

is proposed to build a model for assessing the level of economic stability of agricultural enterprises in terms of three projections: efficiency, liquidity and capitalization, which are represented by specific indicators with appropriate thresholds, which within the model acquire binary parameters ("1" or "0"). The main provisions of the author's model for assessing the level of economic stability of an agricultural enterprise are highlighted: 1) the feasibility of using components as a gap between the final total value and partial coefficients is unproven, which justifies 2) the use of a large number of indicators for assessing economic stability significantly complicates the process of calculating and interpreting the results; 3) to avoid the subjectivity of evaluation, which is embedded in the expert methods most often used to justify the weight of partial coefficients, the weight of all indicators should be considered the same, and the integral value of economic stability can be estimated by many binary values of partial coefficients "0" or "1"; 4) the resulting qualitative states of economic stability of the studied enterprises on a set of partial indicators, estimated by their threshold values, which allow them to assign the appropriate binary value, should be classified depending on the number of these positive binary values. The qualitative scale of states of economic stability is offered: absolute, high, normal, satisfactory, critical and crisis, on the basis of the received combinations of binary values of indicators of projections.

Keywords: economic stability, evaluation model, level of economic stability, agricultural enterprises.

Стаття надійшла до редакції 20.02.2021 р.

Бібліографічний опис статті:

Торохтій Б. Г. Модель оцінювання рівня економічної стійкості аграрних підприємств. Актуальні проблеми інноваційної економіки. 2021. № 2. С. 28-33.

Torokhtii B. Model for assessing the level of economic stability of agricultural enterprises. Actual problems of innovative economy. 2021. No. 2, pp. 28-33.

УДК 005.952.2; JEL classification: Q10

DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2021-2-6>

ЛЕВЧЕНКО Аліна Віталіївна, асистент кафедри організації виробництва, бізнесу та менеджменту, Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка, ORCID ID: 0000-0003-2692-1863

ІНТЕГРАЛЬНА ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУБ'ЄКТІВ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН

Левченко Л. Я. Інтегральна оцінка трудового потенціалу суб'єктів економічних відносин.

У статті запропоновано інтегральний показник оцінки трудового потенціалу, що представляє собою функціональну залежність індексів, детермінованих системою приватних показників, що характеризують психофізіологічний, освітній, професійно-кваліфікаційний, лідерський, соціально-психологічний, статтево-віковий потенціал, потенціал робочого часу, скоригованих на синергетичний ефект від взаємодії персоналу підприємства. Останній може мати позитивний або від'ємний характер, що залежить від ефективності механізму управління трудовим потенціалом як елементу загального менеджменту підприємства, результатом функціонування якого є формування «зовнішніх» факторів, а саме нормування праці та організація виробництва, система мотивації, фондоозброєність праці. Представлено систематизоване викладення методів, що використовуються для визначення показників, що входять до структури інтегрального показника оцінки трудового потенціалу на рівні окремого працівника: кількісних, якісних та комбінованих.

Ключові слова: трудовий потенціал, інтегральна оцінка, оцінка трудового потенціалу.

Постановка проблеми в загальному вигляді. В умовах постіндустріальної економіки, в якій домінуючими ресурсами стала інформація і знання, актуалізуються процеси формування нового типу робітників, основним видом діяльності яких виступає творчість. Зростає потреба сфер матеріального і нематеріального виробництва у висококваліфікованих працівниках, здатних до нестандартних рішень. Збільшуються витрати на розвиток людського капіталу: інвестиції у трудовий потенціал за обсягом переважають інвестиції у матеріальне виробництво. В зазначених умовах одним з пріоритетних завдань менеджменту виступає оцінка ефективності використання трудового потенціалу. Специфіка управління трудовим потенціалом зумовлена його унікальними властивостями, що проявляються в ряді факторів. По-перше, це системний характер трудового потенціалу, неможливість простого зведення знань, умінь і компетенцій для його адекватної

оцінки. По-друге, наявність прихованих властивостей, що проявляються лише за наявності певних умов. По-третє, зовнішня обумовленість. Зазначені вище характерні риси трудового потенціалу зумовили необхідність постановки задачі вибору методологічного підходу для його оцінки. Використання класичного підходу у вигляді співставлення загальних результатів діяльності з витратами на їх досягнення має сенс, однак не дозволяє отримати структуроване розуміння проблем з метою пошуку їх локального та системного вирішення. Саме результати оцінки трудового потенціалу є адекватною основою процесу розробки комплексу заходів підвищення ефективності управління підприємством на основі узгодження інтересів кожного окремого робітника з загальними цілями організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми, що стосуються формування, відтворення та ефективного використання

трудового потенціалу, розглянуто в працях вітчизняних і зарубіжних учених, таких як: М. Бріль, З. Варналій, В. Гриньова, В. Жук, Є. Калашніков, Т. Калінеску, О. Маслош, Ю. Матвієнко, М. Новікова, І. Репіна, Ю. Романовська, В. Самойленко, М. Сидоренко, В. Смолюк, О. Федонін, О. Шевченко та ін. Однак залишаються недостатньо дослідженими методичні підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства.

Мета статті: запропонувати інтегральний показник оцінки трудового потенціалу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Цілком слушним ми вважаємо точку зору про те, що введення системи оцінювання дасть змогу ефективно впливати на поточний стан та тенденції розвитку підприємства, встановлювати розміри та напрями змін, виявляти більш вагомні фактори такого зростання, складати прогнози й плани подальшого вдосконалення процесів відтворення, використання та управління трудовим потенціалом [1].

Як зазначає Компанійцева К.О., трудовий потенціал колективу підприємства не є величиною постійною. Навпаки, його кількісні та якісні характеристики постійно змінюються під дією не лише об'єктивних чинників (змін у речовому компоненті виробництва, у виробничих стосунках), але й управлінських рішень. Саме тому оцінка трудового потенціалу підприємства – необхідний етап стратегічного аналізу і управління кадровою політикою та підприємством загалом. Вона має на меті зіставити реальний зміст, якість, обсяги й інтенсивність робіт з їхніми потенційно можливими параметрами [2].

Аналіз наукової літератури показує відсутність єдиної точки зору на методологію оцінки ефективності використання трудового потенціалу. Декомпозиція методологічних підходів здійснюється за різними класифікаційними ознаками, що відбивається в отриманні різних класифікацій. Так, Череп А.В. та Дашко І.М. виокремлюють наступні підходи: витратний, порівняльний, результативний [3]. Стисло економічну суть трьох указаних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства, з огляду на необхідність врахування можливостей його ефективного використання, пояснено так:

– витратний (майновий) - визначає вартість трудового потенціалу підприємства за сумою витрат на його формування та використання. Можна виділити дві групи витратних методик. Перша базується на використанні таких показників: продуктивність праці промислово-виробничого персоналу, коефіцієнт змінності робочої сили, коефіцієнт творчої активності працівника, коефіцієнт

змінності робочого місця. Друга передбачає визначення трудового потенціалу технологічного персоналу на основі оцінки одиниці живої праці одного працівника шляхом устанавлення її фондового аналога у вартісному вимірі, оцінку управлінського потенціалу (у вартісному вимірі визначається на основі частки витрат на адміністративно-управлінський апарат у загальній структурі витрат підприємства), а загальний трудовий потенціал підприємства визначається як сума вартості трудового потенціалу технологічного персоналу і вартості управлінського потенціалу підприємства[4];

– порівняльний (ринковий) - визначає вартість на базі зіставлення з аналогами, що вже були об'єктами ринкових угод;

– результативний (дохідний) - оцінює вартість трудового потенціалу підприємства на засаді величини чистого потоку позитивних результатів від його використання.

Харун О.А. виділяє комплексний, динамічний та кількісний методичні підходи до оцінки трудового потенціалу [5]. При комплексному підході враховуються особистісний, психофізіологічний, демографічний аспекти трудового потенціалу. Динамічний – передбачає здійснення ретроспективного аналізу минулих і сучасних теоретичних і практичних досліджень, а також розробку прогнозів. Застосування кількісного (математичного) підходу формує можливість переведення якісних оцінок у кількісні на основі математичних і статистичних методів.

Шевченко І.Ю. включив до спектру методичних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства ресурсний, факторний, суб'єктивний, інтегральний [6]. Ресурсний підхід розглядається як одна з методик, якій притаманний достатньо простий інструментарій (показники рядів динаміки). Факторний підхід традиційно включає кореляційний, кластерний та факторний аналіз з виділенням показників стимуляторів та дестимуляторів. Суб'єктивний підхід базується на визначенні показників професійної компетентності з використанням якісних і кількісних методів.

Шаульська Л.В. виділяє чотири основні підходи до оцінки трудового потенціалу: кількісний прямий, кількісний непрямий, якісний та інтегральний. Групування методик оцінки трудового потенціалу здійснено дослідником за критерієм показників, за якими ця оцінка проводиться, (кількісних, абсолютних, кількісних відносних, якісних та сукупних інтегральних) [7].

Найчастіше вченими під час оцінки трудового потенціалу суб'єкта господарської діяльності використовується інтегральний підхід, що передбачає розрахунок сукупного

показника як нормованої багатомірної середньозваженої різноманітних одиничних показників. При цьому, виділяють два підходи нормування одиничних показників в єдиний сукупний інтегральний показник – індекс: розрахунки та використання методу експертних оцінок [8].

Рівнями оцінки трудового потенціалу є індивідуальний (трудова потенціал людини), колективний (трудова потенціал підприємства), суспільний (трудова потенціал суспільства) [9]. В розрізі нашого дослідження нас цікавить колективний зріз. При цьому,

ми виходимо з розуміння нелінійної залежності колективного трудового потенціалу від потенціалу окремих представників групи (індивідуального трудового потенціалу) і усвідомлення необхідності створення умов для узгодження інтересів атомізованих суб'єктів з метою створення умов для їх спрямування на реалізацію загальної стратегії підприємства. З іншого боку, показники суспільного рівня трудового потенціалу мають суттєвий вплив на мікроекономічний рівень. Зазначені висновки стали наслідком аналізу показників трудового потенціалу за рівнями (табл. 1).

Таблиця 1

Окремі показники трудового потенціалу [9-10]

Компоненти	Об'єкти аналізу і відповідні їм показники		
	людина	підприємство	суспільство
Психофізіологічний	Працездатність, час відсутності на роботі через хвороби	Втрата робочого часу через хвороби і ушкодження, виробничий травматизм, частота та важкість захворювань на 100 робітників	Середня тривалість життя, витрати на охорону здоров'я, смертність за віком
Соціально-психологічний	Ставлення до оточуючих, акуратність, раціональність, дисциплінованість, обов'язковість, порядність, доброзичливість	Взаємини між співробітниками, втрати від конфліктів, рівень задоволеністю працею, розмір заробітної плати, структура нематеріального стимулювання, коефіцієнт плинності кадрів	Ставлення до інвалідів, дітей, людей похилого віку, злочинність, соціальна напруженість
Статеві-віковий	Вік працівника	Статеві-вікова структура підприємства, середній вік працівників	Демографічна ситуація

Рівні агрегування трудового потенціалу мають характер системної взаємодії, коли макрорівень і сегментований на два компоненти мікрорівень є взаємозалежними та взаємообумовлюючими. Так, працездатність людини як елемент психофізіологічного потенціалу, з одного боку, впливає на втрати робочого часу через хвороби і ушкодження, з іншого –

детермінується станом національної системи охорони здоров'я. Нами представлено систематизоване викладення методів, що використовуються для визначення показників, що входять до структури інтегрального показника оцінки трудового потенціалу на рівні окремого працівника: (табл. 2). Кількісні методи ґрунтуються на експертній роботі.

Таблиця 2

Методи визначення показників оцінки трудового потенціалу на рівні окремого працівника [4]

Група методів	Назва методу	Характеристика
Кількісні	Рейтинговий метод	Трудова потенціал працівника визначають на підставі оцінювання його істотних трудових якостей за оцінковими шкалами, які розробляє оцінювач за певними критеріями
	Метод визначеного розподілу	Трудова потенціал працівника встановлюється експертом-оцінювачем у рамках допустимих інтервалів, які в сукупності формують фіксований розподіл усіх оцінок. Наприклад, 10% – незадовільно, 20% – задовільно, 40% – цілком задовільно, 20% – добре, 10% – відмінно, усього – 100%, після оцінки працівників розподіляють за групами відповідно до заданої квоти
	Ранговий метод	Метод не враховує зміни ступеня впливу показників зі зменшенням їх важливості і може привести до помилок під час оцінки трудового потенціалу
Якісні	Метод інтерв'ю	Трудова потенціал працівника визначають на основі його усних відповідей на запитання компетентних експертів-оцінювачів, які виносять суб'єктивні судження щодо коректності чи некоректності відповідей на вузькоспеціалізовані запитання
	Вільних характеристик	Трудова потенціал працівника оцінюють на основі найяскравіших здобутків та найгірших помилок у роботі людини
	Ділових ігор	Трудова потенціал працівника визначають на основі спостережень та результатів його участі в імітаційних іграх, змодельованих під конкретне підприємство
Комбіновані	Анкетування	Трудова потенціал працівника оцінюють на основі заповнених ним самим анкет, розроблених оцінювачем, де фіксуються всі істотні позитивні і негативні характеристики
	Порівняння параметрів	Трудова потенціал окремого працівника визначають через багатетапне зіставлення продуктивності, освітньо-культурних та інших його характеристик з аналогічними параметрами інших працівників підприємства, які виконують схожі роботи
	Тестування	Трудова потенціал працівника визначають за результатами вирішення психологічних, фізіологічних та кваліфікаційно-освітніх завдань

Основними проблемами використання якісних методів оцінки трудового потенціалу є визначення еталонних вимог (норм, стандартів) для кожної групи співробітників

підприємства, широкий спектр якісних параметрів, відсутність цілісної концепції звітності про якісну структуру персоналу організації. Застосування комбінованого оцінювання

персоналу та його кадрового потенціалу на підприємстві має суттєве практичне значення для розроблення та вдосконалення стратегії й тактики управління персоналом у сучасних умовах.

На основі аналізу представлених в науковій літературі методик оцінки кадрового потенціалу нами запропоновано інтегральний показник, який представляє собою функціональну залежність компонентів індексу трудового потенціалу людини, скориговану на синергетичний ефект від взаємодії носіїв робочої сили:

$$I_{т.п.} = f(I_{п.ф.} \times I_{ос.} \times I_{п.к.} \times I_{р.р.ч.} \times I_{тв.} \times I_{л.} \times I_{с.п.} \times I_{п.с.}) \pm Syn \quad (1)$$

де $I_{т.п.}$ - індекс трудового потенціалу підприємства; $I_{п.ф.}$ - індекс психофізіологічного потенціалу; $I_{ос.}$ - індекс освітнього потенціалу; $I_{п.к.}$ - індекс професійно-кваліфікаційного потенціалу; $I_{р.р.ч.}$ - індекс потенціалу робочого часу; $I_{тв.}$ - індекс творчого потенціалу; $I_{л.}$ - індекс лідерського потенціалу; $I_{с.п.}$ - індекс соціально-психологічного потенціалу; $I_{п.с.}$ - індекс статево-вікового потенціалу; Syn - синергетичний ефект від взаємодії робітників всередині організації.

Розрахунок кожного з включених до формули індексів ґрунтується на системі показників. При цьому, до системи оцінки нами були включені показники, які відповідають наступним вимогам: аналітичність (здатність пояснювати причини явищ); коректність (достатня вірогідність відображуваного досліджуваного об'єкта); прогностичність та динамізм (придатність для відображення зміни процесу чи явища в часі); однозначність (допускати лише одне тлумачення); вимірним (піддаватися кількісному вимірюванню); ефективність (результат при застосуванні має перевищувати витрати, пов'язані з одержанням цього результату); документальність (ґрунтування на достовірних даних первинного обліку і звітності).

Синергетичний ефект взаємодії робітників пов'язаний з продуктивністю сумісної роботи групи осіб, що пов'язані єдиною метою. Спрямованість синергетичного ефекту може бути позитивною, а також носити

від'ємний характер. Аналіз практики господарювання в секторі аграрного машинобудування дозволяє стверджувати, що ефективність взаємодії персоналу лежить в площині впливу зовнішніх факторів, а саме соціально-економічних умов праці, які, в свою чергу, детермінуються механізмами управління трудовим потенціалом як елементом загального менеджменту підприємства. При цьому, ключовими факторами впливу на ефективність використання трудового потенціалу працюючих є стан нормування праці та організація виробництва (врахування трудових витрат на досягнення результату праці дозволяє оптимізувати використання робочого часу), система мотивації (підвищення зацікавленості власників робочої сили в забезпеченні максимальної продуктивності), фондоозброєність праці (формування умов, необхідних для реалізації трудового потенціалу працівників). Управлінський вплив на систему організації праці за напрямками створення «зовнішніх» соціально-економічних рамок здійснення трудової діяльності є дієвим інструментом підвищення ефективності використання трудового потенціалу шляхом надання синергетичному ефекту групової взаємодії позитивного спрямування.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Отже, запропонований інтегральний показник оцінки трудового потенціалу представляє собою функціональну залежність індексів, детермінованих системою приватних показників, що характеризують психофізіологічний, освітній, професійно-кваліфікаційний, лідерський, соціально-психологічний, статево-віковий потенціал, потенціал робочого часу, скоригованих на синергетичний ефект від взаємодії персоналу підприємства. Останній може мати позитивний або від'ємний характер, що залежить від ефективності механізму управління трудовим потенціалом як елементу загального менеджменту підприємства, результатом функціонування якого є формування «зовнішніх» факторів, а саме нормування праці та організація виробництва, система мотивації, фондоозброєність праці.

Література.

1. Шостак Л.В., Медведчук О.В. Оцінка трудового потенціалу вітчизняних підприємств. Приазовський економічний вісник. 2017. Вип. 2 (02). С. 56-60.
2. Компанійцева К.О. Аналіз методів оцінювання трудового потенціалу персоналу підприємства. Управління розвитком. 2013. № 20. С. 145-148. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2013_20_59.
3. Череп А.В. та Дашко І.М. Методичні підходи до оцінки ефективності використання трудового потенціалу підприємств. Агросвіт. 2012. №15. С. 48-50.
4. Харун О.А. Аналіз сучасних методичних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємств. Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. 2016. Вип. 12. С. 354-358.
5. Харун О. А. Функції управління трудовим потенціалом промислового підприємства. Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки. 2016. Вип. 19(2). С. 102-105.

6. Шевченко І.Ю. Аналіз методичних підходів до оцінки трудового потенціалу. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?pdf.
7. Шаульська Л.В. Трудовий потенціал: багаторівнева стратегія збереження та розвитку: автореф. дис. ... докт. екон. наук : спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці та соціальна політика». Київський національний університет. К., 2006. С. 12-13.
8. Гриньова В.М. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства: монографія. Харків: ХНЕУ, 2009. 256 с.
9. Білецька К.В. Трудовий потенціал як чинник активізації інноваційних процесів. Ефективна економіка. 2014. №4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2932>.
10. Басырова Э.И. Методические аспекты оценки эффективности использования трудового потенциала. Экономический анализ: теория и практика. 2014. №47 (398). С. 34-43.

References.

1. Shostak, L.V., Medvedchuk, O.V. (2017). «Evaluation of the labor potential of domestic enterprises». *Pryazovs'kyj ekonomichnyj visnyk*. Issue 2 (02), pp. 56-60.
2. Kompanijtseva, K.O. (2013). «Analysis of methods for assessing the labor potential of the company's personnel». *Upravlinnia rozvytkom*. no. 20, pp. 145-148. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2013_20_59.
3. Cherep, A.V., Dashko, I.M. (2012). «Methodical approaches to the assessment of the effectiveness of the use of the labor potential of enterprises». *Ahrosvit*. no. 15, pp. 48-50.
4. Kharun, O.A. (2016). «Analysis of modern methodical approaches to assessing the labor potential of enterprises». *My-kolaiivs'kyj natsional'nyj universytet imeni V.O. Sukhomlyns'koho*. Issue 12, pp. 354-358.
5. Kharun, O.A. (2016). «Functions of managing the labor potential of an industrial enterprise». *Naukovyj visnyk Khersons'koho derzhavnoho universytetu*. Ser.: *Ekonomichni nauky*. Issue 19(2), pp. 102-105.
6. Shevchenko, I.Yu. Analysis of methodical approaches to assessment of labor potential. Available at: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?pdf.
7. Shaul's'ka, L.V. (2006). *Trudovyj potentsial: bahatorivneva stratehiia zberezhennia ta rozvytku*. [Labor potential: a multi-level strategy of preservation and development]. Abstract of D. Sc. Dissertation. 08.09.01. Kyiv National University. Kyiv. Ukraine.
8. Hryn'ova, V.M. (2009). *Upravlinnia rozvytkom trudovoho potentsialu pidprijemstva*. [Management of the development of the labor potential of the enterprise]. KhNEU. Kharkiv. Ukraine.
9. Bilets'ka, K.V. (2014). *Trudovyj potentsial iak chynnyk aktyvizatsii innovatsijnykh protsesiv*. [Labor potential as a factor in the activation of innovative processes]. *Efekty vna ekonomika*. [Effective economy]. (electronic journal). no. 4. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2932>.
10. Basyrova, Je.I. (2014). «Methodological aspects of the assessment of the effectiveness of the use of labor potential». *Jekonomicheskij analiz: teoriya i praktika*. no. 47 (398), pp. 34-43.

Abstract.

Levchenko A. Integral assessment of the labor potential of the subjects of economic relations.

The article proposes an integrated indicator of labor potential, which is a functional dependence of indices determined by a system of private indicators that characterize psycho-physiological, educational, vocational, leadership, socio-psychological, gender and age potential, working time potential, adjusted for working time, adjusted effect from the interaction of enterprise personnel. The latter can be positive or negative, depending on the effectiveness of the mechanism of labor potential management as an element of general management of the enterprise, the result of which is the formation of "external" factors, namely labor rationing and production organization, motivation system, labor capital. A systematic presentation of the methods used to determine the indicators included in the structure of the integrated indicator of labor potential at the level of individual employees: quantitative, qualitative and combined. Quantitative methods include: rating method, method of defined distribution, ranking method. Qualitative methods include: interview method, freelance method, business game method, matrix method, 360 degree method, descriptive method, decision assessment method, committee method. Combined methods are: questionnaire method, parameter comparison method, testing, sum assessment method, classification method, behavior observation scale method, assessment method based on competency models. The calculation of each of the indices included in the formula is based on a system of indicators. At the same time, we included in the evaluation system indicators that meet the following requirements: analytical (ability to explain the causes of phenomena); correctness (sufficient probability of the displayed research object); predictability and dynamism (suitability to reflect changes in a process or phenomenon over time); unambiguity (allow only one interpretation); measurable (quantifiable); efficiency (the result when applied should exceed the costs associated with obtaining this result); documentary (based on reliable data of primary accounting and reporting).

Keywords: labor potential, integrated assessment, labor potential assessment.

Стаття надійшла до редакції 20.02.2021 р.

Бібліографічний опис статті:

Левченко Л. Я. Інтегральна оцінка трудового потенціалу суб'єктів економічних відносин. Актуальні проблеми інноваційної економіки. 2021. № 2. С. 33-37.

Levchenko A. Integral assessment of the labor potential of the subjects of economic relations. Actual problems of innovative economy. 2021. No. 2, pp. 33-37.