

## ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ: ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ

Для ефективного функціонування трудового потенціалу підприємства, регіону та держави в цілому необхідно володіти достовірною інформацією про його оцінку в якісних, кількісних, вартісних показниках та величинах. Оцінювання є одним з основних структурних елементів системного підходу до управління трудовим потенціалом у будь-якому форматі, оскільки воно дає реальну або прогнозовану на майбутні періоди інформацію щодо виконання можливих обсягів робіт чи послуг та отримання реального прибутку. На законодавчому рівні цей процес у зв'язку з відсутністю універсальної методики оцінювання в даний час *не регулюється* вітчизняною та зарубіжною нормативною практикою і не регламентується статистичними документами. Оцінювання трудового потенціалу – досить складне в методичному і організаційному плані завдання. Як зазначає російський вчений І.А. Поляков, «...застосування сучасних методів оцінки трудового потенціалу працівників в умовах становлення ринкової економіки набуває особливого значення. Головним завданням здійснення оцінювання є виявлення трудового потенціалу кожного працівника і рівня його використання, аналіз відповідності працівника зайнятій посаді або його готовність зайняти конкретну посаду, а також характеристика ефективності його трудової діяльності, та, як наслідок, встановлення рівня та значущості конкретного працівника для господарюючого суб'єкта». Тому оцінити трудовий потенціал окремого працівника, підприємства, регіону та країни і визначити його роль в економіці можливо лише шляхом аналізу процесів, що відбуваються на ринку праці. Складність процесу оцінювання полягає насамперед у множинності прояву трудового потенціалу, що закладено уже в самих його визначеннях.

Зарубіжні дослідження за даним напрямком зводяться до розрахунку індексу розвитку людського потенціалу (індекс людського розвитку – ІЛР), котрий не є аналогом поняття «трудова потенціал», однак дає загальну картину про стан та динаміку розвитку трудового потенціалу. На початку 90-х років минулого століття групою експертів Програми розвитку ООН була розроблена концепція розвитку людського потенціалу (human development). В основі концепції лежить не здатність людини до продуктивної праці (тобто, економічна цінність особистості), а сам розвиток людини через розширення можливостей його вибору завдяки збільшенню віку її життя, освіти та прибутків. Людський розвиток розглядається як ціль і критерій суспільного прогресу, а не засіб для економічного розвитку. Переваги концепції – у виокремленні базових критеріїв соціального розвитку (довголіття, освіта, прибутки), що можуть бути використані для кількісних співставлень.

Для оцінювання трудового потенціалу на практиці більшою чи меншою мірою використовуються *витратний (вартісний), порівняльний та дохідний* підходи. В ряді випадків доцільність їх використання підтверджена при формуванні та оцінці сукупного трудового потенціалу підприємства (витратний та дохідний підходи) або оцінюванні кадрового потенціалу (порівняльний підхід). Ряд провідних економістів вважають, що для оцінки сукупного трудового потенціалу окремого підприємства з *кількісного* боку варто використовувати загальну чисельність виробничого персоналу та персоналу невиробничих підрозділів, кількість робочого часу, можливого для відпрацювання при нормальній інтенсивності праці (межа фізіологічної можливої участі працівника в роботі); *якісна* характеристика трудового потенціалу направлена на оцінку фізичного та психологічного потенціалу працівників підприємств; обсягу загальних та спеціальних знань, трудових навичок та умінь, обумовлюючих здатність до праці певної якості; якості членів колективу, як суб'єктів господарської діяльності. Стосовно останнього, щодо їх впливу на якісні характеристики трудового потенціалу, то варто ще дати цьому суттєве обґрунтування. В окремих наукових роботах для оцінки трудового потенціалу окрім вартості праці вміщують і інші витрати, зокрема на відновлення екологічної системи – водного та повітряного середовищ, ґрунтів тощо.

В інших роботах для встановлення інтегральної (таксономічної) оцінки трудового потенціалу пропонуються методичні підходи на основі кількісного виміру усіх важливих чинників економічної діяльності та експертних даних для ранжування блоків показників за визначеними ваговими коефіцієнтами впливу. Однак в переважній більшості методичних підходів не враховуються зміни трудової активності працівників у зв'язку з їх віком та належністю до осіб за статтю, які можуть значно вплинути на оцінку трудового потенціалу. Відомі наукові дослідження в цьому контексті свідчать, що погодинна продуктивність праці чоловіків і жінок, які входять до однієї вікової групи, співвідносяться як 1,0:0,9, а найбільш працездатні чоловіки і чоловіки у 55 років та в більш поважному віці – як 1,0:0,9:0,75. Інші дослідники вказують, що такий «перехідний» вік уже настає для чоловіків після 42–45 років і їх погодинна продуктивність праці до 60 років знижується на 8–10%. Аналогічні дані наводяться і для осіб жіночої статі. Тому обсяг трудового потенціалу – це змінювана величина, яка залежить не тільки від демографічних показників, але і питомої ваги та якісних характеристик його структурних складових. Коливання в «наповненні години» знайшло своє втілення в ряді виробничих нормативів з диференціювання норм праці за статтю та за віком.

Слід зважати на те, що знання та навички працівника не будуть мати будь-якого значення для організації чи суспільства в цілому, якщо вони будуть існувати окремо від працівника. В такому випадку, слід врахувати, що відбувається оцінювання «сукупного працівника». Важливо також розуміти, що оцінювання діяльності будь-якої організації не окреслюється лише вміннями та здібностями окремого працівника. Ефективність проявляється в діяльності «сукупного працівника». Наприклад, для зведення нового будинку потрібні і архітектор, і будівельники, і зварювальники, і сантехніки тощо. Проте, якщо не буде архітектора, будинок не збудувати, принаймні якісно та правильно. Саме тому і йде мова про «сукупного працівника». В такому розрізі при оцінюванні трудового потенціалу варто враховувати кількісні, професійно-кваліфікаційні, організаційні, соціально-психологічні характеристики та інші ознаки і чинники, які дозволяють встановити відповідність працівників конкретному виду діяльності. Викладені О.С. Федоніним, І.М. Репіною та О.І. Олексюком до розгляду 13 методів оцінювання трудового потенціалу працівника відображають *порівняльний* принцип і «...передбачають наявність еталона (реального чи уявного), який втілює максимальні значення окремих критеріїв оцінки». Власне в назві підходу закладена його сутність якісних, але не кількісних, оцінок кадрового, а не трудового потенціалу. Що ж до витратного та дохідного підходів, то для першого характерна оцінка трудового потенціалу як сукупність фактичних витрат на його створення – затрати на навчання, заробітна плата, витрати на соціальне забезпечення тощо, а для другого – як реальна вигода підприємства від роботи працівника. Але і при таких підходах кількісну оцінку трудового потенціалу будь-який виробничий колектив отримати не може. Адже прогнозовані витрати або очікувані прибутки будуть дуже приблизними, з огляду на існування різних внутрішніх і зовнішніх факторів впливу, здібностей особи до навчання, мотивацій щодо самовіддачі в роботі тощо. Навіть при використанні «гібридних» показників, як сукупних ознак трудового потенціалу за витратним і порівняльним підходами – показники професійної компетентності, творчої активності, колективної роботи та інші, – з великою кількістю різних коефіцієнтів (коефіцієнт освіти, посадового досвіду,

підвищення кваліфікації, творчої активності, віддачі повної заробітної плати), не варто очікувати точних оцінок, що унеможливило їх повноправне використання в практичній площині.

До оцінювання трудового потенціалу не «взагалі», а задля використання отриманих показників при прогнозуванні результатів певних робіт чи наданні послуг, варто приступати в разі великої економічної та соціальної значущості розробки, проекту чи плану. В інших випадках результати їх використання можуть бути знецінені високовартісними витратами на саме оцінювання, адже потрібно буде встановити трудовий потенціал не окремого працівника, а бригади, колективу підприємства, регіону, держави. І в таких розрахунках не можна обійтись тільки арифметичними розрахунками. Чим складніше завдання, тим більше уваги до формування колективу для його виконання і тим точнішою має бути оцінка трудового потенціалу. Адже неоднозначність у розрахунках ускладнить дію технологічного ланцюга будь-якого виробничого процесу і не тільки. В ряді проектів приблизні оцінки трудовому потенціалу можуть давати досить неточні прогнозовані результати і приводити до економічних збитків. В окремих наукових публікаціях пропонуються підходи до оцінювання трудового потенціалу методами прямого і непрямого вимірювання. *Пряме оцінювання*, з точки зору спеціалістів – демографів та економістів, базується на використанні показників середнього віку трудового життя людини; на оцінці чисельності трудових ресурсів, зайнятих у суспільному виробництві (величина живої праці, яка безпосередньо бере участь у виробничому процесі); на оцінці трудових ресурсів за фактичною і нормативною оплатою праці одного працівника; на оцінці затрат на відтворення трудових ресурсів до вступу їх у виробничий процес; на оцінці розмірів середньорічної продуктивності праці за середню тривалість трудового життя; на основі грошової оцінки трудових ресурсів, що має певну методичну складність при визначенні грошової вартості трудового потенціалу; на оцінці вартості матеріально-технічних ресурсів, які можуть замінити працівника у процесі виробництва товару чи наданні послуг. *Непряме* оцінювання трудового потенціалу, що перекликається з дохідним підходом, пов'язане з визначенням його величини за результатами використання потенціалу у виробництві. Як вважають деякі економісти, трудовий потенціал можна вимірювати трудовим внеском тих, хто працює у суспільному виробництві при оптимальному використанні їх можливостей. На рівні держави трудовий внесок може визначитись національним прибутком, на рівні регіону – сукупним суспільним продуктом. Використання для оцінки трудового потенціалу експертних опитувань на основі анкет (якісна складова) несе в собі загрозу об'єктивності оцінювання, що може проявлятися у недостатній погодженості поглядів експертів, недостатній кількості компетентних експертів із зазначеної проблеми, неоднозначності тлумачень питань анкети тощо. Не зважаючи на окремі рішення, проблема оцінювання трудового потенціалу підприємства, регіону і держави в цілому, як і раніше, залишається актуальною.

Не менш складним є оцінювання реального та встановлення максимального рівня трудового потенціалу окремо взятого працівника в різних для його розвитку умовах виробництва. Можливо, серед причин такого стану в оцінюванні варто визнати, в першу чергу, відсутність в теорії та практиці вітчизняної економічної науки, соціології, психології та фізіології праці методик виявлення резервів індивідуальної продуктивності праці працівника за рахунок оптимізації якості його робочої сили та її раціонального використання. Поки не буде вирішена проблема оцінювання і встановлення кількісної характеристики трудового потенціалу, дуже складно вести дослідження та рекомендувати шляхи інтенсивного використання особистісного трудового потенціалу. На практиці кількісна оцінка трудового потенціалу здійснюється, як правило, лише в частині таких його складових, як стать, вік, стан здоров'я, рівень освіти. Зокрема, при аналізі трудового потенціалу визначаються зі структурною характеристикою персоналу організації і оцінюванням трудового потенціалу робітника за бальною шкалою в розрізі показників, що характеризують здоров'я, професійну підготовку працівника, його здатність до професійного росту, творчі здібності тощо. Така система показників, не дивлячись на відносну простоту для застосування в умовах підприємства, не може характеризувати ні рівень трудового потенціалу, ні ефективність його використання. Вченими в окремих наукових роботах також пропонується розглянути підхід економічної оцінки трудового потенціалу особи, підставою для якого є елементи витратного та дохідного методів оцінювання, зокрема витрати на підтримку життєдіяльності, які необхідні для задоволення життєвих потреб особи і забезпечують підтримку його здатності до праці у відповідності до соціально-економічних умов. У зв'язку з різноманітністю природних, екологічних, соціальних характеристик окремих територій формуються різні умови, що впливають на розміри та структуру потреб населення в матеріальних благах та послугах.

Підводячи попередні підсумки аналізу частини відомих методів оцінювання трудового потенціалу, можна зробити висновок, що більшість методів оцінювання мають право на використання для отримання оцінки трудового потенціалу в кількісних прямих або відносних показниках, економічних витратних або дохідних результатах діяльності, інтегральних, сукупних тощо; в окремих випадках враховуються екологічні, міграційні, мотиваційні, соціальні та інші чинники. На сьогодні єдиної методики оцінювання трудового потенціалу не існує.

На основі досліджень методів оцінювання трудового потенціалу для розробки такої методики автор використала власне визначення категорії трудовий потенціал – як сукупного показника трудових здібностей і трудових можливостей осіб з економічно активного населення і підтримала загальну наукову думку, що трудовий потенціал повинен мати кількісний вимір у натуральних і вартісних показниках. Для встановлення сукупного показника базовими мають бути кількісні оцінки трудових здібностей, а через систему вагових коефіцієнтів (індексів) повинна бути врахована оцінка спонукаючих до роботи чинників – здоров'я особи, її вік, стать та мотивації. Кількісна оцінка трудового потенціалу, як, до речі, і кількісні показники та вартісна оцінка інших потенціалів – майнового, фінансового, транспортно-комунікаційного тощо – дасть можливість оцінювати сучасний стан вітчизняної економіки та її розвиток на майбутнє. Особливо доречною для використання оцінка трудового потенціалу стає при розробці різних за складністю і вагомістю для економіки технологічних, енергетичних, екологічних та інших проектів. У цьому плані важливою може бути і якісна оцінка професійності трудового потенціалу окремих колективів, підприємств, регіону. Аналіз отриманих при оцінюванні результатів може надати важливу інформацію стосовно використання трудового потенціалу та його розвитку. При розробленні важливих проектів різних масштабів їх автори повинні бути впевнені, що прогнозовані обсяги робіт та терміни виконання забезпечені в тому числі і трудовим потенціалом, якісну, кількісну та вартісну оцінку якому можна дати після встановлення трудових здібностей та трудових можливостей окремого виконавця чи колективу. Але в будь-яких випадках оцінювання повинно давати реальні результатами задля їх використання для динамічного розвитку вітчизняної економіки, випереджувальних темпів впровадження новітніх технологій в умовах зростання зовнішньої і внутрішньої конкуренції на ринку товарів та послуг. У такому контексті необхідним і обов'язковим повинен бути стабільний розвиток трудового потенціалу окремої особи, підприємства, регіону і держави в цілому.