

УДК 331.101.3

Скурська В.А.  
аспірант кафедри економіки підприємства та підприємництва  
Хмельницького національного університету

## ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ІЗ УРАХУВАННЯМ ГАЛУЗЕВИХ ТЕНДЕНЦІЙ

### ASSESSMENT OF THE EMPLOYMENT POTENTIAL OF ENTERPRISES, TAKING INTO ACCOUNT INDUSTRY TRENDS

#### АНОТАЦІЯ

У статті подано пропозиції щодо вдосконалення порівняльного підходу до оцінювання трудового потенціалу підприємства шляхом вибору та застосування індикаторів на мікро-, мезо-, макрорівні. Обґрунтовано доцільність використання загальнодержавних і регіональних середніх значень із диференціюванням за підгалуззями. Під час вибору орієнтирів на всіх рівнях ураховано характер впливу критерію на розмір і міру реалізації трудового потенціалу. Особливості й результати застосування вдосконаленого порівняльного підходу до оцінювання трудового потенціалу проілюстровано на прикладі аналізу продуктивності праці п'яти машинобудівних підприємств Хмельниччини у 2010–2013 роках.

**Ключові слова:** трудовий потенціал підприємства, оцінювання трудового потенціалу, порівняльний підхід, машинобудування, продуктивність праці.

#### АННОТАЦИЯ

Статья содержит предложения для совершенствования сравнительного подхода к оценке трудового потенциала предприятия путем выбора и применения индикаторов на микро-, мезо- и макроуровне. Обоснована целесообразность использования средних значений общегосударственных и региональных показателей с целью учета отраслевых тенденций. Особенности и результаты применения усовершенствованного сравнительного подхода к оценке трудового потенциала приведены на примере анализа производительности труда пяти машиностроительных предприятий Хмельницкой области в 2010–2013 годах.

**Ключевые слова:** трудовой потенциал предприятия, оценка трудового потенциала предприятия, сравнительный подход, машиностроение, производительность труда

#### ANNOTATION

The article includes suggestions for improvement of comparative approach to the assessment of the employment potential of the company through the selection and application of indicators at the micro, meso and macro level. It is proved expedient to take account national and regional average values of differentiation for consideration of industrial trends. When selecting targets at all levels, the character of impact on the value of the criterion measure and the implementation of labour potential are taken into account. Features and results of application of improved comparative approach to the assessment of the employment potential are illustrated by the analysis of productivity of five engineering companies in the Khmelnytsky region in 2010–2013 years.

**Keywords:** employment potential of the company, evaluation of labour potential, comparative approach, engineering, productivity.

**Постановка проблеми.** Праця людей є найбільш вагомим і водночас найдинамічнішим ресурсом із тих, що застосовується в господарській діяльності підприємства. Усвідомлення ролі людей і їх можливостей для розвитку підприємства є запорукою ефективності його менеджменту. Ураховуючи змінність людських ресурсів і їхнє виняткове значення для під-

приємства, збільшується ризиковість управлінських рішень із кадрових питань. Їх обґрунтованість і виваженість може бути досягнута лише за умов наявності інформації про фактичний рівень трудового потенціалу та міру його реалізації.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У наукових публікаціях, що присвячені питанням трудового потенціалу підприємств, зокрема проблемам його вимірювання й оцінювання, є ті, що розглядають трудовий потенціал окремих підприємств [1], і ті, у яких оцінюють загальногосподарські [2], регіональні та галузеві тенденції [3]. Ці дослідження дають змогу зрозуміти загальний стан справ із використанням трудового потенціалу в певній сфері господарської діяльності.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Проте серед наукових публікацій відсутні роботи, що аналізують міру реалізації трудового потенціалу окремих підприємств у кореляції із галузевими даними. Така розрізненість не дає змоги повною мірою оцінити рівень реалізації трудового потенціалу підприємства з урахуванням значимих галузевих і регіональних чинників.

**Мета статті.** З урахуванням вищезазначених упущень метою дослідження є аналіз трудового потенціалу машинобудівних підприємств Хмельниччини на основі трьохрівневого галузевого зіставлення.

**Виклад основного матеріалу.** Оцінювання трудового потенціалу підприємства пропонується здійснювати з використанням витратного, порівняльного, результативного, коефіцієнтного підходів [4]. Вибір на користь одного з них здійснюється з урахуванням ключових критеріїв, зокрема наявності й повноти інформації, що є в розпорядженні дослідника. Обсяг даних, які можуть бути використані для аналізу трудового потенціалу підприємств сторонніми особами, обмежується переважно відомостями із статистичної та фінансової звітності. У цьому випадку найбільш обґрунтованим є зіставлення показників у межах порівняльного підходу.

Аналіз результатів конкретного підприємства передбачає вибір бази порівняння, якою можуть слугувати значення показників підприємства в інших часові періоди, показники інших підприємств.

З метою оцінювання трудового потенціалу машинобудівних підприємств Хмельницької області пропонуємо використати комплекс індикаторів – орієнтирів для аналізу розміру й міри реалізації трудового потенціалу суб'єкта господарювання, що ілюструють тенденції на мікро-, мезо- та макрорівні.

Для виділення закономірностей у господарській діяльності безпосереднього об'єкта дослідження доцільно використовувати оптимальне для підприємства значення показника, який розраховується за визначений часовий проміжок. При цьому потрібно враховувати характер впливу показника. Так, наприклад, оптимальним для підприємства є максимальне значення середньорічного виробітку та водночас мінімальне – коефіцієнта плинності кадрів. Для частини показників оптимум визначити досить складно через неоднозначність трактування їх впливу. У такому випадку орієнтиром, базою для порівняння можна вважати середні значення показника за аналізований період.

Другим і третім індикаторами пропонуємо використовувати галузеві значення показника на рівні держави й у певному регіоні [5; 6]. Середні значення показників для окремих галузей дають змогу врахувати особливості їх функціонування. Необхідність відслідковування середніх регіональних показників за видами економічної діяльності зумовлена наявністю певних територіальних відмінностей в умовах функціонування суб'єктів господарювання.

Щоправда, практична реалізація таких порівнянь зіштовхується з типовою для нашої держави проблемою – відсутністю в повному обсязі статистичної інформації на рівні України й областей або ж наявністю незіставних даних за різні періоди. Саме така ситуація виникає за спроби проаналізувати трудовий потенціал машинобудівних підприємств. Статистична інформація щодо результатів господарської діяльності та її ключових параметрів за видами промислової діяльності за 2013 р. наводиться з використанням нового Класифікатора видів економічної діяльності (2010 р.) (КВЕД 2010 р.). До цього періоду застосовувався КВЕД 2005 р. Унаслідок зазначених змін інформація за галузями машинобудування, що була згрупована раніше на три підгалузі, перерозподілена вже за чотирма групами. Статистичні щорічники за 2013 р. містять перераховані значення показників лише за 2010–2013 рр. й то не в усіх випадках. Так, зокрема, показники руху працівників машинобудування України наведені лише за 2012–2013 рр. [5, с. 39].

Сутність та особливості аналізу за таким підходом проілюструємо через аналіз продуктивності праці, що є одним із критеріїв міри реалізації трудового потенціалу підприємств [7, с. 221; 8, с. 108]. Для дослідження розраховано показник «середньорічний виробіток одного працівника» для п'яти підприємств галузі: ПАТ «Укрелектроапарат», ПАТ «Темп»,

ДП «Новатор», ДП «Красилівський агрегатний завод», Волочеський машинобудівний завод. Результати розрахунків подано на рисунку 1.

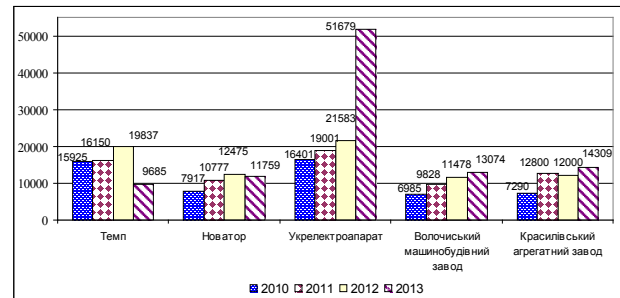


Рис. 1. Середньомісячний виробіток працівників у 2010–2013 рр., грн

Обсяг реалізованої продукції ПАТ «Укрелектроапарат» у 2013 р. збільшився на 142%, порівняно з попереднім періодом, що при зміні кількості в межах 1% зумовило зростання продуктивності праці на одного працюючого у 2,39 раза. У 2010–2012 рр. продуктивність праці підприємства дещо перевищувала показники ПАТ «Темп». ДП «Новатор» мало у 2012–2013 рр. найнижчий виробіток на одного працівника.

Після розрахунку показника окремого підприємства за певний часовий інтервал (у нашому випадку 2010–2013 рр.) необхідно дослідити загальногалузеві регіональні та державні дані. Значення середньомісячного виробітку для Хмельницької області й України загалом розраховані на основі інформації про обсяги реалізованої продукції та середньооблікову кількість працівників [5; 6]. Зростання продуктивності праці прямо пов'язане з мірою реалізації трудового потенціалу підприємства. Як оптимальне значення з групи підприємств, що досліджуються (мікрорівень), узятो максимальне значення показника у відповідному періоді.



Рис. 2. Динаміка середньомісячного виробітку на одного працюючого ДП «Новатор», грн

Продуктивність праці одного працюючого ДП «Новатор» значно нижча за максимальні значення із групи досліджуваних підприємств і середньогалузевий показник по Україні. У 2010–2011 рр. значення середньомісячного виробітку по Хмельницькій області теж було вищим за показник підприємства. Середньомісячний виробіток на мезорівні у 2012–2013 рр. зменшився із 14 245,4 до 8 635,8 грн на особу.

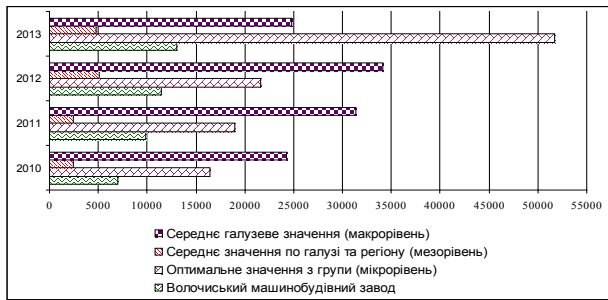


Рис. 3. Динаміка середньомісячного виробітку одного працюючого Волочиського машинобудівного заводу, грн

Продуктивність праці одного працівника, зайнятого у транспортному машинобудуванні, в Україні суттєво перевищувала значення показника по регіону, групі підприємств (за винятком максимального значення ПАТ «Укрелектроапарат» у 2013 р.) та Волочиському машинобудівному заводу. Потрібно зауважити суттєве перевищення макропоказників продуктивності праці над продуктивністю заводу.

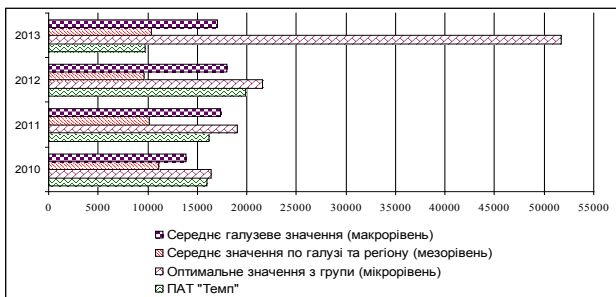


Рис. 4. Динаміка середньомісячного виробітку одного працюючого ПАТ «Темп», грн

За 2010–2013 рр. підприємства, що займалися виготовленням інших машин та устаткування, Хмельницької області мали нижчі показники, ніж у державі загалом. Середньомісячний виробіток на одного працівника ПАТ «Темп» у 2012 р. перевищив загальнодержавні значення, але все ж був меншим від максимуму із групи підприємств, що досліджувались. У 2010 р. різниця між продуктивністю праці ПАТ «Темп» і ПАТ «Укрелектроапарат» становила 476 грн; 2013 р. характеризувався зниженням середньомісячного виробітку на одного працюючого із 21 567,4 до 8 333,82 грн, що менше від усіх індикаторів.

ДП «Красилівський агрегатний завод» мав нижчі результати використання трудового потенціалу, ніж ПАТ «Темп» у 2010–2012 рр. У 2013 р. за суттєвого зменшення середньомісячного виробітку ПАТ «Темп» Красилівське підприємство мало продуктивність праці на 6% меншу, ніж у попередньому періоді. Це, у свою чергу, зумовило перевищення середньомісячного виробітку одного працюючого ДП «Красилівський агрегатний завод» у розмірі 3 686 грн, порівняно з аналогічним показником ПАТ «Темп». Проте показник міри реалізації

трудового потенціалу, зокрема продуктивність праці одного працівника, у ДП «Красилівський агрегатний завод» була нижчою, ніж загалом по державі за весь період, що аналізується.

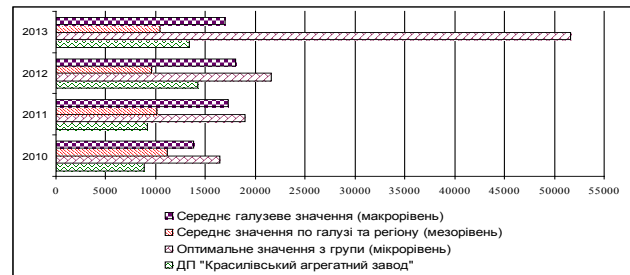


Рис. 5. Динаміка середньомісячного виробітку одного працюючого ДП «Красилівський агрегатний завод», грн

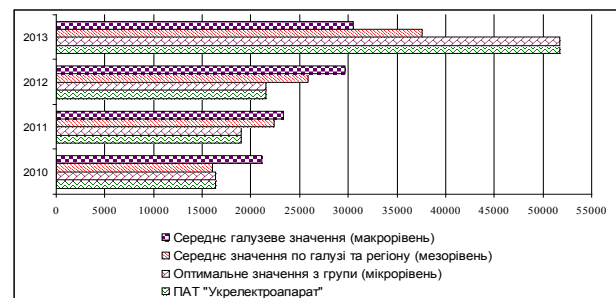


Рис. 6. Динаміка середньомісячного виробітку одного працюючого ПАТ «Укрелектроапарат», грн

ПАТ «Укрелектроапарат» мав найбільшу продуктивність серед підприємств, що аналізуються, у 2010–2013 рр. Проте галузеві зіставлення дають змогу зауважити, що зростання продуктивності праці персоналу електричного машинобудування відбувся на рівні Хмельницької області й України загалом, тобто підвищення рівня реалізації трудового потенціалу підприємства було частково зумовлено сприятливими чинниками на мезо- та макрорівні. Про наявність внутрішніх спонукальних чинників, що сприяли підвищенню виробітку на підприємстві, свідчить той факт, що у 2013 р. приріст виробітку на одного працівника на мезорівні становив 45%, порівняно з 2% на макрорівні та 139% на рівні ПАТ «Укрелектроапарат».

Висновки Запропонований у статті порядок оцінювання трудового потенціалу підприємства, зокрема міри його реалізації, має низку переваг, що ґрунтуються на вирішенні великої кількості труднощів, а саме: наявність обмежень під час вибору підходу до оцінювання, таких як доступність інформації; характер впливу на рівень і міру реалізації трудового потенціалу підприємства певних критеріїв через різноманітні показники; різноманітність факторів впливу на господарську діяльність підприємства, а отже, і на трудовий потенціал. Розмір і міра реалізації трудового потенціалу є об'єктом управління, що значною мірою залежить від мотиваційного середовища, яке сформоване на підприємстві. Отже, завданням подальших досліджень є вста-

новлення інструментарію впливу на персонал підприємства з метою збільшення результативності управління його трудовим потенціалом.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Сем'ян О.В. Формування та використання трудового потенціалу підприємств / О.В. Сем'ян // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2010. – № 4 (12). – С. 67–70.
2. Ровенська В.В. Трудовий потенціал підприємства: поняття, структура / В.В. Ровенська // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2011. – Т. 3. – С. 286–291.
3. Серікова О.М. Використання трудового потенціалу підприємства машинобудування Луганської області: стан, проблеми, перспективи / О.М. Серікова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://vuzlib.com.ua/articles/book/26344-](http://vuzlib.com.ua/articles/book/26344-Vikoristannja_trudovogo_poten%EF%BF%BD/1.html)
4. Галаз Л.В. Підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства / Л.В. Галаз [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/20308/1/36-178-184.pdf>.
5. Праця України у 2013 році : статистичний збірник / Державна служба статистики України; відпов. за випуск І.В. Сенник. – К. : ТОВ «Видавництво «Консультант»», 2014. – 336 с.
6. Праця у Хмельницькій області 2013 : статистичний збірник / Головне управління статистики у Хмельницькій області. – Хмельницький, 2014. – 198 с.
7. Ровенська В.В. Аналіз трудового потенціалу підприємства / В.В. Ровенська // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2011. – Вип. 2. – С. 219–223.
8. Сідоренко В.В. Інтегральна оцінка трудового потенціалу машинобудівних підприємств / В.В. Сідоренко // Вісник ХНУ. – 2011. – Т. 1. – № 5. – С. 106–110.