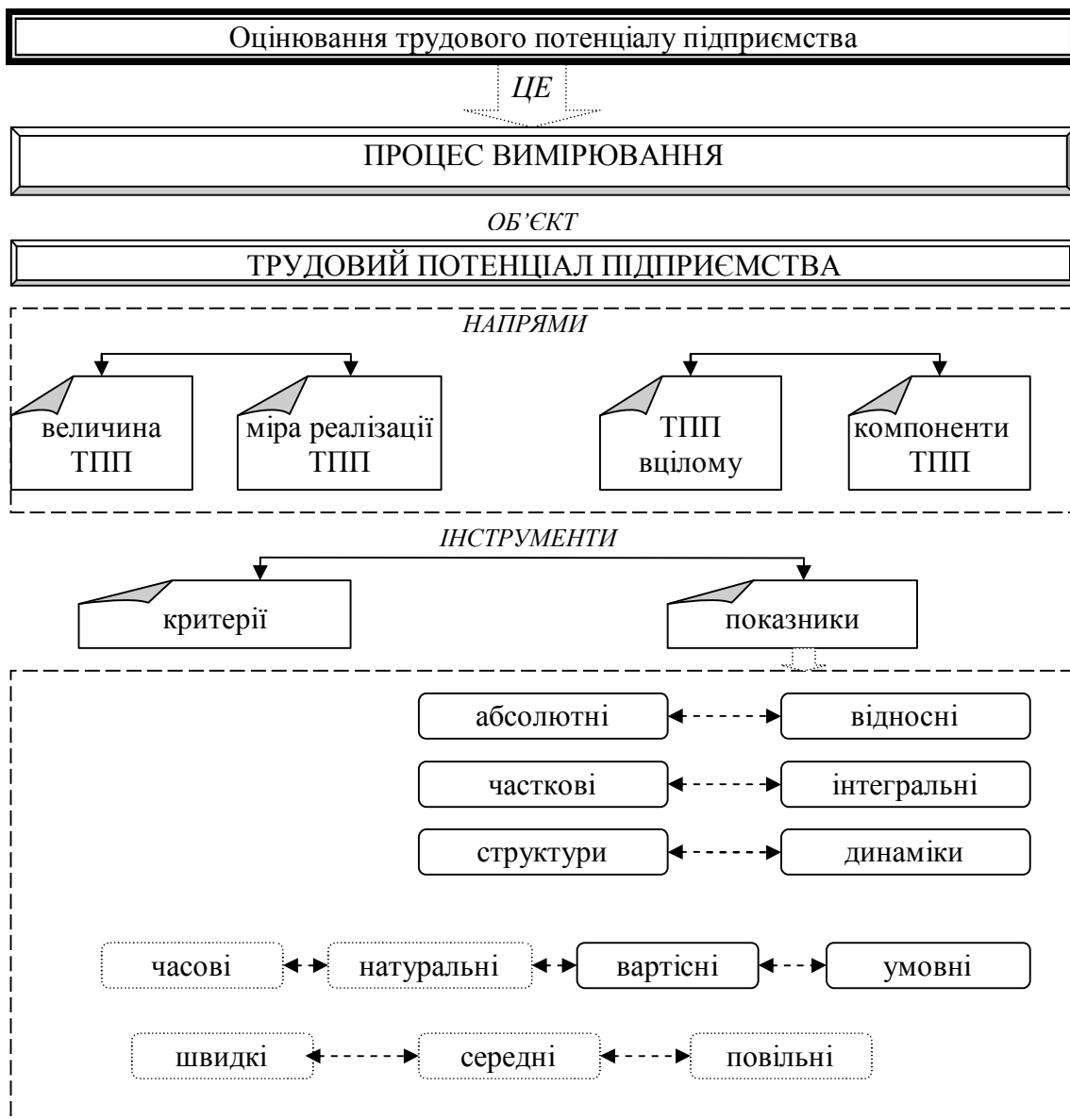


Рис. 1. Логічна модель оцінювання трудового потенціалу підприємства (розроблено автором)

Нетипове групування показників на три групи – швидкі, середні, повільні з точки зору можливої їх зміни для оцінювання за рейтинговим методом запропонувала Миронова Л.Г. [8, с. 235]. Погоджуючись із загальною логікою такого поділу, мусимо наголосити на певних неточностях. У першу чергу важливим для менеджменту є характер та швидкість реакції на зміни критеріїв, а не показників трудового потенціалу підприємства. Адже, вживаючи заходи, спрямовані на підвищення освітнього рівня персоналу, керівництво повинно враховувати наявність часового лагу між ними і результатами їх реалізації. При цьому освітній рівень – це критерій трудового потенціалу підприємства, який може бути виражений, наприклад, у питомій вазі працівників із вищою освітою в загальній чисельності усіх працівників. Тобто потрібно розмежовувати критерії, які швидко чи повільно піддаються управлінському впливу. Варто відмітити також, що доречніше вживати терміни еластичні та нееластичні.

Окрім зазначених класифікацій показників, що можуть бути використані при оцінюванні трудового потенціалу на підприємстві, пропонуємо відокремлювати показники структури та динаміки трудового потенціалу. Дещо інше трактування, на нашу думку, потрібно вкладати у поділ показників на абсолютні та відносні. Термін «абсолютний показник» використовують, наприклад, при вимірюванні чисельності працівників, а «відносний показник» – для характеристики питомої ваги окремих груп персоналу у структурі. Вартість трудового потенціалу або його розмір, виражені у будь-яких одиницях вимірювання, будуть, на нашу думку, абсолютними показниками. У той же час для аналізу ефективності використання трудового потенціалу як специфічного ресурсу використовуватимуться показники відносні, тобто ті, що передбачатимуть певне зіставлення. Із запропонованих у наукових публікаціях підходів до оцінювання витратний підхід буде базуватись

переважно на визначенні абсолютних показників, коефіцієнтний та порівняльний – на відносних.

Показники, що використовуються для оцінювання трудового потенціалу, можуть бути представлені у часових, натуральних, вартісних, умовних одиницях. Часові одиниці виміру базуються на використанні часових проміжків для характеристики рівня трудового потенціалу працівника чи підприємства. Натуральні одиниці виміру визначають трудовий потенціал на основі кількості генерованих і передбачуваних матеріальних економічних благ. Вартісний вимір трудового потенціалу дає змогу інтегрувати на цій основі всі фінансові витрати та результати від діяльності підприємства, але разом з цим передбачає врахування цілого спектра обмежень. Умовні одиниці виміру трудового потенціалу по своїй суті відображають суб'єктивні судження щодо природи та чинників, що визначають його розмір. До них відносять різноманітні синтетичні коефіцієнти, рейтинги, бальні оцінки тощо, які доцільно використовувати для оцінювання трудового потенціалу окремих працівників та вимірювання якісних критеріїв трудового потенціалу підприємства в цілому.

Керуючись метою проведення оцінювання та визначивши основні детермінанти цього процесу, тобто окресливши методичне підґрунтя, можна спроектувати процес, послідовність етапів оцінювання. Мінімальний перелік етапів процесу оцінювання запропоновано у роботі Дуди С. Т. та Попівняк С. В. [5], а саме: постановка мети оцінки трудового потенціалу та вибір пріоритетів; формування сукупності показників, що характеризують трудовий потенціал підприємства; формалізація показників, що характеризують трудовий потенціал підприємства. В продовження до наведених трьох етапів Боровик М. В. [3] додає такі етапи оцінювання ТПП: розроблення критеріїв оцінки показників, що характеризують трудовий потенціал підприємства; розрахунок інтегрального показника, що характеризує трудовий потенціал підприємства, розробка критеріїв оцінки інтегрального показника; ухвалення рішень, спрямованих на вибір напрямів розвитку трудового потенціалу підприємства.

Запропонований перелік етапів містить, на нашу думку, ряд неточностей. Зокрема автор після мети пропонує формувати перелік показників, за якими буде здійснюватись оцінка, упустивши момент встановлення критеріїв (якісних та кількісних), які потрібно виміряти за допомогою показників. Крім того, використовує термін «критерії оцінки показників», що за змістом фактично означає встановлення граничних значень показників. Доволі дискусійним є узагальнення результатів оцінювання з допомогою інтегрального показника. Щодо цього існують дві протилежні позиції у науковій літературі. Виділяючи у трудовому потенціалі підприємства дуже різноманітні складові, які до того ж потрібно оцінювати за відмінними за змістом характеристиками, вважаємо за доцільне використовувати сукупність часткових показників.

Це, на нашу думку, дозволить при управлінні трудовим потенціалом точніше спрямовувати зусилля на окремі проблемні сегменти (властивості чи характеристики) трудового потенціалу з метою їх коригування.

У роботі Сідоренко В. В. [10, с. 107] наведена послідовність етапів, що теж передбачає розрахунок інтегрального показника і проведення експертного оцінювання. Поряд із визначенням мети дослідження стану ТПП окремо йде визначення завдань дослідження цього стану (другий етап). На основі літературних джерел та виявлення показників оцінки стану ТПП формуються групи показників для оцінки і потім визначається склад показників з урахуванням забезпеченості інформаційними даними. Окремим блоком можна виділити етапи, що стосуються залучення експертів: формування експертної групи, проведення експертного опитування, визначення погодженості думок експертів. На основі отриманих результатів автор пропонує здійснювати розрахунок інтегрального показника та його динаміки для досліджуваних підприємств. На завершення дослідження розроблення заходів щодо формування та збереження ТПП. Цей підхід має певну обмеженість: в основі експертні оцінки, використання інтегрального показника.

Більш детально та ґрунтовно послідовність проведення оцінки трудового потенціалу наведено у роботі [9]. Виділені в цій праці дев'ять етапів змістовно перегукуються із наведеними вище, але мають деякі переваги: враховано необхідність перевірки показників на наявність кореляційного зв'язку при їх відборі; передбачено можливість встановлення вагомості для часткових показників при узагальненні в комплексному показнику; окремо виділено оцінювання комплексності (збалансованості) складових трудового потенціалу та розрахунок коефіцієнта синергізму.

Серед упущень або неточностей, які, на нашу думку, мають місце у зазначеному підході, можна виділити відсутність етапу оцінювання, що передбачає виділення критеріїв для оцінки складових та неточність у вживанні таких понять, як «показник», «критерії показника». Крім того, автори виділяють у окремий блок визначення методу оцінки, але у подальшому практично наводять розрахунок за обраним методом.

Галаз Л. В. дослідила більш детально послідовність дій щодо формування системи показників, що характеризують діяльність підприємства, із виділенням мети розроблення системи показників [4, с. 180]. Незважаючи на комплексність названої роботи, висвітлення ключових методологічних моментів (принципів, підходів, вимог) до розробки системи показників, потрібно відмітити певну неточність у наведених етапах. Так, першим етапом зазначено «визначення мети обґрунтування системи», а після цього пропонується етап «визначення поняття трудовий потенціал» [4, с. 180]. Оскільки об'єктом оцінювання є трудовий потенціал підприємства, а система показників характеризує інструменти оцінювання, то

закономірно спочатку з'ясувати, що оцінюємо, а вже потім те, яким чином це буде здійснюватись.

ВИСНОВКИ

Таким чином, вимірювання трудового потенціалу підприємства передбачає оцінювання рівня його реалізації, а не використання. Окремими напрямками цього процесу є розрахунок величини трудового потенціалу підприємства та міри його реалізації, які ґрунтуються на абсолютних та

відносних показниках. Керуючись метою проведення оцінювання та визначивши основні детермінанти цього процесу, тобто окресливши методичне підґрунтя, можна спроектувати процес. Встановлення обов'язкових етапів оцінювання трудового потенціалу підприємства є завданням подальших наукових досліджень. Отримані результати є необхідною умовою якісного управління формуванням та використанням трудового потенціалу на мотиваційних засадах.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алекперова Л. В. Методи та критерії оцінки ТП промислових підприємств / Л. В. Алекперова // Інноваційна економіка. – 2012. – Вип. 12 (38) – С. 174-177.
2. Ареф'єва О. В. Перспективні напрями розвитку трудового потенціалу в системі споживчої кооперації / О. В. Ареф'єва, І. М. Мягких // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №12 (102). – С. 147-153.
3. Боровик М. В. Особливості оцінки трудового потенціалу підприємства / М. В. Боровик // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – Т. 4, № 6. – С. 257-259.
4. Галаз Л. В. Підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / Л. В. Галаз. – Режим доступу : <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/20308/1/36-178-184.pdf>
5. Дуда Т. С. Трудовий потенціал підприємства: оцінювання та засоби підвищення ефективності використання / Т. С. Дуда, С. В. Попівняк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.3. – С. 370-375.
6. Ільчук О. О. Вдосконалення оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємства як передумова оптимального управління ним / О.О. Ільчук, Д.С. Драгініч // Науковий вісник НЛТУ України. – 2012. – Вип. 22.1. – С.170-175.
7. Краснокутська Н. С. Методологічні основи оцінювання реалізації потенціалу підприємства / Н. С. Краснокутська // Академічний огляд. – 2010. – № 1. – С. 67-72.
8. Миронова Л. Г. Оцінювання стимулювального впливу рейтингового управління на розвиток трудового потенціалу підприємства / Л. Г. Миронова // Економічний простір. – 2011. – № 53. – С. 234-240.
9. Посилкіна О. В. Методика інтегральної оцінки трудового потенціалу фармацевтичних підприємств [Електронний ресурс] / О.В. Посилкіна, Ю.С. Братішко. – Режим доступу : http://posilkina.at.ua/ld/0/13_Jmy.pdf
10. Сідоренко В. В. Інтегральна оцінка трудового потенціалу машинобудівних підприємств / В.В. Сідоренко // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – Т. 1, № 5. – С. 106-110.
11. Смолюк В. Л. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства: автореф. дис. канд. екон. наук : 08.00.04 / В. Л. Смолюк ; Харк. нац. екон. ун-т. – Х. : [б. в.], 2008. – 19 с.

Одержано 10.04.2014 р.