

УДК 331.522.4

ОЦІНКА ЯКОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ ПІДПРИЄМСТВА

*Дикань В.Л., д.е.н., професор,
Дмитрієнко С.В., магістр (УкрДАЗТ)*

В статті розглянуто сутність категорії „якість робочої сили”, як конкурентної переваги підприємства. Визначено, що підхід заснований на соціальній кваліфікації працівника, дозволить через організаційну лояльність реалізувати цілі компанії. Проаналізовано методичні підходи до оцінювання якості робочої сили підприємств, та виявлено, що найчастіше оцінка якості робочої сили відбувається за кваліфікацією, освітою, стажем роботи та віком працівників. Запропоновано, необхідною складовою методики оцінювання якості робочої сили, врахувати показник організаційної лояльності працівників, що виражає прийняття працівником основних цілей і цінностей компанії. Це дозволить в найбільш повному обсязі використовувати наявний людський капітал для досягнення поставлених перед ними цілей і місії.

Ключові слова: *якість робочої сили, конкурентна перевага, цілі компанії, організаційна лояльність, людський капітал.*

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Дикань В.Л., д.э.н., профессор,
Дмитриенко С.В., магистр (УкрГАЗТ)*

В статье рассмотрена сущность категории „качество рабочей силы”, как конкурентного преимущества предприятия. Определено, что подход основанный на социальной квалификации работника, позволит через организационную лояльность реализовать цели компании. Проанализированы методологические подходы к оценке качества рабочей силы предприятий, и выявлено, что чаще всего оценка качества рабочей силы происходит по квалификации, образованию, стажу работы и возрасту работников. Предложено, необходимой составляющей методики оценки качества рабочей силы, учесть показатель организационной лояльности сотрудников, что выражает принятие работником основных целей и ценностей компании. Это позволит наиболее полно использовать имеющийся человеческий капитал для достижения поставленных целей и миссии.

Ключевые слова: *качество рабочей силы, конкурентное преимущество, цели компании, организационная лояльность, человеческий капитал.*

ESTIMATION OF QUALITY ENTERPRISE'S LABOR FORCE

*Dykan V.L., Doctor of Economics, Professor,
Dmytriienko S.V., magistr (USA of RT)*

Nature category of “quality labor force” as enterprise competition advantage and factor that determines efficiency any economic activity was considered in this article. It is detected, that approach that situated on employer’s social qualification allow to reach maximum companys goals throw organization loyalty and organization culture.

Methodological approaches of assessment of enterprise’s quality labor force was analized. It was found that quality labor force often estimates by qualification, education, work experience and employer’s age. It is suggested making estimation with index of employer’s organization loyalty, that shows degree of conformity between employer’s goals and values and enterprise’s goals and values as necessary part of labor force quality assessment. That allows company to use available manpower capital most fully to rich their goals.

Keywords: *quality labor force, competition advantage, the company's goals, organization loyalty, manpower capital.*

Постановка проблеми. Успіх господарської діяльності підприємств України визначається не стільки кількістю новостворених робочих місць, науково-технічним рівнем устаткування чи якістю впроваджених технологій і технологічних процесів, скільки ефективністю використання робочої сили. Людина на виробництві

розглядається як найважливіший фактор виробництва і як джерело доходів підприємства. Звідси, кадрова політика повинна бути на рівні найголовніших завдань підприємства, інструментом його стратегії, засобом забезпечення виробництва кваліфікованим персоналом. Результативність зваженої і науково-обгрунтованої кадрової політики підприємства в значній мірі залежить від якості робочої сили.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Вивченню питань формування та розвитку здібностей людини до праці, аналізу та визначення рівня якості робочої сили присвячені роботи як зарубіжних, так і вітчизняних вчених, зокрема, О. М. Неунилової, І. В. Краснопевцевої, Л. К. Миляева, Є. А. Волкової, С. С. Баранської, Б. М. Генкіна, В. Л. Диканя, П. А. Касатеева, М. В. Симонової [1-9]. При цьому питання, присвячені методологічним аспектам оцінювання якості робочої сили підприємств залишаються актуальними і мають велику практичну значущість, що визначило вибір теми дослідження.

Мета статті полягає у вивченні методик визначення якості робочої сили за допомогою кількісної характеристики її параметрів, а також в уточненні структури якості робочої сили за допомогою включення до її складу такого елемента, як «організаційна лояльність».

Виклад основного матеріалу дослідження. Серед факторів, що визначають ефективність діяльності будь-якого підприємства, особливе місце займає якість робочої сили, яка характеризується рівнем професійного розвитку працівників і становить його конкурентну перевагу. Якими б новими не були технологія і техніка і сприятливими зовнішні умови, без працівників, готових і здатних включати свою енергію, кваліфікацію у виконання певних функцій, підприємство не зможе забезпечити свою конкурентоспроможність.

Якість робочої сили в економіці праці традиційно розглядалася швидше як соціальна, загальнофілософська, політекономічна категорія з невеликою прикладною цінністю. Разом з тим в умовах ринкової економіки, в макроекономічному аналізі, і в практичній діяльності підприємств якість робочої сили стала цілком реальним, структурно організованим поняттям, яке впливає на результати діяльності, а отже підлягає вимірюванню. Виходячи з цього доцільним є визначення і характеристика тих основних елементів якості робочої сили, які характеризують її суть.

В сучасній українській і російській економічній літературі виділяють три підходи до

визначення змісту поняття «якість робочої сили»:

1) якість робочої сили пов'язана з освітнім і професійно-кваліфікаційним розвитком працівника (рівень професійно-кваліфікаційної підготовки, виробничий досвід, навички, науково-технічні знання);

2) якість робочої сили визначається сукупністю фізичних та інтелектуальних здібностей працівника (рівень кваліфікації, професійної підготовки і освіти, навички, виробничий досвід, стан здоров'я, стать, вік, культурний рівень розвитку);

3) якість робочої сили являє собою сукупність властивостей людини, які проявляють себе в процесі праці і включають кваліфікацію та особистісні характеристики працівника. Вони являють собою його фізіологічні і соціально-психологічні особливості: стан здоров'я, розумовий розвиток, здатність до адаптації, в тому числі, гнучкість, мобільність, організаційну лояльність, професійну орієнтацію, рівень мотивації, здатність до прийняття інновацій, професійні орієнтованість і придатність [10].

На наш погляд, останній підхід до трактування категорії „якість робочої сили” є найбільш змістовним та відповідає сьогоденню. Крім того, на відміну від існуючого ресурсного підходу до визначення якості робочої сили, згідно з яким ефективно використання всіх організаційних ресурсів (у тому числі і робочої сили) дозволяє максимально наблизитися до досягнення цілей підприємства, підхід, заснований на соціальній кваліфікації працівника, дозволить через організаційну лояльність та культуру організації максимально реалізувати цілі компанії.

На підставі вищевикладеного можна зробити висновок, що якість робочої сили по своїй суті є багатогранною, комплексною науковою категорією, яка характеризується наявністю складної структури, де в якості елементів представлені здібності людини до отримання освіти та підвищення кваліфікації, її мобільність і можливості адаптації, рівень економічної культури та розвитку компетенції, професійних знань і навичок.

Мірилом якості робочої сили виступають загальноосвітній і кваліфікаційний рівень працівників, стаж роботи за фахом; кількість пропонуваніх і впроваджених у виробничий процес раціоналізаторських пропозицій та ін.

На даний момент не існує єдиної методики визначення якості робочої сили за допомогою кількісної характеристики її параметрів, що знижує ефективність підвищення якості робочої сили. Однак існують певні наукові розробки, мета яких рішення цієї складної і важливої проблеми (табл.1).

Методики оцінки якості робочої сили

Автори	Методики оцінки якості робочої сили
1	2
В. Я. Ліон [1]	Визначає якість робочої сили за допомогою таких показників: час загальноосвітньої підготовки в будь-якому навчальному закладі або на виробництві, час для спеціальної підготовки; час, який потрібен додатково для отримання виробничого досвіду; час загальної освіти і спеціальної підготовки; час, за який відбувається перехід від одного якісного рівня суспільно необхідного часу на підготовку кадрів до іншого.
С. Радько, О. Афанасьєва [2]	Пропонують аналізувати п'ятнадцять найбільш характерних компонентів, які надають максимальний вплив на кінцеві цілі підприємства, таких як: здоров'я, освіта, вік, стаж роботи, професіоналізм, моральність, творчий потенціал, досвід, відповідальність, симпатії, задоволеність роботою, конфліктність, прагнення до праці, підприємницькі здібності, рентабельність праці.
Л. Міляєва, Г. Койнаш [3]	Пропонують використовувати методіку комплексної оцінки якості робочої сили, що характеризує ступінь відповідності працівника вимогам функціонального і предметного поділу праці. Оцінка градацій показників якості робочої сили та їх порівняльної значимості проводиться експертною комісією. Інформаційною базою для застосування цієї методіки на підприємствах є дані особових карток працівників і діючі форми державної статистичної звітності з праці.
О.М. Неунилової [1]	Аналіз якості робочої сили необхідно проводити за допомогою комплексу показників: освіта, кваліфікація, творчі здібності, інформаційна озброєність, технологічна озброєність, вік, стаж роботи, корпоративність.
І.В. Краснопевцева [2]	Пропонує використовувати інтегральні показники, що дозволяють зробити оцінку якості робочої сили промислового підприємства, використовуючи наявні на підприємстві статистичні дані відділу кадрів та розрахувати їх кількісний зв'язок з очікуваним рівнем продуктивності праці.
Є.А. Волкова [4]	Пропонує визначати якість робочої сили на основі показників: освіти персоналу, стажу роботи за спеціальністю, віку персоналу рівня кваліфікації.

В результаті аналізу існуючих підходів до оцінки якості робочої сили працівників підприємств, найбільш доцільною є методіка, запропонована Є.А. Волковою [4]. Вона відрізняється простотою, універсальністю і наявністю необхідних статистичних даних відділу кадрів на всіх промислових підприємствах без залучення спеціально підготовленого працівника. Проте, на наш погляд, обов'язковим у оцінці якості робочої сили є врахування показника рівня організаційної лояльності працівників, розрахованим за методикою С.С. Баранської [5], оскільки робоча сила розглядається в якості фактору конкурентоспроможності, а відданість працівників компанії – як конкурентна перевага. За методикою рівень організаційної лояльності визначається за складовими: гордість за організацію, залученість у справи організації, нелояльна поведінка, використовуючи опитувальники, що містять питання або ж утвердження про ставлення співробітників до своєї організації, окремих аспектів і характеристик їх роботи в ній. Багато авторів вказують на те, що організаційна лояльність персоналу - одна з

найважливіших складових, що забезпечує фінансовий успіх компанії.

Існує досить багато підходів до визначення «організаційна лояльність». Цей термін може означати:

- доброзичливість, привітність працівника як щодо фірми в цілому, так і відносно інших співробітників;
- вірність, відданість, прихильність;
- дотримання правил, законів, відмова від негожих і недоброзичливих дій.

Узагальнюючи проведені раніше дослідження, пропонуємо дотримуватися такого визначення поняття: "організаційна лояльність" - характеристика персоналу, яка визначає його прихильність до організації, схвалення її цілей, засобів і способів їх досягнення, відкритість своїх трудових мотивів для організації. Також передбачає доброзичливе, коректне, шанобливе ставлення до компанії, до керівництва та колегам, дотримання існуючих правил і норм.

Рівень організаційної лояльності як складова якості робочої сили відображає ступінь відповідності між цілями та цінностями

співробітників, і цілями та цінностями підприємства в цілому.

Висновки даного дослідження та перспективи подальших робіт у цьому напрямку. Якість робочої сили по своїй суті є багатогранною, комплексною науковою категорією, яка характеризується наявністю складної структури, де в якості елементів представлені здібності людини до отримання освіти та підвищення кваліфікації, її мобільність і можливості адаптації, рівень економічної культури та розвитку компетенції, професійних знань і навичок.

Проведені дослідження сучасних методичних підходів до оцінювання якості робочої сили підприємства обґрунтовує доцільність включення до її складу такого елемента, як «організаційна лояльність». Ця характеристика виражає прийняття працівником основних цілей і цінностей компанії, його готовність докладати великі зусилля в інтересах організації. Високий рівень організаційної лояльності працівників дозволяє компаніям найбільш повно використовувати наявний людський капітал для досягнення поставлених перед ними цілей і місії.

Застосування в практиці доповненої характеристики якості робочої сили дозволить підвищити об'єктивність її оцінки. Адекватна оцінка робочої сили забезпечить у подальшому прийняття обґрунтованих соціально-економічних управлінських рішень. Можливі варіанти прийняття управлінських рішень на основі оцінки якості робочої сили будуть розкриті у подальших наукових роботах.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Неуньлова, О. Н. Качество рабочей силы: оценка, динамика, резервы повышения [Текст]: автореф. дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / Самарский государственный экономический университет. – Самара, 2002 – 26 с.
2. Краснопевцева, И. В. Совершенствование методов оценки качества рабочей силы промышленных предприятий как инструмента управления производительностью труда [Текст]: автореф. дис... канд. экон. наук: 08.00.05 / Самарский государственный экономический университет – Самара, 2006. – 24 с.
3. Миляева, Л. К вопросу о комплексной оценке уровня конкурентоспособности работников промышленного предприятия [Текст] / Л. Миляева, Г. Койнаш // Человек и труд. – 2000. – №4. – С. 80-84.
4. Волкова, Е. А. Повышение конкурентоспособности предприятия на основе совершенствования качества рабочей силы [Текст] / Е.А. Волкова, Е.В. Калининкова. – Ульяновск: УлГТУ, 2010. – 229 с.
5. Баранская, С. С. Методика измерения лояльности [Электронный ресурс] / С. С. Баранская // Электронное издание «Психологические исследования». - 2011. – Вып. 1. – Режим доступа : <http://psystudy.ru>. - (Дата обращения: 5.11.14).
6. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов [Текст] / Б.М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М. : Норма, 2007. – 448 с.
7. Дикань, В. Л. Экономика праці на підприємствах залізничного транспорту [Текст] : підручник / В. Л. Дикань, Ю. В. Слагін, Т. Г. Сухорукова. – Х. : УкрДАЗТ, 2012. – 275 с.
8. Касатеев, П. А. Факторы и критерии повышения качества рабочей силы в процессе внутрифирменного обучения персонала [Текст] / П.А. Касатеев, О.В. Мраморнова // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2013. – Вып. 4. – С. 247–253.
9. Симонова М.В. Стратегия и механизмы управления качеством рабочей силы на предприятиях стройиндустрии [Текст] / М. В. Симонова: монография. – М.: Издательство «Креативная экономика», 2008. – 368 с.
10. Труд социальное развитие: Словарь [Текст] / Белкин Е.В. и др. – М.: Инфра-М, 2001. – 266с.
11. Соловейчик А.В. Лояльность персонала и факторы, характеризующие организацию [Текст] / А.В. Соловейчик // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2010. - №125. – С. 93-97.

Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Сухорукова Т.Г.