



УДК 331.101.262

ІНСТРУМЕНТИ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Студ. Л.В. Терещук, гр. ЗЕПмг-1-16

Науковий керівник проф. М.П. Денисенко

Київський національний університет технологій та дизайну

Мета і завдання. Розкрити особливості формування та розглянути основні підходи до оцінки трудового потенціалу підприємств в сучасних умовах господарювання. Завданням наукового дослідження є дефініція поняття трудового потенціалу, його структура та показники оцінки в рамках підприємства.

Об'єкт дослідження. Процеси відтворення трудового потенціалу промислових підприємств у змішаній економіці України..

Методи та засоби дослідження. Теоретичною й методичною основою проведених досліджень є наукові положення економічної теорії, роботи вчених – економістів, соціологів, демографів.

Наукова новизна та практичне значення отриманих результатів. Дістала подальшого розвитку класифікація факторів використання трудового потенціалу підприємства, які розподілені залежно від значимості за рангами, що дозволяє визначити головні напрями поліпшення цього процесу. Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що розроблені методичні підходи й обґрунтовані теоретичні положення, викладені в роботі, доведені до рівня практичних рекомендацій і можуть бути використані суб'єктами господарювання.

Результати дослідження. Трудовий потенціал, перетворює людину у найважливіший ресурс виробництва: продуктивність праці, мотивація та інноваційний потенціал людини визначають успіх стратегії.

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

Вчені, розглядаючи питання формування, розвитку та оцінки трудового потенціалу, роблять акцент на професіоналізмі працівника, але при цьому практично не враховують його особових характеристик.

Багато керівників на підприємствах проводять оцінку трудового потенціалу працівників на основі наявної документації, при цьому практично не враховуються особові, моральні якості і здібності працівників. Тому така оцінка трудового потенціалу не має індивідуального характеру і є неефективною. Багато керівників Українських підприємств пояснюють такий поверховий підхід складністю оцінки індивідуальних характеристик працівника, зокрема особистих якостей. Однак західний досвід лідируючих компаній показує, що лише індивідуальний підхід до працівника дає змогу досягти високого рівня його трудового внеску.

Перший етап оцінки якості персоналу полягає у встановленні еталонних вимог до кожної групи співробітників підприємства. Загалом ці вимоги формуються за такими компонентами трудового потенціалу: здоров'я, моральність, творчі здібності, активність, організованість, освіта, професіоналізм. Значимість кожного з компонентів трудового потенціалу визначається характером виконуваних робіт (функцій) в умовах конкретного підприємства і робочого місця.

На сьогодні розроблено безліч тестів і методик для оцінки співробітників підприємств за різними ознаками. Основна увага звичайно приділяється показникам здоров'я, освіти і професіоналізму.



Для оцінки розміру трудового потенціалу підприємства пропонується взяти такі показники:

1. Продуктивність праці промислово-виробничого персоналу.
2. Коефіцієнт змінності робочої сили.
3. Коефіцієнт змінності роботи робочого дня.
4. Коефіцієнт віддачі повної заробітної плати.

За методикою оцінки потенціалу на основі одиниці живої праці:

- визначається одиниця живої праці одного робітника;
- визначається трудовий потенціал технологічного персоналу;
- управлінський потенціал;
- загальний трудовий потенціал.

Досить поширено використовується коефіцієнтна методика оцінки трудового потенціалу підприємства. Всі показники згідно з методикою інтегруються у групи:

- показники професійної компетентності;
- показники творчої активності;
- показники кількості, якості та оперативності виконаних робіт;
- показники трудової дисципліни;
- показники колективної роботи тощо.

Сукупний трудовий потенціал робітника визначається як сума інтегральних коефіцієнтів з урахуванням значимості коефіцієнтів.

Висновки. Оцінка трудового потенціалу підприємства має будуватися на основі економічних оцінок здібностей людей, створювати певний дохід. Чим вища індивідуальна продуктивність праці робітника і триваліший період його діяльності, тим більший він приносить дохід і є більшою цінністю для підприємства.

Ключові слова. Управлінська діяльність, оцінка, трудовий потенціал, ефективність підприємства.