

## 6. ОСВІТЯНСЬКІ ПРОБЛЕМИ ВИЩОЇ ШКОЛИ

УДК 331.552.4:658

Доц. С.Т. Дуда, канд. екон. наук;  
магістрант С.В. Попівняк – Львівська КА

### ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: ОЦІНЮВАННЯ ТА ЗАСОБИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ

Розглянуто особливості оцінювання трудового потенціалу підприємства, а також запропоновано шляхи оцінювання трудового потенціалу підприємства, визначено чинники, що впливають на стан трудового потенціалу підприємства та які необхідно враховувати під час його оцінювання, а також способи ефективного використання трудового потенціалу підприємства.

**Ключові слова:** оцінювання, трудовий потенціал, оцінка трудового потенціалу, ефективність.

**Актуальність теми.** Людина в системі суспільного виробництва та економічних відносин посідає центральне місце. Вона визначає цілі та напрями розвитку виробництва, організовує його. Ефективність економіки будь-якого суспільства визначається насамперед якістю наявного трудового потенціалу та способом його включення в суспільне виробництво. Якісне відтворення трудового потенціалу, способи його поєднання із засобами виробництва, ефективність трудової діяльності – усе це залежить від якості управління трудовим потенціалом.

**Аналіз досліджень.** Дослідження трудового потенціалу підприємства, його оцінка та засоби підвищення ефективності використання розглянуто в працях таких учених, як В. Єсіпов [5], І. Джаїн, В. Гриньова [6], М. Новікова, В. Аллавердян [4], Н.С. Краснокутська [1], Г.В. Осовська та ін.

**Мета роботи.** Оцінити трудовий потенціал, стан та рівень використання трудового потенціалу підприємства, запропонувати шляхи ефективного використання трудового потенціалу підприємства.

**Виклад основного матеріалу.** Розвиток вітчизняної економіки передусім залежить від ефективності функціонування підприємств. Будь-яке підприємство не може ефективно функціонувати без людей. Саме працівники є тим "двигуном", який дає змогу підприємству існувати в сучасних умовах. Від якості трудових ресурсів і професіоналізму працівників залежать кінцеві результати діяльності підприємства.

Сукупність фізичних і духовних здібностей людей, які беруть участь в процесі створення економічного продукту підприємства називають трудовим потенціалом підприємства. Трудовий потенціал підприємства – це не тільки фактор економічного зростання, головна виробнича сила, але й люди з їх різноманітними здібностями та потребами, задоволення яких є головною метою будь-якої економіки та економічного росту. Ухвалення рішень, спрямованих на формування сприятливого середовища для розвитку трудового потенціалу підприємства передбачає отримання науково обґрунтованих результатів. То-

му виникає потреба оцінювання трудового потенціалу підприємства. У загальному вигляді, трудовий потенціал підприємства можна визначити як персоніфіковану робочу силу, яку можна розглядати у сукупності її якісних характеристик.

Таке визначення цього поняття дає змогу, по-перше, оцінити рівень використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і сукупності працівників, що є необхідним для активізації людського чинника, і, по-друге, забезпечити якісну (структурну) збалансованість в розвитку особистого й уречевленого чинників виробництва. Невідповідність трудового потенціалу колективу потребам виробництва в умовах господарської самостійності й ініціативи трудових колективів є серйозною проблемою. Виходячи з цього, перед підприємствами постає необхідність проведення аналізу й оцінювання стану трудового потенціалу. Проблеми оцінювання та засобів підвищення ефективного використання трудового потенціалу підприємства, як складового елемента загальної вартості потенціалу підприємства, вивчали такі вітчизняні та зарубіжні вчені-економісти як: В. Єсіпов, І. Джаїн, В. Гриньова, М. Новікова, В. Аллавердян та ін. [1].

Однак у значній частині цих праць проаналізовано структуру та професійний склад робітників підприємства. Аналіз економічної літератури показав, що сьогодні не існує єдиного методичного підходу до оцінювання трудового потенціалу підприємства [2]. Відсутність такого підходу пов'язано насамперед з тим, що пропонувані методики не дають змоги комплексно оцінити трудовий потенціал підприємства. Досить складним залишається визначення у вартісному виразі частки трудового потенціалу підприємства у його загальній вартості. Наявні методики оцінювання не враховують той факт, що сучасне підприємство є складною соціально-економічною системою, що обґрунтовує доцільність і необхідність використання у процесі оцінювання системного підходу, заснованого на системному аналізі, який потребує етапної реалізації. На рис. 1 представлені пропонувані етапи оцінювання трудового потенціалу підприємства.

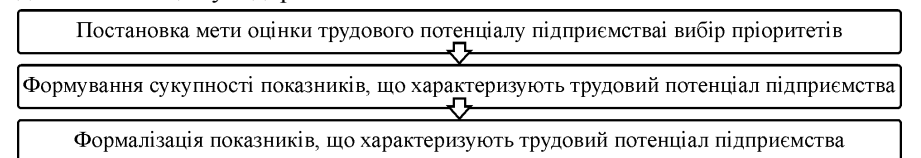


Рис. 1. Етапи оцінювання трудового потенціалу підприємства

Перший етап оцінювання трудового потенціалу пов'язаний з визначенням основної мети оцінювання, яка повинна відображати інтереси як підприємства загалом, так і кожного працівника, задіяного в його діяльності. Таке узгодження цілей може бути досягнуте в "дереві цілей", яке об'єднує в логічному взаємозв'язку сукупність бажаних результатів. В умовах обмеженості обсягу наявних ресурсів можна вибрати пріоритетні цілі, деталізацію яких потрібно здійснювати в конкретних завданнях. Подальша реалізація етапів оцінювання рівня трудового потенціалу підприємства передбачає вибір мето-

дів розрахунку кожного елемента системи (показника, що характеризує трудовий потенціал). Формування сукупності показників, що характеризують трудовий потенціал підприємства є одним із найбільш важливих моментів під час проведення комплексного аналізу й оцінювання трудового потенціалу підприємства [4].

Показники оцінювання трудового потенціалу повинні відображати якісні та кількісні характеристики персоналу підприємства. Показники можуть бути розділені на дві групи: відносні та абсолютні (рис. 2).

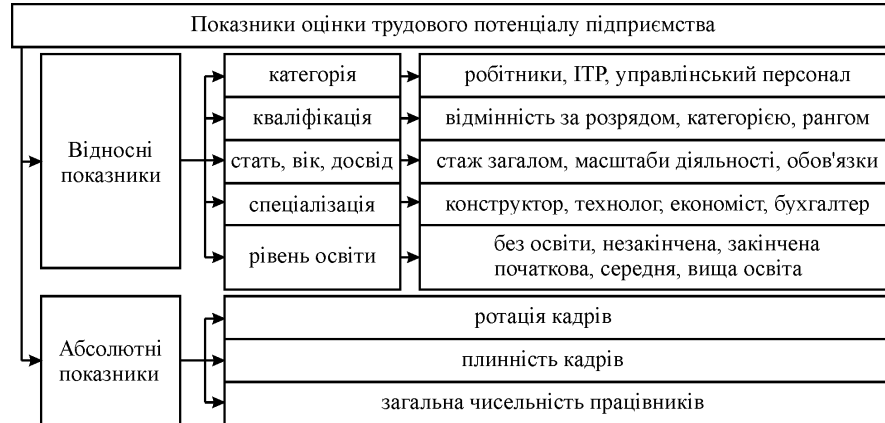


Рис. 2. Показники оцінювання трудового потенціалу підприємства

Під час обґрунтування вибору показників необхідно враховувати їх безпосередній вплив на стан трудового потенціалу підприємства.

Подальша реалізація етапів оцінювання трудового потенціалу підприємства передбачає вибір методів розрахунку кожного елемента системи (показника, що характеризує трудовий потенціал). При цьому особливу увагу необхідно приділити розробці критеріїв оцінювання показників. Найчастіше на підприємствах використовують порівняльні методи [3]. До таких методів належать: описовий метод; метод класифікації; рейтинговий метод; метод "3600"; тестування; метод оцінювання на базі моделей компетентності;

Під час оцінювання трудового потенціалу варто також звернути увагу на часовий чинник. Тобто на момент проведення оцінювання трудовий потенціал працівника становить одну величину, яка з перебігом часу може бути змінена як у більшу, так і в меншу сторону. На такі зміни впливають вказані вище чинники. Таким чином, створення сприятливих умов для розвитку особи (у суспільстві, на підприємстві, вдома) має основоположне значення для розвитку трудового потенціалу підприємства.

У сучасних умовах господарювання ефективного функціонування підприємства, підвищення конкурентоспроможності продукції та загалом розвитку підприємства тісно пов'язаний з підвищенням рівня його потенціалу [5].

Підвищення ефективності використання трудового потенціалу формуються внаслідок дії багатьох взаємопов'язаних чинників, що є системою матеріально-технічних, організаційних, соціально-економічних та інших умов, які

визначають рівень використання робочої сили прямо чи опосередковано. Тому для дослідження шляхів формування можливостей резервів і розробки механізмів їх використання потрібно мати класифікацію резервів. Коли врахувати всі особливості утворення, виявлення та використання резервів трудового потенціалу підприємства, то їх можна згрупувати за відповідними ознаками (рис. 3).

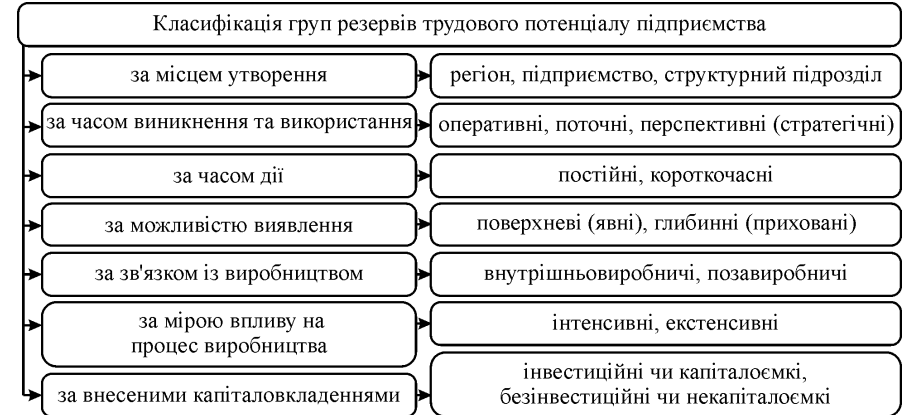


Рис. 3. Класифікація груп резервів трудового потенціалу підприємства

Оскільки повне використання резервів трудового потенціалу пов'язане з чинником часу, особливе значення має розподіл їх на групи за часом утворення та використання – на оперативні, поточні, перспективні (стратегічні). Оперативні резерви трудового потенціалу підприємства – це потенційні можливості вдосконалення процесу залучення до виробництва трудових ресурсів, даючи змогу позбутися відхилів під час їх використання від норми та нормативів і безперервно приводити у стан, відповідний оптимальному [6].

Поточні резерви трудового потенціалу підприємства – це резерви, що протягом звітного періоду виникають під впливом можливостей удосконалення організації праці, ефективнішого використання наявного обладнання, вдосконалення технології, зниження трудомісткості продукції. Їх використовують протягом місяця, кварталу, року та вони не потребують значних капіталовкладень. Перспективні резерви трудового потенціалу підприємства потребують значних проміжків часу і матеріальних витрат для свого використання. Вони пов'язані із запровадженням нових досягнень науки і техніки, передового досвіду, реконструкцією підприємств.

До поверхневих резервів трудового потенціалу підприємства відносять невикористані у цей період можливості у відповідних ланках виробництва. У більшості випадків вони пов'язані з можливостями запровадження у виробництво створеної техніки і відпрацьованої технології, випробуваної з одержанням ефекту на інших підприємствах організації виробництва та праці. Глибинні резерви трудового потенціалу підприємства – різноманітні. Переважно вони полягають у проектах нової техніки, новітньої технології, науково-технічних відкриттях тощо. Залежно від форм впливу на ефективність виробництва, резерви поділяються на прямі та побічні.

Прямі резерви трудового потенціалу підприємства – безпосередньо впливають на ефективність виробництва, а побічні – виконують ту саму функцію опосередковано. Окрім цього, за мірою впливу на процес виробництва, резерви доцільно поділяти на інтенсивні й екстенсивні. Інтенсивні резерви трудового потенціалу підприємства пов'язані з підвищенням продуктивності технологічного устаткування, сукупності підвищення професійних, фізичних та духовних здібностей людини тощо.

Екстенсивні резерви трудового потенціалу підприємства – це можливості підвищення ефективності сукупної тривалості роботи працівників. Використання екстенсивних резервів пов'язане з розширенням кількісного складу виробничого персоналу, встановленням додаткового устаткування.

Інвестиційні резерви трудового потенціалу підприємства потребують істотних капіталовкладень і пов'язані із запровадженням таких дій, що приведуть до піднесення продуктивності роботи працівників через удосконалення технології, устаткування, умов праці тощо. Безінвестиційні резерви трудового потенціалу підприємства закладені у виведення з виробництва зайвого устаткування, ущільнення робочого часу тощо.

Дослідження ролі та місця стратегічного управління персоналом, стратегічних напрямів управління ним і ефективних сучасних форм кадрової роботи підприємства дали змогу зробити висновок про те, що результатом реалізації стратегії управління персоналом підприємства є формування та ефективне використання кадрового потенціалу підприємства, управління яким потрібно здійснювати на основі стратегічного підходу [5].

Під стратегічним управлінням персоналом підприємства ми розуміємо реалізацію сукупності заходів кадрової політики підприємства, які дають змогу сформуванню якісного і кількісного складу кадрового потенціалу підприємства відповідно до стратегічних цілей його розвитку та підвищення ефективності його використання на основі використання сучасних форм і технологій управління персоналом.

Виходячи із наведеного, можемо виділити основні заходи підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства, а саме [6]:

- заходи спрямовані на покращення показників продуктивності та ефективності праці – формування взаємозв'язку між показниками ефективності праці на рівні окремого працівника та загалом на підприємстві з матеріальними та соціальними заходами стимулювання праці;
- застосування ефективної системи матеріального стимулювання, що супроводжується підвищенням обсягу середньої заробітної плати до ринкового рівня та відповідним зростанням економічних показників діяльності підприємства;
- підвищення якості трудових ресурсів шляхом навчання та підвищення кваліфікації наявного персоналу;
- покращення показників організаційної та управлінської діяльності, а саме: використання постійної системи планування, підвищення ефективності оперативного планування, підвищення професійного рівня керівників та спеціалістів, раціональності оргструктури.

**Висновки.** Таким чином, оцінка, стан та рівень трудового потенціалу є одними з важливих аспектів функціонування підприємства. Тому необхід-

ним є підвищення ефективності трудового потенціалу підприємства. Значну увагу варто приділити формуванню якісного складу персоналу підприємства, його стабілізації та розвитку, ефективній мотивації і формуванню у працівників зацікавленості в результатах праці та корпоративної свідомості.

### Література

1. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінювання : навч. посібн. / Н.С. Краснокутська. – К. : Центр навч. літ-ри, 2005. – 349 с.
2. Масленіков О.Ю. Трудовий потенціал підприємства, його формування та оцінювання / О.Ю. Масленіков // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. – Львів : РВВ НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.8. – С. 241-245.
3. Линенко А.В. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання / А.В. Линенко, О.Л. Шевченко // Держава та регіони. – Сер.: Економіка та підприємництво. – 2008. – № 4. – С. 111-116.
4. Фастовець А.А. Економіка підприємства : навч. посібн. / А.А. Фастовець. – К. : Вид-во НМЦ, 2000. – С. 143.
5. Бортник В.А. Управління трудовим потенціалом на підприємствах легкої промисловості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 – "Економіка та управління підприємствами" / В.А. Бортник. – К. : Вид-во КНУТД, 2010. – 21 с.
6. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.nbuv.gov.ua>.

### **Дуда С.Т., Попивняк С.В. Трудовий потенціал підприємства: оцінка і засоби підвищення ефективності використання**

Рассмотрены особенности оценки трудового потенциала предприятия, а также предложены пути оценки трудового потенциала предприятия, определены факторы, влияющие на состояние трудового потенциала предприятия и которые необходимо учитывать при проведении его оценки, а также способы эффективного использования трудового потенциала предприятия.

**Ключевые слова:** оценка, трудовой потенциал, оценка трудового потенциала, эффективность.

### **Duda S.T., Popivniak S.V. The labour potential of the enterprise: evaluation and means for increased efficiency**

The features and ways of the evaluation the labour potential of the company are considered. The factors are determined which affect on a state of the labour potential of the company. We should take into account them during the evaluation and also how use the effective of the labour potential of the company.

**Keywords:** an evaluation, labour potential, an evaluation of labour potential, an effectiveness.

УДК 331.101.262

Ст. викл. С.Г. Шевченко, канд. екон. наук –  
НЛТУ України, м. Львів

### **ДЖЕРЕЛА ТА ПЕРСПЕКТИВИ РЕОРГАНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ**

Множина факторів і інструментів, що дають змогу впливати на ринок і ринкові відносини, містить як позитивний потенціал, так і певні труднощі. Одним із формуючих і визначальних аспектів успішного розвитку ринку праці є формування людського капіталу. Важливо визначити реальний стан системи розвитку трудового потенціалу і окреслити перспективи. Україна, як країна із проєвропейським вектором розвитку, може скористатися існуючим досвідом економічно розвинених країн щодо цього питання.