

О.В. ЗАХАРОВА, к.е.н. доцент,
А.О. ОСТРОВСЬКА,
Донецкий национальный технический университет

СИСТЕМА ПОКАЗНИКІВ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Кожне підприємство, діяльність якого орієнтована на забезпечення високого рівня конкурентоспроможності продукції та отримання стабільного прибутку, повинно розглядати у якості одного з першочергових завдань своєї діяльності вирішення проблеми об'єктивної оцінки та максимального ефективного використання людського фактору виробництва. Вирішення цієї проблеми є процесом досить складним та тривалим за часом завдяки тому, що при дослідженні наявних та потенційних можливостей персоналу підприємства слід враховувати не лише існуючі знання, здібності та вміння, тобто все те, що робітник мав змогу проявити, але й ті внутрішні, приховані, „глибинні” резерви, які через відсутність необхідних об'єктивних чи суб'єктивних умов, будь то недостатнє мотиваційне заохочення, відсутність технічного оснащення, погане самопочуття, несприятливий психологічний клімат в колективі тощо, не були в повній мірі реалізовані у трудовій діяльності на даному підприємстві. Тобто в сучасних умовах однією з головних передумов успішного функціонування будь-якого виробництва є раціональне використання трудового потенціалу підприємства. В даному випадку мова йде про трудовий потенціал як один з найважливіших стратегічних чинників, детермінуючих успішність реалізації стратегічних цілей підприємства. Однак, не дивлячись на вирішальне наукове значення даної економічної категорії, комплексне теоретичне опрацювання проблеми формування оцінки та ефективного управління трудовим потенціалом як на макrorівні, так і на рівні підприємства є недостатнім, що визначає необхідність подальшої наукової роботи у цьому напрямку.

В цілому категорію „трудовий потенціал” економісти трактують по-різному,

підкреслюючи кількісні і якісні чинники трудових можливостей. Так Дорошенко М.В. всі існуючі на сьогодні визначення трудового потенціалу розділяє на 3 категорії в залежності від визначальних потенцій – кількісних, якісних чи їх сукупності [3]. Апостолов О.П., Бляхман Л.С. і Гендлер Г.Х. трудовий потенціал розглядають як „сукупність здібностей і схильностей людини, здобутих знань, навичок, вмінь, фізичних параметрів та інших якостей, які визначають її працездатність” [14, с. 9]. Панкратов А.С. стверджує, що трудовий потенціал – це „похідна величина від чисельності трудових ресурсів,„ [9, с.30]. В свою чергу Одегов Ю.Г., Бычин В.Б. і Андреев К.Л. розуміють трудовий потенціал як „інтегральну характеристику сукупної здатності до праці” [8, с. 38].

Однак, на думку більшості дослідників, серед яких В.В. Жильченкова, Є.В. Маслов, А.М. Найда та інші, трудовий потенціал промислового підприємства складається з системи кількісних та якісних компонентів, кожен з яких, в свою чергу, характеризується одним або системою відповідних показників [5]. Зазначимо, що оскільки в економічній теорії категорія „трудовий потенціал” певною мірою абстрактна, досить суперечлива у визначенні та складна структурно, однозначного підходу щодо її складових компонентів на даний час не розроблено, до того ж необхідну інформацію стосовно конкретного параметру з більшою або меншою точністю та об'єктивністю можуть надавати різні показники, тому проблема визначення системи показників, які не вимагали б громіздких розрахунків, спиралися на доступну інформацію та надавали комплексні та повноцінні відомості, залишається не розв'язаною. Саме тому метою даної ро-

© О.В. Захарова, А.О. Островська, 2005

боти є систематизація, узагальнення і вдосконалення системи показників оцінки трудового потенціалу промислового підприємства.

На підставі аналізу та узагальнення результатів існуючих на сьогодні наукових досліджень в галузі управління трудовим потенціалом промислового підприємства [7, 12] розроблено найбільш прийнятну на нашу думку систему показників трудового потенціалу (рис. 1), яка складається з 3-х груп компонентів: показники кількісних складових трудового потенціалу, показники якісних складових та синтезуючі показники. Надана система кількісних показників трудового потенціалу промислового підприємства (рис. 2) формується з 3-х складових частин не випадково – всі показники було згруповано таким чином, щоб кожна з складових частин отриманої в результаті системи давала вичерпну оцінку відповідно кількості робітників підприємства та кількості робочого часу, який можливо відпрацювати при доцільному рівні інтенсивності праці, тобто всього того, що складає сутність поняття кількісної складової трудового потенціалу.

Комплексна оцінка кількісної складової здійснюється за допомогою кількості часу (людино-років), яку можуть відпрацювати робітники до виходу на пенсію. Цей показник дозволяє врахувати не лише чисельні характеристики персоналу підприємства, а й якісні параметри, такі як статтєво-вікова структура робітників підприємства та динаміка її зміни. Але на нашу думку, залучення цього показника, який нами виділено як 3-я складова системи показників трудового потенціалу, для отримання загальної інформації буде доцільним лише у випадку комплексного використання разом із показниками двох попередніх груп.

Роблячи висновок, зазначимо, що сформована нами система показників кількісної складової трудового потенціалу є достатньо об'єктивною та економічно обгрунтованою, і хоча показники в межах однієї підсистеми при практичному використанні можуть надавати однакову інформацію або бути недостатньо інформатив-

ними, мета нашої роботи полягає у структуруванні всіх існуючих на сьогодні показників оцінки у єдину систему, тому у суперечливих ситуаціях окремі показники в межах підсистеми варто використовувати як альтернативні.

Як було зазначено вище, трудовий потенціал є сукупністю кількісних та якісних параметрів оцінки трудового колективу промислового підприємства, тому система показників лише кількісних складових трудового потенціалу не дає повноцінної характеристики трудових можливостей робітників підприємства і потребує доповнення та уточнення за допомогою категорій, що визначають наявність та рівень розвитку особистих якостей працівників, детермінуючих швидкість засвоєння і успішність виконання певних видів діяльності та якість отриманих результатів, а також переваги функціонування колективу підприємства як єдиної, злагодженої системи, тобто всіх тих показників, що оцінюють якісну компоненту трудового потенціалу.

Визначення якісних складових трудового потенціалу з метою підвищення результативності праці, і як наслідок, ефективності роботи підприємства в цілому, пов'язано з певними труднощами, викликаними відсутністю загальноприйнятої та доступної методики, яка б дозволила співвіднести результати фізичної та розумової діяльності з певним набором якостей, детермінуючих успіх. В цих умовах керівнику підприємства важко визначити той бажаний набір особистісних та професійних параметрів робітника або групи робітників, які б максимально сприяли досягненню очікуваного результату в завдані часові рамки. Як наслідок, визначення показників, які могли б бути розраховані з необхідним рівнем точності, були б завдані для базового та поточного періодів та були об'єктивним свідченням наявності та можливості використання конкретних якісних параметрів трудових ресурсів також пов'язано з певними труднощами. Ця проблема була розв'язана завдяки використанню запропонованої нами ієрархічної класифікаційної структури трудового потенціалу підприємства в якості основи для

визначення базових якісних складових трудового потенціалу, рис. 3.

Зазначимо, що оцінка якісних показників трудового потенціалу не виключає використання математично обґрунтованих рівнів, співвідношень, коефіцієнтів, які являються інструментом об'єктивного аналізу досліджуваних параметрів та дозволяють охарактеризувати динаміку і провести порівняльний аналіз отриманих даних. Специфічні психологічні показники трудового потенціалу, тобто вроджені та набуті передумови успішного засвоєння трудових та інтелектуальних навиків (сила волі, соціальна роль, домінуюча трудова мотивація тощо), оцінюються за допомогою відповідних індексів, коефіцієнтів, балів, ступенів, умовних рівнів, відсоткових співвідношень і т. д., які, в свою чергу, визначаються, як правило, за допомогою спеціалізованих психологічних тестів [1, 4].

Психофізіологічна складова – це сукупність біологічно зумовлених параметрів людини, детермінуючих межі її можливостей у виробничій сфері. Наявність психічних деформацій – це рівень емоційного та психічного „вигорання”, характерологічні акцентуації, приховані комплекси, невротичні розлади тощо. Фізіологічні основи психічної діяльності характеризуються анатомічними особливостями та межами чутливості аналізаторів, задатками, властивостями нервової системи та типами темпераменту, рухливістю динамічного стереотипу [2, с. 81]. Соматичні параметри визначають фізичні можливості: зріст, тип конституції, силу рук, артеріальний тиск, вагу, особливості опорно-рухомого апарату та побудови м'язів тощо. Статева структура промислово-виробничого персоналу характеризує склад робітників за статтю, у тому числі за категоріями, а також відсоток від загальної чисельності робітників. Вікова структура ПВП визначається як чисельність персоналу віком до 18 років, від 18 до 25 років, від 26 до 36 років, від 37 років та більше взагалі по підприємству, за категоріями, а також відсоток від загальної

чисельності робітників.

Соціально зумовлені індивідуальні особливості психічних процесів визначають здатність до трудової діяльності певного рівня складності та межі її результативності [6; 10, с. 90-92; 11, с. 54; 13, с. 82]. Вони включають:

§ організацію та швидкість сприйняття, обсяг пам'яті;

§ креативність, вибірковість, образність мислення;

§ навички довільного запам'ятовування;

§ показники концентрації та розподілу уваги;

§ навички організації сприйнятої інформації тощо.

Соціальна та професійна направленість людини включає:

§ установки у сфері праці;

§ самооцінка та рівень домагань;

§ локус контролю;

§ потреби – в праці, в реалізації набутих знань, вмінь та навичок, в досягненні високого особистого соціального статусу;

§ інтереси (особливо пізнавальні), ідеали, переконання;

§ структура та ієрархія мотивів трудової діяльності;

§ індекс задоволення робітників працею;

§ ставлення до професійного росту, соціальна роль.

До складу активності входять наступні характеристики працівника:

§ прагнення до реалізації здібностей;

§ організованість, енергійність, практичність;

§ втрати від порушення дисципліни;

§ особливості соціальних поведінкових реакцій;

§ інтегральний індекс дієздатності.

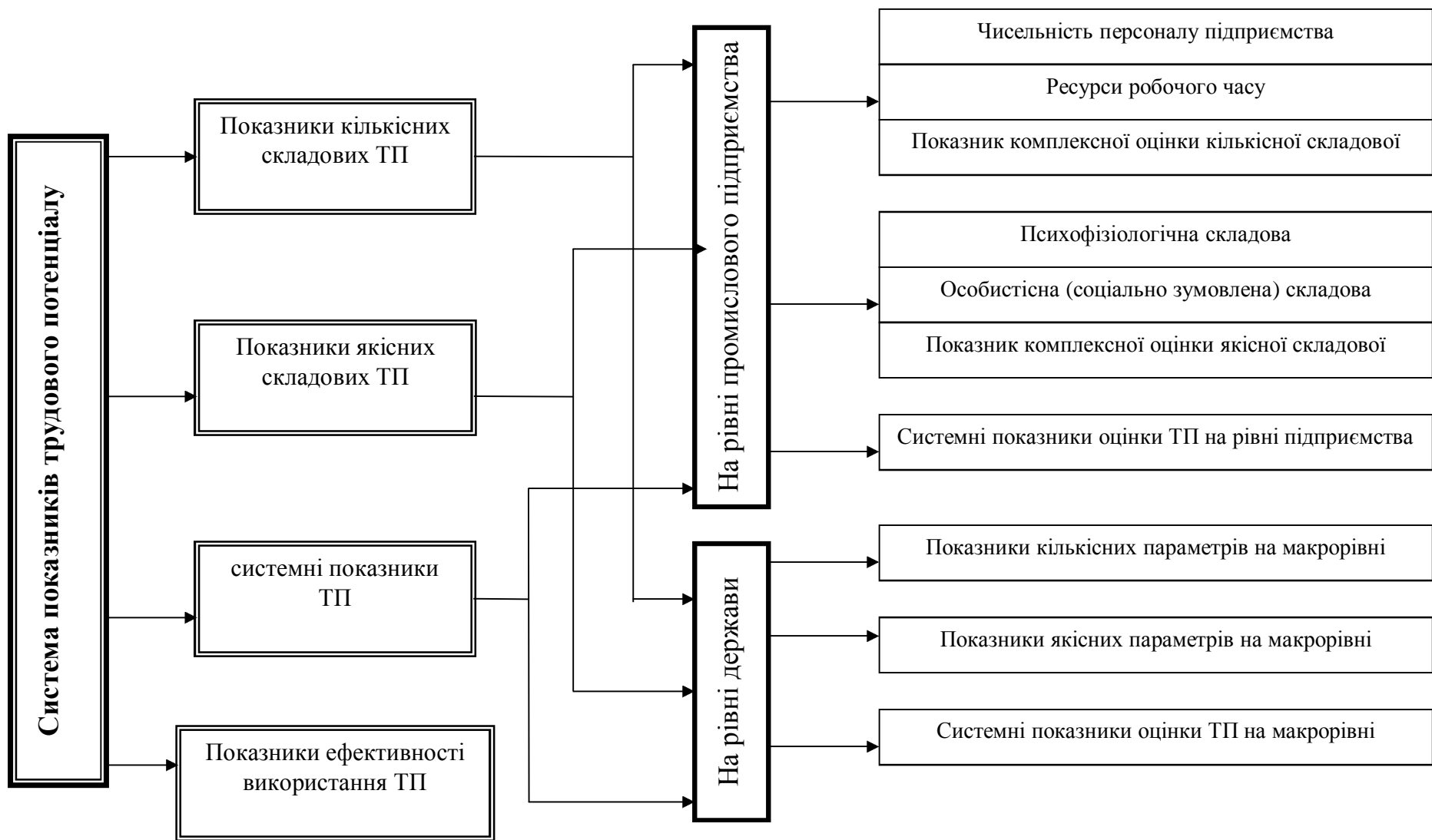


Рисунок 1. Система показників оцінки трудового потенціалу



Рисунок 2. Система показників оцінки кількісних складових трудового потенціалу промислового підприємства

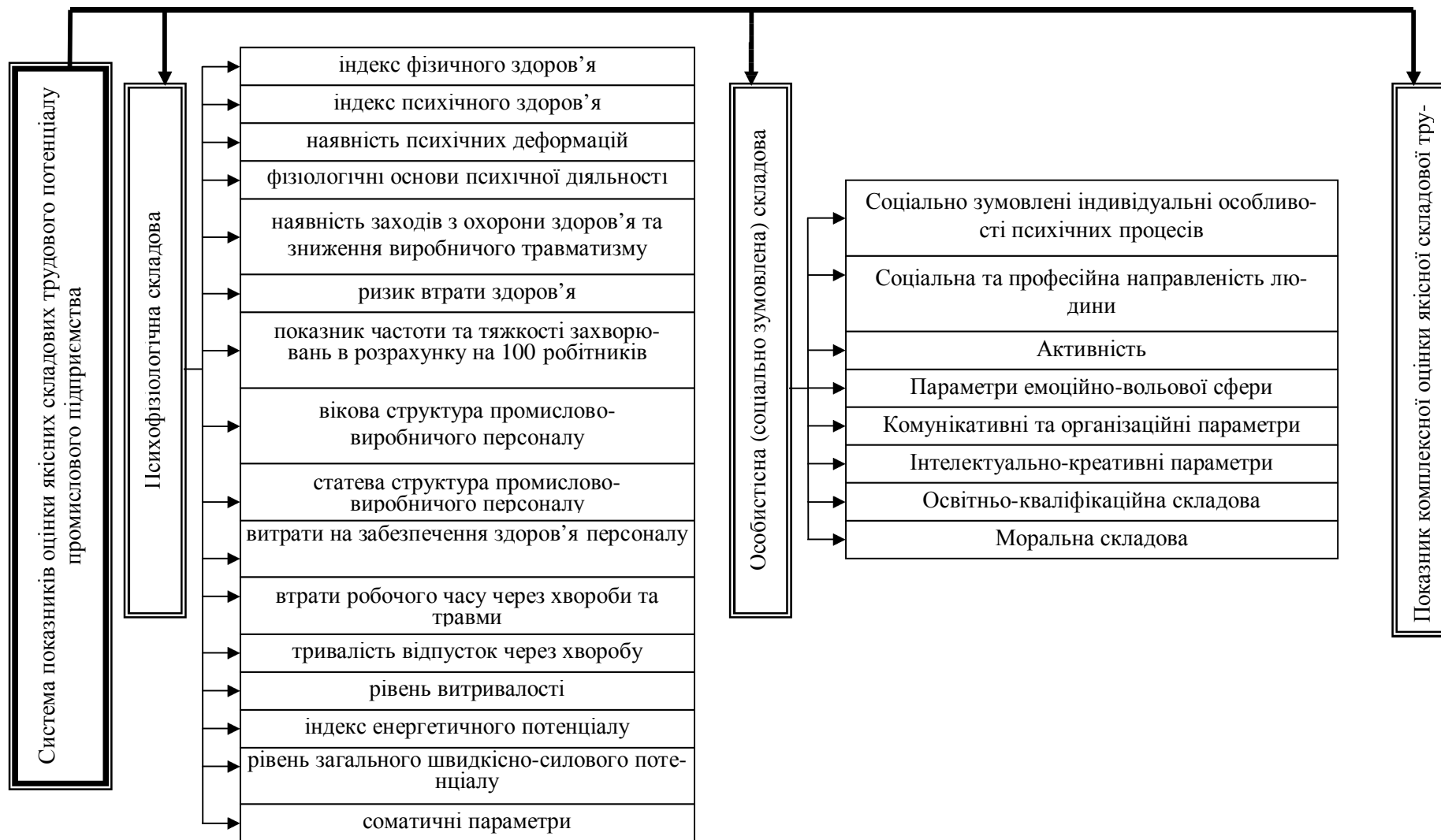


Рисунок 3. Система показників оцінки якісних складових трудового потенціалу промислового підприємства

Параметри емоційно-вольової сфери включають:

§ відповідальність, почуття обов'язку, витримка, працелюбність;

§ схильність до афектів, депресії, стресів;

§ наявні показники і форми агресії;

§ наявність психоемоційної напруги, астенії, зниженого настрою;

§ рівень тривожності, емпатії, імпульсивності;

§ фрустраційна толерантність;

§ цілеспрямованість, сила волі, наполегливість;

§ стратегія сприйняття невдачі.

Комунікативні та організаційні параметри:

§ сформованість навичок управління спілкуванням;

§ наявність комунікативних здібностей;

§ наявність бар'єрів спілкування (особистих на в колективі);

§ вміння працювати в колективі та взаємодіяти в виробничому процесі;

§ конфліктність та способи реагування в конфліктних ситуаціях;

§ вміння брати на себе відповідальність;

§ ініціативність, організаційні здібності.

Інтелектуально-креативні параметри:

§ кількість винаходів, патентів, раціоналізаторських пропозицій, нових виробів на одного працівника підприємства;

§ сприйнятливість та відкритість до впровадження останніх розробок науково-технічного прогресу;

§ доходи від авторських прав (за конкретний проміжок часу та в динаміці);

§ коефіцієнт інтелектуально-креативної віддачі;

§ коефіцієнт віддачі творчої енергії;

§ коефіцієнт економічної віддачі інтелектуальних активів підприємства;

§ індекс когнітивного та твор-

чого потенціалів;

§ індекс творчої активності;

§ продуктивність, гнучкість, оригінальність та завершеність результатів.

Освітньо-кваліфікаційна складова включає:

§ структура промислово-виробничого персоналу за освітнім рівнем (чисельність працівників, що мають неповну середню, загальну середню, середню технічну та вищу освіту, а також наукове звання в цілому по підприємству та за категоріями);

§ рівень професійної підготовки (робітники – до 2 місяців, від 2-х до 6 місяців, від 6 місяців до 1 року, від 1 до 2-х років, більше 2-х років; керівники, спеціалісти, службовці – вища освіта (в тому числі за спеціальністю), середня спеціальна освіта, практики);

§ відповідність освіти працівника посаді, що ним обіймається;

§ кваліфікаційний склад працюючих (чисельність робітників, які мають 1-й, 2-й, -й, 4-й, 5-й, 6-й та більш високі розряди взагалі по підприємству та за категоріями, середній розряд робітників);

§ витрати на підвищення кваліфікації працівників підприємства;

§ коефіцієнт насиченості спеціалістами та практиками;

§ склад промислово-виробничого персоналу за стажем роботи на підприємстві (чисельність працівників зі стажем роботи до 1 року, від 1 до 2-х років включно, від 2-х до 5 років включно, від 5 років та більше взагалі по підприємству, за категоріями та відсоток від загальної чисельності робітників);

§ коефіцієнт відповідності кваліфікації рівню складності роботи;

§ тарифні коефіцієнти, коефіцієнти редукації праці.

Моральна складова включає:

§ наявність внутрішньої культури фірми та її дотримання;

§ дотримання загальноприйнятих моральних норм;

§ „якість” членів колективу як активних суб'єктів господарської діяльно-

сті – відношення працівників до праці та підприємства, відповідальність за особисті та колективні результати праці, зацікавленість в підвищенні ефективності виробничої діяльності, співпричетність до економічної діяльності підприємства тощо.

Комплексна оцінка якісної складової трудового потенціалу здійснюється за допомогою узагальнюючого показника, який визначається на підставі математично-розрахункових обчислювань між значеннями професійно-кваліфікаційного рівня та ділових якостей робітників, складності робіт та досягнутого результату діяльності як окремого працівника, так і підприємства в цілому. Розрахунок цього показника передбачає використання системи балів та індексів для об'єктивної оцінки якісної складової трудового потенціалу для різних категорій працівників.

Діагностику трудового потенціалу з використанням наведеної системи показників слід проводити поетапно та комплексно, досліджуючи по черзі всі складові потенціалу та об'єднуючи їх в цілісну структуру, що дозволить певною мірою запобігти систематичних помилок, які могли з'явитися при визначенні окремих показників кількісної або якісної оцінки.

Не зважаючи на те, що з метою характеристики трудового потенціалу підприємства його кількісні та якісні компоненти оцінюються як окремі параметри, ця категорія є інтегральною характеристикою сукупної здатності до праці, що зумовлює необхідність визначення певних науково-дослідницьких принципів, які б дали змогу охарактеризувати всю сукупність неоднорідних чинників трудового потенціалу як єдину систему. Вони повинні давати можливість порівняння результатів оцінки за той чи інший проміжок часу стосовно різних професійних груп працівників та виявляти вплив окремих внутрішніх і зовнішніх факторів на рівень трудового потенціалу, що полегшило б вибір цілеспрямованого напрямку кадрової політики підприємства та сприяло б більш ефективному використанню трудових ресурсів.

Ця проблема у вітчизняній економічній теорії на сьогодні залишається диску-

сійною, і подальші дослідження будуть присвячені її розв'язанню. Проте одним з варіантів можливого вирішення цієї проблеми є впровадження на підприємстві процедури визначення компетенції кожного робочого місця, як виробничого, так і управлінського персоналу, з урахуванням всіх необхідних вимог і показників кількісного і якісного характеру. Сукупність всіх отриманих компетенцій і буде характеризувати необхідний трудовий потенціал даного підприємства. Важливим етапом для підприємства повинно стати визначення відповідності фактичного рівня трудового потенціалу підприємства його необхідному рівню, що може бути визначено за допомогою сертифікації робітників.

Література

1. Гаєвська О.Б. Управління як соціальний феномен.-К.: КНЕУ,2000.-168с.
2. Дмитренко Г., Пономаренко В. Культура здоров'я в системі управління людськими ресурсами // Персонал.-2003.-№1. - С. 78-80.
3. Дороненко М.В. Трудовой потенциал организации: понятие, сущность, структура // Служба управления персоналом. Интерактивный интернет-журнал. – 2004. – № 3 (27.06.04).
4. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Краткий психологический словарь: Личность, образование, самообразование, профессия. – Мн.: „Хэлтон”, 1998. – 399 с.
5. Жильченкова В.В. Совершенствование управления качественной характеристикой трудового потенциала предприятия // Наукові праці Донецького державного технічного університету. Серія економічна. Випуск 49. – Донецьк, ДонНТУ, 2002. – 246с.
6. Ильин В., Смирнова Н., Тимофеева Я. Качество трудового потенциала населения Вологодской области. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 1998.
7. Кличановский В.В. Кадровое планирование в организации // Справочник кадровика. – 2002. – №6. – С. 58-64.
8. Одегов Ю.Г., Бычин В.Б., Андреев К.Л. Трудовой потенциал пред-

приятия: пути эффективного использования. – Саратов, изд-во Саратовск. ун-та, 1991. – 170 с.

9. Панкратов А.С. Трудовой потенциал в системе управления производством. – М.: изд-во МГУ, 1983. – 213 с. 10. Потеряхин А. Реакции на неудачу и профессиональная мотивация // Довідник кадровика. – 2005.– №1. – С. 90-93.

11. Раскатов А. Каждый мнит себя стратегом, видя бой...Мартюшева Л.С., Калишенко В.О. // Бизнес. – 2002. – №48 (515). – С. 53-55.

12. Ревенко А.Ф., Ивашкина Н.О. Учет и планирование трудовых ре-

сурсов в новых экономических условиях / АН УССР. Ин-т экономики; Отв. ред. Д.П. Богиня. – К.: Наук. думка, 1990. – 144 с.

13. Солоненко Е. Сбалансированная система показателей: инструмент оценки или способ реализации стратегии // Довідник кадровика. – 2005. – №1. – С. 80-85.

14. Управление трудовыми ресурсами: справочное пособие / Апостолов О.П., Бляхман Л.С., Гендлер Г.Х. и др. – М.: Экономика, 1987.

Статья поступила в редакцию 28.10.2005