

ЗВІТ З ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ: ПРИЗНАЧЕННЯ, СТРУКТУРА, ПЕРЕВАГИ

**ШЕВЧЕНКО І.Ю., АСПИРАНТ*,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
АВТОМОБІЛЬНО-ДОРОЖНІЙ УНІВЕРСИТЕТ**

У статті розроблено Звіт з трудового потенціалу як альтернативу, використовуваному на даний момент в Україні та маючому ряд недоліків, Звіту з праці. Визначено призначення Звіту з трудового потенціалу; обґрунтовано його структуру наведено ряд переваг у порівнянні зі Звітом з праці. Визначено перспективи використання Звіту з трудового потенціалу.

In the article the Labor potential report is developed as an alternative the Labor report which is currently used in Ukraine and had a number of shortcomings. The purpose of the Labor potential report is defined; its structure is grounded and a number of its advantages in comparison with the Labor report are given. The prospects of the Labor potential report using are defined.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Звітність з праці є первісним джерелом інформації про стан та використання трудових ресурсів конкретного підприємства, регіону, держави в цілому. Від того наскільки повною та достовірною буде інформація, наведена в звітності з праці, значно залежить ефективність рішень, що приймаються відповідними органами державної влади щодо управління трудовим потенціалом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми звітності з праці в Україні розглядалися такими вченими як: Т. Давидюк, М. Жибак, В. Іваненко, І. Лазаришина, Л. Нападовська, М. Нашкерська, А. Труфен, Р. Хом'як та іншими. Проте, вказуючи на недоліки звітності з праці в Україні, жодним з цих вчених не було розроблено альтернативи, використовуваному на даний момент та маючому ряд недоліків, Звіту з праці.

Формулювання цілей статті. Основними цілями даної статті є: розробка Звіту з трудового потенціалу; визначення його призначення; обґрунтування його структури та переваг у порівнянні з використанням на даний момент Звітом з праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Необхідність та актуальність удосконалення, використовуваного на даний момент,

* Науковий керівник – Дмитрієв І.А., д.е.н., професор

Звіту з праці [1] обумовлена тим, що цей звітним документ має ряд недоліків, які роблять його неспроможним в необхідній мірі інформаційно забезпечувати управління трудовими ресурсами та трудовим потенціалом підприємств, регіону, держави. Сучасні нестабільні та швидко змінюючись умови роблять актуальним отримання прогностичної інформації з підприємств, розробка якої б було заснована на використанні ретроспективного аналізу. Нажаль, Звіт з праці не містить ні елементів ретроспективного аналізу, а ні елементів прогнозування.

Тому для заміщення Звіту з праці пропонуємо більш повний з точки зору інформаційного забезпечення Звіт з трудового потенціалу.

Звіт з трудового потенціалу, на відміну від Звіту з праці, котрий містить сім розділів, складається з п'яти розділів:

- 1) фактична наявність, фактичні та перспективні потреба та вивільнення трудових ресурсів;
- 2) трудовий потенціал та резерв невикористаних можливостей;
- 3) розвиток трудового потенціалу;
- 4) ефективність трудового потенціалу;
- 5) умови функціонування трудового потенціалу.

Даний звіт, як і використовувався на даний момент, Звіт з праці, має подаватися не пізніше 7-ого числа після звітного періоду (кварталу), до відповідного управління статистики адміністративно-територіальної одиниці.

Результати цих звітів мають узагальнюватися Державною службою статистики та подаватися до певних державних установ згідно діючих угод про взаємний обмін інформаційними ресурсами, тим самим забезпечуючи інформаційну базу для прийняття відповідних рішень щодо управління трудовим потенціалом.

Розглянемо структуру Звіту з трудового потенціалу більш детально.

Структура розділу 1 Звіту з трудового потенціалу представлена в табл. 1.

Як бачимо з табл. 1, суттєвими перевагами Звіту з трудового потенціалу у порівнянні зі Звітом з праці є: наявність у ньому прогностичних даних щодо попиту на робочу силу на вивільнення з підприємства працівників (у тому числі звільнених); наявність даних щодо освітніх, професійних та кваліфікаційних характеристик наявного персоналу, тієї частини персоналу, що підлягає вивільненню та освітніх, професійних та кваліфікаційних вимог до заміщення вакантних місць.

Таблиця 1

Розділ 1. Фактична наявність, фактичні та перспективні потреба та вивільнення трудових ресурсів

Фактичні наявність та вивільнення трудових ресурсів з підприємства				
Фактична чисельність працівників підприємства на кінець звітного періоду, осіб,				
із них наступних професій:				
професія 1				
із них освітою:				
- повною вищою				
із них кваліфікацією:				
магістр				
спеціаліст				
із них з науковим ступенем:				
кандидата наук				
доктора наук				
- неповною вищою				
- спеціальною				
- середньою				
<i>Далі – продовження по підрозділам підприємства</i>				
Фактичне вивільнення трудових ресурсів, осіб,				
із них звільнено, осіб				
<i>За аналогією по підприємству та його підрозділам</i>				
Перспективна потреба в трудових ресурсах				
Потреба в трудових ресурсах всього, осіб	в $n+m$ кв., де n – номер поточного кварталу (потім – року); m – кількість кварталів до кінця поточного року.	в $n+1$ р.	...	в $n+6$ р.
<i>Далі – за аналогією по підприємству та його підрозділам</i>				
Перспективне вивільнення трудових ресурсів				
<i>Аналогічно до перспективної потреби в трудових ресурсах (також по підприємству та його підрозділах)</i>				

Слід зазначити, що в першому розділі Звіту з трудового потенціалу, відсутня окремо виділена частина, яка б характеризувала фактичну потребу в трудових ресурсах. Причиною цього є той факт, що фактична потреба підприємства в трудових ресурсах отримує відображення в частині «перспективна потреба в трудових ресурсах» в значенні цього показника в першій колонці (наступного за звітним кварталом).

Структура другого розділу Звіту з трудового потенціалу наведена в табл. 2.

Таблиця 2

Розділ 2. Трудовий потенціал та резерв невикористаних можливостей

1	2	3	4=2-3
1. Демографічна компонента $X1=f(QI; AI; HI)$			
1.1 Кількісна характеристика (QI)			
1.2 Вікова характеристика (AI)			
1.3 Характеристика здоров'я працівників (HI)			
2. Інтелектуальна компонента $X2=f(EL; SL)$			
2.1 Освітня характеристика (EL)			
2.2 Наукова характеристика (SL)			
3. Професійно-кваліфікаційна компонента $X3$			
4. Інноваційна компонента $X4$			
5. Підприємницька компонента $X5$			
Трудовий потенціал підприємства $Y=a*X1+ b*X2+c*X3+d*X4+e*X5$			
<i>Складається по підприємству та його підрозділам</i>			

де 1 – складові трудового потенціалу; 2 – фактично досягнутий рівень; 3 – бажаний рівень (еталон-оптимум); 4 – резерв невикористаних можливостей.

Як бачимо з табл. 2, трудовий потенціал підприємства має п'ять основних складових: демографічну, інтелектуальну, професійно-кваліфікаційну, інноваційну та підприємницьку компоненти. Із них демографічна та інтелектуальна компоненти також мають складові.

Так, демографічна компонента містить у своєму складі кількісну характеристику (чисельність працівників підприємства чи окремого підрозділу), вікову характеристику (вікова структура персоналу підприємства чи підрозділу; чисельність працівників у найбільш продуктивному віці (встановлюється в залежності від особливостей функціонування підприємства)) та характеристику здоров'я населення (чисельність працівників за групами здоров'я $\Delta 1, \Delta 2, \Delta 3$).

Інтелектуальна компонента містить в своєму складі освітню (чисельність працівників, що мають повну вищу освіту, неповну вищу освіту, спеціальну чи середню освіту) на наукову складові (чисельність працівників, що займаються науковими розробками; чисельність працівників, що мають науковий ступінь кандидата чи доктора наук).

Професійно-кваліфікаційна компонента характеризує склад персоналу за професіями та рівнем кваліфікації; інноваційна – чисельність інноваційно-активних працівників; підприємницька – чисельність працівників, що займаються продукуванням бізнес-ідей.

Трудовий потенціал розраховується сума добутоків значень показників компонент на їх питому вагу в результуючому показнику (трудоному потенціалі). Питома вага компонент трудового потенціалу встановлюється, виходячи з особливостей функціонування підприємства. Зрозуміло, що для суб'єктів підприємницької діяльності та комерційних установ більшу важливість буде мати підприємницька компонента; для інноваційно-активних підприємств – інноваційна; для наукових та освітніх установ – інтелектуальна і т.д.

Отримане значення показника, що характеризує фактично досягнутий рівень трудового потенціалу, порівнюється із показником еталону-оптимуму, котрий встановлюється експертами галузі, в котрій функціонує підзвітне підприємство. Слід зазначити, що еталон-оптимум – це не обов'язково максимально можлива величина, це величина трудового потенціалу, яка є оптимальної для підприємства певної галузі.

Структура третього розділу Звіту з трудового потенціалу наведена в табл. 3.

Таблиця 3

Розділ 3. Розвиток трудового потенціалу

Показник	в n-6 р.	...	в n р.	Темп росту	Темп приросту	Інтерпретація наявності розвитку
1	2	3	4	$5=4/3^*$ 100%	$6=5-$ 100%	7
Трудовий потенціал (Y), в т.ч.:						гр. 5 > 100; гр. 6 > 0; гр.3 < гр.4 ≤ оптимум
<i>Далі – аналогічно за компонентами трудового потенціалу (по підприємству та його підрозділам)</i>						

Як бачимо з табл. 3, розвиток трудового потенціалу характеризується збільшенням відповідного показника у звітному періоді у порівнянні з попереднім періодом (темп росту більший за сто відсотків; темп приросту більший нуля; значення показника звітного періоду більше за значення цього показника у попередньому періоді, проте є меншим або дорівнює оптимуму).

Важливим моментом при оцінці розвитку трудового потенціалу є той факт, що фактичні показники мають або дорівнювати, або бути меншими еталону-оптимуму. Так, якщо фактичне значення трудового потенціалу або окремих його компонент є більшим за еталонне значення, то розвиток трудового потенціалу є вже не конструктивним, а деструктивним фактором по відношенню до розвитку підприємства.

Також не слід однозначно інтерпретувати дані щодо розвитку окремих компонент трудового потенціалу. Так, наприклад, якщо відбувається зменшення кількісної характеристики демографічної компоненти на фоні покращення вікової характеристики та характеристики здоров'я, то ця зміна є позитивною.

Слід зазначити, що в окремих випадках слід переглядати величини коефіцієнтів питомої ваги компонент трудового потенціалу та величину еталону оптимуму: наприклад, при зміні місці підприємства, організаційної структури підприємства, диверсифікації виробництва тощо.

Третій розділ Звіту з трудового потенціалу складатиметься, починаючи з четвертого кварталу другого звітнього року.

Структура четвертого розділу Звіту з трудового потенціалу наведена в табл. 4.

Таблиця 4

Розділ 4. Ефективність трудового потенціалу

Показник	в п-6 р.	...	в п р.
1. Ефективність витрат на трудовий потенціал			
Фонд оплати праці, тис. грн.			
Ефективність оплати праці, %			
Фонд основної заробітної плати, тис. грн.			
Ефективність основної заробітної плати, %			
Фонд додаткової заробітної плати, тис. грн.			
Ефективність додаткової заробітної плати, %			
2. Ефективність праці:			
2.1 працівників, чия праця оплачується за відрядною формою			
Середня продуктивність праці			
2.2 працівників, чия праця оплачується за погодинною формою			
Фонд робочого часу, годин			
Відпрацьований час, годин			
Відпрацьований час, %			
Невідпрацьований час, годин			
Невідпрацьований час, %			
<i>Складається по підприємству та його підрозділах</i>			

Як бачимо з табл. 4, оцінка ефективності трудового потенціалу складається з двох частин: оцінка ефективності витрат на трудовий потенціал та оцінка ефективності праці працівників-відрядників та працівників-погодинників. В свою чергу оцінка ефективності витрат на трудовий потенціал включає як відображення фактичних витрат на оплату праці (основну та додаткову), так і розрахунок відносного показника ефективності цих витрат як відображене у відсотковому виразі відношення чистого прибутку, отриманого підприємством за звітний період, до відповідного фонду оплати праці.

Також, на відміну від Звіту з праці, в Звіті з трудового потенціалу показники використання робочого часу застосовуються лише для оцінки ефективності праці працівників-погодинників, для оцінки ж ефективності праці працівників-відрядників пропонується застосовувати показник продуктивності праці (підзвітне підприємство саме обирає, який із показників продуктивності праці використовувати).

Розділ з ефективності трудового потенціалу складається лише в четвертому кварталі, починаючи з четвертого кварталу першого звітного року.

Структура п'ятого розділу Звіту з трудового потенціалу представлена в табл. 5.

Таблиця 5

Розділ 5. Умови функціонування трудового потенціалу

1. Рівень матеріального забезпечення працівників (за оплатою праці)	
Чисельність працівників, що є малозабезпеченими	$3П = 3П_{min}$
Чисельність працівників, що є забезпеченими нижче середнього рівня	$3П_{min} < 3П < 4 * 3П_{min}$
Чисельність працівників, що є забезпеченими на середньому рівні	$4 * 3П_{min} < 3П < 8 * 3П_{min}$
Чисельність працівників, що є забезпеченими на рівні, вище середнього	$8 * 3П_{min} < 3П < 12 * 3П_{min}$
Чисельність працівників, що є забезпеченими на високому рівні	$12 * 3П_{min} < 3П$
2. Привабливість праці на підприємстві	
2.1 за критерієм оплати праці	
Чисельність працівників, для яких праця на підприємстві є більш привабливою, а ніж на інших	$3П > 3П_{сер.галуз.}$
Чисельність працівників, для яких праця на підприємстві є менш привабливою, а ніж на інших	$3П < 3П_{сер.галуз.}$
2.2 за критерієм безпеки	
Безпечність праці на підприємстві	

Як бачимо з табл. 5, умови функціонування трудового потенціалу включають: рівень матеріального забезпечення працівників та показник привабливості праці на підприємстві. Праця на підприємстві вважається привабливою за умови, що оплата праці на ньому є більшою за середньогалузеву, а кількість випадків виробничого травматизму – меншою за середньогалузеву.

Висновки. Таким чином, в ході наукового дослідження було розроблено Звіт з трудового потенціалу, котрий має стати альтернативою, використовуваному на даний момент та маючому ряд недоліків, Звіту з праці.

Суттєвими перевагами Звіту з трудового потенціалу є наявність в ньому елементів ретроспективного аналізу, на основі котрого, розробляються прогнозні дані, а також даних щодо освітніх, професійних та кваліфікаційних характеристик наявного персоналу, тієї частини персоналу, що підлягає вивільненню (у тому числі звільненню) та освітніх, професійних та кваліфікаційних вимог до заміщення фактичних та перспективних вакантних робочих місць.

Особливу важливість ці переваги отримують щодо інформаційного забезпечення регулювання попиту на пропозиції на ринку праці регіону. Так, Звіт з трудового потенціалу, що містить прогнозні дані щодо попиту та вивільнення працівників у розрахунку на шість років – середньої тривалості підготовки фахівця, має стати основою для забезпечення урегулювання попиту та пропозиції на регіональному ринку праці.

Література.

1. Звіт з праці (затверджений Наказом держкомстату 29.06.2011 №163) – Джерело: <http://blank.dtkr.ua/blank/61>