

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКА ПІДПРИЄМСТВА

Для забезпечення високого рівня конкурентоспроможності продукції та отримання прибутку, підприємству необхідно вчасно проводити об'єктивну оцінку та аналіз використання людського фактора виробництва. Визначення реального стану трудового потенціалу підприємства дозволить керівникам формувати ефективну стратегію управління персоналом та успішно її реалізовувати. Оскільки категорія "трудова спроможність" є складною і неоднозначною, то для її визначення пропонується система показників, які можуть дати ґрунтовну характеристику всім найважливішим складовим.

Ключові слова: *трудова спроможність, система показників трудового потенціалу, оцінювання трудового потенціалу працівника.*

Для обеспечения высокого уровня конкурентоспособности продукции и получения прибыли, предприятию необходимо своевременно проводить объективную оценку и анализ использования человеческого фактора производства. Определение реального состояния трудового потенциала предприятия позволит руководителям формировать эффективную стратегию управления персоналом и успешно ее реализовывать. Поскольку категория "трудовая способность" является сложной и неоднозначной, то для ее определения предлагается система показателей, которые могут дать полную характеристику всем наиболее важным составляющим.

Ключевые слова: *трудовой потенциал, система показателей трудового потенциала, оценка трудового потенциала работника.*

To ensure a high level of competitiveness and profit, the company must promptly conduct an objective assessment and analysis of the human factor of production. Determining the actual state of the labor potential of the enterprise will allow managers to form an effective strategy for human resources management and successfully implement it. Since the category "labor capacity" is a complex and ambiguous, then its definition proposed system of indicators that can give the most complete description of all components.

Key words: *labor potential, system performance of the labor potential.*

Постановка проблеми. Оцінювання трудового потенціалу працівника підприємства є відповідальним процесом, впродовж якого визначаються стратегічні можливості ефективного використання людського фактора виробництва. Революційні зміни, які відбуваються у технології виробництва та організації праці, висувають принципово нові вимоги до трудового потенціалу працівника, тому при його визначенні необхідно враховувати вплив багатьох компонентів, які іноді доволі проблематично виявити і чисельно виміряти. Зважаючи на це для об'єктивного оцінювання потрібно застосувати систему показників, здатну найбільш повно відобразити величину трудового потенціалу працівника підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Результати досліджень теоретичних та практичних аспектів оцінювання трудового потенціалу підприємства знайшли своє відображення у роботах вітчизняних та зарубіжних вчених, таких як К. Андреев, О.Апостолов, Л. Бляхман, В. Бичин, Б. Генкін, О. Захарова, Р. Колосова, Ю. Одегов, А. Островська, Е. Полякова, В. Пономаренко та ін. [1-8]. Зокрема, Р. Колосова вважає, що трудовий потенціал вимірюється витратами живої праці [2]; Апостолов О.П., Бляхман Л.С. і Гендлер Г.Х. розглядають цю категорію як сукупність здібностей і нахилів людини, здобутих знань, навичок, вмінь, фізичних параметрів та інших якостей, які визначають її працездатність[3]; Одегов Ю.Г., Бичин В.Б. і Андреев К.Л. під трудовим потенціалом розуміють інтегральну характеристику сукупної здатності до праці [4]. Цікавим є підхід до визначення даної категорії Б.М. Генкіним, який у своїх працях виділяє вісім компонентів трудового потенціалу: здоров'я, моральність і вміння працювати в колективі, активність, творчий потенціал, організованість, освіту, професіоналізм, ресурси робочого часу [5].

На думку зазначених вчених трудовий потенціал потрібно розглядати як складну багатоструктурну систему, виділяючи при цьому три основні його складові: соціально-особистісну, кадрову та організаційну. Такий підхід до класифікації показників трудового потенціалу дозволяє одержати систематизацію його

категорій та ознак, проте деякі важливі характеристики, такі як моральні цінності, творчість, сумлінність, креативність, відповідальність, умотивованість та інші доволі важко визначити та формалізувати.

Як зазначає Полякова Е. І., можливості будь-якого підприємства здебільшого залежать від наявності ресурсів і резервів (економічних, соціальних), не залучених у виробництво. Потенціал підприємства визначається не тільки і не стільки наявними можливостями, але й навичками різних категорій персоналу до його використання [8]. Тому завдання визначення трудового потенціалу працівника набирає особливої ваги в нинішніх умовах господарювання для прийняття ефективних управлінських рішень з метою подолання кризових явищ та підвищення економічної безпеки підприємства.

Формулювання цілей статті. Розглянувши підходи науковців щодо виділення показників трудового потенціалу працівника можна зробити висновки про те, що у них немає чіткого розмежування здібностей вроджених та набутих в процесі виховання та навчання; відсутній поділ на об'єктивні та суб'єктивні показники; ефективність праці працівника залежить не тільки від індивідуальних здібностей, але й від можливостей реалізувати їх.

Звідси випливає, що визначення трудового потенціалу працівника має сенс лише при розгляді людини в системі підприємства, оскільки тільки в процесі праці проявляються взаємовідносини працівника і виробничої системи, яка визначає умови праці. Тому метою статті є розробка системи показників, що характеризують трудовий потенціал, яка врахувала б зазначені вище аспекти та найбільш повно віддзеркалила реальний стан трудового потенціалу підприємства.

Виклад основного матеріалу. Формування на будь-якому підприємстві діючої системи оцінювання та аналізування трудового потенціалу є складним і тривалим процесом, адже при дослідженні наявних та потенційних можливостей персоналу слід враховувати не лише реалізовані в процесі праці особистісні показники (знання, вміння, здібності тощо), але й потенційні внутрішні приховані резерви, які не були реалізовані в процесі трудової діяльності через відсутність певних об'єктивних чи суб'єктивних причин (недоліки в організуванні виробничих процесів, відсутність відповідної техніко-технологічної бази, недостатнє мотиваційне заохочення, несприятливий психологічний клімат у колективі тощо). Трудовий потенціал кожного конкретного працівника підприємства вносить певний вклад в досягнення загальних цілей організації, що веде до зростання конкурентоспроможності товарів чи послуг, і як наслідок – до зростання конкурентоспроможності підприємства.

У основі трудового потенціалу організації стоїть потенціал працівника, який визначає його здатність до праці певного змісту і складності, глибину і різнобічність його загальних і спеціальних знань, виробничого досвіду, з одного боку, і здатність удосконалюватися в процесі праці, вирішувати нові завдання, що виникають в результаті змін у виробництві, – з іншого боку. Трудовий потенціал особистості фактично виростає за рахунок якісного вдосконалення професійних можливостей людини.

З точки зору управління якістю праці основу характеристик трудового потенціалу складають такі групи:

- економічна (складність праці, кваліфікація працівника, галузева належність, умови праці, трудовий стаж);
- особова (дисциплінованість, наявність навичок, сумлінність, оперативність, творча активність);
- організаційно-технічна (привабливість праці, технічне оснащення, рівень організації виробництва, раціональна організація праці);
- соціально-культурна (колективізм, соціальна активність, загально-культурний і моральний розвиток).

Ці компоненти однаковою мірою можуть належати трудовому потенціалу підприємства чи працівника. Залежно від об'єкту дослідження вони наповнюються іншими характеристиками, а, відтак, різними показниками.

Зміст трудового потенціалу працівника розкриває, з одного боку, можливості участі працівника у суспільно-корисній діяльності як специфічного виробничого ресурсу, а з іншого – характеристику його здібностей, придатності і підготовленості до виконання робіт певного виду і якості, відношення до праці, можливості і готовності працювати з повною віддачею сил і здібностей.

Компонентами трудового потенціалу людини вважаються здоров'я, моральність і уміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу.

Творчий потенціал людини в найзагальнішому сенсі означає його здатність до створення духовних і матеріальних цінностей, прийняття нестандартних рішень, які можуть принести очікуваний економічний ефект. Здатність колективу до новаторства формує творча складова трудового потенціалу кожного працівника.

Специфіка трудового потенціалу працівника полягає в тому, що його використання пов'язане не лише з професійно-кваліфікаційними характеристиками, а також досвідом, рівнем культури, виховання, статеві-віковими відмінностями. Відповідно і параметри трудового потенціалу працівника пропонується поділяти на цілий ряд груп характеристик (табл. 1).

Групи характеристик трудового потенціалу працівника

№ п/п	Складові трудового потенціалу працівника	Змістове наповнення
1.	Психофізіологічна	<ul style="list-style-type: none"> • здоров'я; • вік; • витривалість; • працездатність
2.	Освітня	<ul style="list-style-type: none"> • освіта; • знання; • інтелектуальні та пізнавальні здібності; • здатність до самонавчання
3.	Кваліфікаційна	<ul style="list-style-type: none"> • професійні знання; • уміння; • навички; • досвід; • професійна компетентність
4.	Моральна	<ul style="list-style-type: none"> • моральні цінності; • сумлінність; • відповідальність
5.	Комунікативна	<ul style="list-style-type: none"> • здатність до співпраці, взаємодії; • колективізм; • організованість; • психологічна сумісність
6.	Творча	<ul style="list-style-type: none"> • креативні здібності; • творчі нахили; • інтуїція; • сприйняття інновацій
7.	Мотиваційна	<ul style="list-style-type: none"> • умотивованість; • бажання працювати; • відношення до матеріальних благ

За допомогою наведеної системи показників можна одержати інформацію про стан трудового потенціалу кожного працівника, а також колективу підприємства в цілому.

Завдання оцінювання трудового потенціалу працівника полягає у виявленні його потенційних можливостей, мірі використання цього потенціалу, відповідності трудового потенціалу працівника займаній посаді або його готовності обійняти конкретну посаду, в тому щоб охарактеризувати ефективність його трудової діяльності, а отже, і цінність працівника для підприємства. Крім того, необхідно відмітити, що потенціал працівника не є постійною величиною, він може зростати, і навпаки зменшуватися. З одного боку, можливе збільшення можливостей працівника у міру засвоєння нових знань і навичок, з іншого – вони можуть знижуватися у зв'язку з погіршенням здоров'я, нерационального режиму і так далі. В цілому організаційні умови можуть як сприяти розкриттю і реалізації потенціалу працівників, так і стримувати їх. Таким чином, можна констатувати, що в процесі оцінювання визначальне значення мають не абсолютні показники трудового потенціалу, а спосіб використання його окремих елементів.

Узагальнену оцінку факторів, що впливають на працездатність працівника у процесі його виробничої діяльності можна здійснити шляхом проведення атестації робочих місць. При цьому результати такої діяльності відображають рівень використання трудового потенціалу фахівця. Розрахунок є доволі складним завданням, оскільки потрібно враховувати цілий ряд якісних та кількісних чинників, які важко отримати. На практиці застосовуються наступні методи виміру особистого потенціалу працівника :

- кількісна оцінка, що використовується при визначенні таких характеристик як стать, вік, стаж, рівень освіти, стан здоров'я;
- бальна оцінка, що характеризує такі показники як професійно-кваліфікаційна підготовка працівника, його інтелектуальний, творчий, інноваційний потенціал.

Ряд початкових показників можна отримати з форм офіційної статистичної звітності підприємств: форма №6-ПВ “Звіт про кількість працівників, їх якісний склад та професійне навчання ”; форма №1-ПВ “Звіт з праці ”; форма №3-ПВ “Звіт про використання робочого часу”. При цьому не усі форми офіційної звітності містять необхідні для розрахунків дані, що зумовлює необхідність удосконалення системи інформації, що формується на підприємстві. Особисті картки по обліку кадрів, що заповнюються при прийомі на роботу, також служать інформаційним джерелом для формування статевовікової структури працівників у рамках оцінки показників, що характеризують трудовий потенціал підприємства.

Висновки. Таким чином, система показників трудового потенціалу – це не просто сума компонент, але й зв'язки, взаємодії, що виникають між ними в процесі залучення особистості до трудового процесу. При цьому важливе значення має обґрунтована диференціація оцінюваних параметрів трудового потенціалу.

У сучасних умовах раціональне використання трудового потенціалу підприємства розглядається як базовий елемент забезпечення конкурентоздатної позиції на ринку. У зв'язку з цим набуває особливої ваги знання реального стану трудового потенціалу підприємства, що дозволить керівникам об'єктивно оцінювати можливості у сфері використання трудових ресурсів, формувати стратегію управління персоналом, адекватну загальній стратегії організації. З іншого боку, співвідношення величини трудового потенціалу з кінцевими результатами його функціонування дозволить комплексно оцінити ступінь використання робочої сили, допоможе визначити напрямки оптимізації структури трудового потенціалу і шляхи його подальшого нарощування і удосконалення.

При проведенні оцінювання трудового потенціалу потрібно брати до уваги наступні правила: не надавати переваги якомусь одному показнику чи групі показників, оскільки це може призвести до нехтування іншими, не менш важливими характеристиками; визначити необхідну і достатню кількість показників для охоплення всіх суттєвих сторін діяльності, які водночас не перевантажували б та не ускладнювали б сам процес оцінювання.

Наведена система показників трудового потенціалу підприємства може стати основою для розрахунку інтегрального показника, який здатний відображати поточні і майбутні можливості персоналу, що можуть трансформуватись у певні економічні блага, які відповідають цілям підприємства. Такий показник дозволить об'єднати кількісні та якісні компоненти з характеристиками умов реалізації трудового потенціалу. У подальших дослідженнях планується обґрунтування інтегрального показника та розробка методики його застосування.

Література:

1. Захарова О. В., Островська А. О. Система показників трудового потенціалу промислового підприємства // *Наукові праці Донецького державного технічного університету. Серія економічна. Випуск 101 – 1.* – Донецьк, ДонТУ, 2005;
2. Колосова Р. П. Трудовой потенциал промышленности. – М.: Изд-во МГУ, 1987 – 164 с.;
3. Управление трудовыми ресурсами: справочное пособие/ Апостолов О. П., Бляхман Л. С., Гендлер Г. Х. – М.: Экономика, 1987 г.;
4. Одегов Ю. Г., Бычин В. Б., Андреев К. Л. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования. – Саратов, изд-во Саратовск. ун-та, 1991. – 172 с.;
5. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. – М.: НОРМА – ИНФРА-М, 1998. -384 с.;
6. Одегов Ю. Г., Карташова Л. В. Управление персоналом: оценка эффективности. – М.: Издательство “Экзамен”, 2002. – 256 с.;
7. Пономаренко В. С. Стратегічне управління підприємством. –Х.: Основа, 1999. – 620 с.;
8. Полякова Е. І. Управління посиленням економічної безпеки підприємства за функціональною складовою – соціальний потенціал // *Наукові праці Донецького державного технічного університету. Серія: економічна. Випуск 333 -1.* – Донецьк, ДонТУ, 2008;
9. Сто термінів і понять соціально-трудової сфери: Енциклопедичний словник / За заг. ред. С. В. Мельника. – Луганськ: ТОВ “Віртуальна реальність”, 2005. – 220 с.