

Магістр 2 року навчання  
факультету обліку і аудиту ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК СКЛАДНОГО СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО ЯВИЩА**

*Анотація. Розглянуто комплекс методологічних і теоретичних особливостей оцінки трудового потенціалу підприємства, обґрунтовано теоретичні положення та розроблено практичні рекомендації щодо їх удосконалення в контексті зростання рівня життя населення.*

*Аннотация. Рассмотрен комплекс методологических и теоретических особенностей оценки трудового потенциала предприятия, обоснованы теоретические положения и разработаны практические рекомендации по их усовершенствованию в контексте роста уровня жизни населения.*

*Annotation. A set of methodological and theoretical features of the evaluation of the company labor potential is considered. Theoretical principles are grounded and practical recommendations to improve them in the context of the growth of living standards are given.*

*Ключові слова: трудовий потенціал, трудові ресурси, зайнятість, бідність населення, компоненти трудового потенціалу, оцінка трудового потенціалу.*

Серед проблем, безпосередньо пов'язаних із відбудовою економіки України, її трансформацією на ринкових засадах, винятково важлива роль належить формуванню трудового потенціалу країни. Трудовий потенціал є невід'ємною частиною економічного потенціалу країни, ефективність використання якого залежить від оптимального співвідношення трудових, виробничих, природних та інших видів економічних ресурсів, зосереджених на даній території. Вирішення цієї проблеми потребує комплексного та системного підходу до дослідження категорії трудового потенціалу, умов його відтворення, механізмів підвищення ефективності використання.

Одним із ключових елементів концепції ефективного використання трудового потенціалу країни є його кількісна та якісна економічна оцінка. Економічна оцінка трудового потенціалу може бути однією з характеристик інвестиційної привабливості території поряд з іншими чинниками.

Накопичення проблем використання і відтворення трудового потенціалу обумовило становлення та розвиток вітчизняних наукових шкіл. Їхнім здобутком є розкриття сутності трудового потенціалу, його основних характеристик і компонентів, обґрунтування окремих етапів відтворення трудового потенціалу, розв'язання проблем зайнятості та визначення шляхів його ефективного використання. Дослідженню проблеми розвитку трудового потенціалу приділили увагу в своїх працях такі вчені, як: Ярмош Д. П., Бабій П. В., Богиня Д. П., Маслов Е. В., Лук'яченко Д. В. та ін.

Мета дослідження – теоретичне обґрунтування методичних підходів спрямованих на вдосконалення оцінки трудового потенціалу підприємства, з нагляду на процеси його формування та використання в сучасних умовах економіки.

Об'єктом дослідження є процес удосконалення оцінки трудового потенціалу як складного соціально-економічного явища.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні підходи та рекомендації щодо оцінки трудового потенціалу підприємства.

У ході дослідження автором з'ясовано, що однією з категорій, яка характеризує ресурсне забезпечення діяльності підприємства, є трудовий потенціал.

Трудовий потенціал підприємства – це комплексне поєднання потенційних можливостей, які можуть бути представлені групами якісних та кількісних характеристик персоналу [1]. Процес формування трудового потенціалу представляє складну систему, яка поєднує сукупність методів, процедур, прийомів забезпечення суб'єктів виробничо-господарської діяльності працівниками необхідного професійно-кваліфікаційного рівня, що обумовлюватиме можливість досягнення суб'єктами господарювання поставлених цілей.

Оцінка трудового потенціалу підприємства має на меті зіставити реальний зміст, якість, обсяги й інтенсивність робіт з їхніми потенційно можливими параметрами. Результати оцінки рівня трудового потенціалу є основою для розробки комплексу заходів, метою яких є підвищення ефективності управління трудовим потенціалом підприємства, узгодження інтересів кожного працівника з цілями розвитку підприємства [2].

Аналіз трудових ресурсів проводять з метою оцінки рівня забезпечення підприємства цим видом ресурсів та організації праці, пошуку резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів, визначення впливу трудових ресурсів на результати господарської діяльності підприємства [3].

Методологія оцінки трудового потенціалу припускає виділення мети, суб'єкта, об'єкта, способів та методів оцінки.

Суб'єктами оцінки трудового потенціалу підприємства може бути дирекція, державні органи влади та органи

В якості об'єкта оцінки можуть бути різні категорії, пов'язані з поняттям "праця".

Це можуть бути трудові ресурси, робоча сила, людський фактор, трудовий потенціал усього підприємства, окремих його підрозділів, індивідуальний трудовий потенціал. Залежно від суб'єкта та об'єкта оцінки визначаються цілі. Відповідно до них розробляються способи та методи оцінки трудового потенціалу. Існує три групи способів оцінки: оцінки в натуральному, відносному та вартісному вираженні. У натуральному вираженні – це чисельність робітників на підприємстві. Дана величина характеризує живу працю, яка безпосередньо бере участь у процесі суспільного виробництва.

Трудовий потенціал і механізм його формування характеризуються кількісними та якісними факторами і можуть розглядатися як соціально-економічна, так і обліково-статистична категорія.

Структура трудового потенціалу організації або підприємства становить співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними.

Як складне структурне соціально-економічне утворення, трудовий потенціал організації або підприємства містить такі компоненти: кадровий, професійний, кваліфікаційний, організаційний [4]. Цей поділ має умовний, а не абсолютний характер і призначений чіткіше визначити ступінь цілеспрямованого впливу на ту чи іншу групу факторів, що формує кожну зі складових трудового потенціалу підприємства.

Кадрова складова включає: кваліфікаційний потенціал (професійні знання, вміння та навички) й освітній потенціал (пізнавальні здібності).

Професійна структура колективу пов'язана зі змінами в змісті праці під впливом НТП, який обумовлює появу нових і відмирання старих професій, ускладнення трудових операцій.

Кваліфікаційна структура визначається якісними змінами в трудовому потенціалі (зростання вмінь, знань, навичок) і відображає, насамперед, зміни в його особистісній складовій.

Організаційна складова трудового потенціалу підприємства включає високу організацію і культуру праці, знаходячи своє вираження в чіткості, ритмічності, узгодженості трудових зусиль і високого ступеня задоволеності працівників своєю працею.

Розглядаючи рівень дослідження кількісної та якісної оцінки трудового потенціалу, його функціонування, автор доходить висновку, що на сьогодні вони не відповідають повною мірою новим умовам розвитку суспільства.

У кількісному відношенні суспільний трудовий потенціал характеризує можливість суспільства по залученню до суспільної праці населення різної статі та віку (чоловіків і жінок робочого, доробочого і післяробочого віку).

У якісному відношенні трудовий потенціал суспільства – це його реальні можливості по реалізації через участь у суспільно корисній праці всього різноманіття особистих здібностей і якостей: знань, вмінь і навичок, придбаних людьми в процесі виховання, підготовки до праці, безпосередньо трудової діяльності, перенавчання та підвищення кваліфікації.

Таким чином, можна сказати, що трудовий потенціал – це частина потенціалу людини, який формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання і життєвого досвіду.

Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів: здоров'я, освіти, моральності, творчого потенціалу, професіоналізму, активності, організованості, ресурсів робочого часу.

В останні роки в Україні спостерігається зростання частки осіб пенсійного віку, що призводить до збільшення споживання суспільних ресурсів на соціальне забезпечення в старості [5]. З одного боку, пенсійний вік має позитивні якості праці – висока професійна підготовка, наявність великого виробничого досвіду, дисциплінованість, але є й негативні: фізичний стан, різні захворювання, працівники не прагнуть до перенавчання чи підвищення кваліфікації.

Динаміку співвідношення чисельності населення та пенсіонерів в Україні можна розглянути у таблиці.

Таблиця

**Динаміка співвідношення чисельності населення та пенсіонерів в Україні у 1989 – 2011 рр.**

Роки	1989	1998	2003	2005	2010	На початок 2011
Чисельність населення, млн осіб	51,7	46,6	48,0	46,1	45,6	45,5
Чисельність пенсіонерів, млн осіб	13,6	14,5	14,4	14,5	15,1	15,4
Питома вага пенсіонерів у чисельності населення, %	26,3	31,1	30,0	31,5	33,6	33,7

Таке становище викликає надмірне економічне навантаження на громадян, які працюють, і є одним із чинників, що примушує пенсіонерів працювати, а молодих людей шукати високооплачувану роботу за кордоном, щоб утримувати батьків.

Збільшення ж ВВП за рахунок зростання чисельності працюючих – це екстенсивний шлях, який може привести країну до великих економічних потрясінь. Прикладом можуть бути такі країни, як: Індія, Індонезія, Камбоджа та інші [5], де велика чисельність населення використовується неефективно, що призводить до великого зубожіння населення. Якщо сьогодні головну увагу зосередити на зростанні чисельності населення, а не на якісних показниках його використання в народному господарстві, то Україні може спіткати доля цих країн. Приймаючи до уваги те, що речовий ресурсний потенціал, який був у країні на початок 1990 року, майже повністю (на 80 %) зношений, то такі економічні потрясіння, як в інших країнах, можуть чекати Україну вже у недалекому майбутньому (через 5 – 6 років). Якщо навіть від сьогодні почне різко збільшуватись народжуваність, то робочою силою ці особи стануть тільки через 15 – 20 років [6]. Таким чином, ще приблизно 20 років Україна буде мати негативну кількісну тенденцію на ринку праці.

Вихід із даного становища вбачається тільки в якісному формуванні та використанні наявного трудового потенціалу, тобто всього населення України. Не треба виключати з цього числа навіть тих, хто не працює

(пенсіонерів, хворих), хто створює для своїх дітей та близьких необхідний моральний та фінансовий клімат для їх розвитку. В Україні дуже багато непрацюючих пенсіонерів [7], які в своєму домогосподарстві виробляють різну продукцію, виховують онуків та правнуків, допомагають дітям фізичною працею та матеріально [8].

Таким чином, можна зробити висновок, що оцінка трудового потенціалу є необхідною, бо подібні дії допоможуть краще керувати трудовими ресурсами і створять додаткову вартість при оцінці всього бізнесу.

Організація оцінки трудового потенціалу підприємства сприяє ефективному його використанню, що є найбільш важливим і актуальним у сучасній економічній ситуації в Україні.

Оцінка трудового потенціалу підприємства на будь-якому рівні – це доволі складний процес, який потребує розгляду трудового колективу з багатьох сторін.

*Наук. керівн. Хохлов М. П.*

---

**Література:** 1. Богиня Д. П. Управління потенціалом підприємства / Д. П. Богиня. – К., 2002. – 258 с. 2. Ярмош В. В. Роль оцінки інтелектуальної власності в діяльності підприємств / В. В. Ярмош // Науковий вісник ПУСКУ. – 2010. – № 1 (40). – С. 97–101. 3. Бабій П. В. Підходи до оцінки інтелектуальної власності підприємства / П. В. Бабій // Економічний аналіз. – 2008. – № 19. – С. 132–134. 4. Козырев А. Н. Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности / А. Н. Козырев, В. Л. Макаров. – М. : Интерреклама, 2003. – 352 с. 5. Перший Всеукраїнський перепис населення: історичні, методологічні, соціальні, економічні, аспекти. Інститут демографії та соціальних досліджень Національної академії наук України – К. : ТОВ "Інтелектуальні Системи ГЕО", 2004. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://d-m.com.ua>. 6. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия / Е. В. Маслов, В. М. Алавердян. – М. : Колос, 2000. – 176 с. 7. Леонтьев Б. Б. Принципы и подходы к оценке интеллектуальной собственности и нематериальных активов : учебное пособие / Б. Б. Леонтьев, А. Х. Мамаджанов. – М. : РИНФО, 2003. – 173 с. 8. Електронна база даних ООН з питань розвитку людського потенціалу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://hdr.undp.org>.