

### МЕТОДИ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Досвід успішного функціонування великої кількості зарубіжних та вітчизняних організацій підтверджує, що однією з найважливіших складових ефективної діяльності фірми є високий рівень уваги до працівників. Популярний за часів командно-адміністративної економіки лозунг «Кадри вирішують все!» нині перетворився з красивих слів у керівництво до дій для власників та працівників кадрових служб тих підприємств, що обрали шлях інтенсивного розвитку. За цих умов, виникає необхідність у застосуванні цілком нового підходу до організації системи оцінки трудового потенціалу, яка б дозволяла ефективно поєднувати в собі функції відбору та найму, підготовки та розстановки працівників, а також ефективного використання трудового потенціалу.

Серед вітчизняних економістів-теоретиків проблеми людського капіталу і трудового потенціалу досліджували Богиня Д. П., Боровик М. В., Грішнова О. А., Каленюк І. В., Краснокутська Н. С., Набока Р. М., Федорін О. С. та інші. Загалом, беручи до уваги, усі методичні підходи вітчизняних економістів до визначення категорії «трудова потенціал підприємства» не виявлено кардинальних розбіжностей. В узагальненні представлених ними дефініцій його можна визначити як сукупність здібностей і можливостей працівників кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та реалізовувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення.

Вітчизняні вчені віддають перевагу методам оцінки трудового потенціалу за економічними показниками. Чим вища індивідуальна продуктивність праці працівника і триваліший період його діяльності, тим більший він приносить дохід і є більшою цінністю для підприємства. Існують наступні методики оцінки трудового потенціалу підприємства на основі економічних показників: витратна методика; на основі одиниці живої праці; коефіцієнтна; результативна методика.

Витратна методика оцінки трудового потенціалу підприємства чи окремого працівника прирівнюють розмір трудового потенціалу підприємства (працівника) до суми минулих витрат на його підготовку, поточне утримання та майбутній розвиток. У даній методиці показник продуктивності праці не застосовується як результуючий показник, а характеризує ефективність використання персоналу як специфічного ресурсу підприємства. На досліджуваному підприємстві ЗАТ «Бердичівський хлібо завод» оцінку трудового потенціалу здійснюють саме за цим методом (табл. 1).

Таблиця 1

Оцінка трудового потенціалу підприємства витратним методом

Найменування показника	Формула розрахунку	Результативний показник	
		2010	2012
1	2	3	4
1. Продуктивність праці промислово-виробничого персоналу	$ПП = \frac{ЧВ - МВ - ВЕ - АМ}{ЧП_c}$	59,1	107,5
2. Коефіцієнт змінності робочої сили	$K_{зр} = \frac{\Phi_D}{D_H}$	18,0	21,0
3. Коефіцієнт змінності роботи робочого місця	$K_{ЗМ} = \frac{БВ \times (-Ч_M \times (-Ч_A - Ч_A) - ЛВ)}{T \times \Phi_q \times П_{ГОД} \times Ч_P}$	1,09	1,09
4. Коефіцієнт віддачі повної заробітної плати	$K_{взп} = \frac{ЧВ}{\Phi_{зп} + \Phi_{мс}}$	2,2	2,2
5. Коефіцієнт творчої активності працівників	$K_{та} = \frac{П(Ек)}{Ва}$	0,3	0,3

За здійсненими розрахунками визначено, що порівняно із попередніми роками деяких змін зазнали лише показники продуктивності праці промислово-виробничого персоналу та коефіцієнт змінності робочої сили. Позитивна динаміка їх збільшення є наслідком процесів технічного переозброєння робітників підприємства та розширення виробництва.

Порівняно із попередньою методикою – оцінка потенціалу підприємства на основі одиниці живої праці дає змогу краще врахувати ефективність використання трудових ресурсів підприємства. Спершу визначається одиниця оцінки живої праці одного робітника. Далі на її основі розраховують вартість технологічного, управлінського персоналу підприємства та загальний потенціал.

Гібридом витратних та порівняльних підходів до оцінки є коефіцієнтна методика. Всі коефіцієнти даного методу інтегруються у такі групи: 1) показники професійної компетентності; 2) показники творчої активності; 3) показники повноти, якості та оперативності виконаних робіт; 4) показники трудової дисципліни; 5) показники колективної роботи тощо.

Яскравими прикладами порівняльних підходів до оцінки можна вважати такі: анкетування, описовий метод, рейтинговий метод, метод інтерв'ю, «360 градусів», тестування, ділові ігри та інші. Спільною рисою для них є наявність еталона, який втілює максимальні значення окремих критеріїв оцінки

На відміну від витратних методик алгоритми результативної оцінки трудового потенціалу базуються на постулаті щодо корисності праці персоналу підприємства. Як правило, у якості ефекту роботи працівників підприємства приймають кількість чи вартість виготовленої продукції.

Отже, можна зробити висновок, що на досліджуваному підприємстві ЗАТ «Бердичівський хлібозавод» оцінка трудового потенціалу підприємства здійснюється на основі витратної методики. За результатами проведених досліджень було виявлено, що даний метод не виокремлює показник розміру трудового потенціалу, а всі вище наведені коефіцієнти слугують проміжними розрахунками для оцінки величини виробничого потенціалу підприємства. Також він не бере до уваги відмінності у сутності трудових зусиль помислово-виробничого (технологічного) персоналу та працівників апарату управління. Визначено, що серед вище розглянутих методів найбільш доцільним є застосування оцінки трудового потенціалу підприємства на основі одиниці живої праці в поєднанні з анкетуванням, яке дозволить вирішити ряд питань щодо збільшення продуктивності праці, створення сприятливішого соціально-психологічного клімату у колективі. І як наслідок призведе до зменшення плинності кадрів.