

УДК 005.336.

JEL Classification: J61

ІВАНІСОВ О.В.

кандидат економічних наук, доцент,

Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця

ИВАНИСОВ О.В.

кандидат экономических наук, доцент

Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця

IVANISOV O.V.

candidate of economic, associate professor,

Kharkov national university of economics of S. Kuznets

**УДОСКОНАЛЕННЯ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
ПІДПРИЄМСТВА**

**УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОЦЕНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
ПРЕДПРИЯТИЯ**

**IMPROVE THE ASSESSMENT OF LABOR POTENTIAL
OF ENTERPRISE**

Оцінити можливості трудового потенціалу – одне із завдань ефективної кадрової політики підприємства. Мета проведення оцінки трудового потенціалу працівників – визначення ступеня використання трудового потенціалу працівника на даному робочому місці та виявлення можливостей розвитку його потенціалу, оцінка рівня готовності до ефективної роботи з реалізації цілей і завдань підприємства в умовах ринку, що динамічно розвивається. Оцінка

трудового потенціалу підприємства служить підґрунтям для визначення потреби у навчанні, його спрямованості, заходів щодо розвитку персоналу, визначення перспектив кар'єрного зростання, розрахунку витрат.

Ключові слова: потенціал, трудовий потенціал, кадровий потенціал, оцінка трудового потенціалу, навчання персоналу, кадровий моніторинг, кадрова політика, кадровий резерв.

Оценить возможности трудового потенциала – одна из задач эффективной кадровой политики предприятия. Цель проведения оценки трудового потенциала персонала – определение степени использования трудового потенциала работника на данном рабочем месте и выявления возможностей развития его потенциала, оценка уровня готовности к эффективной работе по реализации целей и задач предприятия в условиях рынка, который динамично развивается. Оценка трудового потенциала предприятия служит основой для определения потребности в обучении, его направленности, мероприятий по развитию персонала, определение перспектив карьерного роста, расчета затрат.

Ключевые слова: потенциал, трудовой потенциал, кадровый потенциал, оценка трудового потенциала, обучение персонала, кадровый мониторинг, кадровая политика, кадровый резерв.

Evaluating employment potential – one of the objectives of effective personnel policies of the company. The purpose of the assessment of the employment potential of employees – determine the degree of use of labor potential employee to the workplace and identify opportunities to develop their potential, assess the level of preparedness to effectively work on the goals and objectives of the company in a market that is developing dynamically. Evaluation of labor potential of the enterprise is the basis for determining training needs, its orientation, measures for personnel development, career prospects determination, calculation of costs.

Keywords: potential, labor potential, human resources, assessment of employment potential, training, personnel monitoring, personnel, reserve personnel.

Постановка проблеми. Останнім часом більшість методичних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства включають в себе підсумовування тим або іншим способом трудових потенціалів усіх працівників. При цьому не враховується організаційна складова трудового потенціалу, яка багато в чому визначає ефективність функціонування трудового колективу як системи в цілому. Обґрунтованість виділення організаційної складової пов'язана з послідовним та цілеспрямованим формуванням умов, що сприятимуть повній реалізації потенційних можливостей людини. Необхідно враховувати, що кожний конкретний працівник, який має певний трудовий потенціал, приступаючи до роботи, по-різному реалізує свої потенційні можливості, визначальним моментом при цьому є його відповідність посаді або робочому місцю, яке він займає.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми оцінки трудового потенціалу активно досліджуються наступними вченими: Гриньовою В. М., Бажаном І. І., Іванісовим О. В., Качаном Є. П., Осовською Г. В., Писаревською Г. І., Федоніним О. С. [1-7]. Зазначені вчені у своїх дослідженнях приділяли велику увагу оцінці трудового потенціалу окремих працівників, при цьому практично не вирішеною залишалась проблема оцінки організаційної складової трудового потенціалу працівників.

Формулювання мети статті. Метою даного дослідження є обґрунтування теоретичних і методичних підходів та розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення оцінки трудового потенціалу персоналу підприємства.

Результати дослідження. Відмінність поняття “трудоий потенціал” від понять “робоча сила” і “трудоі ресурси” полягає в тому, що трудоий потенціал – це персоніфікована робоча сила, розглянута в сукупності своїх якісних характеристик. Дане поняття дозволяє, по-перше, оцінити ступінь використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і їх сукупності, забезпечуючи на практиці активізацію людського фактора, і, по-друге, забезпечити якісну (структурну) збалансованість у розвитку особистого і

речових факторів виробництва. Вихідною структуроформуючою одиницею аналізу трудового потенціалу є трудовий потенціал працівника (особистого потенціалу), який утворює основу формування трудових потенціалів вищих структурних рівнів.

Трудовий потенціал працівника (ТПП) являє собою сукупну здатність фізичних та духовних якостей окремого працівника досягати в заданих умовах певних результатів його виробничої діяльності, з одного боку, і здатність вдосконалюватися в процесі праці, вирішувати нові завдання, що виникають в результаті змін у виробництві, – з іншої [4].

Трудовий потенціал – це величина можливої участі висококваліфікованих працівників у виробництві, їх здатність до інноваційної діяльності, їхній освітній та кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики та мотиваційний потенціал, що може бути використано за допомогою мотиваційних важелів для досягнення стратегічних цілей підприємства і забезпечення конкурентоспроможності на ринку [1].

Трудовий потенціал працівника включає в себе: психофізіологічний потенціал, кваліфікаційний потенціал та особистісний потенціал.

Таким чином, зміст трудового потенціалу розкриває, з одного боку, можливість участі працівника (або всіх членів колективу підприємства) в суспільно-корисній діяльності як специфічного виробничого ресурсу, з іншого – характеристику якостей працівника (працівників), що відображають ступінь розвитку його (їх) здібностей, придатності і підготовленості до виконання робіт певного виду і якості, ставлення до праці, можливості і готовності працювати з повною віддачею сил і здібностей.

Процес оцінки трудового потенціалу являє собою вимірювання індивідуального внеску кожного працівника в загальний результат роботи усього підприємства, тобто цінності або вартості працівника для підприємства, і, як наслідок, дозволяє визначити персоналізацію інвестицій при формуванні кадрового капіталу [1]. Тому на кожному етапі розвитку підприємства паралельно з оцінкою відбувається розвиток трудового потенціалу.

Предметом оцінки трудового потенціалу є: його відповідність завданням підприємства; відповідність чисельності професійно-кваліфікаційного складу, середнього розряду, продуктивності та інших кількісних показників необхідному значенню або значенню, що проектується; вплив професійних та особистісних якостей окремих працівників (керівників та спеціалістів) на рівень трудового потенціалу й оцінку підприємства в цілому; витрати на реструктуризацію з метою приведення у відповідність з необхідними перелічених показників, у тому числі на вивільнення, перепідготовку, працевлаштування.

Оцінка трудового потенціалу в деякій мірі здійснюється на стадії відбору; оцінка на відповідність потребам підприємства та робочого місця відбувається у період випробного терміну.

Оцінка трудового потенціалу може проводитись: в цілому по підприємству та охоплювати усіх співробітників – як керівників, так і спеціалістів; в окремих підрозділах; за рівнями управління; для вирішення конкретного завдання управління.

Оцінка трудового потенціалу для підприємства має велике значення, тому важливо визначити її основні цілі для нього, а саме: визначення завдань управління трудовим потенціалом; покращення продуктивності праці робітників; розробка кадрового резерву для просування кар'єрними сходами; визначення кандидатів на необхідні внутрішньоорганізаційні переміщення; визначення потреби у навчанні, підвищенні кваліфікації.

При оцінці заходів використовуються різноманітні методики психологічної та соціально-психологічної діагностики, спеціалізовані методи збору й аналізу інформації, соціометрія, групові оціночні методи, анкетування, тестування, експертні оцінки, комплексна оцінка праці та ін.

Результати моніторингу трудового потенціалу є основою для оптимізації розстановки кадрів, планування заходів, коригування соціально-психологічного клімату, структури підпорядкування, стилю управління та мотивування співробітників, оптимізації взаємодії усередині підприємства та між підрозділами [2].

Можна виділити такі основні завдання оцінки трудового потенціалу:

1) надання інформації, необхідної для прийняття рішень у галузі управління персоналом як для менеджерів з персоналу, так і для вищого керівництва;

2) забезпечення менеджерів методами кількісного вимірювання вартості людських ресурсів, необхідних для прийняття конкретних рішень.

Якщо розглядати діяльність з управління персоналом як набір певних функцій, то можливості оцінки трудового потенціалу в межах окремих функцій можна охарактеризувати таким чином: оцінка трудового потенціалу необхідна в процесі відбору персоналу, оскільки вона дозволяє підвищити ефективність процесу планування потреби в персоналі, планування коштів на відбір персоналу та дозволяє обрати найкращого претендента на вакантну посаду; оцінка трудового потенціалу забезпечує найбільш ефективне прийняття рішень, пов'язаних з персоналом підприємства, планування бюджету на розвиток персоналу та дозволяє визначити очікувану вигоду від інвестицій у персонал; оцінка трудового потенціалу допомагає керівникові у виборі кадрової політики, в оцінці позитивних і негативних сторін набору спеціалістів зовні та у просуванні своїх працівників всередині підприємства.

Важливим етапом розрахунку кадрового потенціалу підприємства є вибір конкретних показників, які характеризують трудовий потенціал підприємства.

Основні показники, що характеризують трудовий потенціал підприємства можна згрупувати за наступними ознаками:

кількісні показники: чисельність персоналу; віковий склад і структура персоналу; кваліфікаційний склад та його структура; рух робочої сили (коефіцієнт обороту з прийому, коефіцієнт обороту з вибуття, коефіцієнт плинності кадрів, коефіцієнт загального обороту); ефективність праці (продуктивність праці, прибуток на одного працівника, питома вага оплати праці у собівартості, трудомісткість продукції, фондоозброєність праці); використання робочого часу (фактично відпрацьований час, максимально

можливий фонд часу, табельний фонд часу, неявки на роботу, простої, середня кількість годин роботи одного працівника);

якісні показники: фізичний потенціал (стан здоров'я, працездатність, витривалість); кваліфікаційний (освіта, професійна підготовка, виробничий досвід, кваліфікація, трудові навички і вміння, трудова активність, трудова мобільність, наукова підготовка); культурно-моральний (моральні орієнтири, загальна культура особистості, соціальні норми, організаційна культура підприємства); соціально-психологічний (активність, енергійність, комунікабельність, дисциплінованість, рівень відповідальності, підприємливість); інтелектуальний (пізнавальні здібності, аналітичне мислення, здатність оцінювати ситуацію, здатність приймати правильні рішення); інноваційний (креативні здібності, потреби і здатності до самореалізації, ініціативність, здатність до сприйняття нової інформації, здатність накопичувати професійні знання, здатність до висунення нових конкурентоспроможних ідей, здатність до вирішення нестандартних завдань) [3].

До групи методів оцінки трудового потенціалу промислових підприємств слід віднести методи непрямой та прямої оцінки. Непряма оцінка трудового потенціалу підприємства проводиться з використанням фактичних значень показників, які характеризують результати його роботи. Пряма оцінка трудового потенціалу підприємства – це оцінка можливостей підприємства в майбутньому.

Аналіз наукових праць з даної проблематики [1-7] дозволив зробити висновок, що на даний час не існує єдиного підходу до кількості та якості показників, які необхідно включати до складу трудового потенціалу. Так, багато хто з дослідників для розрахунку трудового потенціалу пропонує використовувати такі показники, як продуктивність праці; коефіцієнт сталості кадрового складу [1-3,6].

Трудовий потенціал промислового підприємства можна оцінити за допомогою експертної, бальної, рейтингової оцінки, порівняльного аналізу, методу аналогій, факторного аналізу, а також за допомогою методів математичного програмування.

Таким чином, важливим завданням оцінки трудового потенціалу є розробка комплексу показників, які спроможні достатньо повно його оцінювати.

Показники для оцінювання рівня трудового потенціалу підприємства обираються, виходячи з різних факторів: умов функціонування підприємства; залежно від рівня управління, на якому здійснюється оцінка; залежно від цілей оцінки тощо.

Вирішення завдань повного та раціонального використання трудового потенціалу, а також його підвищення – одне з найважливіших напрямків кадрової політики підприємства.

Підвищення рівня ефективності роботи персоналу підприємства, що є одним з провідних факторів підвищення конкурентоспроможності підприємства, можна досягти такими шляхами: ліквідацію наявних недоліків у структурі підприємства, що заважають підвищенню трудового потенціалу. Це можуть бути реорганізація, пов'язана з ліквідацією структурних підрозділів, та звільнення працівників, які не відповідають стратегії підприємства; пошуком унікальних рис підприємства, що створюють привабливий для працівників, а пізніше і для споживачів образ та формують індивідуальність системи управління персоналом на кожному підприємстві. Конкурентоспроможність підприємства на ринку праці – це його здатність бути обраним як місце роботи або сукупність умов, наданих працівникам, що вигідно відрізняють підприємство від інших, аналогічних за профілем [4].

Отже, на кожному підприємстві існує необхідність впровадження комплексної оцінки трудового потенціалу підприємства, яка буде враховувати не тільки кількісні показники, але й якісні, що дуже важливо в умовах сучасного ринку праці.

Трудовий потенціал підприємства не є постійною величиною. Його кількісні та якісні характеристики постійно змінюються під впливом не тільки об'єктивних факторів (наприклад, склад і структура персоналу), але й управлінських рішень, що приймаються.

Тому, на думку автора, при оцінці трудового потенціалу підприємства слід враховувати не тільки вплив місцезнаходження працівника в структурі підприємства як носія індивідуального трудового потенціалу, а і аналізувати задоволеність працівників кар'єрою та вплив цього показника на рівень трудового потенціалу підприємства.

Особливу увагу треба приділити ступеню задоволеності працівників власною кар'єрою, а також умовам праці та рівню заробітної плати, що можна виявити шляхом проведення анкетування.

Перспектива кар'єрного зростання сприяє підвищенню мотивації, збільшенню продуктивності праці і трудової активності. В цьому випадку людина намагається повністю використовувати наявний трудовий потенціал і прагне його збільшити. У випадку, коли працівник незадоволений своєю кар'єрою на підприємстві, ступінь використання ним особистого потенціалу знижується, а механізм впливу системи управління кар'єрою на трудовий потенціал підприємства має негативне значення. Таким чином, сформована й успішно функціонуюча система управління кар'єрою на підприємстві сприятиме всебічному розкриттю та реалізації потенціалу кожного працівника, що, в свою чергу, дозволить підприємству досягти найкращої максимальної ефективності виробництва в умовах конкурентного середовища [5].

Оцінка трудового потенціалу є основою прийняття управлінських рішень на підприємстві для подальшого розвитку персоналу та досягнення стратегічних цілей підприємства.

Головна умова при прийнятті управлінських рішень на основі оцінки трудового потенціалу підприємства – впевненість керівництва у доцільності застосування оцінки трудового потенціалу на конкретному підприємстві. На цьому етапі необхідно визначити цілі оцінки і яким чином її проведення сприятиме мотивації працівників. Щоб зрозуміти основні фактори, які мотивують працівників, необхідно попередньо провести дослідження, наприклад, опитування працівників [6].

Наступним кроком має бути вибір принципів і методу оцінки, структури системи оцінки, набору компетенцій, оцінної шкали, варіантів форм. На структуру оцінних форм впливає вибір методу оцінки. Форми можуть бути однаковими для усього персоналу або різними залежно від значущих для посади працівника компетенцій.

В положенні про оцінку вказується мета її проведення, докладна процедура і строки. Також вказується пункт про те, які рішення (перегляд заробітної плати, нематеріальна мотивація, навчання та ін.) будуть прийняті за результатами оцінки.

Що ж стосується критеріїв оцінювання, то вони розробляються в процесі підготовки оцінки трудового потенціалу підприємства: підготовленість (освіта, досвід роботи, професійна компетентність), морально-психологічні та ділові якості, обов'язково оцінюються результати діяльності [7].

Висновки та пропозиції. Таким чином, сформована та успішно діюча методика оцінки трудового потенціалу підприємства не тільки сприятиме достовірній та ефективній оцінці трудового потенціалу підприємства, але й дозволить домогтися максимальної ефективності використання та розвитку трудового потенціалу на підприємстві.

Література:

1. Адміністративне управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, М. М. Салун, О. М. Красноносова. – Х. : ХНЕУ, 2004. – 428 с.
2. Бажан І. І. Трудовий потенціал України : формування та використання / І. І. Бажан. – Донецьк : Юго-Восток, 2006. – 144 с.
3. Іванісов О. В. Трудовий потенціал: сутність та методи оцінки / О. В. Іванісов // Коммунальное хозяйство городов : науч.-техн. сб. Серия : Экономические науки :– Х. : ХНАМГ, 2009. – № 87. – С. 352– 357.
4. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов – К. : Юрид. кн., 2005. – 358 с.

5. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / [Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька]; під ред. Є. В. Кліменчук. – К. : Кондор, 2003. – 223 с.

6. Писаревська Г. І. Оцінка кадрового потенціалу підприємства / Г. І. Писаревська // Коммунальное хозяйство городов : научно-технический сборник. Серия : экономические науки. – Харків: ХНАМГ, 2009. – № 87 – С. 376–385.

7. Федонін О. С. Потенціал підприємства : формування та оцінка : навч. посіб. / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, О. І. Олексик. – К.: КНЕУ, 2003. – 316 с.

List of references:

1. Administrativne upravlinnja trudovim potencialom : navch. posib. / V. M. Grin'ova, M. M. Novikova, M. M. Salun, O. M. Krasnonosova. – К. : KNEU, 2004. – 428 s.

2. Bazhan I. I. Trudovij potencial Ukraïni : formuvannja ta vikoristannja / I. I. Bazhan. – Donec'k : Jugo-Vostok, 2006. – 144 s.

3. Ivanisov O. V. Trudovij potencial : sutnist' ta metodi ocinki / O. V. Ivanisov // Kommunal'noe hozjajstvo gorodov : nauch.-tehn. sb. Serija : Jekonomicheskie nauki :– К. : HNAMG, 2009. – № 87. – S. 352– 357.

4. Kachan Є. P. Upravlinnja trudovimi resursami : navch. posib. / Є. P. Kachan, D. G. Shushpanov – К. : Jurid. kn., 2005. – 358 s.

5. Osovs'ka G. V. Upravlinnja trudovimi resursami : navch. posib. dlja stud. vishh. navch. zakl. / [G. V. Osovs'ka, O. V. Krushel'nic'ka]; pid red. Є. V. Klimenchuk. – К. : Kondor, 2003. – 223 s.

6. Pisarevs'ka G. I. Ocinka kadrovogo potencialu pidpriemstva / G. I. Pisarevs'ka // Kommunal'noe hozjajstvo gorodov: nauchno-tehnicheskij sbornik. Serija : jekonomicheskie nauki. – Harkiv : HNAMG, 2009. – № 87 – S. 376–385.

7. Fedonin O. S. Potencial pidpriemstva: formuvannja ta ocinka: navch. posib. / O. S. Fedonin, I. M. Repina, O. I. Oleksik. – К. : KNEU, 2003. – 316 s.