

УДК 658.3.05

Ровенська Вікторія Вячеславівна., к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства, Донбаська державна машинобудівна академія, м. Краматорськ

ОЦІНКА ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Розглянута методологія оцінки трудового потенціалу підприємства. Вивчаються різноманітні підходи до оцінки потенціалу, окреслюється головна мета. Розглянуті показники оцінки трудового потенціалу: відносні та абсолютні. Виконаний аналіз абсолютних показників трудового потенціалу ПАТ «ЕМСС» в період 2007-2014 рр. Надана оцінка показникам загальної чисельності (по рівню освіти та віковій належності), середньорічному виробітку та коефіцієнту плинності. Визначений приріст доходу, отриманий під впливом змін середньорічної чисельності персоналу та рівня середньорічного виробітку.

Ключові слова: *трудоий потенціал, персонал, виробіток, коефіцієнт плинності кадрів, мотивація.*

Рис. 5, літ. 4.

Ровенская В.В.

ОЦЕНКА ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.

Рассмотрена методология оценки трудового потенциала предприятия. Изучаются различные подходы к оценке потенциала, определяется главная цель. Рассмотрены показатели оценки трудового потенциала: относительные и абсолютные. Выполненный анализ абсолютных показателей трудового потенциала ПАО «ЭМСС» в период 2007-2014 гг. Дана оценка показателям общей численности (по уровню образования и возрастной принадлежности), среднегодовой выработки и коэффициента текучести. Определен прирост дохода, полученный под влиянием изменений среднегодовой численности персонала и уровня среднегодовой выработки.

Ключевые слова: *трудоий потенциал, персонал, выработка, коэффициент текучести кадров, мотивация.*

Rovenska Viktoriya.

EVALUATION OF THE FORMATION AND USE OF LABOUR POTENTIAL OF INDUSTRIAL COMPANY.

The methodology of assessment of the employment potential of the company. Study various approaches to assessing potential, defined the main goal. Considered indices of labour potential, relative and absolute. The analysis of absolute indicators of labour potential of PJSC EMSS during the 2007-2014. Receive evaluation of the total population (by age and educational level of membership), the average annual output and turnover ratio. A definite increase in income earned under the influence of changes in average headcount and the average level of output.

Постановка проблеми. На сучасному етапі соціально-економічних перетворень в Україні гостро постає питання пошуку шляхів вирішення проблем формування, розподілу, обміну та використання трудового потенціалу, що вимагає актуальної оцінки його поточного стану. Необхідність комплексної оцінки трудового потенціалу промисловості обумовлена зростанням ролі трудового потенціалу, від ефективності відтворення якого неодмінно залежить економічний розвиток держави, а також рівень життя її громадян; структурним співвідношенням інноваційноактивних підприємств та кваліфікаційного рівня працівників; поглибленням взаємозв'язків трудового потенціалу, ринку праці та ринку освітніх послуг в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження питання механізму формування та використання трудового потенціалу промислових підприємств внесли відомі вітчизняні та зарубіжні вчені, такі як: Абалкін Л., Адамчук В., Алістаєва А., Бачевський Б., Белозерова С., Беннетт Р., Галиця І., Грехем Х., Грішнова О., Єсінова Н., Карпіщенко О., Краснокуцька Н., Кідзерський Ю., Ковальов В., Маслов Е., Маслова І., Матюха М., Мільнер В., Назарова Г., Низова Л., Ромашов О., Сорокіна М., Соболева І., Тейлор Ф., Федонін О., Череп О., Шаульська Л., Ядранський Д. та багато інших.

Мета статті. Визначення системи підходів до оцінки трудового потенціалу промислових підприємств.

Результати дослідження. Оцінки 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.

Оцінка трудового потенціалу дозволяє:

- Управляти ефективністю персоналу, оцінюючи відповідність трудового потенціалу працівників вимогам, коригуючи дії співробітників;
- Визначати програми навчання і розвитку з урахуванням «областей розвитку» працівників;
- Мотивувати і просувати працівників, що володіють високим трудовим потенціалом і можливостями його розвитку.[1]

В даний час відсутня єдина методика оцінки трудового потенціалу персоналу, яка мала лише б позитивні відгуки.

Методи які використовуються у процесі оцінки сукупного трудового потенціалу підприємства, включають ряд показників, які дозволяють охарактеризувати потенціал працівників з якісної та кількісної сторони.

Головною метою оцінки трудового потенціалу, планування його розвитку та реалізації подальших заходів є забезпечення відповідності трудового потенціалу довгострокової стратегії підприємства. Тому в число критеріїв оцінки повинні входити як якісні показники трудового потенціалу, що характеризують кваліфікаційний і особистісний потенціал працівників, так і кількісні показники оцінки результативності праці персоналу.

До складу комісії, яка формує вимоги до трудового потенціалу мають входити представники підприємства, які безпосередньо визначають стратегію його розвитку. На етапі безпосередньо оцінки індивідуального трудового потенціалу необхідно залучити керівників, які найбільш повно володіють інформацією про характеристики трудового потенціалу працівників. За керування даним процесом в цілому можуть відповідати безпосередньо керівник підприємства, як особа, яка приймає рішення і керівник підрозділу з управління персоналом як методолог даного процесу. Зрештою оцінка трудового потенціалу, як бізнес-процес, повинна бути економічно ефективною, а тому оцінювати всі можливі показники трудового потенціалу і використовувати повний арсенал методів було б не раціонально. Таким чином, для відбору найбільш значущих показників, а також методів оцінки потрібно керуватися цілями конкретного заходу з управління персоналом і його трудовим потенціалом.

Показники оцінки потенціалу трудових ресурсів повинні відображати якісні та кількісні характеристики кожної структурної одиниці даного ресурсу. Якщо особливості трудового потенціалу групи у порівнянні з окремим працівником визначаються переходом від оцінки особистої віддачі до результатів фінансової діяльності підприємства, то особливості визначення кадрового потенціалу групи, як її властивості виконувати виробничі завдання, у першу чергу пов'язані з необхідністю визначення складу та структури носія (групи, усього колективу) за якісними показниками. [2]

Відносні (якісні) показники характеризують питому вагу окремих груп персоналу за:

- категорією (робітники, ІТР, управлінський персонал, учні, таке інше);
- спеціалізацією (конструктор, технолог, економіст тощо);
- кваліфікацією (відмінність за розрядом, категорією, рангом тощо);
- рівнем освіти (без освіти, незакінчена, закінчена начальна, середня, вища освіта);
- полом (для галузей, де обмежено використання жіночої праці, наприклад, підземні роботи у вугільній промисловості, та для планування розміру додаткової заробітної плати);
- віком (для галузей, де мають місце великі фізичні, емоціональні або інтелектуальні навантаження, та для планування процесу відновлення трудових ресурсів підприємства);
- досвідом (стаж в цілому та за конкретними галузями, масштабами діяльності, обов'язками).

Окремо виділяють відносні показники укомплектованості за штатним розкладом або робочими місцями (нестача, надлишок). Як нестача, так і надлишок ставляють проблему, вирішення якої потребує витрат. Або потрібно навчати, забезпечувати житлом, транспортом нові контингенти працівників, або забезпечувати вихідну допомогу та працевлаштування звільнених.

Абсолютні (кількісні) показники, що характеризують кадровий потенціал:

- загальна чисельність працюючих;
- загальна чисельність робітників;
- плинність кадрів (прийняття та звільнення);
- ротація кадрів (переміщення в середині підприємства за планом ротації для підвищення кваліфікації). [3]

Оцінку формування та використання трудового потенціалу підприємства здійснено на прикладі промислового підприємства ПАТ «Енергомашспецсталь».

На рис. 1. наведено динаміку загального складу працівників ПАТ «Енергомашспецсталь» та чисельність працівників які мають вищу освіту або неповну базову освіту та підвищили свою кваліфікацію.

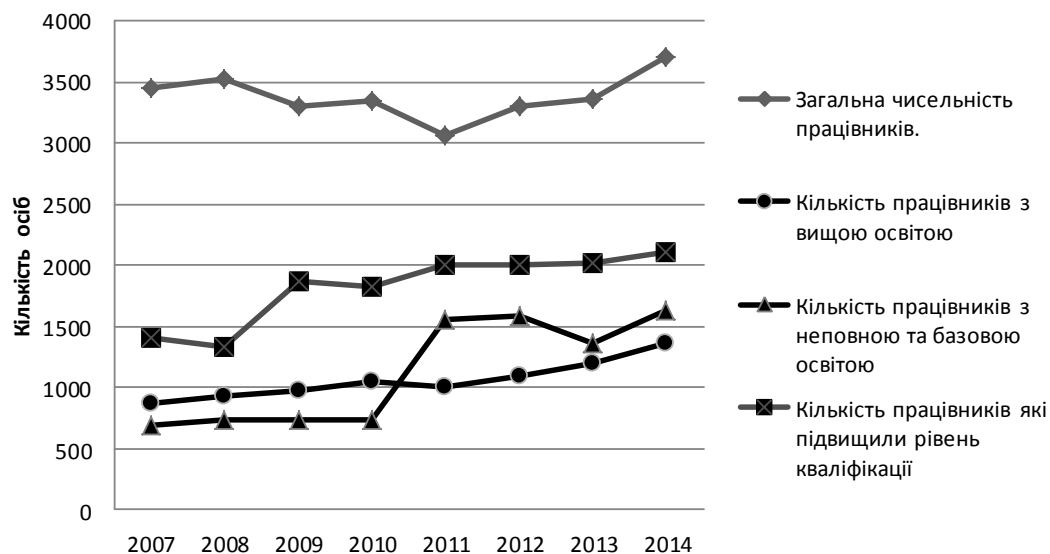


Рис. 1. Динаміка працівників за рівнем освіти за 2007 – 2014 роки ПАТ «Енергомашспецсталь»

На рис. 1 кількість працівників з вищою освітою на ПАТ «Енергомашспецсталь» за 2007 – 2014 роки має незначну тенденцію до збільшення, це пояснюється збільшенням загальної чисельності працівників, серед яких значну частку складають працівники з вищою освітою. Також тенденцією є підвищення чисельності працівників з неповною та базовою освітою, це пояснюється реформами які відбуваються у сфері освіти.

Тенденція, щодо збільшення чисельності працівників за 2007 – 2014 роки, які підвищили рівень кваліфікації є позитивною ознакою в формуванні та збереженні трудового потенціалу ПАТ «Енергомашспецсталь».

Віковий склад працівників підприємства має вагомий вплив на формування та використання трудового потенціалу, тому що молоді працівники є більш мобільними, більш чутливими до змін, мають змогу скоріше засвоюють і впроваджують у дію інноваційні аспекти праці, тощо.

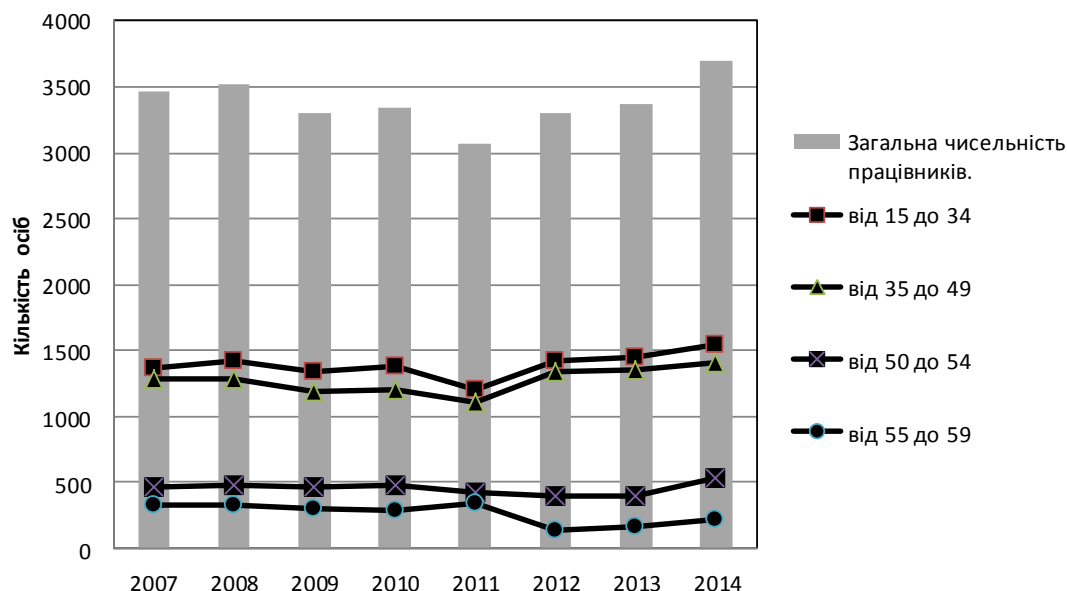


Рис. 2. Динаміка чисельності працівників за віковою приналежністю за 2007 – 2014 роки на ПАТ «Енергомашспецсталь»

За віковою приналежністю (рис. 2) на підприємстві основний віковий склад припадає на 15 – 49 років, тобто це підтверджує оновлення трудового потенціалу промислового підприємства. Кількість працівників віком від 55 до 59 років за період 2007 – 2014 роки мають тенденцію до зменшення. Тобто,

ПАТ «Енергомашспецсталь» повинно приділяти значну увагу не тільки питанням формування трудового потенціалу, але і його збереження і подальшого ефективного використання.

Зростання чисельності працівників які мають вищу освіту, чи підвищили рівень кваліфікації підтверджує підвищення рівня науковості та здібності персоналу до розробки та впровадження нових технологій у виробництво.

Але, щоб працівники і надалі розвивали свої здібності і вміння, підвищували виробничий досвід, рівень кваліфікації, мобільність та інше на підприємстві потрібно вводити ефективну систему мотивації трудової діяльності.

Здійснимо оцінку результатуючих показників економічної ефективності управління трудовим потенціалом на прикладі промислового підприємства ПАТ «Енергомашспецсталь».

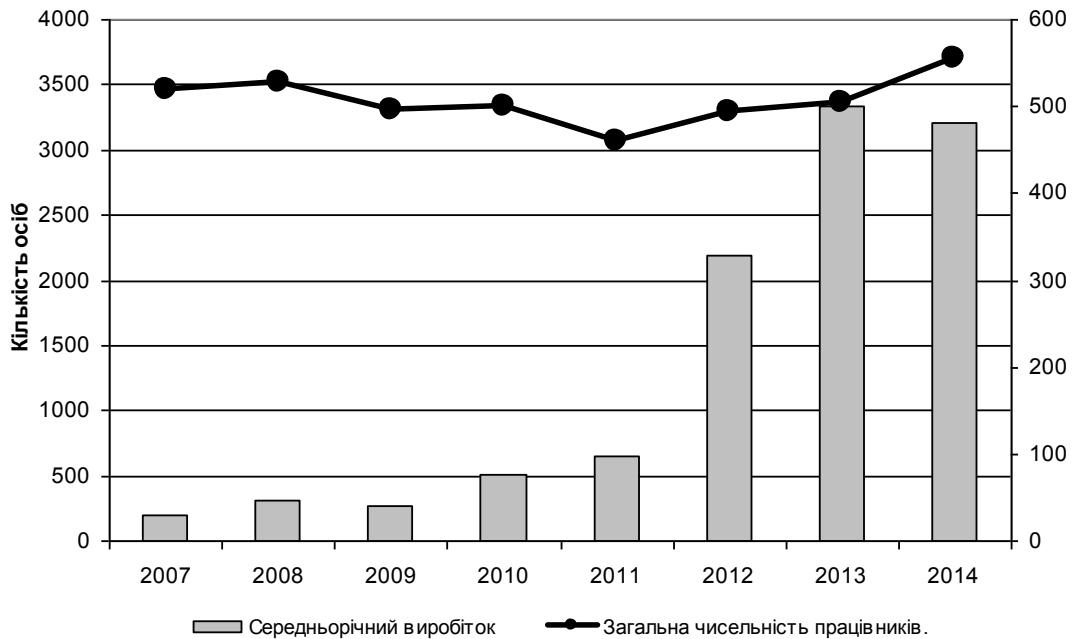


Рис.3. Динаміка показників середньорічної чисельності персоналу та рівня середньорічного виробітку ПАТ «ЕМСС» за 2007-2014 рр.

З'ясовано, що темпи зростання виробітку та чисельності практично співпадають. Але показники 2014 року свідчать про те, що темп росту загальної чисельності персоналу випереджає темпи зростання середньорічного виробітку.

Розглянемо зв'язок між головними показниками ефективності управління персоналом – виробітком та коефіцієнтом плинності

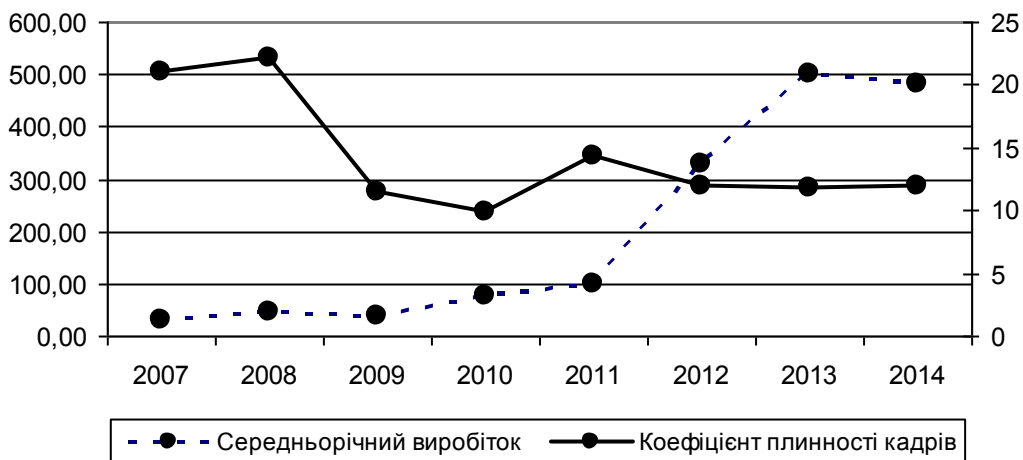


Рис.4. Динаміка показників ефективності управління персоналом ПАТ «ЕМСС» за 2007-2014 рр.

На протязі аналізованого періоду з'ясовується тенденція до зростання середньорічного виробітку та зниження коефіцієнту плинності.

Визначимо приріст доходу, отриманий під впливом змін середньорічної чисельності персоналу та рівня середньорічного виробітку.

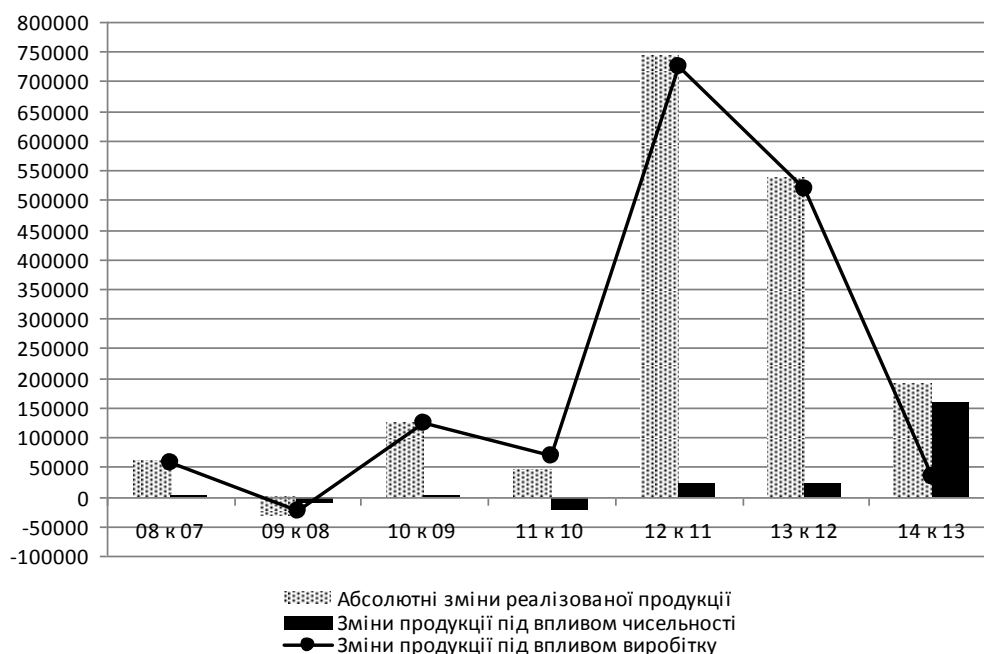


Рис.5. Динаміка приріст доходу, отриманий під впливом змін середньорічної чисельності персоналу та рівня середньорічного виробітку

Виходячи з проведеного вище аналізу, можна сказати, що на підприємстві приділяється увага роботі з трудовими ресурсами. Але говорити про повноцінну оцінку стану трудового потенціалу ми не можемо, оскільки не піддавали аналізу ряд відносних показників, зокрема рівень компетенції. В подальшому виконавши аналіз цих показників можна буде зробити цілковитий висновок щодо рівня та стану трудового потенціалу ПАТ «ЕМСС».

Висновки. Для промислових підприємств першочерговим завданням є формування, збереження та використання трудового потенціалу, за допомогою використання методів прогнозування і проведення своєчасного і постійного моніторингу наявної чисельності економічно активного населення і виявлення резервів серед економічно неактивного населення.

Оцінка трудового потенціалу підприємства - необхідний етап управління. Пропоновані методології розрахунку охоплюють всі основні внутрішньовиробничі процеси, що протікають в різних функціональних областях її внутрішнього середовища. В результаті забезпечується системний погляд на підприємство, який дозволить виявити всі сильні і слабкі сторони, а також створити на цій основі комплексний план перспективного розвитку.

Наступними кроками в даному напрямі має бути цілеспрямована робота з розробки системи безперервного навчання и побудові на її основі механізму формування та використання трудового потенціалу промислових підприємств, що дозволить підвищити якість трудового потенціалу, розробки і реалізації наукового підходу до процесу розвитку трудового потенціалу, використання якого дозволить обґрунтувати кількісні зміни у структурі персоналу і якісно закріпить тенденції, що склалися.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Судакова Е.С. Оценка трудового потенциала персонажа: подходы, методы, методика.// Интернет-журнал «Науковедение», 2014 №4 (23) [Электронный ресурс]- М.: Науковедение, 2014. - Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/97EVN414.pdf>, свободный. - Загл. с экрана. -Яз. рус, англ.
2. Бачевський Б. Є. Потенціал і розвиток підприємства: Навч. пос. / Б. Є. Бачевський, І. В. Заблодська, О. О. Решетняк. - К.: Центр учбової літератури, 2009. - 400 с
3. Анненкова Е. Н. Управление развитием трудового потенциала современной организации : Дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 Саратов, 2005 182 с.

4. Череп О. Г. Вдосконалення системи управління персоналом з урахуванням зарубіжного досвіду / О. Г. Череп, О. О. Андрющенко // Актуальні питання економіки праці та сучасні проблеми управління персоналом. Монографія. – Запоріжжя: ЗНУ, 2011. - С. 174- 186.

REFERENCES

1. Sudakova E.S. Otsenka trudovogo potentsiala personazha: podhodyi, metodyi, metodika.// Internet-zhurnal «Naukovedenie», 2014 #4 (23) [Elektronnyiy resurs]- M.: Naukovedenie, 2014. - Rezhim dostupa: <http://naukovedenie.ru/PDF/97EVN414.pdf>, svobodnyiy. - Zagl. s ekrana. -Yaz. rus, angl.
2. Bachevskiy B. E. Potentsial i rozvitok pldpriEmstva: Navch. pos. / B. E. Bachevskiy, I. V. Zablodska, O. O. Reshetnyak. K.: Tsentr uchbovoYi lIteraturi, 2009. 400 s
3. Annenkova E. N. Upravlenie razvitiem trudovogo potentsiala sovremennoy organizatsii : Dis. ... kand. ekon. nauk : 08.00.05 Saratov, 2005 182 s.
4. Cherep O. G. Vdoskonalennya sistemi upravlnnya personalom z urahuvannyam zarublzhnogo dosvIdu / O. G. Cherep, O. O. Andryuschenko // AktualnI pitannya ekonomIki pratsI ta suchasnI problemi upravlnnya personalom. MonografIya. – Zaporlzhzhya: ZNU, 2011. S. 174- 186.