

УДК 331.108.2.

ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

В.І. ДИБЛЕНКО, О.О. ШЕВЧЕНКО

Київський національний університет технологій та дизайну

Досліджена сутність поняття «трудоий потенціал» і роль ефективного оцінювання персоналу як фактора підвищення економічних результатів діяльності підприємства. Представлена комплексна методика оцінки трудового потенціалу підприємства

Становлення і розвиток в Україні ринкових відносин докорінно змінюють економічне, інформаційне і правове середовище функціонування підприємств та сутність їхньої господарської діяльності. У цілому ефективність виробництва залежить від кваліфікації робітників, їхнього розміщення і використання, що впливає на обсяг і темпи приросту продукції, що виготовляється, використання матеріально-технічних засобів. Серед елементів виробничого потенціалу персонал підприємства, його професійно-кваліфікаційний рівень є запорукою високого рівня продуктивності праці, її якості, своєчасного виконання виробничої програми та ефективності виробництва в цілому. Раціональні способи підбору персоналу та його оцінювання може значно допомогти підприємству сформуванню ефективної організаційної структури з висококваліфікованим персоналом та в подальшому досягнути стійкої конкурентної переваги серед підприємств аналогічної сфери діяльності.

Об'єкти та методи дослідження

Проблема добору та оцінки персоналу детально досліджена в багатьох роботах як вітчизняних, так й іноземних авторів. Однак, не дивлячись на широкий інтерес до цього питання, проблема вірного підбору та оцінки персоналу на сьогоднішній день не є достатньо розкритою в економічній теорії.

Постановка завдання

Мета даної статті полягає в проведенні аналізу існуючих методів оцінки трудового потенціалу підприємства, обґрунтуванні ефективної методики оцінки кваліфікованого персоналу як фактора підвищення економічних результатів діяльності підприємства і вирішення проблеми формування, оцінювання та розвитку трудового потенціалу підприємства.

Результати та їх обговорення

Трудові ресурси і трудовий потенціал – самостійні економічні категорії, які відрізняються не лише якісно, але й кількісно. Трудовий потенціал, як ширша економічна категорія, включає в себе трудові ресурси, але не дорівнює їм. Він є узагальнюючим, підсумковим показником людського чинника виробництва.

Людські ресурси специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Як фактор економічного розвитку людські ресурси - це працівники, що мають певні професійні навички і знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі. Вивчення людських ресурсів має велике значення для оцінки ринку праці й розробки відповідної демографічної політики з метою впливу на процеси відтворення населення та його зайнятості.

На даний час на ринку праці тривають зміни: найбільшим попитом на ринку праці користуються професії, пов'язані з наявністю високого рівня освіти і кваліфікації: програмісти, юристи і бухгалтери

високої кваліфікації, менеджери різних рівнів, банківські працівники, дизайнери з відповідним досвідом роботи. Не вистачає медичних працівників, вчителів, продавців, а значна кількість підприємств відчуває потребу в кваліфікованих робітниках за виробничими професіями (рис. 1, табл. 1).



Рис. 1. Структура потреби у працівниках за професійними групами у 2010 році

Трудові ресурси поступово перетворюються в трудовий потенціал, який займає значне місце серед видових проявів потенціалу загалом. Трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізичні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівень, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність. Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, основними з них є: здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, вмотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу. [3]

Таблиця 1. Потреба підприємств у працівниках за професійними групами

Показники	2005		2006		2007		2008		2009		2010	
	тис. осіб	питома вага, %	тис. осіб	питома вага, %	тис. осіб	питома вага, %	тис. осіб	питома вага, %	тис. осіб	питома вага, %	тис. осіб	питома вага, %
Всього, у т.ч.:	186,6	100	170,5	100	169,7	100	91,1	100	65,8	100	63,9	100
– законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	12,7	6,81	10,6	6,22	11,1	6,54	7	7,68	6,5	9,88	5,7	8,92
– професіонали	18,6	9,97	14,5	8,50	16,5	9,72	10,9	11,96	10	15,20	9	14,08
– фахівці	17,4	9,32	15,4	9,03	15,6	9,19	12,1	13,28	9,1	13,83	7,4	11,58
– технічні службовці	5,1	2,73	5,3	3,11	6,4	3,77	3,8	4,17	2,4	3,65	2,2	3,44
– працівники сфери торгівлі та послуг	12,4	6,65	14,5	8,50	15,1	8,90	8,4	9,22	8	12,16	7,9	12,36
– кваліфіковані робітники сільсько-го та лісового господарств, риборозведення та рибальства	2,3	1,23	1,9	1,11	1,4	0,82	0,8	0,88	0,7	1,06	0,7	1,10
– кваліфіковані робітники з інструментом	56	30,01	50,7	29,74	48,8	28,76	20,1	22,06	11,4	17,33	13,2	20,66
робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	39,6	21,22	33,4	19,59	31,7	18,68	14,4	15,81	7,7	11,70	7,9	12,36
– найпростіші професії	22,5	12,06	24,2	14,19	23,1	13,61	13,6	14,93	10	15,20	9,9	15,49

Трудовий потенціал розвивається на різних рівнях управління: національному, регіональному, а також на рівні господарюючого суб'єкта. При цьому існують особливості його формування та збереження, однак основа трудового потенціалу залишається незмінною, тому що її складає працездатна

людина. Відповідною силою, здатною створити конкурентоспроможну, соціально зорієнтовану ринкову економічну систему, є працездатне населення, що має активну трудову позицію. Кількісна характеристика трудового потенціалу визначається: демографічними чинниками (приростом населення, міграційною рухливістю та іншими); можливостями задоволення потреби працездатного населення в робочих місцях. Якісна характеристика трудового потенціалу носить умовний характер і може визначатися за допомогою показників демографічного розвитку, медико-біологічних і психофізичних характеристик; професійно-кваліфікаційних даних.

Одним з найважливіших факторів зростання ефективності виробництва, а звідси і прибутковості на підприємстві, є – персонал. Отже правильне та грамотне формування та оцінка чисельності персоналу на підприємстві та вірне ефективне стимулювання є актуальною проблемою на сьогоднішній час.

Для оцінки потенціалу виробничих підрозділів підприємства, в тому числі персоналу підприємства як складової, пропонується використання графоаналітичного методу «Квадрат потенціалу». [3] Метод дозволяє системно встановити кількісні та якісні зв'язки між окремими елементами потенціалу, рівень його розвитку та конкурентоспроможності і на основі цього своєчасно обґрунтувати та реалізувати управлінські рішення щодо підвищення ефективності функціонування підприємства (рис.2).

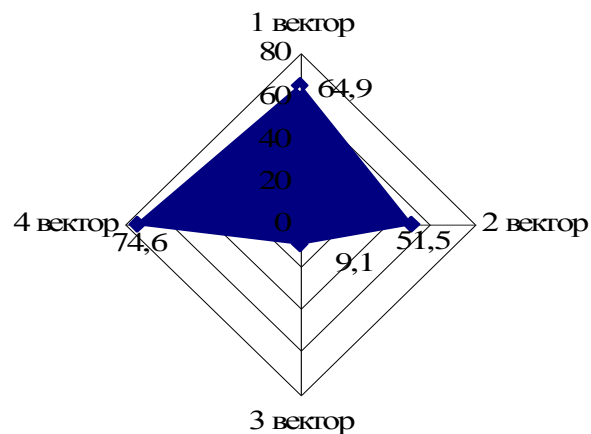


Рис. 2. «Квадрат потенціалу» виробничих підрозділів підприємства ВАТ «Київгума»

Серед елементів виробничого потенціалу персонал підприємства, його професійно-кваліфікаційний рівень є запорукою високого рівня продуктивності праці, її якості, своєчасного виконання виробничої програми та ефективності виробництва в цілому. Оплата праці персоналу займає значну частину у витратах, що формують собівартість продукції. Кадрове планування сприяє підтримуванню конкурентоспроможності підприємства – це система підбору кваліфікованих співробітників з використанням двох видів джерел – внутрішніх (наявні в організації службовці) і зовнішніх (робоча сила, залучена із зовнішнього середовища).

Трудовий потенціал підприємства – це існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими

характеристиками персоналу підприємства. Від трудового потенціалу працівника залежить трудовий потенціал підприємства і трудовий потенціал суспільства в цілому.

Формою розвитку, руху трудового потенціалу є процес відтворення. Процес відтворення трудового потенціалу являє собою єдність фаз: формування, розподіл та використання. Формування трудового потенціалу – початковий етап відтворювального процесу і відіграє в ньому вирішальну роль, оскільки саме ця фаза визначає розвиток усіх наступних.

Розширення ринкових відносин зміщує центр ваги на якісне вдосконалення трудового потенціалу, підвищення рівня загальної та професійної підготовки кадрів, на зростання соціальної і трудової активності.

Оцінка трудового потенціалу – це цілеспрямований процес визначення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, умінь, мотивів) вимогам посади або робочого місця. Має на меті зіставити реальний зміст, якість, обсяг й інтенсивність робіт з їхніми потенційно можливими параметрами, цілеспрямоване порівняння певних характеристик (професійно-кваліфікаційного рівня, ділових якостей, результатів праці) працівників з відповідними параметрами, вимогами, еталонами. Усю проблематику оцінки трудового потенціалу можна подати в таких трьох блоках (складових): методи оцінки, зміст та процес.

В літературних джерелах виділяють цілу систему методів – це і метод стандартних оцінок, анкет та порівняльних анкет, вимушеного вибору, описовий, вирішальної ситуації, шкали догляду за поведінкою, комітетів, незалежних ідей, моделювання ситуації та інші. До групи якісних методів відносять методи біографічного опису, ділової характеристики, спеціальної усної характеристики, еталону, а також метод обговорення.

Окрім методів якісної оцінки трудового потенціалу існують також методики кількісної його оцінки: витратна методика – прирівнюють розмір трудового потенціалу підприємства (працівника) до суми минулих витрат на його підготовку, поточне утримання та майбутній розвиток; оцінка потенціалу на основі одиниці живої праці дає змогу краще врахувати ефективність використання трудового потенціалу підприємства. Оцінку трудового потенціалу окремих працівників можна здійснювати, використовуючи порівняльні підходи: анкетування, описовий, класифікації, порівняння парами, рейтинговий, інтерв'ю, ділових ігор, та інші, але загальної методології оцінки немає. Виходячи з цього, доцільно створити комбінацію етапів різних методик і застосувати до оцінки трудового потенціалу підприємства комплексну методику, з використанням в ній графоаналітичного методу.

Комплексна оцінка кількісно оцінює найбільш вагомі характеристики як самого працівника, так і роботи, яку він виконує. Для характеристики працівника комплексно оцінюється професійно-кваліфікаційний рівень, який визначається за набором об'єктивних для персоналу ознак: освіта, стаж роботи за спеціальністю, активність, здобуття професії та підвищення професійної майстерності, ділові якості працівника, складність функцій та результати роботи. Кожна з цих ознак оцінюється визначеною кількістю балів. Комплексну оцінку трудового потенціалу підприємства проведено за матеріалами підприємства ВАТ «Київгума» – одного з провідних підприємств України у хімічній сфері діяльності (табл. 2).

Комплексне оцінювання персоналу можна використовувати для підбору і розстановки нових робітників, прогнозування просування працівників по службі, раціоналізації методів та прийомів роботи, побудови ефективної системи мотивації праці, оцінки ефективності діяльності окремих робітників та трудових колективів.

Таблиця 2. Комплексна оцінка трудового потенціалу працівників

Елементи комплексного оцінювання	Працівник 1	Працівник 2	Працівник 3	Працівник 4	Працівник 5
Професійно-кваліфікаційний рівень	0,64	0,51	0,64	0,44	0,65
Ділові якості	1,16	1,33	1,23	1,59	1,91
Складність	0,29	0,30	0,20	0,34	0,40
Результати праці	1,70	1,00	1,70	2,40	3,00
Комплексне оцінювання трудового потенціалу працівників	$0,5 * 0,64 * 1,16 + 0,29 * 1,70 = 0,864$	0,384	0,734	1,166	1,821

Для вирішення проблемних питань оцінки та управління трудовим потенціалом підприємства пропонується оцінювати трудовий потенціал сегментних груп працівників графоаналітичним методом. (табл. 3, рис.2).[3]

Таблиця 3. Оцінка трудового потенціалу певних сегментних груп працівників

Підрозділ підприємства	показник результативності робітників (обсяг виконаних робіт)	показник чисельності робітників	показники інтенсивності розвитку робітників (професійно - кваліфікаційний рівень)
	питома вага по відношенню до 100%		
1 цех	51%	29%	35%
2 цех	37%	51%	30%
3 цех	12%	20%	35%

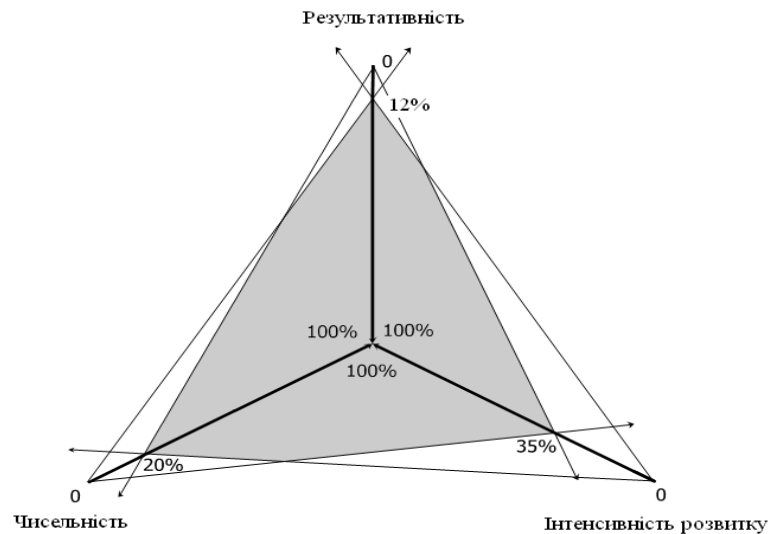


Рис.2. Оцінка трудового потенціалу робітників підрозділу підприємства

На основі отриманих результатів графоаналітичного методу та комплексної оцінки працівників і підвищення ефективності використання персоналу доцільно запровадити систему оптимальної мотивації праці, яка є частиною системи управління підприємством і може включати індивідуальний аспект (загальна зацікавленість у роботі працівника на підприємстві); суб'єктний аспект (виконавча дисципліна, продуктивна нормативна зацікавленість, активність працівника); особистісний аспект (керування мотивацією виконавців, спрямованої на активність працівника, раціоналізацію власної праці (творчої, інноваційної тощо).

Висновки

Таким чином, при формуванні та оцінюванні трудового потенціалу підприємства доцільно використовувати графоаналітичний метод «Квадрат потенціалу» для оцінки потенціалу виробничих підрозділів підприємства, аналізувати рівень руху кадрів та джерела добору персоналу, застосувати графоаналітичний метод для оцінки трудового потенціалу підприємства. Результати комплексної оцінки трудового потенціалу підприємства можна вважати основою системи оптимальної мотивації для підвищення ефективності використання персоналу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Господарський кодекс України. Господарський процесуальний кодекс України: Офіційні тексти. К.: Хрінком Інтер. –2004. –304 с.
2. Балабанова Л.В. Управління персоналом: Навч. пос. – Донецьк: Дон ДУЕТ. –2006. –471 с.
3. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка. – К.: КНЕУ, –2006. –316 с.