

УДК 331. 101

Ратушенко О. І.

здобувач кафедри фінансів

Інституту економіки та менеджменту

Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна»

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

У статті висвітлено механізм оцінки ефективності управління трудовим потенціалом. Проаналізовано сучасний стан ринку праці. Висвітлено основні недоліки системи управління трудовим потенціалом.

Ключові слова: трудовий потенціал, економічно активне населення, зайнятість, безробіття, ринок праці, персонал.

Постановка проблеми. Економічне зростання значною мірою залежить від стратегії і тактики державного регулювання, від визначення пріоритетів і напрямів соціальної політики адекватних ринковим відносинам, спрямованих на забезпечення соціального захисту та соціальної безпеки населення. Фінансово-економічна криза, яка і по цей час є діючою, вимагає радикальних змін в сферах економічної та соціальної політики як на законодавчому, так і на виконавчому рівні. Перед державою стоїть складне завдання пошуку компромісного балансу між цілями економічної політики – стимулювання розвитку економіки, недопущення зниження рівня життя населення. Не менш важливим завданням є і мінімізація негативного впливу кризи саме на стан ринку праці з метою недопущення погіршення ситуації у сфері зайнятості, створення сприятливих умов для розвитку підприємництва, малого та середнього бізнесу, а також забезпечення матеріального статку, соціального статусу найбільш уразливих верств населення. Відповідно, ефективність економіки визначається, насамперед, якістю наявного трудового потенціалу та способом його включення в суспільне виробництво. Тому, саме наукові

дослідження, шляхом дослідження стану системи управління трудовим потенціалом як на мікро так і на макрорівнях мають підтвердити той факт, що ефективність трудової діяльності залежить від якісно-сформованої системи управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Методологічні основи оцінки ефективністю управління трудовим потенціалом в сучасних умовах досліджуються в роботах вітчизняних та зарубіжних науковців О. Макарової, В. Новікова, О. Новікової, Т. Кір'ян, Н. Тітової, В. Данюка, С. Пирожкова, Ю. Одегова, Р. Колосової, В. Савченко, В. Крушельницької. Але, незважаючи на широке коло науковців, недостатньо приділяється питання щодо аналізу функціонування системи управління трудовим потенціалом.

Метою статті є оцінка сучасного стану системи управління трудовим потенціалом.

Фінансово-економічна криза являється найголовнішим чинником загострення проблеми плинності кадрів на рівні підприємств, міграції на рівні держави з однієї сторони ускладнила ситуацію на ринку праці, а з іншої створила необхідність зміни поглядів щодо системи управління трудовим потенціалом. Ефективність управління трудовим потенціалом перш за все передбачає оцінку трудової діяльності персоналу. Забезпечення соціально-економічної ефективності управління персоналом можливе при розробці ефективної системи оцінки персоналу в процесі діяльності, застосування ефективної системи навчання, залучення персоналу до прийняття управлінських рішень, створення умов для розвитку інтелектуальних можливостей працівників, створення сприятливого морально-психологічного клімату в колективі. Відповідно до цього, необхідно зазначити, що саме соціально-економічна ефективність управління трудовим потенціалом є складовою ефективності виробництва. При розробці показників та критерії оцінювання слід керуватися певними вимогами. На думку професора В. М. Данюка критерії оцінювання в організації мають встановлюватися відповідно до стратегічних цілей розвитку та вимог, визначених в аналізі робіт на кожному робочому місці [1]. На нашу думку, серед вимог до показників оцінювання персоналу слід виокремити: відповідність цілям та

завданням оцінювання персоналу, відповідність вимогам робочих місць та посад, охоплення показниками всіх істотних сторін предмета оцінки, повинні бути об'єктивними та достовірними, забезпечення можливості зіставляти з попередніми періодами та з досягненнями інших працівників, бути зрозумілими для суб'єкта та об'єкта оцінювання та давати можливість їх інтерпретувати.

Виокремлюють якісні та кількісні методи оцінки ефективності управління (рис. 1)

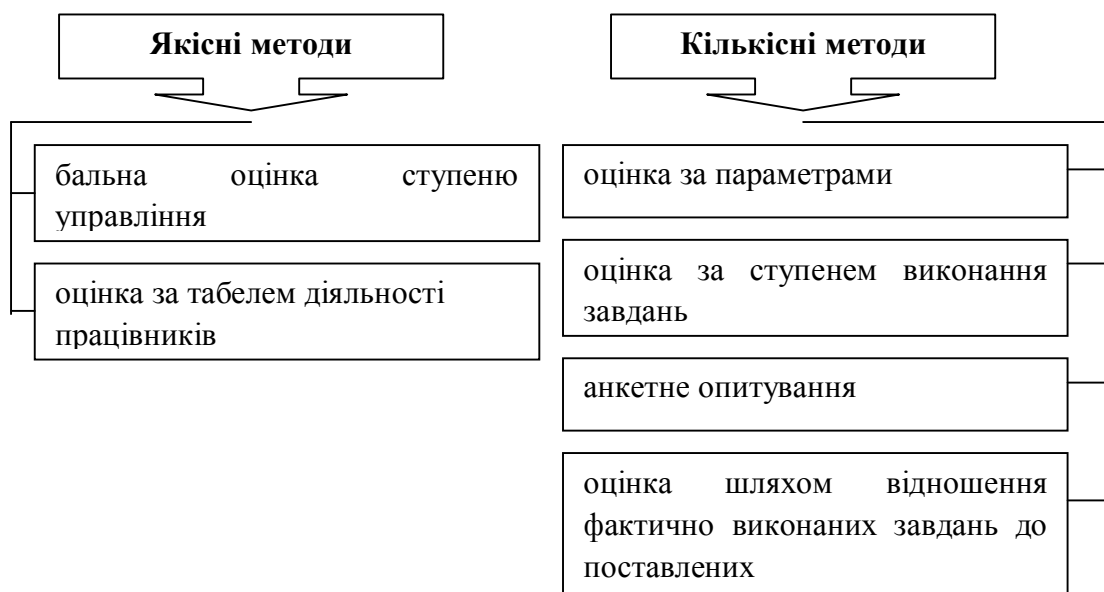


Рис. 1. Методи оцінки управління трудовим потенціалом

[Джерело: розроблено автором]

Кількісний вимір рівня управління передбачає співставлення виконаних завдань до запланованих. Метод опитування передбачає:

1) анкетне опитування керівників за наступними параметрами: наскільки швидко поставлене завдання надходить до виконавця і як швидко він виконує дане завдання, наскільки правильно розуміє виконавець поставлене завдання, наскільки швидко керівник дізнається про проблеми ефективного виконання поставлених завдань, наскільки можливо прискорити виконання поставлених завдань;

2) опитування працівників організації з метою виявлення кількості інформованих щодо виконання поставлених завдань. Дана оцінка відбувається двічі: відразу після передачі повідомлення і через відповідний

проміжок часу. Не менш важливим є оцінювання шляхом вимірювання часу від прийняття рішень до початку його реалізації, підрахунку процентного відношення виконаних в зазначений термін завдань до загальної кількості завдань, кількості допущених помилок при реалізації задінь. Таким чином, оцінювання персоналу розпочинається із чіткого визначення цілей та завдань, оскільки оцінювання може переслідувати різні цілі та завдання. Відповідно до цього виникає взаємозалежність завдань оцінювання до показників оцінювання [3].

Таким чином, якщо перед керівництвом організації стоїть завдання забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати, підвищення мотиваційних заходів, то і зміст оцінювання має включати показники, які характеризують складність виконаних робіт, тобто складність праці.

Під час прийняття рішень щодо встановлення розмірі премій для керівників професіоналів і фахівців зміст оцінювання має включати показники, які характеризують результати праці і корелюють із встановленими на підприємстві показниками та умовами преміювання. За умови застосування колективного преміювання і нарахування премій структурним підрозділам підприємства з метою поліпшення нарахування внеску кожного працівника в кінцеві результати праці при розподілі премій можна орієнтуватися не лише на показники, які характеризують індивідуальні результати праці, а й показники, які характеризують особисті та ділові якості співробітників підрозділів.

При прийнятті рішень щодо зарахування працівників до кадрового резерву, призначення на вищу посаду, розробці індивідуальних планів навчання і посадового просування працівників доцільним є застосування комплексного оцінювання персоналу, тобто урахування як показників, які характеризують результати праці, так і показників, які характеризують професійно-кваліфікаційний рівень, особисті й ділові якості. При вирішенні даних завдань перша група показників (результати праці) має враховуватися з метою визначення здатності працівника досягати поставлених цілей, якості виконання покладених на нього обов'язків.

Орієнтація лише на досягнуті результати не дасть змогу повністю

оцінити придатність працівника виконувати складніші завдання, вирішувати проблеми стратегічного характеру, нести більшу відповідальність і головне вміти керувати й організувати працю підлеглих. Тому важливе значення має також урахування потенціалу працівника, його особистих і ділових якостей. Професійно-кваліфікаційний рівень необхідно враховувати для визначення відповідності працівника кваліфікаційним вимогам робочих місць і посад.

Якщо перед керівництвом стоїть завдання підвищення якості персоналу, їхнього рівня кваліфікації, то оцінюванню мають підлягати також три групи показників: показники, які характеризують результат праці, особисті, ділові та професійно-кваліфікаційний рівень. При цьому головним завданням тут має бути не просто виведення певних загальних та комплексних показників, а ретельний аналіз рівня прояву кожного показника, виявлення найбільш «критичних» – тих, які не відповідають установленим стандартам, тих, які мають значний потенціал для покращення. Важливо також зіставити всі три групи показників між собою, визначити чи не існує певного зв'язку між виявленими «критичними» показниками. Такий аналіз є доцільним і під час розробки програм, форм навчання та підвищення кваліфікації для працівників організації, рекомендацій щодо удосконалення прийомів та методів роботи управлінських процедур.

Таким чином, ефективна система оцінки персоналу дозволяє з'ясувати відповідність сформованої якості до встановлених норм і стандартів, програму розвитку персоналу направлену на досягнення цілей розвитку трудового потенціалу, відповідність можливостей, цілей працівників і задач підприємства. В процесі розвитку підприємства вагоме значення відіграє соціальний капітал, тобто взаємозв'язки, норми поведінки та цінності, які сприяють взаємодії працівників. Наступною складовою є мотивація персоналу до праці, до виконання певних видів робіт, що становить собою процес спонукання людини до діяльності для досягнення відповідних цілей. Отже, діяльність персоналу повинна бути соціально і економічно ефективною. Економічна і соціальна стабільність особистості, колективу, підприємства і суспільства є однією з складових якості життя і цивілізованості держави.

Порівняння кількості економічно-активного населення з населення України за останні роки в цілому засвідчує той факт, що скорочення економічно – активного населення відбувається повільніше ніж скорочення всього населення (рис. 2) [2].

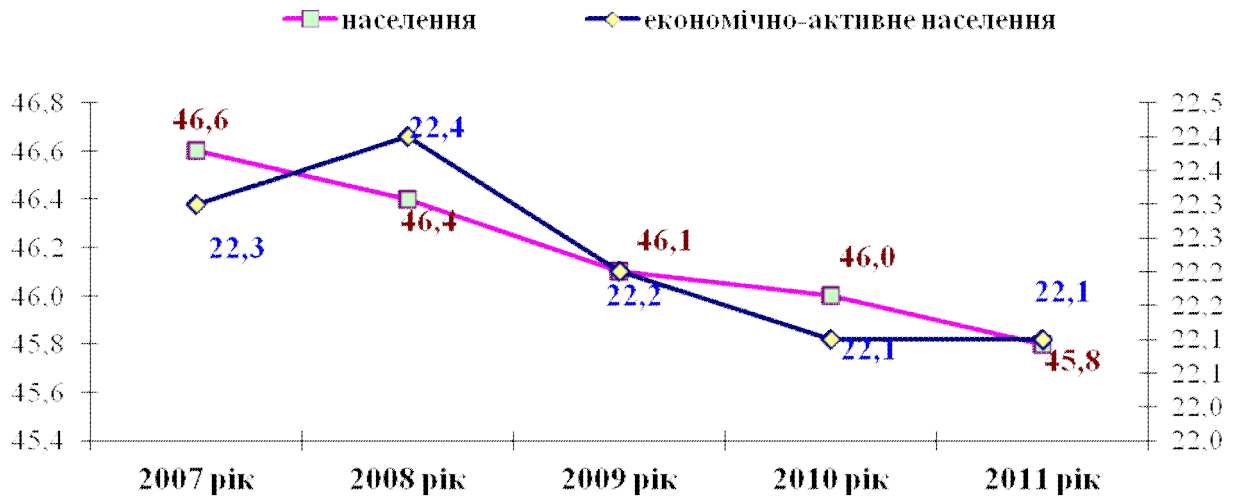


Рис. 2. Динаміка населення і економічно-активного населення, млн. осіб

Відповідно населення скоротилося з 46,6 млн. осіб до 45,8 млн., тобто на 0,8 а кількість економічно-активного населення на 0,2 (скоротилося з 22,3 млн. осіб до 22,1 млн.). Таким чином, різниця в скороченні становить 0,6 п. При цьому всередині групи економічно-активного населення кількість безробітних з 2009 року скоротилася, а кількість зайнятих зростає (рис. 3).

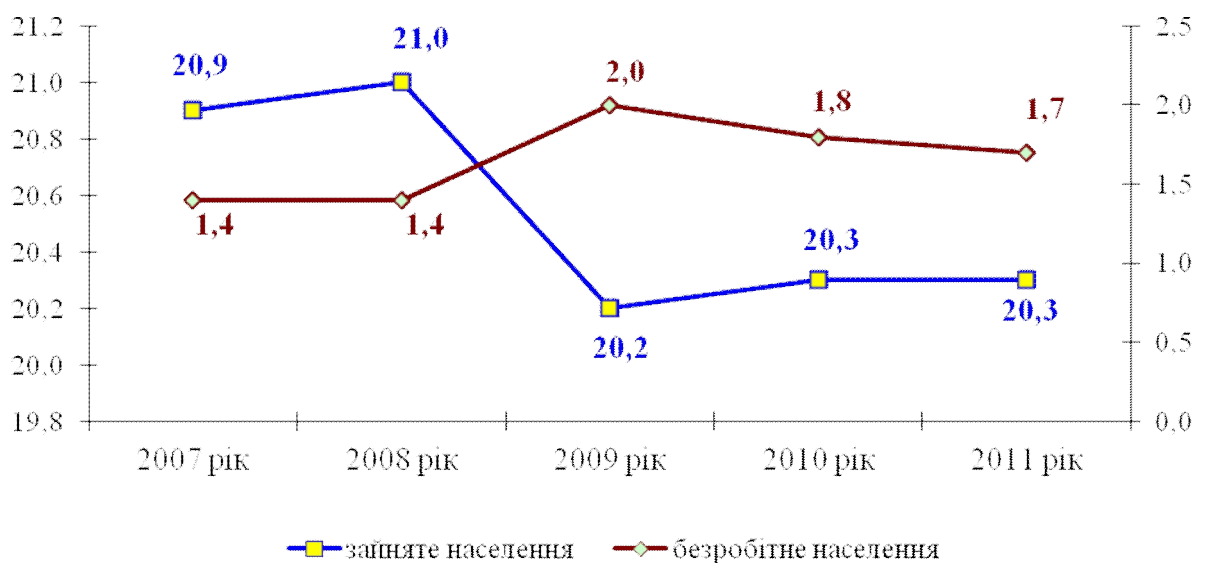


Рис. 3. Динаміка зайнятого та безробітного населення, млн. осіб [2]

Динаміка зайнятості населення в кризовий період була позитивною, оскільки, незважаючи на незначне скорочення у порівнянні з 2007 роком, частка зайнятих серед економічно-активного населення у порівнянні з 2000 роком неухильно збільшувалася з 88,2% у 2000 році до 91,9 у 2011 році. Даний показник, незважаючи на спад з 2008 року по 2010 рік зберіг тенденцію до зростання і в 2001 році становив 59,2. Аналіз економічної активності за статтю свідчить про суттєво вищий показник серед чоловіків у порівнянні з жінками (рис. 4) [2].

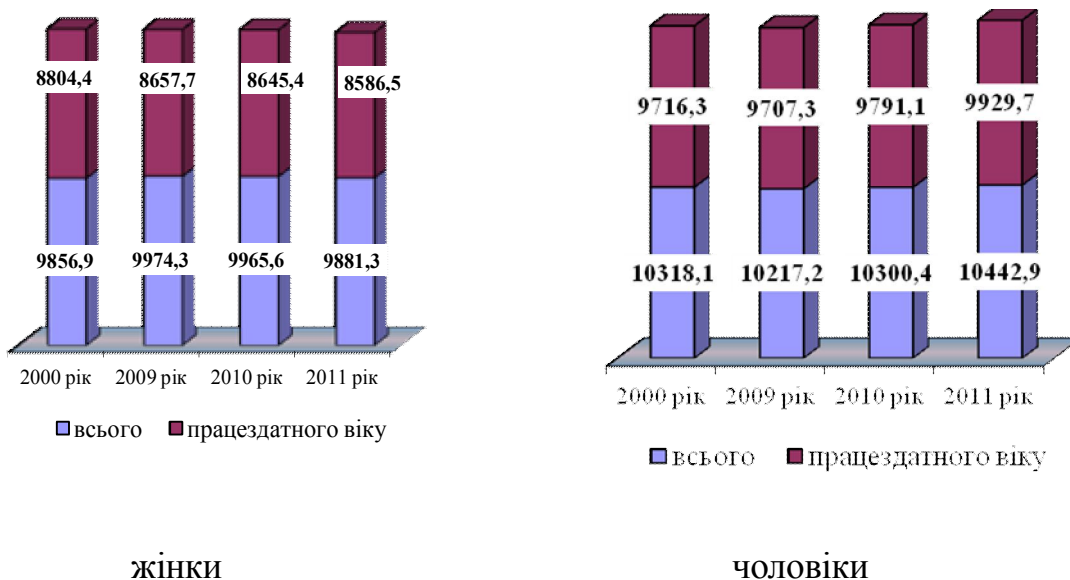


Рис. 4. Динаміка зайнятого населення за статтю у віці 15-70 років, тис. осіб

До того ж така тенденція зберігається і щодо рівня зайнятості та рівня безробіття. Це свідчить про те, що рівень економічної активності жінок в цілому нижчий, ніж чоловіків. На відміну від зайнятості, частка безробітних є більшою серед жінок, ніж серед чоловіків (рис. 5) [2].

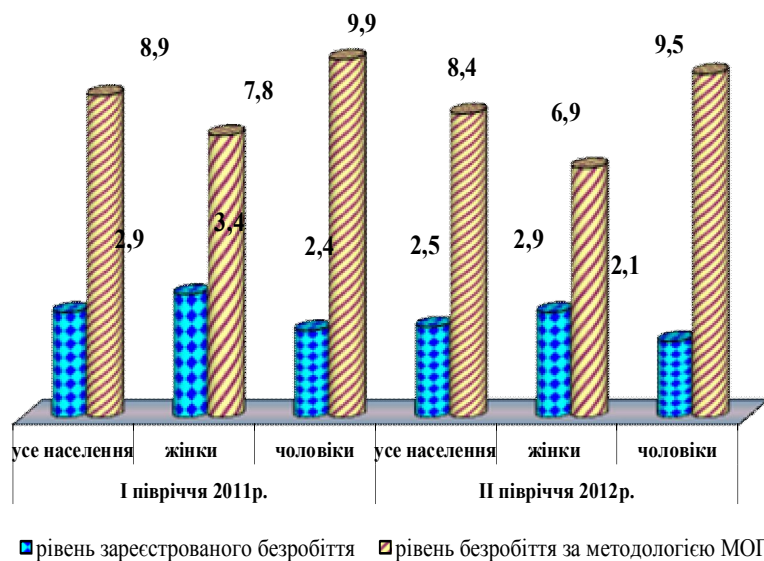
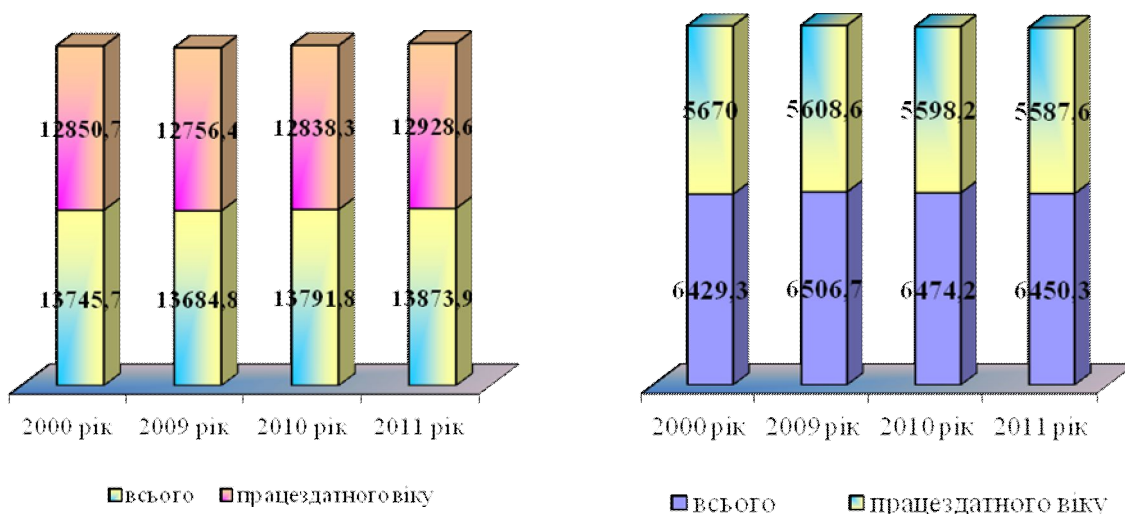


Рис. 5. Динаміка рівня безробіття серед економічно активного населення працездатного віку, у % до економічно активного населення працездатного віку

Таким чином, частка рівня безробіття серед жінок у першому півріччі 2011 року становила 3,4%, що на 1% в.п. більше ніж чоловіків. За даними держкомстату економічна активність населення у віці 15-70 років вища серед сільського населення (рис. 6), ніж серед міського. Таку специфіку сільського населення можна пояснити тим, що категорія «зайняті» включає також осіб, що працювали безкоштовно в особистому сільському господарстві з метою реалізації продукції, виробленої внаслідок цієї діяльності.

У розрізі регіонів, рівень економічної активності, зайнятості і безробіття серед населення істотно відрізняється для різних областей. За рівнем зайнятості населення лідирують міста Київ та Севастополь – відповідно за перше півріччя 2012 року даний показник становив 64,2% та 62,9%, а також Дніпропетровська 61,7%, Харківська 60,5%, Запорізька 60,4%. Водночас, Івано-Франківська та Тернопільська області демонструють рівень зайнятості, істотно нижчий за середні для України показники як 2011, так і 2012 років – відповідно 52,9%, 55,0% за перше півріччя 2011 року і відповідно 54,1%, 55,6%.



міське поселення

сільське поселення

Рис. 6. Динаміка зайнятого населення за місцем проживання у віці 15-70 років, тис. осіб [2]

Серед всіх областей як в 2011, так і в 2012 році Рівненська і Тернопільська області вирізняються найгіршою картиною щодо використання трудових ресурсів – один з найнижчих рівнів економічної активності населення при найнижчому рівні зайнятості та високому рівні безробіття.

Ринок праці України за останні п'ять років характеризується скороченням кількості найманих працівників підприємств, установ і організацій (рис.7). За аналізований період скорочення становило 24,6%. Таке скорочення відбулося як за рахунок загального скорочення кількості населення, так і за рахунок зростання кількості саме зайнятих осіб, перш за все, зареєстрованих фізичних осіб підприємців. У структурі зайнятих спостерігалось зменшення питомої ваги найманих працівників, та збільшення частки працюючих у секторі самостійної зайнятості. Кількість зайнятих у неформальному секторі економіки у 2011 р. порівняно з попереднім роком збільшилась на 55,7 тис. осіб і складала 4,7 млн. осіб, або 23,1% загальної кількості зайнятого населення віком 15-70 років.

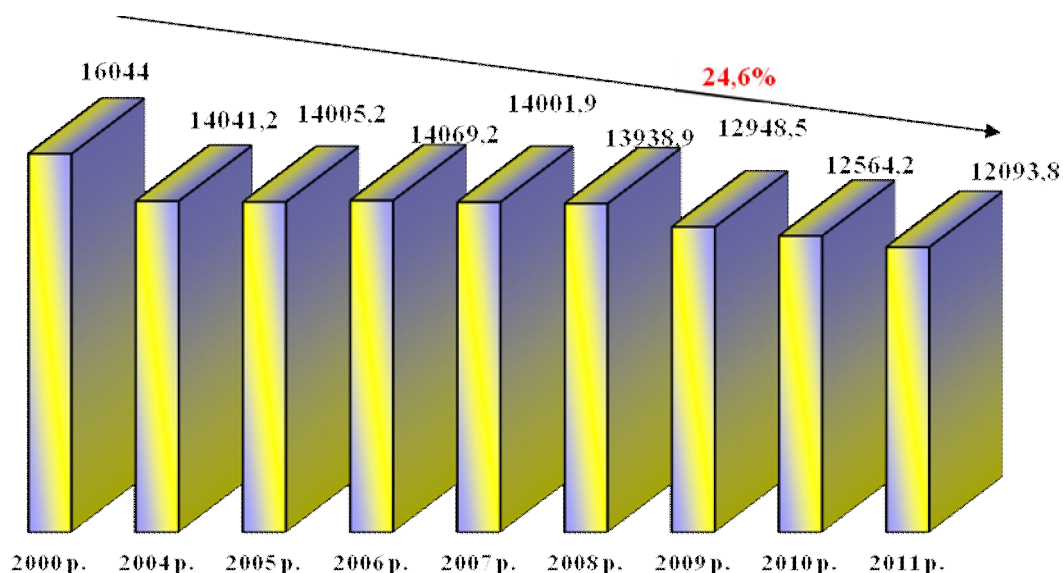


Рис. 7. Кількість найманих працівників [2]

Зазначений сектор економіки є переважаючим місцем прикладання праці для кожної другої особи з числа зайнятих сільських жителів. У міських поселеннях ця зайнятість набула меншого розповсюдження завдяки більш сприятливій кон'юктурі на ринку праці. Сільськогосподарське виробництво є основним видом економічної діяльності неформального сектору економіки (65,4% зайнятих у цьому секторі, або 74,7% усіх зайнятих у зазначеному виді діяльності). Іншими розповсюдженими видами економічної діяльності населення у цьому секторі економіки були торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, діяльність готелів та ресторанів та будівництво. Регіональний аналіз ринку зайнятості населення засвідчив той факт, що економічний розвиток впродовж останніх років, здебільшого, припадав на великі міста, тоді, як решта території держави фактично перебувала в занепаді. Відповідно, найбільш розвиненими містами та регіонами України, в яких спостерігається найвищий рівень заробітної плати є м. Київ.

Серед галузевих відмінностей на ринку праці прослідковується дефіцит спеціалістів в агропромисловому секторі. В той же час спостерігається надлишок робочої сили у галузях, як торгівля. Серед інших тенденцій на ринку праці, на якому також позначилася соціально-демографічна ситуація, є

старіння деяких суспільно-важливих професій, адже більшість лікарів, викладачів, науковців – це люди пенсійного та перед пенсійного віку. Таким чином виникає питання, як забезпечити потреби ринку шляхом рівноцінної заміни зайнятим в цих сферах. Так само спостерігається нестача молодих людей серед робітничих професій, особливо тих, що потребують високої кваліфікації.

Такі професії не користуються популярністю під час вибору спеціальності для навчання і молоді люди не вважають за потрібне витратити свій час на здобуття відповідної освіти чи кваліфікації. Водночас, аналіз ринку праці, засвідчив омолодження топ-менеджерів. В українському бізнесі зараз цілком типовою є ситуація коли люди віком 30-35 років посідають керівні посади, тоді як в розвинених європейських країнах на такі посади, зазвичай, не призначають людей молодше 45 років. Проте, такий феномен є цілком властивим для країн з економікою, що розвиваються, адже нові умови ведення бізнесу потребують нових знань та навичок, а чим молодше людина, тим більш гнучко вона здатна реагувати на зміни.

Висновки. Аналіз стану системи управління трудовим потенціалом засвідчив той факт, що центральне місце в моделі стійкого соціально-економічного розвитку займає людина як особистість, як виробник і як споживач товарів і послуг, генератор нових ідей і головний суб'єкт їх реалізації. Роль і значення людського потенціалу багаторазово збільшується з огляду на системну демографічну кризу та хвилю депопуляції, що охопила чи не всі економічно розвинені країни світу. Україна також вступила у цей період свого розвитку. Причому процеси депопуляції відбуваються тут в умовах тривалої і глибокої кризи, зубожіння великих мас населення, поглиблення майнового розшарування. Усі демографічні прогнози свідчать про практичну неможливість подолання тенденції і скорочення чисельності населення в досяжній перспективі. Необхідність швидкого економічного зростання в умовах скорочення чисельності населення потребує покращення умов і посилення стимулів формування трудового потенціалу та

максимально ефективного його використання. Основним напрямом політики, спрямованої на досягнення зазначеної мети, є розширення меж економічної активності і створення можливостей максимально великій частині населення брати участь в економічній діяльності, забезпечення гідних умов праці, сприяння набуттю високого рівня освіти та кваліфікації, підтримка здоров'я нації.

Безпосереднім важелем впливу на трудовий потенціал є перехід до моделі розвитку, що спирається не на його дешевизну, а на високу якість. Такий перехід у другій й половині ХХ ст. здійснили всі передові країни світу. На жаль, в Україні дотримуються абсолютно іншої економічної доктрини, яка спирається на принципи не високої якості, а низької вартості, дешевизни: сировини, товарів, технологій, робочої сили. Такий підхід, безперечно, і сьогодні приносить результати, але він характерний не для європейських, а для азійських країн. Наслідком його реалізації є формування соціальної структури, докорінно відмінної від європейської: замість домінування середнього класу і вельми помірного рівня розшарування – поляризоване суспільство з високою часткою бідного населення.

Отже, подальшим напрямом дослідження повинно бути розробка мотиваційних складових ефективної системи управління трудовим потенціалом на рівня підприємства перш за все оскільки, внаслідок збереження орієнтації на дешеву робочу силу роботодавці не вмотивовані до запровадження нових технологій та економії живої праці.

Список використаної літератури

1. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В. М. Данюк, В. П. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Летюха. – К.: КНЕУ, 2004. – 398с.
2. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

3. Стеблова О. Е. «Оценка степени управляемости организации» // Управление персоналом в России: современные исследования, проблемы и решения: Сборник научных трудов: Материалы Всероссийской научно-практической конференции (г. Ульяновск, 15 марта 2011 г.) – Ульяновск: УлГТУ, 2011. – 170 с.

**РАТУШЕНКО О. И. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ
УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ**

В статье освещен механизм оценки эффективности управления трудовым потенциалом. Проанализировано рынок труда. Освещены основные недостатки системы управления трудовым потенциалом.

Ключевые слова: трудовой потенциал, экономически-активное население, занятость, безработица, рынок труда, персонал.

**RATUSHENKO O. I. EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF
LABOR POTENTIAL**

The article reflects the mechanism of evaluation of management effectiveness of labor potential. The paper analyzes the modern state of the labor market, the system of management of labor potential.

Keywords: labor potential, the economically active population, employment, unemployment, labor market, staff.