

**АНАЛІЗ МЕТОДІВ ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО
ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Анотація. Розглянуто наукову категорію "трудоий потенціал", а також проаналізовано існуючі методики оцінювання трудового потенціалу персоналу підприємства, виділено подальші напрями розвитку цього наукового питання.

Аннотация. Рассмотрена научная категория "трудоий потенциал", а также проанализированы существующие методики оценки трудового потенциала персонала предприятия, выделены дальнейшие направления развития этого научного вопроса.

Annotation. The scientific category of "labour potential" was considered and the existing evaluation methods of labor potential of a company were analyzed. Future directions of research were outlined.

Ключові слова: трудоий потенціал, персонал підприємства, оцінка трудового потенціалу підприємства.

Під впливом науково-технічної та інформаційної революції виникла нова економіка, у створенні якої традиційні індустріальні чинники перестали відігравати вирішальну роль. Усі розвинені країни світу головним завданням ставлять формування якісного трудового потенціалу як держави в цілому, так і підприємства окремо.

Значущість оцінки трудового потенціалу підприємства є великою. Оцінка трудового потенціалу підприємства важлива як складова частина при комплексній оцінці вартості підприємства. Наприклад, якщо оцінювати вартість компанії Google, яка власне була побудована на інтелектуальній праці її робітників, то саме вартість трудового потенціалу персоналу складе значну частку у вартості компанії. Також оцінка трудового потенціалу може визначити ступінь відповідності потенціалу робітників потребам підприємства. Саме тому так необхідно розвивати цей науковий напрям.

Питаннями формування та оцінки трудового потенціалу займалися такі вчені, як: Абдухманов Х. А., Богиня Д. П., Гришнова О. А., Г. Осовська, О. Крушельницька, В. Васильченко, Авдєєнко В. Н., Котлов В. А., В. Алавердян, Федонін О. С., Хлопова Т. В., Меньшиков Л. І. та ін. [1 – 9]. Проте, незважаючи на велику кількість та значущість розробок вчених, дослідження методик оцінки трудового потенціалу не є завершеними.

Метою дослідження є вивчення основних підходів та методів оцінки трудового потенціалу персоналу підприємства.

Завданнями дослідження є аналіз основних підходів та методів оцінки трудового потенціалу персоналу підприємства.

Об'єкт дослідження – трудоий потенціал персоналу підприємства.

Предметом дослідження є підходи та методи оцінки трудового потенціалу персоналу підприємства.

Категорія "трудоий потенціал" має невеликий період існування, оскільки почала застосовуватися у 70-х роках ХХ століття. В Україні ж поняття "трудоий потенціал" почали використовувати в науковій літературі і державних документах з 90-х рр. ХХ століття. При цьому на сьогодні у вітчизняній економічній науці не склалося однозначного, загальноприйнятого визначення трудового потенціалу [1].

Наприклад, Д. Богиня та О. Гришнова визначають його так: це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення [4, с. 42].

Г. Осовська та О. Крушельницька вважають, що трудоий потенціал – це сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, вмінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму [7, с. 13].

Але найбільш містким і чітким, на погляд автора, є визначення трудового потенціалу В. Васильченком: це наявна і можлива в майбутньому кількість і якість праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки і котра визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем [5, с. 76].

Після визначення змісту категорії "трудоий потенціал", буде розглянуто та проаналізовано методи його оцінки (таблиця).

Таблиця

Методики оцінювання трудового потенціалу підприємства

Автори/джерела	Методика: її сутність та характеристики
1	2

	<p>синтезом дохідного та витратного підходів. Методика складається з кількох етапів: 1) визначення оцінної вартості працівника; з урахуванням гудвілу його кадрового потенціалу; 2) оцінка вартості кадрового потенціалу підприємства; Вартість кадрового потенціалу підприємства – це сукупна оцінна вартість усіх працівників підприємства. Оцінна вартість працівника – розрахункова величина, дорівнює добутку виплачуваної або передбачуваної заробітної плати працівника на коефіцієнт Гкп (гудвіл кадрового потенціалу).</p> $S = 3П \times Гкп, \quad (1)$ <p>де S – оцінна вартість працівника, грн; 3П – передбачувана або виплачувана працівнику заробітна плата, грн; Гкп – коефіцієнт (гудвіл кадрового потенціалу працівника), розрахункова величина.</p> <p>Гудвіл кадрового потенціалу працівника – коефіцієнт, що показує істинну, ринкову, індивідуальну вартість працівника не як штатної одиниці, а як конкретної людини, яка вміє виконувати ті, або інші функції, вирішувати ті або інші задачі. Дана методика припускає, що вартість кадрового потенціалу комерційного підприємства розраховується виходячи з припущення, що всі кадрові ресурси підприємства можуть бути заміщені іншими. Термін заміщення дорівнює 1 місяцю. Через те, що персонал повністю заміщується, припускається, що набір нового персоналу буде здійснюватися за рекомендаціями, через кадрові агенції або шляхом розміщення об'яв у спеціалізованій пресі. Рівень заробітної плати персоналу та сума винагороди кадрових агенцій приймається виходячи з регіонального рівня заробітної плати та вартості послуг</p>
<p>Федонін О. С. [8, с. 208]</p>	<p>Автор відстоює позиції вартісного оцінювання трудового потенціалу підприємства. Тому загальна методика такої оцінки відтворена у формулі:</p> $ПВтп = Вуп + Вптп \times kd \times Кп, \quad (2)$ <p>де ПВтп – приведена вартість трудового потенціалу; Вуп – вартість управлінського потенціалу; Вптп – вартість потенціалу технологічного персоналу; kd – темпи зміни в прогнозований період часу, кумулятивний коефіцієнт поступового зростання величини трудового потенціалу; Кп – коефіцієнт приведення.</p> <p>Автор пропонує управлінський потенціал компанії визначати за такою формулою:</p> $УП = \left[ЧМпк \times \frac{n}{\sum \frac{1}{Кі}} \right] \times Кер, \quad (3)$ <p>де УП – управлінський персонал; ЧМпк – чисельність менеджерів певної категорії; n – кількість показників, що формують систему якісної оцінки ділових якостей менеджерів; Кі – оцінний коефіцієнт певного виду; Кер – коефіцієнт ефективності роботи, відображає величину додаткової доданої вартості, що отримує компанія від використання управлінців певної категорії, кваліфікації та інше, у грошовому вимірі, наприклад, через визначення частки приросту капіталу, що припадає на одного менеджера за період, що аналізується:</p> $К_{\text{частка прибутку}} = \frac{ЧПКК}{Счп \times ЧууЗЧ}, \quad (4)$ <p>де ЧПКК – чистий приріст капіталу компанії; Счп – середньооблікова чисельність персоналу; ЧууЗЧ – частка управлінців у загальній чисельності</p>

Продовження таблиці

1	2
	Трудовий потенціал технологічного персоналу дорівнює:

	<p>Чисельність Працівників КАТЕГОР $X \left(\text{ПП} \times \text{Ко} \times \frac{\text{К}_{\text{СП}}}{\text{ПС}} \times \text{К}_{\text{Д}} \right) \times \text{R}_p$, (5)</p> $\text{ТП}_{\text{тп}} = \frac{\text{ПП} \times \text{Ко} \times \frac{\text{К}_{\text{СП}}}{\text{ПС}} \times \text{К}_{\text{Д}} \times \text{R}_p}{\text{I}_p}$ <p>де ТП_{тп} – трудовий потенціал технологічних працівників; ПП – продуктивність праці; Ко – поправочний коефіцієнт, що враховує відмінності освітньо-професійної підготовки співробітників; $\frac{\text{К}_{\text{СП}}}{\text{ПС}}$ – поправочний коефіцієнт, що враховує відмінності соціально-психологічного та культурного характеру у механізмі мотивації; $\text{К}_{\text{Д}}$ – поправочний коефіцієнт, що враховує відмінності в практичному досвіді роботи співробітників на певній посаді в даній сфері бізнесу; I_p – індекс капіталізації прибутку; R_p – рентабельність продукції, роботи чи послуг</p>
<p>Авдеєнко В. Н., Котлов В. А. [2, с. 88–90]</p>	<p>При оцінці розміру трудового потенціалу підприємства пропонують використати такі показники: продуктивність праці промислово-виробничого персоналу, коефіцієнт змінності робочої сили, коефіцієнт змінності роботи робочого місця, коефіцієнт віддачі повної заробітної плати, коефіцієнт творчої активності працівників. Але ця методика не виділяє показник розміру трудового потенціалу, а перелічені показники характеризують величину й ефективність використання трудових ресурсів підприємства. Окрім того, такий підхід не враховує відмінності трудових зусиль технологічного й управлінського персоналу.</p> <p>Окрім цього, автори пропонують затратну методику оцінки вартості трудового потенціалу:</p> $\text{ВТП} = \text{ФЗП} + \text{ФМЗ} + \text{ЗН} + \text{ЗПП} + \text{ЗПК}, \quad (6)$ <p>де ФЗП – фонд заробітної плати промислово-виробничого персоналу підприємства; ФМЗ – фонд матеріального заохочення; ЗН – витрати по навчанню кадрів; ЗПП і ЗПК – витрати, пов'язані з їх перепідготовкою і підвищенням кваліфікації</p>
<p>Хлопова Т. В., Д'якович М. П. [9, с. 67–74]</p>	<p>Інтегральна оцінка стану трудового потенціалу. Головним методом дослідження є анкетне опитування. У результаті дослідження розроблена інтегральна оцінка стану трудового потенціалу, який наведений у вигляді формули:</p> $I = \sqrt[n]{\prod_{j=1}^3 \left(\sum_{i=1}^3 k_i \frac{p_{ij}}{100} \right)}, \quad (7)$ <p>де I – інтегральний показник трудового потенціалу; n – кількість показників, що враховуються; i=1,3 – номер за порядком ступеня прояву показника; j=1,n – номер за порядком показника, що враховується; p_{ij} – питома вага працівників з i-тим проявом j-го показника, %; k_i – вага ступеня прояву показника, в частках одиниці.</p> <p>Досліджувались такі структурні компоненти трудового потенціалу підприємства: професійно-кваліфікаційний, психофізіологічний, мотиваційний</p>
<p>Меньшиков Л. І. [6, с. 75–98]</p>	<p>Коефіцієнтна методика оцінювання трудового потенціалу підприємства. Автор застосовує коефіцієнтну методику оцінювання трудового потенціалу підприємства, яка є гібридом витратних та порівняльних підходів до оцінювання. Усі коефіцієнти даної методики згруповані за такими групами: показники професійної компетентності, показники творчої активності, показники кількості, якості та оперативності виконаних робіт, показники трудової дисципліни, показники колективної роботи та ін. Наприклад, автор пропонує розраховувати такі основні коефіцієнти:</p> <p>1) коефіцієнт освіти:</p> $\text{Косв} = A / 60, \quad (8)$ <p>де Косв – коефіцієнт освіти; А – тривалість роботи працівника за спеціальністю, визначеною в дипломі (за аналізований період), місяців; 60 – максимальна нормативна тривалість роботи за спеціальністю, визначеною у дипломі про вищу освіту, місяців;</p>

Закінчення таблиці

1	2
	<p>2) коефіцієнт посадового досвіду:</p> $\text{Кдосв} = B / 60, \quad (9)$ <p>де Кдосв – коефіцієнт посадового доявду; В – досвід роботи на певній посаді, місяців; 60 – максимальна нормативна тривалість роботи на певній посаді, місяців;</p>

	<p>3) коефіцієнт підвищення кваліфікації:</p> $\text{Кквал} = \text{Н} / \text{ПН}, \quad (10)$ <p>де Кквал – коефіцієнт підвищення кваліфікації; Н – фактична тривалість навчання з підвищення кваліфікації за період роботи за спеціальністю, місяців; ПН – нормативна тривалість навчання з підвищення кваліфікації (виходячи з припущення щодо необхідності щорічного навчання тривалістю 0,5 місяця), місяців;</p> <p>4) коефіцієнт оперативності виконання робіт:</p> $\text{Копр} = \text{М} / \text{Р}, \quad (11)$ <p>де Копр – коефіцієнт оперативності виконання робіт; М – фактична кількість робіт, виконаних у встановлені строки; Р – число робіт, фактично виконаних за аналізований період</p>
--	---

Розглянуті в таблиці методики оцінювання трудового потенціалу підприємства не є універсальними, бо кожна з них охоплює різні аспекти трудового потенціалу. Вартісні методики дозволяють визначити безпосередньо вартість персоналу підприємства, його потенціалу, а коефіцієнтні методики допомагають у визначенні якісних характеристик, з урахуванням яких була сформована вартість персоналу. Саме тому необхідна розробка універсальної та загальноприйнятої методики оцінки, яка буде корисна і при управлінні вартістю персоналу та підприємства, а також знайде застосування у менеджменті фірми.

Це є актуальною науковою проблемою з огляду на те, що досвід ефективного господарювання підтверджує винятково важливу роль трудової складової потенціалу підприємства, від кількісної та якісної збалансованості та рівня використання якої значною мірою залежать не тільки високі кінцеві показники господарської діяльності, досягнуті конкурентні переваги у виробничій сфері, організації та управлінні, а й можливості забезпечення сталого та конкурентоспроможного розвитку підприємства. З усіх елементів соціально-економічної системи підприємства тільки персонал володіє здатністю активно і самостійно реагувати на динамічні зміни господарського середовища, поєднуючи у часі і просторі всі інші компоненти.

Отже, трудовий потенціал колективу підприємства не є величиною постійною. Навпаки, його кількісні та якісні характеристики постійно змінюються під дією не лише об'єктивних чинників (змін у речовому компоненті виробництва, у виробничих стосунках), але й управлінських рішень. Саме тому оцінка трудового потенціалу підприємства – необхідний етап стратегічного аналізу і управління кадровою політикою та підприємством у цілому. Вона має на меті зіставити реальний зміст, якість, обсяги й інтенсивність робіт з їхніми потенційно можливими параметрами.

Але, незважаючи на кількість методик оцінки трудового потенціалу підприємства, недосконалість науково-прикладних розробок у цій сфері не дає змоги визначити хоча б кілька альтернативних методик, які б створили основу для подальшої розробки універсальної методики оцінки. Саме тому цей науковий напрям потребує якомога скорішої розробки та особливої уваги при дослідженні.

Наук. керієн. Піддубна Л. І.

Література: 1. Абдухманов Х. А. Управление трудовым потенциалом предприятия на основе комплексной оценки. [Электронный ресурс] / Х. А. Абдухманов. – Режим доступа : http://www.ceninauku.ru/page_27401.htm1. 2. Авдеенко В. Н. Производственный потенциал промышленного предприятия / В. Н. Авдеенко, В. А. Котлов. – М. : Экономика, 1989. – 240 с. 3. Аллавердян В. Оценка стоимости "кадрового потенциала" предприятия [Электронный ресурс] / В. Аллавердян // Корпоративный менеджмент. – Режим доступа : http://cfin.ru/management/people/value_people.shtml. 4. Богиня Д. П. Основи економіки праці / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2002. – 313 с. 5. Управління трудовим потенціалом : навч. посібн. / Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А. та ін. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с. 6. Меншиков Л. И. Совершенствование методов деловой оценки, подбора и расстановки работников в сфере управления производством / Л. И. Меншиков. – Рига : МИПКСНГ, 1972. – 110 с. 7. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003. – 223 с. 8. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посібн. / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексик. – К. : КНЕУ, 2004. 9. Хлопова Т. В. К оценке трудового потенциала предприятия / Т. В. Хлопова, М. П. Дьякович // Бюллетень ВСНЦ СО РАМН. – 2003. – С. 67 – 74.