

УДК 331.101.262

Зубрицька Я.О.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри управління персоналом і економіки праці
Запорізького національного технічного університету

ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

THE ASSESSMENT OF THE ENTERPRISE'S LABOUR POTENTIAL

АНОТАЦІЯ

У статті розглянуто існуючі методичні підходи до оцінювання трудового потенціалу на різних економічних рівнях. Автор підкреслює важливість комплексного підходу до оцінювання трудового потенціалу підприємства з урахуванням його компонентів. Запропоновано використовувати метод індексу ресурсів для оцінювання рівня трудового потенціалу підприємства. Даний підхід дає змогу комплексно оцінити рівень трудового потенціалу підприємства за допомогою інтегрального показника.

Ключові слова: трудовий потенціал, оцінка, індекс, профіль, рівень.

АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены существующие методические подходы к оценке трудового потенциала на различных экономических уровнях. Автор подчеркивает важность комплексного подхода к оценке трудового потенциала предприятия с учетом его компонентов. Предложено использовать метод индекса ресурсов для оценки уровня трудового потенциала предприятия. Данный подход позволяет комплексно оценить уровень трудового потенциала предприятия с помощью интегрального показателя.

Ключевые слова: трудовой потенциал, оценка, индекс, профиль, уровень.

ANNOTATION

The article investigates the existing methodological approaches to the assessment of the labour potential at different economical levels. The author emphasizes the importance of an integrated approach to the assessment of the enterprise's labour potential (using its components). It is suggested to use the method of resource index for the assessment of the enterprise's labour potential. This approach allows to provide the comprehensive assessment of the level of enterprise's labour potential with the help of the integral indicator.

Keywords: labour potential, assessment, index, profile, level.

Постановка проблеми. Оцінювання трудового потенціалу відіграє важливу роль в управлінні трудовим потенціалом підприємства, бо здійснює одну з основоположних функцій менеджменту – контроль. Саме від ефективної реалізації даної функції залежить рівень трудового потенціалу у майбутньому та можливість його зростання. Крім того, оцінювання може дозволити визначити ключові проблемні аспекти, пов'язані з трудовим потенціалом на підприємстві. Оцінювання трудового потенціалу підприємства викликає великі труднощі. Слід зазначити, що єдина універсальна методика, яка придатна для вирішення всього комплексу завдань, сьогодні відсутня як в українській, так і в зарубіжній статистичній практиці та науковій теорії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивченням методології оцінювання трудового потенціалу на різних рівнях займаються багато вітчизняних та зарубіжних вчених. Серед них О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк,

І.А. Минаков, Г.Є. Смирнов, Н.П. Касторнов, Б.Є. Бачевський, І.В. Заблудська, О.О. Решетняк, М.М. Качмарик, А.В. Череп та ін. Дуже часто використовується продуктивність праці у різних одиницях вимірювання як на рівні держави чи регіону, так і на рівні підприємства [1, с. 64; 2, с. 211; 3; 4, с. 264–265; 5, с. 309]. О.С. Федонін відмічає, що «оцінювання трудового потенціалу підприємства має будуватися на основі економічних оцінок здібностей людей створювати певний дохід» [2, с. 207].

Виділення невирішених раніше частин. На даний момент часу в науковій літературі та практичній діяльності не існує визначеної методології оцінювання рівня трудового потенціалу підприємства. Перш за все це пов'язано з неоднозначністю визначення сутності трудового потенціалу, його компонентів та відсутністю загальноприйнятої методології його оцінювання [6, с. 194].

Вченими пропонуються різні системи показників та методи оцінювання рівня трудового потенціалу підприємства, характерною рисою яких є несистематичність в методології, наявність великої кількості показників, які, на нашу думку, є лише опосередкованими показниками трудового потенціалу. Зокрема, дуже часто використовується продуктивність праці у різних одиницях вимірювання [6, с. 194]. Звісно, не можна ігнорувати даний показник, бо він є надзвичайно важливим для оцінки ефективності використання трудового потенціалу, проте не дає вичерпної інформації для характеристики даної категорії. Тому, на нашу думку, важливим є розглянути повнішу систему показників задля комплексного оцінювання рівня трудового потенціалу підприємства [6, с. 194–195].

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Запропонувати комплексний підхід до оцінювання рівня трудового потенціалу підприємства на основі врахування значення основних його компонентів. Реалізувати запропонований підхід на практичному прикладі.

Виклад основного матеріалу дослідження. В результаті аналізу наукової літератури за вищезгаданою тематикою можна визначити наступні основні напрямки оцінювання трудового потенціалу підприємства:

– кількісна оцінка за соціальною структурою кадрів (чисельність, вік, стать, освіченість, стаж роботи тощо);

– оцінка здійсненої роботи за сукупним фондом робочого часу відпрацьованого персоналом підприємства;

– вартісна оцінка реалізації трудових можливостей працівників (розмір фонду оплати праці працівників, обсяг витрат на персонал, обсяг валового доходу чи прибутку підприємства, продуктивність праці тощо).

Зрозуміло, що такі оцінки носять спрощений характер. Сучасний підхід до трудового потенціалу має носити комплексний характер, який відображає все різноманіття природи трудового потенціалу, при цьому бути досить простим і універсальним у використанні. Виходячи з наданих міркувань, ми пропонуємо для оцінювання стану трудового потенціалу підприємства використовувати метод індексів ресурсів [7, с. 77].

Метод індексів ресурсів використовується для оцінки стану нематеріальних ресурсів організації. Суть методу полягає у виділенні ключових параметрів, що відображають в цілому стан ресурсу кожного виду. Кожен ключовий параметр кожного виду ресурсу оцінюють за допомогою певного оціночного показника. Для цього вимірюють фактичні значення показників, які відповідають кожному параметрові і встановлюють шкалу критеріїв для їх оцінки в балах. По кожному виділеному параметру проводиться розрахунок індексу ресурсу (I_i) за формулою [7, с. 78]:

$$I_i = IB_i + (6 - П_i), \quad (1)$$

де IB_i – індекс важливості i -го виду ключового параметру;

$П_i$ – індекс проблемності відповідного виду ключового параметру ($i = 1, \dots, n$; n – кількість ключових параметрів).

Індекс важливості визначається за п'ятибальною шкалою залежно від ступеня впливу даного виду ключового параметра на трудовий потенціал організації.

Індекс проблемності обчислюється на підставі співвідношення фактичного і еталонного значення показника i -го виду ключового параметра. Такий розрахунок проводиться по всіх видах ресурсів, потім визначають інтегральний індекс ($I_{\text{заг}}$) за формулою [7, с. 79]:

$$I_{\text{заг}} = \sum_{i=1}^n I_i. \quad (2)$$

Відзначимо, що метод індексів ресурсів являється модифікацією індикаторного методу [8], який належить до системи методів оцінки досягнень. У запропонованій методології індикатори – це сигнали благополуччя й загрози системи, які можуть відображати наявність і рівень використання ресурсів праці на підприємстві, конкурентоспроможність і рівень трудового потенціалу.

Доцільність вибору методу індексів ресурсів для оцінки рівня трудового потенціалу має наступні переваги:

– метод дає можливість отримати багатомірну комплексну оцінку трудового потенціалу підприємства;

– стан трудового потенціалу можна виразити одним інтегральним показником.

Оцінювання стану трудового потенціалу підприємства здійснювалося за наступним алгоритмом.

Етап 1. Вибір індикаторів стану трудового потенціалу. Такими індикаторами було обрано:

- рівень освіти співробітників;
- стаж роботи в організації;
- рівень плинності кадрів;
- ступінь якості розстановки кадрів;
- стан розвитку персоналу;
- рівень трудової дисципліни;
- рівень задоволеності працею.

Рівень освіти працівників будемо характеризувати як відсоток працівників з вищою, незакінченою та базовою вищою освітою. Стаж роботи – як відсоток працівників, які мають стаж роботи більше трьох років. Рівень плинності кадрів визначається за коефіцієнтом плинності персоналу. Ступінь якості розстановки визначається підприємством у відсотках до загального кадрового складу. Стан розвитку персоналу пропонується визначати як частку осіб, що пройшли підвищення кваліфікації або навчалися новим спеціальностям. Рівень трудової дисципліни визначається за відповідним коефіцієнтом трудової дисципліни персоналу. Рівень задоволеності працею пропонується оцінювати шляхом анкетування працівників, у балах.

Етап 2. Отримання фактичної інформації для розрахунку індексів. Емпіричні дані було взято зі звітності та інших внутрішніх документів, офіційного сайту підприємства [9]. Рівень задоволеності працею кадрів визначався за групами показників (зміст і важливість роботи, умови на робочому місці, ясність посадових обов'язків, оплата праці, можливість і справедливість системи просування, можливість навчання, зацікавленість компанії у співробітниках) шляхом анкетування працівників. З метою спрощення

Таблиця 1

Результати опитування щодо задоволеності працею співробітників ПАТ «Токмацький ковальсько-штампувальний завод» (ПАТ «ТКШЗ»)

№	Загальна сума балів	Середній бал
1	98,4	2,05
2	72	1,5
3	96	2
4	95,04	1,98
5	127,2	2,65
6	46,08	0,96
7	79,68	1,66
8	37,44	0,78
9	36,96	0,77
10	34,08	0,71
11	108,48	2,26
12	28,8	0,6
13	115,2	2,4
14	100,32	2,09
Загальний середній бал		22,41

обробки результатів анкетування відповіді було формалізовано шляхом присвоєння ним відповідних балів. Варто відзначити, що структуру опитуваних було наближено до структури персоналу на підприємстві. Результати опитування надано у таблиці 1.

Етап 3. Встановлення критеріїв для оцінки рівня задоволеності співробітників [7]. Шкала була розроблена на підставі вимог і особливостей підприємства, що розглядається та кількості питань в анкеті (табл. 2).

Таблиця 2
Шкала оцінювання задоволеності співробітників працею на підприємстві

Оцінка задоволеності, бали	Характеристика ступеня задоволеності в розрахунку на одного співробітника
0-8	Абсолютно незадоволений
9-17	Низька задоволеність
18-26	Середній рівень задоволеності
27-35	Задоволеність вище середнього
36-42	Високий рівень задоволеності

Отже, рівень задоволеності працею співробітників ПАТ «ТКШЗ» є середнім.

Етап 4. Отримання ключових показників стану трудового потенціалу в балах. Індекс важливості визначається за п'ятибальною шкалою залежно від ступеня впливу даного виду ключового параметра на потенціал організації. Для цього фактичні значення ключових показників слід перевести в бали на підставі оціночної шкали розробленої для промислового підприємства. Індекс проблемності визначається також за шкалою, наданою у таблиці 3.

Здійснимо оцінку ключових показників трудового потенціалу для ПАТ «ТКШЗ» (табл. 4).

Визначимо показники індексу важливості та проблемності для розрахунку інтегрального індексу (табл. 5).

Етап 5. Розрахунок індексу ресурсу по кожному ключовому параметру. Розрахунок здійснюється за формулою (1). Порядкові номери ресурсів надано в таблиці 5.

$$I_1 = 2 + (6 - 3) = 5$$

$$I_2 = 4 + (6 - 1) = 9$$

Таблиця 3
Оціночна шкала ключових показників трудового потенціалу підприємства

Оцінка, бали	Частка працівників, %			Задоволеність працею	Ступінь якості розстановки кадрів, %	Рівень плинності кадрів	Рівень трудової дисципліни
	що мають вищу, незакінчену та базову вищу освіту	зі стажем роботи 3 та більше років	що пройшли підвищення кваліфікації або навчалися новим спеціальностям				
1	По 25 включно	По 25 включно	0	Абсолютно незадоволений	По 25 включно	0,3 і вище	0,94 та більше
2	26-41	26-41	1-3	Низька задоволеність	26-41	0,2-0,29	0,95-0,96
3	42-57	42-57	4-13	Середній рівень задоволеності	42-57	0,1-0,19	0,97-0,98
4	58-73	58-73	14-29	Задоволеність вище середнього рівня	58-73	0,06 – 0,1	0,99
5	74 та вище	74 та вище	30 та більше	Високий рівень задоволеності	74 та вище	Не більше 0,05	1

Таблиця 4
Оцінка ключових показників трудового потенціалу ПАТ «ТКШЗ»

Оцінка, бали	Частка працівників, %			Задоволеність працею	Ступінь якості розстановки кадрів, %	Рівень плинності кадрів	Рівень трудової дисципліни
	з вищою, незакінченою та базовою вищою освіту	зі стажем роботи 3 та більше років	що були залучені до проф. розвитку				
факт	39	63	12,1	Середній рівень задоволеності	43	0,126	0,86
бали	2	4	3	3	3	3	1
Середній бал	2,71	Загальний бал	19				

Таблиця 5
Визначення індексів для розрахунку інтегрального індексу оцінки трудового потенціалу підприємства

Показники	Рівень освіченості (1)	Рівень виробничого досвіду (2)	Рівень розвитку персоналу (3)	Ступінь задоволеності працею (4)	Рівень якості розстановки кадрів (5)	Рівень плинності кадрів (6)	Рівень трудової дисципліни (7)
Індекс важливості	2	4	3	3	3	3	1
Еталонне значення	5	5	5	5	5	5	5
Індекс проблемності							
(еталонне значення – факт)	3	1	2	2	2	2	4

$$I_3 = 3 + (6 - 2) = 7$$

$$I_4 = 3 + (6 - 2) = 7$$

$$I_5 = 3 + (6 - 2) = 7$$

$$I_6 = 3 + (6 - 2) = 7$$

$$I_7 = 1 + (6 - 4) = 3$$

Таким чином, ми отримали розрахунок індексу ресурсу за кожним показником трудового потенціалу ПАТ «ТКШЗ».

Етап 6. Розрахунок інтегрального індексу. Розрахунок здійснюється за формулою (2):

$$I_{\text{заг}} = 5 + 9 + 7 + 7 + 7 + 7 + 3 = 45.$$

Отже, інтегральний індекс трудового потенціалу ПАТ «ТКШЗ» становить 45.

Етап 7. Побудова шкали оцінки трудового потенціалу. На підставі можливого діапазону бальних оцінок індексу визначимо мінімальне (3 бала x 7 показників = 21 бал) і максимальне (11 балів x 7 показників = 77 балів) значення інтегрального індексу стану трудового потенціалу підприємства. Сформуємо шкалу оцінки стану трудового потенціалу промислового підприємства (табл. 6).

Таблиця 6
Шкала оцінки трудового потенціалу ПАТ «ТКШЗ»

Оцінка, бали	Рівні стану трудового потенціалу підприємства
75-77	Високий рівень трудового потенціалу
60-74	Рівень трудового потенціалу вище середнього
45-59	Середній рівень трудового потенціалу
30-44	Низький рівень трудового потенціалу
Менше 29	Трудовий потенціал є гранично низьким

Отже, рівень трудового потенціалу на ПАТ «ТКШЗ» є середнім (зі значенням інтегрального індексу 45). Проте це крайня границя між середнім та низьким рівнем трудового потенціалу, що свідчить про необхідність удосконалення політики формування та управління трудовим потенціалом підприємства.

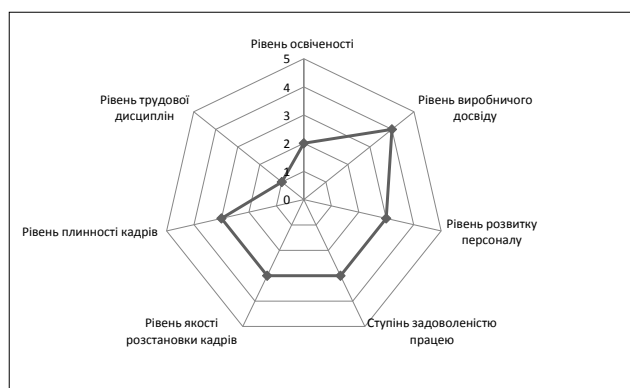


Рис. 1. Профіль трудового потенціалу ПАТ «ТКШЗ»

На основі отриманих даних побудуємо профіль трудового потенціалу промислового підприємства (рис. 1). Це дасть змогу наглядно

зобразити оцінку рівня трудового потенціалу за основними його складовими і побачити індикатори його благополуччя та загроз.

З профілю наглядно видно, що найбільшими проблемами стану трудового потенціалу ПАТ «ТКШЗ» є рівень трудової дисципліни та освіченості. Стан задоволеності співробітників працею та розвитку персоналу є задовільним. Це, в свою чергу свідчить про необхідність перегляду мотиваційної політики працівників підприємства як фактору підвищення рівня трудового потенціалу на підприємстві

Висновки. Було розглянуто запропонований методичний підхід до оцінки рівня трудового потенціалу підприємства, який на відміну від існуючих дає змогу комплексно оцінити трудовий потенціал підприємства за допомогою інтегрального показника. Побудований профіль трудового потенціалу підприємства продемонстрував наявність на підприємстві індикаторів благополуччя та загрози щодо даного аспекту і послужив обґрунтуванням для розробки програми підвищення рівня трудового потенціалу підприємства.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Экономика сельского хозяйства : [учебн. пособ.] / [Минаков И.А., Смирнов Г.Е., Касторнов Н.П. и др.] ; под.ред. И.А. Минакова. – М. : КолосС, 2006. – 288 с.
2. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : [навч. посіб.] / [О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк]. – К. : КНЕУ. – 2003. – 316 с.
3. Бачевський Б.Є. Потенціал і розвиток підприємства: [навч. посіб.] / [Б.Є. Бачевський, І.В. Заблюдська, О.О. Решетняк]. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 400 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pidruchniki.com.ua/15840720/ekonomika/potentsial_i_rozvitok_pidpriyemstva_-_bachevskiy_bye.
4. Качмарик М.М. Оцінка ефективності управління і використання трудового потенціалу / М.М. Качмарик // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2005. – № 15(5). – С. 262–266.
5. Череп А.В. Аналіз і оцінка ефективності використання трудових ресурсів на підприємствах агропромислового комплексу / А.В. Череп, Л.В. Шитікова // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2011. – Т. 2. – № 6. – С. 308–311.
6. Зубрицька Я.О. Методичні підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства / Я.О. Зубрицька // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2011. – № 21(17). – С. 194–199.
7. Третьякова Е.П. Современный подход к оценке трудового потенциала организации / Е.П. Третьякова // Вестник ЮУрГУ. – 2010. № 7. – С. 77–82.
8. Гилева Т. Компетентностно-ориентированный подход к формированию стратегии развития предприятия / Т. Гилева // Проблемы теории и практики управления – 2007. – № 9. – С. 106–115.
9. Офіційний сайт ПАТ «Токмацький ковальсько-штампувальний завод» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://pokovka.pat.ua>.