

ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Однією з проблем інноваційного розвитку ринкової економіки в системі світових відносин є управління трудовим потенціалом промислових підприємств. Існує потреба в створенні науково обґрунтованої системи управління процесами формування, ефективного використання і розвитку трудового потенціалу в умовах реформування господарського механізму підприємств та інноваційної спрямованості їх діяльності.

Трудовий потенціал – це інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик, здібностей і можливостей економічно активного населення, які реалізуються в межах і під впливом системи відносин. Він залежить від демографічних, професійно-кваліфікаційних, соціально-економічних факторів і складається з багатьох компонентів: здоров'я; освіта; моральність, мотивованість і уміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; професіоналізм; ресурси робочого часу [1].

Величина сукупного потенційного фонду робочого часу підприємства є різницею між календарним фондом і сумарною величиною нерезервоутворюючих неявок і перерв. До останніх зараховують регламентовані затрати, які за своєю правовою та економічною сутністю є необхідними і не можуть слугувати резервом збільшення часу безпосередньої роботи (вихідні, святкові дні, основні та додаткові відпустки, інші законодавчо обумовлені неявки та перерви) [2].

Стосовно підприємства величина трудового потенціалу визначається за формулою:

$$\Phi_c = \Phi_k - \Phi_n \quad (1)$$

або

$$\Phi_c = Ч \times Д \times Т_{зм} \quad (2)$$

де Φ_c - сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства, год.;

Φ_k – календарний фонд робочого часу, год.;

Φ_n – нерезервоутворюючі неявки і перерви, год.;

Ч – чисельність працівників, чол.;

Д – кількість днів роботи в періоді, дн.;

$T_{зм}$ – тривалість робочого дня, год. [3, с.103]

Традиційно використовують чотири типи одиниць виміру розміру трудового потенціалу підприємства – часові, натуральні, вартісні та умовні.

Часова оцінка трудового потенціалу працівника може свідчити, скільки часу йому потрібно на виконання звичайних професійних обов'язків (функцій) та вирішення екстраординарних завдань у рамках конкретної організації виходячи з наявних умов. Натуральні одиниці виміру визначають трудовий 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 (організації), але разом з цим передбачає врахування спектра обмежень. Умовні одиниці виміру трудового потенціалу по своїй суті відображають суб'єктивні судження щодо природи та чинників, що визначають розмір трудового потенціалу. Найчастіше для оцінки потенціалу персоналу, зайнятого творчою працею застосовують метод експертних оцінок [2].

Таким чином, основу концепції управління трудовим потенціалом підприємства складають зростаюча роль особи працівника, знання його мотиваційних установок, уміння їх формулювати і направляти відповідно до завдань, що стоять перед організацією.

Список використаних джерел

1. Білецька К.В. Трудовий потенціал як чинник активізації інноваційних процесів. Ефективна економіка. 2014. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/>
2. Боровик М.В. Основні етапи оцінки трудового потенціалу підприємства. URL: https://mmgh.kname.edu.ua/images/Borovik/borovik_m_article_10.pdf.
3. Марценюк Л. В. Розвиток трудового потенціалу як основний елемент підвищення ресурсного потенціалу підприємства. Economic journal Odessa polytechnic university. 2020. № 2(12). С. 102 – 107.