

О. Є. Галан,

здобувач кафедри економіки підприємства, Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля

МЕТОДИКА ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

O. Galan,

Graduate student, Dnipropetrovs'k Alfred Nobel University, c. Dnipropetrovs'k

METHOD OF ENTERPRISES LABOR POTENTIAL ASSESSMENT

У статті розглянуто підхід до оцінки потужності трудового потенціалу. Наведено переваги та недоліки кваліметричної моделі оцінки трудового потенціалу підприємства. Доведено, що кваліметрична оцінка дає можливість формалізувати прийняття управлінських рішень там, де раніше використовувались лише інтуїтивні підходи або якісні характеристики, залежні від суб'єкта — генератора таких характеристик.

Розглянуто основні принципи побудови моделі кваліметричної оцінки трудового потенціалу.

Доведено, що важливим завданням оцінки трудового потенціалу є можливість не тільки кількісно визначити показник трудового потенціалу підприємства, але й зіставити його з фактичними результатами діяльності підприємства та результатами кваліметричної оцінки персоналу.

Запропоновано методику оцінки рівня трудового потенціалу та ефективності його використання з врахуванням витрат, які здійснюються на підприємстві, для його розширеного відтворення. Такий підхід може бути покладений в основу системи управління трудовим потенціалом на промислових підприємствах.

Проведено класифікацію витрат підприємства, які спрямовані на формування, підтримання та використання трудового потенціалу.

Наведено формулу вартісної оцінки трудового потенціалу для конкретного підприємства.

In the article it is dealt with an approach to labor potential estimation power. There are the advantages and disadvantages in qualimetric evaluation of enterprise labor potential model. It is proved the qualimetric evaluation allows to formalize management decisions where previously were used to intuitive approaches or qualitative characteristics, depending on the subject — the generator of such characteristics.

It is considered the main principles of qualimetric assessment labor potential model construction. It is shown that an important objective of labor potential estimation is the ability not only to quantify the rate of the enterprise labor potential, but also to compare it with the actual results of the enterprise and the results of qualimetric personnel evaluation.

It is considered the method of assessing the employment potential level and efficiency of its use, taking into account expenses which are carried out in the enterprise for its expanded reproduction. It may be the basis for the labor potential system at the industrial enterprises.

It is shown the classification of enterprise costs which are aimed at the formation, maintenance and use of labor potential.

It is shown the formula labor potential valuation for a particular enterprise.

Ключові слова: трудовий потенціал, оцінка, кваліметрична модель підприємства.

Key words: labor potential, assessment, qualimetric enterprise model.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Основні труднощі визначення рівня трудового потенціалу промислових підприємств полягають в кількісній оцінці внутрішніх властивостей працівника, які називаються особистісними. Враховуючи існуючий на сьогодні досвід при оцінці властивостей (якості) технічних систем, для оцінки рівня трудового потенціалу на промислових підприємствах при розробці стратегії розвитку трудового потенціалу доцільно використати наукові здобутки методики кваліметричної оцінки якості (рівня) об'єкту.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Глибокий внесок у розробку методики оцінки трудового потенціалу внесли такі вітчизняні вчені, як Анічін Л.М., Дієсперов В.С., Михайлова А.І., Олійник Т.І., Саблук П.Т., Ульяченко О.В., Якуба К.І.

У працях зазначених вчених доведено факт значного впливу особистісних якостей працівників на функціонування економічних систем. Однак інструментарій оцінки особистих якостей індивідів ще потребує значного обґрунтування.

МЕТА СТАТТІ

Метою даної статті є розробка інструментарію оцінки якісних показників персоналу за допомогою кваліметричного методу.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Вибір для практичного використання саме кваліметричного методу оцінки трудового потенціалу промислових підприємств ґрунтується на тому, що вітчизняна практика має багатий досвід його використання (метод широко використовується при оцінці якості технічних продуктів), який має відносно гнучкий апарат виміру. Причиною його широкого використання на практиці є певне коло переваг у порівнянні з іншими методами оцінки. Кваліметрична оцінка дає можливість формалізувати прийняття управлінських рішень там, де раніше використовувались лише інтуїтивні підходи або якісні характеристики, залежні від суб'єкта — генератора таких характеристик. До інших переваг кваліметричного методу можна віднести такі:

- відносно висока достовірність результатів;
- створення професійного портрету співробітника у вигляді необхідної та достатньої сукупності його властивостей, оцінених кількісно;
- надання співробітнику можливості цілеспрямованої роботи над собою на підставі проведеного порівняльного аналізу власної оцінки з портретом ідеального співробітника;
- отримання кінцевої оцінки у вигляді конкретного числа, яке за допомогою механізму приведення можна використувати у загальній оціночній моделі, або інших управлінських процесах;
- можливість порівняння характеристик співробітників між собою за результатами їх оцінювання та встановлення на підставі цього розмірів оплати праці та можливостей для кар'єрного росту;
- можливість періодичного переоцінювання працівників з метою визначення динаміки зміни якісних показників окремих працівників;
- відносна безконфліктність методу оцінки через залучення до участі в оцінці усіх бажаних.

З метою побудови загальної моделі оцінювання доцільно розглянути основні принципи побудови моделі кваліметричної оцінки. Кількісне оцінювання — визначення чисельних характеристик властивостей працівника (фізичних і нефізичних) без використання матеріальних засобів або вартісних оцінок. Похибка оцінювання не регламентується, але вона може бути розрахована і мінімізована. Єдність виміру і кількісного оцінювання методики кваліметричної оцінки полягає в тому, що в обох випадках їхнім результатом є чисельне вираження раніше невідомих характеристик.

Оскільки якість об'єкта виявляється в першу чергу через його властивості, тобто через об'єктивні характеристики об'єкта, то вважається, що для оцінки якості необхідно:

- по-перше, визначити перелік властивостей, сукупність яких у досить повній мірі характеризує якість;
- по-друге, виміряти властивості, тобто визначити їхні чисельні значення;

- по-третє, аналітично зіставити отримані дані з подібними характеристиками іншого об'єкта, прийнятого за зразок (еталон) якості. Отриманий результат буде з достатнім ступенем вірогідності характеризувати якість досліджуваного об'єкта [1, с. 43].

Однак в методології кваліметричної оцінки може міститися і певна суб'єктивність. Суб'єктивність може полягати в самому виборі еталону чи якості "базового зразку", з даними про який зіставляються зведення про властивості досліджуваного об'єкта. Крім того, суб'єктивність підсумкової характеристики рівня якості може проявлятися у використанні таких методик кваліметричної обробки даних про властивості об'єктів, що зіставляються, які більше відповідають інтересам і завданням дослідника, а не об'єктивному стану речей.

Вважається, що в загальному вигляді оцінка якості (кваліметрична оцінка — Ок) формується як наслідок взаємодії чотирьох компонентів наведених в виразі 1:

$$O_k = f(O_o; O_c; B; A_l) \quad (1),$$

де O_o — об'єкт що оцінюється;

O_c — суб'єкт, що оцінює;

B — база оцінювання (еталон якості);

A_l — алгоритм (логіка та прийоми) оцінювання.

У деяких джерелах [2, с. 47] пропонується використовувати як інструмент оцінки дерево властивостей співробітника, побудова якого вноситься на обговорення усіма працівниками компанії. Використання дерева цілей дає змогу виявити необхідний та достатній перелік властивостей, що характеризують співробітника конкретної організації. Для проведення кваліметричної оцінки важливим завданням є визначення кінцевого результату (критерію якості). На нашу думку, усі оціночні процедури, пов'язані з персоналом, ставлять на меті визначення якості (як поточної, так і перспективної) виконання працівниками функціональних обов'язків. Тобто основним чинником, який може характеризувати особистісний потенціал, є здатність виконувати певні функції чи "функціональність" працівника. В залежності від ієрархічного рівня певного працівника в організації набір властивостей, які складають функціональність, буде змінюватися. Причому будуть змінюватися не елементи, які складають персоналізовані властивості, а тільки ступінь їх прояву у працівників.

У складі персоналу організації, на нашу думку, доцільно диференціювати п'ять категорій працівників, праця яких буде оцінюватися за допомогою запропонованого методу. До цих категорій пропонується віднести:

- топ-менеджерів (директора та його заступників) підприємства;
- менеджерів середньої ланки (керівників функціональних відділів, виробничих підрозділів);
- менеджерів низової ланки (майстрів, бригадирів, старших зміни чи старших продавців тощо);
- працівників-виконавців, від чиєї роботи безпосередньо залежать економічні результати підприємства, задіяні в основному технологічному циклі підприємства;
- працівників-виконавців, від роботи яких опосередковано залежать результати виробничо-господарської діяльності підприємства (обслуговуючий персонал).

Для кожної з категорій працівників пропонується створити портрет ідеального працівника, який матиме максимальні показники за кожної з первинних ознак. Однак для подальшого дослідження в цьому напрямі необхідно створити групи експертів, які визначатимуть необхідний рівень прояву кожного з перелічених показників нижнього рівня дерева кваліметричної оцінки.

При розробці експрес-моделі аналізу доцільно використати метод формування факторно-критеріальних управлінських моделей, коли будь-яке якісне явище розкладається на складові, які мають певну вагу в цьому явищі [3, 5]. Однак в практичних розрахунках факторів найбільше значення має не стільки абсолютне відхилення від показника максимально-важливого фактору, скільки розробка коригуючих (нормативних) коефіцієнтів до загальної моделі оцінки.

Після проведення зазначеного ранжування необхідно розробити систему питань, за допомогою якої стає можливим визначити ступінь прояву тієї чи іншої особистісної ознаки в діяльності працівника. Причому на запитання пропонується відповідати не тільки працівникам, праця яких досліджується, але і їх безпосереднім керівникам (для перевірки справедливості самооцінки). Результати оцінки керівника та самооцінки визначалися як середнє арифметичне. До зазначеної процедури також можна залучити і колег, які тісно співпрацюють з досліджуванним працівником. Однак така система оцінювання приводить до значного зростання трудомісткості розрахунків.

Доцільно зробити наголос на тому, що слід оцінювати властивості працівника, а не посади, яку він обіймає, хоча, безперечно, від специфіки посади також значною мірою може залежати прояв тієї чи іншої характеристики оцінюваного.

Загальний інтегральний коефіцієнт можна отримати шляхом сумування коефіцієнтів кваліметричної оцінки, що відповідають посаді [6, 8].

У результаті проведеного таким чином аналізу стає можливим визначити середні показники якості персоналу підприємства.

Але до цього часу залишається суттєвою і невирішеною до кінця проблема питомої ваги усіх показників, які характеризують потенціал персоналу. Очевидним, на нашу думку, є факт, що чим більшим є показник кваліметричної оцінки, тим більше працівник відповідає певній посаді. Безперечно, використання виключно кваліметричної оцінки не є достатнім для характеристики рівня трудового потенціалу, однак якщо ключовим завданням дослідження є визначення вартості показників трудового потенціалу, то кваліметричний показник досить ефективно може бути використаний як додатковий.

Крім того, на нашу думку, важливим завданням оцінки трудового потенціалу є можливість не тільки кількісно визначити показник трудового потенціалу підприємства, але й зіставити його з фактичними результатами діяльності підприємства та результатами кваліметричної оцінки персоналу.

Необхідно звернути особливу увагу на розробку алгоритму розрахунку загального потенціалу підприємства. На сьогодні ця проблема, як ми вважаємо, в економічній літературі задовільно не вирішена. Нами було зроблено припущення, що ефективність діяльності трудового потенціалу може підвищуватися в разі, якщо якісні характеристики індивідуального працівника, оцінені за допомогою кваліметричної методології, наблизитимуться до характеристик "ідеального" працівника (встановленого критерію). Використовуючи зазначений вище підхід, можна визначити додатковий обсяг продукції, який може бути вироблений та реалізований за умови заміни реальних працівників ідеальними.

Усі зазначені вище методи та підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства мають нести відповідне прикладне навантаження — знаходитися в основі політики підприємства по формуванню трудового потенціалу та управління ним. Справді, для того аби управляти трудовим потенціалом, необхідні досить точні та відносно прості методи оцінки як трудового потенціалу, так і ефективності його використання. Всі наведені вище методи

та критерії є теоретично добре обґрунтованими, але в цілому їх досить важко застосувати в практиці агропромислових підприємств через їх надлишкову деталізованість, ускладненість та необхідність формування великої постійно оновлюваної інформаційної бази. У випадку застосування таких підходів нерідко виникає потреба у формуванні кваліфікованих експертних комісій, що в умовах малих та середніх підприємств агропромислового комплексу (а більшість із них відносяться до малого та середнього бізнесу) є проблематичним або практично неможливим. Крім того, відбір та застосування експертами великої кількості показників та характеристик, які мають відношення до поняття "трудовий потенціал підприємства" та "трудовий потенціал працівника" може носити еkleктичний та суб'єктивний характер за браком кваліфікованих експертів, що знизить точність та інформативність проведених оцінок, і вочевидь не забезпечить створення на підприємстві ефективної системи управління трудовим потенціалом. І, нарешті, при побудові методики і системи критеріїв оцінки та використання трудового потенціалу слід, очевидно, виходити з того, що самі підходи такої оцінки мають визначати основні напрями, в яких доцільно працювати менеджменту промислових підприємств, аби забезпечити високий рівень ефективності формування та використання трудового потенціалу. Таким чином, враховуючи недоліки запропонованих вище методик та критеріїв оцінки трудового потенціалу та параметрів його застосування, при їх побудові слід виходити з таких принципів:

- вони мають бути простими в практичному використанні;
- вони мають бути зрозумілими;
- вони повинні бути досить точними і враховувати мінімум найбільш важливих факторів;
- вони надають інформацію про основні напрями, в яких слід працювати керівництву підприємства, аби забезпечити високу ефективність управління трудовим потенціалом.

Виходячи з вищевикладеного, як більш доцільна та прикладна, пропонується методика оцінки рівня трудового потенціалу та ефективності його використання з врахуванням витрат, які здійснюються на підприємстві, для його розширеного відтворення. Такий підхід може бути покладений в основу системи управління трудовим потенціалом на промислових підприємствах.

Суть методики в наступному. Оскільки для оцінки трудового потенціалу більшість авторів пропонують застосовувати експертні оцінки різноманітних характеристик як індивідуальних якостей окремого працівника, так і рівня організації праці, а також техніко-технологічного рівня підприємства і навіть синергетичний ефект, то згадані методики є громіздкими, суб'єктивними, передбачають включення характеристик та факторів, які мають несуттєве значення, або навіть віддалене відношення до трудового потенціалу і не гарантують достовірних результатів оцінки. З нашої точки зору, трудовий потенціал підприємства для поточного (не стратегічного) управління все ж більш доцільно оцінювати в грошовій формі, використовуючи витратний метод. Усі витрати, що мають відношення до формування та використання трудового потенціалу конкретного підприємства мають бути враховані і складати його вартісну основу. Витрати підприємства, спрямовані на формування, підтримання та використання трудового потенціалу, доцільно класифікувати так:

- витрати на формування трудового потенціалу;
- витрати на підтримання трудового потенціалу;
- витрати на використання трудового потенціалу.

З іншого боку, за економічним змістом вони мають бути поділені на:

- інвестиційні витрати;
- поточні витрати.

Оскільки інвестиційні витрати на формування трудового потенціалу можуть бути значними, а їх окупність складати досить довгий період (наприклад, 5 років), то для поточної оцінки рівня трудового потенціалу важливо ввести поняття амортизації інвестицій, спрямованих на довгострокове формування трудового потенціалу. Так, якщо група промислових підприємств, наприклад, побудувала професійно-технічне училище, де навчає майбутніх працівників для власних потреб, то можна говорити як про окупність таких інвестицій, так і про їх амортизацію (амортизацію витрат), яка призведе до зростання вартості трудового потенціалу і, можливо, з певним часом приведе до тимчасового зниження ефективності його використання з подальшим його значним підвищенням.

Таким чином, формула вартісної оцінки трудового потенціалу для конкретного підприємства може мати такий вигляд:

$$Сттн = А ттн + ПВ ттн \quad (2),$$

де $Сттн$ — поточна вартісна оцінка рівня трудового потенціалу підприємства;

$А ттн$ — амортизація інвестицій, спрямованих на формування трудового потенціалу та (частково) — в підтримання його рівня;

$ПВ ттн$ — поточні витрати на використання трудового потенціалу (включає частково і поточні витрати на підтримання його рівня).

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Викладений вище підхід до оцінки потужності трудового потенціалу включає непрямим шляхом всі суттєві фактори, які впливають на його вартість. Так, обсяг витрат на підвищення рівня освіти та кваліфікації кадрового потенціалу може бути врахований у вартості трудового потенціалу через відповідні кошти, які включаються в вартість цього потенціалу через амортизаційні витрати. Організаційний та техніко-технологічний фактори враховуються через рівень заробітної плати та інших доплат до неї, оскільки більш високий технологічний рівень потребує і більш високої кваліфікації та відображається на заробітній платі персоналу. Щодо зазначених інших методик, то їх точність та пристосованість до практичного використання викликає великі сумніви (за деякими винятками щодо застосування кваліметричної оцінки для розробки стратегії розвитку трудового потенціалу підприємства). На наш погляд, точно оцінити, наприклад, творчі здібності працівника, або його комунікаційний рівень (потенціал) і включити отримані результати в критерії оцінки трудового потенціалу є сьогодні надзвичайно складним завданням.

Література:

1. Грінка Т.І. Ефективність використання робочої сили в харчовій промисловості України: оцінка та напрями підвищення: дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / Тетяна Іванівна Грінка; НАН України, Ін-т демографії та соц. дослідж. — К., 2006. — 225 с.
2. Дієсперов В.С. Фактори продуктивності праці / В.С. Дієсперов // Економіка АПК. — 2003. — № 12. — С. 46—53.
3. Россоха В.В. Організаційно-економічні передумови підвищення ефективності виробничого потенціалу підприємств АПК / В.В. Россоха // Економіка АПК. — 2004. — № 1. — С. 43.
4. Стаханова О.В. Про структуру трудового потенціалу / О.В. Стаханова // Соціологічні дослідження. — 1981. — № 2. — С. 75—79.
5. Теорія випадкових процесів та її використання в економічних дослідженнях / за ред. О.М. Зінчука. — К.: Наук. думка, 2004. — 115 с.
6. Ткаченко В.А. Фактори устойчивости современной организации в бизнес-среде / В.А. Ткаченко, Б.И. Холод, С.И. Чимшит // Академічний огляд. — Дніпропетровськ, 2003. — № 1 (3). — С. 22—29.
7. Фільштейн А.М. Економіка праці в машинобудівному комплексі: навч.-метод. вид. / А.М. Фільштейн, Ю.В. Малаховський. — Кіровоград: ПП "Ексклюзив-Систем", 2008. — 271 с.
8. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія / Л.В. Шаульська. — Донецьк: ІЕП НАН України, 2005. — 502 с.

References:

1. Grinka, T.I. (2006), *Efektivnist' vykorystanja robochoi sily v harchovij promyslovosti Ukrainy: ochinka ta napryaky pidvishennja* [Staff management], NAN Ukrainy, in-t demografii ta soc. doslidj, Kyiv, Ukraine.
2. Diyesperov, V.S. (2003), "Factors of labor productivity", *Economy APC*, vol. 12, pp. 46—53.
3. Rossokha, V.V. (2004), "Organizational and economic preconditions of increasing of agroindustrial complex potential production efficiency", *Economy APC*, vol. 1, p. 43.
4. Stakhanova, O.V. (1981), "The structure of the labor potential", *Sociological Studies*, vol. 2, pp. 75—79.
5. Teoria vypadkovykh procesiv ta ii vykorystannja v ekonomichnykh doslidjennjah (2004), [Management], Nauk. Dumka, Kyiv, Ukraine.
6. Tkachenko, V.A., Holod, B. I., Chimshit, S.I., (2003), "Faktory ustojchivosti sovremennoj organizacii v biznes-srede", *Akademichnyj ogljad*, vol. 1, pp. 22—29.
7. Filshteyn, L. M., Malachowski, Y. (2008), *Labor Economics in the machine-building complex* [Management], Private "Exclusive-System", Kirovograd, Ukraine.
8. Saul'ska, L.V. (2005), *Strategija rovsytku trudovogo potencialu Ukrainy* [Management], IEP NAN Ukrainy, Dones'k, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 10.10.2013 р.