

## Економічні проблеми формування трудового потенціалу підприємства

І. Б. ДЕГТЯРЬОВА<sup>i</sup>, Є. О. СІТАК<sup>ii</sup>

У статті аналізуються проблеми формування та використання трудового потенціалу підприємства. Аналіз використання трудових ресурсів підприємства являється оцінкою забезпеченості підприємства та його підрозділів трудовими ресурсами та руху робочої сили. Основними частинами даного етапу є склад і структура персоналу, освітній рівень, кваліфікація, професійний склад, рух робочої сили підприємства, забезпеченість підприємства робітниками, адміністративно-управлінським персоналом, спеціалістами. Представлені переваги використання коефіцієнтної методики оцінки трудового потенціалу підприємства, яка по своїй суті є гібридом витратних та порівняльних підходів до оцінки. У статті акцентується увага на необхідності аналізу трудових ресурсів, який дозволить визначити, який прихований потенціал мають фахівці, що з нього можна використовувати в інтересах компанії, які характеристики даного ресурсу підлягають корегуванню та подальшому стратегічному розвитку.

*Ключові слова:* трудовий потенціал, трудові ресурси, кадрова політика, ефективність, продуктивність, раціоналізаторська активність, кваліфікація.

УДК 33:502/504

JEL коди: A11, Q20, Q56

**Вступ.** У сучасних конкурентних умовах, які характеризуються необхідністю випуску високоякісної інноваційної продукції та масштабних науково-технічних перетворень, перспективність розвитку будь-якого підприємства безпосередньо залежить від компетентності, знань та навичок, професійного досвіду персоналу підприємства. Керівництво компанії повинно мати адекватне уявлення, які трудові ресурси воно використовує задля досягнення стратегічних цілей організації.

Сучасні процеси формування та ефективного використання трудового потенціалу зумовлюють такі умови, за яких більшість підприємств може втрати контроль за станом свого трудового потенціалу та процесами його формування й використання. Так, падіння обсягів виробництва, криза неплатежів, затримка у виплаті заробітної плати та її низький рівень обумовлюють погіршення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їхнього морального, мотиваційного й творчого потенціалів, що, в свою чергу, заважає проведенню реструктуризації виробництва, впровадженню новітніх інноваційних технологій та виробництву конкурентоспроможної продукції.

З огляду на це багато питань щодо економічного обґрунтування та ефективних шляхів формування трудового потенціалу залишаються не визначеними.

Проблеми формування та визначення трудового потенціалу представлені у роботах В. В. Адамчука, Е. В. Сарапуки, О. С. Федоніна, І. М. Рєпіна, О. І. Олексюка, К. Х. Абдурахманова та інших. Не визначені досі залишаються питання щодо системного аналізу процесів формування та використання трудового потенціалу підприємства.

<sup>i</sup> Дегтярєва Ірина Борисівна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки та бізнес-адміністрування Сумського державного університету;

<sup>ii</sup> Сітак Євген Олександрович, студент факультету економіки та менеджменту Сумського державного університету.

© І. Б. Дегтярєва, Є. О. Сітак, 2013



### **Генезис трактувань поняття «трудо́вий потенціал»**

У даний час можна виділити три напрями у розвитку уявлень про таку економічну категорію як «потенціал». Прихильники першого з них вважають, що потенціал – це сукупність необхідних для функціонування або розвитку системи різних ресурсів, головним чином економічних, безпосередньо пов'язаних із функціонуванням виробництва та прискоренням НТП. Прихильники другого напрямку вважають, що потенціал – це система матеріальних і трудових факторів, які забезпечують досягнення цілей виробництва. Прихильники третього – розглядають потенціал як здатність комплексу ресурсів вирішувати поставлені перед ним завдання, тобто потенціал є цілісним вираженням сукупної можливості колективу по виконанню яких-небудь завдань [6]. На цій основі можна робити висновок про синергетичний ефект. Тобто, чим вдаліше склалася структура об'єкта, чим у більшій відповідності знаходяться його структурні й функціональні елементи, тим вище його потенціал і ефективність.

Потенціал є своєрідною єдністю просторових і тимчасових характеристик, він одночасно концентрує в собі три рівні зв'язків і відносин:

- по-перше, відображає минуле, тобто являє собою сукупність властивостей, накопичених системою в процесі її становлення й обумовлюючих її здатність до функціонування та розвитку. У цьому плані поняття «потенціал» фактично приймає значення поняття «ресурс»;

- по-друге, характеризує сьогодення з погляду практичного застосування й використання наявних здібностей. Це дозволяє виявити розходження між нереалізованою та реалізованою можливостями. Розглядаючи структуру потенціалу з цих позицій, важливо те, що в першому випадку структурні елементи потенціалу, що залишилися в нереалізованому вигляді, ведуть до зниження ефективності його функціонування (наприклад, не використані в роботі трудові навички втрачаються, не задіяні особистісні здібності руйнуються), а в другому випадку «надлишковий» запас сил і здібностей працівника забезпечує гнучкість і маневреність розвитку системи стосовно мінливих умов праці;

- по-третє, орієнтований на розвиток у процесі трудової діяльності працівник не лише реалізує свої наявні здібності, а й здобуває нові. Представляючи собою єдність стійкого і мінливого станів, потенціал містить у собі в якості «потенції» елементи майбутнього розвитку. Рівень потенціалу, характеризуючи наявний стан системи, обумовлений тісною взаємодією всіх трьох перерахованих вище станів [2].

Трудо́вий потенціал не є величиною постійною. Це змінна величина. В залежності від розвитку та ступеня удосконалювання знань і навичок трудових ресурсів, змін у стані здоров'я, умов праці і життєдіяльності відбуваються і зміни працездатності. Зокрема зниження або підвищення даного показника. Зниження працездатності може відбуватися в результаті несприятливих умов праці, що виникають в результаті реалізації різних за своєю складністю виробничих процесів, технічних вимог, організаційних особливостей і т. п. У довгостроковій перспективі потенціал трудових ресурсів може характеризуватися віковими можливостями працівників, набутого практичного досвіду, отриманих ділових якостей, рівня мотивації, рівня залучення та причетності працівників до розуміння місії, цілей, завдань та стратегічного розвитку підприємства.

Трудо́вий потенціал характеризує дві групи ознак: кількісні та якісні. Якщо говорити про кількісні ознаки, то основними показниками, як правило називають чисельність населення, зайнятого у виробництві на даний період; запас праці на поточний момент і

на майбутнє (у днях, роках). До якісних характеристик трудового потенціалу включають: загальний стан здоров'я та рівень працездатності; середню тривалість трудового життя; середній трудовий вік; статевовікову структуру; рівень загальноосвітньої підготовки; рівень професійної підготовки і кваліфікації; стаж роботи, досвід, трудові навички; рівень трудової активності; рівень соціальної зрілості, політичної культури (ціннісні орієнтації, інтереси, потреби тощо); психологічні характеристики – рівень свідомості, організаторські здібності; рівень моралі, культури та вихованості і т. д. [2; 4]. Термін «потенціал» вказує на те, що ця величина більшою чи меншою мірою піддається виміру і включає як можливості збільшення, так і зниження. Трудовий процес являє собою не тільки єдність кількісного та якісного, але й досягнутого і можливого. Якщо фактичний рівень трудового потенціалу визначається через порівняння показників за періодами, то рівень можливого встановлюється шляхом зіставлення досягнутого стану з бажаним і необхідним [3].

#### **Діагностика ефективності формування та використання трудового потенціалу підприємства**

На сучасному етапі не існує універсального підходу до виміру та оцінювання трудового потенціалу підприємства. Особливо актуальним аспектом при визначенні величини потенціалу й ступеня його використання є вибір показників, які вимірюють трудовий потенціал підприємства.

Складність проблеми такого виміру полягає насамперед у множинності його проявів. Він може виступати як миттєво зафіксований рівень; як потік із невизначеним поданням про його одиницю; як запас, який існує у фізично різних формах і який зберігається впродовж невизначеного періоду; як різниця значень його компонент, що відповідають різним, але порівнюваним об'єктам (компонентам потенціалу); як розходження, які відповідають різним моментам часу стану потенціалу, що сприймається у вигляді єдиного об'єкта; як розносне або мультиплікативне відношення напружених станів різних його носіїв або змістовно різних компонентів [2; 4].

Як зазначають Федонін О. С., Репіна І. М., Олексюк О. І. досить поширеною можна вважати коефіцієнтну методику оцінки трудового потенціалу підприємства, яка за своєю сутністю є гібридом витратних та порівняльних підходів до оцінки. Усі коефіцієнти даної методики можна інтегрувати у такі групи [5]:

- показники професійної компетентності;
- показники творчої активності;
- показники повноти, якості та оперативності виконаних робіт;
- показники трудової дисципліни;
- показники колективної роботи тощо.

Показники усіх груп представлені великою кількістю аналітичних коефіцієнтів другого рівня. Згідно коефіцієнтної методики до системи оцінки трудового потенціалу працівників відносяться такі основні показники [5]:

1. Коефіцієнт освіти:

$$K_{осв} = \frac{A}{60}, \quad (1)$$

де  $A$  – тривалість роботи працівника за спеціальністю, визначеною в дипломі (за аналізований період), місяців; 60 – максимальна нормативна тривалість роботи за спеціальністю, визначеною у дипломі про вищу освіту, місяців.

2. Коефіцієнт посадового досвіду:

$$K_{\text{досв}} = \frac{B}{60}, \quad (2)$$

де  $B$  – досвід роботи на певній посаді, місяців;  $60$  — максимальна нормативна тривалість роботи на певній посаді, місяців.

3. Коефіцієнт підвищення кваліфікації:

$$K_{\text{квал}} = \frac{H}{\text{ПН}}, \quad (3)$$

де  $H$  – фактична тривалість навчання для підвищення кваліфікації за період роботи за спеціальністю, місяців;  $\text{ПН}$  – нормативна тривалість навчання для підвищення кваліфікації (виходячи з припущення щодо необхідності щорічного навчання тривалістю 0,5 місяця), місяців.

4. Коефіцієнт раціоналізаторської активності:

$$K_{\text{РА}} = \frac{\text{РП}}{\text{СП}/12}, \quad (4)$$

де  $\text{РП}$  – число раціоналізаторських пропозицій та винаходів, генерованих співробітником протягом терміну роботи за спеціальністю;  $\text{СП}$  – тривалість роботи працівника за спеціальністю, місяців.

5. Коефіцієнт оперативності виконання робіт:

$$K_{\text{опр}} = \frac{M}{P}, \quad (5)$$

де  $M$  – фактична кількість робіт виконаних у встановлені терміни;  $P$  – число робіт, фактично виконаних за аналізований період.

Корисність праці персоналу підприємства є основою результативного оцінювання трудового потенціалу на відміну від витратних методик. Як правило, у якості ефекту роботи працівників підприємства приймають кількість чи вартість виготовленої продукції. При цьому виникають значні труднощі у визначенні конкретних результатів окремих категорій персоналу [1].

Планування персоналу, як одна із важливих функцій управління персоналом, полягає в кількісному, якісному, часовому і просторовому визначенні потреби в персоналі, необхідному для досягнення цілей організації. Воно ґрунтується на стратегії розвитку організації, її кадрової політики. Функція планування кадрів стає все більш важливою при визначенні стратегії організації, оскільки точний аналіз майбутніх потреб дає змогу чітко орієнтуватися під час розроблення планів підвищення кваліфікації та роботи з резервом. Заплановані програми економічного зростання організації дедалі частіше не забезпечуються відповідними управлінськими кадрами, більше уваги приділяється питанням фінансування та інвестицій [4].

Метою формування персоналу є визначення його кількісного та якісного складу, що забезпечує розвиток підприємства, його економічне зростання в коротко-, середньо- та довгостроковому періоді.

На сьогоднішній день в Україні показник використання трудового потенціалу компанії (професійні знання та навички, особистісні та демографічні характеристики, ділові зв'язки) дуже низький. У зв'язку з цим багато вчених стверджують про необхідність проведення аналізу трудових ресурсів, який дозволить визначити, який прихований потенціал мають фахівці, що з нього можна використовувати в інтересах компанії, які характеристики даного ресурсу підлягають корегуванню та стратегічному розвитку.

**Висновки.** Для реалізації загальної концепції стратегії управління персоналом необхідне розроблення комплексу заходів щодо визначення та розвитку стратегічного потенціалу підприємства. Цей комплекс заходів повинен містити доволі широкий набір: пропозиції щодо вдосконалення критеріїв і методів добору і розстановки кадрів; методики вдосконалення атестації кадрів, роботи з резервом на висунання, підвищення кваліфікації кадрів; пропозиції щодо структури заробітної плати і видів пільг із метою залучення, найму та закріплення працівника на підприємстві; методику оцінювання трудової діяльності працівників; рекомендації щодо вдосконалення організації та поліпшення умов праці (задоволення працівника своєю роботою, розширення обсягу і збагачення змісту праці, різноманітні комбінації грошових винагород, додаткових пільг та моральних стимулів, заохочення і т. ін.); рекомендації щодо вдосконалення соціально-психологічного клімату в колективі; методи переміщення співробітників на посади з більшою або меншою відповідальністю, розвиток їхнього професійного досвіду шляхом переміщення на вищі посади та складніші ділянки роботи [1; 2; 3; 4; 5; 6]. Оцінку трудового потенціалу підприємства краще робити із використанням коефіцієнтної методики оцінки, яка дозволяє враховувати зазначені пропозиції.

#### **Література**

1. *Богиня, Д. П.* Управління потенціалом підприємства / Д. П. Богиня. – К., 2002. – 258 с.
2. *Головкова, Л. С.* Методологічні проблеми вимірювання потенціалу підприємства / Л. С. Головкова // *Економіка та держава.* – 2007. – № 4. – С. 37–39.
3. *Дулуб, Л. Н.* Соціально-економічна сутність категорії «трудова потенція» / Л. Н. Дулуб // *Економіка.* – 2009. – № 3 (27). – С. 99–102.
4. *Набока, Р. М.* Методологічні проблеми вимірювання та оцінювання трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / Р. М. Набока. – Режим доступу до ресурсу: [http://www.rusnauka.com/22\\_PNR\\_2009/Economics/50309.doc.htm](http://www.rusnauka.com/22_PNR_2009/Economics/50309.doc.htm).
5. *Федонін, О. С.* Потенціал підприємства: формування та оцінка : [навч.-метод. посібник для самоств. вивч. дисц.] / Федонін О. С., Репіна І. М., Олексюк О. І. – К. : КНЕУ, 2005. – 261 с.
6. *Яремко, І.* Людський потенціал як капітал підприємства: обліковий аспект / І. Яремко // *Економіст.* – 2010. – № 2. – С. 70–74.

*Отримано 20.01.2013 р.*

#### **Экономические проблемы формирования трудового потенциала предприятия**

**ИРИНА БОРИСОВНА ДЕГТЯРЁВА\***,  
**ЕВГЕНИЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ СИТАК\*\***

\* кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики и бизнес-администрирования Сумского государственного университета,  
ул. Р.-Корсакова, 2, г. Сумы, 40007, Украина,  
тел.: 00-380-542-332223, e-mail: sitakuyeu@yandex.ua

\*\* студент факультета экономики и менеджмента  
Сумского государственного университета,  
ул. Р.-Корсакова, 2, г. Сумы, 40007, Украина,  
тел.: 00-380-542-332223, e-mail: sitakuyeu@yandex.ua

В статье анализируются проблемы формирования и использования трудового потенциала предприятия. Анализ использования трудовых ресурсов является оценкой обеспеченности предприятия и его подразделений трудовыми ресурсами и движения рабочей силы. Основными составляющими данного процесса является анализ состава и структуры персонала, образовательного уровня, квалификации, профессионального состава, движения рабочей силы предприятия, обеспеченности предприятия рабочими, административно-управленческим персоналом, специалистами. Представлены преимущества использования коэффициентной методики оценки трудового потенциала предприятия, которая по своей сути является гибридом расходных и сравнительных подходов к оценке трудового потенциала. В статье акцентируется внимание на необходимости анализа трудовых ресурсов, который позволит определить, какой скрытый потенциал имеют специалисты, что можно использовать в интересах компании, какие характеристики данного ресурса подлежат корректировке и дальнейшему стратегическому развитию.

*Ключевые слова:* трудовой потенциал, трудовые ресурсы, кадровая политика, эффективность, производительность, рационализаторская активность, квалификация.

*Mechanism of Economic Regulation*, 2013, No 2, 136–141  
ISSN 1726-8699 (print)

**Economic Problems of Labour Potential Formation of the Company**

**IRYNA B. DEHTYAROVA\***  
**YEVHEN O. SITAK\***

\* *C.Sc. (Economics), Associate Professor,  
Department of Economics and Business-Administration, Sumy State University,  
R.-Korsakova St., 2, Sumy, 40007, Ukraine,  
tel.: 00-380-542-332223, e-mail: sitakymy@yandex.ua*

\*\* *Student of Faculty of Economics and Management, Sumy State University,  
R.-Korsakova St., 2, Sumy, 40007, Ukraine,  
tel.: 00-380-542-332223, e-mail: sitakymy@yandex.ua*

*Manuscript received 20 January 2013.*

This paper analyzes the problems of formation and use of labour potential of the company. Analysis of human resources of any company is the assessment of provision of the company and its divisions by personnel as well as labour movement assessment. The main part of this process is the analysis of composition and structure of personnel, security of enterprise workers, administrative management, educational background, qualifications, professional qualifications, as well as changes in company's personnel. The paper presents the benefits of using a valuation coefficient technique for assessing employment potential of the company, which in essence is a hybrid of cost and benefit approaches to assessment.

*Keywords:* labour potential, labour resources, personnel policy, efficiency, productivity, innovation activity, qualifications.

*JEL Codes:* A11, Q20, Q56

*Formulas:* 5; *References:* 6

*Language of the article:* Ukrainian

*References*

1. Bohynia, D. P. (2002), *Management of enterprise capabilities*, Kyiv. (In Ukrainian)
2. Holovkova, L. S. (2007), "Methodological problems of the company potential measuring," *Ekonomika ta Dergava*, 4, 37–39. (In Ukrainian)
3. Dulub, L. N. (2009), "Socio-economic nature of category "labour potential"," *Ekonomika*, 3 (27), 99–102. (In Ukrainian)
4. Naboka, R. M. (2009), *Methodological problems of measuring and evaluating the labour potential of the company*, [http://www.rusnauka.com/22\\_PNR\\_2009/Economics/50309.doc.htm](http://www.rusnauka.com/22_PNR_2009/Economics/50309.doc.htm). (In Ukrainian)
5. Fedonin, O. S., Riepina I. M. and Oleksiuk O. I. (2005), *Potential Company: formation and evaluation*, Kyiv, KNEU. (In Ukrainian)
6. Yaremko, I. (2010), "Human potential as company capital: accounting aspect," *Ekonomist*, 2, 70–74. (In Ukrainian)