

К.е.н. Боровик М.В.

Харківський національний економічний університет, Україна

Вартість трудового потенціалу підприємства

Будь-яке підприємство не може ефективно функціонувати без людей. Саме працівники є тим «двигуном», який дозволяє підприємству існувати в сучасних умовах. Від якості трудових ресурсів і професіоналізму працівників залежать кінцеві результати діяльності підприємства. Сукупність фізичних і духовних здібностей людей, що беруть участь в процесі створення економічного продукту підприємства становлять його трудовий потенціал. Трудовий потенціал підприємства – це не тільки фактор економічного зростання, головна виробнича сила, але й люди з їх різноманітними здібностями та потребами, задоволення яких є головною ціллю будь-якої економіки та економічного росту. Ухвалення рішень, спрямованих на формування сприятливої середовища для розвитку трудового потенціалу підприємства передбачає отримання науково обґрунтованих результатів. У зв'язку з цим виникає необхідність оцінки вартості трудового потенціалу підприємства.

У загальному вигляді, трудовий потенціал підприємства можна представити як персоніфіковану робочу силу, яка може розглядатися у сукупності своїх якісних характеристик [1]. Таке визначення даного поняття дає можливість, по-перше, оцінити рівень використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і сукупності працівників в цілому, що є необхідним для активізації людського чинника, і, по-друге, забезпечити якісну (структурну) збалансованість в розвитку особистого і уречевленого чинників виробництва.

Невідповідність трудового потенціалу підприємства потребам виробництва в умовах господарської самостійності та ініціативи трудових колективів представляється серйозною проблемою. Виходячи з цього, перед підприємствами постає необхідність проведення аналізу і оцінки стану

трудового потенціалу та його вартості.

Проблеми оцінки вартості трудового потенціалу підприємства, як складового елементу загальної вартості потенціалу підприємства займалися такі вітчизняні та зарубіжні вчені-економісти, таких як В.Єсіпов, І. Джаїн, В. Гриньова, М. Новікова, В. Аллавердян та інші [1-3]. Однак значна частина цих праць присвячена аналізу структури та професійного складу робітників підприємства. Аналіз економічної літератури показав, що на сьогоднішній день не існує єдиного методичного підходу до оцінки вартості трудового потенціалу підприємства. Відсутність такого підходу пов'язана, перш за все, з тим, що пропонувані методики не дозволяють комплексно оцінити вартість трудового потенціалу підприємства. Досить складним залишається визначення у вартісному виразі частки трудового потенціалу підприємства у його загальній вартості.

При визначенні вартості трудового потенціалу підприємства необхідно враховувати певні чинники, що впливають на розвиток трудового потенціалу робітників підприємства. Трудовий потенціал працівника умовно можна розділити на фактичний (проявлений, що використовується в його поточній професійній діяльності) та перспективний (прихований) який може проявитися під впливом різних чинників. До таких чинників можна віднести: мотивацію; підвищення зацікавленості в результатах праці; виконання цікавої і творчої роботи; сприятливий морально психологічний клімат у колективі; матеріальне стимулювання, тощо.

Перспективний або прихований потенціал працівника залежить від особових якостей і завдатків, наявних у працівника. Проте, як відомо, кожна людина наділена значною кількістю здібностей і талантів, проте, лише не багато хто може їх розвинути і використовувати в своїй особистій, суспільній і професійній діяльності. Практично неможливо оцінити прихований потенціал працівника. Проте, на підприємствах і в суспільстві необхідно шукати механізми розкриття і розвитку потенціалу працівника. На підприємствах повинні створюватися умови для розвитку трудового потенціалу робітників

підприємства, оскільки це у свою чергу відбивається на якості, швидкості і ефективності виконання робіт. Особливе значення розвитку особи повинне приділятися молодим працівникам, проте, постійна увага повинна приділятися розвитку потенціалу у працівників, що мають досвід роботи. Також необхідно враховувати роль кожного окремого працівника при визначенні вартості трудового потенціалу підприємства, а також оцінювати рівень спільних і індивідуальних знань працівника, а не тільки освіту, досвід роботи та обсяг робіт що виконуються працівником.

При визначенні вартості трудового потенціалу слід також звернути увагу на часовий чинник. Тобто на момент визначення вартості трудовий потенціал працівника складає одну величину, яка з перебігом часу може бути змінена як в більшу, так і в меншу сторону. На такі зміни надають вже відмічені чинники. Таким чином, можна зробити висновок, що створення сприятливих умов для розвитку особи (у суспільстві, на підприємстві, удома) має основоположне значення для розвитку трудового потенціалу.

В сучасних умовах господарювання ефективне функціонування підприємства, підвищення конкурентоздатності продукції та в цілому розвиток підприємства тісно пов'язаний з рівнем розвитку його трудового потенціалу. Визначення вартості трудового потенціалу, як складової загальної вартості підприємства є одним з головних завдань, що стоїть перед підприємствами.

Література:

1. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посіб.- К.: КНЕУ, 2006.- 316 с.
2. Гриньова В.М. Адміністративне управління трудовим потенціалом. Навчальний посібник / В.М. Гриньова, М.М. Новікова, М.М. Салун, О.М. Красноносова; [За ред. докт. екон. наук, проф. В.М. Гриньової]. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2004. – 428с.
3. Аллавердян В. Оценка стоимости «кадрового потенциала» предприятия [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.i-con.ru/>