

ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ: ПІДХОДИ І ПРАКТИКА ВИКОРИСТАННЯ

(Представлено д.е.н., проф. Легенчуком С.Ф.)

Відомі на сьогодні в науковому обігу методи оцінювання трудового потенціалу лише частково можуть задовольнити бізнес, адже отримувані результати не дають точних оцінок у кількісному та вартісному вимірах і в своїй більшості слугують для порівняння власних можливостей на тлі конкурентного середовища. З огляду на великий перелік кількісних показників і якісних характеристик осіб з кількості економічно активного населення, які у своїй сукупності і обумовлюють трудовий потенціал, наразі не є достатнім рівень його оцінювання для прийняття важливих управлінських рішень. У своїй більшості точнішими є так звані відносні (порівняльні) оцінки, що дають можливість приймати відносно зважені кроки в бізнесі. В даній роботі запропоновано новий підхід до оцінювання трудового потенціалу з урахуванням освітньо-кваліфікаційного, особистісного, психофізіологічного та мотиваційного потенціалів для практики використання на мікрорівні. Він, порівняно з іншими, розширює можливості оцінювання впливу зовнішніх і внутрішніх факторів під час формування трудового потенціалу та відпрацювання організаційно-методичних підходів і механізмів його розвитку.

Ключові слова: трудовий потенціал; методи оцінювання; фактори впливу; математична модель; результати оцінювання.

Постановка проблеми. Освітня складова розвитку трудового потенціалу країни як сукупність процесів в освіті та професійній підготовці без перебільшення має визначальний характер під час формування якісних характеристик спеціалістів та працівників робітничих професій. На думку академіка Е.М. Лібанової, освіта та професійно-кваліфікаційна підготовка є одними з головних складових якості населення. На її думку, рівень доходів та освіта в Україні мають прямий зв'язок [1]. Подібне висловлюють і інші вчені-економісти. Показовою є практика багатьох провідних країн світу, що давно усвідомили взаємозалежність якості освіти та рівня отримуваних доходів працюючими. Глобальний індекс конкурентоспроможності країн за 2012–2013 рр. Всесвітнього економічного форуму ставить Україну в першу сотню поміж інших країн (73-тє місце зі 144-х досліджених країн проти 82-го у 2011–2012 рр.) і значною впливовою складовою з ряду індикаторів для такої оцінки є освіта (62-ге місце – початкова, 47-ме місце – вища освіта та професійна підготовка).

В сучасних умовах розвитку, коли показники конкурентоспроможності економіки, підприємства, товару, працівника стають найважливішим мірилом відповідності потребам суспільства, важливим завданням будь-якої країни є підготовка кваліфікованого спеціаліста, який зможе справлятися з швидко змінюваними вимогами та потребами суспільства. Високий рівень освіти примножує можливість формування та розвитку трудового потенціалу особи з високими показниками його здібностей та можливостей. Чим вищий рівень якості вітчизняної освіти, тим вищий рівень трудового потенціалу держави, тим вища його інтегральна (сукупна) оцінка. Тому надзвичайно важливо під час визначення спроможності колективу, регіону, держави виконати будь-яке за складністю завдання чи проект, бути впевненим у наявності високого рівня власного потенціалу – *трудоного*, фінансового, майнового та інших. У цьому контексті потрібні їх точні оцінки, зокрема – оцінка *трудоного* потенціалу.

З практики відомі приклади, коли привабливі пропозиції (проекти, угоди) за термінами, інноваційністю та обсягами фінансування не були отримані для виконання через низький рівень трудового потенціалу виконавця. В таких випадках він змушений з певними ризиками укладати субпідрядні угоди з іншими організаціями для виконання робіт в установлені терміни або відмовлятися від них. У багатьох випадках замовник сам звертається до можливого виконавця для розміщення різних за обсягами фінансування завдань, володіючи певною інформацією про потенційного партнера. До таких провідних організацій варто віднести Новокраматорський машинобудівний завод, Одеський кабельний завод, Житомирський завод металокопрукцій тощо. В усіх можливих випадках наявність високого рівня потенціалу (в тому числі *трудоного*) підприємства, держава робить їх конкурентоспроможними на внутрішньому та зовнішньому ринках. Для ефективного функціонування трудового потенціалу підприємства, регіону та держави в цілому необхідно володіти достовірною інформацією про його оцінку в якісних, кількісних, вартісних показниках та величинах. Оцінювання є одним з основних структурних елементів системного підходу до управління трудовим потенціалом у будь-якому форматі, оскільки воно дає реальну або прогнозовану на майбутні періоди інформацію щодо виконання можливих обсягів робіт чи послуг та отримання реального доходу. З огляду на можливі ризики в прийнятті рішень

щодо виконання важливих робіт, вагомими залишаються точні оцінки трудового потенціалу, отримання яких поки становить *проблему* у зв'язку з відсутністю загально визнаної методики оцінювання.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. За відсутності універсальної методики оцінювання трудового потенціалу на законодавчому рівні цей процес *не регулюється* ні вітчизняною, ні зарубіжною нормативною практикою і не регламентується статистичними документами. Оцінювання трудового потенціалу – досить складне в методичному і організаційному плані завдання. Як зазначає І.А. Полякова [2], «...застосування сучасних методів оцінки трудового потенціалу працівників в умовах становлення ринкової економіки набуває особливого значення. Головним завданням здійснення оцінювання є виявлення трудового потенціалу кожного працівника і ступеня його використання, аналіз відповідності працівника зайнятій посаді або його готовність зайняти конкретну посаду, а також характеристика ефективності його трудової діяльності та як наслідок – встановлення ступеня й значущості конкретного працівника для господарюючого суб'єкта». Тому оцінити трудовий потенціал окремого працівника, підприємства, регіону та країни і визначити його роль в економіці можливо лише шляхом аналізу процесів, що відбуваються на ринку праці. Складність процесу оцінювання полягає насамперед у множинності прояву трудового потенціалу, що закладено у його визначеннях. Зарубіжні дослідження за даним напрямком зводяться до розрахунку індексу розвитку людського потенціалу (індекс людського розвитку – ІЛР), що не є аналогом категорії «трудовий потенціал», але дає загальне уявлення про стан та динаміку розвитку трудового потенціалу.

Для оцінювання трудового потенціалу на практиці в більшій чи меншій мірі використовуються *витратний (вартісний), порівняльний та дохідний* підходи, що описали вітчизняні науковці – В.В. Сидоренко [3], Н.С. Краснокутська [4], О.С. Федонін, І.М. Репіна та О.І. Олексюк [5], Т.С. Дуда, С.В. Попівняк [6], О.Ю. Чаленко [7] та інші вчені. В ряді випадків доцільність їх використання підтверджена під час формування та оцінки сукупного трудового потенціалу підприємства (витратний та дохідний підходи) або оцінювання кадрового потенціалу (порівняльний підхід). Ряд провідних економістів вважає, що для оцінки сукупного трудового потенціалу окремого підприємства у *кількісному* аспекті варто використовувати загальну чисельність виробничого персоналу та персоналу невиробничих підрозділів, кількість робочого часу, можливого для відпрацювання за нормальної інтенсивності праці (межа фізіологічної можливої участі працівника в роботі); *якісна* характеристика трудового потенціалу спрямована на оцінку фізичного та психологічного потенціалу працівників підприємств; обсягу загальних та спеціальних знань, трудових навичок та умінь, що обумовлюють здатність до праці певної якості; якість членів колективу як суб'єктів господарської діяльності. Стосовно чинників їх впливу на якісні характеристики трудового потенціалу, то варто ще дати цьому суттєве обґрунтування.

Мета дослідження. Наявність різних підходів щодо оцінювання трудового потенціалу на різних рівнях на сьогодні повною мірою не вирішує цього важливого науково-технічного завдання. Тому метою даного дослідження є обґрунтування запропонованого підходу щодо оцінювання трудового потенціалу колективу працівників, виходячи з трудових здібностей та трудових можливостей кожної його особи.

Викладення основного матеріалу дослідження. Встановлення дійсної оцінки трудового потенціалу у зв'язку з його комплексністю є більш складним процесом, порівняно з оцінюванням будь-якого іншого потенціалу – майнового, фінансового тощо, для чого має бути чітке ранжування чинників його формування і розвитку та виокремлення із загалу особистісного, освітньо-кваліфікаційного, психофізіологічного та мотиваційного потенціалів. На думку автора, трудовий потенціал доцільно розглядати з позицій наявності *трудова здібностей та трудових можливостей* осіб з кількості економічно активного населення як необхідних і достатніх інтегральних чинників функціонування трудового потенціалу.

Виходячи з цього, пропонуються такі визначення:

– *трудова здібності* – це своєрідні властивості людини, її інтелекту, наявність яких є умовою успішного використання набутих знань, умінь, професійного досвіду, навичок, комунікабельності, моральних якостей та загальної культури, інноваційної ініціативи, організованості тощо для здійснення трудової діяльності; у понятійному аспекті трудова здібності *не тотожні* самим знанням, умінням, кваліфікації, професійному досвіду, але в психологічному аспекті чітко підкреслена їх *єдність*. Трудові здібності у своїй інтегральній формі набуваються в результаті отримання освіти і кваліфікації впродовж усього життя і належать як *освітньо-професійний потенціал* до загальної структури трудового потенціалу. Освітньо-професійний потенціал «несе відповідальність» за якість виконуваної роботи чи наданих послуги;

– *трудова можливості* – це умови та обставини, що дозволяють використати власне здоров'я, вік, обсяги робочого часу та мотивації для успішного виконання роботи чи послуги; в такому розумінні трудові можливості й здоров'я особи, її вік, обсяги робочого часу та мотивації до роботи в їх сукупності поняття адекватні. Трудові можливості комплексно можуть бути представлені *особистісним, психофізіологічним і мотиваційним потенціалами*. Вони мають «нести повну відповідальність» за терміни виконання робіт та послуг, за їх стабільність, продуктивність тощо.

Короткий аналіз змісту, структури та складових процесу розвитку трудового потенціалу доводить, що кожна категорія має бути чітко окреслена і науково обґрунтована. В своїй органічній сукупності компонентна структура трудового потенціалу, на думку автора, повноцінно характеризується *освітньо-кваліфікаційним, психофізіологічним, особистісним та мотиваційним* потенціалами.

На нашу думку, власне визначення економічної категорії «трудоий потенціал» сприяє такому ранжуванню: *трудоий здібності* особи, колективу працівників можуть бути оцінені *освітньо-кваліфікаційним потенціалом* (ОКП) як складовою трудового потенціалу (ТП), що має бути «відповідальним» за якість виконаного завдання чи послуги; для окремих видів робіт, які виконуються одним працівником або невеликим колективом професіоналів, такий спрощений варіант оцінювання може мати місце; при цьому значної ролі не буде відігравати будь-яка інша оцінка, окрім вартісної, з огляду на можливість роботодавцем отримати дохід; через високі показники якості та дохідності ПКП і в цілому ТП може отримати вартісну оцінку (ціну).

Трудоий можливості особи, колективу працівників можуть бути оцінені *особистісним* (ОП), *психофізіологічним* (ПФП) та *мотиваційним* (МП) потенціалами як комплексною складовою іншої частини трудового потенціалу; особистісний, психофізіологічний та мотиваційний потенціали особи чи колективу працівників мають свою «відповідальність» за терміни виконання робіт, за їх стабільність і продуктивність тощо.

1. *Освітньо-кваліфікаційний потенціал* – складова трудового потенціалу, що характеризується обсягом загальних і спеціальних знань, рівнем інтелекту, трудових навичок і умінь, які обумовлюють здібності до визначеної якості праці. Формування освітньо-кваліфікаційного потенціалу особи у вітчизняній науці та освіті розглядалось донедавна лише у зв'язку з конкретними завданнями виробництва і не робилось потужних кроків для забезпечення єдиного процесу розвитку трудового потенціалу країни в цілому. Для сучасних ринкових умов розвитку вітчизняної економіки необхідним є формування спеціалістів-професіоналів і висококваліфікованих робітників, які мають володіти високим освітньо-кваліфікаційним рівнем для продукування нових ідей, відрізнитись гнучкістю професійної думки, умінням швидко і ефективно адаптуватися в динамічно змінюваних виробничих та соціальних умовах, готових до постійного поповнення спеціальних знань і навичок.

Перелік основних факторів освітньо-кваліфікаційного потенціалу та їх сутність наведені в таблиці 1.

Таблиця 1

Фактори освітньо-кваліфікаційного потенціалу

№ з/п	Назва	Сутність
1	Освіта і наука	Професійно-кваліфікаційний рівень та кваліфікація за Національною шкалою кваліфікацій; науковий рівень
2	Уміння	Здатність працівника до праці і виконання завдань певного змісту та складності
3	Особистісне самовдосконалення	Здатність працівника до саморозвитку, підвищення власної кваліфікації шляхом стажування та перепідготовки
4	Трудові навички	Досвід роботи за фахом і виконання подібних проектів чи завдань різної складності, стаж роботи за фахом
5	Загальні знання	Обсяг та глибина загальних знань; часові та просторові закони, закони про логічні зв'язки між фактами
6	Спеціальні знання	Знання про предметну область містять принципи, закони, зв'язки причини-наслідку між поняттями предметної області, конкретні факти; знання мають дозволяти ставити та вирішувати завдання предметної області
7	Знання іноземних мов	Знання для формування загальної компетенції і спеціальні знання іноземних мов предметної області
8	Знання інформаційно-комунікаційних технологій	Знання, уміння і навички, що необхідні для ефективного використання засобів ІКТ у відкритій освіті та спеціальні компетенції для розробки складних завдань

2. *Особистісний потенціал* – складова трудового потенціалу, що характеризується рівнем свідомості і соціальної зрілості, ціннісними орієнтирами та інтересами, потребами і запитам у сфері праці, морально-етичними рисами, здатністю до співробітництва і взаємодії, творчими здібностями та містить рівень громадянської свідомості та ступінь засвоєння працівником норм ставлення до праці, ціннісно-мотиваційні властивості й орієнтаційні інтереси та потреби у сфері праці. В цілому, особистісний потенціал може умовно бути представлений особистісними факторами та їх розширеною сутністю (табл. 2)

Таблиця 2

Фактори особистісного потенціалу

№ з/п	Назва	Сутність
1	2	3
1	Рівень свідомості	Усвідомлення особою власної необхідності у сфері праці. Потреба такого визнання іншими учасниками праці
2	Соціальна зрілість	Усвідомлення відповідальності за свої дії, терпимість до інших (толерантність), саморозвиток, позитивне мислення і позитивне ставлення до світу
3	Ціннісні орієнтири та інтереси	Спосіб організації особою своєї поведінки на підставі усвідомлених мотивів праці та життєвих орієнтирів. Ціннісні інтереси формують риси характеру – відповідальність, вимогливість, бережливість тощо
4	Потреби і запити особи	Усвідомлення власних потреб за А.Маслоу – фізіологічні, екзистенціальні, соціальні, потреби в самоповазі та духовності. В сфері праці – гарантії зайнятості, самовираження, творчості
5	Морально-етичні риси особи	Усвідомлення особою чесності, високої моралі, етики й духовності, готовність до самопожертви заради загального спокою суспільства

Закінчення табл. 2

1	2	3
6	Співробітництво та взаємодія	Здатність особи до узгодженої взаємодії за певними механізмами співробітництва та реалізації, безконфліктне вирішення завдань
7	Творчі здібності	Здатність особи до синтезу своїх властивостей і рис характеру, що обумовлюють рівень результативності роботи
8	Норми ставлення до потреб праці	Емоційно-волева здатність особи на позитивну установку до праці та відпочинку

3. *Психофізіологічний потенціал* – характеризується здібностями і схильностями особи, станом її здоров'я, моральністю, працездатністю, витривалістю, психологічними та фізіологічними властивостями, типом нервової системи, можливостями участі у суспільно-корисній роботі тощо. Психофізіологічний потенціал більшою мірою залежить від генотипу людини, її вроджених здібностей і властивостей. Однак він змінюється під впливом умов соціалізації особистості: навчання, виховання, способу життя і праці, а також свідомого вдосконалення своїх можливостей, зміцнення здоров'я, екологічної ситуації, рівня медичного обслуговування, організації відпочинку тощо. Основні фактори, що визначають рівень психофізіологічного потенціалу, наведені в таблиці 3.

Таблиця 3

Фактори психофізіологічного потенціалу

№ з/п	Назва	Сутність
1	Здоров'я	Стан живого організму, за якого організм особи у цілому й усі органи здатні виконувати життєві функції
2	Моральність	Характеризується якостями: доброта, милосердя, скромність, доброзичливість, чесність, духовність. Морально розвинута особа керується золотим правилом моралі
3	Працездатність	Здатність людини до трудової діяльності; потенційна здатність людини виконувати певну роботу, що визначається рівнем її фізичних та психофізіологічних можливостей, а також станом здоров'я і професійною підготовкою

4	Витривалість	Здатність людського організму до тривалого виконання будь-якої роботи без помітного зниження працездатності
5	Психологічні властивості	Характеризують психологічну надійність людини з точки зору безпеки життєдіяльності – пам'ять, емоції, увага, сенсомоторні реакції, мислення, воля, темперамент, почуття обережності тощо
6	Фізіологічні властивості	Емоційна збудливість та стійкість, фізіологічні функції, адаптація до чинників довкілля, глибина переживань емоцій
7	Тип нервової систем	Сукупність властивостей нервової системи, що складають фізіологічну основу індивідуальної своєрідності діяльності людини
8	Суспільно-корисна робота	Праця, що застосовується в невиробничій сфері – культурологічна, освітня, наукова тощо

4. *Мотиваційний потенціал* – це вмотивованість працівника на забезпечення власних потреб і досягнень мети організації (підприємства). Визначення мотиваційного потенціалу підприємства містить два етапи [8]. Перший полягає у виявленні мотиваційних потреб працівника, другий – у вимірі ступеня задоволеності виявлення потреб. Перелік основних дванадцяти факторів мотивації з поясненням їх сутності, представлено в таблиці 4, що запозичена з роботи О.В. Стахіва [9]. Використавши відомий текст Ш.Річі та П.Мартіна [10], для будь-якого за чисельністю колективу чи організації можна побудувати так званий мотиваційний профіль окремого працівника і повного складу групи працівників.

Таблиця 4

Фактори мотиваційного потенціалу

№ з/п	Назва	Сутність
1	Високий заробіток	Потреба мати високу заробітну плату, матеріальні винагороди, набір пільг та надбавок
2	Фізичні умови праці	Потреба мати прекрасні умови праці та комфортне навколишнє середовище
3	Структурування роботи	Потреба мати чітко структуровану роботу, встановлені правила та директиви виконання
4	Соціальні контакти	Потреба спілкуватися з багатьма людьми, мати тісні стосунки з колегами
5	Стійкі взаємовідносини	Потреба формувати і підтримувати довгострокові стабільні стосунки з невеликою кількістю колег
6	Визнання	Потреба в тому, щоб оточуючі цінували досягнення та успіхи індивідуума
7	Прагнення до досягнень	Потреба ставити для себе складну мету та досягати її
8	Влада і впливовість	Прагнення керувати іншими, прагнення до конкуренції та впливовості
9	Різноманітність і зміни	Потреба в постійних змінах, бажання постійно бути готовим до дій
10	Креативність	Бажання бути постійно думуючим працівником, відкритим до нових ідей
11	Самовдосконалення	Потреба в самовдосконаленні та розвитку особистості
12	Цікава та корисна робота	Потреба мати суспільно корисну роботу

Виходячи з визначення, яке дано автором категорії «трудоий потенціал», у випадку відсутності залежності освітньо-кваліфікаційного потенціалу від особистісного та психофізіологічного його можна оцінити за такою математичною моделлю.

$$ТПО = 1/4 (ОКП + ОП + ПФП + МП).$$

А у випадку наявності такої залежності, його можна оцінити за такою математичною моделлю:

$$ТПО = 1/2 [f(ОП, ПФП) + МП],$$

де $ОКП = f(ОП, ПФП)$ – функції регресії показника $ПКП$ на фактори $ОП$ і $ПФП$.

Усі значення складових потенціалів особи чи колективу працівників.

Таким чином кожен потенціал i -го працівника колективу визначається:

$$ПКП_i = \sum_{j=1}^n \alpha_j ПКП_{ij};$$

$$ОП_i = \sum_{j=1}^n \beta_j ОП_{ij};$$

$$ПФП_i = \sum_{j=1}^n \gamma_j ПФП_{ij};$$

$$МП_i = \sum_{j=1}^n \theta_j МП_{ij};$$

де $i = 1, \dots, m$; $ПКП_{ij}$, $ОП_{ij}$, $ПФП_{ij}$, $МП_{ij}$ – ступінь відповідності i -го значення освітньо-кваліфікаційних потреб, особистісних потреб, психологічних характеристик, мотиваційних потреб i -го працівника з j -м фактором відповідно; $a_j, \beta_j, \gamma_j, \theta_j$ – коефіцієнти, що належать до їх кореляційної залежності.

Для групи працівників сукупний професійно-кваліфікаційний потенціал, особистісний потенціал, психофізіологічний потенціал, мотиваційний потенціал визначається як зважена сума потенціалів усіх працівників колективу:

$$ПКП_i = \sum_{i=1}^m a_i ПКП_i;$$

$$ОП_i = \sum_{i=1}^m b_i ОП_i;$$

$$ПФП_i = \sum_{i=1}^m c_i ПФП_i;$$

$$МП_i = \sum_{i=1}^m d_i МП_i;$$

де $i = 1, a_i, b_i, c_i, d_i$ – коефіцієнти відповідних потенціалів, що належать до їх кореляційного значення.

Трудовий потенціал визначається як середнє значення чотирьох складових трудового потенціалу. Знаходження складових трудового потенціалу, тобто відповідних коефіцієнтів a, β, γ, θ і b, c, d здійснюється за методом головних компонент. Алгоритм їх значення реалізується за такою схемою:

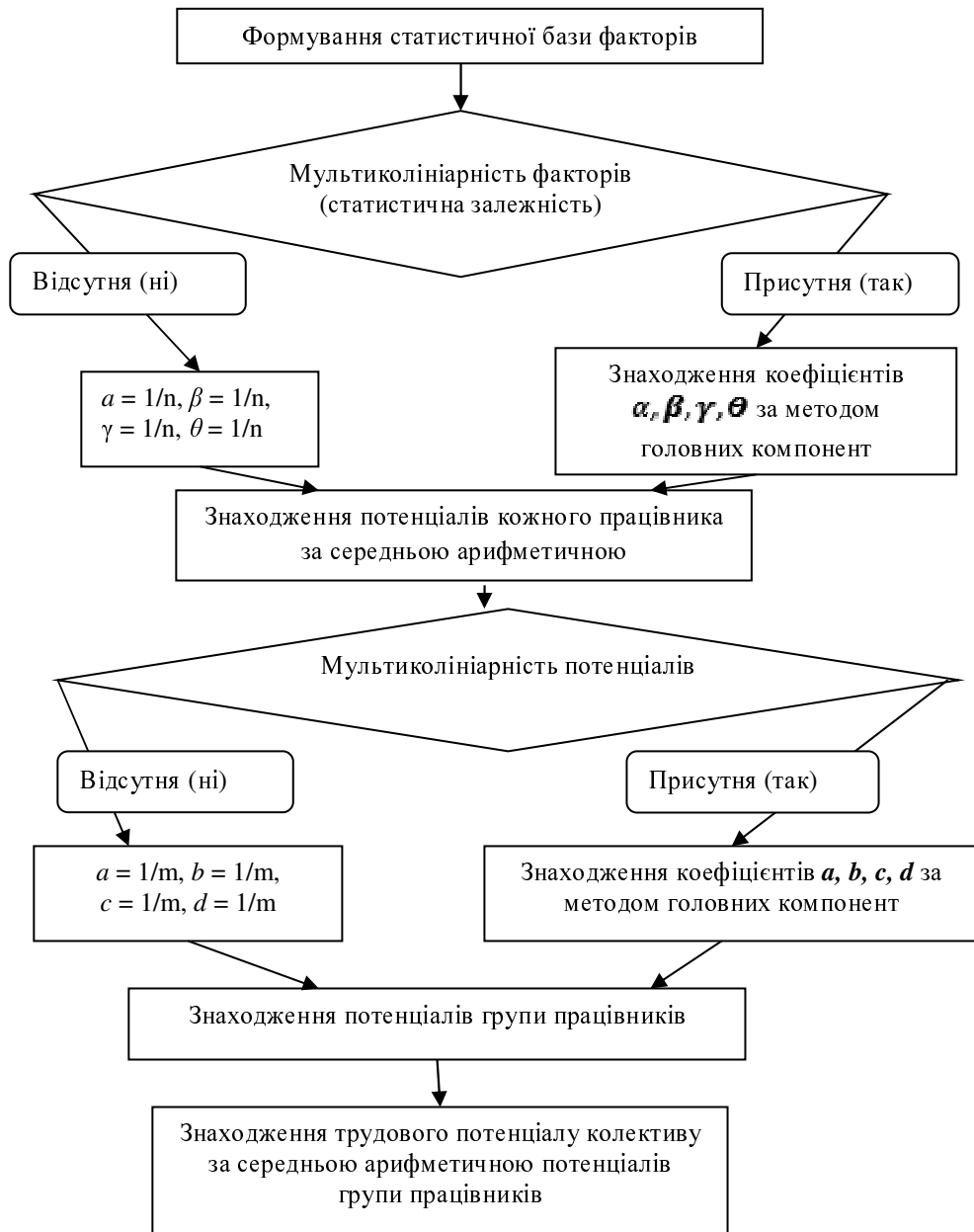


Рис. 1. Алгоритм оцінювання трудового потенціалу колективу методом головних компонент у випадку відсутності регресії між професійно-кваліфікаційним, особистісним і психофізіологічним потенціалами

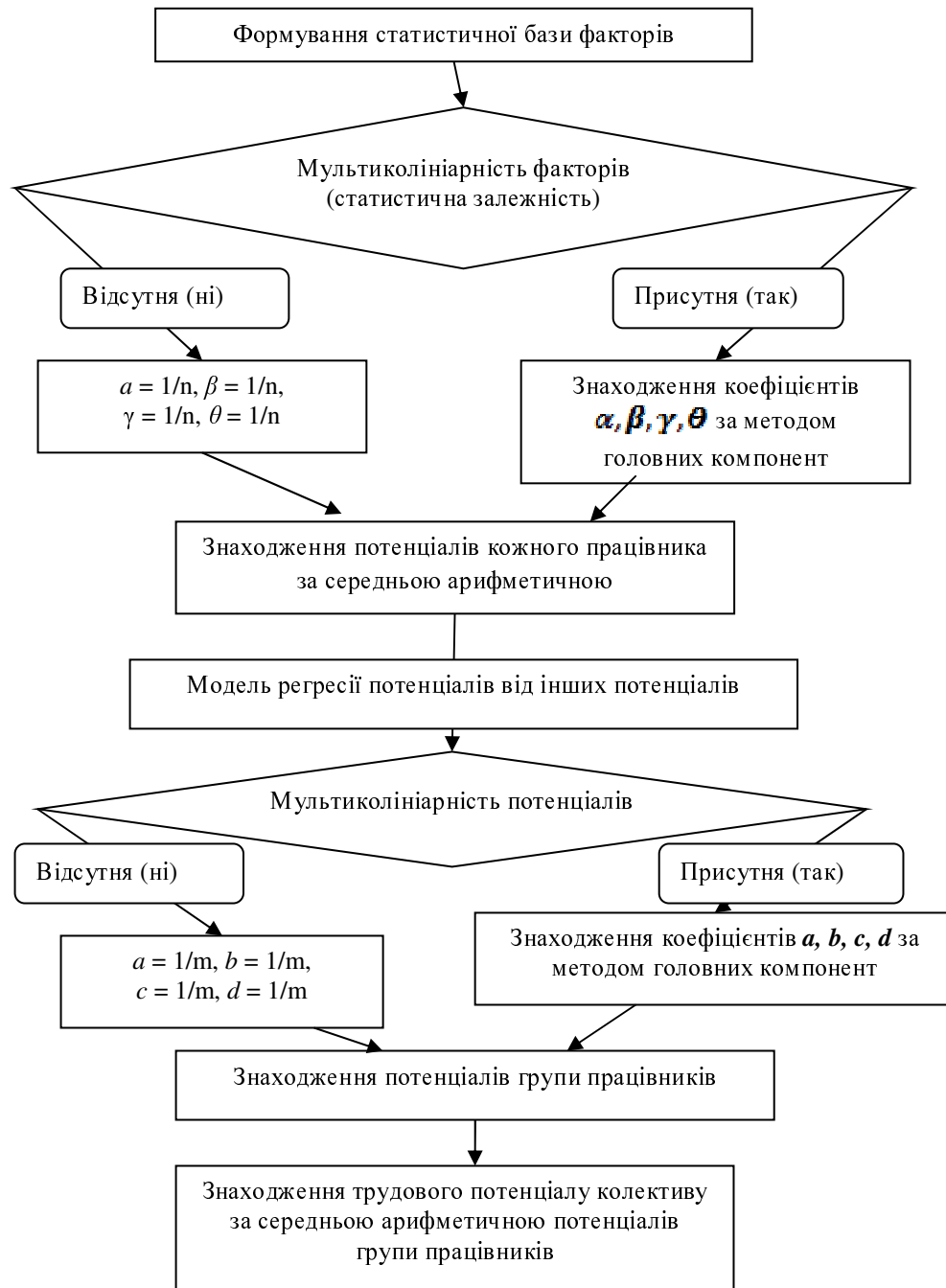


Рис. 2. Алгоритм оцінювання трудового потенціалу колективу методом головних компонент у випадку наявності регресії між професійно-кваліфікаційним, особистісним і психофізіологічним потенціалами

Формування статистичної бази факторів відбувається вибірковою методом безпосередньо на робочих місцях у присутності всіх опитуваних спеціалістів. Ступінь відповідності працівників і значущість кожного фактора визначалися в межах від 0 до 1 бала. Її встановлює керівник проекту для кожного працівника залежно від складності особистого завдання. Оцінювання за n - фактором кожного працівника для вектора з m -спеціалістів розглянуто на прикладі приватного підприємства в таблицях, в яких $m = 8$, $n = 9$ (для наявності ступенів вільності кількість факторів має бути меншою за вибіркочку кількість спеціалістів $m < n$). Мультиколінійність (статистична залежність) факторів здійснюється за методом Феррара–Глобера. Програма алгоритму Феррара–Глобера подається в комп'ютерній системі MathCAD Pro.

З одного боку, метод головних компонент, що застосований до мотиваційних факторів, свідчить про слабку їх інформативність. З іншого боку, для статистичної оцінки за методом Феррара–Глобера потрібна однакова кількість факторів, що менша за об'єм вибірки працівників. Дані зауваження призводять до необхідності, за наявності споріднених факторів, їх об'єднання в розумінні їх бальної оцінки.

У випадку відсутності мультиколінарності кожен потенціал працівника колективу визначається:

$$ПКП_i = 1/n \sum_{j=1}^n ПКП_{i,j}$$

$$ОП_i = 1/n \sum_{j=1}^n ОП_{i,j}$$

$$ПФП_i = 1/n \sum_{j=1}^n ПФП_{i,j}$$

$$МП_i = 1/n \sum_{j=1}^n МП_{i,j}$$

де $i = 1, \dots, m$.

За присутності мультиколінарності факторів знаходження коефіцієнтів a, β, γ, θ здійснюється за такою схемою (рис. 3).

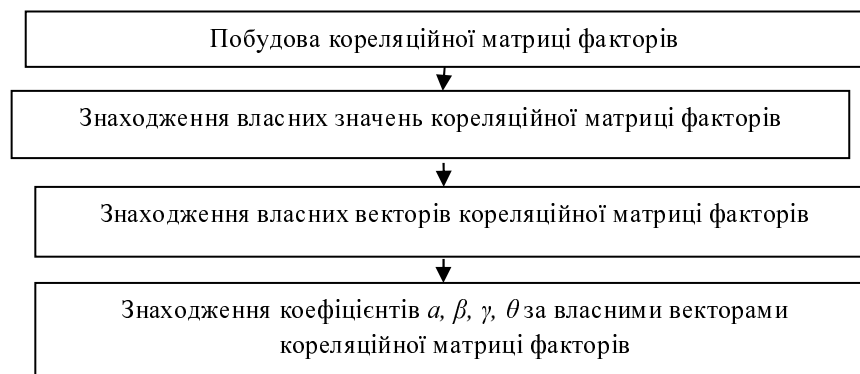


Рис. 3. Знаходження коефіцієнтів за методом головних компонент

Побудова кореляційної матриці факторів, а також знаходження власних значень і власних векторів, що їм відповідають, є комп'ютерними операціями в системі MathCAD Pro. Знаходження векторів коефіцієнтів a, β, γ, θ відбувається шляхом нормування векторів коефіцієнтів.

Матриця головних компонент знаходиться, як добуток матриці факторів і матриці нормованих векторів коефіцієнтів.

Знаходження потенціалів кожного працівника здійснюється сумуванням коефіцієнтів є строчках матриці головних компонент за наведеними формулами.

Знаходження потенціалів груп працівників відбувається аналогічно знаходженню потенціалів кожного працівника через коефіцієнти a, b, c, d . Потенціали груп працівників є статистично незалежною системою і тому знаходження трудового потенціалу колективу здійснюється за середнім арифметичним.

Аналіз трудового потенціалу за визначеними факторами було проведено на підприємстві ТОВ «СП АТЕМ-ФРАНК» (м. Житомир), яке виробляє техніку для опалення житлових і виробничих приміщень, що працює на газі та твердому паливі. Оцінка трудового потенціалу здійснювалась на рівні працівників виробничо-технічного відділу, які безпосередньо відповідають за якість та конкурентоспроможність виготовленої продукції на ринку. У зв'язку з підвищенням конкуренції на ринку та збільшенням вимог до якості товарів виникла потреба у впровадженні технологічних інновацій у процес виготовлення продукції на даному підприємстві з метою підвищення її економічності та ефективності. Із впровадженням нових технологій та нового обладнання (використання низько полумєних пальників з нержавіючої сталі, використання труб прямокутного перетину) для виготовлення продукції нової якості (котлів) на підприємстві постало питання щодо відповідності рівня трудового потенціалу працівників для роботи із новими технологіями та обладнанням. Було прийнято рішення про необхідність підвищення компетенції працівників шляхом проходження перенавчання у закладах освіти, на провідних підприємствах галузі та шляхом співпраці з науково-дослідними установами. Отримані результати оцінювання трудового потенціалу працівників підприємства ТОВ «СП АТЕМ-ФРАНК» сприяли пошуку шляхів росту його рівня, зокрема методом саморозвитку та підвищенням кваліфікації.

Висновки та перспективи подальших досліджень. В умовах ринкової економіки важливим стає оцінювання трудового потенціалу на мікрорівні, адже для підприємства є актуальною оцінка реальних здібностей працівників та можливостей колективу, який має виконувати поточні й перспективні

завдання. Наявність *порівняльної* оцінки трудового потенціалу підприємства дозволяє встановити шляхи покращання якісних характеристик працюючих і, в свою чергу, дозволить створювати умови розвитку якісних характеристик працівників для роботи на відповідному підприємстві в майбутньому. Запропонована методика оцінювання трудового потенціалу апробована на діючому підприємстві шляхом оцінювання трудових здібностей працівників та їх трудових можливостей і на відміну від існуючих дозволила виокремити освітню складову як важливий формуючий компонент. Аналіз отриманих результатів оцінювання трудового потенціалу на рівні підприємства підтвердив, що від підвищення освітнього рівня кожного члена колективу покращується рівень трудового потенціалу колективу в цілому. Автор до важливих подальших досліджень відносить завдання оцінювання реального стану трудового потенціалу діючих підприємств різних регіонів та пошук можливостей його росту засобами освіти та професійної підготовки.

Список використаної літератури:

1. *Лібанова Е.М.* Стратегічні пріоритети соціальної політики України на початку XXI століття / *Е.М. Лібанова.* – Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 1 (9). – С. 9–22.
2. *Полякова И.А.* Региональный рынок труда: методологические и прикладные аспекты статистического исследования : монография / *И.А. Полякова.* – Ростов н/Д, 2007.
3. *Сідоренко В.В.* Інтегральна оцінка трудового потенціалу машинобудівних підприємств / *В.В. Сідоренко* // Вісник Хмельницького нац. ун-ту. – 2011. – Т. 1. – № 5. – С. 106–110.
4. *Краснокутська Н.С.* Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посібник / *Н.С. Краснокутська.* – К. : Центр навч. л-ри, 2005. – 352 с.
5. *Федонін О.С.* Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посібник / *О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк.* – К. : КНЕУ, 2003.
6. *Дуда Т.С.* Трудовий потенціал підприємства: оцінювання та засоби підвищення ефективності використання / *Т.С. Дуда, С.В. Попівняк* // Науковий вісник НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.3. – С. 370–375.
7. *Чаленко О.Ю.* Методика визначення економічного потенціалу / *О.Ю. Чаленко* // Економіка України. – 2013. – № 8. – С. 40–54.
8. *Стоян О.М.* Актуальні питання збереження і розвитку трудового потенціалу в умовах реформ / *О.М. Стоян* // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. пр. – К., 2004. – Вип. 10 (41). – С. 46–49.
9. *Стахів О.В.* Моніторинг мотивації працівників як засіб підвищення конкурентоспроможності підприємства / *О.В. Стахів* // Соціальні аспекти конкурентоспроможності національної економіки. – 2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/>.
10. *Ричи Ш.* Управление мотивацией : учеб. пособие для ВУЗов / *Ш.Ричи, П.Мартин* ; пер. с англ. под ред. проф. *А.Е. Климова.* – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с.

МЕЛЬНИЧУК Ольга Петрівна – старший викладач кафедри управління персоналом та економіки праці Житомирського державного технологічного університету.

Наукові інтереси:

- формування та розвиток трудового потенціалу країни;
- управління трудовим потенціалом.

Стаття надійшла до редакції 18.03.2015.