

ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Відзначимо, що на сьогоднішній день залишається невирішеною проблема розробки «синтетичного» (єдиного, узагальнюючого) показника оцінки трудового потенціалу, що відображає сукупність різномірних (кількісних і якісних) факторів праці. До цих пір, на жаль, на практиці використовуються узагальнюючі показники, що відображають не більше двох-трьох елементів, що характеризують трудовий потенціал переважно з кількісного боку [5, С. 62-63; С. 47, С. 98-99].

Для оцінки трудового потенціалу можуть застосовуватися і умовно-натуральні показники. Зокрема, за результатами соціальних досліджень обчислюються коефіцієнти, що характеризують потенційні виробничі можливості кожної статево-віковою групи працівників. Трудовий потенціал підприємства в цілому визначається як середньозважена величина цих коефіцієнтів, де вагами служить частка тієї чи іншої статево-віковою групи в загальній чисельності. До речі, подібний метод оцінки трудового потенціалу був реалізований і стосовно до населення республіки. Зважувати величинами в даному випадку були коефіцієнти, що характеризують співвідношення продуктивності праці кожної статево-віковою групи до середнього рівня [3].

Останнім часом «популярність» придбав новий оціночний показник - прибутковість праці: ставлення доходу, принесеного підприємству працею кожного працівника за певний період часу, до витрат на оплату цієї праці та соціальні виплати з коштів підприємства за той же період. При цьому одержувана працівником заробітна плата не повинна змішуватися з його інвестиційним доходом від акціонерного участі в діяльності підприємства [6, С. 66].

А.Я. Кибанов [1, С. 95-101] розробив новий оціночний показник трудового потенціалу - кадровий потенціал. При цьому він виділяє три види кадрового потенціалу:

кадровий потенціал суспільства, що має кількісні та якісні характеристики: чисельність працездатного населення - трудові ресурси; кількість робочого часу, відпрацьовувати працездатним населенням; ступінь стану здоров'я, розвиток і фізична дієздатність працездатних членів суспільства; освітній і кваліфікаційний рівень працездатного населення;

кадровий потенціал організації - сукупна оцінка особистісних та професійних можливостей кадрового складу організації в цілому;

кадровий потенціал працівника, який характеризується особистісними та професійними характеристиками працівника організації: вік, здоров'я, рівень професіоналізму, здатність до професійного росту, безперервної освіти, знання, досвід, стаж роботи в даній професії, сімейний стан та ін

Трудовий потенціал не є величиною постійною, він може змінюватися як у бік збільшення, так і у бік зменшення. Аналіз типових варіантів використання трудового потенціалу [2] спростовує думку, згідно з яким головним завданням управління персоналом є максимальне нарощування трудового потенціалу. Безумовно, нарощування трудового потенціалу підприємства збільшує потенційні можливості найнятої робочої сили, підвищуючи рівень складності розв'язуваних колективом завдань. Однак слід пам'ятати, що трудовий потенціал організації (або конкретного працівника) має оптимальний розмір, відхилення від якого в більшу або меншу сторону призводить до негативних тенденцій.

Узагальнюючи результати численних досліджень, можна констатувати, що більш високий трудовий потенціал працівника не є абсолютним гарантом його підвищеної затребуваності, тобто зовсім не обов'язково, що при наймі на роботу роботодавці віддадуть перевагу працівникові з великими потенційними можливостями. Економічне змагання за конкретне робоче місце виграє той із суперників, чий трудовий потенціал найкращим чином відповідає вимогам роботодавця (за інших рівних умов), точніше, виробничому потенціалу даного робочого місця.

Підкреслимо, що вищевідзначене повністю збігається з висновками, зробленими за результатами дисертаційного дослідження Л.Г. Міляєвої [4]: «Таким чином, індивідуальний трудовий потенціал - абсолютний оцінний показник конкретного працівника (індивіда), обчислюваний безвідносно до виробничому потенціалу наявних у роботодавця робочих місць. Відповідно, виробничий потенціал робочого місця - абсолютний оцінний показник конкретного робочого місця, обчислюваний безвідносно до трудового потенціалу робочої сили. Представляється очевидним, що один і той же трудовий потенціал може бути оптимальним при абсолютній відповідності потенціалу робочого місця і неоптимальним - при протилежних обставинах. Тобто, поняття «оптимальний трудовий потенціал» - відносне, що припускає повну відповідність виробничому потенціалу конкретних робочих місць. Аналогічно поняття «оптимальний виробничий потенціал» - відносне, що припускає повну відповідність індивідуальним трудовому потенціалу. Отже, основним завданням стратегії персонал-менеджменту має бути не нарощування трудового потенціалу, а його оптимізація, тобто приведення у відповідність можливостей пропозиції (як особистого, так і сукупного) вимогам що пред'являється попиту. Крім іншого, необхідно підкреслити, що трудовий потенціал - об'єктивний оціночний показник, що визначає ступінь відповідності вимогам, «об'єктивно пред'являються» до якості робочої сили виробничим потенціалом робочих місць; показник, не враховує «суб'єктивні» уподобання роботодавців (менеджерів) ».

Список літератури

1. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 447 с.
2. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред. П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М, 1998. – С. 102–103.
3. Либанова Э., Палий Е. Трудовой потенциал: проблемы статистической оценки // Вестник статистики. – 1990. – № 3. – С. 10–15; Оникиенко, В.В. Трудовой потенциал Украинской ССР. – Киев: Наукова думка, 1982.
4. Миляева Л.Г. Проблемы занятости в постсоветский период: анализ, пути решения: автореферат дисс. доктора экон. наук. – М.: РАГС
5. Фатхутдинов, Р.А. Система менеджмента: учебно-практическое пособие / Р.А. Фатхутдинов. – 2-е изд. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез»», 1997. – С. 95–96.
6. Фомина, С.А. Оценка инновационной конкурентоспособности персонала организаций / С.А. Фомина, И.В. Толстова // Современные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук: сборник тезисов докладов межвузовской научной студенческой конференции «Интеллектуальный потенциал Сибири». – Новосибирск: НГУЭУ, 2006. – С. 31–32.