

ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

ВНЗ «Університет імені Альфреда Нобеля», м. Дніпро

Розглянуті сучасні підходи до оцінювання трудового потенціалу промислового підприємства, їх взаємозв'язок, кількісні і якісні характеристики трудового потенціалу. Розглянуті структурні складові трудового потенціалу підприємства. Запропоновано авторське бачення характеристик оцінювання трудового потенціалу з включенням в цю систему складових мобільності трудового потенціалу. Зроблено висновки, що існуючі підходи до оцінювання трудового потенціалу підприємства не відображають сутності процесу мобільності трудового потенціалу. Автором запропоновано додати до складових оцінювання трудового потенціалу підприємства показники руху трудового потенціалу. Це уточнення дозволяє формувати відповідні характеристики трудового потенціалу для досягнення стратегічних цілей підприємства.

Ключеві слова: оцінювання, трудовий потенціал, рух, інтегральний, показники, методика, промислове підприємство.

Постановка проблеми

Результати оцінювання трудового потенціалу підприємства дозволяють приймати найбільш обґрунтовані рішення, спрямовані на його формування, використання та розвиток. Тому актуальним у цьому контексті буде проаналізувати погляд наукової спільноти на цей аспект та запропонувати власний методичний підхід до оцінювання трудового потенціалу промислового підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Питанням управління та оцінювання трудового потенціалу, присвячено роботи багатьох учених-економістів, зокрема таких як: О. Ареф'єва, Н. Верхоглядова, Л. Гармідер, І. Джаїн, І. Зеркович, Н. Краснокутська, І. Федонін та інші. Науковці пропонують різні системи показників та методи оцінювання трудового потенціалу підприємства.

Але, незважаючи на велику кількість досліджень, питання оцінювання трудового потенціалу мало вивчені й вимагають додаткового дослідження. Проаналізувавши існуючі методики оцінювання трудового потенціалу підприємства, ми вважаємо, що в основі методики оцінювання трудового потенціалу повинна лежати саме система показників, які відображають рух кадрів. Рух кадрів на промисловому підприємстві, з одного боку, є необхідним і природним моментом

його життєдіяльності. З іншого боку, нерідко, вона виступає як одна з головних проблем його ефективності. Проблеми трудової мобільності, і, зокрема, високої плинності кадрів обумовлені цілим комплексом факторів.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми

Аналіз останніх досліджень і публікацій дозволяє зробити висновок, що у вітчизняній і зарубіжній літературі повною мірою не досліджувалася проблема сутності процесу мобільності трудового потенціалу, що обумовило вибір напрямку дослідження.

Постановка завдання

Метою статті визначення характеристик оцінювання трудового потенціалу промислового підприємства.

Виклад основного матеріалу

Узагальнення наукових досліджень дозволили сформулювати типологію методів оцінювання трудового потенціалу: методи непрямого оцінювання та методи прямого оцінювання. Методи непрямого оцінювання трудового потенціалу підприємства застосовуються з використанням фактичних значень показників, які характеризують результати його роботи (методи експертного, бального, рейтингового оцінювання). Методи прямого оцінювання трудового потенціалу підприємства – це оцінювання можливостей підприємства в майбутньому (методи

Методики оцінювання трудового потенціалу

Найменування показника/методу	Формула для розрахунку	Позначення
1	2	3
Оцінювання трудового потенціалу на основі живої праці		
Одиниця оцінювання живої праці одного робітника (А)	$A = \Pi_{\tau} \cdot \frac{\Delta\Phi_{\text{в}}}{\Delta\Pi_{\tau}}$	Π_{τ} – продуктивність праці співробітника
Трудовий потенціал технологічного персоналу підприємства ($\text{ТП}_{\text{ТЕХ}}$)	$\text{ТП}_{\text{ТЕХ}} = A \cdot \text{ЧП} \cdot \text{Еф}$	ЧП – середньорічна чисельність ПВП, ос.; Еф – коефіцієнт реалізації трудового потенціалу технологічного персоналу підприємства
Управлінський потенціал у вартісному виразі (УП)	Визначається на основі частки витрат на адміністративно-управлінський апарат у загальній структурі витрат підприємства	
Загальний трудовий потенціал підприємства	Визначається додаванням вартості трудового потенціалу технологічного персоналу і вартості управлінського потенціалу	
Витратні методики оцінювання трудового потенціалу підприємства (враховують витрати на підготовку, поточне утримання та майбутній розвиток трудового потенціалу)		
Продуктивність праці промислово-виробничого персоналу (ПП)	$\text{ПП} = \frac{\text{ЧВ} - \text{МВ} - \text{ВЕ} - \text{АМ}}{\text{ЧП}_{\text{с}}}$	ЧВ – чиста виручка від реалізації, тис. грн; МВ – матеріальні витрати, пов'язані з виробництвом і реалізацією певного обсягу продукції, тис. грн; ВЕ – вартість енергоносіїв спожитих у процесі виробництва та реалізації продукції, тис. грн; АМ – сума амортизаційних відрахувань на повне відновлення основних фондів підприємства, тис. грн; ЧП _с – середньоспискова чисельність промислово-виробничого персоналу (ПВП), ос.
Коефіцієнт змінності робочої сили ($K_{\text{ЗР}}$)	$K_{\text{ЗР}} = \frac{\Phi_{\text{д}}}{\text{Д}_{\text{н}}}$	$\Phi_{\text{д}}$ – кількість людино-днів, фактично відпрацьованих працівниками у всіх змінах (чи за планом) протягом аналізованого періоду; $\text{Д}_{\text{н}}$ – кількість людино-днів, відпрацьованих у найбільш завантажену зміну протягом аналізованого періоду
Коефіцієнт змінності роботи робочого місця ($K_{\text{ЗМ}}$)	$K_{\text{ЗМ}} = \frac{\text{БВ} \cdot [1 + \text{Ч}_{\text{м}} \cdot (1 - \text{Ч}_{\text{а}}) - \text{Ч}_{\text{а}}] - \text{ЛВ}}{\text{Т} \cdot \Phi_{\text{ч}} \cdot \Pi_{\text{год}} \cdot \text{Ч}_{\text{р}}}$	БВ – балансова вартість обладнання, розміщеного на робочому місці, тис. грн; Ч _м – частка витрат на модернізацію обладнання, встановленого на робочому місці, за весь строк служби у його загальній балансовій вартості; Ч _а – частка амортизаційних відрахувань на реновацію обладнання; ЛВ – ліквідаційна вартість обладнання робочого місця, тис. грн; Т – тривалість амортизаційного терміну, роки; Φ _ч – середньодобовий ефективний фонд часу роботи обладнання; Π _{год} – продуктивність робочого місця у розрахунку на одну годину виробів; Ч _р – частка прибутку, яка спрямовується на розвиток підприємства
Коефіцієнт віддачі повної заробітної плати ($K_{\text{ВЗП}}$)	$K_{\text{ВЗП}} = \frac{\text{ЧВ}}{\Phi_{\text{ЗП}} + \Phi_{\text{МС}}}$	ЧВ – чиста виручка від реалізації, тис. грн; Φ _{ЗП} – фонд заробітної плати ПВП, тис. грн; Φ _{МС} – фонд матеріального стимулювання персоналу підприємства, тис. грн

Підходи до оцінювання трудового потенціалу промислового підприємства

Продовження таблиці

1	2	3
Коефіцієнт творчої активності працівника (К _{ТА})	$K_{TA} = \frac{\Pi(E_k)}{B_A}$	П(Ек) – чистий прибуток (економія витрат) отриманий від використання винаходів і раціоналізаторських пропозицій протягом аналізованого періоду, тис. грн; В _А – витрати, пов'язані з розробкою, апробацією та впровадженням винаходів і раціоналізаторських пропозицій протягом аналізованого періоду, тис. грн
Методи оцінювання трудового потенціалу на основі порівняльних підходів (дана методика передбачає наявність еталону (реального чи уявного)), наведемо самі найпоширеніші і більш яскраві		
Метод анкетування	Трудовий потенціал працівника оцінюється на основі заповнених ним самим анкет, розроблених оцінювачем і де фіксуються всі істотні позитивні та негативні характеристики	
Описовий метод	Оцінювач самостійно визначає й описує позитивні та негативні характеристики працівника, які зумовлюють розмір його трудового потенціалу	
Метод класифікації	Трудовий потенціал окремого працівника визначається на основі ранжирування всіх працюючих підприємства, за визначеним критерієм, а також вибір трудових характеристик найкращого з них як еталонного значення	
Рейтинговий метод	Трудовий потенціал працівника визначається на підставі оцінювання його істотних трудових якостей за оціночними шкалами, які розробляються оцінювачем за певними критеріями (залежно від мети аналізу)	
Метод інтерв'ю	Трудовий потенціал працівника визначається на основі його усних відповідей на запитання компетентних експертів-оцінювачів, які виносять суб'єктивні судження щодо коректності чи некоректності відповідей на вузькоспеціалізовані запитання	
Метод «360 градусів»	Трудовий потенціал працівника оцінюється на основі суджень його професійно-трудового оточення (співробітниками, які з ним працювали)	
Тестування	Трудовий потенціал працівника визначається за результатами вирішення психологічних, фізіологічних і кваліфікаційно-освітніх завдань (тестів)	
Метод ділових ігор	Трудовий потенціал працівника визначається на основі спостережень і результатів його участі в імітаційних (ситуаційних) іграх, змодельованих під конкретну організацію	
Метод оцінювання на базі моделей компетентності	Трудовий потенціал працівника визначається за допомогою формалізованих (математичних) моделей компетентності, які являють собою системне оцінювання інтелектуальних, професійних та інших характеристик, суттєвих у рамках конкретної організації	
Коефіцієнтна методика оцінювання трудового потенціалу (це гібрид витратних і порівняльних методик оцінювання)		
Коефіцієнт освіти	$K_{осв} = \frac{A}{60}$	А – тривалість роботи працівника за спеціальністю, визначеною у дипломі (за аналізований період), місяців; 60 – максимальна нормативна тривалість роботи за спеціальністю, визначеною у дипломі про вищу освіту, місяців
Коефіцієнт посадового досвіду	$K_{пдосв} = \frac{B}{60}$	В – досвід роботи на певній посаді, місяців; 60 – максимальна нормативна тривалість роботи на певній посаді, місяців
Коефіцієнт підвищення кваліфікації	$K_{пквал} = \frac{H}{ПН}$	Н – фактична тривалість навчання з підвищення кваліфікації за період роботи за спеціальністю, місяців; ПН – нормативна тривалість навчання з підвищення кваліфікації (виходячи з припущення щодо необхідності щорічного навчання тривалістю 0,5 місяця), місяців

1	2	3
Коефіцієнт раціоналізаторської активності	$K_{pa} = \frac{РП}{СП/12}$	РП – число раціоналізаторських пропозицій і винаходів, генерованих співробітником протягом терміну роботи за спеціальністю; СП – тривалість роботи працівника за спеціальністю, місяців
Коефіцієнт оперативності виконання робіт	$K_{операт} = \frac{М}{Р}$	М – фактична кількість робіт, виконаних у встановлені строки; Р – кількість робіт, фактично виконаних за аналізований період

Примітка: складено автором за [1–9].

аналогій, аналізу ієрархій факторного аналізу, методи математичного програмування).

Слід зазначити, що використання того або іншого методу залежить від вибраного підходу, цілей оцінювання, виду і повноти вихідної інформації, специфіки складових елементів трудового потенціалу промислового підприємства, що оцінюються, та інших чинників.

Як показали дослідження на сьогоднішній день не існує досконалих науково-прикладних розробок у сфері оцінювання трудового потенціалу підприємства які б надали можливість визначити хоча б кілька альтернативних методик, які б створили основу для подальшого вирішення цього складного проблемного питання. Надамо окремі методичні напрацювання вітчизняних та іноземних науковців в сфері оцінювання трудового потенціалу, які наведені у таблиці. На погляд автора дані методики потрібно розмістити ієрархічній послідовності, це зумовлено тим, що оцінювання трудового потенціалу на основі живої праці повною мірою враховує ефективність використання трудового потенціалу підприємства.

Аналіз таблиці дозволяє зробити висновок, що у вітчизняній і зарубіжній літературі повною мірою не досліджувалася проблема розкриття сутності процесу «внутрішня трудова міграція». Внутрішня трудова міграція є інструментом мобільності трудового потенціалу. Мобільність трудового потенціалу в економічній літературі визначається як рух (переміщення) працівників на нові робочі місця. Розрізняють декілька видів трудової мобільності:

1. Внутрішньоорганізаційна мобільність – людина отримує нове робоче місце в тій же організації.

2. Міжорганізаційна мобільність – зміна місця роботи не супроводжується переїздом в інший регіон, зміною професії. Або, зміна роботи супроводжується зміною підприємства і виду діяльності, але не місця проживання.

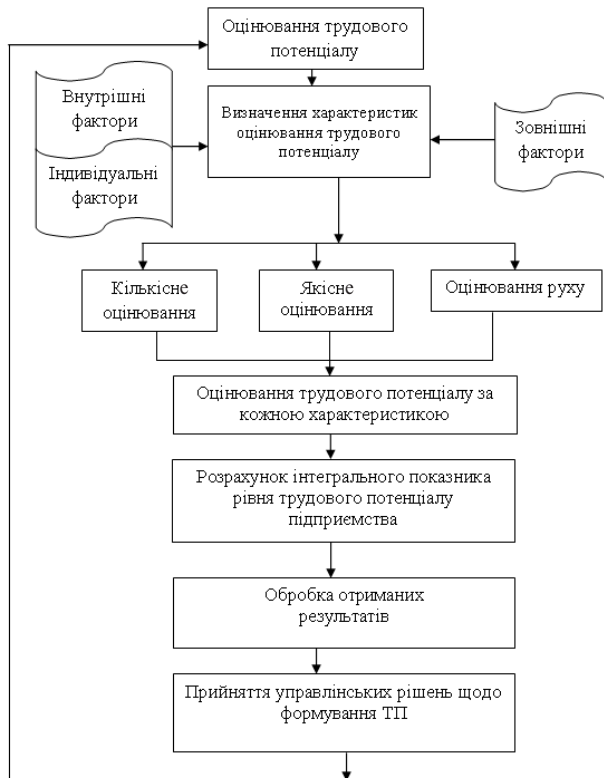
3. Територіальна мобільність – людина змінює місце проживання з метою отримати нову,

привабливішу роботу. Можливий варіант: змінюючи місце проживання, працівник залишається працювати в тій же організації.

Усі ці форми не повинні розглядатися відособлено, оскільки одна форма може перетворитися в іншу залежно від конкретних мотивів і зусиль [1].

Крім того, процес пересування робочої сили між різними видами мобільності супроводжується наступними явищами: – зміни видів зайнятості (професій); – зміни території; – зміни працевлаштування. Таким чином, на наш погляд, рух трудового потенціалу підприємства – динамічний процес зміни потоків кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу під впливом зовнішніх (суспільних), внутрішніх (виробничих) та індивідуальних факторів, що дозволяє формувати відповідні характеристики трудового потенціалу для досягнення стратегічних цілей підприємства. Все вищезазначене необхідно обов'язково враховувати при виборі або розробці системи оцінювання трудового потенціалу підприємства. Виходячи з виконаних досліджень, нами побудована модель оцінювання трудового потенціалу промислового підприємства (рисунок), яка дозволяє врахувати всі особливості досліджуваної категорії, зокрема руху трудового потенціалу та розбудувати обґрунтовану та ефективну систему оцінювання трудового потенціалу підприємства.

Згідно з цією послідовністю трудовий потенціал оцінюється на основі розрахунку інтегрального показника. Враховуючи те, що реально сформований рівень трудового потенціалу підприємства створює можливості економічного розвитку підприємства, використання запропонованої моделі щодо оцінювання трудового потенціалу металургійного підприємства дає можливість враховувати рух трудового потенціалу. Це пов'язано в першу чергу з тим, що передові технології у металургійній галузі пов'язані з науковим досягненнями, що спричиняє потребу української металургійної галузі в нових кваліфікованих кадрах, зокрема за рахунок роз-



Послідовність інтегрального оцінювання трудового потенціалу промислового підприємства

витуку трудової мобільності.

Висновки

Таким чином, запропонована модель оцінювання трудового потенціалу підприємства дозволяє: врахувати кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу; врахувати міграційний потенціал, за рахунок чого створюються можливості підприємства щодо його формування, використання та розвитку; забезпечення збалансованості стратегій розвитку підприємства та його трудового потенціалу за основними ресурсами та компетенціями.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Bogatyreva M.R. Transformation of the Labour Migration Management System // World Applied Sciences Journal. – 2014. – Vol.30 (11). – P.1556-1558.
2. Верхоглядова Н.І., Іванникова Н.А., Лаврінченко О.В. Управління трудовим потенціалом підприємств. – Дніпропетровськ: Пороги, 2007. – 284 с.
3. Гармідер Л.Д. Методичні підходи до оцінювання розвитку кадрового потенціалу торговельного підприємства // Економіка і регіон. Науковий вісник Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка. – 2013. – № 2 (39). – С.44-51.
4. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: монография. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002. – 250 с.

5. Козенков Д.Е., Тисагдио И.Ю. Методические подходы к оценке трудового потенциала // Бизнес Информ – 2010. – № 11. – С.143-146.

6. Краснокутська Н. Система об'єктів дослідження потенціалу торговельного підприємства та інтерпретація їх оцінок // Економічний аналіз. – 2009. – Вип. 4. – С.259-263.

7. Куринта О.В. Модели и алгоритмы управления потенциалом трудовых ресурсов организации [Текст]: автореф. дис. канд. техн. наук: спец. 05.13.10 – Управление в социальных и экономических системах. – Воронеж: Воронеж. ин-т высоких технологий, 2007. – 21 с.

8. Лапин Е.В. Экономический потенциал предприятия: монография. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002. – 310 с.

9. Федонін, О.С, Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка. – К.: КНЕУ, 2004. – 316 с

Надійшла до редакції 21.10.17
Рецензент: д.е.н., доц. Гармідер Л.Д.

ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Бегма П.О.

Рассмотрены современные подходы к оценке трудового потенциала промышленного предприятия, их взаимосвязь, количественные и качественные характеристики трудового потенциала. Рассмотрены структурные составляющие трудового потенциала предприятия. Предложено авторское видение характеристик оценки трудового потенциала с включением в эту систему характеристик мобильности трудового потенциала. Сделан вывод, что существующие подходы к оценке трудового потенциала предприятия не отражают сущность процесса мобильности трудового потенциала. Автором предложено прибавить к составляющим оценки трудового потенциала предприятия показатели движения трудового потенциала. Это уточнение позволяет формировать соответствующие характеристики трудового потенциала для достижения стратегических целей предприятия.

Ключевые слова: оценка, трудовой потенциал, движение, интегральный, показатели, методика, промышленное предприятие.

APPROACH TO EVALUATION OF LABOUR POTENTIAL OF INDUSTRIAL COMPANY

Begma P.O.

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 mobility descriptions of labour potential. Concluded that existing approaches to assessing the labor potential of the enterprise does not reflect the mobility process essence of labour potential. Author proposed to add components in assessing the employment potential of the enterprise of indexes of labour potential movement. This adjustment allows you to form corresponding descriptions of labour potential for the achievement of strategic aims of enterprise.

Keywords: assessment, labor potential, movement, integrated, performance indicators, methodology, industrial company.