

ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Вінницький національний технічний університет

Анотація. Охарактеризовано зміст трудового потенціалу, його значення для підприємства, фактори виникнення, показники для вимірювання. Окреслено підходи до оцінювання трудового потенціалу.

Ключові слова: трудові ресурси; трудовий потенціал; людські ресурси; фактори; показники; оцінка трудового потенціалу.

Abstract. It is determined what labor potential is, and why it is needed for the enterprise, its factors and indicators. The characteristics of labor potential assessment are given.

Keywords: labor resources; labor potential; human resources; factors; Indicators; assessment of labor potential.

Вступ

Однією з проблем сучасної економіки є управління трудовим потенціалом підприємств. У цьому контексті існує нагальна потреба в науково обґрунтованих підходах до його оцінювання, яке набуває особливої значущості в процесі стимулювання інноваційної активності персоналу підприємства.

Результати дослідження

Трудовий потенціал є важливою частиною людських ресурсів. Визначення трудового потенціалу потребує наведення визначення трудових ресурсів. Як відомо, трудові ресурси – це працююча, економічно активна частина населення регіону, яка володіє фізичними і культурно-освітніми можливостями для участі в економічній діяльності підприємства.

Бендасюк О.О., Дуда С.Т трактують поняття трудового потенціалу так: «...це наявні й майбутні трудові можливості, які характеризуються певними кількісними й якісними характеристиками: чисельність працездатного населення, його професійно-кваліфікаційний склад, тощо» [1].

У цілому багато дослідників про різному трактують це поняття. Зокрема, трудовим потенціалом підприємства вважають граничну величину участі робітників яка можлива у виробничому процесі з урахуванням психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань, трудового досвіду при наявності необхідних організаційно-технічних умов [2].

Підкреслимо, що трудовий потенціал характеризується кількісними і якісними факторами щодо його виникнення. До кількісних факторів можна віднести: структуру за видами робіт, статево-вікову структуру персоналу, чисельність персоналу, кількість робочого часу, відпрацьованого персоналом тощо. До якісних факторів відносять: психофізіологічну працездатність, загальноосвітній та професійно-кваліфікаційний рівень персоналу, рівень культури, моральну зрілість, схильність носіїв праці до мобільності, трудову активність.

Питання, що стосуються розвитку, відтворення та ефективного використання трудового потенціалу, розглядали вітчизняні і зарубіжні учені, такі як: С. Покропивний, Т. Примаєк, П. Шваб, Д. Богиня, О. Грішнова, Є.П. Качан, Л. Едвінсон, М. Мелоун, Т. Стюарт та ін. Автори К. Белоусов, Н. Буреннікова, П. Данселмі, В. Кавецький, Н. Краснокутська, Р. Фрімен та ін. розглядають трудовий потенціал у контексті теорії стейкхолдерів. Як зазначають автори [4, с. 220]: «...в економічній науці через наявність великої кількості наукових шкіл і досі існує онтологічна невизначеність. Як відомо, саме онтологічні наративи економічної науки окреслюють її предметне поле, визначають понятійно-категоріальні аспекти». І, як показали наші дослідження, окремі питання стосовно методичних підходів до оцінювання трудового потенціалу залишаються недостатньо вивченими.

Зазначимо, що важливою складовою методики оцінювання трудового потенціалу є його показники, які наведено в таблиці 1.

Таблиця 1- показники трудового потенціалу підприємства [3].

Компоненти трудового потенціалу	Об'єкти аналізу і відповідні їм показники		
	людина	Підприємство	суспільство
Здоров'я	Працездатність, час відсутності на роботі через хвороби	Втрата робочого часу через хвороби і ушкодження, витрати на забезпечення здоров'я персоналу	Середня тривалість життя, витрати на охорону здоров'я, смертність за віком
Моральність	Ставлення до оточуючих	Взаємини між співробітниками, втрати від конфліктів, шахрайство	Ставлення до інвалідів, дітей, людей похилого віку, злочинність, соціальна напруженість
Творчий потенціал	Творчі здібності	Кількість винаходів, патентів, раціоналізаторських пропозицій, нових виробів на одного працюючого	Доходи від авторських прав, кількість патентів і міжнародних премій на одного жителя країни
Активність	Прагнення до реалізації здібностей	Заповзятливість	Темпи технічного прогресу
Організованість та асертивність	Акуратність, раціональність, дисциплінованість, обов'язковість, порядність, доброзичливість	Втрати від порушень дисципліни, Чистота, ретельність, ефективне співробітництво	Якість законодавства, якість доріг і транспорту, дотримання договорів і законів
Освіта	Знання, кількість років навчання в школі і вузі	Частка фахівців з вищою і середньою освітою у загальній чисельності працюючих, витрати на підвищення кваліфікації персоналу	Середня кількість років навчання в школі і вузі, частка витрат на фінансування даної сфери в держбюджеті
Професіоналізм	Уміння, рівень кваліфікації	Якість продукції, втрати від браку	Доходи від експорту, втрати від аварій
Ресурси робочого часу	Час зайнятості протягом року	Кількість співробітників. Кількість годин роботи за рік одного співробітника	Працездатне населення. Кількість зайнятих. Рівень безробіття. Кількість годин зайнятості за рік

Оцінка трудового потенціалу здійснюється за двома напрямками характеристик: організаційно-управлінських та індивідуально-особистісних. Організаційно-управлінські характеристики містять: здібності та вміння організувати колектив; об'єктивність в оцінці підлеглих; уміння непомітно та ефективно контролювати роботу; уміння делегувати повноваження та розподіляти відповідальність; уміння правильно підбирати та розставляти персонал; уміння створення потрібного соціального клімату; уміння розробки, постановки та доведення до підлеглих цілей діяльності; уміння матеріального та морального стимулювання підлеглих відповідно до їх очікувань та кінцевих результатів; уміння організації інформаційного забезпечення; уміння прислухатися до думки підлеглих; інноваційність тощо. Індивідуально-особистісні характеристики: вимогливість; пунктуальність; організованість; якість викладення власних думок; критичність; тактовність; вміння завойовувати та зберігати авторитет; самостійність; рішучість; вміння дотримуватись обіцянок; принциповість; цілеспрямованість; енергійність; турботливість по відношенню до підлеглих; ліберальність морально-етичних поглядів; професійна підготовка; загальний рівень ерудованості; психологічна стійкість; креативність тощо [5; 6].

Основними підходами до оцінювання трудового потенціалу підприємства є витратний, порівняльний, результативний, ресурсний, факторний, інтегральний, суб'єктивний та ін. Витратний підхід до оцінки дає змогу оцінити розмір трудового потенціалу сумою минулих витрат на підготовку, поточне утримання і майбутній розвиток персоналу. Порівняльний підхід до оцінки трудового потенціалу підприємства базується на співставленні (порівнянні) трудових потенціалів окремих працівників. Результативний підхід до оцінки трудового потенціалу базується на постулаті щодо корисності праці персоналу підприємства. Ресурсний підхід характеризується застосуванням основних показників рядів динаміки. Факторний підхід застосовується переважно для оцінки трудового потенціалу на мезорівні. Інтегральний підхід передбачає розрахунок інтегрального сукупного

показника трудового потенціалу як нормованої багатомірної середньозваженої різноманітних одиничних показників.

Суб'єктивний підхід передбачає оцінку людини людиною на основі професійного досвіду оцінювача та за допомогою попередньо розроблених тестів, питань, моделей, імітаційних ситуацій. Жоден із зазначених методів не використовується як універсальний.

Висновки

На сьогоднішній день снує достатньо велика кількість підходів до визначення та до оцінювання трудового потенціалу підприємства. Вирішення проблеми оцінювання трудового потенціалу підприємства потребує розробки комплексного, системного підходу, який розглядатиметься нами в подальшому з точки зору стейкхолдерської теорії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бендасюк О.О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки. Регіональна економіка. 2010. № 1. С. 172-177.
2. Басько Г.М. Структура компонентів кадрового потенціалу підприємства. Економіка і держава. № 5. 2007. С. 5-10.
3. Білецька К. В. Трудовий потенціал як чинник активізації інноваційних процесів. Ефективна економіка. № 4. 2014.
4. Буреннікова Н. В., Ярмоленко В. О., Кавецький В. В. Теоретико-прикладні аспекти управління ефективністю інвестицій промислових підприємств з позицій стейкхолдерської теорії: сутність, показники. Бізнес Інформ. № 1. 2020. С. 218-229.
5. Акулов М.Г. Економіка праці та соціально-трудові відносини 2012. 328с.
6. Бачевський Б. Є., Заблодська І.В., Решетняк О.О. Потенціал і розвиток підприємства 2009. 400 с.

Буреннікова Наталія Вікторівна – д.е.н, професор, професор кафедри економіки підприємства та виробничого менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, e-mail: n.burennikova@ukr.net

Кривенька Анастасія Йосипівна – студентка групи ЕК-21б, факультет менеджменту і інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: anastasiakrivenka@gmail.com

Burennikova Nataliia V. – Doctor. Econ. Sc., Professor, Professor, of the Department of Enterprise Economics and Production Management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, Ukraine, e-mail:n.burennikova@ukr.net

Kryvenka Anastasiya Y. - student of EK-21b group, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: anastasiakrivenka@gmail.com