



ISSN 2223-3822

Simchera, O. (2015). Classification of scientific support of the enterprise labour potential evaluation [Systematyzatsiia naukovoho zabezpechennia otsiniuvannia trudovoho potentsialu pidpriemstva]. *Socio-Economic Problems and the State* [online]. 13 (2), p. 105-110. [Accessed November 30, 2015]. Available from: <<http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2015/15soitpp.pdf>>



Систематизація наукового забезпечення оцінювання трудового потенціалу підприємства

Ольга Сімчера

Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут»,
проспект Перемоги, 37, Київ, 03056, Україна

e-mail: olia_s@meta.ua

аспірант кафедри економіки і підприємництва



Article history:

Received: September, 2015

1st Revision: September,
2015

Accepted: October, 2015

JEL classification:

M12

UDC:

331.101

Abstract: У статті досліджено наукове забезпечення процесу оцінювання трудового потенціалу підприємства за допомогою системи показників, методів та підходів. Розглянуто місце оцінювання трудового потенціалу підприємства в системі наукових знань. Теоретичним та науково-методичним базисом статті стали методи наукового пізнання, наукової абстракції та логічного узагальнення, компаративного аналізу та синтезу, наукові підходи та розробки. На основі узагальнення існуючих наукових поглядів, було запропоноване авторське бачення оцінювання трудового потенціалу. Проведена систематизація наукових підходів до оцінювання трудового потенціалу підприємства дала змогу ідентифікувати методи оцінювання та адекватні їм показники, що дозволяє здійснити розмежування та уточнення існуючих знань та забезпечити вірність наукових та творчих досліджень. Перевагами авторських узагальнень є відповідність сутності наукового підходу методам та показникам його оцінювання.

Keywords: трудовий потенціал підприємства, оцінювання трудового потенціалу підприємства, показники оцінювання, методи оцінювання, показники оцінювання, персонал підприємства



Сімчера О. Систематизація наукового забезпечення оцінювання трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / Ольга Сімчера // Соціально-економічні проблеми і держава. — 2015. — Вип. 2 (13). — С.105-110. — Режим доступу до журн.: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2015/15soitpp.pdf>.



This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license.

1. Постановка проблеми

В сучасних умовах економічного розвитку та науково-технічних перетворень успішна діяльність підприємств залежить повною мірою від наявності компетентного персоналу, що є основою трудового потенціалу підприємства.

Дослідження досвіду зарубіжних країн неодноразово доводить, що трудовий потенціал є одним із головних факторів підвищення результативності виробництва та успішного функціонування підприємства в цілому. Отже, в даний час актуальності набуває питання дослідження підходів та методів оцінювання трудового потенціалу підприємства з метою розробки практичних рекомендацій щодо його підвищення.

2. Аналіз останніх досліджень і публікацій

Питанням формування та оцінювання трудового потенціалу підприємств присвячені праці К.М. Дідур, В.І. Дибленка, А.О. Заїнчковського, І.В. Новойтенко, Р.М. Набока, О.А. Харун, С.О. Ракова, О.О. Шевченко, О.Ю. Масленников, М.М. Гуменюк, О.В. Іванісов, Е.П. Третьякова, М.І. Бажанова, С.Н. Рекуненко та інш.

3. Невирішені раніше частини загальної проблеми

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.

4. Постановка завдання

Метою статті є дослідження підходів та методів оцінки трудового потенціалу підприємства в сучасних умовах.

5. Виклад основного матеріалу

Підтримка необхідного рівня, а також розвиток трудового потенціалу передбачає необхідність його постійної оцінки. При цьому виникають складності методичного характеру. Більшість вчених-дослідників наголошують на багатоманітності та різноманітності методик оцінки трудового потенціалу підприємства.

Спроби оцінити трудовий потенціал підприємства неодноразово були здійснені науковцями [1], [5], [10], які відмічали, що аналіз та оцінювання якісних і кількісних показників трудового потенціалу підприємства як цілісної системи необхідні для розробки прогнозів у сфері праці, прийняття відповідних управлінських рішень щодо усунення дисбалансу між якістю трудового потенціалу людини і конкретним робочим місцем, максимального використання здібностей працівника до відповідної праці, підвищення ефективності управління персоналом.

На відміну від українських науковців, російські вчені [9] виділяють два основних метода оцінки трудового потенціалу, а саме: метод індексу ресурсів та метод контрольних запитань. Метод індексу ресурсів застосовується для оцінки стану нематеріальних ресурсів. В свою чергу, метод контрольних запитань дозволяє отримати розгорнуту оцінку професійної компетентності працівників.

В економічних працях також розглядають систему базових методів щодо оцінки трудового потенціалу, виділяючи серед них такі як: метод згортки та метод різності, а також балансові методи, змістовні, функціональні, метричні, кваліметричні, структурні, процесні, комплексні. Кожний з методів може вимагати застосування особливих метрологічних процедур, вибору виду й складу вимірюваних й оцінюваних показників, їх розмірностей, необхідних для цього метричних систем й одиниць виміру, метрик і шкал, вибір яких буде визначати характер методології, придатної для виміру й оцінки стану трудового потенціалу [7].

На наш погляд, для об'єктивної оцінки трудового потенціалу підприємства, виникає необхідність конкретизувати різні підходи, що сформувались у науковій літературі та знайшли своє відображення у працях вітчизняних та зарубіжних вчених.

Виходячи із вищесказаного, слід зауважити, що для визначення системи показників трудового потенціалу працівників підприємства, доцільно використовувати комплексний, динамічний та кількісний підходи. При комплексному підході повинні враховуватись особистісний, психофізіологічний, демографічний аспекти трудового потенціалу. Динамічний підхід передбачає здійснення ретроспективного аналізу минулих і сучасних теоретичних і практичних досліджень, використання

науково-дослідної літератури з цієї проблеми та виконання перспективного аналізу (прогноз). Кількісна оцінка трудового потенціалу підприємства заснована на показниках чисельності промислово-виробничого персоналу й персоналу непромислових підрозділів, віковому та кваліфікаційному складі персоналу, структурі персоналу, показниках руху робочої сили, кількості робочого часу, при нормальному рівні інтенсивності праці та показниках ефективності праці [10].

Проте, деякі науковці [4] доводять, що ефективність використання трудового потенціалу підприємств доцільно визначати з застосуванням вартісного підходу. Оскільки величина майбутніх грошових потоків підприємства формується з урахуванням їх зростання за рахунок використання потенційних можливостей трудового колективу підприємства і інших активів, що використовуються в його господарській діяльності. Отже, є всі підстави стверджувати, що застосовуючи метод оцінки вартості трудового потенціалу визначається ефективність його використання як синтезу інтелектуальних, психофізіологічних, особистісних здібностей працівників підприємства, які використовуються та/або можуть бути використані суб'єктом господарювання для досягнення цілей його діяльності. Недоліком вартісного підходу до оцінки ефективності є суб'єктивність визначення приросту ринкової вартості підприємства, а перевагою такого підходу є можливість оцінки ефективності використання двох частин трудового потенціалу підприємства - синтезу реалізованих психофізіологічних, інтелектуальних і особистісних складових та синтезу нереалізованих потенційних можливостей цих складових.

Окрім витратного, в науковій літературі існують доробки вчених-практиків [1], [2], які виділяють такі основні підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства: витратний; порівняльний, результативний. Витратний підхід до оцінки дозволяє оцінити розмір трудового потенціалу сумою минулих витрат на підготовку, поточне утримання і майбутній розвиток персоналу.

Порівняльний підхід до оцінки трудового потенціалу базується на співставленні (порівнянні) трудових потенціалів окремих працівників. Вищезазначені підходи використовують коефіцієнтний метод, який передбачає оцінку трудового потенціалу окремого працівника за групами: показники професійної компетентності, показники творчої активності, показники кількості, якості та оперативності виконання робіт, показники трудової дисципліни, показники колективної роботи тощо [1], [2].

Результативний підхід до оцінки трудового потенціалу базується на постулаті щодо корисності праці персоналу підприємства. Як правило, за ефект роботи працівників підприємства беруть кількість чи вартість виготовленої продукції, але з цим виникають значні труднощі у визначенні конкретних результатів окремих категорій персоналу [2].

В рамках кожного із зазначених підходів для оцінки трудового потенціалу використовуються наступні методи, а саме описовий метод оцінки, метод класифікації, метод оцінки нормативом роботи, метод моделювання ситуації, метод анкет та порівняльних анкет, тестування, метод порівняння, метод алфавітно-числової шкали, інтерв'ю, метод комітетів, метод "360 градусів", метод незалежних суддів, «Центр оцінки», метод ділових ігор, метод управління за цілями (МВО), управління досягненнями (Performance Management), метод стандартних оцінок, метод вирішальних ситуацій, метод рейтингових поведінкових установок, метод шкали спостереження за поведінкою, метод заданого розподілу [3].

Запозичення зарубіжного досвіду прослідковується в тому, що дедалі частіше в науковій літературі [2] розглядають методи діагностики і оцінки персоналу «Ассесмент-центр», засновані на використанні взаємодоповнюючих методик, орієнтовані на оцінку реальних якостей співробітників, їх психологічних і професійних можливостей. Методи «Ассесмент-центру» передбачають оцінку компетенцій учасників за допомогою спостереження їхньої реальної поведінки в ділових іграх.

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

На нашу думку, така ситуація склалася через неточне розуміння авторами визначення термінів «науковий підхід», «метод», «показники». 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» [11]. «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 [11]. 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 [11].

Поняття «показник» визначається у більшості випадків, як узагальнена характеристика якогось об'єкта, процесу або його результату, поняття або їх властивостей, зазвичай, виражена чисельно [11].

Здійснивши аналіз понять, можна зробити висновок, що в науковій літературі сформувався ряд проблемних ситуацій щодо розгляду, розуміння та використання наукових понять. Тому, виникає необхідність проведення узагальнення та систематизації наукових доробків та групування показників, що використовуються в межах методів, а також визначення методів, що використовуються в межах підходів.

Систематизація наукових підходів та їх складових визначається наступним чином та наведена у табл.

Таблиця. Систематизація наукових підходів та їх складових

Науковий підхід	Методи	Показники
Витратний	Метод аналізу витрат	Операційні, фінансові, інвестиційні, виробничі витрати
Порівняльний підхід	якісні методи (інтерв'ю, метод ділових ігор, «360 градусів», кількісні методи (рейтинговий, ранговий метод); комбіновані методи (метод анкетування, тестування)	показники професійної компетентності, показники творчої активності, показники кількості, якості та оперативності виконання робіт, показники трудової дисципліни, показники колективної роботи
Результативний підхід	Метод оцінки нормативом роботи	показники продуктивності праці та трудомісткість, прибуток
Ресурсний	Метод рядів динаміки	відпрацьований час, працездатність
Факторний	Метод визначення стимуляторів та дестимуляторів	тривалість трудового життя, рівень зайнятості населення, рівень підвищення кваліфікації, рівень інтелектуального потенціалу; кількість захворювань, рівень вивільнення працівників з підприємств за економічними причинами, навантаження не зайнятих громадян на одне вільне робоче місце
Експертний	Метод експертних оцінок	коефіцієнт стану здоров'я, коефіцієнт статевікової структури, коефіцієнт рівня освіти, коефіцієнт інноваційної активності, коефіцієнт плинності кадрів, коефіцієнт фізичної працездатності

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

Проведена систематизація розв'язує існуючу в економічній літературі задачу узагальнення інструментарію дослідження управління трудовим потенціалом підприємства. Перевагами авторських узагальнень є відповідність сутності наукового підходу методам та показникам його оцінювання.

6. Висновки та перспективи подальших досліджень у даному напрямку

Здійснивши систематизацію наукових підходів, методів та показників, можна зробити висновок, що на даний час у науковій літературі не існує універсального підходу, методу та показника, з допомогою якого можна було б здійснити ефективне оцінювання трудового потенціалу підприємства. Тому, проведене дослідження передбачає необхідність подальших досліджень у цьому напрямі.

Author details (in Russian)

Систематизация научного обеспечения оценки трудового потенциала предприятия

Ольга Симчера

Аннотация. В статье исследованы научное обеспечение процесса оценки трудового потенциала предприятия с помощью системы показателей, методов и подходов. Рассмотрены место оценки трудового потенциала предприятия в системе научных знаний. Теоретическим и научно-методическим базисом статьи стали методы научного познания, научной абстракции и логического обобщения, сравнительного анализа и синтеза, научные подходы и разработки. На основе обобщения существующих научных взглядов, было предложено авторское видение оценке трудового потенциала. Проведена систематизация научных подходов к оценке трудового потенциала предприятия, которая позволила идентифицировать методы оценки и адекватные им показатели, что позволяет осуществить

разграничение и уточнения существующих знаний и обеспечить верность научных и творческих исследований. Преимуществами авторских обобщений является соответствие сущности научного подхода методам и показателям его оценки.

Ключевые слова: трудовой потенциал предприятия, оценка трудового потенциала предприятия, показатели оценки, методы оценки, показатели оценки, персонал предприятия.

Author details (in English)

Classification of scientific support of the enterprise labour potential evaluation

Olha Simchera

National Technical University of Ukraine "Kyiv Polytechnic Institute",

Victory Avenue, 37, Kyiv 03056, Ukraine

PhD student, Department Economics and Entrepreneurship

e-mail: olia_s@meta.ua

Abstract. Scientific support of the enterprise labour potential evaluating by means of the system of indices, methods and approaches was considered in the article. The position of the enterprise labour potential evaluation in the scientific knowledge system was studied. Theoretical and scientific-methodological basis of the article is methods of scientific cognition, scientific abstraction and logical generalization, comparative analysis and synthesis, scientific approaches and developments. Having considered the existing scientific theories, author's view of labour potential evaluation was suggested. This classification of scientific approaches dealing with enterprise labour potential evaluation has enabled us to identify the evaluation methods and related indices. Thus, it has become possible to carry out the existing knowledge differentiation and clarification, to provide scientific and creative research significance. The correspondence of the scientific research essence with its evaluating methods and indices is main advantage of author's generalization.

Keywords: enterprise labour potential, evaluation of enterprise labour potential, evaluation methods, evaluation indices, enterprise staff.

Appendix A. Supplementary material

Supplementary data associated with this article can be found, in the online version, at <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2015/15soitpp.pdf>

Funding

The authors received no direct funding for this research.

Citation information

Simchera, O. (2015). Classification of scientific support of the enterprise labour potential evaluation [Systematyzatsiia naukovooho zabezpechennia otsiniuvannia trudovoho potentsialu pidpriemstva]. *Socio-Economic Problems and the State* [online]. 13 (2), p.105-110. [Accessed November 30, 2015]. Available from: <<http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2015/15soitpp.pdf>>

Використана література

1. Гуменюк М.М. Методологические аспекты оценки трудового потенциала предприятия в условиях инновационной экономики / М. М. Гуменюк // Всеукраїнський науково-виробничий журнал. Підприємство і менеджмент. – 2011. – № 2. – С. 65-68.
2. Дибленко В.І. Сучасні підходи щодо оцінювання трудового потенціалу підприємства / В.І. Дибленко, С.О.Ракова, О.О. Шевченко // Вісник КНУТД. – 2012. – №6. – С. 277-281.
3. Дідур К.М. Сучасні методи оцінки персоналу [Електронний ресурс] / Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка". – 2011. – № 11. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=776>.
4. Заїнчковський А.О. Вартісний підхід до оцінки використання трудового потенціалу підприємства / А.О. Заїнчковський, І.В. Новойтенко // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2012. – №3(46). – С. 166-170.
5. Іванісов О. В. Трудовий потенціал: сутність та методи оцінки / О. В. Іванісов // Коммунальное хозяйство городов. Научно-технический сборник. – 2013. – № 87. – С. 352-357.
6. Масленіков О.Ю. Трудовий потенціал підприємства: його формування та оцінювання // Науковий вісник НЛТУ України. Вип. 21.8 – 2011. - с. 241 – 245.
7. Набока Р.М. Методологічні проблеми вимірювання та оцінювання трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/22_PNR_2009/Economics/50309.doc.htm.

8. Рекуненко С.Н. Оценка трудового потенциала строительной организации / С. Н. Рекуненко // Вісник СевНТУ: зб. наук. пр. Вип. 130/2012. Серія: Економіка і фінанси. – 2012. – №130. – С. 191-196.
9. Третьякова Е.П. Современный подход к оценке трудового потенциала организации / Е.П. Третьякова та М.І. Бажанова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. – 2010. - № 7 (183). – С. 77-82.
10. Харун О.А. Оцінка трудового потенціалу промислового підприємства / О.А. Харун // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. – 2014. – №25. – С. 92–97.
11. Вільна енциклопедія Вікіпедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org>.

References

1. Humeniuk M.M. Methodological aspects of the labor potential of the enterprise in the innovation economy [Metodologicheskie aspekty ocenki trudovogo potentsiala predpriyatija v usloviyah innovacionnoj jekonomiki]. *Vseukrainskyi naukovo-vyrobnychiy zhurnal. Pidpriemstvo i menedzhment = Ukrainian Scientific Journal. Enterprise and Management*, 2011, Vol. 2, pp. 65-68.
2. Dyblenko V.I., Rakova S.O., Shevchenko O.O. Modern approaches to evaluation of labor potential of the enterprise [Suchasni pidkhody shchodo otsiniuvannya trudovoho potentsialu pidpriemstva]. *Visnyk KNUTD = Bulletin KNUTD*, 2012, Vol. 6, pp. 277-281.
3. Didur K.M. Modern methods of personnel evaluation [Suchasni metody otsinky personalu]. *Elektronne naukove fakhove vydannia "Efektyvna ekonomika" = Electronic scientific specialized edition "Efficient economy"*, 2011, Vol. 11, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=776>.
4. Zainchkovskyi A.O., Novoitenko I.V. Value approach to evaluate the use of the labor potential of the enterprise [Vartisnyi pidkhid do otsinky vykorystannia trudovoho potentsialu pidpriemstva]. *Visnyk sotsialno-ekonomichnykh doslidzhen = Journal of Social and Economic Research*, 2012, Vol. 3(46), pp. 166-170.
5. Ivanisov O. V. Labor potential: the nature and methods of assessment [Trudovyi potentsial: sutnist ta metody otsinky]. *Kommunalnoe khoziaistvo horodov. Nauchno- tekhnicheskyyi sbornik = Cities municipal economy. Scientific and technical collection*, 2013, Vol. 87, pp. 352-357.
6. Maslennikov O.Yu. The employment potential of the company, its development and evaluation [Trudovyi potentsial pidpriemstva: yoho formuvannya ta otsiniuvannya]. *Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy = Scientific Herald NLTU Ukraine*, 2011, Vol. 21.8, pp. 241-245.
7. Naboka P.M. Methodological problems of measuring and evaluating the employment potential of the company [Metodolohichni problemy vymiriuvannya ta otsiniuvannya trudovoho potentsialu pidpriemstva], available at: http://www.rusnauka.com/22_PNR_2009/Economics/50309.doc.htm.
8. Rekunencko S.N. Evaluation of labor potential of a construction company [Otsenka trudovoho potentsyala stroytelnoi orhanyzatsyyi]. *Visnyk SevNTU: zb. nauk. pr. Vyp. 130/2012. Seriya: Ekonomika i finansy = Bulletin SevNTU: Collected Works. Business and Finance*, 2012, Vol. 130, pp. 191-196.
9. Tretiakova E.P., Bazhanova M.I. The modern approach to the assessment of the employment potential of the organization [Sovremennyj podhod k ocenke trudovogo potentsiala organizacii]. *Vestnik Juzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika i menedzhment = Bulletin of the South Ural State University. Series: Economics and Management*, 2010, Vol. 7 (183), pp. 77-82.
10. Kharun O.A. Evaluation of labor potential of industrial enterprise [Otsinka trudovoho potentsialu promyslovoho pidpriemstva]. *Naukovi pratsi Kirovohrad'skoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu = Proceedings of Kirovograd National Technical University*, 2014, Vol. 25, pp. 92–97.
11. The free encyclopedia Wikipedia [Vilna entsyklopediia Vikipeidiia], available at: <http://uk.wikipedia.org>.



© 2015 Socio-Economic Problems and the State. All rights reserved.
 This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license.
 You are free to:
 Share — copy and redistribute the material in any medium or format Adapt — remix, transform, and build upon the material for any purpose, even commercially.
 The licensor cannot revoke these freedoms as long as you follow the license terms.
 Under the following terms:
 Attribution — You must give appropriate credit, provide a link to the license, and indicate if changes were made.
 You may do so in any reasonable manner, but not in any way that suggests the licensor endorses you or your use.
 No additional restrictions
 You may not apply legal terms or technological measures that legally restrict others from doing anything the license permits.

Socio-Economic Problems and the State (ISSN: 2223-3822) is published by Academy of Social Management (ASM) and Ternopil Ivan Pul'uj National Technical University (TNTU), Ukraine, Europe.

Publishing with SEPS ensures:

- Immediate, universal access to your article on publication
- High visibility and discoverability via the SEPS website
- Rapid publication
- Guaranteed legacy preservation of your article
- Discounts and waivers for authors in developing regions

Submit your manuscript to a SEPS journal at <http://sepd.tntu.edu.ua>

