

МЕТОДИКА ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ БУДІВЕЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

***Резюме.** Запропоновано методику оцінки трудового потенціалу будівельної організації на основі системи показників, внесено пропозиції щодо підвищення ефективності його використання.*

***The summary.** Estimation system of labor potential for building organization based on system of indexes are considered, made suggestions to improve efficiency of its using .*

***Ключові слова:** будівельна організація, трудовий потенціал, система показників, кількісна та якісна характеристика, одиниці виміру .*

Актуальність теми дослідження. Реформування економіки інвестиційно-будівельного комплексу обумовлює необхідність вдосконалення системи управління персоналом на рівні будівельних організацій. Актуальність даного питання зумовлена тим, що нині діючі служби управління персоналом в госпрозрахункових ланках галузі, як правило, мають низький організаційний статус, є слабкими у професійному відношенні.

Тому одним з основних елементів ефективної господарської діяльності підприємств галузі, особливо в період економічної кризи, є створення дієвої системи управління персоналом. Якщо баланс між можливостями людського капіталу підприємства та результатами його функціонування не досягається, це спричиняє непродуктивні витрати коштів замовників (власників засобів виробництва). Найочевиднішими з таких непродуктивних витрат є витрати на оплату праці та пов'язані з ними соціальні відрахування тих працівників, зайнятість яких на підприємстві є неефективною. Крім того можуть виникати і непрямі втрати внаслідок неповного використання трудового потенціалу через недосконалість бізнес-планування на підприємстві як результат недостатнього забезпечення обліково-аналітичною інформацією.

Визначення напрямків розвитку трудового потенціалу та управління цим процесом передбачає необхідність з'ясування сутності поняття «трудова потенціал», чинників, які на нього впливають, дослідження та обґрунтування принципів та методики оцінки трудового потенціалу будівельної організації.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питаннями дослідження та аналізу трудового потенціалу підприємства займалися багато видатних науковців: Д.П. Богиня, В.Р. Веснін, В.М. Гриньова, В.М. Данюк, П.С. Єщенко, Г.Т. Завіновська, Р.П. Колосова, Г.Т. Куликова, Н.Д. Лук'янченко, В.О. Мандибура, О.Ф. Новікова, В.С. Пономаренко, В.С. Савельєв, Л.Л. Шамільова, О.М. Ястремська та інші.

Однак, в умовах сучасних динамічних перетворень з'являється необхідність наявності оперативного та достовірного обліково-аналітичного забезпечення кадрового потенціалу з метою розвитку механізму його ефективного використання.

Виклад основного матеріалу. Розглянемо деякі теоретичні аспекти поняття «трудова потенціал». Варто зазначити, що категорія «трудова потенціал» почала утверджуватись в економічній літературі порівняно недавно (з початку 70-х років ХХ ст.). Її виникнення і «популярність» зумовлені об'єктивними обставинами, що склалися у зв'язку з гострою потребою переведення економіки на шлях інтенсивного розвитку і якісними змінами системи використання людської праці. Саме поняття «трудова потенціал» відображає погляди на місце і роль людини у виробництві. Раціональне використання трудового потенціалу стає необхідною умовою переходу економіки держави до ринкової моделі господарювання.

Досі ще немає єдиного трактування цього поняття, і різні автори вкладають у нього неоднаковий зміст. Аналізуючи причини цього, можна зазначити, що науковці

використовували різні підходи до вивчення вищезазначеного питання: демографічний, працересурсний, політекономічний, факторний та інші.

У вітчизняній економічній практиці офіційного визнання цей термін набув, починаючи з прийняття Указу Президента України «Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року», який визначає трудовий потенціал як сукупну чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір проводити трудову діяльність [1].

Як зазначає науковець М.Саєнко, таке визначення категорії «трудова потенціал» не дає повного змісту. Це пояснюється тим, що в цьому визначенні не розкрита сутність трудового потенціалу, оскільки обмежується лише «громадянами працездатного віку». На думку М.Саєнко, до трудового потенціалу належать також категорії населення: пенсіонери, підлітки, які можуть працювати. Слово «потенціал» означає можливість. Чинність Кодексу Законів «Про працю» поширюється на всіх працівників. Тільки за наявності відповідної правової підстави можна уникнути поширення на працівника тих чи інших норм трудового права. За відсутності такої спеціальної підстави законодавство про працю реалізується на всіх осіб, що мають статус працівників [2].

Вченими Львівського відділення Інституту економіки НАН України введено економічну складову в систему якісної характеристики трудового потенціалу у розроблену відповідно до неї цільову програму підвищення рівня трудового потенціалу в регіоні. Розширене тлумачення трудового потенціалу з особливим наголошенням на якісних параметрах властиве львівській науковій школі [3, с. 8].

Академік М. Долишній визначив трудовий потенціал як інтегральну здатність групи, колективу підприємства до продуктивної трудової професійної діяльності, результатом якої є новостворені духовні та матеріальні цінності [4, с. 8].

Таким чином, підходячи до визначення поняття «трудова потенціал» з потреб створення ефективного механізму управління на рівні підприємства можна стверджувати, що трудовий потенціал фактично є можливостями трудових ресурсів, а також інтегральною оцінкою кількісних та якісних параметрів здатності до праці, в тому числі чинників, які не підлягають вимірюванню (наприклад, моральність).

Трудова потенціал характеризується постійною мінливістю і його покращення залежить від вибору необхідної кадрової політики та ефективного управління персоналом підприємства. Кожне підприємство для досягнення найвищих кінцевих результатів господарської діяльності та конкурентної переваги на ринку, має приділяти належну увагу збалансованості кількісного та якісного складу персоналу а підвищенню рівня використання трудового потенціалу підприємства.

З цією метою, необхідно проводити не тільки аналіз трудових ресурсів з кількісної сторони, але й описувати з різних позицій трудовий потенціал підприємства. Відмінність аналізу трудових ресурсів і трудового потенціалу полягає у тому, що при аналізі трудового потенціалу використовуються не тільки результати оцінки трудових ресурсів з кількісної сторони, але і проводиться детальний аналіз якісних характеристик працівників підприємства, їх можливостей та здібностей, а також визначаються чинники, що впливають на якісну характеристику персоналу та розраховуються резерви покращення ефективності використання трудового потенціалу підприємства.

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.

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 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, 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 нефінансових складових. Умовні одиниці виміру трудового потенціалу по своїй суті відображають суб'єктивні судження щодо природи та чинників, що визначають розмір трудового потенціалу підприємства. До них відносять різноманітні синтетичні коефіцієнти, рейтинги, бальні оцінки [5, с. 200-201].

Своєрідність і складність проблеми виміру трудового потенціалу полягає насамперед у множинності його проявів. Він може виступати як миттєво зафіксований 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 [6, с. 38].

Відомо, що чим вищий трудовий потенціал підприємства, чим вищі потенційні можливості найнятої робочої сили, тим складніші завдання можуть розв'язуватися колективом (відносно випуску продукції, її якості, швидкості освоєння нових її видів, ефективності виробничо-господарської діяльності і т.д.). Проте наявність таких переваг зовсім не свідчить про те, що головне завдання управління персоналом — максимальне нарощування трудового потенціалу. Тут є і обмеження, зокрема поява робочої сили, чий трудовий потенціал буде дуже завищеним для конкретних умов виробництва, не відповідати його потребам, бути «зайвим».

Така ситуація небажана з кількох причин. По-перше, набір або підготовка робочої сили такої якості обходиться підприємству дуже дорого. А по-друге, цей трудовий потенціал не буде повністю використаний, і засоби, витрачені на робочу силу, не окупляться. У самих працівників це може викликати незадоволеність роботою на даному підприємстві, наслідком чого може бути плинність кадрів та соціально-трудова конфлікти.

Подібні явища відображають певні суперечності між якістю трудового потенціалу певного підприємства і умовами його передбачуваної реалізації. При цьому можливі два крайні випадки: або потенціал низький, що перешкоджає здійсненню темпів впровадження інновацій у виробництво, або потенціал високий, але не створені організаційно-економічні та соціально-психологічні передумови його ефективного використання. Відтак, якщо не весь наявний трудовий потенціал підприємства використовується, то це означає, що на даний момент не потрібно витрачати кошти на його екстенсивне нарощення – доцільним є пошук та обґрунтування інтенсивних способів збільшення продуктивності задіяного у виробництво персоналу.

Передумовою більш ефективного використання будівельно-виробничого персоналу є проведення оцінки трудового потенціалу організації й тих змін, які відбулися в ній за попередній період за системою показників, які можуть бути об'єднані в такі групи:

1) **соціально-демографічна структура колективу** (середньооблікова чисельність працюючих; питома вага працюючих за групами: чоловіки, жінки; питома вага молоді (до 35 років включно); питома вага працюючих пенсіонерів; питома вага працюючих за категоріями: робітники, спеціалісти, керівники; питома вага чисельності персоналу, зайнятого на будівельно-монтажних роботах (з них робітники), на допоміжних і другорядних виробництвах (з них робітники); питома вага робітників: сімейних, несімейних);

2) **професійно-кваліфікаційна структура робітників** (середній розряд робітників, робітники висококваліфікованої праці (V – VI розряду) у % до середньооблікового складу робітників; робітники кваліфікованої праці (III – IV розряду) у % до середньооблікового складу робітників; групи основних робітників за стажем роботи: 1 – 3 роки, 3 – 5 років, 5 – 10 років, 10 – 15 років, понад 15 років);

3) **освіта працівників** (дві вищих освіти по профілю роботи або кандидатський ступінь, вища, незакінчена вища, середня спеціальна, спеціальна, середня, незакінчена середня);

4) **оцінка активності участі працівників у системі підвищення професійної майстерності** (короткотермінові курси, стажування на підприємстві, курси цільового призначення; одержання другої професії (спеціальності), підтверджене свідоцтвом; курси підвищення кваліфікації (один раз на 4 роки) з одержанням свідоцтва про закінчення курсів

або навчання в технікумі (іншому середньому спеціальному закладі); навчання у вищому навчальному закладі);

5) **умови праці робітників** (робітники, зайняті на важких роботах (з них жінки); робітники, зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці (з них жінки); робітники, які виконують роботу на машинах; робітники, які виконують роботу механізованим способом; фондооснащеність праці, грн.; кількість впроваджених раціоналізаторських пропозицій на 100 працюючих).

Оцінюючи підвищення кваліфікації робітників, варто приймати до уваги, що чисельність тих, яким можна підвищити розряд у кожному конкретному випадку, визначається потребою в робітниках певної кваліфікації за різними професіями. Важливо, щоб розряд робітників не був нижчим від розряду виконуваних робіт. Визначаючи кандидатури на підвищення розряду, рекомендується враховувати загальну освіту робітника. Принципове значення має визначення перспективи просування робітників від розряду до розряду і скорочення приймання робітників вищих розрядів зі сторони. Цим стимулюватиметься соціальна динаміка робітників усередині організації, що дасть змогу скоротити їх плінність.

Досліджуючи ступінь використання трудового потенціалу будівельної організації і можливості підвищення ефективності праці, рекомендується використовувати наступні джерела інформації: показники виробничої програми, місячну, квартальну та річну звітність з праці (ф. № 1-ПВ, ф. № 3-ПВ), звіти про виконання підрядних робіт (ф. № 1-кб), дані про виконання норм виробітку і стан нормування праці, про впровадження нової техніки, використання активної частини основних засобів.

Окрім того, в процесі аналізу доцільно залучати річні та оперативно-виробничі плани будівельного виробництва, наряди, калькуляції затрат праці, проекти виконання робіт, технологічні карти, накази про використання понаднормового робочого часу, діючі положення про преміювання працівників.

За результатами аналізу трудового потенціалу організації рекомендується розробити заходи, спрямовані на реалізацію виявлених потенційних можливостей працівників; скорочення витрат робочого часу; впровадження високопродуктивної техніки, новітніх технологій будівельного виробництва; скорочення частки ручної праці шляхом механізації основних видів робіт; впровадження прогресивних форм організації праці; підвищення рівня виконавчої та трудової дисципліни; створення нової системи прийому працівників на роботу з висуванням певних вимог до них вже на цьому етапі; введення нових критеріїв оцінювання якостей людей, послідовності професійного збагачення працівників у ході службового просування, стимулювання професійного розвитку в процесі їх атестації; вдосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників будівельних організацій.

Варто зазначити, що при оцінці трудового потенціалу будівельної організації складним завданням є визначення величини особливо його якісної складової. Проблема якісної оцінки трудового потенціалу полягає у:

- визначенні еталону вимог (норм, стандартів) до кожної 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, плінність та ін.)

Висновки. Як бачимо, аналіз і оцінювання якісних та кількісних показників трудового потенціалу будівельної організації як цілісної системи необхідні для:

- розробки бізнес-планів 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 трудового потенціалу).

При цьому, основну увагу слід зосередити на доцільності та ефективності оцінювання саме проблемних груп працівників, використовуючи запропоновану методика оцінки трудового потенціалу будівельної організації на основі показників, об'єднаних в групи:

- соціально-демографічна структура колективу;
- професійно-кваліфікаційна структура робітників;
- освіта працівників;
- оцінка активності участі працівників у системі підвищення професійної майстерності;
- умови праці робітників.

Таким чином, проблема обліково-аналітичного забезпечення, вимірювання та оцінювання трудового потенціалу є ключовою проблемою для оптимального управління трудовим потенціалом підприємства. Існуюча множинність припустимих підходів робить проблематику трудового потенціалу досить цікавою для дослідження й пошуку альтернативних шляхів її вирішення.

Використана література:

1. Указ Президента України «Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» від 3 серпня 1999 р. №958/99 // Офіційний вісник України. – 1999. - №31. – С. 47.
2. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. – 8-ме вид., доп. і перероб. / В.Г.Ротань, І.В.Зуб, Б.С.Стичинський. – К.: А.С.К., 2007. – 944 с.
3. Бажан І.І. Трудовий потенціал України: формування та використання. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток ЛТД», 2006. – 144 с.
4. Соціально-трудова потенціал: теорія і практика/ М. Долішній, С. Злупко, С. Бандур та ін.: у 2 ч. – К.: наук. думка 1994. – 348с.
5. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. – Вид. 2-ге, без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 316 с.
6. Головова Л.С. Методологічні проблеми вимірювання потенціалу підприємства// Економіка та держава. – 2007. – № 4. – С. 37-39.