

УДК 338.439

А.Д. Корягіна

аспірант*

Житомирський національний агроекологічний університет

МЕТОДИКА ОЦІНКИ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Представлено результати дослідження щодо оцінки використання трудового потенціалу. Розглянуто основні показники та критерії комплексної оцінки працівників. З огляду на характер участі певних категорій персоналу в господарській діяльності, відокремлено дві складові – трудовий потенціал технологічного персоналу та потенціал менеджерів сільськогосподарських підприємств.

Постановка проблеми

Останнім часом у сільському господарстві нашої країни відбувся ряд трансформацій, пов'язаних зі змінами форм господарювання, збільшенням частки підприємств, заснованих на приватній власності, подібненням великих за площею та створенням принципово нових сільськогосподарських формувань. Переважна частина підприємств аграрного сектора значно зменшила обсяги виробництва, змінила спеціалізацію, що зумовило потребу в сумісництві посад окремих спеціалістів та фахівців і загострило проблему використання трудового потенціалу. З огляду на вищезазначене назріла потреба пошуку ефективнішої організації та управління господарським процесом задля досягнення найкращих результатів діяльності.

Аналіз останніх досліджень

Дослідженню теоретико-методологічних питань оцінки формування трудового потенціалу присвятили свої праці відомі вітчизняні вчені, серед яких В. Авдєєнко, В. Андрійчук, В. Данюк, В. Григор'єв, В. Котлов, А. Колот, М. Лендел, Ю. Одегов, В. Петюх, О. Оніщенко, С. Цимбалюк. Питання ефективного використання працівників розглядали І. Баланюк, В. Борисова, О. Бугуцький, В. Дієсперов, В. Месель-Веселяк, Л. Павловська, П. Саблук, А. Третяк та ін. Водночас недостатньо вивчено особливості формування та використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств, що й обумовило проведення окремого дослідження.

Об'єкт та методика досліджень

Об'єктом дослідження є теоретико-методологічне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій щодо визначення конкретних показників і загальної

© А.Д. Корягіна

* Науковий керівник – д.е.н., професор В.В. Зіновчук

методики оцінки використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств.

У процесі дослідження використані загальнонаукові методи: індукції і дедукції, узагальнення, системного аналізу явищ, що вивчаються, синтезу як прогнозування перспективи вирішення проблеми. Щодо спеціальних методів економічного дослідження застосовувався табличний метод та формалізації величин. Для теоретичного узагальнення існуючих підходів щодо формування єдиної оцінки використання трудового потенціалу використано абстрактно-логічний метод.

Результати досліджень

В умовах конкретного ринкового середовища результативність підприємницьких структур значною мірою залежить від якісних характеристик персоналу та вміння управлінського апарату ефективно його використовувати. Сучасна роль працівника суттєво змінюється. З пасивного виконавця він поступово перетворюється на активного учасника робочого процесу, який бажає та може брати участь в управлінні та прийнятті неординарних і конструктивних рішень.

З огляду на характер участі певних категорій працівників у господарській діяльності, оцінку трудового потенціалу прийнято розподіляти принаймні на дві основні складові – трудовий потенціал технологічного персоналу та потенціал менеджерів підприємства [2, 4, 8–10]. Саме ці дві групи працівників відтворюють реальні господарські зв'язки, що виникають у процесі функціонування соціально-економічних систем. Перша група працівників бере безпосередню участь у процесі виробництва, тобто це всі працівники, які забезпечують господарський процес необхідними ресурсами, беруть участь у їх обробці, реалізації готової продукції та забезпеченні безперервного процесу виробництва. Праця менеджера зовсім інша за своєю суттю та наближається до нематеріальних активів підприємства.

В зарубіжній та вітчизняній економічній літературі існують різноманітні методи оцінки трудового потенціалу, серед яких: вартісний, витратний, результативний, на основі одиниці живої праці, порівняльний та коефіцієнтний [2, 4, 8–10]. Вбачається за доцільне зупинитися на кожному з них більш детально. Отже, «вартісний метод» базується на економічних оцінках здібностей людей створювати певний дохід [4, 9]. Тобто чим вища індивідуальна продуктивність робітника і триваліший період його діяльності, тим більший він приносить дохід і становить більшу цінність для підприємства. Загальна методика такої оцінки наведена у формулі 1.

$$\text{Приведена вартість трудового потенціалу} = \frac{\text{Вартість управлінського потенціалу}}{\text{Вартість потенціалу персоналу}} \cdot \frac{\text{Вартість потенціалу технологічного персоналу}}{\text{Вартість потенціалу персоналу}} \cdot kd \cdot r \cdot \text{Коефіцієнт приведення,} \quad (1)$$

де kd – темпи зміни в прогнозований період часу, кумулятивний коефіцієнт поступового зростання величини трудового потенціалу.

Інший напрям досліджень демонструє «витратне» розуміння трудового потенціалу. Найбільш типовою методикою слід вважати розробки Н.В. Авдєєнка та В.А. Колотова [1, 6]. Згідно з цим методом, трудовий потенціал підприємства чи окремого працівника прирівнюють до суми минулих витрат на його підготовку, поточне утримання та майбутній розвиток. Зазначений напрям представлений сукупністю трьох формалізованих виразів, серед яких:

- продуктивність праці технологічного персоналу:

$$\text{Продуктивність праці} = (ЧВ - МВ - ВЕ - АМ) / ЧПс, \quad (2)$$

де $ЧВ$ – чиста виручка від реалізації, тис. грн.; $МВ$ – матеріальні витрати, пов'язані з виробництвом та реалізацією певного обсягу продукції, тис. грн.; $ВЕ$ – вартість енергоносіїв, спожитих у процесі виробництва та реалізації продукції, тис. грн.; $АМ$ – сума амортизаційних відрахувань на повне відновлення основних фондів підприємства, тис. грн.; $ЧПс$ – середньоспискова чисельність персоналу, чол.

- коефіцієнт віддачі повної заробітної плати ($K_{взп}$):

$$K_{взп} = ЧВ / (\Phi_{зн} + \Phi_{мс}), \quad (3)$$

де $ЧВ$ – чиста виручка від реалізації, тис. грн.; $\Phi_{зн}$ – фонд заробітної плати промислово-виробничого персоналу, тис. грн.; $\Phi_{мс}$ – фонд матеріального стимулювання персоналу підприємства, тис. грн.

- коефіцієнт творчої активності працівників ($K_{та}$):

$$K_{та} = \Pi(E_k) / B_a \quad (4)$$

де $\Pi(E_k)$ – чистий прибуток (економія витрат), отриманий від використання винаходів і раціоналізаторських пропозицій протягом аналізованого періоду, тис. грн.; B_a – витрати, пов'язані з розробкою, апробацією та впровадженням винаходів і раціоналізаторських пропозицій протягом аналізованого періоду, тис. грн.

Вітчизняними науковцями досить широко досліджувався також «результативний» підхід [9]. На відміну від витратних методик, алгоритм результативної оцінки трудового потенціалу базуються на постулаті щодо корисності праці персоналу підприємства. Як правило, за ефект роботи працівників підприємства приймають кількість чи вартість виробленої продукції.

Управлінський потенціал сільськогосподарських підприємств повинен визначатися за формулою:

$$\text{Управлінський потенціал} = \frac{\text{Чисельність менеджерів певної категорії}}{\frac{n}{K_i}} \cdot K_{\text{ефективність роботи}}, \quad (5)$$

де n – кількість показників, що формують систему якісної оцінки ділових якостей менеджерів; K_i – оціночний коефіцієнт певного виду;

$K_{\text{ефектив. роботи}}$ – показник, що відображає величину додаткової доданої вартості, що отримує підприємство від використання управлінців певної категорії, кваліфікації і т. ін., у грошовому вимірі.

Трудовий потенціал технологічного персоналу визначається:

$$\text{Трудовий потенціал технологічних працівників} = \frac{\text{Чисельність працівників певної категорії} \cdot \text{Продуктивність праці}}{I_p}, \quad (6)$$

де K_0 – поправочний коефіцієнт, що враховує відмінності освітньо-професійної підготовки працівників; $K_{c/nc}$ – поправочний коефіцієнт, що враховує відмінності соціально-психологічного та культурного характеру в механізмі мотивації; K_d – поправочний коефіцієнт, що враховує відмінності в практичному досвіді співробітників на певній посаді в даній сфері бізнесу; I_p – індекс капіталізації прибутку; R_p – рентабельність продукції, роботи чи послуги.

Далі розглянемо оцінку трудового потенціалу підприємства на основі методики оцінки «одиниці живої праці» [4]. Розрахунки згідно з даною методикою проводяться так: визначається одиниця оцінки живої праці одного робітника шляхом встановлення її фондового аналога у вартісному виразі:

$$A = \Pi_r \cdot (D\Phi_b / D\Pi_m), \quad (7)$$

де A – оцінка одиниці живої праці одного працівника; $D\Pi_m$ – продуктивність праці співробітників у звітному році, тис. грн.; $D\Phi_b$ – зростання фондоозброєності праці на одного працівника, порівняно з базисним роком, %; $D\Pi_m$ – зростання продуктивності праці працівника порівняно з базовим роком.

Досить поширеним також можна вважати «порівняльний підхід» до оцінки трудового потенціалу підприємства (табл. 1).

Вбачається за доцільне розглянути «коефіцієнтний» підхід до оцінки трудового потенціалу підприємства [1], який за своєю суттю є поєднанням витратних і порівняльних підходів. Усі коефіцієнти даної методики інтегрують в такі групи: показники професійної компетентності; показники творчої активності; показники повноти, якості та оперативності виконаних робіт та показник колективної роботи. До показників професійної компетентності доцільно віднести такі коефіцієнти:

Таблиця 1. Порівняльний підхід до оцінки трудового потенціалу

Метод	Коротка характеристика
1	2
Анкетування	Заповнення працівниками анкет, розроблених оцінювачем, в яких фіксуються всі істотні позитивні та негативні характеристики
Описовий	Ранжування всіх працюючих на підприємстві, за визначеним критерієм і вибір трудової характеристики найкращого з них як еталонного значення
Порівняльних параметрів	Багатоетапне зіставлення продуктивності, освітньо-культурних та інших характеристик конкретного працівника з аналогічними параметрами інших працівників компанії, що виконують схожі роботи
Рейтинговий	Оцінювання істотних трудових якостей працівника за шкалою, розробленою оцінювачем на основі певних критеріїв
Оцінка за вирішальною ситуацією	На основі поведінки працюючого чи вирішення основних виробничо-господарських ситуацій, змодельованих чи ініційованих у рамках конкретної організації
Інтерв'ю	На основі усних відповідей на запитання компетентних експертів-оцінювачів, які виносять суб'єктивні судження щодо конкретності чи неконкретності відповідей на вузькоспеціалізовані запитання
«360 градусів»	На основі суджень професійно-трудового оточення працівника (співробітників, з якими він працює)
Тестування	На основі вирішення психологічних, фізіологічних та освітньо-кваліфікаційних тестів
Ділові ігри	На основі спостережень та результатів участі працівника в імітаційних (ситуаційних) іграх, змодельованих під конкретну ситуацію

Джерело: власні дослідження.

Коефіцієнт освіти:

$$K_{осв} = A / 60, \quad (8)$$

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;

- коефіцієнт підвищення кваліфікації:

$$K_{квал.} = H / ПН, \quad (9)$$

де H – фактична тривалість навчання з підвищення кваліфікації за період роботи за спеціальністю, місяців; $ПН$ – нормативна тривалість навчання з підвищення кваліфікації (виходячи з припущення щодо необхідності навчання тривалістю 0,5 місяця, місяців;

- за якість та оперативність виконаних робіт відповідає коефіцієнт посадового досвіду:

$$K_{досв.} = B / 60, \quad (10)$$

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

- показник творчої активності розкриває коефіцієнт раціоналізаторської активності:

$$K_{ра.} = РП / СП / 12, \quad (11)$$

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

- показник колективної роботи представлено коефіцієнтом оперативності виконання робіт:

$$K_{опр.} = M / P, \quad (12)$$

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

Головне дослідження полягає в тому, щоб здійснити аналіз і класифікацію існуючих підходів до оцінки використання трудового потенціалу з метою формування єдиної методики розрахункових показників. Отже, за способом вимірювання цільових показників розрізняють: вартісний критерій, часовий та умовний; за ступенем деталізації категорії «трудоий потенціал» його оцінюють в цілому, здійснюється оцінка окремого працівника, технологічного персоналу та проводиться оцінка менеджерів підприємства; за характером цільових показників розрізняють оцінку за результативністю праці, професійною поведінкою та особистими якостями.

Висновки та перспективи подальших досліджень

Як свідчать результати проведеного дослідження, всі зазначені підходи до оцінки використання трудового потенціалу заслуговують на увагу. Мета даного дослідження потребує всебічного аналізу, надзвичайно важливим є комплексний підхід до оцінки використання трудового потенціалу підприємства. Однак кожна з представлених вище методик розкриває лише окремі якісні або кількісні характеристики об'єкта дослідження та має узагальнений характер. Крім того, жодна з них не враховує специфічних особливостей господарської діяльності підприємств аграрної сфери економіки.

З огляду на вищезазначене, розрахункові показники та формалізовані значення в подальших дослідженнях враховуватимуть специфіку сільськогосподарських підприємств. Буде запропонована методика єдиної оцінки використання трудового потенціалу сільськогосподарських виробничих та обслугових кооперативів з урахуванням особливостей, притаманних цій формі господарювання.

Література

1. Авдейченко В.Н. Производственный потенциал промышленного предприятия / В.Н. Авдеенко, В.А. Котлов. – М.: Экономика, 1989. – 240 с.
2. Адимбаев Т.А. Экономический потенциал и эффективность его использования / Т.А. Адимбаев. – Алма-Ата: Наука, 1990. – 369 с.
3. Горбонос Ф.В. Кооперация: методологичні і методичні основи / Ф.В. Горбонос. – Львів: Львівський держ. аграр. ун-т, 2003. – 264 с.
4. Григор'єв В.А. Про інтегральну характеристику управлінського потенціалу керівників / В.А. Григор'єв // Региональные перспективы. – 2000. – № 2–3 (9–10). – С. 52–53.

-
5. Зіновчук В.В. Організаційні основи сільськогосподарського кооперативу / В.В. Зіновчук. – 2-е вид., доп. і перероб. – К.: Логос, 2001. – 380 с.
 6. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с.
 7. Менеджмент аграрних підприємств: навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2005. – 347 с.
 8. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк [та ін.]. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.
 9. Одегов Ю.Г. и др. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования // Ю.Г. Одегов. – Саратов: изд-во Саратовского университета, 1991. – 172 с.
 10. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. – К.: КНЕУ, 2005. – 261 с.
 11. Watkins. Co-operative Principles Today and Tomorrow / Watkins, William P. – Manchester, UK: Holyoake Books, 1986. – 196 p.
-