

УДК 331.101

КВАЛІМЕТРИЧНА ОЦІНКА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

О.М. Серікова, к.е.н.

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, Сєвєродонецьк, Україна

Серікова О.М. Кваліметрична оцінка використання трудового потенціалу підприємства.

Стаття присвячена розробці науково-методичних основ щодо оцінювання використання трудового потенціалу працівників підприємств на основі застосування кваліметричного методу. Запропоновано методичний підхід до оцінки використання трудового потенціалу за критеріями: трудові якості; організаторські здібності; кваліфікаційний потенціал; психологічне співробітництво; соціальна відповідальність. Надано характеристики соціальної відповідальності. Наведено результати апробації оцінювання трудового потенціалу на прикладі машинобудівних підприємств та визначено його резерви.

Ключові слова: трудовий потенціал, підприємство, кваліметрична оцінка, кваліфікаційний потенціал, соціальна відповідальність, резерви

Серікова О.Н. Кваліметрическая оценка использования трудового потенциала предприятия.

Статья посвящена разработке научно-методических основ оценки использования трудового потенциала работников предприятий на основе применения кваліметрического метода. Предложена оценка по следующим критериям: трудовые качества, организаторские способности, квалификационный потенциал, психологическое сотрудничество, социальная ответственность. Даны характеристики социальной ответственности. Приведены результаты апробации оценки использования трудового потенциала на примере машиностроительных предприятий и определены его резервы.

Ключевые слова: трудовой потенциал, предприятие, кваліметрическая оценка, квалификационный потенциал, социальная ответственность, резервы

Serikova O.N. Qualitative assessment of the use of labor potential of the enterprise.

The article is devoted to the development of scientific-methodical bases of the estimation of employment potential employees through the application of qualitative method. Proposed assessment on the following criteria: work quality, organizational skills, job potential, cooperation, social responsibility. Given the characteristics of social responsibility. The results of approbation of estimates of using a labour potential at machine-building enterprises and defines its reserves.

Keywords: labour potential, enterprise, qualimetric assessment, job potential, social responsibility, reserves

Основною метою підприємства в умовах політичної та економічної нестабільності є постійна адаптація, що можливо шляхом ефективного використання трудового потенціалу, оскільки він є одним з найбільш важливих елементів у системі ресурсного забезпечення підприємства. Така постановка питання підвищує актуальність створення такого інформаційного базису, який дозволив би виявити можливості розвитку, прийняти рішення щодо пріоритетних напрямів управління персоналом підприємства в напрямі підвищення працєвитості, творчої ініціативності, якості роботи, результативності праці, цілеспрямованості, професійної мобільності тощо. Дослідити рівень використання трудового потенціалу у певному проміжку часі та в умовах дії певної групи чинників на основі визначення вагомості та значущості критеріїв можливо шляхом застосування кваліметричного методу оцінювання. Окрім наведеного завданнями останнього є виявлення причин незадовільного, нерационального рівня; забезпечення відповідності процесу формування трудового потенціалу стратегії підприємства; створення інформаційного базису як підґрунтя для удосконалення управління процесом використання трудового потенціалу підприємства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Теоретико-методичним аспектам оцінювання трудового потенціалу присвячено праці багатьох вітчизняних науковців. Так, оцінювання на макро-економічному рівні та мезо- рівні зустрічається в публікаціях таких науковців, як: В. Єгоров, В. Лич, С. Сембер; Н. Слівінська, С. Трубич тощо.

Поширеними є дослідження трудового потенціалу на мікроекономічному рівні. Відомими є методики таких науковців: В. Авдеєнко, В. Котлов; І. Бондарь, Н. Анішина, Ю. Сватко; Г. Леонідова; В. Смолюк; О. Федонін, І. Рєпіна, О. Олексюкта інш.

Дослідження методичних підходів до оцінювання трудового потенціалу підприємства доводить, що вони спрямовані на кількісну оцінку на основі розрахунку продуктивності праці, коефіцієнту раціоналізаторських пропозицій, освіти, оперативності виконання завдання тощо. В той час, як не меншої уваги потребують такі питання, як оцінка працєздатності, витривалості,

професійних знань, навиків, професійної мобільності, креативності, творчих здібностей, соціальної відповідальності працівника, ділового самовдосконалення, етичності відносин з працівниками, колегами, сприяння реалізації екологічних програм. Наведене потребує пошуку методичних підходів, які б враховували якісні сторони трудової діяльності працівника.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми

Продовжуючи наукові пошуки щодо порівняльних методик, вважаємо важливим у системі оцінювання трудового потенціалу виокремлювати напрям, який враховує особливості використання за якісними характеристиками.

Метою статті є: удосконалення методичних підходів до кваліметричного оцінювання трудового потенціалу працівника та практична апробація на підприємствах машинобудування.

Виклад основного матеріалу дослідження

Окрім кількісного оцінювання за результатами трудової діяльності працівників велику роль для забезпечення раціонального використання трудового потенціалу відіграє оцінка за якісними показниками, врахування результатів якої сприяє удосконаленню системи мотивації та організації праці. Досліджуючи використання трудового потенціалу організації ми пропонуємо наступний процес оцінювання, який включає етапи, що відображені на рис. 1. Так, на першому етапі оцінювання – формування мети та процедури дослідження використання трудового потенціалу. На другому етапі слід визначитись з комісією, що буде проводити оцінку, визначити методичні підходи до даної оцінки. Слід також визначити істотні складові характеристики використання трудового потенціалу працівників. У зв'язку з чим нами було проаналізовано наукову літературу, що присвячена трудовому потенціалу, соціальній відповідальності, моральності. Важливим є визначення оптимального переліку показників, що характеризують трудовий потенціал працівника. На етапі 3 відбувається обробка результатів, формується інформаційна база на основі отриманих даних. Опрацювання результатів дослідження, проведення розрахунків на основі кваліметричної оцінки, групування працівників за рівнем кваліметричного коефіцієнта є четвертим етапом. На 5 етапі отримана інформація надається керівництву для удосконалення системи управління трудовими ресурсами підприємства.

Досліджуючи структуру трудового потенціалу та методичні підходи до оцінювання його використання, нами було виділено такі складові: психофізіологічний потенціал, кваліфікаційний та соціальний. Останні доцільно оцінювати, на наш погляд, за допомогою «м'яких» показників.

В межах даного дослідження ми пропонуємо використовувати кваліметричний метод (кваліметрія походить від латинської *quales* — який за

якістю) та грецької (*μετρέω* — вимірюю) і означає наукову дисципліну, сферу, що поєднує кількісні методи оцінки якості [1]), особливістю якого є можливість представлення якісних характеристик кількісними значеннями.

Якісні показники надають можливість виявити потенційні можливості до трудової активності, створюють інформаційний базис для управління трудовим потенціалом. Таке оцінювання передбачає розробку стандартизованих висловлювань за певними якісними характеристиками використання трудового потенціалу. Важливим етапом є формування експертної комісії з дотриманням таких основних принципів:

- високий рівень ознайомлення з працівником та його трудовою діяльністю;
- відсутність зацікавлених осіб із упередженим ставленням до певної категорії працівників;
- високий рівень компетентності експертів;
- чим більше експертів, тим більший рівень достовірності оцінки.

Підґрунтям методичного підходу оцінювання використання трудового потенціалу за якісними («м'якими») показниками є методика Е.А. Дорошенко [2], згідно з якою пропонується враховувати ділові та особистісні якості працівників та зарубіжний досвід [3] до оцінки кадрів на основі визначення коефіцієнта вагомості складових трудових якостей працівника. Вивчення науково-практичної літератури сприяло систематизації груп показників оцінювання використання трудового потенціалу працівників: трудові якості, організаторські здібності, кваліфікаційний потенціал, психологічне співробітництво та соціальна відповідальність.

В межах національної політики розвитку соціально відповідального бізнесу одним із засобів забезпечення раціонального використання трудового потенціалу працівників є соціальна відповідальність сторін соціально-трудова відносин. Це обумовлено тим, що розуміння етичного ставлення до працівників, дотримання їх прав та гарантій в системі соціально-трудова відносин підвищує відповідальність людини та мотивацію до праці, результатом чого є підвищення продуктивності праці, зацікавленість у подальшому розвитку організації, формуванні інноваційних та раціоналізаторських пропозицій. Вважаємо, що соціальна відповідальність має бути характерною особливістю не тільки керівництва організації, а й її працівників як прояв моральності, організованості, відповідальності при виконанні функціональних обов'язків та основи його раціонального використання.

В межах даного дослідження було запропоновано блок оцінювання соціальної відповідальності, яка враховує наступні характерні особливості: впровадження соціальних програм та покращення умов праці, налагодження соціального діалогу; ділове самовдосконалення, що проявляється у відповідальності за результати

праці; підвищена відповідальність при виконанні роботи; благодійність; етичні взаємовідносини з працівниками; сприяння реалізації екологічних програм; відкрите надання інформації про діяльність організації, що впливають на суспільство, економіку, довкілля [4].

Дотримуючись принципів кваліметричної оцінки важливою передумовою розрахунків є визначення вагомості кожної характеристики та значення критеріїв. Це відбувається на основі розгляду складного явища як виокремлених його складових, а вагомість кожної встановлюється таким чином, щоб сума дорівнювала одиниці. В межах нашого дослідження ми використовували метод ранжування чинників, переваги якого та можливість застосування для оцінки використання трудового потенціалу детально описано в джерелі [5]. Адаптуючи даний підхід до проблематики нашого дослідження, експертам пропонується визначити вагомість характеристик, що наведені в табл. 1. Після того, як експерти

визначаються з розстановкою балів, слід порахувати суму балів за кожним чинником ($\sum R_i$) та в цілому ($\sum R$). На основі отриманих даних визначаємо вагові коефіцієнти за принципом, що загальна сума всіх балів – це 1, а сума за кожною складовою – це певна частина одиниці, тому ваговий коефіцієнт (k_i) розраховується як частка від ділення суми балів за кожним чинником ($\sum R_i$) та суми балів в цілому ($\sum R$).

Апробація запропонованого нами підходу до кваліметричного оцінювання використання трудового потенціалу на машинобудівних підприємствах Луганської області, серед яких ВАТ «Стахановський вагонобудівний завод», ПАТ «Стахановський експериментальний механічний завод», ПП «Локомотив – Сервіс», дозволило визначити коефіцієнти вагомості та модель оцінки, що наведено в табл. 1.

Таблиця 1. Вагомість характерних особливостей використання трудового потенціалу на підприємствах Луганської області станом на кінець 2013 р. (наведено за власними дослідженнями та розрахунками)

Група показників	Елементи, характерні особливості	Вагомість складових елементів, a_i	Критерії оцінки, зміст ($j=1, 2, 3, \dots, n$)	Значущість критерію, x_{ij}
1	2	3	4	5
Трудові якості	Працьовитість	0,32	Висока працьовитість Виконання роботи зі старанністю Особливою працьовитістю не відрізняється Низька працьовитість Уникає роботи	1,00 0,75 0,50 0,25 0,00
	Творча ініціативність	0,22	Майже завжди проявляє творчі здібності Часто проявляє творчі здібності Іноді пропонує цікаві ідеї Майже ніколи не мислить творчо Відсутні творчі здібності	1,00 0,75 0,50 0,25 0,00
	Якість роботи	0,24	Роботу виконує відповідно до норм, точно і акуратно Робота виконана у певній невідповідності з вимогами Робота виконана в обсязі, що відповідає рівню, вищому за середній В роботі зустрічаються невідповідність вимогам Робота не виконана чи виконана у повній невідповідності з вимогами	1,00 0,75 0,50 0,25 0,00
	Результативність праці	0,22	Високий рівень (результативна, продуктивна праця) Середній Низький	1,00 0,50 0,00
Організаторські здібності	Вміння організувати працівників, авторитетність	0,50	Сприяє реалізації можливостей працівників, працівники повністю довіряють даному співробітнику Оцінює здатності працівників не в повній мірі, викликає довіру Може оцінити здатності підлеглих, але не завжди може сприяти їх реалізації Егоїстичний, працівники йому не довіряють Не має здатності об'єднувати людей	1,00 0,75 0,50 0,25 0,00
	Цілеспрямованість	0,50	Цілеспрямований працівник Відсутні чіткі виробничі цілі Нецілеспрямований працівник	1,00 0,50 0,00
Кваліфікаційний потенціал	Знання своєї спеціальності	0,30	Високі Середні Низькі	1,00 0,50 0,00
	Точність виконання роботи	0,24	Ніколи не допускає помилок Виконує роботу майже без помилок Іноді допускає помилки, але працює нормально Допускає суттєві неточності Часто допускає помилки	1,00 0,75 0,50 0,25 0,00

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5
Кваліфікаційний потенціал	Ступінь спеціалізації	0,18	Різномірні, за всіма задачами підрозділу, на високому рівні Однорідні, вузькоспеціалізована, однак, на високому рівні Різномірні за окремими задачами підрозділу Однорідні, вузькоспеціалізована Низький рівень	1,00 0,75 0,50 0,25 0,00
	Професійна мобільність	0,16	Швидко оцінює ситуацію та розуміє отриману інформацію, можна доручити термінову роботу Оцінює та розуміє інформацію швидше за інших, не потрібно детально пояснювати, роботу виконує в указаний термін Оцінює інформацію з нормальною швидкістю та достатньо правильно розуміє при поясненні, з вказівкою роботу виконує в указаний термін Оцінює інформацію повільніше за інших, розуміє ледве насилу, часто роботу виконує поза вказаний термін Оцінює інформацію дуже повільно, детальне пояснення не допомагає зрозуміти завдання	1,00 0,75 0,50 0,25 0,00
	Здатність до розвитку	0,12	Проявляється постійно, має схильність до розвитку Проявляється часто, є здатність до розвитку Проявляється періодично, схильностей до розвитку немає Проявляється рідко Не проявляється	1,00 0,75 0,50 0,25 0,00
Психологічне співробітництво	Комунікабельність	0,40	Висока Середня Низька	1,00 0,50 0,00
	Терпимість	0,34	Висока Середня Низька	1,00 0,50 0,00
	Самокритичність	0,26	Висока Середня Низька	1,00 0,50 0,00
Соціальна відповідальність	Впровадження соціальних програм та покращення умов праці, налагодження соціального діалогу	0,15	Застосовується постійно (щомісяця) Застосовується часто (щоквартально) Застосовується рідко (час від часу) Не застосовується	1,0 0,6 0,3 0,0
	Ділове самовдосконалення, що проявляється у відповідальності за результати праці	0,18	Відбувається постійно (щомісяця) Відбувається часто (щоквартально) Відбувається рідко (час від часу) Не відбувається	1,0 0,6 0,3 0,0
	Підвищена відповідальність при виконанні роботи	0,15	Проявляється постійно (щомісяця) Проявляється часто (щоквартально) Проявляється рідко (час від часу) Не проявляється	1,0 0,6 0,3 0,0
	Благодійність (в межах та за межами підприємства)	0,11	Проявляється постійно (щомісяця) Проявляється часто (щоквартально) Проявляється рідко (час від часу) Не проявляється	1,0 0,6 0,3 0,0
	Використання в політиці компанії принципів етичних відносин з працівниками, колегами	0,15	Використовуються постійно (щомісяця) Використовуються часто (щоквартально) Використовуються рідко (час від часу) Не використовуються	1,0 0,6 0,3 0,0
	Сприяння реалізації екологічних програм	0,13	Відбувається постійно (щомісяця) Відбувається часто (щоквартально) Відбувається рідко (час від часу) Не відбувається	1,0 0,6 0,3 0,0
	Відкрите надання інформації про діяльність організації, що впливає на суспільство, економіку, довкілля	0,12	Надається постійно (щомісяця) Надається часто (щоквартально) Надається рідко (час від часу) Не надається	1,0 0,6 0,3 0,0

Отримані дані та побудована модель оцінювання використання трудового потенціалу (табл. 1) надають можливість оцінити рівень використання трудового потенціалу кожного окремого працівника на основі розрахунку кваліметричного коефіцієнту [4]. Така система оцінювання надає можливість визначити не тільки

рівень використання, а й рівень сприйняття засобів впливу на трудові результати працівника та, відповідно, визначити резерви покращення використання трудового потенціалу.

Дослідження та оцінювання за запропонованим методичним підходом на машинобудівних підприємствах Луганської області сприяло

отриманню даних щодо рівня використання працівників із формуванням бази даних, в якій відображаються результати за всіма

працівниками. При оцінюванні працівників було отримано наступні дані щодо розподілу їх за групами інтервалів (табл. 2).

Таблиця 2. Структура розподілу працівників машинобудівних підприємств Луганської області за інтервалами показників використання трудового потенціалу станом на кінець 2013 р., %

Показники	Інтервали				
	0,0-0,2	0,2-0,4	0,4-0,6	0,6-0,8	0,8-1,0
	Низький рівень	Нижче середнього	Середній рівень	Вище середнього	Високий рівень
Інтегральне значення за якісними показниками	0,00	33,33	27,78	31,48	7,41
— трудові якості	15,74	15,74	25,93	21,30	21,30
— організаторські здібності	30,56	28,70	0,00	19,44	21,30
— кваліфікаційний потенціал	0,00	22,22	44,44	0,00	33,33
— психологічне співробітництво	2,78	11,11	50,93	16,67	18,52
— соціальна відповідальність	0,00	9,26	29,63	33,33	27,78

Отримані дані вказують на резерви підвищення рівня використання трудового потенціалу працівників за рахунок покращення трудових якостей та організаторських здібностей, високий рівень за якими є характерним лише для 21,30 % оцінених працівників. Для забезпечення конкурентоспроможного процесу виробництва потребує удосконалення система формування кваліфікаційного потенціалу працівників, оскільки для більшості, 44,44 %, він знаходиться на середньому рівні. Необхідним є покращення психологічного співробітництва, питома вага за яким є найнижчою в інтервалі високого рівня. Отримані дані щодо розподілу працівників за таким показником як соціальна відповідальність підвищують актуальність пошуку шляхів її забезпечення.

Наведений підхід оцінювання використання трудового потенціалу працівників надає можливість визначити не тільки рівень використання, а й виявити резерви підвищення трудової активності, отримати інформацію стосовно того, чи відповідає чинна система мотивам та уявленням працівника, оцінити сприйняття соціальної відповідальності на підприємстві, вивити основні чинники, що сприятимуть підвищенню рівня використання трудового потенціалу, встановити залежності між рівнем використання трудового потенціалу та етапом роботи в межах організації. Так, протягом трудового життя потреби та мотиви працівників змінюються, що вимагає систематичного проведення такого дослідження серед працівників підприємства. Це, в свою чергу, надасть

можливість встановити залежність між заходами управління, мотивації та мотивами працівників і, відповідно до цього, розробити та вживати більш відповідні та діючі заходи, що призведе до підвищення економічних результатів діяльності організації.

Варто додати, що така оцінка є необхідною при наявності наступних умов: керівництво бажає, вважає за потрібне підвищити рівень трудової активності, реалізації трудового потенціалу; наявність у працівників бажання, мотивів підвищувати рівень трудової активності; наявність системи мотивації, що враховує взаємозв'язок затрат, результатів та винагород.

Висновки

Запропоновано методичні підходи до оцінювання використання трудового потенціалу на особистісному рівні за якісними показниками з розрахунком кваліметричних коефіцієнтів трудових якостей, організаторських здібностей, кваліфікаційного потенціалу, психологічного співробітництва, соціальної відповідальності. Апробація даного підходу на підприємствах машинобудування Луганської області дозволила виявити резерви покращення показників їх діяльності. Для удосконалення системи використання трудового потенціалу підприємства важливим є систематизація та дослідження впливу чинників на даний процес, чому будуть присвячені подальші публікації.

Список літератури:

1. Кваліметрия. Матеріал из Википедии [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D1%82%D1%80%D0%B8%D1%8F>.
2. Дорошенко Е.А. Оценка профессиональных, деловых и личностных качеств персонала: Метод. рекомендации по аттестации руководителей и специалистов / Е.А. Дорошенко. – К.: МАУП, 1996.

3. Оценка кадров на предприятиях Японии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.market-journal.com/celevoeupravlenie/40.html>.
4. Мельник М.А. Оцінювання соціальної відповідальності працівників як чинник їхнього раціонального використання: методичні аспекти / М.А. Мельник, О.М. Серікова. – Вісник Дніпропетровського університету. – №4. – Т. 21. – 2013. – Серія «Економіка». – Випуск 7(4). – С. 193-199.
5. Перегудова Т.В. Оцінка інтелектуального потенціалу працівників як основа впровадження інновацій: теоретико-методичний підхід / Т.В. Перегудова // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, 2013. – № 7 (196). Частина 1. – С. 156-161.

Надано до редакції 13.05.2015

Серікова Ольга Миколаївна / Olga M. Serikova
olga.mymail@list.ru

Посилання на статтю / Reference a Journal Article:

Кваліметрична оцінка використання трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / О. М. Серікова // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2015. – № 4 (20). – С. 106-111. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n4.html>