

Н. О. Шура,

к. е. н., доцент, докторант кафедри економіки, організації та управління підприємствами, Криворізький національний університет, м. Кривий Ріг

ORCID ID: 0000-0001-6734-0550

А. Ю. Шахно,

д. е. н., доцент, завідувач кафедри економіки, організації та управління підприємствами, Криворізький національний університет, м. Кривий Ріг

ORCID ID: 0000-0003-0718-0051

І. Г. Поліщук,

к. е. н., доцент кафедри економіки, організації та управління підприємствами, Криворізький національний університет, м. Кривий Ріг

ORCID ID: 0000-0003-0151-8656

А. А. Мамедова,

співзасновник групи компаній "СЕВЕКО" та CEO в ТОВ "Клініка Довіра", м. Кривий Ріг

ORCID ID: 0000-0003-1299-6944

DOI: 10.32702/2306-6814.2021.20.18

ОЦІНКА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

N. Shura,

PhD in Economics, Associate Professor, Doctoral candidate of the Department of Economics, Organization and Management of Enterprises, Kryvyi Rih National University, Kryvyi Rih

A. Shakhno,

Doctor of Economics, Associate Professor, Head of the Department of Economics, Organization and Management of Enterprises, Kryvyi Rih National University, Kryvyi Rih

I. Polishchuk,

PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Economics, Organization and Management of Enterprises, Kryvyi Rih National University, Kryvyi Rih

A. Mamedova,

Co-founder of the group of companies "SEVEKO" and CEO in LLC "Clinic of Trust", Kryvyi Rih

ASSESSMENT OF SOCIAL AND LABOR POTENTIAL OF THE ENTERPRISE

У статті здійснено узагальнення наукових праць з питань формування складових елементів економічного потенціалу. Наведено узагальнені визначення категорій "трудоий потенціал", "кадровий потенціал" та "людський потенціал". Обґрунтовано, що людський потенціал входить до складу кадрового потенціалу, а кадровий — до складу трудового. Побудовано рейтинг складових трудового потенціалу. Визначено, що найбільш значимими з точки зору проаналізованих науковців є: професійний, кваліфікаційний, організаційний, кадровий, інтелектуальний потенціали. Обґрунтовано важливість оцінки соціального потенціалу поряд із трудовим потенціалом. Наголошено, що при оцінці трудового потенціалу доцільно звертати увагу на культуру соціального й економічного мислення, моральні та етичні якості праці, тобто на усе те, що впливає на поведінку людей у процесі трудової (професійної) діяльності. Тобто оцінці підлягає не трудовий, а соціально-трудоий потенціал. Наголошено на важливості підвищення рівня самоорганізації персоналу на підприємстві для забезпечення зростання ефективності використання персоналу, покращення морально-психологічного клімату в колективі, зменшення конфліктності та плинності кадрів. Сформовано структуру соціально-трудоого потенціалу підприємства. До складу трудового потенціалу включено складові оцінки: наявності та руху персоналу,

його структури; ефективності використання персоналу; кадрової політики; рівня самоорганізації персоналу. До складу соціального потенціалу включено складові оцінки: соціальних показників; благонадійності персоналу. Наведено узагальнені результати оцінки соціально-трудового потенціалу за удосконаленою методикою.

The article summarizes the scientific works on the formation of the constituent elements of potential and economic potential. Ratings of components of potential and economic potential are constructed. The ratings were compared and conclusions were made about the similarity of the studied categories. It is determined that the component of financial potential takes the first place in the rating, and the labor potential takes the second place. The importance of its assessment as part of the economic potential of the enterprise is emphasized. The generalized definitions of the categories "labor potential", "personnel potential" and "human potential" are given. It is substantiated that labor potential is considered a broader concept and, among other things, includes human resources. At the same time, human potential is the narrowest concept and can be considered a component of human resources. The rating of components of labor potential is constructed. It is determined that the most significant from the point of view of the analyzed scientists are: professional, qualification, organizational, personnel, intellectual potentials. The importance of assessing social potential along with labor potential is substantiated. It is emphasized that when assessing labor potential, it is advisable to pay attention to the culture of social and economic thinking, moral and ethical qualities of work, ie to everything that affects the behavior of people in the process of work (professional) activities. That is, not labor, but social and labor potential is subject to assessment. Emphasis is placed on the importance of increasing the level of self-organization of personnel in the enterprise to ensure increased efficiency of personnel use, improve the moral and psychological climate in the team, reduce conflict and staff turnover. The structure of social and labor potential of the enterprise is formed. The composition of labor potential includes components of assessment: the presence and movement of personnel, its structure; efficiency of staff use; personnel policy; level of staff self-organization. The composition of social potential includes components of assessment: social indicators; reliability of staff. The generalized results of the assessment of social and labor potential according to the improved method are given.

Ключові слова: потенціал, економічний потенціал, трудовий потенціал, соціально-трудова потенціал, трудові ресурси, персонал, оцінка.

Key words: потенціал, економічний потенціал, трудовий потенціал, соціально-трудова потенціал, трудові ресурси, персонал, оцінка.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

З урахуванням важливості покращення фінансово-економічного становища вітчизняних підприємств на перспективу актуальним вбачається також оцінка їх економічного потенціалу. Останній дозволяє виявити можливості та резерви використання наявних у підприємства ресурсів з максимальною віддачею. Одним із видів використовуваних підприємством ресурсів виступають трудові. Важливість покращення якості їх використання обумовлює більш ґрунтовне вивчення питань, що стосуються не тільки їх формування, але і можливостей раціонального використання. Оскільки трудові ресурси являють собою персонал підприємства з його професійно-кваліфікаційним, фізично-психологічним складом та мотивацією на продуктивну працю, важливо забезпечувати належні соціальні умови праці персоналу, що актуалізує оцінку соціально-

трудова потенціалу на підприємстві та потребує уточнення методичних підходів до такої оцінки.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питання оцінки економічного, у т.ч. трудового та соціально-трудова потенціалів підприємств є предметом дослідження багатьох науковців. Вагомий внесок до розробки теорії економічного потенціалу внесли такі науковці: О. Балацький, Б. Бачевський, І. Заблудська, Є. Лапін, Є. Попов, О. Решетняк, І. Рєпіна, О. Федонін та ін.

Дослідженню проблем теорії і практики управління трудовими ресурсами присвячені праці учених: Д. Богині, В. Весніна, О. Віханського, Б. Генкіна, В. Дятлова, Й. Завадського, А. Кібанова, А. Колота, А. Шегди, Г. Щекіна та ін.

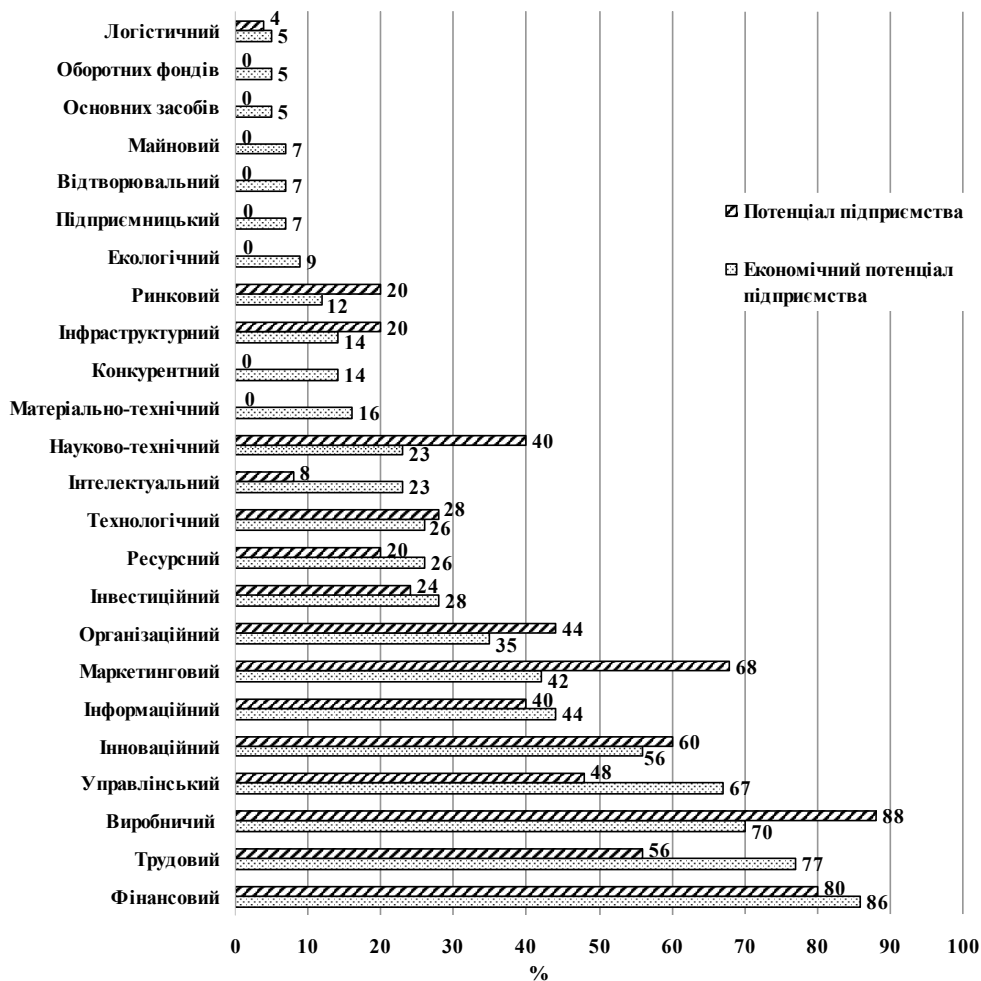


Рис. 1. Співвідношення часток складових елементів потенціалу та економічного потенціалу підприємства, яким віддають перевагу науковці, %

Питання оцінки трудового, у т.ч. кадрового, потенціалу досліджувати: Т. Білорус, Т. Вакарчук, О. Гончар, І. Дашко, М. Долішній, С. Злупко, О. Лапін, Л. Масловська, Д. Мокренко, А. Пивовар, А. Савченко, Р. Чорний та ін.

Проте питання включення соціальної складової до складу трудового потенціалу, зростання рівня її значимості для ефективності діяльності підприємства, а також поглиблення методик оцінки соціально-трудоного потенціалу мають значні резерви для наукового пошуку у цьому напрямі.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою дослідження є визначення доцільності включення соціальної складової трудового потенціалу до відповідної методики оцінки економічного потенціалу підприємства.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Дослідження численних наукових праць з питань формування та оцінки економічного потенціалу підприємства показало, що вагомим його складовим елементом є трудовий потенціал. Тому передусім доцільно визначити місце та роль трудового потенціалу у системі загального економічного потенціалу підприємства.

Дослідження наукових праць з питань структуризації елементів економічного потенціалу підприємства

показало відсутність єдності думок з цього приводу, що обумовлено цілою низкою причин, а саме: невизначеністю у наукових колах самого визначення економічного потенціалу та галузевими особливостями його побудови, а також науковою плутаниною у структуризації складових елементів потенціалу та економічного потенціалу підприємства. Відповідно, структуризація складових елементів економічного потенціалу підприємства аналогічно формуванню уявлення про його сутність характеризується різноманітністю наукових поглядів та підходів.

У наукових працях економічного напрямку можна зустріти категорії "потенціал підприємства" та "економічний потенціал підприємства". Нами було досліджено роботи 25 науковців щодо структуризації потенціалу підприємства та 43 науковців — економічного потенціалу підприємства. У ході дослідження було проаналізовано якісний склад елементів потенціалу підприємства та економічного потенціалу та зроблено висновок, що низка науковців, досліджуючи потенціал підприємства у загальному його розумінні, мають на увазі саме економічний потенціал, про що свідчить спільність складових елементів, віднесених до складу обох категорій. Зазначена схожість думок науковців проілюстрована нами на рисунку 1.

Трудовий потенціал

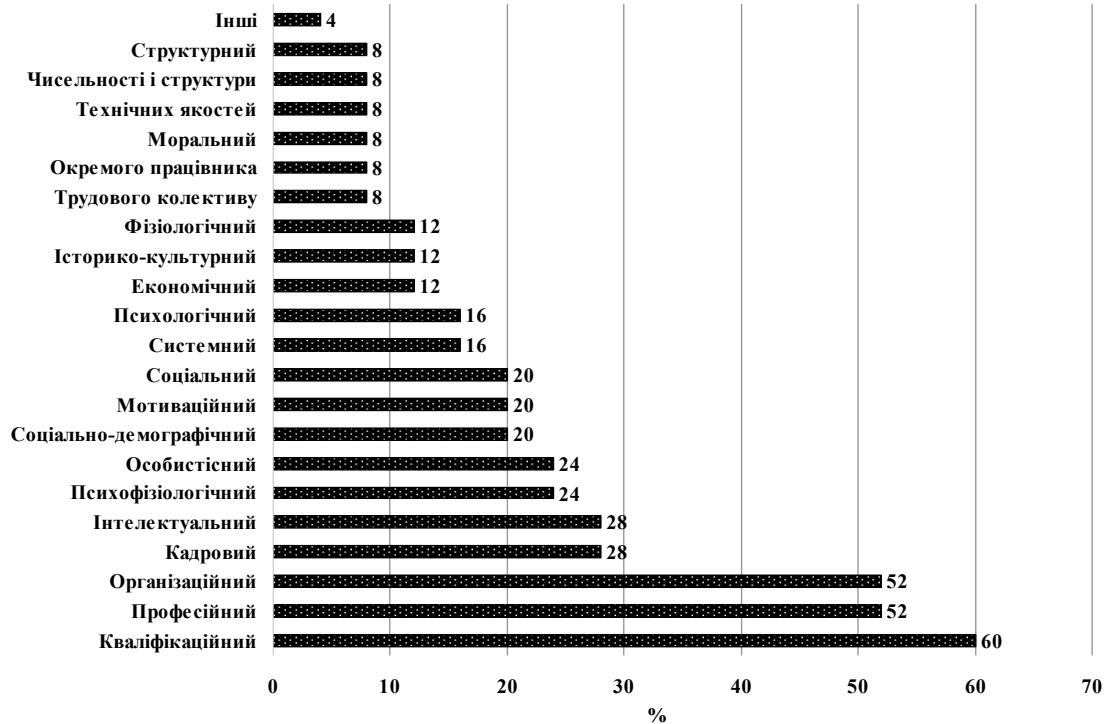


Рис. 2. Частка складових елементів трудового потенціалу підприємства, яким віддають перевагу науковці, %

Отже, найбільшу перевагу у складі економічного потенціалу підприємства науковці віддають фінансовому потенціалу.

На другому місці у складі економічного потенціалу підприємства знаходиться трудовий потенціал, якому надають перевагу 77% науковців. При цьому частина з них визначають його як кадровий потенціал (У. Галицька, Л. Гармидер, А. Ібрагімов, Л. Ібрагімова, М. Каданцева, М. Караваєва, О. Михайлюк, В. Світлична, В. Філіппова та ін.), а інша — як суто трудовий, до складу якого, між іншим, включається кадровий потенціал. Значення трудового потенціалу у складі економічного обумовлене важливістю ефективного використання трудових ресурсів підприємства для забезпечення зростання рівня його потенціалу.

При цьому трудовий потенціал підприємства трактується як: існуючі зараз та передбачувані на перспективу трудові можливості підприємства, що визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу (О. Гончар, Д. Мокренко [4]); міра наявних ресурсів і можливостей підприємства, що формуються у процесі його життєвого циклу та визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними та іншими характеристиками персоналу (І. Дашко [5]); сукупність якостей та можливостей працівників, що формує, реалізовує чи акумулює для реалізації в майбутньому резервів праці (Р. Чорний [10]); наявна і можлива в перспективі кількість та якість праці трудового колективу організації, необхідна для виробництва продукції й забезпечення певного рівня матеріальних благ (Л. Масловська, А. Пивовар [8]) та ін.

Своєю чергою кадровий потенціал визначається дослідниками як: можливості фахівців відповідно до посадових обов'язків, які у процесі трудової діяльності можуть бути приведені у дію і зумовлені певними цілями, що мають бути досягнуті на даному етапі розвитку організації (А. Савченко [9]); кількісно-якісний склад працівників, а також їх здатність виробляти споживчу вартість в умовах найбільш повного використання робочого часу за наявного рівня організації праці (О. Лапін [7]); наявні та потенційні можливості працівників, їх професійно-кваліфікаційний рівень, особистісні та психологічні якості як цілісної системи (колективу), які можуть бути використані в певний момент часу (Т. Білоус [2]); сукупність здібностей і можливостей фахівців організації забезпечувати її ефективне функціонування (Н. Абдулаєв, Н. Коллойко [1]) та ін.

У дослідженнях науковців, пов'язаних із забезпеченням ефективності діяльності підприємства, знаходимо також поняття людського потенціалу, який, між іншим, визначається як потенціал окремого працівника (людини), що включає сукупність його професійних, фізичних, психологічних та інших якостей [3].

З наведених визначень видно, трудовий потенціал вважається більш ширшим поняттям та, поміж іншим, включає у себе кадровий. Водночас людський потенціал є найбільш вузьким поняттям та може вважатися складовою кадрового.

Складові елементи трудового потенціалу досить різноманітні, проте найбільш значимими з точки зору проаналізованих науковців є: професійний, кваліфікаційний, організаційний, кадровий, інтелектуальний (рис. 2).

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ

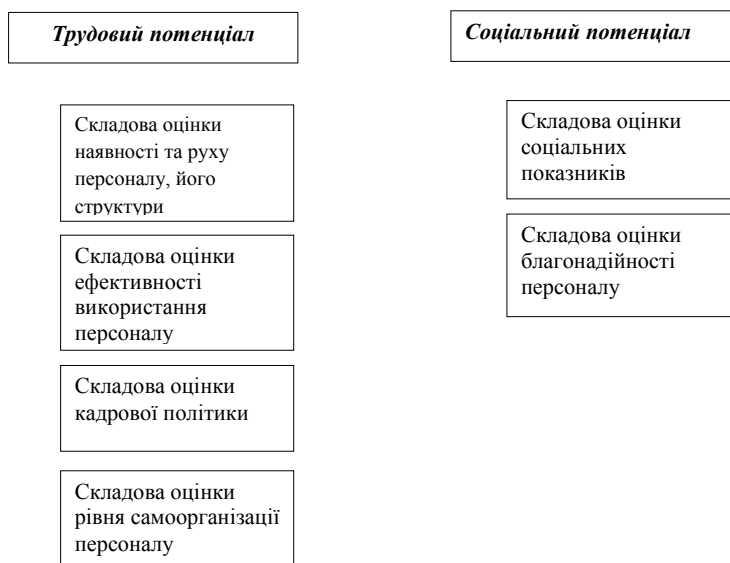


Рис. 3. Авторський підхід до формування складових соціально-трудового потенціалу підприємства

При цьому серед наведених складових трудового потенціалу знаходимо низку таких, що характеризують соціальний аспект використання трудових ресурсів на підприємстві: соціально-демографічний, соціальної захисності, соціальний (біологічний). Крім того, останнім часом все більше уваги науковців зосереджується на питаннях соціальної відповідальності як основоположної категорії при дослідженні ефективності використання праці на підприємстві. Відповідно, робимо ви-

сновок, що хоча науковцями більш досліджено категорію "трудовий потенціал", проте наявні також праці у напрямку його дослідження з урахуванням соціальної складової, тобто формується категорія "соціально-трудовий потенціал". Доцільною у цьому контексті вбачається позиція авторів праці [6], що при оцінці трудового потенціалу доцільно звертати увагу на культуру соціального й економічного мислення, моральні та етичні якості праці, тобто на усе те, що впливає на пове-

Таблиця 1. Характеристика основних складових соціально-трудового потенціалу підприємства за авторською методикою

Складові	Важливість оцінки
ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ	
Складова оцінки наявності та руху персоналу, його структури	Дозволяє проаналізувати динаміку і структуру персоналу підприємства, сформувати якісну оцінку такої динаміки і структури, визначити рівень стабільності динаміки і структури
Складова оцінки ефективності використання персоналу	Дозволяє проаналізувати показники продуктивності та прибутковості роботи персоналу, сформувати якісну оцінку такої ефективності, визначити рівень такої ефективності
Складова оцінки кадрової політики	Проводиться за методикою САФ. Дозволяє визначити якісний рівень ефективності кадрової політики підприємства
Складова оцінки рівня самоорганізації персоналу	Дозволяє визначити моральний настрій персоналу по відношенню до своєї роботи, а також загальний стан настроєності персоналу працювати на благо даного підприємства, підтримуючи надійні та безконфліктні стосунки з іншими членами трудового колективу
СОЦІАЛЬНИЙ ПОТЕНЦІАЛ	
Складова оцінки соціальних показників	Дозволяє визначити стан соціальної захищеності персоналу та турботи власників про організацію праці та дозвілля працівників
Складова оцінки благонадійності персоналу	Проводиться за методикою Midot. Визначає благонадійність персоналу, його безпечність для трудового процесу

Таблиця 2. Оцінка рівня самоорганізації персоналу ПАТ "КЗРК" за авторською методикою

Показники, що оцінюються	Якісна інтерпретація результатів (рівень оцінки)	Бальна оцінка за 5-ти бальною шкалою
Рівень дисципліни	Добрий	4,35
Рівень конфліктності	Задовільний	3,85
Рівень саморозвитку	Добрий	4,15
Рівень комунікабельності	Задовільний	3,85
Інтегральна оцінка	Добрий	4,05

дінку людей у процесі трудової (професійної) діяльності. Тобто оцінці підлягає не трудовий, а соціально-трудова потенціал.

Дослідження методичних основ оцінки трудового та соціально-трудова потенціалу показало, що методик такої оцінки на сьогодні існує досить багато. При цьому застосування окремих методик іноді не зовсім доцільне в оцінці потенціалу тих чи інших підприємств залежно від їх галузевої належності, масштабів, специфіки діяльності тощо.

Проводячи оцінку соціально-трудова потенціалу, нами було також зроблено висновок, що науковці здебільшого оцінюють трудовий потенціал, вводячи у нього соціальну складову. На нашу думку, це є помилковим, оскільки на сьогодні все більшого значення набуває саме соціальна складова трудового потенціалу, тобто їй варто відводити більшу вагомість при оцінці. Дійсно, соціальний захист персоналу, організація належних умов його праці, організація дозвілля та можливості відносити сили для подальшої роботи — це ті складові, яким у розвинених країнах світу віддають чимало уваги, формуючи цілі комплекси заходів з організації ефективного соціального забезпечення та захисту своїх працівників.

Узагальнення наукових праць з питань структури соціально-трудова потенціалу дозволило сформулювати авторське бачення на таку структуру, яку наведено на рисунку 3.

Отже, окрім загальновідомих складових трудового потенціалу, нами додано до авторської структури складову оцінки рівня самоорганізації персоналу, оскільки наголошено на важливості підвищення рівня самоорганізації персоналу на підприємстві для забезпечення зростання ефективності використання персоналу, покращення морально-психологічного клімату в колективі, зменшення конфліктності та плинності кадрів.

Більш розгорнута характеристика складових соціально-трудова потенціалу на основі розробленого авторського бачення до такої структури наведена у таблиці 1.

Отже, оцінку поділено на дві складові, кожна з яких представлена відповідними складовими оцінки потенціалу.

З урахуванням наведених складових оцінки здійснено оцінку соціально-трудова потенціалу на ПАТ "КЗРК".

У таблиці 2 нами розраховано складову оцінку рівня самоорганізації персоналу.

З урахуванням наведених складових оцінки здійснено оцінку соціально-трудова потенціалу на ПАТ "КЗРК". Результати узагальненої оцінки соціально-трудова потенціалу за запропонованою методикою та їх порівняння із базовою методикою наведено у таблиці 3.

З наведених даних видно, що за запропонованою методикою отримано дещо менший рівень оцінки соціально-трудова потенціалу, що вказує на важливість урахування рівня самоорганізації персоналу у складі

Таблиця 3. Порівняння результатів оцінки соціально-трудова потенціалу ПАТ "КЗРК" за базовою та запропонованою методиками

Напрями оцінки соціально-трудова потенціалу	Базова методика		Запропонована методика	
	Бальна оцінка	Рівень оцінки	Бальна оцінка	Рівень оцінки
Оцінка трудових показників	3,66	Задовільний, наблизений до доброго	3,66	Задовільний, наблизений до доброго
Оцінка соціальних показників	4,61	Добрий, наблизений до відмінного	4,61	Добрий, наблизений до відмінного
Оцінка кадрової політики за методикою САФ	3,89	Задовільний, наблизений до доброго	3,89	Задовільний, наблизений до доброго
Оцінка благонадійності персоналу за методикою компанії Midot	4,29	Добрий, наблизений до задовільного	4,29	Добрий, наблизений до задовільного
Оцінка рівня самоорганізації персоналу	-	-	4,05	На межі задовільного та доброго
Усереднена оцінка	4,11	На межі задовільного та доброго	4,08	На межі задовільного та доброго

такої оцінки для уточнення результатів. При цьому також зроблено висновок, що підвищення рівня самоорганізації персоналу дозволить підвищити рівень соціально-трудоного потенціалу загалом.

ВИСНОВКИ

Таким чином, у процесі формування елементного складу трудового потенціалу важливо також урахувати соціальну складову використання персоналу, тобто мова має йти не про трудовий, а про соціально-трудогий потенціал. У процесі оцінки трудової складової потенціалу доцільно оцінювати рівень самоорганізації персоналу. Проведені у дослідженні розрахунки соціально-трудоного потенціалу за уточненою методикою надали відносно менші результати по досліджуваному підприємству, що вказує на штучну завищеність оціночного рівня соціально-трудоного потенціалу без урахування рівня самоорганізації персоналу.

Перспективою подальших досліджень визначено вивчення можливостей інтеграції розрахованого рівня соціально-трудоного потенціалу до методики інтегральної оцінки економічного потенціалу підприємств.

Література:

1. Абдулаев Н.А., Колойко Н.А. Оценка стоимости предприятия (бизнеса): учеб. пособ. Москва: изд-во "Эк-люс", 2000. 352 с.
2. Білорус Т.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. Ірпінь: Національна академія ДПС України, 2007. 174 с.
3. Вакарчук Т.С. "Людський потенціал" та "людський капітал": порівняльна характеристика. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2014. № 1 (76). С. 62—67.
4. Гончар О.І., Мокренко Д.С. Формування трудового потенціалу в сучасних умовах господарювання. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2014. № 2. Т. 2. С. 78—80.
5. Дашко І.М. Теоретичні аспекти трудового потенціалу підприємства. Інвестиції: практика та досвід. 2012. № 14. С. 47—49.
6. Долішній М.І., Злупко С.М. Соціально-трудогий потенціал: теорія і практика: кол. монографія. Київ: Наукова думка. 1994. 263 с.
7. Лапин Е.В. Экономический потенциал предприятия: монография. Сумы: ИТД "Университетская книга". 2002. 310 с.
8. Масловська Л.Ц., Пивовар А.М. Соціально-економічна сутність і структура трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства. Агросвіт. 2013. № 2. С. 11—16.
9. Савченко А.Ю. Оцінка кадрового потенціалу в мінливих умовах зовнішнього середовища. Управління розвитком. 2012. № 13. С. 21—23.
10. Чорний Р.С. Теоретико-методологічні аспекти дослідження трудового потенціалу у світлі дискурсу праці. Регіональна економіка. 2011. № 2. С. 128—136.

References:

1. Abdulaev, N. A. and Kolojko, N. A. (2000), Ocenka stoimosti predpriyatija (biznesa) [Assessment of the value of an enterprise (business)], Jekljus, Moscow, Russia.

2. Bilorus, T. V. (2007), Stratehichne upravlinnia kadrovym potentsialom pidpriemstva [Strategic management of human resources of the enterprise], Natsional'na akademiia DPS Ukrainy monohrafiia, Irpin', Ukraine.

3. Vakarchuk, T. S. (2014), "'Human potential" and "human capital": a comparative characteristic", Derzhava ta rehiony, Serii: Ekonomika ta pidpriemnytstvo, vol. 1 (76), pp. 62—67.

4. Honchar, O. I. and Mokrenko, D. S. (2014), "Formation of labor potential in modern economic conditions". Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu, Ekonomichni nauky, vol. 2, part 2, pp. 78—80.

5. Dashko, I. M. (2012), "Theoretical aspects of the labor potential of the enterprise", Investytsii: praktyka ta dosvid, vol. 14, pp. 47—49.

6. Dolishnij, M. I. and Zlupko, S. M. (1994), Sotsial'no-trudovyy potentsial: teoriia i praktyka [Socio-labor potential: theory and practice], Naukova dumka, Kyiv, Ukraine.

7. Lapin, E. V. (2002), Jekonomicheskij potencial predpriyatija [The economic potential of the enterprise], Universitetskaja kniga, Sumy, Ukraine.

8. Maslovs'ka, L. Ts. and Pyvovar, A. M. (2013), "Socio-economic essence and structure of labor potential of agricultural enterprise", Ahrosvit, vol. 2, pp. 11—16.

9. Savchenko, A. Yu. (2012), "Assessment of human resources in changing environmental conditions", Upravlinnia rozvytkom, vol. 13, pp. 21—23.

10. Chornyj, R. S. (2011), "Theoretical and methodological aspects of the study of labor potential in the light of labor discourse", Rehional'na ekonomika, vol. 2, pp. 128—136.

Стаття надійшла до редакції 03.10.2021 р.

www.economy.nayka.com.ua

Електронне фахове видання

Ефективна
ЕКОНОМІКА

Виходить 12 разів на рік

**Журнал включено до переліку наукових фахових видань України з ЕКОНОМІЧНИХ НАУК (Категорія «Б»)
Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292**

e-mail: economy_2008@ukr.net

тел.: (044) 223-26-28

(044) 458-10-73