

3. Мескон М. Х. Основы Менеджмента: пер.с англ. / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело ЛТД, 1995. – 704 с.

4. Головкова Л. С. Критерії оцінки ефективності інтеграційних організаційних структур / Л. С. Головкова, Ю. О. Юхновська // Держава та регіони: науково-виробничий журнал. Серія: економіка та підприємництво. – 2009. – № 2. – С. 54-60.

5. Головкова Л.С. Сукупний економічний потенціал корпорації: формування та розвиток: монографія / Л.С. Головко. – Запоріжжя: вид-во КПУ, 2009. – 340 с.

Надійшла 13.10.2010

УДК 331. 522

М. В. БОРОВИК

Харківський національний економічний університет

## ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*Розглянуто особливості оцінки трудового потенціалу підприємства, запропоновано етапи оцінки трудового потенціалу підприємства, визначено чинники, що впливають на стан трудового потенціалу підприємства та які необхідно враховувати при проведенні його оцінки*

*The peculiarities of the evaluation of labour potential of the enterprise is considered; the evaluation stages of labour potential of the enterprise are suggested; the factors that influence the state of labour potential of the enterprise and play a considerable role in the process of evaluation are defined.*

*Ключові слова: оцінка, потенціал, трудовий потенціал, оцінка трудового потенціалу, вартість трудового потенціалу.*

Розвиток вітчизняної економіки, перш за все залежить від ефективності функціонування підприємств. Будь-яке підприємство не може ефективно функціонувати без людей. Саме працівники є тим «двигуном», який дозволяє підприємству існувати в сучасних умовах. Від якості трудових ресурсів і професіоналізму працівників залежать кінцеві результати діяльності підприємства. Сукупність фізичних і духовних здібностей людей, що 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 ціллю будь-якої економіки та економічного росту. Ухвалення рішень, спрямованих на формування сприятливого середовища для розвитку трудового потенціалу підприємства передбачає отримання науково обґрунтованих результатів. У зв'язку з цим виникає необхідність оцінки трудового потенціалу підприємства.

У загальному вигляді, трудовий потенціал підприємства можна визначити як персоніфіковану робочу силу, яка може розглядатися у сукупності своїх якісних характеристик [1]. Таке визначення даного поняття дає можливість, по-перше, оцінити рівень використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і сукупності працівників в цілому, що є необхідним для активізації людського чинника, і, по-друге, забезпечити якісну (структурну) збалансованість в розвитку особистого і уречевленого чинників виробництва.

Невідповідність трудового потенціалу колективу потребам виробництва в умовах господарської самостійності і ініціативи трудових колективів представляється серйозною проблемою. Виходячи з цього, перед підприємствами постає необхідність проведення аналізу і оцінки стану трудового потенціалу.

Проблеми оцінки трудового потенціалу підприємства, як складового елементу загальної вартості потенціалу підприємства займалися такі вітчизняні та зарубіжні вчені-економісти, таких як В. Єсіпов, І. Джаїн, В. Гриньова, М. Новікова, В. Аллавердян та інші [1-8]. Однак значна частина цих праць присвячена аналізу структури та професійного складу робітників підприємства. Аналіз економічної літератури показав, що на сьогоднішній день не існує єдиного методичного підходу до оцінки трудового потенціалу підприємства. Відсутність такого підходу пов'язана, перш за все, з тим, що пропоновані методики не дозволяють комплексно оцінити трудовий потенціал підприємства. Досить складним залишається визначення у вартісному виразі частки трудового потенціалу підприємства у його загальній вартості.

Існуючі методики оцінки не враховують той факт, що сучасне підприємство є складною соціально-економічною системою, що обґрунтовує доцільність і необхідність використання в процесі оцінки системного підходу, заснованого на системному аналізі, який вимагає поетапної реалізації. На рис. 1 представлені пропоновані етапи оцінки трудового потенціалу підприємства.

Перший етап оцінки трудового потенціалу пов'язаний з визначенням основної мети оцінки, яка повинна відображувати інтереси як підприємства в цілому, 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 можуть бути вибрані пріоритетні цілі, деталізація яких повинна здійснюватися в конкретних завданнях. Подальша

реалізація етапів оцінки рівня трудового потенціалу підприємства передбачає вибір методів розрахунку кожного елемента системи (показника, що характеризує трудовий потенціал).



Рис. 1. Етапи оцінки трудового потенціалу підприємства

Формування сукупності показників, що характеризують трудовий потенціал підприємства є одним з найбільш важливих моментів при проведенні комплексного аналізу і оцінки трудового потенціалу підприємства.

Показники оцінки трудового потенціалу повинні відображати якісні та кількісні характеристики персоналу підприємства. Показники можуть бути розділені на дві групи: відносні та абсолютні. Відносні показники характеризують питому вагу окремих груп персоналу за: категорією (робітники, ІТР, управлінський персонал, учні, тощо); спеціалізацією (конструктор, технолог, економіст тощо); кваліфікацією (відмінність за розрядом, категорією, рангом тощо); рівнем освіти (без освіти, незакінчена, закінчена початкова, середня, вища освіта); статтю; віком; досвідом (стаж в цілому та за конкретними галузями, масштабами діяльності, обов'язками та ін.). До абсолютних показників, що характеризують трудовий потенціал підприємства слід віднести: загальну чисельність працюючих; загальну чисельність робітників; плинність кадрів; ротацію кадрів (переміщення в середині підприємства за планом ротації для підвищення кваліфікації та ін.). При обґрунтуванні вибору показників необхідно враховувати їх безпосередній вплив на стан трудового потенціалу підприємства.

Подальша реалізація етапів оцінки трудового потенціалу підприємства, передбачає вибір методів розрахунку кожного елемента системи (показника, що характеризує трудовий потенціал). При цьому особливу увагу необхідно приділити розробці критеріїв оцінки показників.

Найчастіше на підприємствах використовують порівняльні методи. До таких методів належать: описовий метод; метод класифікації; рейтинговий метод; метод «3600»; тестування; метод оцінки на базі моделей компетентності тощо [1]. Для використання цих методів необхідна наявність еталонного значення, який втілює максимальне значення окремих критеріїв оцінки. Еталонне порівняння, засноване на статистичній обробці даних щодо успішних та стійких підприємств даної галузі, типу та масштабу виробництва, застосовують в умовах стабільної економічної ситуації. Аналоги, що відображують подібний стан підприємства у динаміці, визначають у мінливих умовах кризи або швидкого розвитку. Визначення еталонного значення є досить важким завданням.

Найбільш поширеними за світовою практикою аналізу трудового потенціалу є методи статистичного аналізу, метод Дельфі, анкетування тощо. Всі вказані методи дуже приблизні, не визначено навіть загально визнаної системи показників, на які можна спиратися.

Проведення оцінки трудового потенціалу підприємства дозволяє визначити, а потім оцінити досягнутий рівень трудових показників. При цьому в інтегральний показник оцінки слід включати трудові показники, який піддаються кількісній формалізації і можуть удосконалитися залежно від поставлених цілей оцінки трудового потенціалу підприємства. Це дозволить обґрунтувати управлінські рішення, спрямовані на підвищення ефективності використання і розвитку трудового потенціалу підприємства.

При оцінці трудового потенціалу підприємства необхідно враховувати певні чинники, що впливають на розвиток трудового потенціалу робітників підприємства. Трудовий потенціал працівника

умовно можна розділити на фактичний (проявлений, що використовується в його поточній професійній діяльності) і перспективний (прихований) який може проявитись під впливом різних чинників. До таких чинників можна віднести: мотивацію; підвищення зацікавленості в результатах праці; виконання цікавої і творчої роботи; сприятливий морально психологічний клімат у колективі; матеріальне стимулювання, тощо.

Перспективний або прихований потенціал працівника залежить в основному від особових якостей і завдатків, наявних у працівника. Проте, як відомо, кожна людина наділена значною кількістю здібностей і талантів, проте, лише дехто може їх розвинути і використовувати в своїй особистій, суспільній і професійній діяльності. На розвиток прихованого потенціалу працівника можуть впливати: вік працівника; досвід роботи; стан здоров'я; графік роботи, вид підприємства (його розмір, галузь, стратегія, рівень керівництва, наявність системи стимулювання працівників підприємства до розвитку особових якостей); рівень оплати праці, тощо.

Практично неможливо оцінити прихований потенціал працівника. Проте, на підприємствах і в суспільстві необхідно шукати механізми розкриття і розвитку потенціалу працівника. На підприємствах повинні створюватися умови для розвитку трудового потенціалу робітників підприємства, оскільки це у свою чергу відбивається на якості, швидкості і ефективності виконання робіт. Особливе значення розвитку особи повинне приділятися молодим працівникам, проте, постійна увага повинна приділятися розвитку потенціалу у працівників, що мають досвід роботи. Також необхідно враховувати роль кожного окремого працівника при проведенні оцінки трудового потенціалу підприємства, а також оцінювати рівень спільних і індивідуальних знань працівника, а не тільки освіту, досвід роботи та обсяг робіт що виконуються працівником.

При проведенні оцінки трудового потенціалу слід також звернути увагу на часовий чинник. Тобто на момент проведення оцінки трудовий потенціал працівника складає одну величину, яка з перебігом часу може бути змінена як в більшу, так і в меншу сторону. На такі зміни надають вже відмічені чинники. Таким чином, можна зробити висновок, що створення сприятливих умов для розвитку особи (у суспільстві, на підприємстві, удома) має основоположне значення для розвитку трудового потенціалу.

В сучасних умовах господарювання ефективне функціонування підприємства, підвищення конкурентоздатності продукції та в цілому розвиток підприємства тісно пов'язаний з підвищенням рівня його потенціалу. Підвищення потенціалу підприємства може буди досягнуто за рахунок підвищення рівня складових потенціалу підприємства, зокрема трудового потенціалу.

#### Література

1. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб. / О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк. – К.: КНЕУ, 2006. – 316 с.
2. Аллавердян В. Оценка стоимости «кадрового потенциала» предприятия. // <http://www.i-con.ru/>
3. Гриньова В.М. Адміністративне управління трудовим потенціалом. Навчальний посібник / В.М. Гриньова, М.М. Новікова, М.М. Салун, О.М. Красноносова; за ред. докт. екон. наук, проф. В.М. Гриньової. – Харків: Вид-во. ХНЕУ, 2004. – 428 с.
4. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: монографія / И.О. Джаин. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002. – 250 с.
5. Есипов В. Е., Маховикова Г. А., Терехова В. В. Оценка бизнеса / В.Е. Есипов, Г.А. Маховикова, В.В. Терехова. 2-е изд. – СПб: Питер, 2006. – 464 с.
6. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учеб. пособие / Е.В. Маслов ; под ред. П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. – 312 с.
7. Отенко И.П. Стратегическое управление потенциалом предприятия. Научное издание. – Харьков: Изд-во. ХНЭУ, 2006. – 256 с.
8. Управління соціальним розвитком промислових підприємств. Монографія / В.М. Гриньова, М.М. Новікова, М.В. Боровик та ін. – Харків: Вид-во. ХНЕУ, 2008. – 160 с.

Надійшла 14.09.2010