

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Формування ефективної ринкової системи в промисловому секторі економіки України залежить від багатьох соціально-економічних аспектів розвитку суб'єктів підприємницької діяльності. Одним із ключових факторів, що обумовлюють ефективний розвиток, стійкість функціонування та високий рівень конкурентоспроможності підприємства, є його трудовий потенціал.

Зважена та обґрунтована політика у сфері формування та використання трудового потенціалу підприємства за таких умов стає визначальним чинником формування високого рівня ефективності функціонування. Невідповідність трудового потенціалу колективу потребам виробництва в умовах господарської самостійності й ініціативи трудових колективів є серйозною проблемою. Виходячи з цього, перед підприємствами постає необхідність проведення аналізу і оцінки стану трудового потенціалу.

За економічним змістом оцінка трудового потенціалу є сукупністю аналітичних процедур, спрямованих на визначення кількісних та якісних параметрів трудового потенціалу підприємства. Під трудовим потенціалом, у свою чергу, ми розуміємо сукупність наявних та прихованих можливостей працівників підприємства до участі у господарських процесах з метою реалізації стратегічних та тактичних цілей діяльності.

Метою оцінки стану трудового потенціалу є аналіз тенденцій, що спостерігаються у роботі персоналу, та розробка заходів, що спрямовані на формування та збереження трудового потенціалу.

Основними завданнями аналізу трудового потенціалу підприємства є:

- 1) формування сукупності показників для оцінки трудового потенціалу підприємств;
- 2) оцінка забезпеченості підприємства персоналом з заданими кількісними та якісними характеристиками;
- 3) виявлення тенденцій змін трудового потенціалу машинобудівних підприємств;
- 4) розробка заходів та практичних рекомендацій щодо удосконалення управління трудовим потенціалом підприємства.

Основними функціями оцінки трудового потенціалу є такі:

- адміністративна, яка полягає в прийнятті кадрових рішень на об'єктивній і регулярній основі (розстановка, просування, оплата праці);
- інформаційну – забезпечення керівників необхідними даними про роботу їхніх підлеглих, а також працівників підприємства щодо їхніх позитивних якостей та недоліків;
- мотиваційну, яка дає змогу орієнтувати працівників на поліпшення трудової дія-ті в необхідному для керівництва підприємства напрямку.

Як переконливо свідчить практика управління, оцінка трудового потенціалу може повноцінно виконувати притаманні їй функції за умов побудови на принципах:

- а) невідворотності (обов'язковості);
- б) загальності (оцінюють кожного);
- в) систематичності (оцінка здійснюється постійно);
- г) всебічності (оцінці підлягають усі сторони діяльності та особистості людини);
- д) об'єктивності (використання достатньо повної системи показників для характеристики працівника, його діяльності та поведінки; використання вірогідної інформаційної бази для розрахунку показників; охоплення достатньо тривалого періоду роботи і врахування динаміки результатів діяльності протягом цього періоду);
- е) гласності (широкого ознайомлення персоналу з порядком і методикою проведення оцінки, доведення її результатів до всіх зацікавлених осіб);
- є) демократизму (участі громадськості, залучення до оцінки колег і підлеглих);
- ж) результативності (обов'язкового й оперативного вжиття дійових заходів за результатами оцінки).

У найбільш загальному вигляді можна виділити три найбільш поширені підходи до визначення вартості трудового потенціалу: витратний; доходний; порівняльний.

Відповідно до витратного підходу, вартість трудового потенціалу є сукупністю фактичних витрат на його створення. Причому, ці витрати можуть визначатися за історичною ціною залучення кадрового складу (фактична заробітна плата, витрати на забезпечення умов праці, оплата соціального забезпечення) та за ціною компенсації.

Доходний підхід до визначення вартості трудового потенціалу пов'язаний з оцінкою реальної вигоди, яку має підприємство від праці працівників. У цьому випадку вартість трудового потенціалу дорівнює капіталізації частини прибутку, що генерується цією працею, і у випадку, якщо показники

ефективності підприємства перевищують середньогалузеві, то ця вартість певною мірою враховується через гудвіл.

Порівняльний підхід до оцінки трудового потенціалу базується на співставленні (порівнянні) трудових потенціалів окремих працівників і включає: якісні методи (метод інтерв'ю, метод вільних характеристик, метод ділових ігор, матричний метод, метод «360 градусів», описовий метод, метод оцінки за вирішальною ситуацією); кількісні методи (рейтинговий метод, ранговий метод, метод визначеного розподілу); комбіновані методи (метод анкетування, метод порівняння парами, тестування, метод суми оцінок, метод класифікації, метод шкали спостереження за поведінкою, метод оцінки на базі моделей компетентності).

У межах зазначених підходів розробляються конкретні методи та методики оцінки трудового потенціалу. Проблема розробки методичного підходу до визначення показника оцінки трудового потенціалу є важливою для різних галузей промисловості. Метод оцінки трудового потенціалу має ґрунтуватися на необхідності врахування таких факторів:

- 1) визначення переліку складових трудового потенціалу підприємства;
- 2) формування системи складових та можливості моделювання трудового потенціалу, який максимально наближався б до потреб підприємства (ідеального трудового потенціалу) на основі теорії бажаності;
- 3) орієнтація при порівнянні складових не на середній рівень, а на бажаний;
- 4) забезпечення аналізу факторів, які сприятливо впливають на трудовий потенціал підприємства, та складових, які знижують його рівень;
- 5) розробка комплексу заходів з усунення дії негативних факторів та посилення дії позитивних.

Сучасна практика оцінювання трудового потенціалу має у своєму складі значну кількість методів оцінювання. Їх можна класифікувати за певними ознаками. Так, за формою вираження кінцевого результату виділяють описові, кількісні та комбіновані методи. За описових методів оцінку подають у текстовій формі, за кількісних і комбінованих – використовують шкали оцінок, які дають змогу кількісно виміряти різні рівні виконання робіт в організації.

За інструментами оцінювання розрізняють прогностичний метод, інформаційною базою якого є результат обстежень, інтерв'ю, співбесід; практичний метод, що спирається на оцінювання результатів практичної діяльності працівника; імітаційний метод, коли працівника оцінюють за своєю поведінкою за умов конкретної ситуації (у навчальному процесі – кейс-метод).

Використання кожного із зазначених методів оцінки трудового потенціалу передбачає формування системи аналітичних показників. Під час обґрунтування системи показників трудового потенціалу працівників підприємства необхідно застосовувати такі підходи:

- комплексний, тобто повинні враховуватись особистісний, психофізіологічний, демографічний аспекти трудового потенціалу;
- динамічний, тобто потрібно виконувати ретроспективний аналіз минулих і сучасних теоретичних і практичних досліджень, використовуючи науково-дослідну літературу з цієї проблеми і зробити перспективний аналіз (прогноз);
- кількісний (математичний), тобто повинна бути можливість переходу від якісних оцінок до кількісних за допомогою математичних і статистичних методів.

Отже, узагальнюючи зазначене вище, можемо зробити висновок, що оцінка трудового потенціалу є складним процесом, що вимагає застосування системного підходу з метою забезпечення його достовірності та результативності. Водночас важливість оцінки трудового потенціалу підприємства не викликає жодних сумнівів, адже саме від неї залежить результативність та ефективність кадрових рішень, а отже – і діяльності суб'єкта господарювання в цілому.