

Орел Юрій Леонідович

*доцент кафедри управління персоналом
та економіки праці ХарPI НАДУ,
м. Харків, Україна*

Афанасьєва Алєна-Станіслава Вікторівна

*студентка 6 курсу ФСЕУ ХарPI НАДУ,
м. Харків, Україна*

АНАЛІЗ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ ОЦІНКИ ЯКОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ

Поточний стан розвитку національної економіки України характеризується низкою особливостей, які лише нещодавно увійшли до кола інтересів вітчизняних науковців. З одного боку, економічні перетворення здійснюються в рамках проведення територіально-адміністративної реформи, пов'язаної із децентралізацією та наданням більшої спроможності новим об'єднаним територіальним громадам, що має сприяти підвищенню їх конкурентоспроможності наближенню вітчизняного законодавства до стандартів Європейського союзу; з іншого – ці процеси вимушені відбуватися в умовах подолання наслідків затяжної фінансово-економічної кризи, що збіглася у часі з необхідністю подолання значного відставання вітчизняної науки як в економічній, так й у науково-технічній сфері.

В той же час, загальновідомим є той факт, що науково-технічний прогрес, як основоположний фактор сучасного економічного розвитку, передбачає, що однією з найважливіших умов його розвитку є кардинальне вдосконалення робочої сили, підвищення її якості та покращення її характеристик. Все це призводить до того, що у теорію і практику економічного життя поступово увійшли та одержали гідну оцінку нові якісні характеристики людського фактора: кваліфікація, компетентність; а також особисті якості: розум, інтелект, активність, чесність, совість, відповідальність, комунікабельність тощо. Отже, цілком реальним, структурно організованим поняттям, що почало чинити вплив на результати діяльності, стала якість робочої сили. Звичайно, що це відразу обумовило необхідність її всебічного вивчення, а також визначення методів оцінки та розробки пріоритетних напрямів щодо її підвищення.

Аналіз напрацювань вітчизняних науковців у цій сфері дає підстави стверджувати, що наразі існує досить багато підходів як до визначення сутності та змісту цього явища, так й щодо методів його оцінки. Так, узагальнення результатів останніх досліджень дає підстави до такого розуміння цієї наукової категорії: якість робочої сили являє собою сукупність властивостей людини, які проявляють себе в процесі її 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. Отже, поступово склалася ситуація, коли підвищення якості робочої сили стало однією з основних передумов якісного оновлення виробничого потенціалу вітчизняних підприємств, що синхронно й обумовило більш прискіпливе ставлення до вивчення питань, пов'язаних із оцінкою якості робочої сили, тому що саме комплекс знань, умінь та навичок працівника визначає його ефективність не лише на конкретному підприємстві, але й на ринку праці в цілому.

У цьому аспекті, зупинимось більш детально на методах визначення якості робочої сили, а також на наукових розробках фахівців, за допомогою яких можливо оцінити цей показник у якісному та кількісному вимірах. Так, наприклад, послідовники радянської економічної школи С. Радько та О. Афанасьєва з метою визначення якості робочої сили пропонують аналізувати п'ятнадцять найбільш характерних компонентів, які, на їх думку, чинять максимальний вплив на цілі підприємства: здоров'я, освіта, вік, стаж роботи, професіоналізм, моральність, творчий потенціал, досвід, відповідальність, симпатії, задоволеність роботою, конфліктність, прагнення до праці, підприємницькі здібності, рентабельність праці [5].

Видатний вітчизняний фахівець у питаннях, пов'язаних із управлінням персоналом, економікою праці та соціально-трудовими відносинами О. Грішнова пропонує визначати якість робочої сили на основі таких показників, як: рівень

освіти персоналу, вік персоналу, стаж роботи за спеціальністю, рівень кваліфікації тощо [2].

О. Смірнов пропонує використовувати методику комплексної оцінки якості робочої сили, що характеризує ступінь відповідності працівника вимогам функціонального і предметного поділу праці. Інформаційною базою для застосування цієї методики на підприємствах є дані особових карток працівників і діючі форми державної статистичної звітності з праці [7].

М. Семикіна додержується думки, що аналіз якості робочої сили необхідно проводити за допомогою комплексу показників: освіта, кваліфікація, творчі здібності, інформаційна озброєність, технологічна озброєність, вік, стаж роботи, корпоративність [6].

І. Войналович 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 [1].

В результаті аналізу найбільш відомих підходів до оцінки якості робочої сили працівників підприємств, на нашу думку, на сучасному етапі розвитку економіки, найбільш ефективною є методика, що запропонована О.А. Грішновою. Саме ця методика відрізняється простотою, доступністю, універсальністю та, що найголовніше, наявністю всіх необхідних статистичних даних на рівні відділу кадрів майже на всіх вітчизняних підприємствах, що дає можливість здійснення відповідних розрахунків без залучення спеціально підготовлених працівників.

При вивченні цього питання неможливо не зупинитися й на основних характеристиках, які визначають якість робочої сили. Так, узагальнення напрацювань науковців у цій сфері дає підстави стверджувати, що якість робочої сили можна оцінити за багатьма ознаками, основними серед яких є:

- 1) психологічно-соціальні характеристики, до яких можна віднести: відповідальність, мотивація, моральність, адаптованість;
- 2) психофізіологічні характеристики, які визначаються спеціальними нахилами, психологічними рисами, розумовими здібностями тощо;

3) кваліфікаційна відмінність, сутність якої полягає в показниках особливих знань, професійних навичок та великого практичного досвіду.

Крім того, слід наголосити на неабиякій значущості умов зовнішнього середовища, в яких сьогодні здійснюються соціально-трудові відносини. Так, на думку низки науковців, зокрема О. Жадана, наразі в нашій країні соціально-трудові відносини сформувались у вигляді цілісної системи, яка включає такі елементи, як: сторони, суб'єкти, рівні, предмети, принципи, типи та механізми регулювання соціально-трудових відносин [3]. Така ситуація, в свою чергу, чинить вплив як на якість робочої сили, так й на методи її оцінки, що призводить до необхідності постійного наукового пошуку нових, більш ефективних механізмів державного регулювання процесів у цій сфері.

На підставі викладеного вище можна зробити висновок, що якість робочої сили за своєю сутністю та змістом є багатогранною науковою категорією, яка характеризується наявністю складної структури, де в якості елементів представлені здібності людини до отримання освіти та підвищення кваліфікації, її мобільність, можливості до адаптації, рівень економічної культури та розвитку компетенції, професійних знань, навичок тощо. Як показує досвід, немає найкращого чи найгіршого методу щодо проведення оцінки якості робочої сили: кожен із відомих методів має право на застосування, проте найкращий варіант – це поєднання декількох методів, з обов'язковим врахуванням специфіки підприємства, характер продукції, що ним виробляється, чисельність працівників та низки інших показників.

Отже, в сучасних умовах, коли нагальної потреби набуває необхідність структурного реформування вітчизняної економіки з метою якнайскорішого подолання кризових явищ та підвищення рівня життя громадян, питання якості робочої сили виходять на одне з провідних місць. В цьому аспекті неабияка роль має належати органам державної влади, які повинні здійснювати політику як на рівні окремих підприємств шляхом стимулювання роботодавців до підвищення професійних якостей свого персоналу, так й на державному рівні – шляхом вдосконалення системи заходів щодо профорієнтації, професійної підготовки та перепідготовки населення. Одночасне впровадження таких заходів обов'язково

має призвести до підвищення якості робочої сили та, як наслідок, – до зростання рівня конкурентоспроможності вітчизняної економіки.

Список використаних джерел:

1. Войналович І.А. Основні чинники підвищення конкурентоспроможності робочої сили в Україні : автореф. дис. ... канд. ек. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / І.А. Войналович. – К. 2013. – 26 с.
2. Грішнова О.А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал / О.А. Грішнова // Конкурентоспроможність у сфері праці: Зб. наук. пр. Серія «Економіка праці та соціальної сфери». Випуск 1. / НАН України. – Ін-т економіки. Ред-кол.: Д.П. Богиня / відп. ред./ . – Київ, 2001. – 163 с.
3. Економіка праці і соціально-трудові відносини [Текст] : навч. посіб. / О. В. Жадан ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, Харків. регіон. ін-т держ. упр. - Х. : ХарРІ НАДУ "Магістр", 2008. - 359 с
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини [Текст] : Навчальний посібник / Т.П.Збрицька, М.С.Татаревська, О.В. Сорока. За заг. ред. М.С. Татаревської. – Одеса: ОДЕУ, 2010 р. – 478 с.
5. Радько С.Г. Совершенствование кадровой службы на предприятии / С.Г.Радько, А.И.Афанасьева // Справочник кадровика. – 2012. – №2.
6. Семикіна М.В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення / М.В. Семикіна // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – №2 (10). – С. 94-103.
7. Смірнов О.О. Підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств: автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / О.О. Смірнов; НАН України. Ін-т демографії та соц. дослідж. – К., 2007. – 20 с.