

УДК 005.952.2

Шостақ Л.В.*кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки та інноваційної діяльності
Східноєвропейського національного університету
імені Лесі Українки***Медведчук О.В.***студентка
Східноєвропейського національного університету
імені Лесі Українки*

ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

ESTIMATION OF LABOR POTENTIAL OF DOMESTIC ENTERPRISES

АНОТАЦІЯ

У статті обґрунтовано теоретичні основи трудового потенціалу, розглянуто трудовий потенціал як двигун розвитку вітчизняних підприємств, здійснено аналіз вітчизняних методик оцінки трудового потенціалу підприємства, проаналізовано складові трудового потенціалу, запропоновано варіанти його оцінки. Проаналізовано чинники, які впливають на формування й забезпечення ефективної діяльності підприємств.

Ключові слова: трудовий потенціал, оцінка трудового потенціалу, трудові ресурси підприємства.

АННОТАЦИЯ

В статье обоснованы теоретические основы трудового потенциала, рассмотрен трудовой потенциал как двигатель развития отечественных предприятий, осуществлен анализ отечественных методик оценки трудового потенциала предприятия, проанализированы составляющие трудового потенциала, предложены варианты его оценки. Проанализированы факторы, влияющие на формирование и обеспечение эффективной деятельности предприятий.

Ключевые слова: трудовой потенциал, оценка трудового потенциала, трудовые ресурсы предприятия.

ANNOTATION

The theoretical bases of labor potential are grounded in the article, labor potential as an engine of development of domestic enterprises is considered, the analysis of domestic methods of estimation of labor potential of the enterprise is analyzed briefly, the components of labor potential are analyzed, and variants of its estimation are offered. A number of factors which influence on formation and maintenance of effective activity of the enterprises are analyzed.

Key words: labor potential, estimation of labor potential, labor potential of the enterprise.

Постановка проблеми. Сучасні передумови розвитку ринку, збільшення масштабів виробництва, покращення технологій та автоматизація технологічних засобів – все це є об'єктивними причинами оцінки трудового потенціалу підприємства. Передумовою успішної роботи на будь-якому підприємстві, що виробляє товари чи надає послуги, є ефективна робота його працівників. Підприємці формують свій бізнес задля успіху, а отримання максимального прибутку – це результат їхньої діяльності, тому для них дуже важливо, щоб їх продукція була якісною, послуги були корисними. Для того щоб працівник виконав поставлені перед ним обов'язки, йому необхідно мати певну освіту, навички та знання в цій сфері. Тому роботодавці зацікавлені у вдосконаленні кваліфікацій-

ного рівня всіх учасників виробничого процесу та збільшенні їх трудового потенціалу, що забезпечить успішне функціонування підприємства в умовах конкурентного середовища.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання і проблеми, що пов'язані з оцінкою та підвищенням рівня трудового потенціалу підприємства, шляхи їх розв'язання ставили перед собою чимало науковців, такі як, наприклад, В.В. Адамчук, К.Л. Андреева, Л.С. Бляхман, Б.Г. Генкін, О.В. Іванісов, С.О. Ракова, О.С. Федоніна, О.А. Харун, О.О. Шевченко.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. В кожного з науковців складається різне бачення щодо вирішення проблеми. Проте не існує єдиного методичного підходу, тому багато питань економічного обґрунтування, ефективних шляхів формування та оцінки трудового потенціалу залишаються невизначеними.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті полягає у наданні теоретичної аргументації оцінки стану трудового потенціалу, його економічної сутності і ролі у виробничому процесі.

Виклад основного матеріалу дослідження. В сучасній науковій літературі термін «трудо-вий потенціал» застосовується для відображення основних та суттєвих властивостей економічних процесів та явищ, які пов'язані з людиною як учасником виробничих відносин.

Розвиток вітчизняної економіки передусім залежить від ефективності функціонування підприємств. Підприємство не може продуктивно виробляти без людей, так і людина не може існувати без підприємства, тому що воно надає робочі місця, тим самим забезпечуючи матеріальне задоволення людських потреб. Відбувається взаємодія між двома суб'єктами ринку. Працівник виступає генератором, за рахунок якого відбувається розвиток підприємства. Саме від вмінь, навичок і професіоналізму працівників залежать кінцеві результати діяльності підприємства.

Сукупність людських фізичних та духовних здібностей (наявних або прихованих), які забез-

печують продуктивне створення та реалізацію економічного продукту, називають трудовим потенціалом підприємства. Трудовий потенціал підприємства є не лише чинником економічного росту, алей й безпосередньо людьми з їх багатогранними здібностями та різноманітними потребами, задоволення яких стає першочерговим завданням економіки.

А.О. Тітікова, В.І. Дибленко, О.О. Шевченко вважають, що трудовий потенціал підприємства формується з внутрішніх якостей і можливостей його працівників, а формування та збереження трудового потенціалу підприємства шляхом удосконалення наявних і розробки та впровадження нових методів управління персоналом спрямовані на ефективне використання персоналу [4].

Ю.М. Уткіна, І.В. Соломников під трудовим потенціалом розуміють наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства, які обумовлені раціональним поєднанням професійно-кваліфікаційної, психофізіологічної та особистісної складової трудового потенціалу підприємства, кількісно та якісно задовольняти потреби підприємства та найактивнішим чином реалізувати його цілі за наявності відповідного ресурсного забезпечення [7].

Як зазначає К.О. Компанійцева, трудовий потенціал колективу підприємства не є величиною постійною. Навпаки, його кількісні та якісні характеристики постійно змінюються під дією не лише об'єктивних чинників (змін у речовому компоненті виробництва, у виробничих стосунках), алей й управлінських рішень. Саме тому оцінка трудового потенціалу підприємства – необхідний етап стратегічного аналізу і управління кадровою політикою та підприємством загалом. Вона має на меті зіставити реальний зміст, якість, обсяги й інтенсивність робіт з їхніми потенційно можливими параметрами [2].

На думку О.А. Харун, кількісно трудовий потенціал віддзеркалює можливості суспільства забезпечити роботою працездатне населення, а якісно – можливість повного використання отриманих за рахунок інвестицій у трудовий потенціал знань, умінь і професійних навичок. Недостатність кількісних оцінок та їхня низька ефективність під час здійснення управління трудовим потенціалом вимагають застосування якісних показників. Абсолютні та відносні кількісні показники використовують для виявлення симптомів і проблем, що мають якісні корені. Коефіцієнтна методика аналізу трудового потенціалу дає змогу встановити рівні потенціалу та запропонувати управлінські рішення щодо його подальшого розвитку [1].

О.В. Лазненко зазначає, що ефективна діяльність підприємства та лідерські позиції серед конкурентів та загалом розвиток підприємства тісно пов'язані з підвищенням рівня його потенціалу, який можна досягти за рахунок підвищення рівня складових потенціалу підприємства, зокрема трудового потенціалу.

Результати оцінки рівня трудового потенціалу є основою для розробки комплексу заходів, метою яких є підвищення ефективності управління трудовим потенціалом підприємства, узгодження інтересів кожного працівника з цілями розвитку підприємства. Введення системи оцінювання дасть змогу ефективно впливати на поточний стан та тенденції розвитку підприємства, встановлювати розміри та напрями змін, виявляти більш вагомні фактори такого зростання, складати прогнози й плани подальшого вдосконалення процесів відтворення, використання та управління трудовим потенціалом. Тому основною характеристикою трудового потенціалу в процесі такого оцінювання повинна бути його цінність для досягнення зазначених цілей, що може бути визначена за допомогою показників та методів [6].

Існує велика кількість методик оцінки трудового потенціалу, проте науково-прикладні розробки є недосконалими у цій сфері, що не дає можливості встановити хоча б декілька альтернативних методик, які б стали основою для створення універсальної методики оцінки. Тому саме цей науковий напрям потребує особливої уваги під час дослідження та якомога скорішої розробки.

Узагальнюючи погляди вітчизняних науковців, можна сказати про різноманітність підходів до визначення поняття «трудовий потенціал», а також про відсутність спільної думки щодо цього визначення.

На нашу думку, кваліфіковані працівники забезпечують лише ефективне функціонування підприємства на базі рівня, який вже встановлений в галузі. На сучасному етапі для того, щоб досягнути ефективного розвитку, недостатньо орієнтуватись тільки на знання, які надані працівникам у вищих навчальних закладах, це не завжди дає підприємству настільки можливе широке впровадження чогось нового. Необхідно більше звертати увагу на практичний досвід та на особисті здібності працівників, до яких відносяться відповідальність, адаптованість, мобільність, активність, ініціативність, інноваційність, розумові здібності працівника тощо. Людина, яка набула практичний досвід в різних сферах роботи, сформувала певні людські якості, здібності та вимоги до роботи, які слугуватимуть хорошим прикладом під час запровадження чогось нового у виробництво, що дасть можливість не лише функціонувати серед підприємств, які вже сформовані, алей й забезпечити прибутковість фірми.

В Україні нині використання трудового потенціалу (професійні знання та навички, особистісні та демографічні характеристики, ділові зв'язки) характеризується низькими показниками. Багато науковців говорять про необхідність вивчення трудових ресурсів, що дасть змогу визначити, яким прихованим потенціалом володіють працівники, які навички необхідно розвивати у працівників, а які вдо-

сконалювати, що буде забезпечувати надійний розцвіт компанії.

Сучасні підприємства потребують впровадження та пристосування до нових методів та форм оцінки трудового потенціалу, а також до модернізованих прийомів та показників аналізу трудових відносин, які будуть розроблені незалежними експертами у сфері праці і будуть не лише відображати та забезпечувати реальний стан, але й гарантувати розробку рекомендацій та консультування з питань виробництва та управління персоналом підприємства, організації праці, надання допомоги у практичній діяльності, спрямованої на зростання результативності економічної та соціально-трудої діяльності організації, тому що без аргументованого дослідження всіх цих критеріїв неможливо досягнути результативного застосування трудового потенціалу. Отже, актуально запропонувати метод діагностики оцінки трудового потенціалу, адже він дасть змогу визначити можливі шляхи вирішення поставленого завдання та встановити, чи володіє підприємство необхідними матеріальними, часовими та фінансовими ресурсами, а також технічною кваліфікацією для вирішення проблеми.

Більшість науковців пропонує під час визначення системи показників трудового потенціалу працівників підприємства використовувати комплексний, динамічний та кількісний підходи.

За комплексного підходу повинні враховуватись особистісний, психофізіологічний аспекти трудового потенціалу.

Динамічний підхід передбачає здійснення ретроспективного аналізу минулих і сучасних теоретичних і практичних досліджень, використання науково-дослідної літератури з цієї проблеми та виконання перспективного аналізу (прогноз).

Застосування кількісного підходу передбачає можливість переходу від якісних оцінок до кількісних за допомогою математичних і статистичних методів.

Кількісна оцінка заснована на показниках чисельності промислово-виробничого персоналу і персоналу непромислових підрозділів, віковому та кваліфікаційному складі персоналу, структурі персоналу, показниках руху робочої сили, кількості робочого часу, можливого до відпрацювання за нормального рівня інтенсивності праці та показниках ефективності праці. Отже, оцінюючи трудовий потенціал підприємства, можна визначити величину кількісної складової, проте із позиції вимог сьогодення цього недостатньо. Тому в умовах інноваційного розвитку основний акцент робиться на якісному складі, який представлений фізіологічною, соціально-психологічною, кваліфікаційною, інтелектуальною, інноваційною та культурно-моральною складовими.

Існує велика кількість чинників, які сприяють формуванню трудового потенціалу. Деякі з них впливають опосередковано, інші прямо впливають на суб'єкти господарювання.

Трудовий потенціал формується на базі таких чинників, як освіта, що включає в себе середню та професійну освіту, професійну орієнтацію, професійну підготовку та перепідготовку кадрів, розвиток працівників на виробництві тощо. Тому що саме така детермінанта обумовлює якість і можливість трудового потенціалу на будь-якому рівні.

Оцінку трудового потенціалу службовців і фахівців промислового підприємства потрібно здійснювати за коефіцієнтною методикою, яка включає в себе такі показники: коефіцієнт стану здоров'я, коефіцієнт фізичної працездатності, коефіцієнт кваліфікації робітників, коефіцієнт оперативності виконання робіт, коефіцієнт конфліктності, коефіцієнт освіченості, коефіцієнт фахового досвіду, коефіцієнт підвищення кваліфікації, коефіцієнт раціоналізаторської активності.

Підвищення ефективності діяльності підприємства є кінцевим результатом інноваційної діяльності, адже визначається коефіцієнт новаторства. Він характеризує результативність інноваційної діяльності керівника в результаті впровадження нових і вдосконалених методів роботи, впровадження технологій і винаходів.

І.Г. Корнієнко вважає, що доцільно внести до поняття трудового потенціалу низку уточнень, що дасть змогу здійснювати його реальну оцінку:

1) за кількісною ознакою, а саме чисельність фізичних осіб у межах даної економічної території, яка на момент обліку відноситься до робочої сили;

2) за якісною ознакою, а саме соціально-економічні характеристики робочої сили: кваліфікація, спеціалізація, сімейний стан, рівень освіти, спеціальність тощо.

Якість трудового потенціалу промислового підприємства є підсумковим показником особистого фактору виробництва, пов'язаним тільки зі здатністю і схильністю менеджера до праці, станом здоров'я, тобто всім тим, що відбиває фізичний і психологічний потенціал; з обсягом загальних і спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, що визначають здатність до праці певної кваліфікації.

Система якості трудового потенціалу як складна та багаторівнева системна характеристика включає в себе такі підсистеми: натурально-нормативні, організаційно-економічні та соціальні.

Натурально-нормативна підсистема через свої демографічні, соціально-культурні та професійно-освітні компоненти відображає характеристики, притаманні об'єкту дослідження.

Організаційно-економічна підсистема за допомогою споживчої та вартісної компонент відображає якісні характеристики з позиції їх можливого використання.

Соціальна підсистема через мотиваційну та гуманістичну компоненти відображає якісні трансформації в системі виробничих відносин та продуктивних сил.

Методи, що використовуються в процесі оцінки сукупного трудового потенціалу підприємства включають низку показників, що дають змогу охарактеризувати якісний і кількісний стан потенціалу працівників. Для характеристики сукупного трудового потенціалу за кількісною ознакою використовуються такі показники:

- чисельність промислово-виробничого персоналу і персоналу непромислових підрозділів;
- кількість робочого часу, необхідного для виробітку за нормального рівня інтенсивності праці (межі можливої участі працівника в праці).

Чисельність промислово-виробничого персоналу (ЧППП) є одним з найважливіших показників, що характеризують виробничі можливості підприємства. Чим більше чисельність, тим за інших рівних умов більше обсяг виробленої продукції. Такий шлях збільшення обсягу виробництва класифікується як екстенсивний. Проте показник чисельності працівників за видами діяльності (зайняті основною діяльністю, зайняті в невиробничих підрозділах підприємства тощо) та за категоріями промислово-виробничого персоналу недостатній для повної характеристики трудового потенціалу, особливо для цілей управління кадрами в умовах ринкової економіки [3].

Однак, незважаючи на велику кількість наукових доробок з цієї проблематики, не всі вітчизняні підприємства приділяють достатньої уваги питанням дослідження трудового потенціалу, що негативно відбивається на економічних результатах їхньої діяльності. Розвиток трудового потенціалу є багатограним процесом, що характеризується впливом багатьох чинників, його узагальнено за даними [8].

Велике значення для забезпечення ефективності діяльності підприємств мають такі чинники:

- соціально-економічні;
- демографічні;
- соціально-психологічні;
- еколого-географічні;
- інформаційно-комунікативні;
- техніко-організаційні;
- галузеві.

Провідна роль серед них належить соціально-економічним чинникам, таким як характер відносин власності; специфіка трудових відносин; система освіти й механізм підготовки та перепідготовки кадрів; інвестиційна активність у регіонах; динаміка темпу інфляції; особливості фінансово-кредитної та податкової політики; законодавча база у сфері праці; особливості виробничо-господарського механізму.

Кількісно трудовий потенціал визначається демографічними чинниками (статевіковим складом, показниками природного приросту, стану здоров'я, міграційної рухомості). Демографічні чинники надають кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу, визначають його фізичну, інтелектуальну й соціально-економічну складові загалом та за різними вікови-

ми групами. За допомогою кількісних чинників визначають демографічну ситуацію в країні та у регіонах. Водночас вікова структура населення уможливорює визначення економічного навантаження працездатної частини населення, впливає на його мобільність, рівень суспільної продуктивності праці, освітню та професійно-кваліфікаційну структуру тощо. Важливу роль також відіграють міграційні процеси.

Соціально-психологічні чинники є ключовими під час формування якісних характеристик трудового потенціалу та його ефективного використання. Вони визначають ставлення працівників до трудової діяльності, соціально-психологічний клімат у колективі, задоволеність працею тощо.

Еколого-географічні чинники характеризують кліматичні особливості країни, її природні ресурси (зокрема, природну родючість ґрунтів), ступінь освоєння території тощо.

Інформаційно-комунікативні чинники сприяють швидкому й ефективному виконанню управлінських рішень, підвищенню гнучкості реакції, тобто можливості оперативно визначати раціональні шляхи вирішення проблем, зокрема на перспективу. Від уміння керуючих працівників сприймати із зовнішнього середовища потрібні інформаційні сигнали, обробляти їх і генерувати конкурентоспроможне управлінське рішення безпосередньо залежить вартісна оцінка трудового потенціалу персоналу.

Техніко-організаційні чинники впливають на структуру та форми зайнятості, продуктивність праці та її організацію, розвиток горизонтальних комунікацій у процесі нововведень, підвищення кваліфікації та перепідготовку трудового потенціалу. До цієї групи чинників належать умови праці, що склалися на підприємстві, система управління персоналом, яка характеризує забезпеченість підприємства кадрами, адаптацію та подальший його розвиток.

Галузеві чинники встановлюють зовнішні умови діяльності підприємства і переважно характеризують галузь з погляду її специфіки, темпів розвитку, фондоозброєності праці. На розвиток трудового потенціалу впливають середньогалузева заробітна плата, система пільг, що надаються за роботу в тій чи іншій галузі, а також її престиж і галузева мобільність.

В узагальненому вигляді ключові чинники, під впливом яких відбувається розвиток трудового потенціалу, представлені в джерелі [8].

Назвемо чинники, що впливають на трудовий потенціал.

Позитивні:

- розвинена система освіти з гарною підготовкою технічних спеціальностей;
- наявність невикористаних трудових ресурсів;
- високий природно-ресурсний потенціал;
- зростання ролі освіти як фактору економічного зростання;
- інвестиційна привабливість регіонів;

- людський потенціал розвитку;
- відносно висока ціна робочої сили.

Негативні:

- високий рівень смертності чоловіків працездатного віку;
- різка диференціація доходів населення;
- висока частка тіньової економіки та неформальної зайнятості;
- низький рівень соціальної захищеності;
- високий рівень імміграції, слабка керованість міграційними процесами;
- низький природний приріст населення;
- старіння нації.

Висновки. Трудовий потенціал є водночас основою та джерелом формування ринкових переваг та обов'язковою передумовою конкурентоспроможності вітчизняної економіки. Однак останнім часом загострилась і зросла проблема забезпечення ринку праці висококваліфікованою робочою силою, з'являються негативні тенденції до зниження потужності трудового потенціалу, звужується демографічна база його відтворення, а також практично не скорочується невідповідність ринковим потребам у робочій силі. Саме тому з'являється необхідність у комплексному визначенні чинників, які приводять до зміни кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу у багатогранному процесі його розвитку.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Харун О.А. Оцінка трудового потенціалу промислового підприємства / О.А. Харун // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2014. – Вип. 25. – С. 92-97. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2014_25_16
2. Компанійцева К.О. Аналіз методів оцінювання трудового потенціалу персоналу підприємства / К.О. Компанійцева // Управління розвитком. – 2013. – № 20. – С. 145-148. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2013_20_59
3. Корнієнко І.Г. Трудовий потенціал: економічна сутність та його оцінка / І.Г. Корнієнко // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки. – 2013. – Вип. 2. – С. 30-35. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchtei_2013_2_7
4. Тітікова А.О. Трудовий потенціал підприємства / А.О. Тітікова, В.І. Дибленко, О.О. Шевченко // Економічні науки. Сер.: Економіка та менеджмент. – 2012. – Вип. 9(2). – С. 518-523. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecnem_2012_9\(2\)_72](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecnem_2012_9(2)_72)
5. Череп А.В. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві / А.В. Череп, Я.О. Зубрицька // Вісник ЗНУ. Економічні науки. – 2011. – № 1(9). – С. 243-254.
6. Лазненко О.В. Сучасні проблеми оцінки трудового потенціалу підприємства / О.В. Лазненко // Управління розвитком. – 2013. – № 22. – С. 33-35. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2013_22_16
7. Уткіна Ю.М. Трудовий потенціал підприємства: сутність, структура, підходи до її формування / Ю.М. Уткіна, І.В. Солонников // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – № 41. – С. 223-227.
8. Алиева П.Р. Факторы развития национального трудового потенциала / П.Р. Алиева // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=14994>