

УДК 331.101.39

ББК 65.24

Андрійчук Ю.А., Гладун С.О.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Національний університет “Львівська політехніка”,
Міністерство освіти і науки України,
кафедра менеджменту персоналу та адміністрування,
вул. Митрополита Андрея, 5, 4-й н.к., кім. 506, м.Львів,
79013, Україна,
тел.: (032) 258-27-42,
e-mail: juljaandrjchuk@rambler.ru

Анотація. У статті розглянуто сучасні умови господарювання вітчизняних підприємств. Проаналізовано актуальність оцінювання трудового потенціалу підприємства. Розмежовано поняття оцінка та оцінювання трудового потенціалу підприємства. Визначено основну мету оцінювання трудового потенціалу. Конкретизовано завдання оцінювання трудового потенціалу підприємства.

Сьогодні зростає актуальність оцінювання трудового потенціалу підприємства як раціональне підґрунтя управління ним з метою підвищення ефективності менеджменту підприємства. Подальші наукові дослідження потрібно проводити в напрямку вивчення та систематизації показників з метою розроблення єдиної методики оцінювання трудового потенціалу підприємства.

Ключові слова: трудовий потенціал, оцінка трудового потенціалу підприємства, оцінювання трудового потенціалу підприємства, методика оцінювання трудового потенціалу підприємства.

Andriichuk Y.A., Hladun S.O.

THEORETICAL ASPECTS OF ENTERPRISE LABOUR POTENTIAL EVALUATION

Lviv Polytechnic National University,
Ministry of Education and Science of Ukraine,
Department of Human Resource Management and
Administration,
5 Metropolitian Andrey str., Building 4, Room 506, Lviv,
79013, Ukraine,
tel.: (032) 258-27-42,
e-mail: juljaandrjchuk@rambler.ru

Abstract. The article has considered the modern conditions of domestic enterprises functioning. The relevance of an enterprise labour potential evaluation is analyzed. The concepts of value and evaluation of enterprise labour potential have been separated. The core objective of labour potential evaluation has been determined. The tasks of enterprise labour potential evaluation have been defined concretely.

In our days, the urgency of enterprise labour potential evaluation is growing, as it is a rational basis for its management in order to increase the efficiency of enterprise management system at all. The further researches should consist in studying and systematization of indicators in order to develop the unified methodology of enterprise labour potential evaluation.

Key words: labour potential, estimation of labour potential of enterprise, estimation of labour potential of enterprise, method of estimation of labour potential of enterprise.

Вступ. Сьогодні вітчизняні підприємства постійно зазнають впливу сучасних ринкових викликів. Мінливість та ризикованість середовища функціонування суттєво ускладнюють виробничо-господарську діяльність. Високий ступінь невизначеності спричинений пришвидшенням євроінтеграційних процесів, складною ситуацією в державі та падінням купівельної спроможності споживача.

Проблематика оцінювання трудового потенціалу підприємства вже тривалий час є об'єктом вивчення багатьох вітчизняних економістів, зокрема: Галаз Л.В., Гриньової В.М., Дуди С.Т., Новікова Д.А., Новікової М.М., Попівняка С.В., Ровенської В.В., Серікова О.М., Харуна О.А. та багатьох інших.

Постановка завдання. Однак, зміна умов функціонування вітчизняних підприємств вимагає перегляду та уточнення існуючих наукових напрацювань з метою їх адаптації до сучасних викликів сьогодення. Не зважаючи на численні наукові дослідження у сфері оцінювання трудового потенціалу підприємства існують деякі суперечності, які потребують уточнення. Насамперед розбіжності присутні у понятійно-категоріальному апараті, який використовується як теоретична основа дослідження.

Результати. Галаз Л.В. [1, 179] зазначає, що оцінка трудового потенціалу – це завдання надзвичайно складне, пов'язане з необхідністю врахування багатьох факторів, які мають різноманітний характер прояву. У своїх наукових працях автор тлумачить оцінку трудового потенціалу як об'єктивне його вимірювання шляхом використання системи показників.

На думку Ровенської В.В. [2, 215] оцінка 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. Отже, автор ототожнює оцінку трудового потенціалу з його діагностикою та аналізом показників.

Кількісне та якісне оцінювання різних аспектів трудової діяльності Серікова О.М. [3, 108] називає не оцінкою, а оцінюванням трудового потенціалу. Автор дещо ширше розглядає цей процес, акцентуючи уваги не лише на визначенні трудового потенціалу, але й на виявленні резервів підвищення трудової активності та чинників, що впливають на ефективність використання трудового потенціалу.

Новікова М.М. та Новіков Д.А. [4, 15] оцінювання трудового потенціалу тлумачать як визначення його реального рівня та вимірювання з метою отримання адекватної інформації для прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

Якщо процес ідентифікації (визначення) трудового потенціалу підприємства, його вимірювання та подальшого аналізування одні економісти називають оцінкою, а інші оцінюванням, то це може спричинити складності в подальших наукових напрацюваннях. Чітке визначення понятійно-категоріального апарату є вкрай важливим для підвищення результативності формування інструментарію та методики в майбутньому.

Великий тлумачний словник сучасної української мови називає чотири варіанти позначення терміну “оцінка”, а саме [5]:

- дія за значенням оцінити чи оцінювати;
- вартість або ціна чого-небудь;
- думка, міркування про якість, характер, значення кого- або чого-небудь;
- прийняте позначення якості.

Отже, три із чотирьох тлумачень терміну “оцінку” позначають швидше не процес, а об'єкт, стан або навіть кінцевий результат.

Тоді як “оцінювання” Академічний словник української мови [6] визначає однозначно як дію у двох можливих варіантах:

- призначення ціни чому-небудь, визначення вартості чогось;
- визначення якості, цінності, достоїнства кого- або чого-небудь.

Тому, на нашу думку, визначення та вимірювання трудового потенціалу більш коректно називати оцінюванням, що буде відображати процес визначення його рівня. А кінцевий результат процесу оцінювання трудового потенціалу, який відобразить його рівень та якість, варто трактувати як оцінку.

Таким чином, оцінювання трудового потенціалу підприємства – це процес діагностування, вимірювання та аналізування рівня трудового потенціалу з метою виявлення резервів його підвищення, а також вивчення чинників, що на нього впливають. Систематичне та регулярне оцінювання дозволить не лише визначити рівень трудового потенціалу підприємства, але й вивчати динаміку його зміни, яка є вагомим підґрунтям для управління ним.

А оцінка трудового потенціалу підприємства – це результат оцінювання, який відображається у показниках рівня та якості трудового потенціалу підприємства. Тому оцінки можна вважати інструментом оцінювання трудового потенціалу підприємства.

Для розроблення ефективного інструментарію оцінювання трудового потенціалу підприємства важливо визначити кінцеву мету та завдання реалізації цього процесу. Лише чітке розуміння кінцевих цілей дозволить побудувати правильний шлях досягнення результату.

На думку Харуна О.А. [7, 335], метою оцінювання стану трудового потенціалу є аналіз тенденцій, що спостерігаються в роботі персоналу, а також розроблення заходів, що спрямовані на формування та збереження трудового потенціалу підприємства. Дуда С.Т. [8, 371] визначення основної мети оцінювання трудового потенціалу визначає першим етапом цього процесу і наголошує на тому, що кінцева мета повинна відображати як інтереси підприємства загалом, так і кожного працівника, задіяного в його діяльності. На нашу думку, основною метою оцінювання трудового потенціалу підприємства є визначення його реального рівня, стану та повноти використання з метою подальшого управління на основі аналізування тенденцій, динаміки та чинників, що впливають на формування та ефективність використання трудового потенціалу підприємства.

На вагомості чіткого визначення основних завдань оцінювання трудового потенціалу також наголошують численні науковці. Зокрема, Гриньова В.М. [9, 124] головним завданням здійснення такої оцінки вважає виявлення трудового потенціалу кожного окремого працівника і ступеня його використання, аналіз відповідності працівника посаді або його готовності посісти конкретну посаду, а також характеристика ефективності його трудової діяльності, а отже, визначення ступеня і значущості конкретного працівника для господарюючого суб'єкта.

Харун О.А. [7, 356] завдання оцінювання трудового потенціалу підприємства розглядає більш глобально, не деталізуючи його на трудовий потенціал окремих працівників, однак, віддаючи належне вивченню персоналу підприємства, називає такі завдання:

- формування сукупності показників для оцінки трудового потенціалу підприємств;
- оцінка забезпеченості підприємства персоналом із заданими кількісними та якісними характеристиками;
- виявлення тенденцій змін трудового потенціалу підприємств;
- розробка заходів та практичних рекомендацій щодо вдосконалення управління трудовим потенціалом підприємства.

На нашу думку, завдання, які потрібно вирішувати під час оцінювання трудового потенціалу підприємства, потрібно розмежувати зі завданнями, які повинні бути

вирішені під час формування методики та інструментарію оцінювання. Не зовсім доречно кожного разу під час проведення систематичного оцінювання формувати показники, на основі яких буде визначена кількісна та якісна оцінка трудового потенціалу. Це завдання доцільно вирішити одноразово під час розроблення конкретної методики оцінювання для кожного індивідуального підприємства. В подальшому визначені показники можна перевіряти на актуальність та адаптовувати відповідно до викликів сьогодення.

Отже, до основних завдань оцінювання трудового потенціалу підприємства відносимо:

- перевірка розробленої методики оцінювання трудового потенціалу підприємства на актуальність;
- адаптація методики оцінювання до сучасних умов господарювання;
- розрахунок показників стану трудового потенціалу підприємства;
- розрахунок показників ефективності використання трудового потенціалу підприємства;
- аналізування розрахованих показників стану трудового потенціалу підприємства.

Також, на нашу думку, не слід відносити аналізування динаміки та тенденцій змін основних показників до завдань оцінювання трудового потенціалу підприємства, оскільки таке оцінювання може проводитися вперше, може здійснюватися одноразово, а може бути проведене з метою порівняння з середньогалузевими показниками, оцінками конкурентів чи партнерів. У таких випадках динаміка може бути абсолютно не релевантною під час проведення оцінювання та аналізування його результатів.

Однак, результати систематичного оцінювання трудового потенціалу підприємства можуть стати основою вивчення динаміки та тенденцій змін у показниках, на основі чого можна аналізувати причинно-наслідкові зв'язки, а також досліджувати чинники, що впливають на формування та ефективність використання трудового потенціалу підприємства, з подальшим розробленням пропозицій та заходів щодо вдосконалення управління трудовим потенціалом.

Висновки. Сьогодні зростає актуальність оцінювання трудового потенціалу підприємства як раціональне підґрунтя управління ним з метою підвищення ефективності менеджменту підприємства. Не зважаючи на численні наукові дослідження у цій сфері можна стверджувати про відсутність єдиного бачення окресленої проблематики. Суперечливість визначення базових категорій ускладнить подальше розроблення ефективної методики оцінювання трудового потенціалу. Розмежування понять оцінювання та оцінка трудового потенціалу дозволяє чітко окреслити теоретичні основи розроблення інструментарію, а конкретизація мети та завдань оцінювання трудового потенціалу розкриває вимоги, яким повинна відповідати сформована методика.

Подальші наукові дослідження потрібно проводити в напрямку вивчення та систематизації показників з метою розроблення єдиної методики оцінювання трудового потенціалу підприємства.

1. Галаз Л.В. Підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства / Л.В. Галаз // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". – 2010. – № 683. – С. 178-183.
2. Ровенська В.В. Оцінка формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства / В.В. Ровенська // Економіка і організація управління. – 2014. – № 3 (19). – С. 215–220.
3. Серікова О.М. Кваліметрична оцінка використання трудового потенціалу підприємства / О.М. Серікова // Економіка: реалії часу. – 2015. – №4(20). – С. 106-111.
4. Новікова М.М. Методичний підхід до вимірювання та оцінювання трудового потенціалу регіону / М.М. Новікова, Д.А. Новіков // Економіка розвитку. – 2011. – № 3(59). – С. 13-20.

5. Великий тлумачний словник української мови : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eslovyk.com/%D0%BE%D1>.
6. Словник української мови : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sum.in.ua/s/ocinjувaty>.
7. Харун О.А. Аналіз сучасних методичних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства / О.А. Харун // Глобальні та національні проблеми економіки. Вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського. – 2016. – №12. – С. 354-358.
8. Дуда С.Т. Трудовий потенціал підприємства: оцінювання та засоби підвищення ефективності використання / С.Т. Дуда, С.В. Попівняк // Науковий вісник НЛТУ України. – 2013. – Вип.23.3 – С. 370-375.
9. Гриньова В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посібн. / В.М. Гриньова, Г.Ю. Шульга. – К. : Знання, 2010. – 310 с.

References

1. Halaz, L. “Approaches to assessing the labor potential of the enterprise.” *Natsionalnyi universytet “Lvivska politekhnikha”*, no. 683, 2010, pp. 178-183.
2. Rovenska, V. “Assessment of the formation and use of labor potential of an industrial enterprise.” *Economics and management organization*, no. 3 (19), 2014, pp. 215–220.
3. Serikova, O. “Qualitative assessment of labor potential of the enterprise.” *Economics: realities of time*, no. 4(20), 2015, pp. 106-111.
4. Novikova, M., and D. Novikov. “Methodical approach to measuring and assessing the labor potential of the region.” *Development Economics*, no. 3(59), 2011, pp. 13-20.
5. *Great interpretative dictionary of the Ukrainian language*, eslovyk.com/%D0%BE%D1. Accessed 10 Feb. 2018
6. *Dictionary of the Ukrainian language*, sum.in.ua/s/ocinjувaty. Accessed 10 Feb. 2018
7. Kharun, O. “An analysis of modern methodological approaches to the assessment of the labor potential of the enterprise.” *Global and national problems of the economy*, no.12, 2016, pp. 354-358.
8. Duda, S., and S. Popivniak. “Labor potential of the enterprise: evaluation and means of increasing the efficiency of use.” *Scientific Bulletin of NLTU of Ukraine*, issue 23.3, 2013, pp.370-375.
9. Hrynova, V., and H. Shulha. *Labor economics and socio-labor relations*, Znannia, 2010.

Рецензенти:

Захарчин Г.М. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту персоналу та адміністрування Національного університету «Львівська політехніка»;

Жигайло Н.І. – доктор психологічних наук, професор кафедри менеджменту економічного факультету Львівського національного університету ім. Івана Франка.

УДК 331.44

ББК 65.24

Кара Н.І., Пшик-Ковальська О.О.

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ МІЖНАРОДНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Національний університет “Львівська політехніка”,
Міністерство освіти і науки України,
кафедра менеджменту і міжнародного підприємництва,
вул. С. Бандери, 12, м. Львів,
79013, Україна,
тел: (+38)050-736-05-70, (+38)050-516-78-42
e-mail: Nataliia.I.Kara@lpnu.ua,
orysia.o.pshyk-kovalska@lpnu.ua

Анотація. Стаття спрямована на дослідження теоретичних і практичних аспектів професійного розвитку персоналу підприємства в умовах міжнародної економічної діяльності. У статті розглядаються етапи та основні завдання процесу розвитку персоналу організації, а також процес планування розвитку кар’єри працівника. Також розглянуто методи розвитку