

АНАЛІЗ МЕТОДИЧНИХ ПІДХОДІВ ТА МЕТОДІВ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто різноманітні підходи та методи оцінки трудового потенціалу в сучасних умовах діяльності українських підприємств. Зроблено аналіз основних методичних підходів до оцінки трудового потенціалу. На основі аналізу виділено основні підходи до економічної природи категорії "трудова потенціял". Відображено взаємозв'язок та вплив трудового потенціалу на діяльність підприємства в цілому.

Аннотация. Рассмотрены различные подходы и методы оценки трудового потенциала в современных условиях деятельности украинских предприятий. Сделан анализ основных методических подходов к оценке трудового потенциала. На основе анализа выделены основные подходы к экономической природе категории "трудова потенціял". Отражены взаимосвязь и влияние трудового потенциала на деятельность предприятия в целом.

Annotation. The article discusses various approaches and methods of assessing the labour potential in the current conditions of Ukrainian enterprises. The basic methodological approaches to the assessment of the labour potential are analysed. Based on the analysis the main approaches to the economic nature of the category of labour are identified. The relationship and influence of the labour potential on the company's activity as a whole is highlighted.

Ключові слова: потенціял, підприємство, персонал, трудова потенціял, трудові ресурси, методи оцінки трудового потенціалу, підходи оцінки трудового потенціалу.

Ефективність використання трудових ресурсів у сучасних умовах функціонування кожного підприємства розглядається у вигляді конкурентних переваг. Таким чином, трудова потенціял, будучи складовою частиною економічного потенціалу, відіграє в ньому ключову роль. Одночасно праця є чинником виробництва, впливає на його кінцеві результати і може бути представлена як самостійний об'єкт економічної оцінки.

Питання визначення сутності трудового потенціалу є предметом дослідження провідних вітчизняних вчених. Теоретичні, методологічні, методичні та прикладні аспекти актуальних проблем управління персоналом і трудовим потенціалом дістали значного розвитку в роботах таких українських вчених, як: Добикіна О. К., Новікова М. М., Отенко І. П., Пономаренко В. С., Гонтарєва І. В., Гриньова В. М. та ін. [1 – 5]. У роботах вчених висвітлюються різноманітні підходи та методи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства. Але існує проблема – не існує єдиних підходів та методів оцінки трудового потенціалу підприємства.

Метою статті є дослідження підходів та методів щодо визначення оцінки трудового потенціалу підприємства.

Слід розглянути декілька визначень вітчизняних вчених щодо визначення поняття трудового потенціалу. Добикіна О. К. вважає, що трудова потенціял – це продуктивна здатність підприємства, що визначається особистісними здібностями індивідів з урахуванням сформованих взаємозв'язків з матеріально-технічними, інноваційними, соціокультурними та іншими складовими економічного потенціалу підприємства [1]. Отенко І. П. розглядає трудова потенціял як складне поєднання фізичних і творчих здібностей, знань, навичок, досвіду, духовних і моральних цінностей, культурних установок і традицій [3]. Новікова М. М. зазначає, що трудова потенціял – це існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства [2].

Таким чином, трудова потенціял підприємства становить сукупні можливості працівників підприємства активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі в рамках конкретної організаційної структури, виходячи з матеріально-технічних, технологічних та інших параметрів.

Велику роль у формуванні та розвитку трудового потенціалу підприємства відіграють такі фактори [5]:

- 1) географічні;
- 2) демографічні;
- 3) соціальні;
- 4) економічні.

Найбільший вплив на формування та розвиток трудового потенціалу підприємства надають соціальні та економічні умови функціонування підприємства.

Існує три основні підходи до оцінки трудового потенціалу [3]:

- 1) витратний;
- 2) порівняльний;

© Дехтяренко І. В., 2013

- 3) результативний.

Витратний підхід щодо оцінки трудового потенціалу підприємства дає змогу оцінити розмір трудового потенціалу сумою минулих витрат на підготовку, поточне утримання і майбутній розвиток персоналу [3].

Порівняльний підхід до оцінки трудового потенціалу підприємства базується на порівнянні трудових потенціалів окремих працівників [3].

Результативний підхід до оцінки трудового потенціалу підприємства базується на постулаті щодо корисності персоналу підприємства. Як правило, за ефект роботи працівників підприємства беруть кількість чи вартість виготовленої продукції, але з цим виникають значні труднощі у визначенні конкретних результатів окремих категорій персоналу [3].

Існують різноманітні методи оцінки трудового потенціалу підприємства, їх розділяють на [4]:

- 1) якісні;
- 2) кількісні;
- 3) комбіновані.

До якісних методів відносять: метод інтерв'ю, метод вільних характеристик, метод ділових ігор, метод "360 градусів" [4].

До кількісних методів відносять: рейтинговий метод, ранговий метод та метод визначеного розподілу [4].

До комбінованих методів відносять: метод анкетування, метод порівняння парами, метод шкали спостереження за поведінкою, метод оцінки на базі моделей компетентності та метод класифікації. Через різноманітність методів оцінки трудового потенціалу слід розглянути більш детально кожний із методів [4].

Метод інтерв'ю передбачає, що трудовий потенціал працівника визначається на основі його усних відповідей на запитання компетентних експертів-оцінювачів, які виносять суб'єктивні судження щодо коректності чи некоректності відповідей на вузькоспеціалізовані запитання.

Метод вільних характеристик передбачає, що керівництво чи кадрова служба просто виділяє найяскравіші здобутки та найгірші помилки в роботі людини, і зіставляючи їх робить висновки.

Метод ділових ігор передбачає, що трудовий потенціал працівника визначається на основі спостережень та результатів його участів ситуаційних іграх, змодельованих під конкретну організацію.

Метод "360 градусів" передбачає, що трудовий потенціал працівника оцінюється на основі суджень його професійно-трудового оточення.

Рейтинговий метод полягає в тому, що трудовий потенціал працівника визначається на підставі оцінювання його трудових якостей за оцінними шкалами, які розробляються оцінювачем за певними критеріями.

Ранговий метод передбачає, що кілька керівників складає рейтинг співробітників, потім усі рейтинги зв'язують, найнижчих скорочують.

Метод визначеного розподілу передбачає, що трудовий потенціал працівника встановлюється експертом-оцінювачем у рамках допустимих інтервалів, які в сукупності формують фіксований розподіл усіх оцінок.

Метод анкетування передбачає, що трудовий потенціал працівника оцінюється на основі заповнених ним самим анкет, що розроблені оцінювачем і в яких фіксуються всі істотні позитивні та негативні характеристики.

Метод порівняння парами передбачає, що трудовий потенціал окремого працівника визначається через багатоступеневе зіставлення продуктивності, освітньо-культурних та інших його характеристик з аналогічними параметрами інших працівників, які виконують схожі роботи.

Метод шкали спостереження за поведінкою в цілому базується на постулатах попереднього, але фіксуються не бажані характеристики, а відсутність негативних дій, специфічної поведінки та стресових навантажень.

Метод оцінки на базі моделей компетентності передбачає, що трудовий потенціал працівника визначається за допомогою математичних моделей компетентності, які становлять системну оцінку інтелектуальних, професійних та інших характеристик, суттєвих у рамках конкретної організації.

Метод класифікації передбачає, що трудовий потенціал окремого працівника визначається на основі ранжирування всіх працюючих підприємства за визначеним критерієм, а також вибір трудових характеристик найкращого з них як еталонного значення.

Таким чином, існує велика кількість підходів та методів щодо оцінки трудового потенціалу підприємства. Розглянуті підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства, а саме: витратний, порівняльний та результативний, можуть бути використані при оцінці трудового потенціалу в різних галузях, а також у галузі легкої промисловості. Розглянуті методи з точки зору різних вчених довели, що не існує єдиних підходів та методів оцінки трудового потенціалу, але з наведених у роботі методик можна використовувати ту методику, за допомогою якої можна чітко й об'єктивно оцінити рівень трудового потенціалу на кожному сучасному підприємстві та на підприємствах легкої промисловості зокрема.

Наук. керівн. Матвієнко-Біляєва Г. П.

Література: 1. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібн. [Текст] / О. К. Добикіна [та ін.]. – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 202 с. 2. Новікова М. М. Системне управління трудовим потенціалом підприємства: монографія [Текст] / М. М. Новікова. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2008. – 240 с. 3. Отенко І. П. Аналіз та оцінка стратегічного потенціалу підприємства: наук. вид. [Текст] / І. П. Отенко, Л. М. Малярець, Г. А. Іващенко. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2008. – 348 с. 4. Пономаренко В. С. Інформаційний аспект методології ефективності розвитку підприємства / В. С. Пономаренко, І. В. Гонтарєва, А. В. Дорохов // *Известия ИГЭА.* – 2013. – № 1 (87). – С. 117–123. 5. Пономаренко В. С. Управління трудовим потенціалом: монографія [Текст] / В. С. Пономаренко, В. М. Гриньова, М. М. Новікова та ін. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2006. – 348 с.