

ТЕОРЕТИКО – МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ПЕРСПЕКТИВНОЇ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація. В статті розглянуті особливості побудови алгоритму оцінки трудового потенціалу підприємства або галузі.

Ключові слова: атрибутивні та релятивні складові трудового потенціалу, відтворення ресурсів для праці, економічна активність населення, зайнятість, стимулювання праці, синергія, трудовий потенціал.

Постановка проблеми. Оцінка сучасного стану трудового потенціалу свідчить, що він не повністю відповідає вимогам конкурентоздатності. Проблема відтворення трудового потенціалу з метою досягнення конкурентних переваг потребує формування організаційно - економічного механізму, що дозволить шляхом взаємодії існуючих та впровадження нових важелів досягти більш ефективного його використання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методологічні й економіко-організаційні аспекти формування та використання трудового потенціалу розглянуто в працях таких вітчизняних і зарубіжних учених, як Бачевський Б.Є., Братішко Ю. С., Пиріжков С.І., Посилкіна О. В. та ін. Аналіз опублікованих праць, показав, що вона є ще недостатньо дослідженою, як у теоретичному, так і в практичному аспектах. [1-4]

Постановка завдання. Предметом дослідження обрано сукупність теоретичних і методичних питань щодо надання перспективної оцінки трудового потенціалу підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Досягнення продуктивного використання трудового потенціалу вимагає чіткого формулювання стратегічних завдань та забезпечення їх вирішення як на загальнодержавному, так і на локальному у рівнях. Сьогодні можна назвати головні чинники негативного впливу на розвиток трудового потенціалу, а саме: міграція, демографічна криза, невідповідність рівня підготовки персоналу вимогам часу,

низький рівень організації та безпеки праці тощо. Зрозуміло, що ці проблеми можна розглядати лише комплексно. Тому алгоритм оновлення трудового потенціалу має включати наступні етапи.

1. Фаза формування, в процесі якої відтворюються кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу. Процес формування трудового потенціалу підприємства включає: планування потреби в людському капіталі, що повинне розглядатися як самостійна сфера планування, а не як "побічний продукт" інших сфер планування; залучення, підбір і найняття кадрів; адаптацію і профорієнтацію, тобто введення прийнятого співробітника в організацію.

2. Фаза розподілу (перерозподілу): підготовки, перепідготовки, в процесі якої відбувається переміщення трудових ресурсів у ті сфери діяльності, де забезпечується максимальна ефективність їх використання. При цьому ринкові відносини виступають специфічним регулятором розподілу, перерозподілу та обміну робочої сили. Ключовими умовами обґрунтування змін у чисельності працівників підприємства є наступні: потреба в кадровій перебудові виробництва для погодження обсягу продукції з попитом на неї; більша орієнтація на новачі, спроможність до суміщення професій; практичний базовий досвід фахівців; зміни в оргструктурі самого підприємства внаслідок інтеграційних і дезінтеграційних процесів; урахування обмежень, пов'язаних із фінансовим станом підприємства і тенденціями його зміни; забезпечення при розробці й реалізації реорганізаційних заходів взаємозв'язку, збалансованості та загальної спрямованості в ресурсних і продуктових потоках підприємства.

3. Фаза використання (реалізації), на якій споживається робоча сила і створюється продукт, частина якого знову залучається до процесу формування трудового потенціалу. Процес використання трудового потенціалу базується на: виявленні робочої сили та забезпеченні умов і організації праці, які сприяють більш повній її реалізації; впровадженні науково-технічних розробок у виробництво; максимальному впливі на трудову мотивацію й підвищенні ролі стимулів у трудовій діяльності; вдосконаленні формальних і неформальних

комунікацій підприємства; підвищенні в індивідуумів почуття задоволеності працею.

Підставою для подальшого обґрунтування перспективної зміни трудового потенціалу є надання локальної атрибутивно-релятивної оцінки фактичного стану трудового потенціалу в динаміці за певну кількість років дослідження (табл. 1). За умов збалансованості та пропорційності складових трудового потенціалу загальний темп приросту трудового потенціалу буде перевищувати середній арифметичний показник темпів приросту всіх елементів (компонент) трудового потенціалу.

Таблиця 1

Складові трудового потенціалу підприємства

СКЛАДОВІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА:				
кадрова	соціальної забезпеченості та захищеності	органі- заційна	мотиваційна	творчо- інтелек- туальна
- показники освітнього рівня персоналу; - показник питомої ваги працівників у віці до 35 років; - показник «старіння персоналу»; - показник статевої структури персоналу; - коефіцієнт питомої ваги адмін.-управлінського складу персоналу; - показник професійного розвитку; - показник кваліфікаційного розвитку.	- показник соціальної забезпеченості персоналу; - показник рівня захворюваності персоналу; - показник вільного часу персоналу; - показник питомої ваги середніх витрат на навчання та підвищення кваліфікації у виторгу від реалізації	- показник небезпечності праці; - показник соціальної ефективності використання робочого часу; - показник плинності персоналу	- показник преміювання; - показник участі у капіталі; - показник випередження продуктивності; - показник відповідності оплати праці; - показник росту ділової кар'єри	- показник кількості наукових публікацій на 1 працівника; - показник кількості патентів на 1 працівника; - показник кількості раціоналізаторських пропозицій на 1 працівника
атрибутивні		релятивні		
ЛОКАЛЬНІ ПОКАЗНИКИ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ				

Прогнозна складова має будуватись на підставі інтегральних показників щодо складових таблиці 1 за допомогою рівняння регресії та через виявлення й обґрунтування перспективного синергетичного ефекту. Синергетичний ефект являє собою збільшення показників ефективності діяльності підприємства (праці) в результаті об'єднання, інтеграції, злиття окремих частин в єдину систему, де ефект від взаємодії елементів системи підприємства перевищує суму ефектів діяльності кожного елементу окремо.

Відтак, запропонований алгоритм перспективної оцінки трудового потенціалу (надалі у алгоритмі - ТП) матиме вигляд:

1) На першому етапі відбувається формування попередньої загальної сукупності локальних показників оцінки ТП, які відповідають вимогам їхньої придатності, а також дворівневий відбір локальних показників. На першому рівні відбору використовується експертний метод визначення значущості локальних показників та їхнє ранжирування. Потім проводиться аналіз рівня парної кореляції між найбільш вагомими з них –другий рівень.

2) На другому етапі оцінки відібрані локальні показники групуються у комплексні за відповідними складовими ТП та здійснюється опис їх розрахунку та економічного значення.

3) Третій етап присвячений вибору методів оцінки ТП, визначаються прийоми оцінки комплексних та інтегрального показників ТП.

4) Після того здійснюється розрахунок вагомості локальних показників у межах комплексних складових ТП, розраховуються комплексні показники та оцінюється рівень їхньої збалансованості.

5) На п'ятому етапі розраховується таксономічний інтегральний показник ТП та визначається рівень впливу комплексних показників на підсумковий інтегральний показник за моделлю множинної регресії.

6) На шостому етапі відбувається обґрунтування еталонних значень комплексних показників ТП, розраховується коефіцієнт синергізму, оцінюється рівень ефективності використання наявного ТП та визначаються резерви її підвищення.

7) На сьомому етапі розробляється стратегія розвитку ТП.

8) Восьмий етап присвячений оцінці впливу ТП на фінансово-господарські результати діяльності підприємства.

Висновки. Таким чином пропонується алгоритм оцінки включає: аналітичну частину щодо сучасних тенденцій забезпеченості персоналом та рівня його підготовки; прогнозу складової щодо виявлення ключових позицій та напрямів оновлення потенціалу на підставах синергії та побудови рівняння регресії; розробка пропозицій щодо заходів забезпечення оптимальної системи кадрового відтворення.

Література

1. Бачевський Б.Є. Оцінка потенціалу трудових ресурсів підприємства. Трудовий та кадровий потенціал підприємства: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http:// libfree.com/125929792 _ekonomikaotsinka _potentsialu_trudovih _resursiv_pidpriyemstva.html](http://libfree.com/125929792_ekonomikaotsinka_potentsialu_trudovih_resursiv_pidpriyemstva.html)

2. Бачевський Б.Є. Потенціал і розвиток підприємства : [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/11800912/ ekonomika/ otsinka_trudovogo_potentsialu

3. Пирожков С. И. Трудовой потенциал в демографическом измерении [Текст]/ Пирожков С. И. – К.: Наукова думка, 1992. – 177 с.

4. Посилкіна О. В., Братішко Ю. С. Методика інтегральної оцінки трудового потенціалу фармацевтичних підприємств : [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://ua.convdocs.org/docs/index-71037.html>

Аннотація. Для полноценного функционирования предприятий определены направления перспективной оценки трудового потенциала, предусматривающие аналитику относительно современных тенденций обеспечения персоналом и уровня его подготовки; прогнозной части по выявлению ключевых позиций та направлений обновления потенциала на основе синергии; разработка предложений по оптимизации системы кадрового воспроизводства.

Summary.

Statement of the problem. Objective need for further deepening of theoretical research and improvement of methodological approaches to the assessment of employment potential in order to improve processes of its formation and use determine the purpose and relevance of the research.

Results. Update algorithm of labor (human resources) capable to based on these principles of integrated rehabilitation. Reproduction of labor (human) capacity as a determining element of social production is its constant movement in the production, distribution, exchange, consumption. The content of each phase is the processes which object is the labor force. Phase-by-phase reproduction of labor potential is linked to the conditions of reproduction of social and economic relations. Though, the structure, organizational-economic mechanism of reproduction of labor potential should be considered as an aggregated model - a system of 3 subsystems: phase formation, phase distribution and the phase of use of labor potential.

Conclusions. With proposed algorithm of prospective evaluation of labor capacity (as follows algorithm - III) will look like:

- 1) formation of the previous local complex indicators to measure labor potential that meet the requirements of their suitability, and a two-level selection of local indicators. During the first level selection is using the expert method of determining the significance of local indicators and their ranking. Next, is providing the analysis of pair correlation between the most important of them - the second level;
- 2) grouping and description of the calculation and economic sense is relevant component's employment potential;
- 3) selection of distinct assessment methods of labor potential – definition of assessment of complex and integrated indicators of employment potential;
- 4) calculating the weight of local indicators within the complex components of labor potential, calculated integrated indicators and assessed their level of balance;
- 5) calculated taxonomic integral indicator of labor potential and determine the level of impact on the final performance of complex integrated index for multiple regression model.
- 6) study reference values of complex indicators of employment potential, calculated rate synergies, estimated level of efficiency of existing employment potential and reserves are determined to improve it.
- 7) a strategy of labor potential is developed.
- 8) assessing the impact of employment potential for financial and economic performance of the enterprise.

УДК 338.658

*Вертегел С.Я., ст. викладач
Таврійський державний агротехнологічний університет
Долженко І.І., к.е.н., доцент
Національний університет біоресурсів і природокористування*

ОЦІНКА ТА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ

Анотація. Досліджено проблеми оцінки, мотивації та розвитку персоналу аграрних підприємств, роль мотивації персоналу. Розглянуто вплив психологічних аспектів мотивації на ефективність розвитку персоналу, мотиваційних механізмів. Значна увага зосереджена на обґрунтуванні необхідності створення системи оцінки, мотивації та розвитку персоналу.

Ключові слова. Атестація персоналу, Мотивація. Розвиток персоналу.