

*Воло шує Г.О.
д.е.н., проф. кафедри прикладної економіки
Новийтенко І.В.
к.е.н. доцент кафедри прикладної економіки
Національний університету харчових технологій*

Методичні підходи до оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємства

Вступ. Проблема оцінки ефективності використання ресурсів, здійснення витрат, вкладення капіталу, ведення певних видів діяльності завжди посідала важливе місце серед актуальних проблем економічної науки. Зацікавленість нею виникає на різних рівнях управління економікою – від суб'єктів господарювання до керівників держави.

Залежно від мети проведення оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємства слід обирати різні показники, що характеризують результативність його використання. Проблему оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємства необхідно розглядати як трикутник: в одному куті якого покладена задача об'єктивно оцінити ефективність використання трудового потенціалу, у другому – обрати напрями його розвитку в межах стратегії розвитку підприємства, у третьому – розробити систему мотивації працівників для досягнення запланованих цілей діяльності підприємства.

Постановка завдання. Завданнями даної статті визначаємо дослідження переваг і недоліків існуючих підходів до оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що категорії ефективність та трудовий потенціал є дослідженими поняттями. Такі науковці як П. Страссман, Л. Едвінсон, М. Мелоун, К. Свейбі, Т. Стюарт, А. Брукінг, О.Л. Гапоненко, Т.М. Орлова, Н.С. Краснокутська, І.І. Бажан зробили суттєвий внесок в розв'язок проблем формування, розподілу і використання трудового потенціалу та пов'язаних з ним категорій – персонал, трудові ресурси, людський капітал тощо, нерозв'язаними залишаються питання методики оцінки ефективності його використання.

Методи досліджень. Застосування діалектичного методу пізнання для визначення категорії ефективності використання трудового потенціалу дозволило нам розкрити зміст даної категорії, що полягає в наступному:

Єдність та боротьба протилежностей виявляється в парному порівнянні витрат і результатів. Витрати на використання трудового потенціалу є невід'ємною складовою діяльності підприємства, розмір яких для досягнення кращих кінцевих результатів необхідно оптимізувати (за рахунок економічно обґрунтованої чисельності персоналу, окупності інвестицій в розвиток), щоб отримати більшу суму прибутку, і в той же час для стимулювання працівників до високопродуктивної праці – збільшувати.

Перехід якісних змін в кількісні спостерігається в процесі підвищення якісних характеристик трудового потенціалу (рівня кваліфікації, рівня освіти, стану здоров'я тощо), результатом якого є кількісні зміни якості праці, продукції, обсягу реалізації, продуктивності праці, розміру заробітної плати тощо.

Закон заперечення заперечення або закон безперервного розвитку полягає в тому, що кожен наступний стан явища є результатом заперечення його попереднього стану. Навчання працівника призводить до заперечення необхідності використання його старих знань, а також до якісної зміни його трудового потенціалу. В процесі реалізації здобутих навиків працівник збагачує отримані знання практичним досвідом, що також призводить до зміни якісних характеристик трудового потенціалу. З часом знову виникає необхідність в підвищенні рівня знань, навичок працівника, але на цьому етапі заперечується необхідність використання отриманих раніше навиків, отже, відбувається повернення до попередньої стадії розвитку трудового потенціалу, але вже у формі збагаченій своєю протилежністю.

Діалектика категорій одиничного і загального виявляється в узгодженні цілей використання трудового потенціалу працівника з інтересами, цілями використання трудового потенціалу підприємства на основі системи мотивації, від дієвості якої залежить ефект позитивної чи негативної синергії.

Діалектика категорій змісту і форми виявляється в тому, наскільки формули для розрахунків показників ефективності використання трудового потенціалу відповідають змісту категорії ефективність.

Результати та обговорення.

Перші спроби оцінки значення людини як носія трудового потенціалу були зроблені Вільямом Петі, засновником класичної економіки, який в 1676 р. порівняв втрату людського життя з втратою зброї і військових комунікацій. Він вважав, що людське життя має грошовий вираз і втрата солдата на війні наносить прямий матеріальний збиток економіці Британської крони.

У 1776 р. засновник сучасної економічної теорії шотландець Адам Сміт в трактаті „Дослідження про природу та причини багатства народів” підкреслював цінність людини для досягнення економічних результатів і зазначав, що добробут народу визначається головним чином кількістю працівників і їх навичками. Сторіччям пізніше англійський економіст, автор „Економіки промисловості” Альфред Маршалл підкреслював довгострокову природу інвестицій в людський капітал і провідну роль людини в процесі виробництва, він зазначав: „Усяка праця своєю метою має виробити будь-який результат”.

Класичне визначення економічної ефективності капіталістичного виробництва дав К. Маркс: „...щоб за умови мінімуму авансованого капіталу виробляти максимум доданої вартості” [1].

Додана вартість – утворені первинні доходи, отримані в результаті безпосередньої участі у процесі виробництва [2].

В класичному розумінні категорії ефективність, її зміст полягає в парному порівнянні результатів (ступеня досягнення мети) з витратами, понесеними на її

досягнення або використаними ресурсами. Враховуючи вище наведене ефективність можна представити у наступному вигляді (формула 1):

$$E = \frac{\text{Результат}}{\text{Витрати}} \quad (1)$$

Складність і багатогранність поняття трудового потенціалу, розгляд його на різних рівнях управління обумовлює можливість застосування різноманітних показників, що характеризують результат та витрати.

Результатом використання трудового потенціалу суспільства в багатьох країнах світу визнають валовий внутрішній продукт (ВВП), що являє собою ринкову вартість усіх кінцевих товарів та послуг, вироблених підприємствами країни упродовж певного періоду.

Показником, що узагальнено характеризує витрати трудового потенціалу країни, є сума витрат на оплату праці зайнятого на вітчизняних підприємствах економічно активного населення.

Отже, ефективність використання трудового потенціалу суспільства характеризується: 1) вартістю ВВП, що припадає на одну особу зайнятого населення: чим більша вартість, тим ефективніше використовується трудовий потенціал суспільства; 2) вартістю ВВП на 1 грн. витрат на оплату праці.

У роботі Єгоршина О.П. проведений аналіз існуючих концепцій оцінки ефективності роботи персоналу та управління ним, принциповою відмінністю яких є система критеріальних показників оцінки ефективності [3]:

1. Система, заснована на кінцевих результатах діяльності підприємства.

2. Система, заснована на результативності, якості та складності трудової діяльності, яка включає наступні показники: продуктивність праці, трудомісткість продукції, темпи зростання продуктивності праці і заробітної плати, частка фонду оплати праці в собівартості продукції, втрати робочого часу, процент браку, фондоозброєність праці, рентабельність витрат на персонал, прибутковість персоналу і т.д.

3. Система, заснована на формах і методах роботи з персоналом, яка включає такі показники як: рівень привабливості праці, соціально-психологічний клімат в колективі, коефіцієнт плинності персоналу, коефіцієнт стабільності персоналу, рівень кваліфікації персоналу, рівень трудової дисципліни, професійно-кваліфікаційна структура і т. ін.

Ми не погоджуємось з думкою, що ефективність використання трудового потенціалу підприємства характеризують системи показників, заснованих на кінцевих результатах діяльності підприємства та на формах і методах роботи з персоналом, адже зміст категорії ефективність передбачає співставлення результату і витрат, а вище названі системи показників характеризують лише результат його використання.

На нашу думку, перша система показників за О.П. Єгоршиним характеризує ефект від використання не трудового, а сукупного економічного потенціалу підприємства, а третя система показників відображає результат використання інструментів і методів управління трудовим потенціалом.

Враховуючи вплив характеристики структури трудового потенціалу та показників, що характеризують ефективність його використання на підвищення

ринкової вартості підприємства, цілком погоджуємось з д.е.н. Н.С. Краснокутською, яка пропонує використовувати вартість об'єкта оцінки в якості критерію ефективності використання трудового потенціалу, а в якості витрат – витрати на таке використання потенціалу, яке є законодавчо дозволеним та економічно доцільним [4]. Недоліком вартісного підходу до оцінки ефективності є суб'єктивність визначення приросту ринкової вартості підприємства, якщо воно не є акціонерним товариством або не виставлено на продаж, а перевагою такого підходу є можливість оцінки ефективності використання двох частин трудового потенціалу підприємства – синтезу реалізованих психофізіологічних, інтелектуальних і особистісних складових та синтезу нереалізованих потенційних можливостей цих складових, адже формуючи вартість підприємства на підставі доходного та ринкового підходів до її визначення, до уваги беруться очікувані майбутні грошові потоки підприємства. Оскільки величина майбутніх грошових потоків підприємства формується з врахуванням їх зростання за рахунок використання потенційних можливостей трудового колективу підприємства і інших активів, що використовуються в його господарській діяльності, маємо всі підстави стверджувати, що використовуючи метод оцінки вартості об'єкта визначається ефективність використання трудового потенціалу підприємства як синтезу інтелектуальних, психофізіологічних, особистісних здібностей працівників підприємства, які використовуються та/або можуть бути використані суб'єктом господарювання для досягнення цілей його діяльності.

Існують й інші погляди на проблему ефективності використання трудового потенціалу підприємства [5], згідно яких критерієм ефективності є вагомість внеску персоналу в досягнення цілей діяльності підприємства. Основним недоліком такого підходу є складність достовірно і кількісно визначити питому вагу або величину внеску трудового потенціалу в реалізацію стратегії діяльності підприємства.

Використання ресурсного підходу до визначення трудового потенціалу обумовлює доцільність застосовування системи показників ефективності використання трудових ресурсів при проведенні оцінки ефективності фактично використаного трудового потенціалу підприємства.

На нашу думку, визначення ефективності використання трудового потенціалу підприємства за допомогою системи загальновизнаних показників ефективності використання трудових ресурсів дозволяє об'єктивно визначити ефективність використання переважної частини трудового потенціалу підприємства.

Оскільки в науковій літературі не визначено ні теоретичне підґрунтя, ні практичний інструментарій для проведення оцінки приросту вартості підприємства за рахунок підвищення якісних характеристик складових і ефективності використання трудового потенціалу, визначення його вартості, критеріїв ефективності використання трудового потенціалу функціональних груп підприємства, вважаємо необхідним присвятити увагу вирішенню цього питання.

Слід зазначити, що частка ринкової доданої вартості підприємства, яка визначає вартість трудового потенціалу суб'єкта господарювання, повинна відрізнитись залежно від виду і характеру його діяльності. Так, частка вартості трудового потенціалу в доданій вартості торговельних підприємств, а також тих, що надають юридичні, аудиторські і ін. послуги буде вищою, ніж на підприємствах, основним видом діяльності яких є виробництво і реалізація продукції, адже ефективність продажу високоякісних товарів (послуг) в першу чергу залежить від ефективності формування, використання і розвитку трудового потенціалу торговельного персоналу, наявності дистрибуційної мережі, взаємозв'язків з роздрібною торгівлею тощо.

Вищий рівень освіти та кваліфікації працівників, тривалий досвід роботи передбачає наявність більш глибоких та різноманітних знань, навичок у працівників: чим більша чисельність промислово-виробничого персоналу з вищою освітою, робітників V-VI розряду, фахівців I категорії, працівників з тривалим досвідом роботи (понад 5 років), тим більше потенційних знань, навичок у працівників, що можуть бути використані у майбутньому для підвищення ринкової вартості підприємства і зростання коефіцієнта Тобіна. Враховуючи це, вартість трудового потенціалу пропонуємо розраховувати з коригуванням на коефіцієнт інтелектуальної наповненості трудового потенціалу підприємства.

Крім показників стану інтелектуального потенціалу необхідно враховувати психофізіологічний стан трудового потенціалу підприємства, який можна охарактеризувати визначивши психофізіологічну міцність та вікову тривалість придатності до використання трудового потенціалу.

Коефіцієнт вікової придатності трудового потенціалу пропонується визначати на основі розрахунку максимально можливого періоду його використання у майбутньому. Враховуючи встановлення МОП верхньої межі працездатності у віці 70 років, коефіцієнт придатності трудового потенціалу можна визначити як відношення різниці максимально можливого віку працездатності (70 років) та середнього віку працівників підприємства до максимального віку працездатності.

Психофізіологічна складова трудового потенціалу, характеризується станом здоров'я працівників підприємства. Вважаємо беззаперечним твердження про те, що високою міцністю психофізіологічного потенціалу характеризуються працівники з добрим станом здоров'я (тривалість періоду захворювання їх протягом року не перевищує 5% від нормативного фонду робочого часу). Отже, коефіцієнт психофізіологічної міцності трудового потенціалу підприємства пропонується розраховувати як відношення чисельності працівників з добрим здоров'ям до середньорічної чисельності промислово-виробничого персоналу.

Аналіз праць П. Страссмана, Л. Едвінсона, М. Мелоун, К. Свейбі, Т. Стюарта, А. Брукінга, О.Л. Гапоненко, Т.М. Орлової, Н.С. Краснокутської, І.І. Бажан, присвячених використанню інтелектуального капіталу, потенціалу, знань працівників підприємства, дає підстави стверджувати, що показники ефективності інноваційної діяльності підприємства, а саме: коефіцієнти

прибутковості інноваційної діяльності, інноваційної активності працівників, оновлення продукції, можна використовувати для розрахунку інтегрального коефіцієнту ефективності використання інтелектуальної складової трудового потенціалу підприємства.

Не викликає сумніву, що особливий внесок в ефективність використання не лише трудового, але й всього господарського потенціалу підприємства, вкладає управлінська група його працівників, тому виокремлення показників, що характеризують ефективність реалізації ними трудового потенціалу є обґрунтованим. Оскільки саме управлінські працівники визначають і реалізують політику підприємства щодо ведення його господарської діяльності, то цілком закономірно, що вторинні, або кінцеві показники діяльності підприємства, серед яких: коефіцієнт приросту власного капіталу підприємства, коефіцієнт приросту ринкової вартості підприємства/акцій, коефіцієнт приросту частки ринку, характеризують результативність реалізації трудового потенціалу управлінської групи працівників.

Оцінку вартості трудового потенціалу можна провести використовуючи доходний, витратний та ринкові методи її оцінки.

На нашу думку, визначення ринкової вартості активу шляхом розрахунку витрат, необхідних для його відтворення або заміщення (з врахуванням ступеня спрацювання), є не адаптивним до оцінки вартості трудового потенціалу підприємства. Існування синергічного ефекту колективної праці, визнання неповторної особистості кожного працівника, особливо розумової праці фахівців (менеджера, інженера, технолога, маркетолога, економіста тощо) зумовлюють складність повноцінної заміни трудового потенціалу підприємства. Отже, сума витрат на заміщення трудового потенціалу підприємства, що складається з витрат на пошук, підбір, адаптацію, заробітну плату, мотивацію і охорону здоров'я працівників, не може бути достовірною вартістю трудового потенціалу підприємства.

Вважаємо, що класичний доходний (прибутковий) підхід, який ґрунтується на визначенні очікуваних у майбутньому доходів (прибутків) від використання об'єкта оцінки, доцільно використовувати для визначення вартості трудового потенціалу консалтингових компаній, де знання і здібності працівників є і засобами та предметами праці, і нематеріальними активами, тобто є провідним активом, від ефективності використання якого залежить основний фінансовий результат діяльності підприємства (прибуток).

Алгоритм визначення вартості трудового потенціалу відповідно до кожного підходу наведемо в табл. 1, а більш детально розглянемо ринковий підхід визначення вартості трудового потенціалу підприємства.

Таблиця 1

Алгоритм визначення вартості трудового потенціалу підприємства

№ п/п	Витратний підхід	Доходний підхід	Ринковий (порівняльний) підхід
1	Аналіз фінансової звітності підприємства		
2	Розрахунок суми витрат на формування, заробітну плату, розвиток, стимулювання, охорону праці і здоров'я,	Вибір величини грошових потоків, що будуть капіталізовані	Визначення ринкової вартості підприємства і балансової вартості його активів

	соціальні відрахування		
3	Розрахунок темпів зростання витрат на трудовий потенціал	Визначення періоду, протягом якого очікується отримувати грошовий потік	Розрахунок коефіцієнтів: - інтелектуальної наповненості трудового потенціалу; - вікової придатності; - психофізіологічної міцності; - результативності реалізації інтелектуальної складової; - результативності реалізації трудового потенціалу управлінської групи.
	Розрахунок ставки капіталізації		
		Розрахунок теперішньої вартості очікуваних грошових потоків від використання трудового потенціалу	
4	Розрахунок вартості трудового потенціалу підприємства		

Таким чином, в межах використання ринкового (порівняльного) підходу до оцінки вартості трудового потенціалу підприємства, нам вдалось врахувати чинники, що впливають на його вартість (рис.1), а також знайти метод визначення його вартості на основі розрахунку п'ятої частини від різниці ринкової вартості підприємства і балансової вартості його активів, збільшену на інтегральний коефіцієнт інтелектуальної наповненості трудового потенціалу, інтегральний коефіцієнт ефективності реалізації інтелектуальної складової трудового потенціалу, коефіцієнт вікової придатності трудового потенціалу, коефіцієнт психофізіологічної міцності трудового потенціалу, інтегральний коефіцієнт результативності реалізації трудового потенціалу управлінської групи підприємства (формула 3):

$$P_{ТП} = \frac{1}{5}(P_{ринк} - P_{акт}) \left(1 + K_{интегр инт мцн} \times K_{вк прид} \times K_{псих мцн} \times K_{инт рез реал инт тп} \times K_{инт рез реал уп} \right) (3)$$

де $P_{ТП}$ – ринкова вартість трудового потенціалу підприємства, грн., $P_{ринк}$ – ринкова вартість підприємства, грн., $P_{активів}$ – балансова вартість активів підприємства, грн., $K_{інтел. наповн.}$ – інтегральний коефіцієнт інтелектуальної наповненості, $K_{вік. прид.}$ – коефіцієнт вікової придатності, $K_{псих. міцн.}$ – коефіцієнт психофізіологічної міцності, $K_{рез. реал. інт тп}$ – інтегральний коефіцієнт результативності реалізації інтелектуальної складової трудового потенціалу, $K_{рез. реал. уп}$ – інтегральний коефіцієнт результативності реалізації трудового потенціалу управлінською групою працівників підприємства.

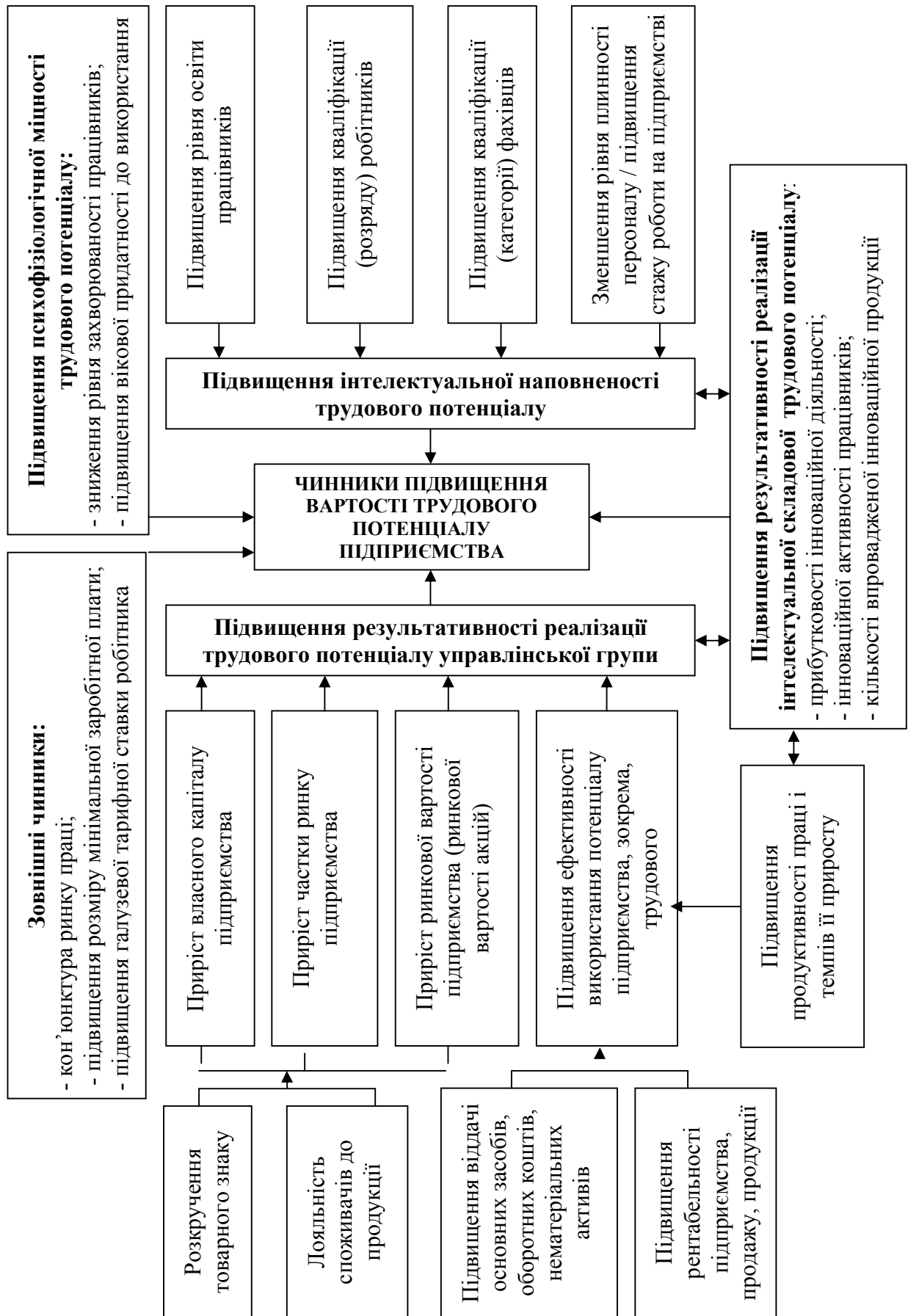


Рис. 1 Чинники підвищення вартості трудового потенціалу підприємства

Оскільки категорія ефективності передбачає співставлення результатів і витрат, оцінку ефективності використання трудового потенціалу підприємства пропонуємо визначати на основі коефіцієнта ефективності використання трудового потенціалу, визначеного як відношення різниці ринкової вартості трудового потенціалу підприємства та витрат на його використання до витрат на використання (формула 3).

$$K_{E_{ТП}} = \frac{(P_{ТП} - \sum B_{ТП})}{\sum B_{ТП}} \quad (3)$$

де $P_{ТП}$ – вартість трудового потенціалу, $V_{\text{формуль}}$ – річні фактичні витрати на пошук, підбір й адаптацію працівників підприємства, $V_{\text{зп}}$ – річні фактичні витрати на заробітну плату, $V_{\text{соц заходи}}$ – річні фактичні відрахування на соціальні заходи, $V_{\text{розвиток}}$ – річні фактичні витрати на навчання, $V_{\text{стимуль}}$ – річні фактичні витрати на стимулювання працівників, $V_{\text{ох здоров'я}}$ – річні фактичні витрати на охорону здоров'я працівників, $V_{\text{ох праці}}$ – річні фактичні витрати на охорону праці.

Під витратами на трудовий потенціал ($\sum B_{ТП}$) пропонуємо розуміти витрати, пов'язані з пошуком, підбором й адаптацією працівників, витрати на заробітну плату, відрахування на соціальні заходи, витрати на стимулювання, охорону здоров'я, охорону праці. Враховуючи те, що вище зазначені витрати вимірюються кількісно, можна стверджувати, що їх сумування за певний період часу може бути вираженням вартості трудового потенціалу підприємства, розрахованої за витратним підходом.

Чим вищий коефіцієнт ефективності витрат на використання трудового потенціалу, тим більш ефективним характеризується його використання на підприємстві. Від'ємне значення даного показника характеризує використання трудового потенціалу як неефективне.

Висновок. Враховуючи переваги і недоліки існуючих методичних підходів до визначення ефективності використання трудового потенціалу підприємства вважаємо доцільним використовувати три підходи до її визначення: що ґрунтується на показниках ефективності використання трудових ресурсів підприємства; що ґрунтується на визначенні відношення вартості трудового потенціалу до витрат на його формування, розвиток та використання; що ґрунтується на сукупності показників ефективності використання трудового потенціалу окремих функціональних груп працівників підприємства.

Література.

1. *Маркс К.* Капитал: Критика политической экономии. Том II. – М.: Эксмо, 2011. – 1200 с.
2. *Наказ Державного комітету статистики «Про затвердження методики розрахунку інтегрального індексу виробництва» №224 від 02.08.2005 р.*
3. *Егоршин А.П.* Управление персоналом. – Н.Новгород: Нимб, 2003. – 720 с.
4. *Краснокутська Н.С.* Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.

5. *Щербак В.Г.* Управління персоналом підприємства: Наукове видання. – Харків: Вид-во ХНЕУ, 2005. – 289 с.