

МЕТОДИЧНІ ПОЛОЖЕННЯ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Проаналізовано сучасні підходи щодо оцінки та управління трудовим потенціалом підприємства в контексті пріоритетних напрямів сталого розвитку; досліджено сутність поняття «трудовий потенціал»; наведено методiku оцінки трудового потенціалу підприємства за складовими.

Modern approaches in relation to an estimation and management of labour potential of enterprise in the context of priority directions of steady development are analysed; the essence of concept of «labour potential» is explored; the method of estimation of labour potential of enterprise with the help of constituents is resulted.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В сучасних умовах розвитку світового співтовариства, які характеризуються посиленням глобалізаційних процесів, перед Україною постає необхідність дотримання принципів сталого розвитку. Трансформаційні процеси в економіці, фінансово-економічна та політична нестабільність останніх років, занепад промисловості та інших галузей призвели до втрати висококваліфікованої робочої сили як внаслідок відтоку працівників за кордон, так і зміни структури зайнятості, фактичної перекваліфікації кадрів відповідно до потреб ринку (робота не за спеціальністю) та інших негативних тенденцій. Ці та інші проблеми потребували державного втручання, з огляду на що урядом України було прийнято стратегію сталого розвитку, в якій наголошується на необхідності змін у соціальній сфері, у відтворенні та збереженні трудового потенціалу держави [1]. До важливих завдань сталого розвитку як на національному рівні, так і на рівні окремих територій, галузей та підприємств слід віднести завдання досягнення соціальної результативності, підвищення ефективності використання трудових ресурсів країни, вирішення завдань формування нової генерації висококваліфікованих працівників. Для вирішення цих питань потребується розробка методичного інструментарію забезпечення ефективного управління як підприємством в цілому, так і трудовим потенціалом зокрема.

Аналіз останніх досліджень чи публікацій. Дослідженню трудового потенціалу підприємства присвячено численні наукові роботи, зокрема таких вчених-економістів, як Онікієнко В.В., Саков А.А., Маслов Є.В., Сергєєв Г.П., Чижов Л.С., Кібанов А.Я., Потьомкін В.К., Щелкунов В.І. та ін.

Дослідники по-різному підходять до визначення трудового потенціалу. Так, зокрема, існує така класифікація сучасних підходів до визначення даної категорії: факторний (Панкратов О., Бажан І., Генкін Б., Богиня Д., Грішнова О. та ін.), політекономічний (Врублевський В.), системний (Качан Є., Шушпанов Д.), ресурсний (Костаков В., Сергєєва Г., Чижова Л., Калина А. та ін.), етимологічний Бектуров С., Карпукін Д., Маслова І.). На нашу думку, найбільше практичне значення мають факторний та ресурсний підходи. О. Панкратов (факторний підхід) визначає трудовий потенціал як «інтегральну форму, що кількісно та якісно характеризує спроможність суспільства в динаміці забезпечити людський фактор виробництва відповідно до вимог його розвитку» [2]. На думку В. Щелкунова: „трудовий потенціал – це кількість, демографічний склад, кваліфікаційний та освітній рівень персоналу" [3]. Костаков В. і Попов В. (ресурсний підхід) ототожнюють трудовий потенціал із відповідними запасами праці, що «залежать від загальної чисельності трудових ресурсів та їх структури за статтю та віком, рівня зайнятості, накопичених знань, ступеня відповідності демографічної структури працюючих умовам підвищення ефективності праці, соціальної мобільності населення» [4].

При визначенні категорії „трудові ресурси” в більшості випадків обмежуються категоріями населення у працездатному віці, в той час як трудовий потенціал включає в себе і тих людей, які вийшли за межі такого віку або ще не досягли його, але фактично беруть участь у суспільній праці, включаючи і сферу індивідуальної трудової діяльності. Велика кількість показників, різноманіття методичних підходів щодо оцінки трудового потенціалу підприємства ускладнюють процедури оцінювання та знижують ефективність управління персоналом, що і обумовлює потребу відпрацювання методичного апарату та формування єдиної методики комплексної оцінки трудового потенціалу підприємства, адаптованої до сучасних вимог у відповідності до цілей та завдань підприємств на етапі їх переходу до сталого розвитку.

Постановка завдання. Метою даного дослідження є формування методичних положень щодо оцінки трудового потенціалу підприємства як інструменту забезпечення ефективного управління персоналом при переході до моделі сталого розвитку суспільства.

За визначенням Комісії ООН зі сталого розвитку, його метою є задоволення потреб сучасного суспільства без загрози для здатності майбутніх поколінь задовольняти свої потреби. Концепція сталого розвитку є альтернативою парадигмі економічного зростання, яка ігнорує екологічну небезпеку, залишає поза увагою соціальні проблеми. Особливістю даної концепції є узгодження і гармонізація соціальної, економічної та екологічної складових з метою задоволення зростаючих потреб сучасних і майбутніх

покоління [1]. З огляду на це, змінюються вимоги до працівників, які повинні мати не лише високий професійний рівень, фізичні та психологічні якості, але й володіти знаннями в галузі природоохоронної діяльності підприємства, ресурсозбереження, охорони праці та промислової безпеки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Основна мета сталого розвитку України – забезпечення динамічного соціально-економічного розвитку, збереження якості навколишнього середовища і раціональне використання природно-ресурсного потенціалу, задоволення потреб сучасних і майбутніх поколінь через побудову високоефективної економічної системи, що стимулює екологічну сталість, продуктивну працю, науково-технічний прогрес, а також має соціальну спрямованість.

В Україні проблеми соціального розвитку особливо загострилися в останні роки, що зумовлено низкою об'єктивних причин, серед яких: несприятлива демографічна ситуація в країні; недостатнє фінансування соціальної сфери, незначна участь як окремих громадян, так і громадських організацій та об'єднань в управління соціальним розвитком; недостатня увага держави до соціальної сфери та ін. Це обумовлює необхідність формування активної соціальної політики, розробки дієвих соціальних програм також і на мікроекономічному рівні, що дозволить знизити напругу в суспільстві, створити базис не лише для збереження та відтворення робочої сили, а й підвищення трудового потенціалу кожного підприємства. Особливої уваги при цьому набувають питання формування методичного інструментарію оцінки та ефективного управління трудовим потенціалом підприємства з метою підвищення ролі людини в управлінні виробництвом та забезпечення високої економічної, екологічної та соціальної результативності підприємства.

На основі аналізу підходів до визначення поняття трудового потенціалу можна зробити висновок, що трудовий потенціал підприємства – це комплексне поєднання потенційних можливостей, які можуть бути представлені групами якісних та кількісних характеристик персоналу.

Оцінка трудового потенціалу підприємства має на меті зіставити реальний зміст, якість, обсяги й інтенсивність робіт з їхніми потенційно можливими параметрами.

Трудовий потенціал підприємств рекомендується представляти такими складовими: професійно-кваліфікаційна; складова психологічного стану; складова фізіологічного стану; трудова; складова особистісних характеристик.

Рівень трудового потенціалу характеризує стан соціально-економічної системи, який обумовлений тісним взаємозв'язком трьох станів:

1) по-перше, відображає минуле, тобто являє собою сукупність властивостей, накопичених системою в процесі її становлення, та властивостей, які обумовлюють її здатність до функціонування та розвитку;

2) по-друге, характеризує теперішнє з точки зору практичного застосування та використання наявних можливостей;

3) по-третє, орієнтований на розвиток (майбутнє): в процесі трудової діяльності працівники реалізують свої наявні здібності та набувають нових [5].

Проблема розробки методичного підходу до визначення показника оцінки трудового потенціалу є важливою для різних галузей промисловості. Метод оцінки трудового потенціалу за складовими є найбільш універсальним, оскільки ґрунтується на необхідності врахування наступного:

1) визначення переліку складових трудового потенціалу підприємства;

2) формування системи складових та можливості моделювання трудового потенціалу, який максимально наближався б до потреб підприємства (ідеального трудового потенціалу) на основі теорії бажаності;

3) орієнтація при порівнянні складових не на середній рівень, а на бажаний;

4) забезпечення аналізу факторів, які сприятливо впливають на трудовий потенціал підприємства, та складових, які знижують його рівень;

5) розробка комплексу заходів по усуненню дії негативних факторів та посиленню дії позитивних.

Даний метод визначення рівня трудового потенціалу підприємства ґрунтується на таких принципах:

1) трудовий потенціал характеризується комплексом складових, які визначають його відповідність завданням та цілям розвитку підприємства на певному етапі;

2) проведення оцінки трудового потенціалу здійснюється за важливими для підприємства показниками;

3) конкурентні переваги, які надає підприємству заданий рівень трудового потенціалу, повинні мати довгостроковий характер, тобто бути орієнтованими на перспективу.

Етапи оцінки рівня трудового потенціалу підприємства за складовими:

1. Вибір переліку складових та формування системи одиничних показників для оцінки рівня трудового потенціалу. Складові для оцінки повинні відображати ті властивості трудового потенціалу, які на думку керівництва є необхідними та можуть бути виміряні.

На основі загальної номенклатури показників оцінки трудового потенціалу за складовими (рис. 1) кожен керівник повинен сформувати їх перелік саме для оцінки рівня трудового потенціалу свого підприємства, виходячи з вимог аналізу та завдань управління ним. Для розв'язання цієї задачі проводиться

анкетування керівників підприємств або опитування експертів, які є фахівцями в даній галузі.

Для визначення складових трудового потенціалу та їх оцінювання доцільним є використання методу експертних оцінок.

2. Проведення аналізу складових трудового потенціалу підприємства за допомогою одиничних, групових та інтегральних показників.

3. Визначення рівня трудового потенціалу за складовими.

Оцінка рівня трудового потенціалу за складовими проводиться за всіма суттєвими показниками, які відображають основні характеристики трудового потенціалу шляхом розрахунку групового показника за одиничними показниками групи (професійно-кваліфікаційної, трудової, складових особистісних характеристик, психологічного та фізіологічного стану) за такою формулою:

$$I_{zp}^j = \sum_{i=1}^n q_i * a_i,$$

де q_i – i -й одиничний показник, який характеризує відповідний компонент j -ї групи та визначається за теорією бажаності;

a_i – вагомість i -го показника в загальному наборі j -ї групи (одержана за допомогою методу аналізу ієрархій або експертного);

n – кількість показників у групі.



*Розглядаючи категорію „знання”, необхідно враховувати вимоги до системи знань, якими повинні володіти фахівці та керівники, а саме – в галузях природоохоронної діяльності, ресурсозбереження, охорони праці та виробничої безпеки. Забезпечення відповідності знань фахівців та керівників цим вимогам повинно вирішуватися через систему післядипломної освіти, підвищення кваліфікації.

Рис. 1. Складові трудового потенціалу підприємства

4. Розраховані таким чином групові показники за складовими трудового потенціалу є відносними оцінками рівня певної складової трудового потенціалу підприємства.

$$I_{im} = \sum_{j=1}^m I_{zp}^j * b_j,$$

5. Визначення інтегрального показника рівня трудового потенціалу підприємства із врахуванням його складових за формулою:

де b_j – вагомість j -ї групи показників трудового потенціалу (одержана за допомогою методу аналізу ієрархій або експертного);

m – кількість груп показників.

Цей показник дає комплексну (інтегральну) оцінку рівня трудового потенціалу і враховує всі його складові.

6. Порівняння фактичного рівня трудового потенціалу підприємства з рівнем, визначеним за теорією бажаності дасть змогу оцінити сильні та слабкі сторони трудового потенціалу підприємства та розробити заходи щодо підвищення його рівня. Для забезпечення сталого розвитку підприємства важливо

найточніше визначити прогнозну величину рівня трудового потенціалу, яка є найбажанішою для нього. При цьому необхідно врахувати те, що не завжди найкраще є найбажанішим, оскільки є достатній рівень складових, вище якого збільшення показника може бути недоцільним. Це пояснюється тим, що деякі складові не потребують покращення у зв'язку з обмеженістю або неможливістю використання такої якості, або ж їх збільшення може суттєво підвищити витрати.

Дана методика рекомендується для використання на підприємствах, які діють в ринкових умовах, коли успіх господарської діяльності все більше залежить від ефективності використання трудового потенціалу як основного стратегічного ресурсу сталого розвитку підприємства.

Висновки і перспективи подальших досліджень у даному напрямку. Для України на сучасному етапі становлення економіки важливою є зміна пріоритетів – від матеріально-речових до людських чинників економічного розвитку. Людський фактор – найважливіша складова науково-технічного прогресу і невичерпний ресурс економічного зростання нової якості.

На рівні підприємства реалізація принципів концепції сталого розвитку може здійснюватись за допомогою розробки системи оцінки та управління трудовим потенціалом. Трудовий потенціал є одним із основних факторів підвищення ефективності господарської діяльності і забезпечення високого рівня конкурентоспроможності підприємства. З огляду на це виникає потреба оцінки трудового потенціалу підприємства, метою якої є співставлення змісту, якості, обсягу й інтенсивності робіт відповідно до існуючих вимог.

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. Ефективність управління трудовим потенціалом підприємства є визначним фактором досягнення конкурентоспроможності, ефективності господарювання і забезпечення сталого розвитку підприємства.

Для вирішення цих завдань потребується формування системи показників, які б враховували особливості конкретного підприємства, цілі кожного працівника, а також забезпечували узгодження наявних у підприємства можливостей з його завданнями на етапі переходу до сталого розвитку суспільства.

Література

1. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій: Колективна науково-аналітична монографія / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. – 355 с.
2. Панкратов А.С. Управление воспроизводством трудового потенциала. – М.: МГУ, 1988. – 279 с.
3. Щелкунов В.И. Производственный потенциал Украины. Стратегия формирования и использования. – К.: КМУГА, 1999. – 248 с.
4. Управление трудовыми ресурсами: Справ. пособие / Под. общ. ред. В.Г. Костакова. – М.: Экономика, 1987.
5. Білорус Т.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: Монографія. – Ірпінь: Національна академія ДПС України, 2007. – 174 с.

Надійшла 08.06.2009

УДК 331.015.1

І. Ю. ГАЙДАЙ

Автомобільно-дорожній інститут Державного вищого навчального закладу
„Донецький національний технічний університет”, м. Горлівка

РОЛЬ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В ПЛАНУВАННІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

У роботі встановлено взаємозв'язок між нормуванням праці та її плануванням. Автор доходить висновку, що нормування праці виступає необхідною складовою удосконалення планування трудової діяльності підприємств, організації і управління діяльністю підприємств, що діють в умовах ринку, та акцентує увагу на необхідності покращення стану системи нормування праці.

Intercommunication between labour fixing and its planning is set in the article. An author comes to conclusion, that labour fixing is the necessary constituent of improvement of planning of labour activity of enterprises, organization and management of enterprises, which operate in the conditions of market activity, and accents attention on the necessity of improvement of the state of the labour fixing system.

В сучасних умовах переходу до регульованої ринкової економіки, розвитку різноманітних форм власності, не тільки не відпадає необхідність у плануванні промислового виробництва, а навпаки, зростає потреба в перспективному, поточному й оперативному плануванні на підприємстві для збереження стійкого