

Боровик Марина Вікторівна

Харківський національний економічний університет

ОСНОВНІ ЕТАПИ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективність функціонування підприємств залежить від якості трудових ресурсів і професіоналізму працівників. Трудовий потенціал підприємства – це не тільки фактор економічного зростання, головна виробнича сила, але й люди з їх різноманітними здібностями та потребами. 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 трудового потенціалу підприємства.

У загальному вигляді, трудовий потенціал підприємства можна визначити як персоніфіковану робочу силу, яка може розглядатися у сукупності своїх якісних характеристик. 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 колективу потребам виробництва в умовах господарської самостійності і ініціативи трудових колективів представляється серйозною проблемою. Виходячи з цього, перед підприємствами постає необхідність проведення аналізу і оцінки стану трудового потенціалу.

Аналіз економічної літератури показав, що на сьогоднішній день не існує єдиного методичного підходу до оцінки трудового потенціалу підприємства. Відсутність такого підходу пов'язана, перш за все, з тим, що запропоновані методики не дозволяють комплексно оцінити трудовий потенціал підприємства. Досить складним залишається визначення у вартісному виразі частки трудового

потенціалу підприємства у його загальній вартості.

Існуючі методики оцінки не враховують той факт, що сучасне підприємство є складною соціально-економічною системою, що обґрунтовує доцільність і необхідність використання в процесі оцінки системного підходу, заснованого на системному аналізі, який вимагає поетапної реалізації.

Перший етап оцінки трудового потенціалу пов'язаний з визначенням основної мети оцінки, яка повинна відображувати інтереси як підприємства в цілому, так і кожного працівника, задіяного в його діяльності. Таке узгодження цілей може бути досягнуте в «дереві цілей», яке об'єднує в логічному взаємозв'язку сукупність бажаних результатів. В умовах обмеженості обсягу наявних ресурсів можуть бути вибрані пріоритетні цілі, деталізація яких повинна здійснюватися в конкретних завданнях. Подальша реалізація етапів оцінки рівня трудового потенціалу підприємства передбачає вибір методів розрахунку кожного елемента системи (показника, що характеризує трудовий потенціал).

Формування сукупності показників, що характеризують трудовий потенціал підприємства є одним з найбільш важливих моментів при проведенні комплексного аналізу і оцінки трудового потенціалу підприємства.

Показники оцінки трудового потенціалу повинні відображати якісні та кількісні характеристики персоналу підприємства. Показники можуть бути розділені на дві групи: відносні та абсолютні. Відносні показники характеризують питому вагу окремих груп персоналу за: категорією; спеціалізацією; кваліфікацією; рівнем освіти; статтю; віком; досвідом та ін. До абсолютних показників, що характеризують трудовий потенціал підприємства слід віднести: загальну чисельність працюючих; загальну чисельність робітників; плинність кадрів; ротацію кадрів та ін. При обґрунтуванні вибору показників необхідно враховувати їх безпосередній вплив на стан трудового потенціалу підприємства.

Подальша реалізація етапів оцінки трудового потенціалу підприємства, передбачає вибір методів розрахунку кожного елемента системи (показника,

що характеризує трудовий потенціал). При цьому особливу увагу необхідно приділити розробці критеріїв оцінки показників.

Найчастіше на підприємствах використовують порівняльні методи. Для використання цих методів необхідна наявність еталонного значення, який втілює максимальне значення окремих критеріїв оцінки. Еталонне порівняння, засноване на статистичній обробці даних щодо успішних та стійких підприємств даної галузі, типу та масштабу виробництва, застосовують в умовах стабільної економічної ситуації. Аналоги, що відображують подібний стан підприємства у динаміці, визначають у мінливих умовах кризи або швидкого розвитку. Визначення еталонного значення є досить важким завданням.

Проведення оцінки трудового потенціалу підприємства дозволяє визначити, а потім оцінити досягнутий рівень трудових показників. При цьому в інтегральний показник оцінки слід включати трудові показники, який піддаються кількісній формалізації і можуть удосконалитися залежно від поставлених цілей оцінки трудового потенціалу підприємства. Це дозволить обґрунтовувати управлінські рішення, спрямовані на підвищення ефективності використання і розвитку трудового потенціалу підприємства.

При оцінці 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) і перспективний (прихований) який може проявиться 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 в основному 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 проведенні оцінки 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 проведенні оцінки трудового потенціалу слід також звернути увагу на часовий чинник, тобто на момент проведення оцінки 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 підвищенням рівня його потенціалу. Підвищення потенціалу підприємства може бути досягнуто за рахунок підвищення рівня складових потенціалу підприємства, зокрема трудового потенціалу.