

УДК 331.101

Харун О.А.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри міжнародних економічних відносин
Хмельницького національного університету

АНАЛІЗ СУЧАСНИХ МЕТОДИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

ANALYSIS OF MODERN METHODOLOGICAL APPROACHES TO ASSESS THE EMPLOYMENT POTENTIAL OF THE COMPANY

АНОТАЦІЯ

У статті визначено мету, основні завдання, функції та принципи оцінки трудового потенціалу. Розглянуто основні методичні підходи до оцінки трудового потенціалу: витратний, порівняльний, результативний. Відповідно до порівняльного підходу до оцінки трудового потенціалу виокремлено якісні, кількісні та комбіновані методи. Додатково виокремлено ресурсний, факторний, інтегральний та суб'єктивний методичні підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства. На основі аналізу виділених методичних підходів визначено їх основні складники, переваги та недоліки.

Ключові слова: трудовий потенціал, підприємство, оцінка, методичний підхід, показник.

АННОТАЦИЯ

В статье определены цели, основные задачи, функции и принципы оценки трудового потенциала. Рассмотрены основные методические подходы к оценке трудового потенциала: затратный; сравнительный, результативный. Согласно сравнительному подходу к оценке трудового потенциала выделены качественные, количественные и комбинированные методы. Дополнительно выделены ресурсный, факторный, интегральный и субъективный методические подходы к оценке трудового потенциала предприятия. На основе анализа выделенных методических подходов определены их основные составляющие, преимущества и недостатки.

Ключевые слова: трудовой потенциал, предприятие, оценка, методический подход, показатель.

ANNOTATION

The article defines the purpose, main tasks, functions and principles of assessment of labor potential. The basic methodological approaches assess labor potential, costly; comparative, effective. Additional resources are allocated, factor, integral methodological approaches and subjective assessment of labor potential of the enterprise. According to a comparative evaluation approach singled out employment potential; qualitative, quantitative and combined methods. Based on the analysis of selected methodological approaches, defined their main components, advantages and disadvantages.

Keywords: labor potential, enterprise, evaluation, methodical approach that figure.

Постановка проблеми. Успішне функціонування і розвиток промислових підприємств в ринкових умовах господарювання не може здійснюватися без постійного вдосконалення системи управління персоналом, що визначає виробничі, економічні і соціальні функції. Одним із найважливіших елементів системи управління підприємством є трудовий потенціал, який визначає можливості підприємства успішно функціонувати в конкурентному середовищі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми, що стосуються формування, відтворення та ефективного використання трудового

потенціалу, розглянуто в працях вітчизняних і зарубіжних учених, таких як: В. Аллавердян, В. Биркович, С. Большенко, Ю. Братішко, М. Бріль, З. Варналій, Л. Галаз, Б. Генкін, В. Гриньова, В. Дибленко, О. Доровський, В. Жук, С. Заставна, О. Ільчук, Є. Калашніков, Т. Калінеску, О. Маслош, Ю. Матвієнко, М. Новікова, О. Олексюк, О. Посилкіна, С. Ракова, І. Репіна, Ю. Романовська, В. Самойленко, М. Сидоренко, В. Смолюк, О. Федонін, О. Шевченко та ін. [1–11]. Однак залишаються недостатньо дослідженими методичні підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства.

Мета статті полягає в аналізі існуючих підходів до визначення оцінки трудового потенціалу промислового підприємства в ринкових умовах господарювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Перш ніж перейти до розгляду методичних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства, необхідно визначити мету оцінки, основні завдання, функції та принципи оцінки трудового потенціалу.

Відзначимо, що метою оцінки стану трудового потенціалу є аналіз тенденцій, що спостерігаються в роботі персоналу, та розробка заходів, що спрямовані на формування та збереження трудового потенціалу підприємства.

Основними завданнями аналізу трудового потенціалу підприємства є: формування сукупності показників для оцінки трудового потенціалу підприємств; оцінка забезпеченості підприємства персоналом із заданими кількісними та якісними характеристиками; виявлення тенденцій змін трудового потенціалу машинобудівних підприємств; розробка заходів та практичних рекомендацій щодо вдосконалення управління трудовим потенціалом підприємства.

Основними функціями оцінки трудового потенціалу є такі: адміністративна, яка полягає в прийнятті кадрових рішень на об'єктивній і регулярній основі (розстановка, просування, оплата праці); інформаційна – забезпечення керівників необхідними даними про роботу їхніх підлеглих, а також працівників підприємства щодо їхніх позитивних якостей та недоліків; мотиваційна, яка дає змогу орієнтувати працівників на поліпшення трудової діяльності в необхідному для керівництва підприємства напрямі.

Як переконливо свідчить практика управління, оцінка трудового потенціалу може повноцінно виконувати притаманні їй функції за умов побудови на принципах: невідворотності (обов'язковості); загальності (оцінюють кожного); систематичності (оцінка здійснюється постійно); всебічності (оцінці підлягають усі сторони діяльності та особистості людини); об'єктивності (використання достатньо повної системи показників для характеристики працівника, його діяльності та поведінки; використання вірогідної інформаційної бази для розрахунку показників; охоплення достатньо тривалого періоду роботи і врахування динаміки результатів діяльності протягом цього періоду); гласності (широкого ознайомлення персоналу з порядком і методикою проведення оцінки, доведення її результатів до всіх зацікавлених осіб); демократизму (участі громадськості, залучення до оцінки колег і підлеглих); результативності (обов'язкового й оперативного вжиття дійових заходів за результатами оцінки) [1].

Так, основні підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства включають: витратний; порівняльний, результативний [2; 3].

Витратний підхід до оцінки дає змогу оцінити розмір трудового потенціалу сумою минулих витрат на підготовку, поточне утримання і майбутній розвиток персоналу.

Перша група витратних методик базується на використанні таких показників: продуктивність праці промислово-виробничого персоналу, коефіцієнт змінності робочої сили, коефіцієнт творчої активності працівника, коефіцієнт змінності робочого місця.

Друга група витратних методик передбачає визначення трудового потенціалу технологічного персоналу на основі оцінки одиниці живої праці одного працівника шляхом установаження її фондового аналога у вартісному вимірі, оцінку управлінського потенціалу (у вартісному вимірі визначається на основі частки витрат на адміністративно-управлінський апарат у загальній структурі витрат підприємства), а загальний трудовий потенціал підприємства визначається як сума вартості трудового потенціалу технологічного персоналу і вартості управлінського потенціалу підприємства.

Порівняльний підхід до оцінки трудового потенціалу підприємства базується на співставленні (порівнянні) трудових потенціалів окремих працівників і включає: якісні методи (метод інтерв'ю, метод вільних характеристик, метод ділових ігор, матричний метод, метод «360 градусів» (метод кругової оцінки), описовий метод, метод оцінки за вирішальною ситуацією); кількісні методи (рейтинговий метод, ранговий метод, метод визначеного розподілу); комбіновані методи (метод анкетування, метод порівняння парами, тестування, метод суми оцінок, метод класифікації, метод шкали спостереження за поведінкою, метод оцінки на базі моделей компетентності). Характеристика пере-

рахованих методів оцінки трудового потенціалу підприємства наведена в табл. 1 [4; 5].

Варто відзначити, що крім вищезазначених підходів використовують коефіцієнтну методику, яка передбачає оцінку трудового потенціалу окремого працівника за групами: показники професійної компетентності, показники творчої активності, показники кількості, якості та оперативності виконання робіт, показники трудової дисципліни, показники колективної роботи тощо.

Результативний підхід до оцінки трудового потенціалу базується на постулаті щодо корисності праці персоналу підприємства. Як правило, за ефект роботи працівників підприємства беруть кількість чи вартість виготовленої продукції, але з цим виникають значні труднощі у визначенні конкретних результатів окремих категорій персоналу.

Найбільш узагальненим та універсальним показником, що відображає ефективність використання трудових ресурсів підприємства, є продуктивність праці працівників, яка характеризує результативність праці, оцінює результат праці, отриманий на одиницю витрат, пов'язаних із використанням трудових ресурсів підприємства [2].

Крім розглянутих вище основних методичних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства, виділяють: ресурсний, факторний, інтегральний, суб'єктивний [6].

Ресурсний підхід є одним із найпростіших методичних підходів до оцінки трудового потенціалу; характеризується застосуванням простого методичного інструментарію (зазвичай як показники аналізу використовуються основні показники рядів динаміки: темп росту та темп приросту) та може застосовуватися для оцінки трудового потенціалу на будь-якому з рівнів його прояву.

Факторний підхід застосовується переважно для оцінки трудового потенціалу на мезорівні його прояву (регіону, території). Особливістю даного підходу є те, що під час проведення оцінки показники поділяються на стимулятори та дестимулятори за їхнім впливом на трудовий потенціал [7; 8]. Під час проведення оцінки трудового потенціалу, згідно з факторним підходом, традиційно застосовуються не лише розрахунок показників рядів динаміки (як за ресурсного підходу), а й кореляційний, факторний та кластерний аналізи.

Проте найчастіше вченими під час оцінки трудового потенціалу підприємства використовується інтегральний підхід, що передбачає розрахунок інтегрального сукупного показника (індексу) трудового потенціалу як нормованої багатомірної середньозваженої різноманітних одиничних показників. При цьому нормування одиничних показників в єдиний сукупний інтегральний показник-індекс може проводитися або шляхом розрахунків, або з використанням методу експертних оцінок [8].

Таблиця 1

Методи оцінювання трудового потенціалу окремих працівників

Групи методів	Назва методу	Характеристика
Якісні	Метод інтерв'ю	Трудовий потенціал працівника визначають на основі його усних відповідей на запитання компетентних експертів-оцінювачів, які виносять суб'єктивні судження щодо коректності чи некоректності відповідей на вузькоспеціалізовані запитання.
	Метод вільних характеристик	Трудовий потенціал працівника оцінюють на основі найяскравіших здобутків та найгірших помилок у роботі людини.
	Метод ділових ігор	Трудовий потенціал працівника визначають на основі спостережень та результатів його участі в імітаційних іграх, змодельованих під конкретне підприємство.
	Матричний метод	Трудовий потенціал працівника визначають на основі кількісного значення інтегрального рейтингового показника трудового потенціалу підприємства.
	Метод «360 градусів»	Трудовий потенціал працівника оцінюють на основі суджень його професійно-трудового оточення.
	Описовий метод	Оцінювач самостійно визначає й описує позитивні та негативні характеристики працівника, які зумовлюють розмір його трудового потенціалу підприємства.
	Метод оцінювання за вирішальною ситуацією	Трудовий потенціал працівника визначають на основі його поведінки чи вирішення основних виробничо-господарських ситуацій, змодельованих чи ініційованих оцінювачем у рамках конкретної організації.
Кількісні	Рейтинговий метод	Трудовий потенціал працівника визначають на підставі оцінювання його істотних трудових якостей за оцінковими шкалами, які розробляє оцінювач за певними критеріями.
	Ранговий метод	Метод не враховує зміни ступеня впливу показників зі зменшенням їх важливості і може привести до помилок під час оцінки трудового потенціалу.
	Метод визначеного розподілу	Трудовий потенціал працівника встановлюється експертом-оцінювачем у рамках допустимих інтервалів, які в сукупності формують фіксований розподіл усіх оцінок.
Комбіновані	Метод анкетування	Трудовий потенціал працівника оцінюють на основі заповнених ним самим анкет, розроблених оцінювачем, де фіксуються всі істотні позитивні і негативні характеристики.
	Метод порівняння парами	Трудовий потенціал окремого працівника визначають через багатоетапне зіставлення продуктивності, освітньо-культурних та ін. його характеристик з аналогічними параметрами інших працівників підприємства, які виконують схожі роботи.
	Тестування	Трудовий потенціал працівника визначають за результатами вирішення психологічних, фізіологічних та кваліфікаційно-освітніх завдань.
	Метод суми оцінок	Трудовий потенціал працівника визначають на основі розрахунку загального інтегрального показника як суми його фактичних значень, виражених в абсолютних або відносних величинах.
	Метод класифікації	Трудовий потенціал окремого працівника визначається на основі ранжування всіх працюючих на підприємстві за визначеним критерієм, а також вибору трудової характеристики найкращого з них як еталонне значення.
	Метод шкали спостереження за поведінкою	Загалом, метод базується на постулатах попередніх даних, але фіксуються небажані характеристики, а відсутність негативних дій, специфічної поведінки, стресових навантажень.
	Метод оцінки на базі моделей компетентності	Трудовий потенціал працівника визначається за допомогою формалізованих моделей компетентності, які становлять систему оцінювання інтелектуальних, професійних та інших характеристик, істотних у рамках конкретної організації.

Таблиця 2

Систематизація наукових підходів, їх складників, переваг та недоліків

Науковий підхід	Методи	Показники	Переваги	Недоліки
Витратний	Метод аналізу витрат	Операційні, фінансові, інвестиційні, виробничі витрати	Можливість оцінки вартості трудового потенціалу та ефективності витрат на нього; можливість використання для оцінки трудового потенціалу на будь-якому з рівнів прояву	Обмеженість у застосуванні залежно від цілей та завдань проведення оцінки трудового потенціалу
Порівняльний підхід	Якісні методи, кількісні методи комбіновані методи	Показники професійної компетентності, показники творчої активності, показники кількості, якості та оперативності виконання робіт, показники трудової дисципліни, показники колективної роботи	Орієнтація на фактичні дані дає змогу уникнути розбіжностей під час оцінки трудового потенціалу; достовірна фактична інформація підвищує точність аналітичних розрахунків оцінки трудового потенціалу	Потребує прозорої оцінки трудового потенціалу; неможливість оцінки унікальних чи специфічних характеристик трудового потенціалу; значні витрати часу та ресурсів на збирання та опрацювання великого масиву інформації
Результативний підхід	Метод оцінки нормативом роботи	Показники продуктивності праці та трудомісткість, прибуток	Відображення безпосередніх результатів праці носія (носіїв) трудового потенціалу; цінність для внутрішнього обліку праці на підприємстві	Обмеженість у застосуванні залежно від рівнів прояву трудового потенціалу, цілей та завдань проведення оцінки трудового потенціалу
Ресурсний	Метод рядів динаміки	Відпрацьований час, працездатність	Можливість використання для оцінки трудового потенціалу за його компонентами на будь-якому з рівнів прояву; доступність інформації для оцінки трудового потенціалу; простота розрахунків показників оцінки трудового потенціалу	Окремість показників трудового потенціалу один від одного: вони не пов'язуються навіть у рамках компонент трудового потенціалу; обмеженість методичного інструментарію (використання лише показників рядів динаміки для аналізу результатів оцінки)
Факторний	Метод визначення стимуляторів та дестимуляторів	Тривалість трудового життя, рівень зайнятості населення, рівень підвищення кваліфікації, рівень інтелектуального потенціалу; кількість захворювань, рівень вивільнення працівників із підприємств за економічними причинами та ін.	Відображення характеру та сили впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища на трудовий потенціал та тенденції його розвитку; значний методичний інструментарій	Суб'єктивність під час виділення факторів впливу на трудовий потенціал; обмеженість у застосуванні (переважне застосування для оцінки трудового потенціалу на мезорівні)
Інтегральний	Метод експертних оцінок	рівня освіти, коефіцієнт інноваційної активності, коефіцієнт плинності кадрів, коефіцієнт фізичної працездатності	інструментарій (у т. ч. кореляційний, факторний, кластерний аналізи, побудова рівняння регресії)	широке застосування методу експертних оцінок, що знижує достовірність результатів оцінки
Суб'єктивний	Якісні методи, кількісні методи	Показники професійної компетентності	Індивідуальний підхід до оцінки трудового потенціалу працівника; значна кількість різноманітних методів оцінки	Обмеженість у застосуванні; високий рівень суб'єктивізму, недостовірності, варіативності результатів оцінки трудового потенціалу

Низка авторів [9; 10] у своїх працях виділяють суб'єктивний підхід, який передбачає оцінку людини людиною на основі професійного досвіду оцінювача та за допомогою попередньо розроблених тестів, питань, моделей, імітаційних ситуацій. Застосування цього підходу передбачає використання таких методів, як: бібліографічний метод, метод анкетування, описовий метод, метод визначеного розподілу, метод оцінки за вирішальною ситуацією (у тому числі метод критичного інциденту), метод ділових ігор, метод інтерв'ю, метод «360 градусів», тестування та ін.

Підсумовуючи вищевідзначене, слід порівняти проаналізовані методичні підходи до оцінки трудового потенціалу, виділивши їх складники, основні переваги та недоліки. Результати порівняння методичних підходів до оцінки трудового потенціалу наведені в табл. 2 [6; 11].

На нашу думку, вказані методичні підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства недостатньо обґрунтовані та не враховують указаних характеристик у ринкових умовах господарювання. В умовах кризи наявність великої кількості кваліфікованих працівників за відсутності належного збуту продукції може негативно вплинути на функціонування підприємства, оскільки вказані ресурси потребуватимуть витрат на їх працевлаштування за скорочення.

Вважаємо, що немає сенсу розглядати окремо взяті підходи до оцінки вартості трудового потенціалу, оскільки особливість трудових ресурсів полягає не тільки в тому, що сам ресурс не підлягає продажу (купівлі), але й у тому, що для конкретних цілей оцінки неможливо застосувати на вибір окремо всі підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства.

Висновки. Таким чином, існує велика кількість підходів та методів до оцінки трудового потенціалу підприємства. Витратний, порівняльний та результативний, ресурсний, факторний, інтегральний та суб'єктивний методи можуть бути використані під час оцінки трудового потенціалу в різних галузях, а також у галузі машинобудування. Оскільки жоден із зазначених методичних підходів не є універсальним, слід підкреслити, що проблема оцінки трудового потенціалу є масштабною, складною та невирішеною. Вирішення проблеми оцінки

трудового потенціалу підприємства потребує розробки комплексного підходу, визначення єдиних і чітких критеріїв для оцінки різних категорій працівників, налагодженості чітких комунікацій між керівництвом і підлеглими, усунення формалізму і суб'єктивізму під час оцінювання.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Матвієнко Ю.Д. Методичні засади оцінки трудового потенціалу підприємства / Ю.Д. Матвієнко // Інноваційний розвиток та конкурентоспроможність підприємств і секторів економіки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eztur.ztu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/172/59.pdf>.
2. Дибленко В.І. Сучасні підходи щодо оцінювання трудового потенціалу підприємства / В.І. Дибленко, О.О. Шевченко, С.О. Ракова // Вісник КНУТД. – 2012. – № 6. – С. 277–281.
3. Калінеску Т.В. Формування та оцінювання потенціалу підприємства : [навч. посіб.] / Т.В. Калінеску [та ін.]. – Луганськ : СНУ ім. В. Даля, 2007. – 352 с.
4. Ільчук О.О. Особливості використання та оцінювання трудового потенціалу підприємства сфери послуг / О.О. Ільчук, С.М. Заставна // Науковий вісник НЛТУ України. – 2012. – Вип. 22.14. – С. 220–226.
5. Дехтяренко І.В. Аналіз методичних підходів та методів оцінки трудового потенціалу підприємства / І.В. Дехтяренко // Управління розвитком. – 2013. – № 23(163). – С. 164–166 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Pdf.
6. Шевченко І.Ю. Аналіз методичних підходів до оцінки трудового потенціалу / І.Ю. Шевченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?pdf.
7. Варналій З.С. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку : [монографія] / З.С. Варналій [та ін.]. – К. : Знання України, 2005. – 498 с.
8. Гриньова В.М. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства : [монографія] / В.М. Гриньова [та ін.]. – Харків : ХНЕУ, 2009. – 256 с.
9. Посилкіна О.В. Управління трудовим потенціалом фармацевтичних підприємств в умовах менеджменту якості : [монографія] / О.В. Посилкіна [та ін.]. – Х. : НФаУ, 2010. – 416 с.
10. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка / О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2004. – 316 с.
11. Сімчера О. Систематизація наукового забезпечення оцінювання трудового потенціалу підприємства / О. Сімчера // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2015. – Вип. 2(13). – С. 105–110 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2015/15soitpp.pdf>.