

**НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ  
МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

*У статті виявлено основні проблеми відставання у розвитку трудового потенціалу за сучасних умов господарювання. Систематизовано наукові підходи до оцінки трудового потенціалу підприємств та їх складових. Виділено класифікаційні групи методів оцінки трудового потенціалу, охарактеризовано їх, здійснено порівняння між собою і визначено місце застосування різних методів в управлінні персоналом.*

*Ключові слова: персонал, трудовий потенціал, підходи оцінки, методи оцінки, підприємство.*

KHARUN O. A.  
Khmelnitsky National University**SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL BASIS OF THE ASSESSMENT OF LABOR  
POTENTIAL ENGINEERING COMPANIES**

*The paper identified the major problems of underdevelopment of labour potential in the current economic conditions. The essence assessment of the employment potential and the main objective of such an assessment. Clarified the definition of «scientific approach», «method», «welcome» and «method». Systematized scientific approach estimates the employment potential of the enterprise and their components. Highlight classification of methods for assessing labour capacity, characterizes them, made a comparison between the place and the use of different methods in personnel management.*

*Keywords: personnel, labour potential, assessment approaches, methods evaluation company.*

**Постановка проблеми.** За умов розвитку євроінтеграційних процесів, успішність функціонування машинобудівних підприємств залежить від ефективного використання кадрових, фінансових і технологічних ресурсів, що знаходяться в їх розпорядженні. Кадрові ресурси мають особливе значення, оскільки при їх безпосередній участі наявні в управлінні підприємством ресурси перетворюються в кінцевий продукт. У зв'язку з цим, питанням про роль людини в процесі трудової діяльності завжди приділялася особлива увага в економічній науці.

Для виокремлення нового погляду на роль людини в господарському житті у 70-і рр. минулого століття вітчизняними вченими в науковий обіг був введений термін «трудова потенція». Трудова потенція є соціально-економічною категорією, що характеризує особовий склад підприємства в різних напрямках, і є інтегральною оцінкою персоналу, яка дозволяє найбільш повно визначити його потенційні можливості участі в діяльності підприємства [1]. Однак, на сьогоднішній день склалося безліч точок зору щодо розуміння сутності трудового потенціалу, що ускладнює його вивчення. Структура трудового потенціалу представлена значним числом компонентів, з яких несформована єдина система, що також ускладнює його вивчення і оцінку. Отже, в даний час актуальності набуває питання дослідження підходів та методів оцінювання трудового потенціалу підприємства з метою розробки практичних рекомендацій щодо його підвищення.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Питанням формування та оцінювання трудового потенціалу підприємств присвячені праці В. Александрової, А. Афанасьєвої, О. Гаврилової, Б. Генкіна, В. Гриньової, Є. Захарченка, О. Красноносової, Є. Маслова, М. Новікова, Ф. Потуданської, С. Радько, В. Ровенської, М. Салун, Е. Старобінського, О. Судакової, Л. Трункіна, Н. Хадасевич та ін. Проте на даний час в літературі не існує єдиного методичного підходу до оцінювання трудового потенціалу підприємства та окремі праці вчених-економістів ще не були достатньо досліджені та потребують подальшого вивчення.

**Метою даної наукової статті** є дослідження науково-методичних основ оцінки трудового потенціалу підприємств в сучасних умовах господарювання.

**Виклад основного матеріалу.** На сьогодні в нашій країні існують проблеми відставання у розвитку трудового потенціалу підприємств як прогресивного напрямку зростання економіки, що спричинено: по-перше, низькою сприйнятливостю трудового потенціалу до інновацій, що перешкоджає їх впровадженню в практичну діяльність промислових підприємств або демонструє їх вкрай повільну адаптацію; по-друге, відсутністю або нестачею фахівців, що володіють високим рівнем кваліфікації, науковим і творчим мисленням, націлених на сталий розвиток, через професійне навчання і ефективне використання своїх умінь, знань у практичній діяльності; по-третє, неефективне використання трудового потенціалу, як на рівні суспільства, так і окремого підприємства, окремого працівника; по-четверте, відсутністю налагодженого механізму формування трудового потенціалу підприємства, через розвиток принципово нових професійних та інноваційних компетенцій, таких як інноваційне мислення, вміння генерувати ідеї, ефективно використовувати і сприймати інновації, здатність нестандартно і оперативно підходити до вирішення стратегічних завдань; по-п'яте, слабка підтримка державою ідеї формування трудового потенціалу

суспільства, починаючи з його первинної ланки – підприємства і закінчуючи трудовим потенціалом великих територій і провідних галузей економіки [2].

Для формування підходів до розвитку трудового потенціалу та вирішення вищезазначених проблем необхідно його оцінювати, що і є предметом досліджень багатьох авторів.

Оцінка трудового потенціалу – це процес діагностики та аналізу показників трудового потенціалу, визначення рівня його розвитку і виявлення причин його недостатньої ефективності з метою забезпечення реалізації цілей і завдань підприємства або підвищення його ефективності [3, с. 215-216].

Головним завданням здійснення такої оцінки є виявлення трудового потенціалу кожного працівника і ступеня його використання, аналіз відповідності працівника посаді або його готовності посісти конкретну посаду, а також характеристика ефективності його трудової діяльності, а отже, визначення ступеня і значущості конкретного працівника для господарюючого суб'єкта [4].

Оцінка трудового потенціалу підприємства дозволяє: управляти ефективністю персоналу, оцінюючи відповідність трудового потенціалу працівників вимогам, коригуючи дії персоналу; визначати програми навчання і розвитку з урахуванням «сфери розвитку» персоналу; мотивувати і просувати працівників, що володіють високим трудовим потенціалом і можливостями його розвитку [5].

Здійснюючи аналіз методів та підходів щодо оцінки трудового потенціалу підприємства, можна стверджувати, що в науковій літературі сформувалось розмаїття підходів, а також вибірковість, несистемність та односторонність методів оцінки трудового потенціалу підприємства.

На нашу думку, така ситуація склалася через неточне розуміння авторами визначення термінів «науковий підхід», «метод». В науковій літературі існує безліч методологічних елементів. Тому в науковців виникають труднощі при визначенні, який з елементів є методом, а який – підходом. У словниках «підхід» визначається як «сукупність прийомів відносин до чого-небудь» [6]. «Спосіб» і «прийом» – терміни, які доповнюють та взаємозамінюють один одного. Спосіб – певна дія (послідовність дій), прийом або система прийомів, яка дає можливість зробити, здійснити що-небудь, досягти чогось [6]. Тлумачення поняття «науковий підхід» є результатом його еволюції від простого, адитивного до складного, системного. Поняття «метод» розглядають в літературі як систематизовану сукупність кроків, які потрібно здійснити, щоб виконати певну задачу чи досягти певної мети [6].

Отже, на практиці сформувалися різні підходи і методи оцінки трудового потенціалу підприємства. Систематизація наукових підходів оцінки трудового потенціалу підприємства та їх складових наведена у табл. 1.

Таблиця 1

Наукові підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства [7, 8]

Підхід	Метод	Характеристика
Загально-науковий підхід	Індукція	Дозволяє передбачати результати спостережень і експериментів на основі даних попереднього досвіду. Індукція означає, що оцінка інструментів, методик, способів, тобто всього того, що застосовувалося в процесі роботи кадрової служби підприємства в минулі періоди, дозволить зробити висновки про рівень ефективності проведеної роботи.
	Дедукція	Перехід з тих чи інших правил логіки від деяких даних пропозицій до їх наслідків. Застосування дедукції в оцінці трудового потенціалу дозволить зробити висновки про ефективність використання інструментів оцінки.
	Аналогія	Подібність явищ в яких-небудь ознаках, а також пізнання шляхом порівняння. Метод дозволяє, наприклад, виявити найбільш ефективний спосіб підбору і розстановки персоналу за рахунок порівняння позитивних і негативних сторін того чи іншого способу.
	Систематизація	Процедура об'єднання досліджуваних об'єктів за групами однорідних даних. Метод використовується на завершальному етапі оцінки трудового потенціалу підприємства, коли необхідно зробити остаточні висновки.
	Аналіз	Дозволяє визначити складові елементи досліджуваної системи, виявити сутність, закономірності, тенденції економічних і соціальних процесів, господарської діяльності на всіх рівнях і в різних сферах економіки. Служить
		вихідною відправною точкою прогнозування, планування, управління трудовим потенціалом підприємства і його розвитком.
Системний підхід	Декомпозиція	Дозволяє розділяти складні явища на більш прості, що полегшує їх вивчення. Так, система управління персоналом може бути розділена на підсистеми, підсистеми – на функції, функції – на процедури, процедури – на операції, операції – на елементи. Після поділу відбувається процес вивчення кожної частини, а потім їх моделювання і синтез.
	Послідовної підстановки	Дозволяє визначити вплив на трудовий потенціал персоналу кожного фактора окремо, виключаючи вплив інших факторів. В результаті фактори ранжуються і відбираються найбільш суттєві з них.
Економіко-математичний підхід	Експертний	Передбачає використання професійних тестів здібностей або особистісних опитувальників. Тільки в руках досвідченого фахівця (експерта) тести служать інструментом, що дозволяє проаналізувати і спрогнозувати поведінку працівників в різних ситуаціях, а також трудового потенціалу підприємства в цілому. Щоб отримати достовірний результат необхідно дотримуватись всіх вимог та стандартів процедури тестування. Крім того, інтерпретація результатів вимагає не тільки професійної підготовки, а й практичного досвіду, особливо якщо необхідно поєднати результати різних тестів. Недоліком методу є відсутність фахівців для грамотного підбору тестів та правильної інтерпретації результатів. Переваги методу: велика ймовірність отримання результатів, які позитивно впливатимуть на підвищення трудового потенціалу підприємства.

Підхід	Метод	Характеристика
Економіко-математичний підхід	Імітаційного моделювання	Передбачає використання кейс методу або методу конкретних ситуацій. Переваги методу: можливість перевірки, чи справляється той чи інший фахівець з виконанням поставлених перед ним завдань (управлінських, аналітичних, стратегічних). Це дозволяє дізнатися, на скільки персонал здатний вирішувати різні бізнес-ситуації, для уникнення в подальшому помилок в прийнятті рішень, а значить і невиправданих ризиків для підприємства. Ця методика дозволяє виявити некваліфікованих фахівців, яких необхідно звільнити або недостатньо кваліфікованих, яких необхідно відправити на навчання.
	SWOT-аналіз	Один з найпоширеніших видів управлінського аналізу, що дозволяє з урахуванням конкретної ситуації виявляти і структурувати сильні і слабкі сторони підприємства, його потенційні можливості і загрози. Встановлювати зв'язки між ними і робити необхідні висновки з подальшим прийняттям рішень для усунення слабких сторін трудового потенціалу підприємства. Недолік методу: складність правильно розмежувати показники або критерії, які можна вважати сильними або слабкими сторонами, в трудовому потенціалі підприємства, а також у визначенні загроз і можливостей.

Отже, з існуючої кількості загальнонаукових методів пізнання, в оцінці трудового потенціалу підприємства використовуються: індукція, дедукція, аналогія, систематизація, аналіз. Використання методів системного підходу в оцінці трудового потенціалу передбачає, перш за все, застосування методу декомпозиції та послідовної підстановки. Економіко-математичний підхід включає в себе наступні методи: експертний метод; імітаційне моделювання; SWOT-аналіз.

Проведена систематизація наукових підходів до оцінювання трудового потенціалу підприємства дала змогу ідентифікувати методи оцінювання трудового потенціалу, що дозволяє здійснити розмежування та уточнення існуючих знань та забезпечити вірність наукових та творчих досліджень.

Узагальнивши наукові підходи щодо діагностики трудового потенціалу підприємства [9–13], нами виділені класифікаційні групи методів оцінки трудового потенціалу, охарактеризовано їх, здійснено порівняння між собою і визначено місце застосування різних методів в управлінні персоналом, зокрема, управління розвитком трудового потенціалу персоналу. Результати даного аналізу представлені в табл. 2.

Проведений аналіз методів оцінки трудового потенціалу підприємства дозволяє зробити наступні висновки: по-перше, в економічній літературі розроблені методи оцінки окремих складових трудового потенціалу підприємства, що характеризують окремі його аспекти, але не дозволяють отримати зведену (інтегральну) оцінку; по-друге, методи оцінки трудового потенціалу підприємства враховують переважно внутрішні можливості розвитку підприємства без урахування факторів зовнішнього середовища.

Таблиця 2

**Методи оцінки трудового потенціалу персоналу підприємств та їх місце застосування [5]**

№ п/п	Групи методів оцінки	Характеристика методів оцінки	Місце застосування
1.	За характером оцінюваних показників	1. Методи оцінки узагальнюючих, інтегральних показників (показник можливостей статевовікових груп, ефективність капіталізації (ступінь підвищення результативності праці через використання активів трудового потенціалу)	Оцінка трудового потенціалу укрупнених груп (регіон, підприємство)
		2. Методи оцінки окремих показників (результативність праці, рівень розвитку компетенцій, рівень професійних знань)	Оцінка індивідуального трудового потенціалу працівників
2.	За змістом оцінки, її предмету	1. Методи оцінки індивідуального і колективного (підрозділи, організації) трудового потенціалу	Будь-які завдання в сфері управління персоналом
		2. Кількісні (вартісні, натуральні) і якісні (описові) методи	Будь-які завдання в сфері управління персоналом (продуктивність праці, укомплектованість робочих місць та ін.)
		3. Вартісні витратні і результативні методи («моделі корисності» і «моделі активів»)	Оцінка витрат на трудовий потенціал, оцінка вартості продукції / послуг
3.	За процесом, під час якого здійснюється оцінка трудового потенціалу	1. Непрямі методи (оцінка персоналу, контролінг системи управління персоналом; аудит персоналу і робочих місць)	Перевірка відповідності цілям і завданням підприємства, отримання інформації для прийняття рішень щодо розвитку підприємства, виявлення «вузьких» місць
		2. Безпосередньо процес моніторингу трудового потенціалу (систематичне отримання об'єктивної, всебічної та актуальної інформації, її аналіз і узагальнення)	Перевірка відповідності вимогам трудового потенціалу, виявлення деформацій і можливостей розвитку
4.	За способом збору вихідних даних	1. Аналіз документів (наприклад, дані про освіту, кваліфікацію, психофізіологічних характеристик)	Визначення статистичних, звітних показників
		2. Опитувальні методи (анкетне опитування, інтерв'ю, експертні оцінки, групові обговорення)	Визначення відношення персоналу, виявлення переважного типу поведінки і механізму його формування для вибору способу управління діяльністю працівників, оптимізації трудового потенціалу
		3. Функціональний аналіз робочого процесу (характеристики сутності робочого процесу, опис робочого процесу)	Опис вимог до працівників, оптимізація робочого процесу

№ п/п	Групи методів оцінки	Характеристика методів оцінки	Місце застосування
5.	За способом аналізу даних	1. Метод статистичних зіставлень (порівняння діагностованих в даний момент показників з показниками в попередні періоди)	Оцінка динаміки трудового потенціалу. Можливо використовувати при наявності налагодженої і постійно діючої системи оцінки
		2. Метод зіставлення запланованих і реальних результатів (після закінчення встановленого планом терміну)	Оцінка ступеня реалізації поставлених планів
		3. Метод нормативних зіставлень (порівняння фактично встановлених показників з нормативними)	Найменш застосовуваний метод з-за відсутності нормативної бази по трудовому потенціалу
		4. Метод порівняння з рівнем досягнення в практиці інших суб'єктів (зіставлення досягнутих показників з аналогами в світовій практиці, іншими організаціями)	Галузевий аналіз. Недолік методу: потрібне обґрунтування типовості умов функціонування порівнюваних підприємств і факторів, що визначають трудовий потенціал
		5. Метод варіативних зіставлень (формування декількох варіантів проектів розвитку трудового потенціалу та порівняння їх між собою)	Оцінка проектних (нефактичних) показників
6.	За форматом оцінки	1. Експрес-оцінка – діагностика трудового потенціалу в стислі терміни за спрощеною програмою дослідження, в процесі якої вивчається обмежений набір загальних показників всього потенціалу або окремих його елементів (наприклад, кваліфікаційної складової)	Вирішення термінових завдань в ситуації дефіциту часу і матеріальних ресурсів
		2. Узагальнююча оцінка – діагностика, внаслідок якої дається досить глибокий опис в цілому трудового потенціалу підприємства, але не передбачає вивчення внутрішньої структури потенціалу, причин і наслідків її існування	Вирішення термінових завдань в ситуації дефіциту часу і матеріальних ресурсів
		3. Комплексна оцінка – діагностика, яка максимально охоплює весь спектр проявів трудового потенціалу, його причинно-наслідкові зв'язки, факторний аналіз	Реалізація довгострокових цілей (стратегічних цілей підприємства)
		4. Системна оцінка – діагностика трудового потенціалу як системного утворення, передбачає характеристику складових компонентів потенціалу, взаємозв'язків між ними, аналіз взаємовпливів потенціалу та елементів зовнішнього середовища (наприклад, економічних показників підприємства, функцій управління персоналом та ін.)	Реалізація довгострокових цілей (стратегічних цілей підприємства)

**Висновки.** Отже, оцінка трудового потенціалу для багатьох підприємств є проблемною, що негативно позначається на результатах їх діяльності. Дослідження показало, що існує безліч наукових підходів і методів оцінки трудового потенціалу. Підприємство обирає один з них або використовує кілька методів одночасно для більш ефективної оцінки. Залежно від того, який метод буде обраний, і наскільки якісно його використовують, буде залежати його ефективність, а значить і правильність прийнятих управлінських рішень, заснованих на результатах оцінки. Результати оцінки можуть мати далекосяжні наслідки для підприємства: скорочення, звільнення або розширення штату персоналу; зміни в організаційній структурі; зміни в системі нормування і оплати праці; зміни організаційного клімату, ступеня задоволення працівників умовами і результатами праці; зростання або зниження конфліктності. Оцінка трудового потенціалу забезпечує керівництво підприємства важливими для управління статистичними даними. В цілому процес оцінки вирішує завдання поліпшення поточної діяльності працівників, визначення перспектив та стратегії розвитку персоналу підприємства та створення сприятливого соціально-психологічного клімату на підприємстві. У подальших дослідженнях планується визначення показників оцінки трудового потенціалу підприємства, оскільки в кінцевому підсумку оцінка трудового потенціалу, як бізнес-процес, повинна бути економічно ефективною.

### Література

1. Потуданская В. Ф. Оценка трудового потенциала персонала предприятия / В. Ф. Потуданская, Л. В. Трункина // Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2011. – № 4 (17). – С. 96–101.
2. Хадасевич Н.Р. Оценка трудового потенциала: подходы и методы [Электронный ресурс] / Н.Р. Хадасевич // Науковедение : интернет-журнал. – 2014. – № 6. – Режим доступа : <http://naukovedenie.ru/PDF/202EVEN614.pdf>
3. Ровенська В.В. Оцінка формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства / В.В. Ровенська // Економіка і організація управління. – 2014. – № 3 (19) – 4 (20). – С. 215–220.
4. Гриньова В.М. Адміністративне управління трудовим потенціалом / В.М. Гриньова, М.М. Новикова, М.М. Салун, О.М. Красносова. – Харків : ХНЕУ, 2004. – 428 с.

5. Судакова Е.С. Оценка трудового потенциала персонажа: подходы, методы, методика [Электронный ресурс] / Е.С. Судакова // Науковедение : интернет-журнал. – 2014. – № 4 (23). – Режим доступа : <http://naukovedenie.ru/PDF/97EVN414.pdf>
6. Вільна енциклопедія Вікіпедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uk.wikipedia.org>.
7. Александрова В. Оценка персонала: роскошь или необходимость? [Электронный ресурс] / В. Александрова. – Режим доступа : <http://www.classs.ru/digest/management74>
8. Гаврилова О. Обзор систем, методов и методик оценки персонала [Электронный ресурс] / О. Гаврилова. – Режим доступа : <http://www.library.ru/help/docs/n76575/4.rtf>
9. Афанасьева А. Сохранение трудового потенциала и максимизация прибыли / А. Афанасьева, С. Радько // Человек и труд. – 1999. – № 7. – С. 6–9.
10. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М. : Норма, 2007. – 448 с.
11. Захарченко Е.В. Оценка и развитие трудового потенциала предприятий в антикризисном управлении : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. экон. наук : 08.00.05 [Электронный ресурс] / Е.В. Захарченко. – Омск, 2006. – 24 с. – Режим доступа : <http://dlib.rsl.ru/loader/view/01003265778?get=pdf>
12. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия / Е.В. Маслов ; [под ред. П.В. Шеметова]. – М. : ИНФРА–М, 1999. – 312 с.
13. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом / Э.Е. Старобинский. – М. : А/О Бизнес-школа «Интел–Синтез», 1995. – 241 с.

Надійшла 04.11.2016; рецензент: д. е. н. Нижник В. М.