

ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПОЛІГРАФІЧНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

УДК 331.101.26

Л. А. Швайка, М. М. Лепак
Українська академія друкарства

ОЦІНЮВАННЯ ВАРТОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПОЛІГРАФІЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті висвітлюється методика визначення вартості трудового потенціалу поліграфічних підприємств та результати її апробації в реальних виробничих умовах.

Успішне управління розвитком підприємств неможливе без оцінювання їх трудового потенціалу. Пропонуються методики наскрізного оцінювання персоналу, в основу яких покладені різні характеристики працівника, значна частина яких не може бути формалізованою, а отже не забезпечує реальної оцінки трудового потенціалу.

Широкого застосування набули затратний та результативні методи оцінювання трудового потенціалу. Їх одночасне використання розкриває сутність трудових процесів на підприємстві, дає можливість визначити доцільність інвестицій у трудові ресурси. Однак на сьогодні основною науково-методичною та управлінською проблемою є визначення кількісної оцінки вартості трудового потенціалу.

У напрямку розв'язання поставлених проблем працює велика кількість вітчизняних і закордонних науковців. Заслуговує уваги запропонована В. Авалердяном методика оцінювання вартості трудового потенціалу [3]. Ця методика потребує подальшого розвитку та уточнення.

Деякі автори рекомендують визначати трудовий потенціал як сукупність психофізіологічного, кваліфікаційного, особистісного внеску працівників, оцінку якого здійснюють експерти під час приймання на роботу, періодичної атестації працівника, формування кадрового резерву, планування кар'єри, організації навчання, під час зміни виду діяльності [4]. Однак, такий підхід не дає економічної оцінки трудового потенціалу.

Економічна оцінка трудового потенціалу на основі витратного методу базується на визначення усієї сукупності витрат, пов'язаних з формуванням і розвитком персоналу, його відтворенням. В її основі лежить величина індивідуального трудового потенціалу працівника, основними характеристиками якого є рівень загальної та спеціальної освіти. Усі витрати на формування персоналу прив'язуються до певного виду освіти: повна і базова вища, неповна

вища, середня загальна, середня загальна і спеціальна на базі ІІТУ. На основі витрат з формування фахівців певної групи та з врахуванням нормативного прибутку фахівцями Сумщини та Белгородщини (Росія) був розрахований індивідуальний трудовий потенціал. Для працівників з повною вищою освітою він складав 114,7 тис.грн. на особу, працівників з базовою вищою освітою — 88,7 тис. грн.; професійно-технічною освітою — 78,3 тис.грн., повною загальною освітою — 73,5 тис.грн., базовою загальною середньою освітою — 61,8 тис. грн. [1].

Економічна оцінка трудового потенціалу підприємства визначається на основі індивідуальної оцінки його величини з врахуванням чисельності кожної групи і категорії персоналу, віку, участі у виробничій діяльності.

Якісними характеристиками трудового потенціалу підприємства є вікова і освітня структура персоналу. Відповідно до офіційних статистичних даних вікова структура персоналу на досліджуваному поліграфічному підприємстві представлена 5 віковими групами:

- 1-ша група — до 30 років — 6 осіб або 12 %;
- 2-га група — від 30 до 40 років — 7 осіб або 14 %;
- 3-тя група — від 40 до 50 років — 19 осіб або 38 %;
- 4-та група — від 50 до 60 років — 15 осіб або 30 %;
- 5-та група — понад 60 років — 3 особи або 6 %.

Таблиця 1

**Вартість трудового потенціалу підприємства,
визначена на основі витрат**

Освітній рівень працівників	Чисельність, осіб	Витрати на формування індивідуального трудового потенціалу, тис. грн./особу	Трудовий потенціал підприємства, тис. грн.
Повна вища освіта	16	114,7	1835,2
Неповна вища освіта	11	88,7	975,7
Професійно-технічна освіта	14	78,3	1096,2
Повна середня освіта	9	73,5	661,5
Неповна середня освіта	—	61,8	—
Всього	50		4568,6

Тобто, підрахунки показали, що вартість трудового потенціалу підприємства складає 4568,6 тис. грн. Якщо врахувати, що за період 2001–2010 років відбулися зміни у витратах на підготовку працівників, здебільшого у сторону їх збільшення, то реальна вартість трудового потенціалу повинна враховувати сумарний індекс інфляції за 10 років.

У підрахунку вартості трудового потенціалу необхідно враховувати рівень трудової активності працівників, яка залежить від віку працівника. У процесі дослідження нами визначені коефіцієнти трудової активності (кондиції) працівників для кожної вікової групи:

- 1-ша група — 1,1;
- 2-га група — 1,15;
- 3-тя група — 1,0;
- 4-та група — 0,95;
- 5-та група — 0,85.

У таблиці 2 наведений розрахунок вартості трудового потенціалу підприємства з врахуванням коефіцієнту трудової активності.

При визначенні вартості трудового потенціалу важливо врахувати тривалість праці на даному підприємстві — визначити коефіцієнт трудової участі. За 100 % прийнято групу працівників, які відпрацювали на підприємстві 5–10 років (4-та група).

Коефіцієнти трудової участі:

- 1-ша група — 1,25;
- 2-га група — 1,2;
- 3-тя група — 1,1;
- 4-та група — 1,0;
- 5-та група — 0,9.

Тривалість роботи на досліджуваному підприємстві:

- 1-ша група — понад 30 років — 7 осіб;
- 2-га група — від 20 до 30 років — 13 осіб;
- 3-тя група — від 10 до 20 років — 14 осіб;
- 4-та група — від 5 до 10 років — 12 осіб;
- 5-та група — до 5 років — 4 особи.

Розрахунки засвідчили, що сукупна вартість трудового потенціалу досліджуваного підприємства з врахуванням рівня освіти, віку працівників, стажу роботи на підприємстві складає 5219,7 тис. грн. (табл. 3).

Проведене дослідження засвідчило, що оцінка трудового потенціалу за витратним підходом враховує видатки держави і підприємства на формування персоналу та його розвиток. При визначення поточної вартості трудового потенціалу необхідно сумарні витрати скоротити на величину трудового стажу (приблизно 30 років), витрати на оплату праці з соціальними відрахуваннями, охорону праці, підвищення перекваліфікації, соціальні видатки і матеріальну допомогу.

Таблиця 2

Трудовий потенціал підприємства з врахуванням рівня освіти і коефіцієнта трудової активності

Освітній рівень працівників	Чисельність працівників за віком, осіб					Всього
	1	2	3	4	5	
1	2	3	4	5	6	7
Повна вища освіта	5	4	4	2	1	16
Коефіцієнт трудової активності	1,1	1,15	1,0	0,95	0,85	—

Продовження табл. 2

1	2	3	4	5	6	7
Індивідуальний трудовий потенціал з врахуванням коефіцієнту трудової активності	126,2	131,9	114,7	108,9	97,5	—
Вартість трудового потенціалу	631,0	527,6	458,8	217,8	97,5	1932,7
Неповна вища освіта	1	3	4	3	—	11
Коефіцієнт трудової активності	1,1	1,15	1,0	0,95	0,85	—
Індивідуальний трудовий потенціал з врахуванням коефіцієнту трудової активності	97,6	102,0	88,7	84,3	—	—
Вартість трудового потенціалу	97,6	306,0	354,8	252,9	—	1011,3
Професійно-технічна освіта	—	—	8	5	1	14
Коефіцієнт трудової активності	1,1	1,15	1,0	0,95	0,85	—
Індивідуальний трудовий потенціал з врахуванням коефіцієнту трудової активності	—	—	78,3	74,4	65,6	—
Вартість трудового потенціалу	—	—	626,3	372,0	65,6	1064,0
Повна середня освіта	—	—	3	5	1	9
Коефіцієнт трудової активності	1,1	1,15	1,0	0,95	0,85	—
Індивідуальний трудовий потенціал з врахуванням коефіцієнту трудової активності	—	—	73,5	69,8	62,5	205,8
Вартість трудового потенціалу	—	—	220,5	349,0	62,5	632,0
Неповна середня освіта	—	—	—	—	—	—
Всього вартість трудового потенціалу, тис. грн.						4640,0

Таблиця 3

Сукупна вартість трудового потенціалу підприємства

Освітній рівень працівників	Чисельність працівників за віком, осіб					Всього
	1	2	3	4	5	
Повна вища освіта	2	4	5	3	2	16
Коефіцієнт трудової участі	1,25	1,2	1,1	1,0	0,9	—
Індивідуальний трудовий потенціал з врахуванням коефіцієнту трудової активності	157,8	158,3	126,2	108,9	87,8	—
Вартість трудового потенціалу	315,6	633,2	631,0	326,7	175,6	2082,1
Неповна вища освіта	—	—	6	3	2	11
Коефіцієнт трудової участі	1,25	1,2	1,1	1,0	0,9	—
Індивідуальний трудовий потенціал з врахуванням коефіцієнту трудової активності	—	—	97,6	84,3	97,9	—
Вартість трудового потенціалу	—	—	585,6	252,9	135,8	974,3
Професійно-технічна освіта	4	5	2	3	—	14
Коефіцієнт трудової участі	1,25	1,2	1,1	1,0	0,9	—
Індивідуальний трудовий потенціал з врахуванням коефіцієнту трудової активності	107,6	108,1	86,1	74,4	—	—
Вартість трудового потенціалу	430,4	540,5	172,2	223,2	—	1366,3
Повна середня освіта	1	4	1	3	—	9
Коефіцієнт трудової участі	1,25	1,2	1,1	1,0	0,9	—
Індивідуальний трудовий потенціал з врахуванням коефіцієнту трудової активності	101,1	101,4	80,9	69,8	—	—
Вартість трудового потенціалу	101,1	405,6	80,9	209,4	—	797,0
Неповна середня освіта	—	—	—	—	—	—
Всього вартість трудового потенціалу, тис. грн.						5219,7

В умовах досліджуваного підприємства вартість трудового потенціалу за витратним методом складе:

$$(5219,7 : 30) + (21,0 + 2,5) 50 = 1349 \text{ тис. грн.}$$

А з врахуванням індексу інфляції 2025 тис.грн.

Більшість науковців і фахівців свої дослідження зосереджують на застосуванні витратного методу оцінювання трудового потенціалу. Практично не приділяється увага застосуванню результативного методу.

При виконанні дослідження ми виходимо з того, що трудовий потенціал — це та максимальна кількість продукції, випуск якої може забезпечити існуючий на підприємстві персонал певного складу і структури за умови його повного використання в часі, професійно та за кваліфікацією, а також з врахуванням технічного рівня виробництва. Тобто, результатом використання трудового потенціалу повинен служити обсяг виготовленої продукції.

В основу оцінювання трудового потенціалу підприємства можна покласти показники середньорічного виробітку продукції одним працівником в промисловості країни, на поліграфічних підприємствах країни та на даному підприємстві.

Максимальна величина трудового потенціалу, визначається на основі продуктивності праці по промисловості. Середня величина трудового потенціалу визначається на основі середньої продуктивності праці по поліграфічній діяльності в Україні. Існуюча (реальна) величина трудового потенціалу підприємства визначається за рівнем середньорічної продуктивності праці на даному підприємстві. Це величина, яка формується за умови часткового використання персоналу підприємства, пов'язаного з відсутністю роботи та простоями не з вини працівників. За наближеними підрахунками встановлено, що на досліджуваному підприємстві рівень зайнятості працівників роботою не перевищує 50% режимного фонду часу. Тобто, потенційна величина трудового потенціалу підприємства удвічі більша.

Оскільки величина трудового потенціалу тісно пов'язана з можливостями техніки, для більш точного її визначення можна було б розрахувати максимальний обсяг випуску продукції на кожному робочому місці, а потім його підсумувати. Однак через відсутність даних про внутрішні ціни на окремі види робіт застосувати цю методику на практиці складно.

Одним з варіантів оцінювання трудового потенціалу може служити методика, побудована на даних про виробничу потужність друкарської техніки, середні ціни на певний комплекс поліграфічних робіт та коефіцієнт явки робітників. За цією методикою спочатку:

— визначається виробничу потужність друкарських машин в тис. фарбо/відбитках формату 60 x 90 см;

— встановлюються середні ціни на 1000 фарбо/відбитків друкованої продукції в грн.;

— визначається коефіцієнт явки персоналу;

— розраховується трудовий потенціал підприємства.

Таблиця 4

Оцінка трудового потенціалу підприємства за результативним методом

Рівень показника	Значення, тис. грн.
1. Максимальна величина трудового потенціалу	7200
2. Середня величина трудового потенціалу	5000
3. Потенційна величина трудового потенціалу	2702
4. Трудовий потенціал з врахуванням виробничої потужності	2542
5. Існуюча (реальна) величина трудового потенціалу	1351

Оцінювання трудового потенціалу за результативним методом засвідчує ефективність його використання на підприємстві.

Проведене дослідження засвідчило, що запропоновані автором методики оцінювання вартості трудового потенціалу враховують основні його характеристики, відображають реальний стан справ на підприємстві, є доволі простими при застосуванні, забезпечують дотримання нерівності, при якій витрати на формування і розвиток персоналу є нижчим, ніж результати від його використання в конкретних виробничих умовах.

1. Лашин Э. В. Оценка экономического потенциала предприятия. — Сумы : ИТД «Университетская книга», 2004. — 360 с. 2. Ситник О. Д., Ковальчук О. А. Оцінка персоналу в системі мотивації // Актуальні проблеми економіки. — 2007. — № 4. — С. 84–87. 3. Щекин Г. В. Работа с персоналом за рубежом // Персонал. — 1991. — № 6. — С. 3–15. 4. Ядранський Д. М., Мішковець Л. В. Трудовий потенціал в системі ринкових перетворень : моногр. — Дніпропетровськ : Моноліт, 2007. — 196 с. 5. Ядранський Д. М., Пиріжок О. В. Амортизація та «знос» трудового потенціалу суспільства // Економіка і проблеми теорії і практики. — Дніпропетровськ : ДНУ, 2004. — Вип. 197, т. V. — С. 1773–1779.

ОЦЕНИВАНИЕ СТОИМОСТИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПОЛИГРАФИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ.

В статье освещается методика определения стоимости трудового потенциала полиграфического предприятия и результаты ее апробации в реальных производственных условиях.

EVALUATION OF COST OF LABOUR POTENTIAL OF PRINTERIES

In the article the methods of determination of cost of labour potential of printerries and result of her approbation are illuminated in the real productive terms.