

# Методика оценки трудового потенциала предприятия

**Боровик М.В.**

*(Харьковский национальный экономический университет,  
Харьков, Украина, borovik.marina@gmail.com)*

В современных условиях субъектам хозяйствования все больше внимания следует уделять человеческому капиталу как основному фактору повышения эффективности деятельности предприятий.

Любое предприятие не может эффективно функционировать без людей. Именно работники являются том «двигателем», который позволяет предприятию существовать в современных условиях. От качества трудовых ресурсов и профессионализма работников зависят конечные результаты деятельности предприятия.

Принятие решений, направленных на формирование благоприятной среды для развития трудового потенциала предприятия предусматривает получение научно обоснованных результатов. В связи с этим возникает необходимость оценки трудового потенциала предприятия.

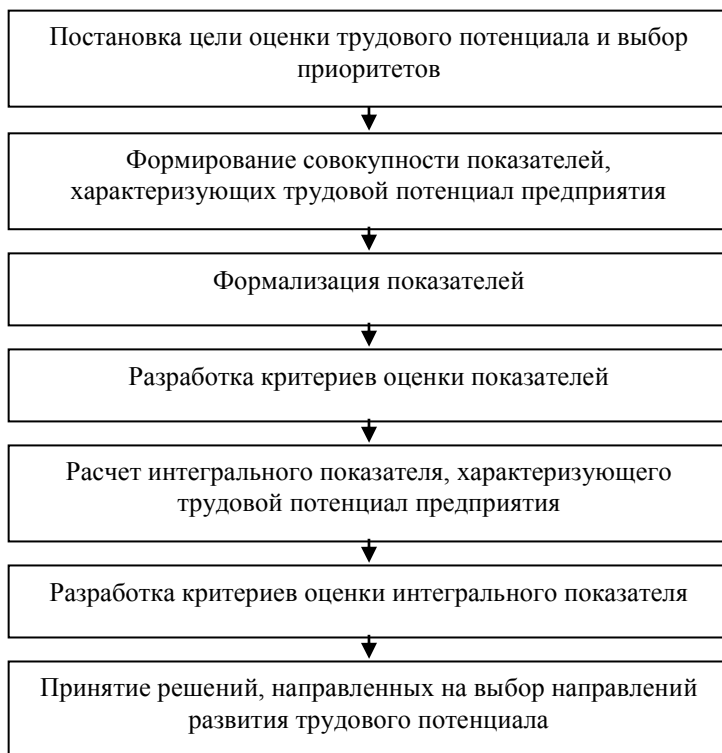
В общем виде, трудовой потенциал предприятия можно определить как персонифицированную рабочую силу, которая может быть рассмотрена в совокупности своих качественных характеристик [1]. Такое определение данного понятия дает возможность, во-первых, оценить уровень использования потенциальных возможностей как отдельно взятого работника, так и совокупности работников в целом, что является необходимым для активизации человеческого фактора, и, во-вторых, обеспечить качественную (структурную) сбалансированность в развитии личного и овеществленного факторов производства.

Несоответствие трудового потенциала коллектива потребностям производства в условиях хозяйственной самостоятельности и инициативы трудовых коллективов представляется серьезной проблемой. Исходя из этого, перед предприятиями предстает необходимость проведения анализа и оценки состояния трудового потенциала.

Проблемы оценки трудового потенциала предприятия поднимались в трудах многих ученых-экономистов [2, 3, 4]. Анализ экономической литературы показал, что на сегодняшний день не существует единого подхода к оценке трудового потенциала предприятия. Отсутствие единого методического подхода связано, прежде всего, с тем, что предлагаемые методики не позволяют комплексно оценить трудовой потенциал предприятия.

Существующие методики оценки не учитывают тот факт, что современное предприятие представляет собой сложную социально-

экономическую систему, что обосновывает целесообразность и необходимость использования в процессе оценки системного подхода, основанного на системном анализе, который требует поэтапной реализации. На рис. 1 представлены предлагаемые этапы оценки трудового потенциала предприятия.



*Рис. 1. Этапы оценки трудового потенциала предприятия*

Первый этап оценки трудового потенциала связан с определением основной цели оценки, которая должна отображать интересы как предприятия в целом, так и каждого работника, задействованного в его деятельности. Такое согласование целей может быть достигнуто в «дереве целей», которое объединяет в логической взаимосвязи совокупность желаемых результатов. В условиях ограниченности объема имеющихся ресурсов могут быть выбраны приоритетные цели, детализация которых должна осуществляться в конкретных заданиях.

Формирование совокупности показателей, характеризующих трудовой потенциал предприятия является одним из наиболее важных моментов при проведении комплексного анализа и оценки трудового потенциала предприятия. При обосновании выбора показателей необходимо учитывать их непосредственное влияние на состояние трудового потенциала предприятия.

Дальнейшая реализация этапов оценки трудового потенциала предприятия, предполагает выбор методов расчета каждого элемента системы (показателя, характеризующего трудовой потенциал). При этом особое внимание необходимо уделить разработке критериев оценки показателей.

Таким образом, методика оценки трудового потенциала предприятия позволяет определить, а затем оценить достигнутый уровень трудовых показателей. При этом в интегральный показатель оценки следует включать трудовые показатели, который поддаются количественной формализации и могут усовершенствоваться в зависимости от поставленных целей оценки трудового потенциала предприятия. Это позволит обосновывать управленческие решения, направленные на повышение эффективности использования и развития трудового потенциала предприятия.

## Литература

1. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посіб.- К.: КНЕУ, 2006.- 316 с.
2. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред. П.В. Шеметова. - М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. - 312 с.
3. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: Монография. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002. – 250 с.
4. Аллавердян В. Оценка стоимости «кадрового потенциала» предприятия. // <http://www.i-con.ru/>