

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292.
Ефективна економіка. 2024. № 5.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.5.91>

УДК 3.33.331.5

*М. М. Дученко,
к. е. н., доцент, доцент кафедри економічної кібернетики,
Національний технічний університет України «Київський політехнічний
інститут імені Ігоря Сікорського»*

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1119-8281>

*Є. В. Щерблюк,
студент, Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»*

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-4507-980X>

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

*М. Duchenko,
PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of
Theoretical and Applied Economics, National Technical University of Ukraine
«Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute»*

*E. Shcherbliuk,
Student, National Technical University of Ukraine
«Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute»*

ASSESSING THE EFFICIENCY OF LABOUR RESOURCES

Стаття присвячена розгляду сутності трудових ресурсів, вивченню особливостей їх оцінки та ролі у розвитку бізнесу. Розглянуто мікро- та макрорівень, що надає повніше уявлення про дану дефініцію.

З'ясовано, що рівень оцінки ефективності використання трудових ресурсів впливає на перспективи розвитку та забезпечення конкурентоспроможності підприємства, ґрунтуючись на аналізі їх потенціалу та результативності. Окреслено джерела інформації проведення оцінювання та проблемні місця, яких варто уникати.

У ході аналізу останніх досліджень і публікацій виявлено, що саме трудовий потенціал є важливим фактором оцінки ефективності трудових ресурсів підприємства. Кожен працівник вносить свій власний набір знань, навичок, досвіду та інших особистих якостей, які формують колективний потенціал організації. На формування та розвиток потенціалу трудових ресурсів впливає сукупність індивідуальних, суспільних та виробничих чинників.

This article delves into the intricacies of labour resources, exploring their assessment and importance for business development at both the micro and macro levels. It emphasises how the assessment of the efficiency of labour resources directly affects the development prospects of an enterprise and its competitive advantages, and focuses on a critical analysis of their potential and efficiency. Regardless of who conducts the assessment - executives, managers, HR specialists or external consultants - the assessment process requires objectivity and a deep understanding of work processes, which facilitates the assessment of a wide range of criteria.

In addition, the article carefully outlines potential bottlenecks that need to be addressed in the assessment process, such as: inability to predict the process, lack of data, lack of staff buy-in, difficulty in taking all aspects into account, lack of standardised metrics, lack of alignment with strategic goals, difficulty in processing data, and the risk of subjectivity. By effectively overcoming these

obstacles, organisations can gain actionable insights to optimise the use of their workforce and improve overall performance.

Based on the results of recent research, the article emphasises the key role of labour potential in assessing the effectiveness of human resources. Each employee brings his or her own set of knowledge, skills, experience and other personal characteristics that form the collective potential of the organisation. Recognising that an entity's labour potential is inextricably linked to its individual employees highlights the need to promote the development of each employee's potential. This process is influenced by a variety of factors, including individual traits, societal dynamics and the workplace context, which further underscores the multifaceted nature of workforce optimisation. With a holistic understanding of workforce potential and its determinants, organisations can develop strategies to unlock the full potential of their workforce and ensure sustainable business growth in a dynamic market environment.

Ключові слова: *оцінка ефективності використання трудових ресурсів; трудові ресурси; ефективність трудових ресурсів; трудовий потенціал.*

Keywords: *assessment of the efficiency of labour resources use; labour resources; efficiency of labour resources; labour potential.*

Постановка проблеми. У сучасному світі, де конкуренція на ринку надзвичайно висока, питання оцінки ефективності використання трудових ресурсів стає все більш актуальним для підприємств усіх галузей економіки. Уміння ефективного оцінювання людського капіталу є критичним у досягненні конкурентоспроможності та стабільності бізнесу. Тільки тоді, коли організація має високо продуктивний персонал, вона здатна конкурувати на ринку та забезпечувати свій успіх у довгостроковій перспективі. Саме така оцінка дозволяє суб'єктам господарювання зрозуміти, те настільки ефективно вони використовують свої трудові ресурси та виявити можливості для покращення.

Необхідність оцінювання ефективності використання трудових ресурсів зокрема й підкреслюється зростаючою нестабільністю, швидкими змінами та не надто сприятливими економічними умовами в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний науковий внесок у розкриття сутності ефективності трудових ресурсів й дослідження процесу їх оцінки внесли такі відомі дослідники, як: О. А. Грішнова, Д. П. Богиня, О. В. Безпалько [1], Л. Гальченко, М. І. Долішній [4], Герберт А. Саймон, Пітер Ф. Друкер. У їх публікаціях розглядаються різні аспекти ефективності трудових ресурсів, зокрема, такі як продуктивність та якість праці, стратегії управління, задоволеність працівників, розвиток кадрів тощо. Однак тема оцінювання ефективності використання трудових ресурсів є недостатньо дослідженою із точки зору методології та інструментарію, врахування впливу новітніх технологій та міжкультурних факторів. Усе це створює потребу у подальшому удосконаленні названих питань.

Метою статті є дослідження теоретичних аспектів процесу оцінювання ефективності використання трудових ресурсів, як фактору стабільності та конкурентоспроможності бізнесу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Людські ресурси відіграють невід'ємну роль у підтримці конкурентоздатності та економічної стабільності підприємств будь-якого типу. Їх важливість пояснюється кількома ключовими факторами. По-перше, працівники є частиною виробничого процесу, які реалізують стратегії та створюють товари чи надають послуги. По-друге, ефективне управління людськими ресурсами сприяє підтримці інновацій та розвитку компаній. По-третє, задоволені співробітники більш схильні до продуктивної праці та внесення покращень у бізнес.

До ХХІ століття трудові ресурси переважно розглядалися, як фізичні чинники орієнтовані на досягнення прибутковості підприємства. Концепція робочої сили базувалася на ручній праці і фізичних здібностях працівників, оскільки більшість робочих процесів були пов'язані із виробництвом

фізичних товарів. Таке уявлення відображало індустріальний характер економіки того часу. Однак, за сучасних умов ключове значення мають інші «параметри» людей, серед яких: знання, уміння, навички, особливості характеру тощо.

У більшості літературних джерел термін «трудові ресурси» (ТР), як вітчизняними, так і зарубіжними авторами, розглядається із точки зору макро-та мікроекономічного аспекту. Наприклад, О. В. Безпалько, Т. В. Березянко, А. Д. Бергер та ін. визначають трудові ресурси так: «частина населення країни, яка здатна за своїми фізичними і розумовими здібностями брати участь у трудовій діяльності» [1]. Тоді, як М. М. Новікова, А. Б. Швед під трудовими ресурсами розуміють: «сукупність всіх працівників підприємства, які виконують виробничі або управлінські операції, та зайнятих переробкою предметів праці із застосуванням засобів праці» [2]. Такий підхід до даного поняття дозволяє врахувати різні елементи економічного аналізу та управління персоналом.

На макроекономічному рівні трудові ресурси описуються як сукупність працездатного населення, яке є доступним і може використовуватись у межах конкретної країни. Це включає в себе усіх працездатних осіб, які можуть бути задіяні у виробництві товарів чи послуг, а також працівників, які шукають роботу, і тих, хто вже зайнятий, рис. 1.

На мікрорівні трудові ресурси розглядаються у контексті конкретної організації чи підприємства. Тобто, до їх складу належать усі працівники, які працевлаштовані у компанії, і всі аспекти їх праці, включаючи продуктивність, досвід, навички та мотивацію.

Оцінювання потенціалу трудових ресурсів та оцінювання ефективності їх використання є важливими факторами, які мають критичне значення для підприємства. Оцінка потенціалу трудових ресурсів сконцентрована на аналізі загального рівня продуктивності та результативності персоналу в організації, включаючи якість виконаної роботи та досягнення поставлених цілей [6]. З свого боку, оцінка ефективності використання орієнтована

способи та методи, за допомогою, яких ці трудові ресурси застосовуються із метою досягнення певних результатів.

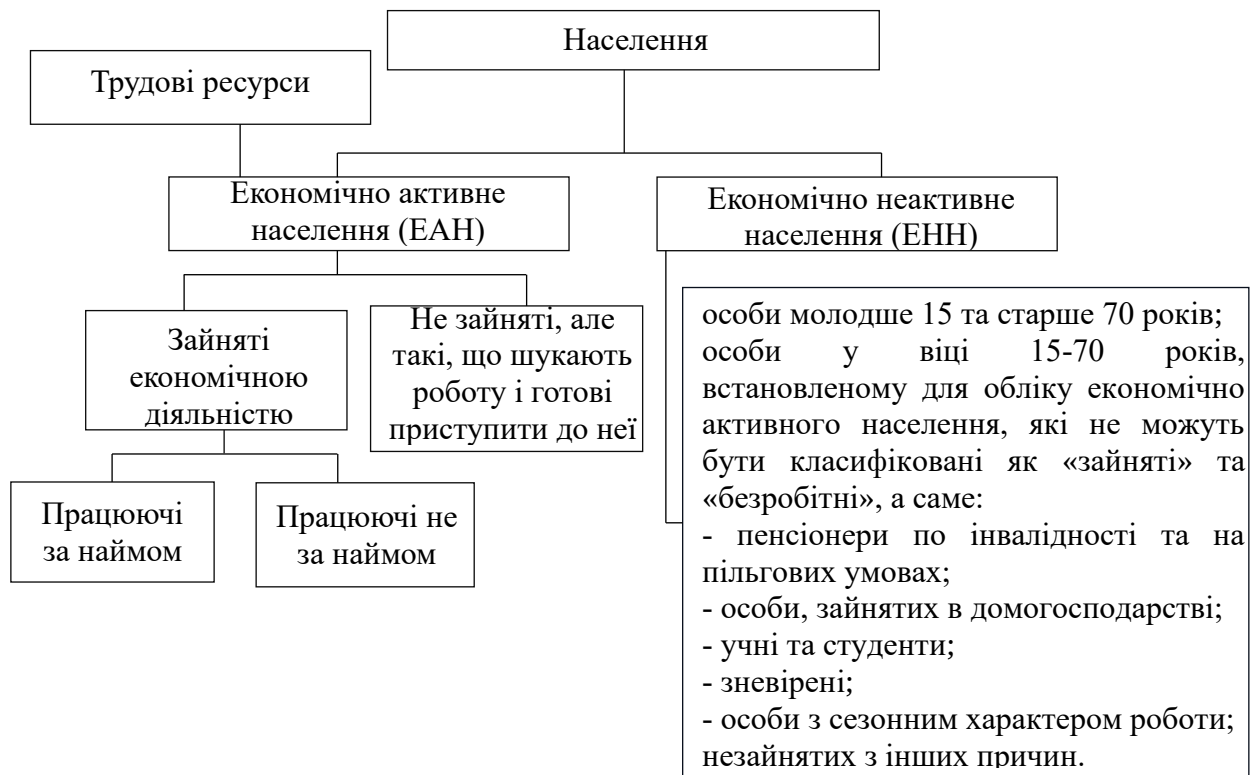


Рис. 1 Класифікація трудових ресурсів за методологією МОП

Джерело: складено автором на основі [3], [5]

У загальному вигляді оцінити ефективність використання трудових ресурсів можна за допомогою таких джерел інформації:

1. Чисельність персоналу різних категорій і професій. Ці дані дозволяють оцінити структуру працівників за категоріями та професійним складом.

2. Дані про кваліфікацію й освітній рівень персоналу. Відомості про рівень кваліфікації, професійну підготовку працівників надають змогу оцінити компетентність та потенціал персоналу для виконання завдань.

3. Дані про витрати робочого часу. За допомогою цих даних можна проаналізувати ефективність використання часу працівників. Високий рівень

витрат робочого часу може свідчити про можливі проблеми з організацією робочих процесів та потребу у вдосконаленні.

4. Кількість виробленої продукції чи виконаних робіт персоналом. У межах даної інформації демонструється результативність працівників та їх внесок у виробничий процес. Висока продуктивність є основним свідченням ефективного використання трудових ресурсів.

5. Дані про рух особового складу підприємства. Ці дані включають такі показники, як: плинність персоналу, кількість прийнятих та звільнених працівників тощо. Висока стабільність особового складу може вказувати на задоволеність працівників та ефективність управління кадрами.

Аналіз зазначеної інформації дозволяє оцінити не лише ефективність використання трудових ресурсів, а й безпосередньо ефективність самих ТР та виявити області для подальшого їх удосконалення. Загалом, процес оцінки ефективності ТР є складним й відповідальна особа під час його проведення може стикнутися із рядом проблем, рис. 2.

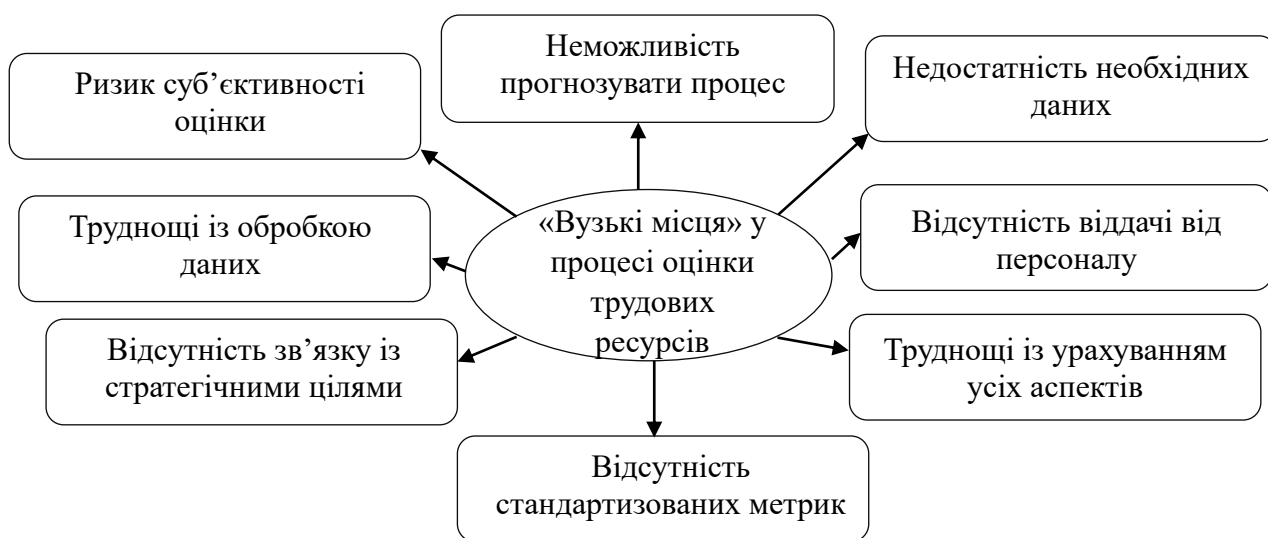


Рис. 2 «Вузькі місця» у процесі оцінки ефективності використання трудових ресурсів

Джерело: складено автором

Зображені на рис. 2 проблемні моменти у процесі оцінки ефективності використання трудових ресурсів відповідальній особі варто розглядати, як

«вузькі місця». Знання й визначення можливих слабких місць даного процесу дозволяє обрати необхідну технологію для усунення або посилення цих місць за допомогою різноманітних процедур. Розглянемо це детальніше.

1. Неможливість прогнозувати процес. Численні дослідження свідчать про певні складнощі прогнозування майбутніх змін через невизначеність та непередбачуваність людських ресурсів, що може призвести до неточних результатів оцінки.

2. Недостатність необхідних даних. Відсутність достатньої інформації є дуже розповсюдженою проблемою підприємств у процесі оцінки ефективності використання ТР, й може виникнути, коли відповідальна особа не має достатньої кількості даних або не використовує ефективні методи збору інформації, що ускладнює прийняття обґрунтованих рішень та призводить до неповної, необ'єктивної оцінки.

3. Відсутність віддачі від персоналу. Для людини природньо відчувати побоювання під час оцінювання її роботи. Це може бути пов'язано зі страхом критики або невпевненістю у власних здібностях. Тож, низький рівень віддачі та зацікавленості від персоналу в процесі оцінки ТР стає частим обмеженням.

4. Труднощі із урахуванням усіх аспектів. Може бути ситуація коли відповідальна особа оцінку ефективності використання трудових ресурсів зосередила виключно на кількісних показниках продуктивності, ігноруючи при цьому якість роботи, співпрацю з колегами або внесок особи у розвиток команди. Недостатня увага до всіх аспектів є грубою помилкою й може стати причиною неточних оцінок та недооцінки потенціалу співробітників.

5. Відсутність стандартизованих метрик. Серед економічної літератури існує проблема відсутності стандартизованих та уніфікованих метрик в процесі оцінювання використання трудових ресурсів. Без чітко визначених критеріїв і параметрів стає складніше порівняти продуктивність різних працівників. Це може призвести до неправильності оцінки та несправедливого розподілу нагород та інших стимулів.

6. Відсутність зв'язку із стратегічними цілями. Якщо оцінка використання персоналу здійснюється на рівні виконання конкретних завдань, без урахування їхнього внеску у досягнення стратегічних цілей компанії може виникнути ситуація недооцінки важливих аспектів роботи, а у майбутньому – недосягнення стратегічних цілей.

7. Труднощі із обробкою даних. Як правило, у відповідальній особи виникають труднощі із використанням усієї наявної інформації при наданні оцінки ТР. Дане обмеження посилюється коли інформація про співробітників або результати їх праці неструктуровані або неоднорідні. Це може бути пов'язано із різними формами звітності, відсутністю підходу до стандартизації даних або неефективними системами управління трудовими ресурсами. Такі труднощі можуть спричинити затримки у процесі оцінювання та ускладнити прийняття управлінських рішень.

8. Ризик суб'єктивності оцінки. Якщо відповідальною особою оцінки ефективності використання трудових ресурсів є працівник організації, то дуже частою спостерігається ситуація, коли оцінка може ґрунтуватися на особистих уподобаннях або упередженнях оцінювача, а не на об'єктивних критеріях. Це, в свою чергу може призвести до несправедливості та непрозорості в процесі оцінки, а також знизити довіру персоналу до самої системи оцінки та до підприємства. Для уникнення цього ризику важливо використовувати чіткі критерії оцінки, тренувати оцінювачів навичкам об'єктивного оцінювання та проводити періодичні перегляди та аудити наданих оцінок.

До основних цілей оцінки ефективності використання трудових ресурсів можна віднести:

- встановлення сильних та слабких сторін працівників для подальшого розвитку та покращення їх ефективності;
- надання працівникам зворотного зв'язку й розробка індивідуальних планів розвитку із метою підвищення їхнього професійного рівня та відповідності потребам організації;

- стимулювання працівників до досягнення результатів високого рівня через винагородження їхніх досягнень;
- допомога у визначенні потреб у персоналі та розробці стратегій залучення, утримання та розвитку кваліфікованих кадрів.

Процес оцінки ефективності трудових ресурсів зазвичай складається із певних взаємоузгоджених етапів, які корелюють між собою, створюючи єдину систему й спрямовані на досягнення вищевказаних цілей, рис. 3.

Таким чином, процес оцінки ефективності використання трудових ресурсів можливий на підставі знань про працівників, аспекти їх діяльності, а також за наявності множини показників, які характеризують їх ефективність та якість. Зі свого боку, наведені на рис. 3 етапи допомагають забезпечити об'єктивну та системну оцінку.

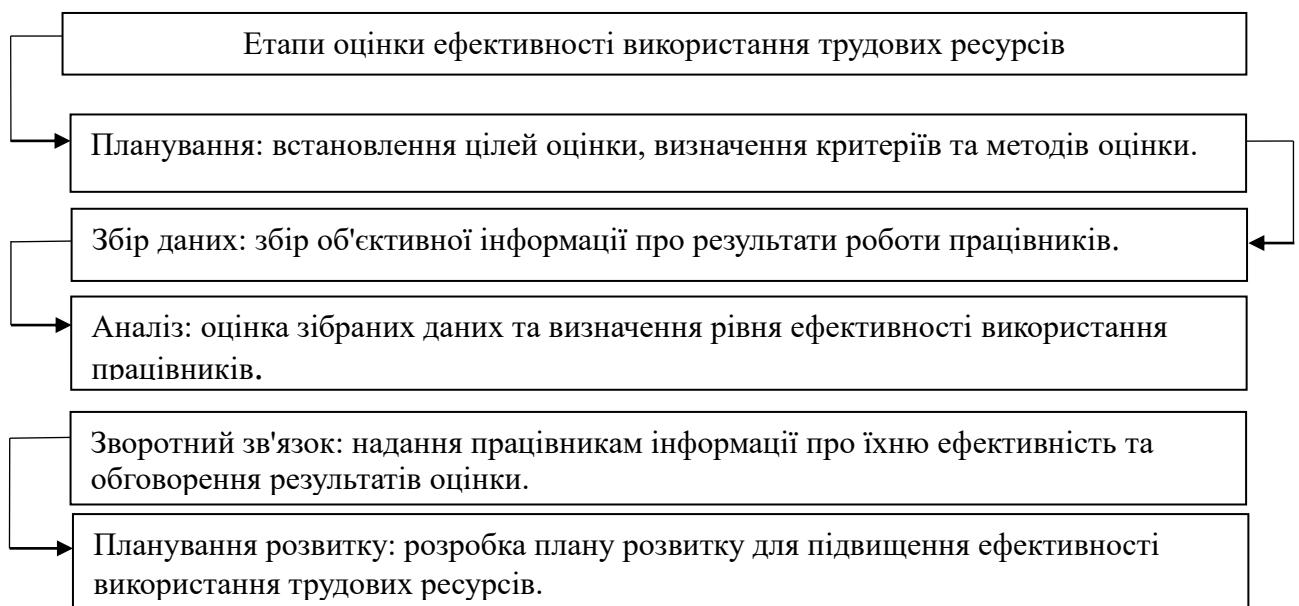


Рис. 3 Етапи оцінки ефективності використання трудових ресурсів

Джерело: складено автором

Особою, яка займається проведенням оцінки ефективності використання трудових ресурсів може бути керівник, менеджер, HR-спеціаліст або зовнішній консультант. Склад і структура оцінки, що надається визначається потребами та вимогами самого підприємства. Не залежно від того, хто є оцінювачем, важливо, щоб дана особа була об'єктивною, мала

глибокі знання про робочі процеси й була здатна до оцінки на основі широкого спектру критеріїв.

Досліджуючи питання оцінки ефективності використання ТР варто зосередитись і на такому понятті, як «трудовий потенціал». У ході аналізу напрацювань ряду авторів, а саме М. Л. Ільча, О. В. Акіліної, Л. О. Позднякова, Н. В. Гриценко було встановлено, що концепція потенціалу трудових ресурсів визначається, як ключовий фактор їх ефективності. Саме тому це питання варто розглянути у нашому дослідженні.

М. І. Долішній під дефініцією «трудовий потенціал» розумів прогнозовану інтегральну здатність групи, колективу, підприємства, працездатного населення країни, регіону до продуктивної трудової професійної діяльності, результатом якої є новостворені духовні та матеріальні цінності [4]. Погоджуємось із думкою ученого й можемо звернути увагу на те, що ефективність ТР оцінюється не лише за кількістю витраченого ресурсу, але й за тим, як цей ресурс приносить нові цінності та вкладається у розвиток не лише суб'єкта господарювання, а й суспільства й економіки в цілому.

Кожен працівник вносить свій власний набір знань, навичок, досвіду та особистих якостей, які утворюють колективний потенціал організації. Відповідно, можна визначити, що основу трудового потенціалу підприємства складає трудовий потенціал окремих його працівників. Якщо суб'єкт господарювання уміло управляє цим потенціалом, стимулює розвиток кадрів та сприяє їхній ефективності, це може не лише значно полегшити процес оцінки ТР, а й позитивно вплинути на деякі бізнес-процеси. Тож, важливо враховувати індивідуальні особливості та потреби кожного співробітника під час планування та впровадження стратегій управління.

На формування та розвиток трудового потенціалу працівників впливає ряд чинників серед, яких прийнято виокремлювати: індивідуальні, суспільні, виробничі, рис. 4.



Рис. 4 Чинники впливу на формування та розвиток трудового потенціалу особи

Джерело: складено автором на основі [7], [8]

Із рис. 4 видно, що формування трудового потенціалу особистості піддається впливу величезного комплексу факторів, які взаємодіють між собою та мають важливе значення для трудового потенціалу особистості, визначаючи її ефективність та успішність у виконанні професійних завдань. Що у перспективі значною мірою впливатиме на конкурентоспроможність та стабільність організації на ринку.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Саме якісна робота персоналу, висока продуктивність праці дозволяють підприємству у наш час зберігати конкурентну перевагу на ринку. У зв'язку із цим аналіз та оцінка ефективності використання трудових ресурсів набуває дедалі більшого значення. Даний процес орієнтований на способи та методи, за допомогою, яких трудові ресурси застосовуються для досягнення конкретних результатів.

Систематизований підхід до процесу оцінки ефективності використання трудових ресурсів із урахуванням та уникненням «вузьких місць» дає змогу відповідальній особі аналізувати усі аспекти ТР, напрямки їх використання із метою подальшого прийняття аргументованих управлінських

рішень щодо усунення знайдених проблем, що у перспективі сприятиме вдосконаленню бізнес-процесів.

Варто зазначити, що єдиного підходу до оцінювання ефективності використання трудових ресурсів не існує. Це значно ускладнює проведення аналізу, відповідно перспективи подальших досліджень полягають у вивченні цього питання.

Література

1. Безпалько, О. В., Березянко, Т. В. Бергер, А. Д. та ін. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. / за заг. ред. О. В. Безпалько. Київ : Кафедра, 2020. с. 310.

2. Новікова М. М., Швед А. Б. HR-менеджмент : конспект лекцій для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти всіх форм навчання спеціальності 073 – Менеджмент. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2022. с. 111. (дата звернення: 01.04.2024)

3. Стратійчук В. М., Новак І. Г. Сутність та класифікація трудових ресурсів підприємства. Приазовський економічний вісник. 2020, №6 (23). URL : http://pev.kpu.zp.ua/journals/2020/6_23_ukr/27.pdf (дата звернення: 01.04.2024)

4. Гавриленко Я. В. Сутність та підходи до розвитку трудового потенціалу підприємства. Збірник наукових праць ЧДТУ. 2019, №52. с. 30 – 38. URL : <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/669552> (дата звернення: 06.04.2024)

5. Monica D. Castillo. Labour Force Framework: Concepts Definitions, Issues and Classifications. URL : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-port_of_spain/documents/presentation/wcms_304686.pdf (дата звернення: 03. 04. 2024)

6. M. Savchenko, L. Shaulska, O. Shkurenko, and L. Sarkisyan. Improving the methodology for assessing labour potential in socio-economic systems based on the organizational and methodological model. Web of Conferences. 2019. vol. 67. p. 1 – 6. URL : https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2019/08/shsconf_NTI-UkrSURT2019_06045.pdf (дата звернення: 06.04.2024)

7. Hrynkevych S. Conceptual framework of formation labor potential factors system function. Economics and management of the national economy. 2015. vol. 3 (113). p. 3 – 9. URL : [https://ird.gov.ua/sep/sep20153\(113\)/sep20153\(113\)_003_HrynkevychSS.pdf](https://ird.gov.ua/sep/sep20153(113)/sep20153(113)_003_HrynkevychSS.pdf) (дата звернення: 08.04.2024)

8. Hunko N. Factors influencing the formation of human resources. Economics & Sociology. 2013. vol. 6 (2). p. 65 – 72. URL : https://www.economics-sociology.eu/files/09_Hunko_1_4.pdf (дата звернення: 08.04.2024)

References

1. Bezpalko, O. V, Berezyanko, T. V. and Berger, A. D. (2020), *Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny* [Labour economics and social and labour relations], Kafedra, Kyiv, Ukraine.

2. Novikova, M. M. and Shved, AB. (2022), *HR-menedzhment : konspekt lektsij dlia zdobuvachiv druhooho (mahisters'koho) rivnia vyschoi osvity vsikh form navchannia spetsial'nosti 073 – Menedzhment* [HR-management]: lecture notes for applicants for the second (master's) level of higher education of all forms of education in speciality 073 – Management], O.M. Beketov KhNUIA, Kharkiv, Ukraine.

3. Stratiychuk, V. M. and Novak, I.G. (2020), «Essence and classification of labour resources of the enterprise», *Priazovsky economic herald*, vol. 6 (23), available at: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2020/6_23_ukr/27.pdf (accessed 01.04.2024).

4. Havrylenko, Y. V. (2019), «The essence and approaches to the development of labour potential of the enterprise», *Collection of scientific papers of the ChSTU*, vol. 52, pp. 30-38, available at: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/669552> (accessed 06.04.2024).

5. Castillo, M. D. (2011), «Labour Force Framework: Concepts, Definitions, Issues and Classifications». available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-port_of_spain/documents/presentation/wcms_304686.pdf (accessed 03.04.2024).

6. Savchenko, M. Shaulska, L. Shkurenko, O. and Sarkisyan, L. (2019), «Improving the methodology for assessing labour potential in socio-economic

systems based on the organizational and methodological model», Web of Conferences, vol. 67, pp. 1-6, available at: https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2019/08/shsconf_NTI-UkrSURT2019_06045.pdf (accessed 06.04.2024).

7. Hrynkevych, S. (2015), «Conceptual framework of formation labor potential factors system function», Economics and management of the national economy, vol. 3 (113), pp. 3-9, available at: [https://ird.gov.ua/sep/sep20153\(113\)/sep20153\(113\)_003_HrynkevychSS.pdf](https://ird.gov.ua/sep/sep20153(113)/sep20153(113)_003_HrynkevychSS.pdf) (accessed 08.04.2024).

8. Hunko, N. (2013), «Factors influencing the formation of human resources», Economics & Sociology, vol. 6 (2), pp. 65-72, available at: https://www.economics-sociology.eu/files/09_Hunko_1_4.pdf (accessed 08.04.2024).

Стаття надійшла до редакції 17.04.2024 р.