

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ: ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ТА ЙОГО ОЦІНКА

У статті розкрито поняття трудового потенціалу, його економічну суть і роль у виробничому процесі. Запропоновані методи оцінки трудового потенціалу з урахуванням його якості.

В статті раскрыто понятие трудового потенциала, его экономическая сущность и роль в производственном процессе. Предложены методы оценки трудового потенциала с учетом его качества.

In the article the concept of labour potential, his economic essence and role, is exposed in a production process. The methods of estimation of labour potential are offered taking into account his quality.

Ключові слова: трудовий потенціал, трудові ресурси, людський капітал, робоча сила, економічна сутність трудового потенціалу, оцінка трудового потенціалу, відтворення і використання трудового потенціалу, методології визначення трудового потенціалу.

У сучасних умовах економічного розвитку України дослідження процесів формування та використання трудового потенціалу суспільства і підприємства є досить актуальним. Необхідно проводити відтворення, модернізацію трудового потенціалу підприємства відповідно до рівня реконструкції, переоснащення промислового підприємства. Від якості аналітичної та прогнозної інформації щодо показників якості трудового потенціалу залежать можливості планування його ефективного використання.

Аналіз поточного рівня використання трудового потенціалу відображає недостатньо повне залучення даного ресурсу до відтворювального процесу. Аналіз способів управління трудовим потенціалом і розробка методів їх практичної реалізації дозволить підприємству істотно збільшити ефективність праці. На мікроекономічному рівні це приведе до підвищення результативності діяльності промислового підприємства і його стану на ринку. Таким чином, дослідження проблеми ефективності використання трудового потенціалу підприємства має велике значення на сучасному етапі розвитку економічних відносин.

Питаннями дослідження та аналізу трудового потенціалу підприємства займалися багато видатних науковців, таких як В.М.Гриньова, В.Р.Веснін, В.С.Пономаренко, Р.П.Колосова, В.С.Савельєв, О.М.Ястремська та інші.

Метою та завданням статті є теоретичне обґрунтування та розробка науково обґрунтованих рекомендацій щодо визначення економічної сутності та оцінки трудового потенціалу.

Відтворення і використання трудового потенціалу є основою розвитку як окремого підприємства, так і регіону й країни загалом. У трудовий потенціал зазвичай включають знання загальноосвітнього і професійного характеру, навички, накопичений досвід. Категорія «трудовий потенціал» з'явилася нещодавно. Раніше був поширений термін «трудові ресурси», а в західній економіці більше використовується поняття «людський капітал», «робоча сила». Поява категорії трудового потенціалу, з одного боку, пов'язана з інтенсифікаційними процесами в економіці, з іншого – трудовий потенціал розглядається як самостійний об'єкт інновацій. Він є суб'єктом інноваційного розвитку і відіграє важливу роль у забезпеченні стабільності і конкурентоспроможності економічної системи.

На сучасному етапі велика увага вчених приділяється розвитку теорії трудового потенціалу. Інтерес вчених змістився на користь розвитку методологічної бази його оцінки. Водночас її створення ще далеко до завершення і налічує багато невирішених питань. Перш за все, основним недоліком новітніх концепцій є загальне вивчення поставленої проблеми, без її чіткого поділу на оцінку трудового потенціалу окремого працівника, підприємства або суспільства. Так, найбільш популярне питання ролі фахової освіти у формуванні трудового потенціалу поки що розглядається в загальному плані і не припускає кількісної інтерпретації. Сучасний методологічний апарат обмежується визначенням детермінант трудового потенціалу працівника і деякими підсумковими значеннями їх дії на достатньо великі, такі як трудовий потенціал суспільства або галузі. Це не зменшує значущості існуючих концепцій, але вимагає подальшої роботи в даному напрямі.

Трудовий потенціал будь-якої країни (регіону) характеризується сукупною здібністю її трудових ресурсів до виробництва максимально можливого в даних економічних і соціальних умовах обсягу продуктів і послуг, необхідних для задоволення потреб і забезпечення поступального розвитку економіки [3].

Доцільно внести до поняття трудового потенціалу низку уточнень, що дозволить здійснювати його реальну оцінку, а саме:

- за кількісною ознакою – це чисельність фізичних осіб у межах даної економічної території, яка на момент обліку відноситься до робочої сили;
- за якісною – це соціально-економічні характеристики робочої сили: кваліфікація, спеціалізація, сімейний стан, рівень освіти, спеціальність і ін.

Водночас, питання методології визначення трудового потенціалу повністю не розроблені в наукових працях, тому існує низка методологічних проблем і дискусійних моментів, з визначенням критеріїв його оцінки і вартості трудових ресурсів. Значення показників трудового потенціалу в характеристиці можливостей процесу економічної діяльності визначається теорією чинників виробництва, а саме тим, що людина зі своїми знаннями, виробничим досвідом і кваліфікацією є основним елементом продуктивних сил суспільства.

Трудовий потенціал підприємства формується з внутрішніх якостей і можливостей його працівників. Ефективність реалізації трудового потенціалу кожного працівника залежить від умов, у яких здійснюється трудова діяльність. Тому формування та збереження трудового потенціалу в промисловості шляхом удосконалення існуючих, а також розробкою та впровадженням нових методів управління персоналом спрямовано на ефективне використання працівників, зайнятих у промисловому виробництві відповідно до їх якісних характеристик.

Слід зазначити, що застосування сучасних методів оцінки трудового потенціалу працівників в умовах ринкової економіки набуває особливого значення. Головним завданням здійснення такої оцінки є виявлення якості трудового потенціалу кожного працівника і ступеня його використання, аналіз відповідності працівника посаді або його готовності посісти конкретну посаду, а також характеристика ефективності його трудової діяльності, і, отже, визначення ступеня і значущості конкретного працівника для господарюючого суб'єкта.

Якість трудового потенціалу промислового підприємства – це сукупність властивостей трудових ресурсів підприємства, їх здатність задовільняти певні потреби підприємства відповідно до освітньо-кваліфікаційного рівня, фаху, статево-вікових ознак, стажу роботи, що є визначенням його вартості.

Дослідження проблеми якості трудового потенціалу промислового підприємства обумовлює виділення в його структурі компонентів, які б характеризували якість не тільки з точки зору безпосереднього змісту, а й відбили комплексно ті елементи трудового потенціалу, що вміщують у собі всю сукупність соціально-економічних відносин та умов, за яких відбувається повне його відтворення.

Якість трудового потенціалу промислового підприємства є підсумковим показником особистого фактора виробництва, пов'язаним тільки зі здатністю і схильністю менеджера до праці, станом здоров'я, тобто всім тим, що відбиває фізичний і психологічний потенціал; з обсягом загальних і спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, що визначають здатність до праці певної кваліфікації.

Система якості трудового потенціалу, як складна та багаторівнева системна характеристика, включає в себе такі підсистеми: натурально-нормативні, організаційно-економічні та соціальні.

Натурально-нормативна підсистема, через свої демографічні, соціально-культурні та професійно-освітні компоненти, відображає характеристики, притаманні об'єкту дослідження.

Організаційно-економічна підсистема, за допомогою споживчої та вартісної компонент, відображає якісні характеристики з позиції їх можливого використання.

Соціальна підсистема, через мотиваційну та гуманістичну компоненти, відображає якісні трансформації в системі виробничих відносин та продуктивних сил.

Регулювання даної системи має включати: цілі та завдання; соціально-економічні закони й закономірності, а також нормативно-правові акти, за якими відбувається їх взаємодія; компоненти підсистеми якості трудового потенціалу (об'єкт регулювання); компоненти підсистеми соціально-економічного та оточуючого середовища (суб'єкт господарювання). Система якості трудового потенціалу забезпечує рівень комплексного відтворення якісних характеристик трудового потенціалу соціально-економічної системи до сучасних вимог.

Оцінка трудового потенціалу персоналу – досить складне в методичному і організаційному плані завдання. Необхідно відзначити, що єдина універсальна методика, придатна для вирішення всього комплексу завдань, на сьогодні відсутня як у вітчизняній, так і у зарубіжній практиці. Розробка методики залежить від цілей дослідження, оцінки, категорії працівників, організаційної культури і філософії промислового підприємства та інших чинників.

Методи, що використовуються в процесі оцінки сукупного трудового потенціалу підприємства, включають низку показників, що дозволяють охарактеризувати якісний і кількісний стан потенціалу працівників.

Для характеристики сукупного трудового потенціалу за кількісною ознакою

використовуються такі показники, як:

- чисельність промислово-виробничого персоналу і персоналу непромислових підрозділів;

- кількість робочого часу, необхідного для виробітку при нормальному рівні інтенсивності праці (межі можливої участі працівника в праці).

Чисельність промислово-виробничого персоналу (ЧППП) є одним з найважливіших показників, що характеризують виробничі можливості підприємства. Чим більша чисельність, тим, за інших рівних умов, більший обсяг виробленої продукції. Такий шлях збільшення обсягу виробництва класифікується як екстенсивний. Проте показник чисельності працівників за видами діяльності (зайняті основною діяльністю, зайняті в невиробничих підрозділах підприємства і ін.) та за категоріями промислово-виробничого персоналу, недостатній для повної характеристики трудового потенціалу, особливо для цілей управління кадрами в умовах ринкової економіки.

Економісти вважають, що основним показником трудового потенціалу виступає людино-година. Величина сукупного потенційного фонду робочого часу виробничого колективу – це різниця між календарним фондом (ФК) і сумарними резервоутворюючими невиходами і перервами (Σ ЧНП), тобто величину часу виконання виробничого завдання даним колективом працівників. До нерезервоутворюючого відносяться регламентовані витрати робочого часу, які за своєю правовою й економічною суттю є необхідними і можуть служити резервом збільшення часу безпосередньої діяльності. У цьому фонді відбивається весь обсяг потенційних можливостей, що працюють за будь-який період часу.

Стосовно підприємства величина сукупного потенційного фонду робочого часу визначається за формулою:

$$\Phi П = Ч \times Д \times ТРД \quad (1),$$

де $\Phi П$ – сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства; $Ч$ – чисельність працюючих, осіб; $Д$ – кількість днів роботи в періоді; $ТРД$ – тривалість робочого дня, зміни, год.

Якісна характеристика трудового потенціалу спрямована на оцінку:

- фізичного і психологічного потенціалу працівників підприємства;
- обсягу загальних і спеціальних знань, трудових навиків і умінь, що обумовлюють здібність до праці певної якості.

Низка авторів пропонує використовувати для оцінки трудового потенціалу підприємства конкретні показники. Так, Р.П.Колосова вважає, що трудовий потенціал можна виміряти витратами живої праці: «Вимірювання витрат живої праці на виготовлення продукції виявляється в зміні, русі низку економічних показників, таких як чисельність працюючих, заробітна плата, робочий час, трудомісткість, професійна кваліфікаційна структура кадрів і ін. Кожен з них, характеризуючи різні сторони трудового потенціалу, більш менш повно, залежно від своєї природи і методу обчислення, відображає місце витрат живої праці в сукупних витратах підприємства (об'єднання) на виготовлення продукції» [2].

У вітчизняній практиці існує метод вартісної оцінки трудового потенціалу. У

вартість трудового потенціалу, окрім вартісного виразу витрат праці, включають також витрати, які пов'язані з навчанням персоналу, перепідготовкою і підвищенням кваліфікації. З урахуванням цього вартість трудового потенціалу підприємства визначають за формулою:

$$ВТП = \Phi ЗП + ВН + ЗПП + ЗПК \quad (2),$$

де $\Phi ЗП$ – фонд заробітної плати промислово-виробничого персоналу підприємства; $ВН$ – витрати за навчання кадрів; $ЗПП$ і $ЗПК$ – витрати, пов'язані з їх перепідготовкою і підвищенням кваліфікації.

Оцінка результатів діяльності персоналу підприємства виконує три важливі функції управління:

1) інформаційну – інформує співробітників про відносний рівень виконання ними роботи і дозволяє їм орієнтуватися у вдосконаленні своєї діяльності;

2) мотиваційну – спрямовує співробітника на більш якісну і продуктивну роботу, оскільки він бачить пряму залежність службового (матеріального) зростання від ступеня ефективності своєї праці;

3) адміністративну – засновану на попередніх двох функціях оцінки трудової діяльності співробітника, що дозволяє ухвалювати рішення про підвищення (пониження), перевід, звільнення тощо. Інформація, що веде до ухвалення адміністративного рішення, як правило, мотивує співробітника до якісного виконання своєї роботи.

Управління персоналом набуває все більш важливого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства в процесі довгострокового розвитку, а тому вимагає підвищення його ефективності. Це можливо лише тоді, коли персонал розглядається як основний ресурс, який потрібно розміщувати, мотивувати, розвивати нарівні з іншими ресурсами, щоб досягти стратегічної мети організації, та припускає необхідність вивчення інтересів і потреб працівників, з одного боку, і працедавців – з іншого, що вимагає додаткових ресурсних витрат і зміни (часто радикальної) технологій управління, які використовуються.

Існуючі методи кількісного обґрунтування управлінських рішень в галузі прогнозування, розподілу персоналу й оплати праці в основному є окремими лінійними розрахунковими формулами для визначення різних показників (продуктивність праці, плинність кадрів тощо) або норм (виробітку, часу тощо). Актуальною є розробка математичного інструментарію і інформаційної технології, які в комплексі охоплювали б основні аспекти діяльності з управління персоналом, зокрема планування трудових ресурсів, наймання, розподілу, мотивації і винагороди, і були потужним аналітичним засобом підтримки ухвалення управлінських рішень в цій сфері.

Для оцінки індивідуальних якостей фахівців та їх внеску у кінцевий результат діяльності підприємства розроблено математичну модель.

Представимо формалізоване рішення запропонованої задачі. Модель містить наступні параметри: X_i – якість i -го фахівця, $i = 1, 2, \dots, j$, де j – кількість фахівців в структурному підрозділі (підприємстві); Ψ_j – вибрані критерії, $y = 1, 2, \dots, r$, де y – кількість критеріїв; Ψ_j^r – ознаки критеріїв, $\Psi_j^r = 1, 2, \dots, j$, r – відповідає номеру

критеріям $=1, 2, \dots, 4$ (τ) – кількість ознак у даного критерію; u_m – рівні оцінок ознак, $u_m = 1, 2, \dots, \tau$ де 0 – кількість рівнів оцінок; K_j, g_r – вагові коефіцієнти.

Модель дозволяє знайти $P(X_i)$ – ненегативне число, яке буде тим більше, чим краща якість X_i фахівця і його внесок у кінцевий результат діяльності підприємства (підрозділи).

Тими, що становлять X_i , є вибрані критерії (вимоги) Y_j , які і визначають індивідуальні якості фахівця. Як критерії, можуть виступати: знання і досвід, здатність ухвалення рішень, відповідальність, старанність, інформаційні зв'язки і контакти, персональний внесок та ін. Кожному з критеріїв приписується ваговий коефіцієнт R_j , який визначається або індивідуально керівником, або експертним шляхом. Для більш точного визначення індивідуальних якостей фахівця і об'єктивної його оцінки кожний із критеріїв підрозділяється на декілька ознак Y_{jr} , для яких також встановлюються вагові коефіцієнти g_r , і розробляється шкала оцінки (рівні).

На даному етапі розвитку економічних відносин України заслуговує пильної уваги ефективність використання трудового потенціалу підприємства.

Слід зазначити, що застосування сучасних методів оцінки трудового потенціалу працівників в умовах ринкової економіки набуває особливого значення. Головним завданням здійснення такої оцінки є виявлення трудового потенціалу кожного працівника і ступеня його використання, аналіз відповідності працівника посаді або його готовності посісти конкретну посаду, а також характеристика ефективності його трудової діяльності, і, отже, визначення ступеня і значущості конкретного працівника для господарюючого суб'єкта.

Таким чином, якість трудового потенціалу формується під впливом різноманітних умов (природних, історичних, соціальних, економічних та інших), сукупностей різних характеристик (демографічних, кваліфікаційних, освітньо-культурних, соціально-економічних) трудових ресурсів. Показники якості трудового потенціалу підприємства забезпечують рівень суспільних відносин щодо формування, розподілу та використання трудових ресурсів.

Список використаних джерел:

1. Гриньова В.М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства: Монографія/ В.М. Гриньова, О.М. Ястремська – Х.: Вид. ХНЕУ, 2006. – 192с.
2. Колосова Р.П. Анализ затрат живого труда/Р.П. Колосова // Вопросы экономики.- 2002. -№9
3. Кулагина Г.Д. Макроекономічна статистика. -М.: МЕСИ, 1998
4. Пономаренко В.С.,. Управління трудовим потенціалом. Наук. видання/ В.С. Пономаренко, В.М. Гриньова, М.Н. Салун, М.М. Новікова, А.Г. Гольдфарб, І.А. Грузіна, О.М. Красносова, С.М. Самойленко, С.І. Струк. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2006. – 348с.
5. Савельев В.С. Управління персоналом: Навч. посібн. / В.С. Савельев, О.Л. Єсько. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 336с.
6. Хомяков В.І., Бакум І.В. Управління потенціалом підприємства. – Черкаси: ЧДТУ, 2005 – 323с.