

В. В. Попович,

*к. е. н., доцент кафедри інформаційних систем і технологій ім. М.О. Браславця
Одеський державний аграрний університет, м. Одеса*

Н. А. Добрянська,

*д. е. н., професор кафедри економічної теорії і економіки підприємства
Одеський державний аграрний університет*

АНАЛІЗ ПОКАЗНИКІВ ВИМІРЮВАННЯ КІЛЬКІСНОГО І ЯКІСНОГО СТАНУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

V. Popovych,

Ph.D., assistant professor of information systems and technology to them. M.O. Braslavtsya,
Odessa State Agrarian University, Odessa

N. Dobrianska,

Ph.D., professor of economics and business economics, Odessa State Agrarian University

**THE ANALYSIS OF INDICATORS MEASURING THE QUANTITATIVE AND QUALITATIVE
STATE OF THE LABOUR POTENTIAL**

Стаття присвячена теоретичному обґрунтуванню та розробці методичних підходів і практичних рекомендацій, спрямованих на покращення відтворення та підвищення ефективності використання трудового потенціалу.

The article is devoted a theoretical ground and development of methodical approaches and practical recommendations, directed on the improvement of recreation and increase of efficiency of the use of labour potential.

Ключові слова: трудовий потенціал, оцінка трудового потенціалу, показники.

Key words: employment potential, assessment of employment potential, performance.

ВСТУП

Реформування та оновлення суспільства на сучасному етапі економічного розвитку, яке полягає в розвитку ринкових відносин, трансформації методів управління, кардинально змінює умови функціонування людини в новому для неї економічному середовищі. Реалізація курсу на проведення радикальних економічних реформ і активну соціальну політику, на всесторонню демократизацію суспільства в першу чергу пов'язана з підвищенням ролі трудового потенціалу. Практика господарювання, досягнення у соціально-економічному розвитку передових країн переконливо свідчать про значимість останнього у суспільному виробництві.

На сучасному етапі не існує універсального підходу до виміру та оцінювання трудового потенціалу підприємства. Важливим аспектом при визначенні величини потенціалу й ступеня його використання є вибір показників виміру.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Різні аспекти досліджуваних питань широко відображені в працях вітчизняних учених: Д. Богині, О. Бугуцького, Л. Головкової, Л. Долішнього, Т. Калінеску,

Ю. Краснова, С. Копчака, Е. Лібанової, І. Лукінова, В. Мікловди, В. Онікієнка, С. Писаренко, С. Пирожкова, М. Пітюлича, Ю. Романовської, К. Якуби. Концепція використання трудового потенціалу в Україні окреслена законодавчими актами, обґрунтована в низці указів Президента.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є визначення в комплексному дослідженні соціально-економічних аспектів використання трудового потенціалу і виявлення найбільш ефективних методологічних підходів щодо визначення кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу підприємств.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕНЬ

Своєрідність і складність проблеми виміру трудового потенціалу полягає насамперед у множинності його проявів. Він може виступати як миттєво зафіксований рівень; як потік з невизначеним поданням про його одиницю; як запас, який існує у фізично різних формах і який зберігається впродовж невизначеного періоду; як різниця значень його компонент, що відповідають

Таблиця 1. Систематизація показників вимірювання кількісного і якісного стану трудового потенціалу

Інтегральний показник			III рівень – групування комплексних показників в інтегральний
Кількісний і якісний рівень трудового потенціалу			
Комплексні показники			II рівень – добір з розрахунок одиничних показників
Кількісний стан трудового потенціалу	Стан здоров'я населення	Рівень освіченості населення	
Одиничні показники			I рівень – добір і розрахунок одиничних показників
Кількість осіб, котрі доживають до нижньої межі працездатного віку; кількість людино-років, що їх має прожити до кінця життя особа, яка дожила до нижньої і верхньої межі працездатного віку	Рівень захворюваності населення; суб'єктивна оцінка стану здоров'я	Рівень професійної підготовки населення; рівень оновлення знань; науковий потенціал суспільства; рівень винахідництва, раціоналізаторства; рівень комп'ютерної грамотності населення; рівень творчої та інноваційної активності	

Джерело: [2].

різним, але порівнюваним об'єктам (компонентам потенціалу); як розходження, які відповідають різним моментам часу стану потенціалу, який сприймається у вигляді єдиного об'єкта; як розносне або мультиплікативне відношення напружених станів різних його носіїв або змістовно різних компонентів [1, с. 38].

Визначення напрямів розвитку трудового потенціалу та управління цим процесом передбачає необхідність його оцінки за кількісним та якісним складом, що уможливує розробку ефективних заходів, спрямованих на більш повне його використання та відтворення.

При оцінці трудового потенціалу підприємства завжди можна визначити величину кількісної складової, але цього явно не досить із позиції вимог сьогодення дня. Більш складним завданням є визначення величини його якісної складової.

Якісні й кількісні компоненти трудового потенціалу знаходяться у тісному взаємозв'язку, зберігаючи при цьому свою унікальність. Аналіз і оцінювання якісних та кількісних показників трудового потенціалу підприємства як цілісної системи необхідні для розробки прогнозів у сфері праці; прийняття відповідних управлінських рішень щодо усунення дисбалансу між якістю трудового потенціалу людини й конкретним робочим місцем; максимального використання здібностей працівника до відповідної праці; визначення напрямків кадрової політики, які потребують першочергового фінансування; підвищення ефективності управління персоналом (мінімізації частки нереалізованих можливостей працівників, скорочення плинності кадрів, забезпечення умов для відтворення трудового потенціалу) [3, с. 209].

Стан трудового потенціалу визначається за допомогою оцінки кількісного і якісного рівня трудового потенціалу (табл. 1).

Кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу доцільно визначати широким та специфічним комплексом показників, обґрунтованих з точки зору повноти і рівня доступності. Система індикаторів об'єднує показники трьох рівнів: одиничні, комплексні, інтегральні.

Одиничні показники, що визначають кількісний рівень трудового потенціалу, залежать від демографічного стану. Якісні показники складаються зі статистичних та доповнюються характеристиками соціологічних спостережень. Комплексні показники визначають перспективні потреби регіонів у збереженні трудового потенціалу і напрями формування заходів щодо його розвитку.

Інтегральний показник кількісного і якісного рівня трудового потенціалу регіонів вимірюється реальною тривалістю трудового життя населення, станом здоров'я і освітнім рівнем населення. Інтегральні показники використовуються для регіональних порівнянь і дозволяють визначити рівень розвиненості регіонів за станом трудового потенціалу. При цьому вони не мають конкретної кількісної інтерпретації. Оцінка стану трудового потенціалу в регіонах України з урахуванням та узагальненням статистичних і соціологічних показників, потребує використання таких методологічних засад, які б забезпечили обґрунтоване визначення стану трудового потенціалу регіонів, об'єктивність територіальних порівнянь і висновків. Щодо інтегрального показника, то його побудова ґрунтується на методиці нормованої багатомірної середньозваженої величини. Процедура нормування для перетворення різнойменних одиничних показників у єдиний інтегральний передбачає розрахунок відносних величин (Z_{ij}) за співвідношенням (для показників-стимуляторів) за формулою 1 [30]:

$$Z_{ij} = \frac{X_{ij}}{X_{j, \max}} \quad (1),$$

де X_{ij} — значення і-го показника в j-му регіоні;
 $X_{j, \max}$ — максимальне значення і-го індикатора у сукупності, яка аналізується.

Для зручності й спрощення розрахунків за цією методикою вплив показників-дестимуляторів розраховується за формулою (2):

$$Z_{ij} = \frac{X_{j, \min}}{X_{ij}} \quad (2),$$

де $X_{j, \min}$ — мінімальне значення j-го індикатора у сукупності, яка аналізується;
 X_{ij} — значення і-го показника в j-му регіоні.

Таблиця 2. Значення інтегрального показника кількісного і якісного рівня трудового потенціалу в досліджуваних областях західного регіону

Область	Комплексний показник кількісного стану трудового потенціалу	Комплексний показник стану здоров'я населення	Комплексний показник рівня освіченості населення	\bar{Z}_i	Інтегральний показник, який розраховується за формулою: $\frac{Z_i}{Z} \cdot 100\%$
Тернопільська	1	0,871	0,433	0,768	1,082
Львівська	0,950	0,911	0,538	0,8	1,126
Івано-Франківська	0,937	0,866	0,5	0,767	1,081

Джерело: розраховано автором за матеріалами [2].

Система показників, що використовується для розрахунку інтегрального індексу (показника) наведена в таблиці 2.

Для досліджуваного регіону розрахунок інтегрального показника кількісного і якісного рівня трудового потенціалу за статистичними і соціологічними даними (табл. 2) здійснено за методикою, наведеною М.І. Єріним [2].

Як бачимо з даних таблиці 2, найкращі показники трудового потенціалу має Львівська область, тоді як Івано-Франківська та Тернопільська області відзначаються дещо нижчими їх значеннями.

Якісні та кількісні показники визначають інтегральне місце регіону, характеризують нерівність кількісного стану трудового потенціалу, стану здоров'я, рівня освіченості. Якщо Тернопільська область відзначається найвищим комплексним показником кількісного стану трудового потенціалу, то показник рівня освіченості населення тут є найнижчим так само, як і показник стану здоров'я населення. В той самий час Львівська та Івано-Франківська області мають досить високі показники рівня освіченості населення, але тут дещо нижчі показники кількісного стану трудового потенціалу. На основі цього можна дійти висновку, що втрати кількості трудового потенціалу компенсуються якісними характеристиками, можливостями найбільш повного його використання. І, навпаки, економічний розвиток регіонів обумовлює значні втрати трудового потенціалу і в той же час через значні вимоги до якості трудового потенціалу є стимулом до підвищення рівня освіченості, професіоналізму тощо.

Не менш важливим для оцінки динаміки кількісних показників трудового потенціалу на рівні країни є дослідження й аналіз тенденцій природного і механічного руху населення. До показників, котрі характеризують цей рух, належать показники народжуваності, смертності, природного і механічного приросту (зменшення) на 1000 осіб населення. При макроекономічному аналізі забезпеченості економіки ресурсами живої праці і можливостей використання економічного потенціалу даний аналіз відіграє важливу роль. Незважаючи на відмінність кількісних меж чисельності населення і його економічно активної частини, такий аналіз дозволить виявити достатньо точ-

но характер тенденцій у чисельності і структурі трудового потенціалу.

ВИСНОВКИ

Проблема вимірювання та оцінювання трудового потенціалу є ключовою проблемою для оптимального управління трудовим потенціалом підприємства. Існуюча множинність припустимих підходів робить проблематику трудового потенціалу досить цікавою для дослідження й пошуку альтернативних шляхів її вирішення, перетворюючи її в самостійний науковий напрям у рамках як економічної теорії, так і теорії менеджменту. При цьому значний науковий і практичний інтерес може представляти пошук найкращих варіантів реалізації систем оптимального управління трудовим потенціалом підприємства.

Література:

1. Головкова Л.С. Методологічні проблеми вимірювання потенціалу підприємства // Економіка та держава. — 2007. — № 4. — С. 37—39.
2. Трудовий потенціал регіонів України: проблеми збереження і розвитку. Методологічні та методичні основи визначення та оцінки трудового потенціалу [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/book/Region/04-1-REGIONI.pdf>
3. Формування та оцінювання потенціалу підприємства: навч. посібник / Т.В. Калінеску, Ю.А. Романовська та ін. — Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2007. — 352 с.

References:

1. Holovkova, L.S. (2007), "Methodological problems of measuring the potential of the company", *Ekonomika ta derzhava*, vol. 4, pp. 37—39.
2. "The employment potential of the regions of Ukraine: problems of conservation and development. Methodological and methodical basis to identify and evaluate potential labor" available at: <http://www.niss.gov.ua/book/Region/04-1-REGIONI.pdf>
3. Kalinesku, T.V. and Romanov'ska, Yu.A. (2007), *Formuvannia ta otsiniuvannia potentsialu pidpriemstva [Formulation and evaluation capacity of enterprises]*, Vyd-vo SNU im. V. Dalia, Luhans'k, Ukraine. *Стаття надійшла до редакції 12.09.2014 р.*