

УДК 005.96:005.336

Лисак В.Ю.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки підприємства,
Кам'янець-Подільський національний університет
імені Івана Огієнка

Комарницька О.М.

викладач економічних дисциплін,
Подільський спеціальний навчально-реабілітаційний
соціально-економічний коледж

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У статті проведено дослідження основних методичних підходів до оцінки трудового потенціалу. Визначено сутність оцінки трудового потенціалу, описано систему показників, що характеризують трудовий потенціал підприємства. На основі аналізу наукових праць як вітчизняних, так і зарубіжних вчених виділено основні методичні підходи до оцінки трудового потенціалу, серед яких слід назвати витратний, результативний, порівняльний. Чимало науковців оцінюють трудовий потенціал на основі його якісних характеристик. Вони зазначають, що найбільш важливими показниками якісного складу трудового потенціалу є укомплектування підприємства необхідною кількістю персоналу, рівень загальної і спеціальної освіти; середній вік працівника; стать; стаж роботи за даною спеціальністю, ступінь відповідності працівника. В результаті дослідження встановлено, що єдиної комплексної методики оцінки трудового потенціалу, яка б враховувала всі особливості його формування та використання, сьогодні не існує.

Ключові слова: персонал, трудовий потенціал, оцінка, методи оцінки, діагностика, чинники, ресурсний підхід.

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Лысак В.Ю., Комарницкая А.М.

В статье проведено исследование основных методических подходов к оценке трудового потенциала. Определена сущность оценки трудового потенциала, описывается система показателей, характеризующих трудовой потенциал предприятия. На основе анализа научных трудов как отечественных, так и зарубежных ученых выделены основные методические подходы к оценке трудового потенциала, среди которых следует назвать затратный, результативный, сравнительный. Немало ученых оценивают трудовой потенциал на основе его качественных характеристик. Они отмечают, что наиболее важными показателями качественного состава трудового потенциала являются укомплектование предприятия необходимым количеством персонала, уровень общего и специального образования; средний возраст работника; пол; стаж работы по данной специальности, степень соответствия работника. В результате исследования установлено, что единой комплексной методики оценки трудового потенциала, которая бы учитывала все особенности его формирования и использования, сегодня не существует.

Ключевые слова: персонал, трудовой потенциал, оценка, методы оценки, диагностика, факторы, ресурсный подход.

METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE ASSESSMENT OF LABOUR
POTENTIAL OF THE ENTERPRISE

Lysak V., Komarnytskaya A.

In the article the basic methodical approaches to the assessment of labor potential. It defines the essence of labor potential assessment and describes the system of indicators that characterize the labor potential of the enterprise. On the basis of analysis of scientific works of domestic and foreign researchers highlighted the main methodological approaches to the assessment of labour potential, among them: cost, effective, comparative. Many scientists estimate the employment potential on the basis of its qualitative characteristics. They note that the most important indicators of the qualitative composition of the labor potential are staffing the enterprise with the necessary amount of staff level General and special education; the average age of employee; gender; work experience in this specialty, the degree of employee satisfaction. The study found that integrated methods of assessment of labour potential which would take into account all the features of formation and use do not exist.

Keywords: staff, employment potential, evaluation, evaluation methods, diagnosis, factors, resource-based approach.

Постановка проблеми. В сучасних ринкових умовах трудовий потенціал відіграє з кожним роком дедалі більшу роль в процесі управління підприємством, оскільки в умовах інноваційних перетворень випуск високоякісної продукції та отримання стійких фінансових результатів неможливі без участі персоналу. А отже, керівники підприємства повинні мати уявлення про ефективність використання та оцінки наявного трудового потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останнім часом у науковій економічній літературі з'явилося чимало публікацій, в яких досліджуються методичні підходи до оцінки трудового потенціалу підприємств. Серед найбільш відомих та найбільш використовуваних в процесі практичної діяльності підприємств слід відзначити ті, які були описані такими вченими, як Л.В. Галаз [1], В.М. Гриньова [2], Г.В. Осовська [3], М.Д. Виноградський [7], О.В. Посилкіна [6]. Однак сьогодні єдиного комплексного методичного підходу до оцінки трудового потенціалу не існує.

Постановка завдання. Таким чином, метою статті є дослідження компонентів та аналіз основних методичних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємств в умовах інноваційно-орієнтованої економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. В сучасних умовах розвитку економіки та соціально-трудових відносин, які сформувались на підприємстві, оцінка трудового потенціалу є одним з найважливіших завдань, яке стоїть перед керівниками підприємств, пов'язаним з необхідністю врахувати вплив багатьох чинників, що виступають у різних аспектах. Аналіз наукових праць свідчить про те, що багато складових якості трудового потенціалу на стадіях формування і реалізації взагалі не піддаються кількісному виміру.

Перші спроби оцінки значення людини як носія трудового потенціалу були зроблені Вільямом Петі, засновником класичної економіки, який у 1676 р. порівняв втрату людського життя з втратою зброї і військових комунікацій. Він вважав, що людське життя має грошовий вираз, тому втрата солдата на війні наносить прямий матеріальний збиток економіці Британської корони.

Багато вчених у своїх працях досліджували методичні підходи до оцінки трудового потенціалу.

На думку Ю.Г. Одегова та Л.В. Карташова, система показників, що характеризують трудовий потенціал підприємства, – це відкрита система, що є сукупністю взаємозалежних елементів (показників), які дають всебічну характеристику трудової складової ресурсного потенціалу суб'єкта господарювання [4, с. 76].

Так, Т.В. Калінеску та Ю.А. Романовська відзначають, що якісні й кількісні компоненти трудового потенціалу знаходяться у тісному взаємозв'язку, зберігаючи при цьому свою унікальність. На їхню думку, аналіз і оцінювання якісних та кількісних показників трудового потенціалу підприємства як цілісної системи необхідні для розроблення прогнозів у сфері праці; прийняття управлінських рішень щодо усунення дисбалансу між якістю трудового потенціалу людини й конкретним робочим місцем; максимального використання здібностей працівника до відповідної праці; визначення напрямів кадрової політики, які потребують першочергового фінансування; підвищення ефективності управління персоналом (мінімізації частки нереалізованих можливостей працівників, скорочення плінності кадрів, забезпечення умов для відтворення трудового потенціалу); автори виділяють такі основні підходи до оцінки трудового потенціалу: витратний, результативний, порівняльний. Витратний підхід заснований на оцінці відношення трудового потенціалу до витрат на його формування, утримання та майбутній розвиток. Результативний підхід заснований на оцінці результативності праці персоналу, причому основними показниками ефективності виступають кількість та вартість виготовленої продукції. Порівняльний підхід передбачає високий ступінь суб'єктивізму, заснований на існуванні реального чи уявного еталону [5, с. 210].

Під час оцінювання трудового потенціалу з позиції його сукупної вартості для підприємств можуть застосовуватись як абсолютні показники цієї вартості, так і загальний фонд оплати праці та його склад (основна та додаткова заробітна плата), фонд споживання (сума фонду оплати праці та фонду мотивації працівників), витрати на робочу силу, що не входять до складу фонду оплати праці (витрати на соціальне забезпечення, культурно-побутове обслуговування, професійне навчання працівників, забезпеченість працівників житлом) та їх тенденції (зокрема, порівняно не лише з посередніми періодами, але й з плановими значеннями цих показників), так і відносні, такі як рівень витрат на оплату праці та темпи його зміни [6, с.83–84].

М.Д. Виноградський відзначає, що найбільш важливими показниками якісного складу трудового потенціалу є: 1) укомплектування підприємства необхідною кількістю персоналу певних професій, спеціальностей, кваліфікації (рівень загальної і спеціальної освіти; середній вік працівника; стать; стаж роботи за даною спеціальністю (на посаді) і стаж роботи на даному підприємстві; чисельність працівників, які опанували сумісні професії, і соціальна активність працівників); 2) співвідношення чисельності чоловіків і жінок на різних посадах і у професійних групах; 3) якість розстановки кадрів за посадами і спеціальностями; 4) ступінь відповідності працівника до вимог робочого місця; 5) тривалість використання працівника на одній посаді [7, с. 400].

Л.В. Шаульська виділяє чотири основні підходи до оцінки трудового потенціалу: кількісний прямий, кількісний непрямої, якісний та інтегральний. Групування методик оцінки трудового потенціалу здійснено дослідником за критерієм показників, за якими ця оцінка проводиться, (кількісних, абсолютних, кількісних відносних, якісних та сукупних інтегральних) [8, с. 12–13].

Р.М. Набока виокремлює проблеми якісної оцінки трудового потенціалу: визначення еталону вимог (норм, стандартів) до кожної групи співробітників підприємства, відповідно до якого буде проводитися порівняння; відсутність цілісної програми обліку й звітності про якісну структуру персоналу організації; розмаїття набору якісних параметрів трудового потенціалу [9].

Рівень використання трудового потенціалу на підприємстві може бути розкритий системою показників, що відображають ступінь зайнятості працездатного населення у виробництві, структуру зайнятості, продуктивність праці. Ефективність використання трудового потенціалу характеризується сукупністю взаємопов'язаних показників, що відображають динаміку чинників, які впливають на зростання національного (суспільного) доходу. У практиці для оцінки ефективності використання трудового потенціалу використовуються насамперед показники підвищення

ефективності використання праці. До них ми можемо віднести, по-перше, темпи зростання продуктивності праці; по-друге, питому вагу приросту продукції за рахунок підвищення продуктивності праці, по-третє економію живої праці порівняно з умовами базового періоду (року).

Темп зростання продуктивності праці визначається відношенням рівня продуктивності праці у плановому (прогнозованому) або ж у звітному періоді (році) у відсотках до базового минулого року чи періоду (ланцюговий індекс). За видами економічної діяльності та підприємствами рівень продуктивності праці визначається за такою формулою:

$$П_{п.} = Q / Ч_{пвп.}$$

де $П_{п.}$ – продуктивність праці за видами економічної діяльності і підприємствами;

Q – обсяг продукції, грн.;

$Ч_{пвп.}$ – середньооблікова чисельність персоналу, осіб.

Ефективність використання трудового потенціалу на будь-якому рівні можна визначити через формулу інтенсивності виробництва, а саме:

$$Q_{пвп} = 100 \% - \frac{\Delta Ч_{п.}}{\Delta Q} \cdot 100 \% ,$$

де $Q_{пвп}$ – питома вага НД або продукції галузі, регіону, підприємства, вироблених за період, за рахунок приросту продуктивності праці, %;

$\Delta Ч_{п.}$ – приріст чисельності працюючих за період, %;

ΔQ – приріст обсягу НД або продукції галузі, регіону, підприємства за період, %.

Використовуючи всі методичні підходи до ефективного використання трудового потенціалу підприємств, ми можемо ще згадати про те, що необхідно постійно поліпшувати використання трудового потенціалу, використовуючи різні шляхи та напрями. Шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу обумовлені розвитком ринкових реформ. У зв'язку з цим зупинимося на найактуальніших моментах і напрямках формування ринку праці та проблемах зайнятості.

Узагальнюючими показниками ефективності використання трудового потенціалу є ступінь використання ресурсів праці та рівень продуктивності суспільної праці. А саме величина національного доходу в розрахунку на одного представника трудових ресурсів.

І.І. Бажан для визначення чисельності трудового потенціалу використовує розрахунки, які враховують якісні характеристики за окремими віковими і статевими групами:

$$T_{п.} = (Ч_{пв.} - Ч_{пв.}) + Ч_{пв.} + Ч_{п.плід.}$$

де $T_{п.}$ – трудовий потенціал;

$Ч_{пв.}$ – працюючі у працездатному віці;

$Ч_{пв.}$ – інваліди;

$Ч_{пв.}$ – працюючі пенсіонери;

$Ч_{п.плід.}$ – працюючі підлітки.

Автор зазначає, що на якість трудового потенціалу впливає багато факторів. Але щоб її підвищити, необхідно визначити не лише ці фактори, але й те, як і на які параметри якості вони впливають. Тобто потрібно чітко окреслити структурні елементи якості трудового потенціалу, а потім виявити резерви її підвищення, адже остання суттєво впливає на рівень реалізації, використання трудового потенціалу [10, с. 23].

О.С. Федонін відзначає, що оцінка вартості трудового потенціалу підприємства має включати оцінку вартості трудового потенціалу управлінського персоналу та технологічного персоналу, а також коригуватися з урахуванням кумулятивного коефіцієнта поступового зростання трудового потенціалу. Для оцінки ж ефективності витрат на трудовий потенціал вченим пропонується

використовувати показник коефіцієнту віддачі повної заробітної плати, котрий розраховується як відношення чистого виторгу від реалізації до фонду споживання [11].

Провівши аналіз праць як вітчизняних, так і закордонних вчених, можна зазначити, що найбільш розповсюдженими методами оцінки трудового потенціалу є такі.

1) Метод анкетування. Трудовий потенціал працівника оцінюється на основі заповнених ним самим анкет, розроблених оцінювачем, в яких фіксуються всі істотні позитивні та негативні характеристики.

2) Описовий метод. Оцінювач самостійно визначає та описує позитивні та негативні характеристики працівника, які обумовлюють розмір його трудового потенціалу.

3) Метод класифікації. Трудовий потенціал окремого працівника визначається на основі ранжування всіх працюючих на підприємстві за визначеним критерієм, а також вибору трудової характеристики найкращого з них як еталонного значення.

4) Метод порівняння параметрів. Трудовий потенціал окремого працівника визначається шляхом багатоступінчастого співставлення продуктивності, освітньо-культурних та інших його характеристик з аналогічними параметрами інших працівників компанії, які виконують схожі роботи.

5) Рейтинговий метод. Трудовий потенціал працівника визначається на основі оцінювання його істотних трудових якостей за оціночними шкалами, які розробляються оцінювачем за певними критеріями (залежно від мети аналізу). Це метод розподілу за шкалою особистих якостей працівника. Найважливіший компонент цього виду оцінювання – список завдань, що повинен виконувати працівник. Після складання цього списку відбувається вивчення діяльності з урахуванням часу, затраченого працівником на прийняття рішень, способів виконання визначених завдань. Потім відбувається оцінка перерахованих у списку якостей працівника за бальною шкалою або порівняння з певним еталоном.

6) Метод визначеного розподілу. Трудовий потенціал працівника встановлюється експертом-оцінювачем у рамках допустимих інтервалів, які у сукупності формують фіксований розподіл усіх оцінок. Наприклад, 10% – незадовільно, 20% – задовільно, 40% – цілком задовільно, 20% – добре, 10% – відмінно, усього – 100%, після оцінки працівників розподіляють за групами відповідно до заданої квоти.

7) Метод оцінки за вирішальною ситуацією. Трудовий потенціал працівника визначається на основі його поведінки чи вирішення основних виробничо-господарських ситуацій, змодельованих чи ініційованих оцінювачем у рамках конкретної організації. Можливе також встановлення бажаних критеріїв, які формують еталонне значення трудового потенціалу.

8) Метод шкали спостереження за поведінкою. Загалом метод базується на постулатах попереднього, але фіксуються не бажані характеристики, а відсутність негативних (деструктивних) дій, специфічної поведінки, стресових навантажень тощо. Оцінка трудового потенціалу працівника проводиться «від негативного».

9) Метод інтерв'ю. Трудовий потенціал працівника визначається на основі його усних відповідей на запитання компетентних експертів-оцінювачів, які виносять суб'єктивні судження щодо коректності чи некоректності відповідей на вузькоспеціалізовані запитання.

10) Метод «360 градусів». Трудовий потенціал працівника оцінюється на основі суджень його професійно-трудоного оточення (співробітників, які з ним працювали).

11) Тестування. Трудовий потенціал працівника визначається за результатами вирішення психологічних, фізіологічних та кваліфікаційно-освітніх завдань (тестів). Позитивною якістю тестової оцінки є те, що вона дає змогу одержати кількісну характеристику за більшістю критеріїв оцінки, можлива також комп'ютерна обробка результатів. Однак, оцінюючи потенційні можливості працівника, тести не враховують, як ці здібності виявляються на практиці.

12) Метод ділових ігор. Трудовий потенціал працівника визначається на основі спостережень та результатів його участі в імітаційних (ситуаційних) іграх, змодельованих під конкретну організацію.

13) Метод оцінки на базі моделей компетентності. Трудовий потенціал працівника визначається за допомогою формалізованих (математичних) моделей компетентності, які є системною оцінкою інтелектуальних, професійних та інших характеристик, суттєвих у рамках конкретної організації.

14) Метод комітетів. Оцінювання проводить група експертів, а його мета полягає у з'ясуванні здібностей кандидата, що дають йому право претендувати та інші посади, зокрема висування на підвищення.

15) Метод центрів оцінювання. З'ясування особистих і ділових якостей працівника, визначення програми індивідуальних тренувань, що дають змогу розвинути його здібності, поведінкові навички.

Висновки з проведеного дослідження. Здійснивши аналіз літературних джерел, ми дійшли висновку, що цілісної методики, яка б дала змогу провести всебічне і об'єктивне оцінювання трудового потенціалу як на макрорівні, так і на мікрорівні, не існує. Таким чином, незважаючи на досить значні досягнення у визначенні проблем трудового потенціалу на теоретичному рівні, питання щодо його оцінювання розкриті недостатньо мірою, а самі оцінки величини трудового потенціалу зустрічаються вкрай рідко, до того ж вони є розрізненими та суперечливими. Як правило, зазначається факт важливості трудового потенціалу та визнання необхідності навчитися його вимірювати. Це дало б змогу керівникам підприємства більш ефективно його використовувати для досягнення цілей. Але далі справа не заходить. Це пояснюється насамперед тим, що чинні методики недосконалі, а тому потрібно їх удосконалювати, або розробляти нові методики оцінювання трудового потенціалу. Крім того, процес підрахунку вартісних значень є дуже трудомістким. Також чималі проблеми виникають під час збору статистичної інформації, досить часто необхідних даних в офіційній статистиці просто не існує.

1. Галаз Л.В. Підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства / Л.В. Галаз // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія «Проблеми економіки та управління». – 2010. – № 683. – С. 178–184.

2. Гриньова В.М. Управління кадровим потенціалом підприємства : [монографія] / В.М. Гриньова, Г.І. Писаревська. – Х. : Вид-во ХНЕУ, 2012. – 228 с.

3. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами : [навч. посіб.] / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2008. – 224 с.

4. Одегов Ю.Г. Управление персоналом: оценка эффективности / Ю.Г. Одегов, Л.В. Карташова. – М. : Экзамен, 2002. – 256 с.

5. Формування та оцінювання потенціалу підприємства : [навч. посіб.] / [Т.В. Калінеску, Ю.А. Романовська, С.Ф. Болышенко, О.В. Маслош та ін.]. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2007. – 352 с.

6. Управління трудовим потенціалом фармацевтичних підприємств в умовах менеджменту якості : [монографія] / [О.В. Посилкіна, О.В. Доровський, Ю.С. Братішко, М.І. Сидоренко] ; за ред. О.В. Посилкіної. – Х. : НФаУ, 2010. – 416 с.

7. Управління персоналом : [навч. посіб.] / [М.Д. Винорадський, С.В. Беляєва, А.М. Виноградська, О.М. Шкановаг]. – К. : ЦУЛ, 2006. – 504 с.

8. Шаульська Л.В. Трудовий потенціал: багаторівнева стратегія збереження та розвитку : автореф. дис. ... докт. екон. наук : спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці та соціальна політика» / Л.В. Шаульська ; Київський національний університет. – К., 2006. – 34 с.

9. Набока Р.М. *Методологічні проблеми вимірювання та оцінювання трудового потенціалу підприємства* / Р.М. Набока [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rusnauka.com/22_PNR_2009/Economics/50309.doc.htm.

10. Бажан І.І. *Трудовий потенціал України: формування та використання* : [монографія] / І.І. Бажан. – Донецьк : ТОВ «Юго-Восток, ЛТД», 2006. – 144 с.

11. *Потенціал підприємства: формування та оцінка* : [навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц.] / [О.С. Федонін., І.М. Репіна, О.І. Олексюк.]. – К. : КНЕУ, 2005. – 261 с.

E-mail: v_lisak@ukr.net