

УДК 658.512.62:65.012

В.І. ДИБЛЕНКО, О.О. ШЕВЧЕНКО, С.О. РАКОВА

Київський національний університет технологій та дизайну

**СУЧАСНІ ПІДХОДИ ЩОДО ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
ПІДПРИЄМСТВА**

У статті обґрунтовано актуальність дослідження категорії «трудоий потенціал»; проаналізовано методи оцінки трудового потенціалу підприємства та ефективності його використання на основі наукових праць українських та зарубіжних вчених.

Ключові слова: *трудоий потенціал, трудові ресурси, структура трудового потенціалу підприємства, методи оцінки трудового потенціалу підприємства.*

Постановка завдання

В умовах прискореного розвитку науки, техніки і технологій, глобалізації економічних процесів, доступності капіталу, широкого асортименту засобів і предметів праці конкурентні переваги підприємств формуються внаслідок ефективного використання професійних, творчих, комунікаційних та інших здібностей персоналу.

Проблеми, що стосуються формування, відтворення та ефективного використання трудових ресурсів, персоналу, трудового потенціалу, розглянуто в працях вітчизняних і зарубіжних учених, таких як: С.Ф. Покропивний, Т.О. Примаєв, П.С. Шваб, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, Є.П. Качан, А.М. Колот, Л. Едвінсон, К. Свейбі та інших. Особливе місце серед великої кількості наукових досліджень займають проблеми оцінки трудового потенціалу.

Результати та їх обговорення

На сучасному етапі розвитку економіки, головним ресурсом є саме людина та її інтелект, лише за наявності висококваліфікованих і мобільних працівників можна швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища, розробляти і впроваджувати інноваційні проекти в усі сфери діяльності підприємства, ефективно управляти його виробничим потенціалом.

Трудові ресурси утворюють складну соціально-економічну систему і являють собою сукупність окремих людей визначеного віку і стану здоров'я, безпосередньо пов'язаних певними умовами існування і розвитку.

Трудові ресурси акумулюються протягом поколінь і зумовлюють економічну ситуацію в державі та рівень добробуту суспільства. Обсяг трудових ресурсів залежить від чисельності населення, режиму його відтворення, складу, відповідно, статі та віку.

Загальна чисельність населення України в січні 2012 року становила 45633,6 тис. осіб, що на 144,9 тис. осіб менше в порівнянні з січнем 2011 року та на 329,3 тис. осіб менше відносно січня 2010 року. Зміни чисельності населення пов'язані з демографічною ситуацією в країні: динамікою різних статевовікових змін, рівнями народжуваності й смертності. [7].

Трудові ресурси характеризують потенційну робочу силу і виражаються в чисельності працездатних працівників, які володіють сукупністю фізичних, розумових та духовних здібностей. В процесі трудової діяльності для виробництва матеріальних благ і послуг витрачаються фізичні та розумові здібності працівників і трудові ресурси перетворюються на робочу силу (рис. 1.) [4].

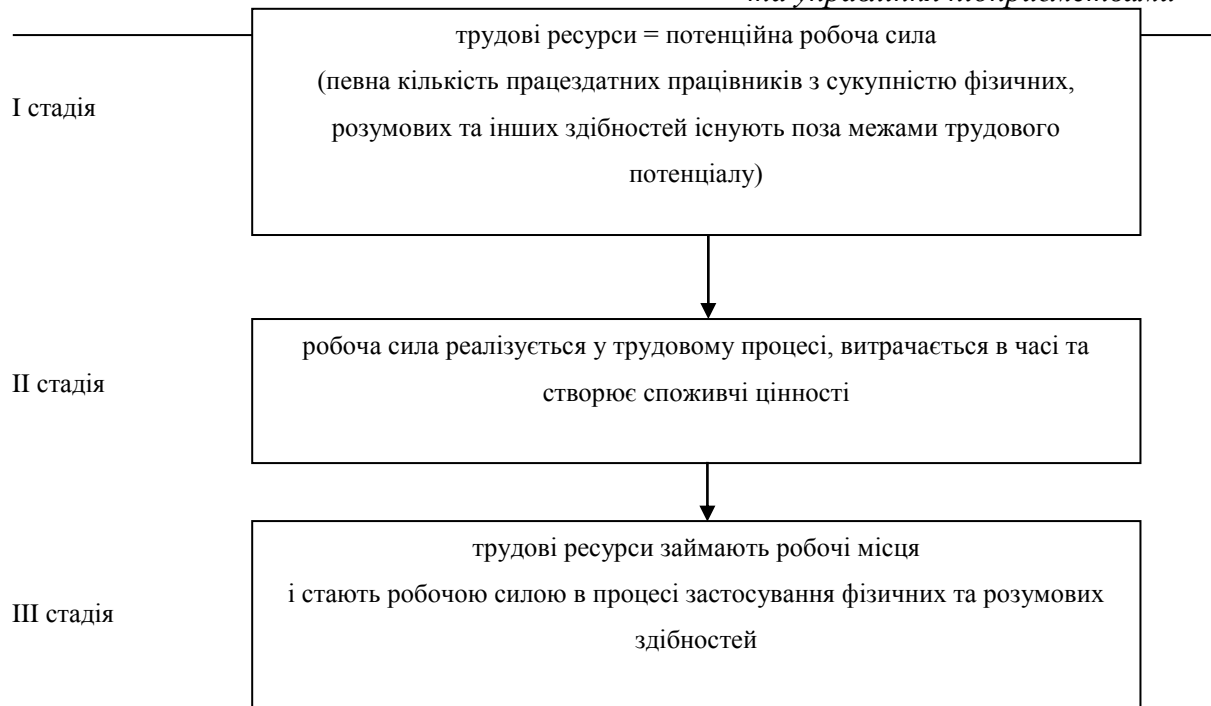


Рис. 1 Процес перетворення трудових ресурсів на робочу силу

Забезпечення ефективного використання трудових ресурсів потребує обов'язкового формування системи оцінки трудового потенціалу підприємства.

Відсутність чітко визначеної методології оцінювання трудового потенціалу підприємства та наявність дискусійних питань в науковій та практичній діяльності пов'язано з низкою причин: складнощі викликає визначення категорії «трудова потенція», його склад та детермінанти; відсутня універсальна та загально визнана методика оцінки трудового потенціалу підприємства, яка б давала змогу отримати конкретний кількісний показник та здійснювати якісний аналіз трудового потенціалу суб'єктів господарювання.

Оцінка трудового потенціалу – завдання надзвичайно складне, пов'язане з необхідністю врахування багатьох кількісних та якісних факторів, які мають різноманітний характер прояву.

Видові прояви трудового потенціалу підприємства в його загальній структурі залежно від різних ознак, зокрема критерію аналізу, представляють: трудовий потенціал працівника, груповий (бригадний) трудовий потенціал, трудовий потенціал підприємства (рівень агрегованості оцінок); індивідуальний трудовий потенціал працівника, колективний трудовий потенціал (спектр охоплення можливостей); потенціал технологічного персоналу, управлінський потенціал (характер участі у виробничому процесі) та інші. [4].

Вихідною структурно-формуючою одиницею аналізу трудового потенціалу є трудовий потенціал працівника (індивідуальний потенціал, який містить психофізіологічний потенціал, кваліфікаційний потенціал, соціальний потенціал), що утворює основу формування трудових потенціалів вищих структурних рівнів.

Основні підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства включають: витратний; порівняльний, результативний.

Витратний підхід до оцінки дозволяє оцінити розмір трудового потенціалу сумою минулих витрат на підготовку, поточне утримання і майбутній розвиток персоналу.

Перша група витратних методик базується на використанні наступних показників: продуктивність праці промислово-виробничого персоналу, коефіцієнт змінності робочої сили, коефіцієнт творчої активності працівника, коефіцієнт змінності робочого місця.

Друга група витратних методик передбачає визначення трудового потенціалу технологічного персоналу на основі оцінки одиниці живої праці одного працівника шляхом встановлення її фондового аналога у вартісному вимірі, оцінку управлінського потенціалу (у вартісному вимірі визначається на основі частки витрат на адміністративно – управлінський апарат в загальній структурі витрат підприємства), а загальний трудовий потенціал підприємства визначається як сума вартості трудового потенціалу технологічного персоналу і вартості управлінського потенціалу.

Порівняльний підхід до оцінки трудового потенціалу базується на співставленні (порівнянні) трудових потенціалів окремих працівників і включає: якісні методи (метод інтерв'ю, метод вільних характеристик, метод ділових ігор, матричний метод, метод «360 градусів» (метод кругової оцінки), описовий метод, метод оцінки за вирішальною ситуацією); кількісні методи (рейтинговий метод, ранговий метод, метод визначеного розподілу); комбіновані методи (метод анкетування, метод порівняння парами, тестування, метод суми оцінок, метод класифікації, метод шкали спостереження за поведінкою, метод оцінки на базі моделей компетентності).

Окрім вищезазначених підходів використовують коефіцієнтну методику, яка передбачає оцінку трудового потенціалу окремого працівника за групами: показники професійної компетентності, показники творчої активності, показники кількості, якості та оперативності виконання робіт, показники трудової дисципліни, показники колективної роботи тощо.

Методи діагностики і оцінки персоналу «Ассесмент-центр» засновані на використанні взаємодоповнюючих методик, орієнтовані на оцінку реальних якостей співробітників, їх психологічних і професійних можливостей. (таблиця 1). [5].

Методи «Ассесмент-центру» – передбачають оцінку компетенцій учасників за допомогою спостереження їхньої реальної поведінки в ділових іграх. Зовні дуже схоже на тренінг – учасникам пропонуються ділові ігри та завдання, але їх мета – не розвиток умінь і навичок, а рівні для всіх можливості проявити свої сильні і слабкі сторони.

Процедури «Ассесмент-центрів» передбачають інтерв'ю з експертом для збору даних про знання і досвід співробітника; психологічні, професійні та загальні тести; коротку презентацію співробітника; ділову гру; індивідуальний аналіз конкретних ситуацій (бізнес-прикладів); експертне спостереження, за результатами якого складаються рекомендації для кожного співробітника тощо.

Таблиця 1. Методи «Ассесмент центру»

Назва методу	Стисла характеристика
Метод «360 градусів» (Метод кругової оцінки)	Трудовий потенціал працівника оцінюється на основі його професійно-трудового оточення
Соціометрія (по Дж. Морено)	Застосовується для діагностики внутрішньогрупових зв'язків та ієрархії в малих групах.

Групова дискусія (робота проектних груп).	Експерти (організатори робіт) спостерігають і фіксують прояви компетенцій в ході групової роботи з вирішення поставленої задачі.
Публічні презентації	Покликані оцінити аналітику, стратегічне мислення, презентаційні навички, вміння спілкуватися в формалізованому середовищі.
Оцінка за результатом	Застосовується для оцінки самоорганізації учасників і проектних команд в ході самостійної роботи над завданнями.
In-Тгау, або індивідуальна ділова вправа	Виконується письмово. Учасник повинен проаналізувати пакет документів, що відображають ситуацію, і прийняти рішення про те, як треба діяти. Оцінюється як здатність до аналітики, так і готовність до оперативного прийняття рішень на основі наявної інформації.
Інтегральна сесія	Проводиться організаторами асесмента для зведення воєдино всіх результатів і підбиття підсумків.

Результативний підхід до оцінки трудового потенціалу базується на постулаті щодо корисності праці персоналу підприємства. Як правило, за ефект роботи працівників підприємства беруть кількість чи вартість виготовленої продукції, але з цим виникають значні труднощі у визначенні конкретних результатів окремих категорій персоналу.

Найбільш узагальненим та універсальним показником, що відображає ефективність використання трудових ресурсів підприємства є продуктивність праці працівників, яка характеризує результативність праці, оцінює результат праці, отриманий на одиницю витрат, пов'язаних з використанням трудових ресурсів підприємства.

Висновки

Ефективне функціонування підприємства, підвищення його конкурентоспроможності визначається безліччю чинників, з поміж яких важливе місце посідає трудовий потенціал. Тому завдання визначення, виміру і оцінки трудового потенціалу підприємства є основою для прийняття ефективних управлінських рішень та підвищення економічної безпеки підприємства.

Список використаної літератури

1. Господарський кодекс України: Ухвалений Верховною Радою України від 16 січня 2003 р. № 436-IV (зі змінами і доповненнями від 22.12.2011) [Електронний ресурс]. – <http://rada.gov.ua/>
2. Акулов М.Г., Драбаніч А.В., Євась Т.В. Економіка праці і соціально трудові відносини // Навч. посіб. – К.: Центр навч. літератури – 2012 – 328с.
3. Масленніков О.Ю. Трудовий потенціал підприємства: його формування та оцінювання // Науковий вісник НЛТУ України. Вип. 21.8 – 2011 – с. 241 – 245
4. Федонін О.С., Рєпіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка // Навч. посібн. – К.: Вид-во КНЕУ. – 2006. – 316 с.
5. Вільна енциклопедія Вікіпедія – [Електронний ресурс] - <http://uk.wikipedia.org>
6. Журнал International Living – [Електронний ресурс] <http://www1.internationalliving.com/qofl2010/>

7. Сайт Державного комітету статистики України. – [Електронний ресурс] –
<http://www.ukrstat.gov.ua>

Стаття надійшла до редакції 02.07.2012

Современные подходы к оценке трудового потенциала предприятия

Дыбленко В.И., Шевченко Е.А., Ракова С.О.

Киевский национальный университет технологий и дизайна

В статье обоснована актуальность исследования категории «трудовой потенциал»; проанализированы методы оценки трудового потенциала предприятия и эффективности его использования на основе научных работ украинских и зарубежных ученых.

Ключевые слова: трудовой потенциал, трудовые ресурсы, структура трудового потенциала предприятия, методы оценки трудового потенциала предприятия.

Modern approaches to an assessment of labor capacity of the enterprise

Dyblenko V., Schevchenko O., Rakova S.

Kyiv National University of Technologies and Design

In article the urgency of research of category «labor potential» is proved; methods of an assessment of labor capacity of the enterprise and efficiency of its use on the basis of scientific works of the ukrainian and foreign scientists are analysed.

Keywords: labor potential, manpower, structure of labor capacity of the enterprise, methods of an assessment of labor capacity of the enterprise.