

УДК 005.96:005.336-027.236

А. В. Череп,
 д. е. н., професор, ДВНЗ "Запорізький національний університет"
 І. М. Дашко,
 викладач кафедри обліку та менеджменту,
 Криворізький факультет ДВНЗ "Запорізький національний університет"

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

У статті досліджено методичні підходи основних показників ефективності використання трудового потенціалу підприємств. Встановлено, що найоб'єктивнішим та найадекватнішим критерієм оцінки потенціалу підприємств є їх ринкова вартість.

In the article investigational methodical approaches of basic indexes of efficiency of the use of labour potential of enterprises. It was well-proven that nayobektivnishim and nayadekvatni- the sbim criterion of estimation of potential of enterprises is them market value.

Ключові слова: потенціал, ринкова вартість, оціночна методологія, ресурси, процеси, витрати, чинники, діагностика, інфраструктура.

Key words: potential, market value, evaluation methodology, resources, processes, charges, factors, diagnostics, infrastructure.

ВСТУП

На даний момент підвищення оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємств потребує глибоких змін у розробці й реалізації кадрової політики на всіх рівнях і, на цій основі, пошуку резервів і факторів економії праці, обґрунтування реальних шляхів активізації людського фактору тощо.

Отже, постановка проблеми, її теоретичне і практичне значення, недостатнє вивчення з позицій сучасних умов розвитку національної економіки на основі ринкових відносин зумовили вибір теми дослідження.

Зазначена проблематика не є новою і притаманна не тільки українським підприємствам, а й зарубіжним. На жаль, у вітчизняній спеціальній науковій літературі явно недостатньо розробок у цій галузі. Як показав аналіз, питання підвищення ефективності виробництва у зв'язку з поліпшенням використання людського фактора розглядалось у працях російських вчених-економістів: Г.С. Вечканової, М.А. Горелова, І.С. Маслової, а також українських: П.П. Борщевського, Ю.М. Краснова, Г.С. Фтомова.

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧІ

Дослідження будь-яких нових економічних явищ, а особливо феноменів складної природи, потребує використання всього методологічного інструментарію досліджень, напрацьованого досвідом різних поколінь. Не є винятком і

потенціал підприємства як загальна характеристика його сукупних господарських можливостей щодо поточного функціонування та стабільного розвитку.

РЕЗУЛЬТАТИ

Класифікацію методів оцінки можна провести відповідно до різних ознак залежно від типів зв'язків ресурсів, процесів та отриманих результатів. Якщо оцінка проводиться з позицій ефективності понесення витрат на формування трудового потенціалу підприємства, то очевидно, що його вартість оцінюється по-стфактум. Коли враховується тільки теперішня ситуація, яка склалася на ринку у певному регіоні, то можна стверджувати лише про можливість використання поточної оцінки вартості об'єктів. У тому разі, коли визначають майбутню корисність від використання трудового потенціалу підприємства, тобто обчислюють розмір чистого потоку капіталу, що буде отриманий інвестором-власником від трудових ресурсів, очевидно, що можлива вартість розраховується аналітиком апіорно. Відповідно до цього з усієї різноманітності методів визначення вартості потенціалу виокремлюють три традиційні підходи: витратний, порівняльний та результатний (дохідний).

Методологія оцінки дає можливість установити, як працює підприємство, чи досягаються

поставлені цілі, які зміни та удосконалення в процесі управління впливають на повноту використання потенціалу підприємства та його ефективність.

Ефективність трудового потенціалу визначається, виходячи з поставлених цілей як функція досягнутих результатів і витрачених на це ресурсів. Щодо трудового потенціалу підприємства, то ефективність його використання можна представити як співвідношення результату, що характеризує ступінь досягнення мети (економічної, соціальної) до кількості і якості реалізованих здібностей персоналу з його досягненнями.

Причому ефективність використання трудового потенціалу необхідно розглядати в двох площинах: поперше, як ефективність роботи безпосередньо персоналу підприємства; по-друге, з позицій ефективності управління формуванням і реалізацією трудового потенціалу [1, с. 102—104].

Для оцінки таких характеристик, як соціально-психологічний клімат в колективі, рівень задоволеності працею, привабливість праці, використовується, як правило, анкетне опитування робітників підприємства (підрозділу), за результатами обробки якого надається бальна оцінка тій чи іншій якійсь характеристиці.

У загальній класифікації методів вартісної оцінки трудового потенціалу підприємства, що можуть бути використані для оцінки відповідних можливостей його використання, можливо використовувати всі три вищенаведені методики [3].

Стисло економічну суть трьох указаних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства, з огляду на необхідність врахування можливостей його ефективного використання, можна пояснити так:

Таблиця 1. Показники стану і ефективності використання трудового потенціалу на підприємстві

Показники	Формули для розрахунку	Умовні позначення
1. Показники стану трудового потенціалу		
1.1. Середньооблікова чисельність	$Ч_{сп} = Ч_{поч} + \frac{Ч_{пр} * Д_{відпр}}{Дк} - \frac{Ч_{зв} * (Дк - Д_{відпр})}{Дк}$	Ч _{поч} – чисельність робітників на початок періоду, осіб; Ч _{пр} – чисельність прийнятих робітників, осіб; Д _{відпр} – кількість відпрацьованих днів, днів; Дк – кількість календарних днів, днів; Ч _{зв} – чисельність робітників у звітному періоді, осіб;
1.2. Коефіцієнт плинності кадрів	$K_{пл} = \frac{Ч_{виб}}{Ч_{сп}}$ $K_{пл} = (Ч_{пр} - Ч_{виб}) / Ч_{поч}$	Ч _{виб} – кількість вибувтих працівників, осіб; Ч _{сп} – середня чисельність персоналу за період;
1.3. Коефіцієнт обороту по прийому	$K_{пр} = Ч_{пр} / Ч_{к}$	Ч _{пр} – кількість прийнятих робітників, осіб; Ч _к – кількість календарних днів, днів;
1.4. Коефіцієнт обороту по вибуттю	$K_{зв} = Ч_{зв} / Ч_{н}$	Ч _{зв} – чисельність робітників у звітному періоді, осіб; Ч _н – кількість вибувтих працівників, осіб;
1.5. Коефіцієнт загального обороту	$K_{заг} = K_{пр} + K_{виб}$	Ч _{виб} – кількість вибувтих працівників, осіб;
1.6. Коефіцієнт постійності кадрів	$K_{пос} = Ч_{р} / Ч_{сп}$	Ч _р – середня чисельність персоналу за період;
1.7. Коефіцієнт співвідношення основного і допоміжного персоналу	$K_{осн-доп} = Ч_{осн} / Ч_{доп}$	Ч _{осн} – чисельність робітників на кінець періоду, осіб; Ч _{доп} – чисельність допоміжного персоналу, осіб;
1.8. Коефіцієнт співвідношення висококваліфікованих і кваліфікованих працівників	$K_{квал} = Ч_{спкв} / Ч_{спр}$	Ч _{спкв} – чисельність висококваліфікованих працівників, осіб; Ч _{спр} – чисельність кваліфікованих працівників, осіб;
1.9. Зміна робочих місць	$\Delta QPM = QPM_{к} - QPM_{поч}$	QPM _к – кількість робочих місць на кінець періоду, осіб; QPM _{поч} – кількість робочих місць на початок періоду, осіб;
1.10. Коефіцієнт еластичності робітників в залежності від товарообігу	$K_{ел} = \frac{(Ч_{зв} - Ч_{мин}) / Ч_{мин}}{(Т_{зв} - Т_{мин}) / Т_{мин}}$	Ч _{зв} – чисельність робітників у звітному і минулому періоді відповідно, тис. грн. Ч _{мин} – чисельність робітників у минулому році, осіб; Т _{зв} , Т _{мин} – товарообіг у звітному і минулому періоді відповідно, тис. грн.
2. Показники ефективності використання трудового потенціалу		
2.1. Продуктивність праці	$ПП = T / Ч_{сп}$	T – товарообіг підприємства, тис. грн.; Ч _{сп} – середня чисельність персоналу за період, осіб;
2.2. Трудомісткість товарів	$TM = 1 / ПП$	ПП – продуктивність праці, тис. грн./осіб;
2.3. Індекс продуктивності праці	$I_{пп} = (100 \pm \Delta ПП) / 100$	ΔПП – темп зміни продуктивності праці, %;
2.4. Індекс трудомісткості продукції	$I_{тм} = (100 \pm \Delta TM) / 100$	ΔTM – темп зміни трудомісткості праці, %.
2.5. Приріст продуктивності праці за рахунок впливу економічної чисельності	$\Delta ПП = (\Delta Ч * 100) / (Чб - \Delta Ч)$	Чб – чисельність персоналу на початок періоду, осіб; ΔЧ – зміна чисельності персоналу за період, осіб;

— витратний (майновий) — визначає вартість трудового потенціалу підприємства за сумою витрат на його формування та використання;

— порівняльний (ринковий) — визначає вартість на базі зіставлення з аналогами, що вже були об'єктами ринкових угод;

— результатний (дохідний) — оцінює вартість трудового потенціалу підприємства на засаді величини чистого потоку позитивних результатів від його використання.

Слід зазначити, що кожен з указаних підходів реалізується за допомогою специфічних

методик, які залежать від об'єкта оцінки. Особливості кожної такої модифікації базових концепцій досліджено у багатьох наукових працях [4, с. 95—98].

Досить поширеною можна вважати коефіцієнтну методику оцінки трудового потенціалу підприємства, яка за своєю суттю є гібридом витратних та порівняльних підходів до оцінки. Всі коефіцієнти даної методики інтегруються у такі групи:

- показники професійної компетентності;
- показники творчої активності;
- показники кількості, якості та оперативності виконаних робіт;
- показники трудової дисципліни;
- показники колективної роботи тощо [4, с. 216].

Слід також приділити відповідну увагу чинникам, що формують вартість трудового потенціалу підприємства та соціально-організаційної системи підприємства, а значить і його потенціал. Сукупність їх доцільно подати у вигляді трирівневої ієрархічної системи.

Методологічною основою визначення трудового потенціалу підприємства є визначення співвідношення результату з масою ресурсу, що використаний для його досягнення.

При оцінці стану і ефективності трудового потенціалу на підприємстві використовують показники, які зазначені у табл. 1 [2, с. 85—89].

Очевидно, що існування значної кількості критеріїв ефективності використання трудового потенціалу зумовлює необхідність застосування комплексного підходу для його оцінки з позицій значимості кінцевих результатів діяльності підприємства, продуктивності та якості праці і організації роботи персоналу як соціальної системи [5].

Залежно від методології оцінки аналіз названих чинників проводиться з різних позицій. Так, у разі визначення вартості потенціалу витратними методами основна увага приділяється витратним чинникам, не дивлячись на те, що беруться до уваги і чинники оточення та (частково) функціональні характеристики об'єкта. За оцінки потенціалу порівняльними методами основна увага приділяється чинникам оточення та функціональним особливостям, а результати використання об'єкта та витрати на їх досягнення мають другорядний (допоміжний) характер. І нарешті, за визначення вартості потенціалу згідно з результатною концепцією найбільшого значення набувають саме результати використання трудового потенціалу підприємства, а функціональні характеристики та чинники оточення мають допоміжний характер [4, с. 95—98].

Отже, з вищенаведеного можна сказати, що недосконалість науково-прикладних розробок у сфері оцінки трудового потенціалу підприємства не дає змоги визначити хоча б кілька альтернативних методик, які створили б основу для подальшого вирішення цього складного, проблемного завдання.

ВИСНОВКИ

Таким чином, виходячи з вищесказаного, можна сказати, що ефективність трудового потенціалу підприємства — це величина можливої участі робітників у виробництві з урахуванням психологічних заходів щодо збалансованого розвитку економіки підприємства, особливостей, рівня професійних знань та отриманого досвіду. Якщо визначати його величини, то необхідно правильно обирати показник вимірювання, що сприятиме ринковому розумінню даної категорії тощо.

Розглянуті основні методологічні підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства, що має будуватися на основі економічних оцінок здібностей людей, створювати певний дохід. Чим вища індивідуальна продуктивність праці робітника і триваліший період його діяльності, тим більший він приносить дохід і є більшою цінністю для підприємства.

У загальному вигляді методологію оцінки трудового потенціалу підприємства можна подати як послідовність наступних дій: формування категорій, розробка показників, установлення критерію порівняння, вибір способи оцінки, одержання результату оцінки.

Література:

1. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навчальний посібник. — К.: Центр навчальної літератури, 2007. — 352 с.
 2. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: навч. посібник. — К.: Кондор, 2008. — 224 с.
 3. Синиця Т.В. Формування та використання трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.lib.ua-ru.net/inode/39476.html>
 4. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.Т. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник. — Вид. 2-ге, без змін. — К.: КНЕУ, 2006. — 316 с.
 5. Чернега І.І. Проблеми ефективності використання трудового потенціалу [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://udau.edu.ua/library>
- Стаття надійшла до редакції 21.06.2012 р.*