

Магістр 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Проведено аналіз зарубіжного досвіду оцінки трудового потенціалу. Виявлено проблеми оцінки трудового потенціалу на вітчизняних підприємствах. Проведено пошук шляхів їх ефективного вирішення на основі досвіду розвинених країн світу.

Аннотация. Проведен анализ зарубежного опыта оценки трудового потенциала. Определены проблемы оценки трудового потенциала на отечественных предприятиях. Проведен поиск путей их эффективного решения на основании опыта развитых стран мира.

Annotation. The article provides a review of international experience in assessing the employment potential. The problems of assessment of the labour potential at domestic enterprises are defined. A search for effective ways of their solution is carried out based on the experience of developed countries.

Ключові слова: трудовий потенціал, ефективність використання трудового потенціалу, кількісні характеристики трудового потенціалу, якісні характеристики трудового потенціалу, діагностика трудового потенціалу, оцінка трудового потенціалу.

Найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, їх вміння, знання та навички. Існує неперервна залежність ефективної діяльності підприємства та якості трудового потенціалу. Необхідною умовою успішної діяльності будь-якої організації є не тільки ефективність виробничого обладнання, а й ефективна робота персоналу. Сучасна економіка України знаходиться на початковій стадії вдосконалення оцінки трудового потенціалу підприємства, тому досить важливе подальше вдосконалення системи управління персоналом на вітчизняних підприємствах, що повинно спиратися на накопичений зарубіжний досвід. Йдеться, перш за все, про узагальнення і запозичення керівниками підприємств і організацій зарубіжного прогресивного досвіду у сфері державного фінансування і стимулювання внутрішньофірмової підготовки кадрів, використання сучасних систем оцінки персоналу, формування та застосування системи матеріального заохочення різних категорій працівників [1].

На сьогоднішній день існує безліч праць, які присвячені проблемам оцінки трудового потенціалу підприємства. Дослідженням цих питань займалися як вітчизняні, так й іноземні вчені та практики. Незважаючи на велику кількість опублікованих розробок, досі не вироблено єдиної, ефективної методики оцінки трудового потенціалу вітчизняних підприємств, бо більшість праць пов'язані з аналізом структури та професійного складу працівника підприємства. Комплексні практичні дослідження сучасного стану трудового потенціалу, діагностики ризиків, які деформують його структуру, є обмеженими.

Метою статті є узагальнення основних проблем оцінки трудового потенціалу вітчизняних підприємств на підставі дослідження зарубіжного досвіду.

Як показує світовий досвід, найбільший ефект у темпах економічного зростання спостерігається в тих країнах, де реалізується політика, спрямована на збереження, цільове формування та активне використання людського потенціалу. Однак у вітчизняній економічній науці та теорії розвитку трудового потенціалу поки що не існує єдиного методичного підходу та розробленого інструменту для оцінки ефективності розвитку та використання трудового потенціалу [2].

Трудовий потенціал людини, організації – це відповідні трудові ресурси, які розглядаються в аспекті єдності їх кількісних та якісних характеристик [1].

Кількісна характеристика трудового потенціалу визначає чисельність робітників, здатних до активної трудової діяльності. Якісна характеризується статевовіковою структурою, рівнем освіти, професійними вміннями, мобільністю.

Трудовий потенціал є змінною величиною, він безупинно змінюється. Працездатність людини й акумульовані у процесі трудової діяльності творчі здібності працівника підвищуються в процесі розвитку й удосконалення знань і навичок, поліпшення умов праці та життєдіяльності. Але вони можуть і знижуватися, якщо погіршується стан здоров'я працівника, посилюється режим праці тощо.

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

У країнах з розвинутою ринковою економікою держави, беручи на себе основний фінансовий тягар підготовки та перепідготовки кадрів, створюється єдиний механізм забезпечення зайнятості через взаємодію держави та підприємства. У західноєвропейських країнах одним із джерел коштів державних органів на професійну підготовку є грошові відрахування самих підприємств. В економічно розвинених країнах велика увага приділяється осучасненню системи оцінювання різних категорій персоналу. Передусім, значно збільшується застосування самооцінки персоналу. За результатами дослідження, проведеного американською корпорацією "Дженерал електрик", близько

90 % керівників і 86 % підлеглих самооцінку персоналу вважають обов'язковою складовою системи оцінки в цілому. Також ефективно застосовуються методи оцінки керівників та спеціалістів за досягненням цілей. Тобто оцінка за цілями включає, як правило, такі етапи: визначення кількох ключових функцій працівників; конкретизація кожної функції встановлення певних економічних показників; визначення конкретних показників для оцінки результатів діяльності; порівняння досягнутих результатів із заздалегідь встановленими "стандартами виконань" і визначення оцінного бала; розрахунок середньої оцінки, що відображає рівень досягнення поставлених цілей.

Розглядаючи зарубіжні методики, перш за все слід відзначити модель індивідуальної вартості працівника, засновану на поняттях умовної та реалізованої вартостей. Відповідно до даної моделі індивідуальна цінність працівника визначається обсягом послуг, який очікується, що працівник надасть або реалізує, працюючи в даній організації. Цінність працівника з урахуванням імовірності того, що він залишиться працювати в організації протягом якогось часу, визначає очікувану реалізовану вартість. Ця вартість складається з двох елементів: очікуваної умовної вартості та ймовірності продовження трудової діяльності в організації, яка виражає очікування керівництва з приводу того, яка частина цих доходів буде реалізована в організації до передбачуваного часу виходу працівника [2].

У вітчизняній економічній літературі пропонується оцінювати ефективність економічної діяльності трудового потенціалу за допомогою таких показників: продуктивність праці, рентабельність, валовий обсяг виробництва продукції; кількість відпрацьованих днів одним працівником за рік; середня тривалість робочого дня; середньочасовий виробіток [3].

Відсутність чітко визначеної методології оцінювання трудового потенціалу підприємства та наявність дискусійних питань в науковій та практичній діяльності пов'язані з низкою причин: складнощі викликає визначення категорії "трудова потенція", його склад та детермінанти; відсутня універсальна та загальновизначена методика оцінки трудового потенціалу підприємства, яка б дала змогу отримати конкретний кількісний показник та здійснити якісний аналіз трудового потенціалу суб'єктів господарювання.

На сьогодні підприємства потребують створення та адаптації нових форм і методів оцінки трудового потенціалу, в тому числі й нових способів аналізу трудових відносин та показників, які не тільки відображали б їх фактичний стан, але й забезпечували б консультування та розробку рекомендацій з питань організації праці та виробництва, управління персоналом, надання практичної допомоги, спрямованої на підвищення ефективності соціально-трудова та економічної діяльності організації незалежними експертами у сфері праці, оскільки без обґрунтованого дослідження всіх цих критеріїв не можливо досягти ефективного використання трудового потенціалу. Тому актуально запропонувати діагностичний метод оцінки трудового потенціалу, який дозволить визначити шляхи вирішення поставленого завдання, та встановити, чи володіє підприємство необхідними часовими, матеріальними та фінансовими ресурсами, а також технічною кваліфікацією для вирішення проблеми [4].

Оцінка трудового потенціалу потребує не тільки кількісних характеристик, але й необхідна характеристика його якісної сторони, а саме: фізичного і психологічного потенціалу працівника підприємства (здатність працівника до активної трудової діяльності); обсяг загальних та спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, що обумовлюють здатність до праці певної якості; якість членів колективу як суб'єктів господарської діяльності [5].

Таким чином, ефективна діяльність підприємства та лідерські позиції серед конкурентів та в цілому розвиток підприємства тісно пов'язані з підвищенням рівня його потенціалу, який можливо 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 наведеної системи оцінювання дозволить ефективно впливати на поточний стан та тенденції розвитку підприємства, встановлювати розміри та напрями змін, виявляти більш вагомі 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.

Наук. керівн. Кулешова Н. В.

Література: 1. Бажан І. І. Сутність категорії "трудова потенція" та її економічна природа / І. І. Бажан // Формування ринкових відносин в Україні : збірник наукових праць. – 2003. – № 1 (20). – С. 69–73. 2. Балабашов Ю. К. Оцінка персоналу – основа кадрової політики зарубіжних фірм / Ю. К. Балабашов // Кадри підприємства. – 2003. – № 9. – С. 5–10. 3. Лук'янихіна О. А. Методи оцінювання ефективності системи управління персоналом організації / О. А. Лук'янихіна, В. О. Лук'янихін, І. О. Кіясова // Вісник СумДУ : Серія Економіка. – 2008. – № 1. – С. 26–33. 4. Лич В. Сучасні методичні основи оцінки трудового потенціалу та його відтворення / В. Лич // Формування ринкових відносин в Україні. – 2005. – № 78. – С. 245–250. 5. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : підручник / Н. С. Краснокутська. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с. 6. Балабанова Л. В. Управління персоналом : навч. посібн. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К. : Професіонал, 2006. – 512 с.