

ВИЗНАЧЕННЯ КІЛЬКІСНИХ ТА ЯКІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Шовкун Л.В., к.е.н.; Свельєва О.М., здобувач

Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва

Стаття присвячена теоретичному обґрунтуванню та розробці методичних підходів і практичних рекомендацій, спрямованих на покращання відтворення та підвищення ефективності використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Розкрито сутність і зміст поняття «трудова потенція». Досліджено сучасні методичні підходи до оцінки ефективності використання трудового потенціалу, обґрунтовано доцільність застосування для цих цілей системи показників.

The article is devoted a theoretical ground and development of methodical approaches and practical recommendations, directed on the improvement of recreation and increase of efficiency of the use of labour potential of agricultural enterprises. Essence and maintenance of concept "labour potential is exposed". Investigational modern methodical going near an estimation

Постановка проблеми. Реформування та оновлення суспільства на сучасному етапі економічного розвитку, яке полягає в становленні ринкових відносин, появі нових форм господарювання, трансформації форм власності і методів управління, кардинально змінює умови функціонування людини в новому для неї економічному середовищі. Реалізація курсу на проведення радикальних економічних реформ і активну соціальну політику, на всесторонню демократизацію суспільства в першу чергу пов'язана з підвищенням ролі трудового потенціалу. Практика господарювання, досягнення у соціально-економічному розвитку передових країн переконливо свідчать про значимість останнього у суспільному виробництві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти досліджуваних питань широко відображені в працях вітчизняних учених: Д.Богині, С.Бандури, О.Бугуцького, О.Власюка, М.Долішнього, С.Злупка, Ю.Краснова, С.Копчака, Е.Лібанової, І.Лукінова, С.Вовканича, В.Мікловди, В.Онікієнка, С.Писаренко, С.Пирожкова, М.Пітюлича, Н.Тітової, М.Романюка, О.Хомри, В.Стешенко, М.Шаленко, Л.Шепотько, К.Якуби. Концепція використання трудового потенціалу в Україні окреслена законодавчими актами, обґрунтована в низці указів Президента, зокрема, "Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року".

Постановка завдання. Визначення в комплексному дослідженні соціально-економічних аспектів використання трудового потенціалу і виявлення найбільш ефективних методологічних підходів щодо визначення кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Термін «потенціал» означає приховані можливості. Широке його трактування полягає в тому, що потенціал розглядається як джерело можливостей, котрі можуть бути приведені в дію, та використання для вирішення різноманітних питань. Тобто можливості особи, підприємства, суспільства, які ще не виявилися, або виявилися не повністю. Потенціал являє собою узагальнену характеристику ресурсів, прив'язану до прос-

тору і часу. В науковій літературі зустрічаємо різні уявлення про потенціал. Так, потенціал - це є комплекс необхідних для функціонування системи ресурсів. Або потенціал є системою матеріальних і трудових чинників, необхідних для виробництва.

Існує кілька визначень категорії «трудоий потенціал», які віддзеркалюють відповідні концепції. Так, професор Д. П. Богиня і професор О. А. Грішнова вважають, що трудоий потенціал - це інтегральна оцінка і кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Доценти Г. В. Осовська та О. В. Крушельницька визначають трудоий потенціал як сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму. Вони вважають, що поняття «трудоий потенціал» є ширшим, ніж поняття «трудоі ресурси» (яке донедавна широко застосовувалося в економічній літературі), тому що, вважають ці вчені, воно характеризує не лише загальну чисельність індивідів, а й включає сукупність різних якостей людей, що визначають працездатність [1, с. 200-201].

На сучасному етапі не існує єдиного підходу до виміру та оцінювання трудового потенціалу підприємства. Важливим аспектом при визначенні величини потенціалу й ступеня його використання є вибір показників виміру.

Традиційно використовують чотири типи одиниць виміру розміру трудового потенціалу підприємства – часові, натуральні, вартісні та умовні. Часові одиниці виміру базуються на використанні часових проміжків для характеристики рівня трудового потенціалу підприємства. Натуральні одиниці виміру визначають трудоий потенціал на основі кількості генерованих і передбачуваних матеріальних економічних благ. Вартісний вимір трудового потенціалу дає змогу інтегрувати на цій основі всі фінансові витрати та результати від діяльності підприємства, але разом з цим передбачає врахування спектра обмежень. Найбільшими проблемами під час використання вартісних оцінок трудового потенціалу є уникнення зміни вартості грошей у часі, а також адекватний вираз вартості не фінансових складових. Умовні одиниці виміру трудового потенціалу по своїй суті відображають суб'єктивні судження щодо природи та чинників, що визначають розмір трудового потенціалу підприємств. До них відносять: синтетичні коефіцієнти, рейтинги, бальні оцінки.

Вимірювання трудового потенціалу підприємства утворює досить складну групу проблем. При їх вирішенні можливі різні підходи: згортки, різності, балансові, змістовні, функціональні, метричні, кваліметричні, структурні, процесні, комплексні, подоби. Кожний з підходів може вимагати застосування особливих метрологічних процедур, вибору виду й складу вимірюваних й оцінюваних показників, їх розмірностей, необхідних для цього метричних систем й одиниць виміру, й, нарешті, різних мір, метрик і шкал, вибір яких (всіх разом узятих) у підсумку й буде визначати характер методології, придатної для виміру й оцінки стану трудового потенціалу. При цьому кожний із зазначених підходів може давати певні переваги в рішенні проблеми виміру потенціалу й одночасно породжувати додаткові специфічні проблеми [2, с. 209].

Своєрідність і складність проблеми виміру трудового потенціалу полягає насамперед у множинності його проявів. Він може виступати як миттєво зафік-

сований рівень; як потік з невизначеним поданням про його одиницю; як запас, який існує у фізично різних формах і який зберігається впродовж невизначеного періоду; як різниця значень його компонентів, що відповідають різним, але порівнюваним об'єктам (компонентам потенціалу); як розходження, які відповідають різним моментам часу стану потенціалу, який сприймається у вигляді єдиного об'єкта; як розносне або мультиплікативне відношення напружених станів різних його носіїв або змістовно різних компонентів [3].

Наявність широкого кола підходів щодо формулювання змісту поняття «трудового потенціалу», різноманітність об'єктів досліджень та завдань, які вирішуються в процесі його вивчення призвело до того, що для визначення кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу використовуються різноманітні методичні підходи.

Визначення напрямків розвитку трудового потенціалу та управління цим процесом передбачає необхідність його оцінки за кількісним та якісним складом, що уможливорює розробку ефективних заходів, спрямованих на більш повне його використання та відтворення. Загалом, кількісна оцінка трудового потенціалу підприємства заснована на таких кількісних показниках:

- чисельність промислово-виробничого персоналу й персоналу непромислових підрозділів;
- кількість робочого часу, можливого до відпрацьовування при нормальному рівні інтенсивності праці.

Таким чином, при оцінці трудового потенціалу підприємства завжди можна визначити величину кількісної складової, але цього явно не досить із позиції вимог сьогодення.

З розвитком продуктивних сил соціально-економічна значущість якості трудового потенціалу зростає, оскільки науково-технічний прогрес незалежно від форм власності та соціально-економічного розвитку суспільства диктує об'єктивну необхідність зростання якісних параметрів робочої сили. Особливої актуальності набуває якість трудового потенціалу в умовах переходу до ринкових відносин. Закони ринку робочої сили в ранг першочергової значущості висувають якісні параметри найманих працівників. Наймач-покупець робочої сили зацікавлений в тому, щоб працівник був насамперед фізично здоровий, мав відповідну освіту, відмінно володів своєю професією, оскільки професіоналізм в поєднанні зі здоров'ям визначають ефективність використання трудового потенціалу.

На відміну від кількісної характеристики трудового потенціалу, якісна не може бути виражена за допомогою одного узагальнюючого показника тому є більш складним завданням є визначення величини його якісної складової. Проблема якісної оцінки трудового потенціалу полягає у:

- визначенні еталону вимог (норм, стандартів) до групи співробітників підприємства, відповідно до якого буде проводитися порівняння;
- відсутності цілісної програми обліку й звітності про якісну структуру персоналу організації;
- великій розмаїтості набору якісних параметрів трудового потенціалу, що, по-перше, унеможливорює приведення однієї якісної характеристики до іншої або знаходження єдиної їхньої еквівалентної основи; по-друге, якщо одна

частина ознак якості трудового потенціалу є взаємозалежною, то інша характеризується відсутністю всякого внутрішнього зв'язку між ними; по-третє, трудовому потенціалу організації властиві такі ознаки, які не можна безпосередньо зареєструвати в кожного працівника окремо (наприклад, стабільність кадрового складу, плинність та ін.) [4].

Тому на практиці використовується спрощений підхід, за якого якісна характеристика трудового потенціалу обмежується даними, що відбивають освітній і кваліфікаційний рівень, наявність спеціальної кваліфікаційної підготовки і її тривалість, статевовіковий склад, стан здоров'я.

Якісні й кількісні компоненти трудового потенціалу знаходяться у тісному взаємозв'язку, зберігаючи при цьому свою унікальність. Аналіз і оцінювання якісних та 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 й конкретним робочим місцем; максимального використання здібностей працівника до відповідної праці; визначення напрямків кадрової політики, які потребують першочергового фінансування; підвищення ефективності управління персоналом (мінімізації частки нереалізованих можливостей працівників, скорочення плинності кадрів, забезпечення умов для відтворення).

Таким чином, проблема вимірювання та оцінювання трудового потенціалу є ключовою проблемою для оптимального управління трудовим потенціалом підприємства [5].

Висновки. Будь-яке виробництво матеріальних благ або послуг потребує ресурсів як матеріальних, так і людських. На сучасному етапі не існує універсального підходу до виміру та оцінювання трудового потенціалу підприємства. Важливим аспектом при визначенні величини потенціалу й ступеня його використання є вибір показників виміру. Вимірювання трудового потенціалу підприємства утворює досить складну групу проблем. При їх вирішенні можливі різні підходи: згортки, різності, балансові, змістовні, функціональні, метричні, кваліметричні, структурні, процесні, комплексні, подоби. Визначення напрямків розвитку трудового потенціалу та управління цим процесом передбачає необхідність його оцінки за кількісним та якісним складом, що уможливило розробку ефективних заходів, спрямованих на більш повне його використання та відтворення. Якісні й кількісні компоненти трудового потенціалу знаходяться у тісному взаємозв'язку, зберігаючи при цьому свою унікальність.

Список використаних джерел:

1. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. Посібник / Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. – Вид. 2-ге, без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 316 с.
2. Калінеску В., Формування та оцінювання потенціалу підприємства: Навч. Посібник / В. Калінеску, Ю.А. Романовська та ін. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2007. – 352 с.
3. Головка Л.С. Методологічні проблеми вимірювання потенціалу підприємства / Головка Л.С. // Економіка та держава. – 2007. – №4. – с. 37-39.
4. Горковенко І.В. Оцінка ефективності використання трудового потенціалу / І.В. Горковенко // Вісн. ХНАУ. – 2007. – №9. – С.106-112.
5. Горковенко І.В. Тенденції та чинники зміни чисельності працівників у сільськогосподарських підприємствах / І.В. Горковенко // Наук. вісн. Львів. нац.ун-ту ім. С.З. Гжицького. – 2008. – №1(36). – С. 42-49.

Рецензент – д.е.н., професор Ульянченко О.В.