

УДК 658.3.05

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Ровенська В. В., к.е.н., Донбаська державна машинобудівна академія, м. Краматорськ

Ровенська В.В. Сучасні підходи до оцінки трудового потенціалу промислового підприємства.

Розглянуті сучасні підходи до визначення суті трудового потенціалу працівника і підприємства, їх взаємозв'язок, кількісні і якісні характеристики трудового потенціалу. Розглянуті структурні складові трудового потенціалу підприємства. Запропоновано авторське визначення структури трудового потенціалу з включенням в цю систему управлінських здібностей керівників підприємства. Зроблено висновок, що існуючі підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства не відображають ступінь потенціальної можливості персоналу до ефективної праці. Автором запропоновано додати до складових оцінки трудового потенціалу підприємства ступінь залучення до формування трудового потенціалу управлінських здібностей керівництва підприємства. Це уточнення дозволяє виділяти і розраховувати рівень впливу складових на формування, використання і розвиток трудового потенціалу промислового підприємства, забезпечити ефективне і конкурентне становище підприємства на ринку.

Rovenska V. Modern approach to evaluation of labour potential of industrial company.

The modern approaches to determination of the essence of the employee and company labor potential, their interrelations, quantitative and qualitative parameters of the labor potential have been reviewed. The structural components of the company labor potential. The author has proposed his definition of the structure of the labor potential including the administrative capabilities of leaders of company. Concluded that existing approaches to assessing the labor potential of the enterprise does not reflect the degree of potential staff to work effectively. Author proposed to add components in assessing the employment potential of the enterprise level of involvement in the formation of labor potential managerial capabilities with enterprise managers. This adjustment allows you to select and calculate the level of influence on the formation of the components, the use and development of the labor potential of the industrial enterprise, to ensure efficient and competitive position of the company on the market.

Ровенская В.В. Современные подходы к оценке трудового потенциала промышленного предприятия.

Рассмотрены современные подходы к определению сущности трудового потенциала работника и предприятия, их взаимосвязь, количественные и качественные характеристики трудового потенциала. Рассмотрены структурные составляющие трудового потенциала предприятия. Предложено авторское определение структуры трудового потенциала с включением в эту систему управленческих способностей руководителей предприятия. Сделан вывод, что существующие подходы к оценке трудового потенциала предприятия не отражают степень потенциальной возможности персонала к эффективному труду. Автором предложено добавить в составляющих оценки трудового потенциала предприятия степень вовлеченности в формирование трудового потенциала управленческих способностей руководства предприятия. Это уточнение позволяет выделять и рассчитывать уровень влияния составляющих на формирование, использование и развитие трудового потенциала промышленного предприятия, обеспечить эффективное и конкурентное положение предприятия на рынке.

Постановка проблеми. На сучасному етапі суспільного розвитку успішна діяльність будь-якої організації залежить від високої результативності спільної праці зайнятих в ній працівників, від їх кваліфікації, професійної підготовки і рівня освіти. Необхідною умовою економічного зростання є розвиток трудового потенціалу особи, виявлення і реалізація потенційних можливостей кожного працівника, у тому числі молодих фахівців і грамотне управління людськими ресурсами. Багато підприємств вже накопили коштовний «багаж» інформації про свою виробничо-господарську діяльність, проте, як користуватися цією інформацією при підготовці стратегічних управлінських рішень, керівники і менеджери підприємства, як правило, не знають. У зв'язку з цим встає питання про вибір інструментарію оцінки потенціалу підприємства, який дозволить оперативно визначати шанси і загрози в цілях підвищення ефективності діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням дослідження методів підготовки та оцінювання трудового потенціалу присвячено багато праць як вітчизняних так і зарубіжних вчених таких як І. Бажан, В. Брич, В. Савченко, Н. Тарнавська, О. Варецька, О. Грішнова, В. Веснін, Х. Грэхем, Р. Беннетт та ін.

Мета роботи. Визначити підходи до оцінки трудового потенціалу промислового підприємства.

Викладення основного матеріалу. Трудовий потенціал працівника розглядається як вихідна одиниця твірної трудового потенціалу, за допомогою якої формується трудовий потенціал вищих рівнів: підприємства, галузі, регіону, держави. М. І. Бухалков розуміє під трудовим потенціалом працівника сукупну здатність працівника досягати в заданих умовах необхідних результатів як у виробничій діяльності, так і в своєму професійному розвитку [1]. Н. І. Шаталова розуміє трудову поведінку як вираження трудового потенціалу працівника [2]. А. Я. Кібанов характеризує трудовий потенціал працівника як сукупність фізичних і духовних якостей людини, що визначають можливість і межі його участі в трудовій діяльності [3]. Б. М. Генкін, вважає, що трудовий потенціал працівника є частиною його людського потенціалу, який, у свою чергу, формується на основі фізичних можливостей, інтелектуальних здібностей, освіти, виховання і придбаного життєвого досвіду [4]. С. Р. Радько, розуміє під трудовим потенціалом працівника «засновану на професійних знаннях, практичних навиках, особових і психофізіологічних характеристиках здатність працівника вносити необхідний особистий вклад до реалізації цілей підприємства при належному матеріально-технічному, інформаційному і організаційному забезпеченні процесу праці» [5]. Грішнова О. А. визначає трудовий потенціал як інтегральну оцінку, кількісні і якісні характеристики активного населення, розрізняючи при цьому трудовий потенціал окремої людини. [6] Маслов Е. В. характеризує трудовий потенціал як певні можливості, що можуть бути мобілізовані для досягнення конкретної мети [7]. Матюха М. М. вважає, що трудовий потенціал – це ресурсна категорія, яка містить у собі відповідно до поняття «потенціал» - джерела, засоби, ресурси праці, що можуть бути використані для рішення будь-якого завдання, досягнення певної мети, забезпечення можливості кожної особи, суспільства, держави в певній сфері.[8] Ядранський Д. М. трудовий потенціал визначає як набір персоніфікованих властивостей працівників, які можуть бути використані в процесі виробництва за певних організаційних умов та в певному проміжку часу з метою забезпечення ефективного функціонування та розвитку економічної системи, з урахуванням зовнішніх особливостей (природних, ринкових, державних) функціонування економічної системи. [9] Залежно від обсягів розрізняють: трудовий потенціал окремої людини, підприємства, міста, регіону, усього суспільства, оскільки він являє собою сукупність всіх здатностей людини до праці. Під трудовим потенціалом підприємства Матюха М. М. вважає – граничну величину можливої участі працюючих у виробництві з обліком їхніх психологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду. [8] Єсінова Н. І. вважає що компоненти трудового потенціалу повинні характеризувати: психологічні можливості участі в суспільно корисній діяльності;

можливості нормальних соціальних контактів; здатність до генерації нових ідей, методів, образів, понять; раціональність поведінки; наявність знань і навичок, необхідних для виконання визначених обов'язків і видів робіт; пропозицію на ринку праці.

Приведеним аспектам відповідають такі компоненти трудового потенціалу, як: здоров'я, моральність і вміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість і асертивність (гармонічне поєднання властивостей особистості), освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу. [10] На стан трудового потенціалу підприємства впливають як внутрішні компоненти так і зовнішні: до внутрішніх компонентів можна віднести: статеві групи, стаж і досвід роботи, освітньо-кваліфікаційний рівень працівників, стан здоров'я, професіоналізм, моральність і вміння працювати в колективі, мотивація праці, система оплати праці. До зовнішніх: попит і пропозиція на ринку праці, попит на конкретні спеціальності, політико – економічний стан держави, світові міграційні процеси, рівень мінімальної заробітної платні, демографічний потенціал держави, тощо.

Таким чином, на підставі проведених теоретичних досліджень автором пропонується визначати «трудова потенціал підприємства» як сукупність індивідуальних та організаційних властивостей (освіта, кваліфікація, стан здоров'я, вік, знання та вміння, творчість, нахил до нового, психічний та нервовий стан, моральні якості, комунікабельність, тощо) кожного працівника підприємства і управлінських здібностей керівництва підприємства, які повною мірою дозволяють забезпечити ефективне і конкурентне становище підприємства на ринку.

Методи які використовуються у процесі оцінки сукупного трудового потенціалу підприємства, включають ряд показників, які дозволяють охарактеризувати потенціал працівників з якісної та кількісної сторони. Показники оцінки потенціалу трудових ресурсів повинні відображати якісні та кількісні характеристики кожної структурної одиниці даного ресурсу. Якщо особливості трудового потенціалу групи у порівнянні з окремим працівником визначаються переходом від оцінки особистої віддачі до результатів фінансової діяльності підприємства, то особливості визначення кадрового потенціалу групи, як її властивості виконувати виробничі завдання, у першу чергу пов'язані з необхідністю визначення складу та структури носія (групи, усього колективу, функціональної системи забезпечення кадрами) за якісними показниками. [11]

Відносні показники характеризують питому вагу окремих груп персоналу за: категорією (робітники, ІТР, управлінський персонал, учні, таке інше); спеціалізацією (конструктор, технолог, економіст тощо); кваліфікацією (відмінність за розрядом, категорією, рангом тощо); рівнем освіти (без освіти, незакінчена, закінчена начальна, середня, вища освіта); полом (для галузей, де обмежено використання жіночої праці, наприклад, підземні роботи у вугільній промисловості, та для планування розміру додаткової заробітної плати); віком (для галузей, де мають місце великі фізичні, емоціональні або інтелектуальні навантаження, та для планування процесу відновлення трудових ресурсів підприємства); досвідом (стаж в цілому та за конкретними галузями, масштабами діяльності, обов'язками).

Окремо виділяють відносні показники укомплектованості за штатним розкладом або робочими місцями (нестача, надлишок). Як нестача, так і надлишок ставляють проблему, вирішення якої потребує витрат. Або потрібно навчати, забезпечувати житлом, транспортом нові контингенти працівників, або забезпечувати вихідну допомогу та працевлаштування звільнених. [11]

Абсолютні показники, що характеризують кадровий потенціал: загальна чисельність працюючих; загальна чисельність робітників; плинність кадрів (прийняття та звільнення); ротація кадрів (переміщення в середині підприємства за планом ротації для підвищення кваліфікації).

На думку Назарової Г.В., можна застосувати наступний алгоритм визначення та оцінки трудового потенціалу підприємства (рис. 1). Перший блок алгоритму передбачає формулювання мети, яка полягає в необхідності визначення рівня розвитку трудового

потенціалу підприємства та його оцінювання, для прийняття обґрунтованих управлінських рішень, спрямованих на оптимізацію трудового потенціалу. Це дозволяє найкращим способом досягати заплановані цілі функціонування підприємства в певному періоді за рахунок ефективного використання трудового фактора. Трудовий ресурс має реалізовуватися через використання трудового потенціалу підприємства, а матеріальний – через використання фінансових матеріально-технічних, інформаційних і часових ресурсів. Таким чином, метою визначення та оцінювання рівня розвитку трудового потенціалу підприємства є отримання достовірних результатів, що мають стати основою для розробки, обґрунтування, прийняття та реалізації адміністративно-управлінських рішень, спрямованих на забезпечення головної мети функціонування сучасного підприємства. Зміст другого блоку алгоритму (рис. 1) полягає в обґрунтованому виборі сукупності показників, за якими можна визначити трудовий потенціал підприємства та формування системи показників, тобто їх узгодження та взаємозв'язок.

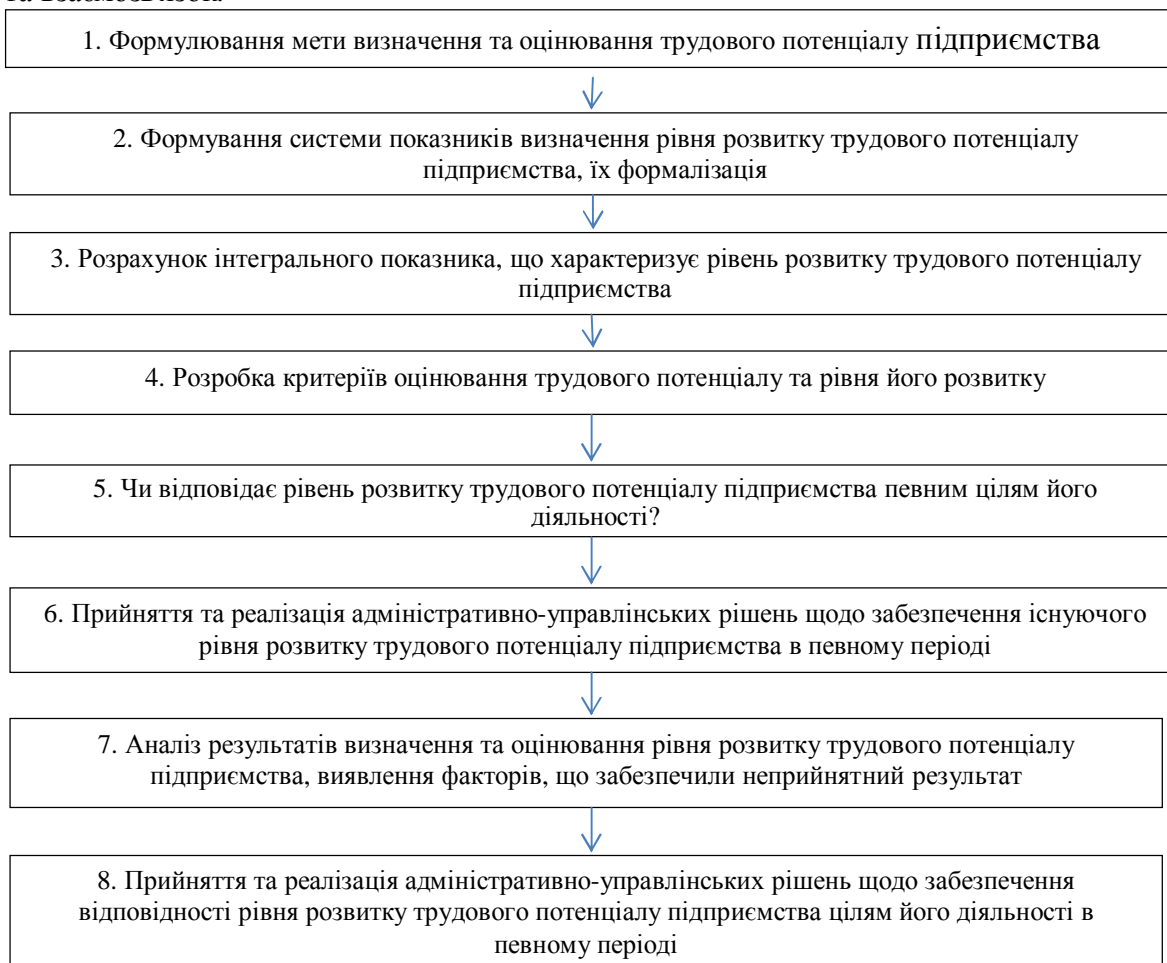


Рис. 1. Схема алгоритму визначення та оцінки трудового потенціалу підприємства. [12]

Враховуючи існуючі методи формалізації показників, які характеризують трудовий потенціал підприємства, представимо систему показників оцінки рівня розвитку трудового потенціалу підприємства. Перша група показників характеризує рівень розвитку трудового потенціалу підприємства. Друга група – умови реалізації трудового потенціалу працівників підприємства. Індивідуальна особова модель працівника в наочній формі представляє оцінні показники впливу виділених особових якостей на результативність індивідуальної трудової діяльності. Оцінка впливу повинна враховувати як вимоги посади, так і міру розвиненості особових якостей у працівника. Кожна якість впливає на якість виконання функції, визначуваної посадовими обов'язками і що має свою ваговитість. У зв'язку з цим оцінка особових якостей може розрізнятися залежно від особливостей структури функціональних обов'язків. Оскільки якості особи пов'язані з

функціональними обов'язками, можна підбирати посади для конкретного працівника, здібності якого понад усе відповідають вимогам передбачуваних трудових обов'язків.

Висновки: Таким чином, існуючі підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства не відображають ступінь потенціальної можливості персоналу до ефективної праці. Автором запропоновано додати до складових оцінки трудового потенціалу підприємства ступінь залучення до формування трудового потенціалу управлінських здібностей керівництва підприємства. Це уточнення дозволяє виділяти і розраховувати рівень впливу складових на формування, використання і розвиток трудового потенціалу промислового підприємства, забезпечити ефективне і конкурентне становище підприємства на ринку.

Аналіз складових трудового потенціалу підприємства дозволив зробити виявити внутрішні і зовнішні компоненти. До внутрішніх компонентів можна віднести: статеві групи, стаж і досвід роботи, освітньо-кваліфікаційний рівень працівників, стан здоров'я, професіоналізм, моральність і уміння працювати в колективі, мотивація праці, система оплати праці. До зовнішніх: попит і пропозиція на ринку праці, попит на конкретні спеціальності, політико – економічний стан держави, світові міграційні процеси, рівень мінімальної заробітної платні, демографічний потенціал держави.

Список використаних джерел:

1. Бухалков М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2009. 192 с., с. 51
2. Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника : учеб. пособие. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 398 с.
3. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А.Я. Кибанова. 3-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2005. 638 с.
4. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник. 8-е изд., пересмотр. и доп. М.: НОРМА, 2009. 464 с.
5. Радько С. Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая категория. СПб.: Просвещение, 2010. 140 с.
6. Грیشнова О. А. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності / О. А. Грیشнова, О. О. Наумова // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Т. 2. Управління персоналом в організаціях. – К.: КНЕУ, 2005. – С. 42-50
7. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия / Е. В. Маслов. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://polbu.ru/maslov_management/ch06_i.html
8. Матюха М. М. Економіка праці та соціально – трудові відносини: Навч. посібник для дистанційного навчання / М. М. Матюха. – К.: Університет «Україна», 2007. – 306 с.
9. Ядранський Д. М. Трудовий потенціал в системі ринкових перетворень. / Д. М. Ядранський, Л. В. Мішковець – Дніпропетровськ: Моноліт, 2007. – 196 с.
10. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально – трудові відносини: Навч. посіб. / Н. І. Єсінова – К.: Кондор, 2006. – 432 с.
11. Бачевський Б. Є. Потенціал і розвиток підприємства: Навч. пос. / Б. Є. Бачевський, І. В. Заблодська, О. О. Решетняк. - К.: Центр учбової літератури, 2009. - 400 с.
12. Назарова Г. В. Управління розвитком діяльності промислових підприємств: Монографія / Г.В. Назарова, О.В. Іванісов, О.Ф. Доровської. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2010. – 240 с.

Ключові слова: трудовий потенціал, працівник, підприємство, структура трудового потенціалу, кількісні і якісні характеристики трудового потенціалу, методи оцінки.

Ключевые слова: трудовой потенциал, работник, предприятие, структура трудового потенциала, количественные и качественные характеристики трудового потенциала, методы оценки.

Keywords: potentials labor, the worker, the company, the structure of the labor potential, quantitative and qualitative characteristics of the labor potential, evaluation methods