# ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*Котелевець Є.К., здобувач вищої освіти-магістр 5року навчання,*
*Хворостян Я.С., здобувач вищої освіти-бакалавр 4 року навчання*
*Науковий керівник: Водолажська Т.О., к.е.н., доцент*
*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Зараз трудовий потенціал усіх без виключення підприємств, господарств, організацій через війну та інші негативні навколишні обставини опинився у несприятливому складному стані.

Для відтворення, формування, посилення та забезпечення подальшого розвитку трудового потенціалу підприємства проводять аналіз тенденцій, що відбуваються менеджменті персоналу, зокрема проводять оцінювання трудового потенціалу. Від її підсумків залежить «результативність та ефективність кадрових рішень, а отже – і діяльності суб'єкта господарювання в цілому» [1, с. 67].

Нині у наукових колах та відповідних літературних джерелах [1-5] фахівці-практики та вчені використовують різні методи та підходи до такого оцінювання. Зокрема, основні з них, як зазначають А.В. Череп та І.М. Дашко, - це витратний (майновий), порівняльний (ринковий), результативний (дохідний) [2].

У сукупності публікацій науковців [1,3,4] виділено також інші підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства, зокрема : ресурсний підхід, факторний підхід, інтегральний підхід, суб'єктивний підхід, системний.

Наприклад, витратний підхід дозволяє «оцінити розмір трудового потенціалу сумою минулих витрат на підготовку, поточне утримання і майбутній розвиток персоналу» [2], при цьому основними показниками оцінки є продуктивність праці виробничого персоналу, коефіцієнт змінності робочої сили, коефіцієнт творчої активності працівника, коефіцієнт змінності робочого місця.

Результативний підхід ґрунтується на «постулаті щодо корисності праці персоналу підприємства» [2] та оснований на розрахунку продуктивності праці працівників, що характеризує результативність праці, оцінює результат праці, отриманий на одиницю витрат, пов'язаних із використанням трудових ресурсів.

Ресурсний підхід «є одним із найпростіших, передбачає застосування простого методичного інструментарію; може застосовуватися для оцінки трудового потенціалу на будь-якому з рівнів його прояву» [1]; ґрунтується на оцінці основних показників рядів динаміки: темпів росту та темпів приросту.

Суб'єктивний підхід «передбачає оцінку людини людиною на основі професійного досвіду оцінювача та за допомогою попередньо розроблених тестів, питань, моделей, імітаційних ситуацій» [3] та в якості підґрунтя використовує методи : бібліографічний метод, метод анкетування, описовий метод, метод визначеного розподілу, метод оцінки за вирішальною ситуацією (у тому числі метод критичного інциденту), метод ділових ігор, метод інтерв'ю,

метод «360 градусів», тестування тощо.

Всі зазначені підходи наразі є актуальними та застосовуються як окремо, так і паралельно один з одним. Тому вибір оптимального підходу до оцінки трудового потенціалу залежить, насамперед, від її цілей, наявності відповідної вихідної інформації та кваліфікованих експертів, що проводять оцінювання, та ряду інших факторів.

З погляду авторів, найбільш оптимальним все ж є системний підхід до оцінювання потенціалу підприємства, який у комплексі передбачає врахування широкого спектру ключових показників роботи персоналу. Водночас, цей підхід дозволяє охопити всі напрями підвищення ефективності використання трудового потенціалу, зокрема :

1) ефективність роботи відділу/служби управління персоналом (поліпшення укомплектованості штату та приведення у відповідність до організаційних потреб;

2) побудова дієвої системи ротації кадрів, включаючи питання підвищення кваліфікації співробітників та нормування їх праці;

3) поліпшення рівня продуктивності та ефективності праці;

4) дієва система матеріального стимулювання;

5) соціальний розвиток трудового потенціалу;

6) покращення якості трудових ресурсів;

7) підвищення показників організаційної та управлінської діяльності;

8) забезпечення необхідної бази вихідної інформації [1].

***Література:***

*1*. Мазур Н. Методика оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємства. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського. Економічні науки.* 2017. № 1. С. 67-72. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvmduce_2017_1_14

*2*. Череп А. В., Дашко І. М. Методичні підходи до оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємств. *Агросвіт*. 2012. № 15. URL : http://www.agrosvit.info/pdf/15_2012/12.pdf

*3*. Волощук Г.О., Новойтенко І.В. Методичні підходи до оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємства. *Наукові праці Національного університету харчових технологій*. 2012. № 46. С. 83-88. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npnukht_2012_46_16

*4*. Трудовий потенціал : поняття, структура і показники оцінки [Електронний ресурс]. URL : https://pidru4niki.com/12810419/ekonomika/trudoviy_potentsial_ponyattya_struktura_pokazniki_otsinki

5. Корбут К.Є. Трудовий потенціал підприємства: поняття, складові та методи оцінювання. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. 2017. № 2 (80). С. 102–108. URL : https://doi.org/10.26642/jen-2017-2(80)-102-108