

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. № 8.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.8.43>

УДК 005.95/96:331

Т. Б. Ігнашкіна,

*к. е. н., доцент, професор кафедри економіки та підприємництва
ім. Т.Г. Беня, Український державний університет науки і технологій*

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8963-5675>

БАГАТОПАРАМЕТРИЧНА МОДЕЛЬ ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЗОВНІШНІМ СТЕЙКХОЛДЕРОМ

T. Ihnashkina,

*PhD in Economics, Associate Professor, Professor of the Department of
Economics and Entrepreneurship named after T.G. Ben, Ukrainian State
University of Science and Technologies, Dnipro*

A MULTI-PARAMETER MODEL FOR EVALUATING THE LABOR POTENTIAL OF THE ENTERPRISE BY AN EXTERNAL STAKEHOLDER

У статті досліджено методичні питання визначення трудового потенціалу підприємства за багатопараметричною моделлю з акцентом на особливості такого оцінювання з боку зовнішнього стейкхолдера, враховуючи недоступність для останнього необхідної вихідної інформації. Запропоновано і обґрунтовано п'яти компонентну структуру потенціалу: 1) якість кадрового складу підприємства; 2) розвиток персоналу підприємства;

3) соціальний вектор розвитку та партнерства; 4) стабільність та інтенсивність руху кадрів; 5) витрати та результативність. Сформовано оригінальну систему часткових кількісно-якісних показників у розрізі кожного компоненту для випадку оцінювання потенціалу зовнішньою зацікавленою особою. Висвітлено інші особливості використання багатопараметричного методу із зазначенням авторського бачення. Це стосується, зокрема, питань визначення вагомості компонентів і часткових показників, вибору бази для приведення останніх до порівняного виду, вибору формули для розрахунку групових (за кожним компонентом) і узагальненого індексу трудового потенціалу підприємства за сукупністю всіх компонентів.

The article examines methodological issues of determining the labor potential of an enterprise using a multi-parameter model. At the same time, the emphasis is placed on the features of such an assessment by an external stakeholder. This is due to the limited possibilities of obtaining the required initial information.

Based on the results of a critical analysis of modern scientific views, it is proposed to distinguish 5 components in the structure of labor potential: 1) the quality of the personnel of the enterprise; 2) development of enterprise personnel; 3) social vector of development and partnership; 4) stability and intensity of personnel movement; 5) costs and effectiveness. The correlation and interdependence of the listed components is substantiated.

For each component, an original system of partial quantitative indicators and qualitative characteristics has been formed for the case of assessing labor potential by an external stakeholder. At the same time, the basic principles on which this process is based are preliminarily formulated. As a result, the following list of indicators was proposed. The first component does not contain specific indicators and is determined in general by an expert method. The second component: 1) the share of employees who have improved their qualifications; 2) the number of employees trained under the “Personnel Reserve” program; 3)

development and training costs. The third component: 1) the number of sanitary and health measures; 2) injury frequency rate (injury severity rate); 3) expenses for sanitary and health measures; 4) level of satisfaction with material motivation for work (expert assessment). The fourth component: 1) staff turnover rate; 2) the level of personnel security of the company (expert assessment). Fifth component: 1) the ratio of growth rates of labor productivity and wages; 2) the ratio of the average monthly salary at the enterprise and in metallurgy; 3) profit from operating activities per 1 production employee.

Other features of the use of the multiparameter method are reflected, indicating the author's vision. This concern, in particular, the issues of determining the weight of components and partial indicators, choosing a base for bringing the latter to a comparable form, choosing a formula for calculating group indicators (for each component) and the aggregate index of the enterprise's labor potential for the totality of all components.

Ключові слова: *підприємство, трудовий потенціал, стейкхолдер, оцінювання, методичний інструментарій, багатопараметрична модель.*

Keywords: *enterprise, labor potential, stakeholder, evaluation, methodical tools, multi-parameter model.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. У складних умовах сьогодення на всіх рівнях управління (чи то держава, регіон, галузь економіки, підприємство або його окремі структурні підрозділи) потрібно приймати своєчасні та результативні управлінські рішення техніко-технологічного, фінансово-економічного, воєнно-політичного, правового та будь-якого іншого спрямування. І в кожному випадку надзвичайно важлива роль належить персоналу, від рядового члена до топ-менеджера, висока компетентність якого, спроможність швидко адаптуватися до нестабільного зовнішнього і внутрішнього середовища дозволяє забезпечити успішне

функціонування і розвиток усіх суб'єктів. Визначення наявних і потенційних можливостей персоналу означає по суті оцінювання його потенціалу, що важливо перш за все для самого суб'єкта, але може представляти інтерес і для зовнішніх зацікавлених осіб.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методичні проблеми визначення потенціалу трудових ресурсів завжди знаходилися в центрі уваги наукової спільноти. Зокрема, можна назвати таких фахівців в цій галузі знань, як О. І. Амоша, Д. П. Богиня, Т. Водолажська, Л. В. Галаз, В. М. Гриньова, І. А. Дмитрієв, С. Б. Довбня, М. І. Долішній, А. М. Колот, П. В. Круш, Т. І. Кузнецова, Л. Ц. Масловська, І. Т. Райковська, Г. І. Писаревська, О. О. Письменна, О. В. Посилкіна, Ю. М. Уткіна, О. С. Федонін, О. А. Харун, А. В. Череп, І. Ю. Шевченко. Дослідження в цьому напрямку виконувались і автором статті [1,2]. У коло інтересів дослідників входить досить широкий спектр питань, зокрема, визначення сутності категорії «трудоий потенціал» (зустрічаються й інші близькі до цієї категорії назви – кадровий потенціал, потенціал трудових ресурсів тощо), обґрунтування складу компонент і оціночних кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу, виявлення тенденцій розвитком і управління потенціалом підприємства, мотиваційні аспекти. Але практично відсутні публікації, які розглядають нюанси оцінювання трудового потенціалу з боку зовнішніх стейкхолдерів.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті полягає в наданні обґрунтованих методичних рекомендацій щодо оцінювання трудового потенціалу підприємства зовнішнім стейкхолдером.

Виклад основного матеріалу дослідження. Перш ніж перейти до розгляду питання, яке є основною метою статті, зазначимо декілька аспектів, що безпосередньо з цим пов'язані і дозволяють зрозуміти відправну позицію автора.

1) Зацікавленість зовнішніх осіб (як юридичних, так і фізичних, як вітчизняних, так і зарубіжних) може бути викликана різними обставинами – придбання акцій компанії, інвестування в неї, створення спільних

підприємств, укладання різного роду контрактів і т. ін., що робить доцільним проведення подібного дослідження.

2) Методичні питання оцінювання трудового потенціалу розглядаються для основної структурної ланки економічної системи – підприємства.

3) Не ставлячи в цій статті задачу надати власне тлумачення дефініції «трудоий потенціал», що є предметом окремого дослідження, скористаємося формулюванням, наданим Т. Водолажською, яка під трудовим потенціалом підприємства пропонує розуміти «сукупність наявних і потенційних можливостей і здібностей працівників, застосовуваних у трудовій діяльності, що можуть виявлятися за новітніх мінливих умов соціально-економічного середовища функціонування підприємств та спрямованих на нарощення, розвиток і ефективне їх використання з метою досягнення стратегічних цілей розвитку підприємства» [3, с. 41]. Таке визначення, з нашої точки зору, є досить вдалим, оскільки, по-перше, відображає принципову сутність поняття «потенціал» і значення, в яких воно може використовуватися («ресурс», «резерв», «орієнтир на розвиток» [4,5]); по-друге, наголошує на мінливості середовища, в якому функціонує підприємство»; по-третє, містить соціальний фактор середовища; по-четверте, вказує на ефективність використання працівників.

Дослідження методичних питань оцінювання трудового потенціалу підприємства містить, як мінімум, три важливих питання:

- 1) визначення його компонентів;
- 2) формування системи часткових показників-індикаторів, які характеризували б кожен компонент;
- 3) вибір методики оцінювання.

У межах першого питання виконано аналіз точок зору щодо структури трудового потенціалу підприємства, узагальнені результати якого представлено в таблиці 1. При цьому зазначимо, що в таблиці представлений

далеко не вичерпний перелік наукової думки з досліджуваного питання, але в основі своїй вони відрізняються не принципово.

Таблиця 1. Компоненти трудового потенціалу

Компоненти	Автори, джерело інформації								
	Шагалова Л.С. [13, с.169]	Бугас В.В., Науменко О.М. [6]	Масловська Л.П., Пивовар А.М. [10, с. 15]	Райковська І.Т. [11, с. 92]	Уткіна Ю.М., Соломников .В. [12, с.226]	Федонін О. С., Рєпіна І. М., Олексюк О. І. [5, с. 205]	Круш П.В., Сімчера О.І. [8]	Кузнєцова Т.В., Красовська Ю.В., Подлевська О.М. [9, с. 62]	Верхоглядова Н.І., Русінко М.І. [7]
Кадрова	+		+					+	
Професійно-кваліфікаційна (професійна, кваліфікаційна)	+	+	+		+	+	+	+	+
Особистісна					+				
Демографічна		+	+				+		
Організаційна (організаційний, управлінський потенціал)	+	+	+				+	+	+
Інтелектуальна		+	+				+		
Потенціал знань, освіта				+					+
Соціально-біологічна (потенціал здоров'я)		+		+			+		
Соціальний потенціал						+			
Історико-культурна (потенціал культури)		+		+			+		
Психофізична					+	+			
Мотиваційна		+					+		
Економічна		+					+		

Джерело: сформовано автором на основі [5-13]

За результатами узагальненого аналізу даних таблиці 1, можна зробити наступні висновки:

- кількість складових, які пропонується виділяти, коливається від 3 [11; 12] до 8 [6; 8]. Більшість науковців пропонують 4-х компонентну структуру;

- при досить значній кількості і певній різниці назв окремих компонент, за своєю суттю вони багато в чому співпадають. Так, при назвах «кваліфікаційна структура», «кваліфікація робітників» мова йде про одне й теж – про зміни, які відбуваються з часом в економіці, техніці, технології тощо, а отже і потребують набуття нових умінь, навичок, знань. Одночасно перелічене відображає особистісний елемент, який іншими авторами [12] виділений в окрему однойменну складову. Аналогічна змістовна наповненість притаманна й іншим складовим (потенціал знань – освіта працівників – інтелектуальна; організаційна складова – організаційний потенціал і т. ін.);

-перелічені в таблиці 1 складові мають описовий характер, оцінити які за необхідності можливо із залученням експертів;

Враховуючи результати проведеного аналізу, прагнучі якомога точніше сфокусуватися на його змістовній характеристиці, яка відображала б надане раніше визначення сутності цієї категорії, забезпечити логічний зв'язок між окремими елементами та цілісність створюваної конструкції, запропоновано наступну 5-ти компонентну структуру трудового потенціалу підприємства:

1. *Якість кадрового складу підприємства.* Це основоположний елемент, бо вирішення професійних виробничих, збутових, маркетингових, фінансово-економічних, інноваційно-інвестиційних та інших завдань потребує відповідних компетентностей, високої кваліфікації, певного рівня освіти тощо.

2. *Розвиток персоналу підприємства.* Забезпечення високої якості персоналу досягається як за умови постійного саморозвитку і самонавчання кожного члена колективу, так і потребує від керівництва підприємства розробки і реалізації програм розвитку і навчання персоналу із

використанням різних форм, методів, інструментів (підготовка, перепідготовка й підвищення кваліфікації, система безперервного професійного навчання й розвитку, курси цільового призначення, підготовка кадрового резерву, коучинг, тренінги, семінари, ділові ігри, кейс-навчання і т. ін.).

3. *Соціальний вектор розвитку та партнерства.* Цей компонент разом із попереднім підсилює взаємну зацікавленість керівництва підприємства, з одного боку, та його персоналу, з іншого боку, в результатах праці.

4. *Стабільність та інтенсивність руху кадрів.* Маючи в наявності високопрофесійні кадри (компонент 1), налагоджену систему навчання і розвитку персоналу (компонент 2), добре вибудовану систему соціальної відповідальності (компонент 3), можна розраховувати, за інших рівних умов, на досить високий рівень стабільності кадрів, низьку його плинність.

5. *Витрати та результативність.* Цей компонент віддзеркалює у підсумку зусилля і здобутки, що напрацьовані за всіма попередніми компонентами.

Таким чином, запропонований підхід демонструє логічний взаємозв'язок і взаємообумовленість складових трудового потенціалу підприємства, забезпечуючи тим самим повноту охоплення сутності останнього.

Наочну ілюстрацію цього взаємозв'язку представлено на рисунку 1.

Другим важливим методичним питанням оцінки трудового потенціалу підприємства, як було зазначено вище, є формування системи часткових показників. Ця процедура знаходиться в тісній взаємодії з визначенням компонентів потенціалу та розглядом методик його оцінювання. В науковій і навчальній літературі виказуються різні точки зору на це питання. При цьому в одних випадках додержується досить системний підхід, тобто обґрунтування і формування системи показників здійснюється конкретно для кожного компоненту потенціалу, в інших випадках така систематизація відсутня, а автори наводять показники без прив'язки до окремих компонент.

Перший підхід здається більш ґрунтовним, але авторська позиція залежить ще й від того, який метод оцінювання потенціалу прийнято.

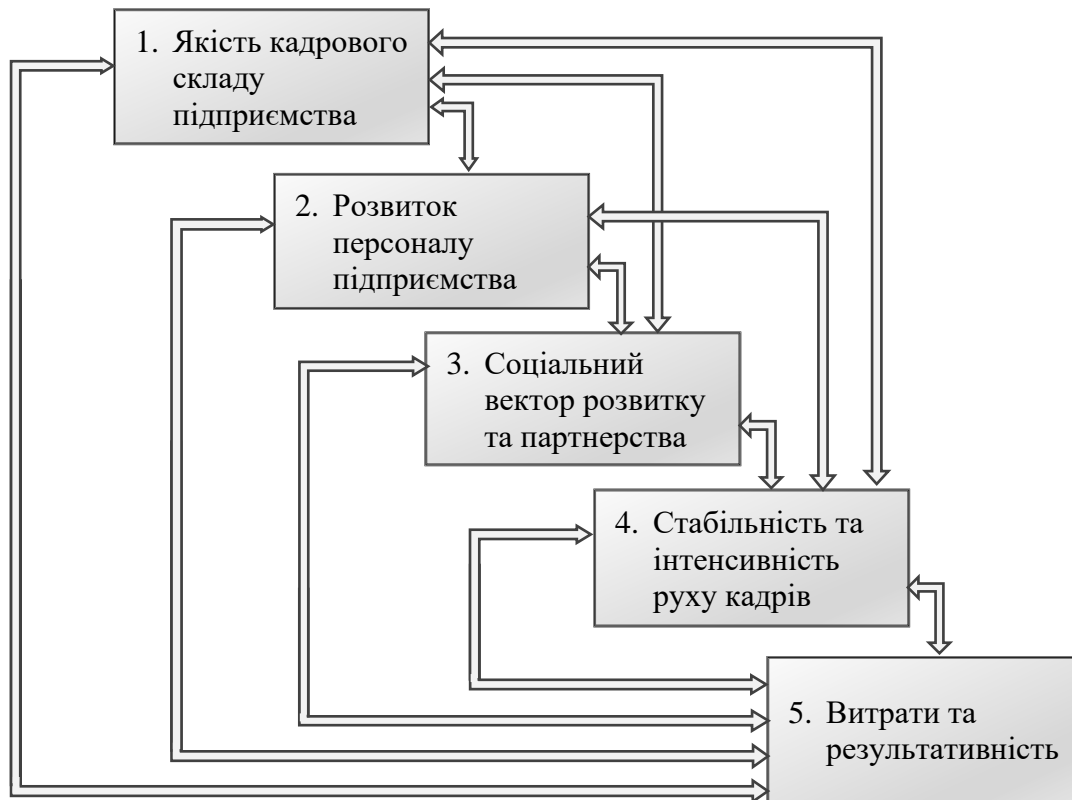


Рис. 1. Структурно-логічна схема взаємозв'язку компонент трудового потенціалу підприємства

Джерело: сформовано автором

Зазначимо, що обсяг статті не дозволяє розглянути та детально проаналізувати всі методики та показники, що використовуються з метою оцінювання трудового потенціалу підприємства, тим більш що автором в межах даного дослідження апріорі обрано одну з методик, а саме, багатопараметричну (інакше комплексну, полікритеріальну, інтегральну тощо) модель, яка є досить популярною серед науковців і практиків [1; 14; 15; 16; 17; 18 та інших]. При цьому зустрічаються його модифікації, як то:

- інтегральний метод традиційний. Будемо таким називати підхід, яким передбачається: використання певної низки складових і показників, що їх характеризують (як кількісних, так і якісних); залучення за необхідності експертів; вибір формул для отримання агрегованої оцінки. Інакше кажучи,

будується багатоієрархічна система; 1-й рівень – часткові показники; 2-й рівень – складові потенціалу, кожен з яких акумулює в собі визначену кількість часткових показників; 3-й рівень – інтегральний індекс, який, відповідно, акумулює в собі визначену кількість складових;

- інтегральний метод експертний. Вже сама назва говорить, що використовується тільки експертна оцінка, причому переважно здійснюється вона не на рівні конкретних показників, а експертно оцінюється кожна складова. По суті це відносно попередньої більш проста дворівнева модель: «складові - інтегральний індекс»;

- інтегральний метод коефіцієнтний. Використовуються відносні критерії, які і є коефіцієнтами. Як інтегруються ці коефіцієнти в один, не оговорюється.

Такий поділ є дещо умовним, бо й у традиційному інтегральному методі використовують коефіцієнтний підхід.

Серед інших методів назвемо витратний, результатний, порівняльний, коефіцієнтний [5, с. 211; 9, с. 63; 14, с. 357]. Пропонується також ресурсний і факторний підходи [14, с. 357].

Щодо використання конкретних показників та атрибутивних характеристик в розрізі окремих методик, компонентних структур, інших укрупнених утворень, можемо сказати, що серед надзвичайно великої їх кількості найчастіше використовуються такі: чисельність, склад, структура персоналу (за статтю, віком, освітою, стажем роботи, рівнем кваліфікації тощо); відпрацьований час; продуктивність праці; частка фонду оплати праці в собівартості та витрати на навчання і розвиток персоналу; розмір заробітної плати та темпи її зростання; рівень трудової дисципліни; коефіцієнт плинності кадрів; рівень підвищення кваліфікації; професійна компетентність; рівень інтелектуального потенціалу; коефіцієнт творчої, інноваційної активності; соціально-психологічний стан персоналу; стан здоров'я; рівень травматизму.

Як бачимо, для оцінки трудового потенціалу підприємства використовують велике різноманіття показників, причому переважно кількісних. Погоджуючись в цілому з такою позицією, особливо якщо це

стосується оцінювання потенціалу власними силами підприємства для власних потреб, тим не менш відмітимо, що подібні можливості суттєво обмежені для зовнішнього стейкхолдера з-за відсутності доступу до внутрішньокорпоративної інформації.

Конкретний перелік показників у розрізі запропонованої компонентної структури у випадку оцінювання трудового потенціалу підприємства зовнішнім стейкхолдером сформовано автором на наступних засадах:

- вихід із ситуації обмеженості вихідної інформації для виконання розрахунків вбачається: а) у більш широкому використанні методу експертних оцінок; б) у застосуванні по можливості кількісних індикаторів, які, якщо не прямим чином, то хоча б опосередковано характеризували досліджуване явище. Зрозуміло, що отримувані результати будуть спрощеними, але все ж таки дозволяють реалізувати поставлену ціль;

- попередньо сформульовано вимоги, якими слід керуватися при їх виборі і обґрунтуванні. Вимоги визначено, виходячи з аналізу фахової літератури в галузі управління персоналом і оцінювання його трудового потенціалу, а також з огляду на необхідність врахування фактору доступності необхідної інформації для виконання розрахунків. Основні з них такі: досить повне відображення сутності досліджуваного явища; формування переліку з відносних кількісних показників та описових характеристик; слабка кореляція між показниками, включеними в систему; динамічність і прогностичність кількісних показників, що забезпечу можливість вивчення змін у динаміці; відображення галузевої специфіки;

- проаналізовано офіційні документи низки промислових підприємств акціонерного типу, що є у відкритому доступі (річні звіти емітентів цінних паперів, звіти з управління, фінансову звітність,). Кадрові питання з різним ступенем деталізації відображаються в основному в перших двох документах, хоча другий далеко не всі суб'єкти господарювання оприлюднюють, а навіть якщо й так, то часто в них відсутній кадровий аспект у потрібному нам контексті.

Зважаючи на зазначене, наведемо обґрунтований склад показників для оцінки трудового потенціалу підприємства в розрізі кожного компоненту.

Компонент «Якість кадрового складу підприємства». Безумовно, для розкриття цієї складової можна запропонувати конкретні кількісні показники, як, наприклад ті, що запропоновані в науковій публікації [19], але в доступних офіційних джерелах подібна інформація відсутня. Тому пропонується цю складову не описувати кількісно, а визначити експертним шляхом.

Компонент «Розвиток персоналу підприємства» включає, в тому числі, і навчання персоналу. Для характеристики цієї складової пропонується два кількісних показника:

- 1) частка працівників, що підвищили кваліфікацію;
- 2) кількість працівників, що навчалися за програмою «Кадровий резерв». Цей показник є специфічним для конкретного досліджуваного нами підприємства;
- 3) витрати на розвиток і навчання.

Взагалі то перелік показників цього компоненту на різних підприємствах може бути іншим або більш широким, що залежить від конкретних напрямів роботи з персоналом. Навіть на досліджуваному нами підприємстві можуть з'являтися нові показники або більш детальна інформація для їх розрахунку, виключатись ті, що традиційно використовувались в попередні періоди.

Компонент «Соціальний вектор розвитку та партнерства» описується такими показниками:

- 1) кількість санітарно-оздоровчих заходів;
- 2) коефіцієнт частоти травм (коефіцієнт тяжкості травм);
- 3) витрати на санітарно-оздоровчі заходи;
- 4) рівень задоволення матеріальною мотивацією праці.

Перші три показника є кількісними, останній – описовим, числове значення якого передбачається отримати із залученням експертів. Деякі коментарі до показників цієї складової. Коефіцієнти частоти травм та тяжкості травм певним чином характеризують умови праці на підприємстві, але визначити, наскільки ці показники дійсно відображають цей аспект,

можна тільки ознайомившись з причинами виникнення травм, бо вони можуть бути і з вини самого працівника.

Компонент «Стабільність та інтенсивність руху кадрів». З-за обмеженості відкритої інформації для характеристики цієї складової обрано два показника:

- 1) коефіцієнт плинності кадрів (кількісний параметр);
- 2) рівень кадрової безпеки підприємства (якісний параметр).

Але зрозуміло, що таких показників значно більше. Приміром, для характеристики інтенсивності руху могли б використовуватися такі показники, як коефіцієнт загального обороту, коефіцієнт прийому кадрів, коефіцієнт звільнення, коефіцієнт відновлення кадрів. Щодо кількісного визначення рівня кадрової безпеки підприємства, то воно визначитиметься із залученням експертів.

Компонент «Витрати та результативність». Відмітимо, що витратами у даному випадку будемо вважати оплату праці персоналу. Пропонується три кількісних показника:

- 1) співвідношення темпів зростання продуктивності праці і заробітної плати;
- 2) співвідношення середньої місячної заробітної плати на підприємстві і в металургії;
- 3) прибуток від операційної діяльності на 1-го виробничого працівника.

Загальновідомо, що класичним показником ефективності використання живої праці є продуктивність праці. Проти цього заперечень немає, але, з іншого боку, важливо й те, наскільки вмотивований персонал може демонструвати високу продуктивність праці. Щоб більш менш збалансовано підійти до цього питання, запропонований показник співвідношення темпів зростання продуктивності праці і заробітної плати. Вважається, що він повинен бути близьким до 1. Значні відхилення в той чи інший бік будуть свідчити або про невмотивованість персоналу, або про незадоволення керівництва підприємства результатами праці персоналу.

Другий показник є відображенням специфіки галузі, до якої відноситься досліджуване підприємство. Чим вищі темпи зростання заробітної плати на підприємстві порівняно з темпами зміни цього показника в цілому по металургії, тим більшими конкурентними перевагами, за інших рівних умов, володіє підприємство. Показник прибутку від операційної діяльності на 1-го виробничого працівника є узагальнюючим результатом ефективності використання персоналу.

Зведений перелік показників, прийнятих для оцінювання трудового потенціалу підприємства, наведено в таблиці 2.

Таблиця 2. Система показників трудового потенціалу підприємства

Компонент потенціалу	Одиничні показники-індикатори
Якість кадрового складу підприємства	Експертно оцінюється компонент в цілому
Розвиток персоналу підприємства	1. Частка працівників, що підвищили кваліфікацію.
	2. Кількість працівників, що навчалися за програмою «Кадровий резерв».
	3. Витрати на розвиток і навчання в розрахунку на 1-го працівника.
Соціальний вектор розвитку та партнерства	1. Кількість санітарно-оздоровчих заходів.
	2. Коефіцієнт частоти травм (коефіцієнт тяжкості травм).
	3. Витрати на санітарно-оздоровчі заходи в розрахунку на 1-го працівника.
	4. Рівень задоволення матеріальною мотивацією праці (експертна оцінка).
Стабільність та інтенсивність руху кадрів	1. Коефіцієнт плинності кадрів.
	2. Рівень кадрової безпеки підприємства (експертна оцінка).
Витрати та результативність	1. Співвідношення темпів зростання продуктивності праці і заробітної плати.
	2. Співвідношення середньої місячної заробітної плати на підприємстві і в металургії.
	3. Прибуток від операційної діяльності на 1-го виробничого працівника.

Джерело: розроблено автором

Третьою методичною задачею, поставленою на початку статті, є вибір власно методики оцінки. Стосовно цього питання позицію автора було

задекларовано як у назві статті, так і по її тексту. При прийнятому принциповому підході деякі його аспекти потребують певних коментарів:

- визначення вагомості окремих компонент трудового потенціалу, окремих часткових показників не передбачено, попри те, що науковцями часто пропонується така процедура. І хоча такий підхід не викликає категоричних заперечень, проте у даному випадку він відхилений, тому, що: по-перше, склад компонент та їх тісний взаємозв'язок і взаємообумовленість було досить ретельно обґрунтовано, що дозволяє, таким чином, говорити про їх однакову значущість; по-друге, однаково значущими правомірно вважати і часткові показники, оскільки, як було показано, їх відбір об'єктивно є спрощеним; по-третє, зменшується вплив суб'єктивного фактору, оскільки зазвичай визначення значущості здійснюється експертним методом;

- для приведення всіх часткових показників до порівняного виду, що необхідно для забезпечення коректності агрегування різних за своєю сутністю показників, з різними одиницями виміру в один загальний, потрібно обрати базу порівняння. Є різні варіанти такої бази (нормативне, стандартне, середнє значення, найкраще на підприємстві за якийсь період, середньогалузеве тощо). Вирішувати це питання доцільніше на стадії виконання безпосередніх розрахунків по досліджуваному об'єкту з проведенням додаткового аналізу. Від цього, до речі, залежить і вибір шкали інтерпретації отриманого узагальненого індексу, що теж є складовою багатопараметричної оцінки;

- на стадії безпосередніх розрахунків також буде прийнято рішення про вибір так званої формули згортки для агрегування часткових показників в окремі компоненти і компонентів - в один інтегральний індекс. Зараз лише скажемо, що орієнтовно з цією метою може бути використано незважена (в силу прийнятої однаковості значущості факторів) середня арифметична або середня геометрична.

Висновки та перспективи подальших розвідок у даному напрямі.

Узагальнюючи результати проведеного дослідження зазначимо наступне. Не акцентується увага на питанні доступності вихідної інформації для розрахунку показників трудового потенціалу підприємства зовнішнім стейкхолдером. Існує велике різноманіття складових даного потенціалу, показників, методичних підходів, які за різних назв у більшості своїй співпадають за суттю. Практично не надаються вимоги, якими слід керуватися при відборі часткових показників, що робить цей процес не дуже обґрунтованим і системним. Не завжди чітко вказано, які показники слід використовувати на рівні підприємства, які на рівні галузі і т. д. Всі вони «йдуть» загальним списком, через кому. З урахуванням виявлених недоліків та з огляду на поставлену мету дослідження запропоновано авторське бачення методики багатопараметричної оцінки трудового потенціалу підприємства зовнішньою зацікавленою особою. У подальших планах автора – апробація запропонованого методичного підходу на прикладі конкретного підприємства.

Література

1. Ігнашкіна Т. Б., Романовський І. Г., Губаренко Л. М. Проблематика оцінювання соціально-трудоного потенціалу промислового підприємства. *Інфраструктура ринку*. 2018. Вип.15. С. 80-88. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2018/15_2018_ukr/15.pdf
2. Ігнашкіна Т. Б., Устимчук С. О. Щодо методичного інструментарію оцінки трудового потенціалу підприємства. *Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії і практики: матеріали п'ятої міжнар. наук.-практ. конф., 15-16 вересня 2016 р. Одеса : Атлант, 2016. С. 274-275.*
3. Водолажська Т. Сутнісно-змістовна характеристика поняття «трудогий потенціал підприємства». *Економіка транспортного комплексу*. 2021. Вип. 38. С. 32-45. URL:

<https://api.dspace.khadi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/49a3ae69-3f48-4d41-b778-aab5beb044fc/content>

4. Касьянова Н. В. Потенціал підприємства: формування та використання. 2-ге вид. перероб. та доп.: підручник; Н. В. Касьянова, Д. В. Солоха, В. В. Морєва, О. В. Белякова, О. Б. Балакай. Київ : Центр учбової літератури. 2013. 248 с.

5. Федонін О. С., Рєпіна І. М., Олексюк О. І. Потенціал підприємства: формування та оцінка : Навч. посібник. Київ : КНЕУ, 2004. 316 с.

6. Бугас В. В., Науменко О. М. Трудовий потенціал підприємства: сутність та структура. *Ефективна економіка*. 2018. № 1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6051>

7. Верхоглядова Н. І., Русінко М. І. Характеристика і структура трудового потенціалу підприємства. *Інноваційна економіка*. 2013. Вип. 4. С. 37-40.

8. Круш П. В., Сімчєра О. І. Трудовий потенціал підприємства : сутність та структура. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*. 2014. URL: <https://economy.kpi.ua/uk/node/154>

9. Кузнецова Т. И., Красовська Ю. В., Подлевська О. М. Управління потенціалом підприємства : Навчальний посібник. Рівне : НУВГП, 2017. 196 с.

URL: <https://ep3.nuwm.edu.ua/6913/1/%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%BF%D0%BE%D1%82%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%BC%20%D0%BF%D1%96%D0%B4%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%94%D0%BC%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0.pdf>

10. Масловська Л. Ц., Пивовар А. М. Соціально економічна сутність і структура трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства. *Агросвіт*. 2013. № 2. С. 11-16. URL : http://www.agrosvit.info/pdf/2_2013/4.pdf

11. Райковська І. Т. Визначення змісту компонентів трудового потенціалу для підвищення ефективності управління підприємством. *Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту*. 2019. № 3. С. 87-95.
12. Уткіна Ю. М., Соломников І. В. Трудовий потенціал підприємства: сутність, структура, підходи до її формування. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2013. № 41. С. 223-227. URL: <http://lib.kart.edu.ua/bitstream/123456789/8911/1/Utkin%D0%B0.pdf>
13. Шаталова Л. С. Генезис теоретичних аспектів визначення категорії «Трудовий потенціал». *Причорноморські економічні студії*. 2023. Випуск 79. С. 166-173. URL: http://bses.in.ua/journals/2023/79_2023/27.pdf
14. Харун О. А. Аналіз сучасних методичних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Вип. 12. С. 354-358.
15. Валінкевич Н. В., Корбут К. Є. Сучасний стан та тенденції розвитку трудового потенціалу в Житомирській області. *European Journal of Management Issues*. 2018. №26 (1-2). С. 54-63.
16. Харун О. А. Оцінка трудового потенціалу промислового підприємства. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2014. Вип. 25. С. 92-97.
17. Галаз Л. В. Підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія «Проблеми економіки та управління». Львів, 2010. № 683. С. 178-184.
18. Гриньова В. М., Писаревська Г. І. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. Харків : Вид. ХНЕУ, 2012. 228 с.
19. Довбня С. Б., Письменна О. О. Кадрова стратегія: теоретичні основи та методичний інструментарій її формування: монографія. Дніпро : Ліра, 2019. 184 с.

References

1. Ihnashkina, T.B. Romanovs'kyj, I.H. and Hubarenko, L.M. (2018), “Problematic issues of evaluation of social and labor potential of industrial enterprise”, *Infrastruktura rynku*, vol.15, pp. 80-88, available at: http://vvv.market-infr.od.ua/journals/2018/15_2018_ukr/15.pdf (Accessed 25 July 2024).
2. Ihnashkina, T.B. and Ustymchuk, S.O. (2016), “Regarding the methodological toolkit for assessing the labor potential of the enterprise”, *Ekonomika pidprijemstva: suchasni problemy teorii i praktyky: materialy p'iatoi mizhnar. nauk.-prakt. konf. [Enterprise economics: modern problems of theory and practice: materials of the fifth international scientific and practical conference]*, Atlant, Odesa, Ukraine, pp. 274-275.
3. Vodolazhs'ka, T. (2021), “Essence and content characteristics of the concept “employment potential of the enterprise”, *Ekonomika transportnoho kompleksu*, vol. 38, pp. 32-45, available at: <https://api.dspatse.khadi.kharkov.ua/server/api/tsore/bitstreams/49a3ae69-3f48-4d41-b778-aab5beb044fts/tsontent> (Accessed 25 July 2024).
4. Kas'ianova, N.V. Solokha, D.V. Morieva, V.V. Beliakova, O.V. and Balakaj, O.B. (2013), *Potentsial pidprijemstva: formuvannia ta vykorystannia [Enterprise potential: formation and use]*, Tsentr uchbovoi literatury, Kyiv, Ukraine.
5. Fedonin, O.S. Riepina, I.M. and Oleksiuk, O.I. (2004), *Potentsial pidprijemstva: formuvannia ta otsinka [Enterprise potential: formation and evaluation]*, KNEU, Kyiv, Ukraine.
6. Buhas, V. and Naumenko, O. (2018), “Employment potential of the enterprise: essence and structure”, *Efektyvna ekonomika*, [Online], vol. 1, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6051> (Accessed 25 July 2024).
7. Verkhohliadova, N.I. and Rusinko, M.I. (2013), “Characteristics and structure of the labor potential of the enterprise”, *Innovatsijna ekonomika*, vol. 4, pp. 37-40.

8. Krush, P.V. and Simchera, O.I. (2014), "Labor potential of the enterprise: essence and structure", *Ekonomichnyj visnyk NTUU «KPI»*, available at: <https://etsonomy.kpi.ua/uk/node/154> (Accessed 25 July 2024).

9. Kuznetsova, T.Y. Krasovs'ka, Yu.V. and Podlevs'ka, O.M. (2017), *Upravlinnia potentsialom pidprijemstva [Enterprise potential management]*, NUVHP, Rivne, Ukraine, available at: <https://ep3.nuvm.edu.ua/6913/1/%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%BF%D0%BE%D1%82%D0%B5%D0%BD%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%BTs%20%D0%BF%D1%96%D0%B4%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%94%D0%BTs%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0.pdf> (Accessed 25 July 2024).

10. Maslovs'ka, L.Ts. and Pyvovar, A.M. (2013), "Socio-economic essence and structure of labor potential of an agricultural enterprise", *Ahrosvit*, vol. 2, pp. 11-16, available at: http://www.agrosvit.info/pdf/2_2013/4.pdf (Accessed 25 July 2024).

11. Rajkovs'ka, I.T. (2019), "Determination of the content of labor potential components to increase the efficiency of enterprise management", *Naukovyj visnyk Natsional'noi akademii statystyky, obliku ta audytu*, vol. 3, pp. 87-95.

12. Utkina, Yu.M. and Solomnykov, I.V. (2013), "Labor potential of the enterprise: essence, structure, approaches to its formation", *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*, vol. 41, pp. 223-227, available at: <http://lib.kart.edu.ua/bitstream/123456789/8911/1/Utkin%D0%B0.pdf> (Accessed 25 July 2024).

13. Shatalova, L.S. (2023), "The genesis of theoretical aspects of definition of concept "labor potential", *Prychornomors'ki ekonomichni studii*, vol. 79, pp. 166-173, available at: http://bses.in.ua/journals/2023/79_2023/27.pdf (Accessed 25 July 2024).

14. Kharun, O.A. (2016), “Analysis of modern methodological approaches to the assessment of the labor potential of the enterprise”, *Hlobal'ni ta natsional'ni problemy ekonomiky*, vol. 12, pp. 354-358.
15. Valinkevych, N.V. and Korbut, K.Ye. (2018), “The current state and trends in the development of labor potential in the Zhytomyr region”, *European Journal of Management Issues*, vol. 26 (1-2), pp. 54-63.
16. Kharun, O.A. (2014), “Evaluation of the labor potential of an industrial enterprise”, *Naukovi pratsi Kirovohrads'koho natsional'noho tekhnichnoho universytetu. Ekonomichni nauky*, vol. 25, pp. 92-97.
17. Halaz, L.V. (2010), “Approaches to assessing the labor potential of the enterprise”, *Visnyk Natsional'noho universytetu «L'vivs'ka politekhnika»*. Seriiia «Problemy ekonomiky ta upravlinnia», vol. 683, pp. 178-184.
18. Hryn'ova, V.M. and Pysarevs'ka, H.I. (2012), *Upravlinnia kadrovym potentsialom pidpriemstva [Management of personnel potential of the enterprise]*, KhNEU, Kharkiv, Ukraine.
19. Dovbnia, S.B. and Pys'menna, O.O. (2019), *Kadrova stratehiia: teoretychni osnovy ta metodychnyj instrumentarij ii formuvannia [HR strategy: theoretical foundations and methodical tools for its formation]*, Lira, Dnipro, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 07.08.2024 р.