

УДК 005.336

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Іванісов Олег Вікторович, к.е.н., доцент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, Харків, Україна

Анотація — Оцінити можливості трудового потенціалу – одне із завдань ефективної кадрової політики підприємства. Мета проведення оцінки трудового потенціалу працівників – визначення ступеня використання трудового потенціалу працівника на даному робочому місці та виявлення можливостей розвитку його потенціалу, оцінка рівня готовності до ефективної роботи з реалізації цілей і завдань підприємства в умовах ринку, що динамічно розвивається. Оцінка трудового потенціалу підприємства служить підґрунтям для визначення потреби у навчанні, його спрямованості, заходів щодо розвитку персоналу, визначення перспектив кар'єрного зростання, розрахунку витрат.

Ключові слова — кадрова політика, кадровий моніторинг, кадровий потенціал, кадровий резерв, навчання персоналу, оцінка трудового потенціалу, потенціал, трудовий потенціал.

Останнім часом більшість методичних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства включають в себе підсумовування тим або іншим способом трудових потенціалів усіх працівників. При цьому не враховується організаційна складова трудового потенціалу, яка багато в чому визначає ефективність функціонування трудового колективу як системи в цілому. Обґрунтованість виділення організаційної складової пов'язана з послідовним та цілеспрямованим формуванням умов, що сприятимуть повній реалізації потенційних можливостей людини. Необхідно враховувати, що кожний конкретний працівник, який має певний трудовий потенціал, приступаючи до роботи, по-різному реалізує свої потенційні можливості, визначальним моментом при цьому є його відповідність посаді або робочому місцю, яке він займає.

Процес оцінки трудового потенціалу являє собою вимірювання індивідуального внеску кожного працівника в загальний результат роботи усього підприємства, тобто цінності або вартості працівника для підприємства, і, як наслідок, дозволяє визначити персоналізацію інвестицій при формуванні кадрового капіталу. Тому на кожному етапі розвитку підприємства паралельно з оцінкою відбувається розвиток трудового потенціалу [1].

Результати оцінки трудового потенціалу є основою для оптимізації розстановки кадрів, планування заходів, коригування соціально-психологічного клімату, структури підпорядкування, стилю управління та мотивування співробітників, оптимізації взаємодії усередині підприємства [2].

Можна виділити такі основні завдання оцінки трудового потенціалу:

1) надання інформації, необхідної для прийняття рішень у галузі управління персоналом як для менеджерів з персоналу, так і для вищого керівництва;

2) забезпечення менеджерів методами кількісного вимірювання вартості людських ресурсів, необхідних для прийняття конкретних рішень.

Якщо розглядати діяльність з управління персоналом як набір певних функцій, то можливості оцінки трудового потенціалу в межах окремих функцій можна охарактеризувати таким чином:

оцінка трудового потенціалу необхідна в процесі відбору персоналу, оскільки вона дозволяє підвищити ефективність процесу планування потреби в персоналі, планування коштів на відбір персоналу та дозволяє обрати найкращого претендента на вакантну посаду;

оцінка трудового потенціалу забезпечує найбільш ефективне прийняття рішень, пов'язаних з персоналом підприємства, планування бюджету на розвиток персоналу та дозволяє визначити очікувану вигоду від інвестицій у персонал;

оцінка трудового потенціалу допомагає керівникові у виборі кадрової політики, в оцінці позитивних і негативних сторін набору спеціалістів зовні та у просуванні своїх працівників всередині підприємства.

Важливим етапом розрахунку кадрового потенціалу підприємства є вибір конкретних показників, які характеризують трудовий потенціал підприємства.

Основні існуючі показники, що характеризують трудовий потенціал підприємства можна згрупувати за ознаками [1].

Кількісні показники: чисельність персоналу; віковий склад і структура персоналу; кваліфікаційний склад та його структура; рух робочої сили (коефіцієнт обороту з прийому, коефіцієнт обороту з вибуття, коефіцієнт плинності кадрів, коефіцієнт загального обороту); ефективність праці (продуктивність праці, прибуток на одного працівника, питома вага оплати праці у собівартості, трудомісткість продукції, фондоозброєність праці); використання робочого часу (фактично відпрацьований час, максимально можливий фонд часу, табельний фонд часу, неявки на роботу, простої, середня кількість годин роботи одного працівника).

Якісні показники підрозділяються на такі складові потенціалу: фізичний потенціал (стан здоров'я, працездатність, витривалість); кваліфікаційний (освіта, професійна підготовка, виробничий досвід, кваліфікація, трудові навички і вміння, трудова активність, трудова мобільність, наукова підготовка); культурно-моральний (моральні орієнтири, загальна культура особистості, соціальні норми, організаційна культура підприємства); соціально-психологічний (енергійність, комунікабельність, дисциплінованість); інтелектуальний (пізнавальні здібності, аналітичне мислення, здатність оцінювати ситуацію, здатність приймати правильні рішення); інноваційний (креативні здібності, потреби і здатності до самореалізації, ініціативність, здатність до сприйняття нової інформації; здатність накопичувати професійні знання, здатність до висунення нових конкурентоспроможних ідей, здатність до вирішення

До групи методів оцінки трудового потенціалу промислових підприємств слід віднести методи непрямої та прямої оцінки. Непряма оцінка трудового потенціалу підприємства проводиться з використанням фактичних значень показників, які характеризують результати його роботи. Пряма оцінка трудового потенціалу підприємства – це оцінка можливостей підприємства в майбутньому [3].

Підвищення рівня ефективності роботи персоналу підприємства, що є одним з провідних факторів підвищення конкурентоспроможності підприємства, можна досягти такими шляхами: ліквідацією наявних недоліків у структурі підприємства, що заважають підвищенню трудового потенціалу. Це можуть бути реорганізація, пов'язана з ліквідацією структурних підрозділів, та звільнення працівників, які не відповідають стратегії підприємства; пошуком унікальних рис підприємства, що створюють привабливий для працівників, а пізніше і для споживачів образ та формують індивідуальність системи управління персоналом на кожному підприємстві. Конкурентоспроможність підприємства на ринку праці – це його здатність бути обраним як місце роботи або сукупність умов, наданих працівникам, що вигідно відрізняють підприємство від інших, аналогічних за профілем [4].

Трудовий потенціал підприємства не є постійною величиною. Його кількісні та якісні характеристики постійно змінюються під впливом не тільки об'єктивних факторів (наприклад, склад і структура персоналу), але й управлінських рішень, що приймаються.

Тому, на думку автора, при оцінці трудового потенціалу підприємства слід враховувати вплив місцезнаходження працівника в структурі підприємства як носія індивідуального трудового потенціалу, а саме аналізувати задоволеність працівників кар'єрою та вплив цього показника на рівень трудового потенціалу підприємства.

Особливу увагу треба приділити ступеню задоволеності працівників власною кар'єрою, а також умовам праці та рівню

заробітної плати, що можна виявити шляхом проведення анкетування.

Перспектива кар'єрного зростання сприяє підвищенню мотивації, збільшенню продуктивності праці і трудової активності. В цьому випадку людина намагається повністю використовувати наявний трудовий потенціал і прагне його збільшити. У випадку, коли працівник незадоволений своєю кар'єрою на підприємстві, ступінь використання ним особистого потенціалу знижується, а механізм впливу системи управління кар'єрою на трудовий потенціал підприємства має негативне значення. Таким чином, сформована й успішно функціонуюча система управління кар'єрою на підприємстві сприятиме всебічному розкриттю та реалізації потенціалу кожного працівника, що, в свою чергу, дозволить підприємству досягти найкращої максимальної ефективності виробництва в умовах конкурентного середовища [5].

Оцінка трудового потенціалу є основою прийняття управлінських рішень на підприємстві для подальшого розвитку персоналу та досягнення стратегічних цілей підприємства.

Головна умова при прийнятті управлінських рішень на основі оцінки трудового потенціалу підприємства – впевненість керівництва у доцільності застосування оцінки трудового потенціалу на конкретному підприємстві. На цьому етапі необхідно визначити цілі оцінки і яким чином її проведення сприятиме мотивації працівників. Щоб зрозуміти основні фактори, які мотивують працівників, необхідно попередньо провести дослідження, наприклад, опитування працівників [6].

Наступним кроком має бути вибір принципів і методу оцінки, структури системи оцінки, набору компетенцій, оцінної шкали, варіантів форм. На структуру оцінних форм впливає вибір методу оцінки. Форми можуть бути однаковими для усього персоналу або різними залежно від значущих для посади працівника компетенцій.

В положенні про оцінку вказується мета її проведення, докладна процедура і строки. Також вказується пункт про те, які рішення

(перегляд заробітної плати, нематеріальна мотивація, навчання та ін.) будуть прийняті за результатами оцінки.

Що ж стосується критеріїв оцінювання, то вони розробляються в процесі підготовки оцінки трудового потенціалу підприємства: підготовленість (освіта, досвід роботи, професійна компетентність), морально-психологічні та ділові якості, обов'язково оцінюються результати діяльності [7].

Таким чином, сформована та успішно діюча оцінка трудового потенціалу підприємства не тільки сприятиме достовірній та ефективній оцінці трудового потенціалу підприємства, але й дозволить домогтися максимальної ефективності використання та розвитку трудового потенціалу на підприємстві.

Список використаної літератури:

1. Адміністративне управління трудовим потенціалом: навчальний посібник / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, М. М. Салун, О. М. Красносова. – Х.: ХНЕУ, 2004. – 428 с.
2. Бажан І. І. Трудовий потенціал України: формування та використання: монографія / І. І. Бажан. – Донецьк: Юго-Восток, 2011. – 144 с.
3. Іванісов О. В. Трудовий потенціал: сутність та методи оцінки / О. В. Іванісов // Коммунальное хозяйство городов: науч.-техн. сб. Серия: Экономические науки:– Х.: ХНАМГ, 2009. – № 87. – С. 352– 357.
4. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами: навчальний посібник / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов – К.: Юрид. кн., 2005. – 358 с.
5. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами: навчальний посібник для студ. вищ. навч. закл. / [Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька]; під ред. Є. В. Кліменчук. – К.: Кондор, 2003. – 223 с.
6. Писаревська Г. І. Оцінка кадрового потенціалу підприємства / Г. І. Писаревська // Коммунальное хозяйство городов: научно-технический сборник. Серия: Экономические науки. – Харків: ХНАМГ, 2009. – № 87 – С. 376–385.
7. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навчальний посібник / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексик. – К.: ХНЕУ, 2009. – 316 с.

Автор

Іванісов О.В., к.е.н., доцент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця (IvanisovOleg@yandex.ru).

Тези доповіді надійшли 18 січня 2016 року.

