

# ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОСНОВНЫХ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ В РАМКАХ ОЦЕНКИ СТОИМОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

МЕЛЬНИК Ю. А.

Харьков

**В** конце первой декады XXI века оценочная деятельность в Украине приобрела большой размах и быстро развивается. Среди многих направлений этой деятельности одним из основных является оценка стоимости предприятия и бизнеса. Изучением разнообразных методик и подходов к оценке стоимости предприятия занимается множество научных работников в Украине и за ее пределами, таких как С. Валдайцев, П. Круш, Г. Харрисон, Т. Коупленд, С. Сивец и др.

В современных рыночных условиях оценка стоимости предприятия используется для определения эффективности хозяйственной деятельности предприятия и позволяет формировать верный подход к принятию управленческих решений. Среди большого количества аспектов оценки стоимости предприятия особое место занимает оценка персонала.

Количественные, а в особенности качественные характеристики персонала предприятия, такие как трудовой потенциал работников предприятия, уровень его воспроизводства, не всегда находят отражение в оценке стоимости предприятия, хотя именно этот аспект деятельности позволяет существенно повысить эффективность работы предприятия за счет внутренних нереализованных возможностей персонала, тем самым повышая стоимость предприятия в целом. Поэтому при оценке стоимости предприятия, в частности, его персонала, важно учитывать факторы, влияющие на трудовой потенциал предприятия и его изменение.

Определение уровня развития трудового потенциала начинается с анализа, призванного раскрыть изменение трудового потенциала под воздействием тех или других факторов, рациональность использования, степень соответствия потребностям предприятия. В условиях рынка труда такой анализ особенно необходим, поскольку его результаты служат базой для разработки прогнозов в сфере труда (возможной потребности в рабочей силе, ее квалификации и тому подобное), планирования мероприятий по подбору, учебе и адаптации кадров.

В целом, под фактором понимают «условие, движущую силу, причину любого процесса, который определяет его характер или одну из основных черт» [3]. Следовательно, относительно факторов, влияющих на воспроизводство трудового потенциала, можно говорить, что это условие, причина изменения исходного

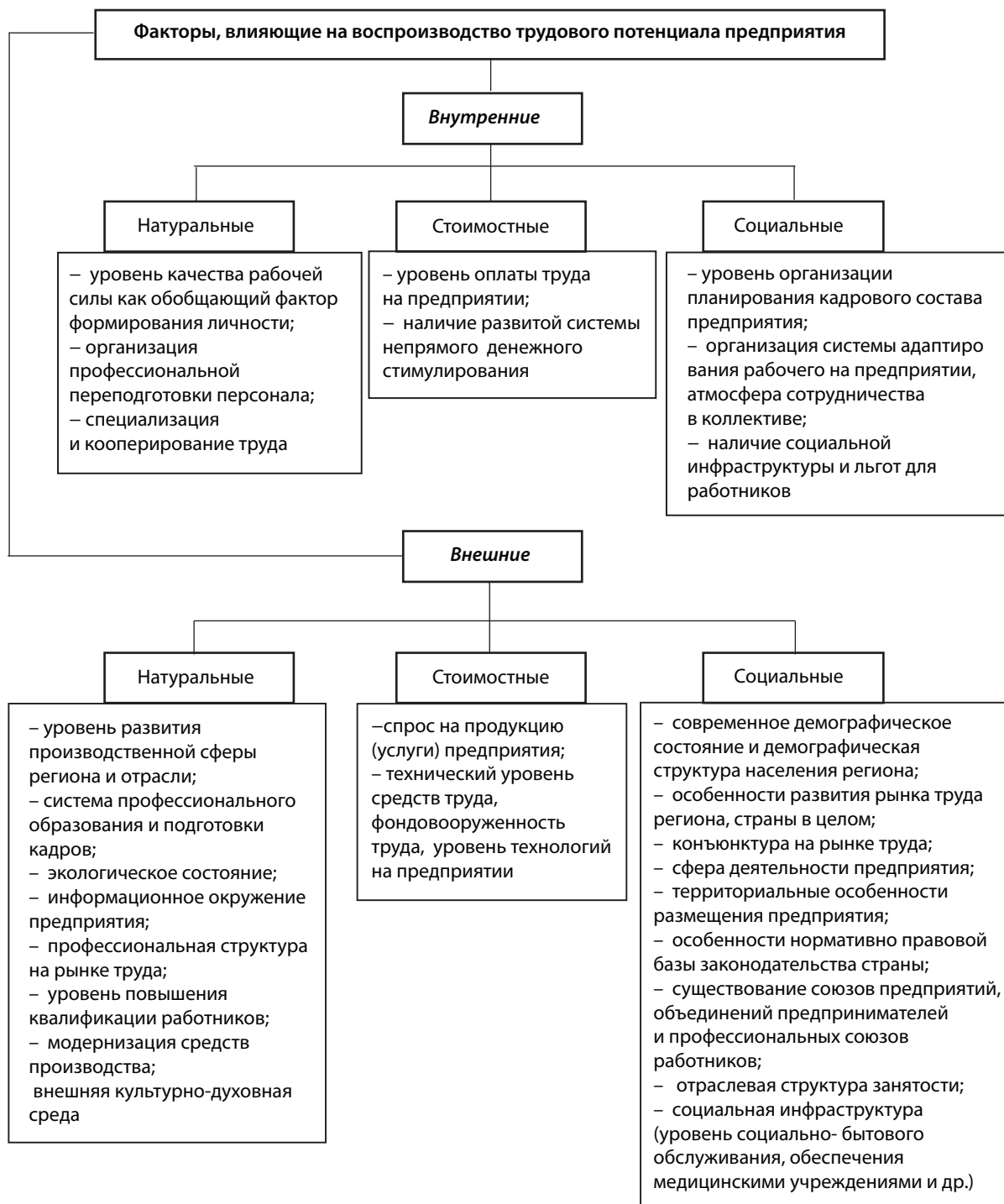
состояния, которое определяет его последующее развитие.

Изучение научных взглядов ученых-экономистов [1, 4, 5 и др.], а также личный опыт рассмотрения этого вопроса позволяет систематизировать факторы, которые влияют на трудовой потенциал работника и его воспроизводство на основе обобщения существующих взглядов.

Выявленные факторы можно объединить в несколько групп в зависимости от признаков их классификации [2, 3 и др.]. Так, по источникам образования факторы, влияющие на воспроизводство трудового потенциала классифицируются как внешние и внутренние относительно предприятия, по природе происхождения – факторы организационно-управленческие, технико-технологические, экономические, социально-психологические, профессионально-квалификационные и т. п. Наиболее распространенной классификацией, позволяющей максимально точно осветить все стороны воспроизводства трудового потенциала предприятия является деление факторов на внешние и внутренние относительно предприятия.

Внешние факторы воспроизводства трудового потенциала предприятия, в первую очередь, связаны с этапом развития социально-экономической системы общества и хозяйственным механизмом, состоянием рынка труда и трудовым законодательством. Эти факторы влияют, прежде всего, на условия, в которых должно работать предприятие, а следовательно, на стратегию его развития и развития его трудового потенциала. Также, внешние факторы формируют количество, структуру (качественную и количественную) и профессиональный уровень рабочей силы, которая обеспечивает предложение труда на рынке труда данного региона.

**С**реди основных внешних факторов воспроизводства трудового потенциала выделяют такие, как современное демографическое состояние и демографическая структура населения региона, особенности развития рынка труда в регионе и стране, конъюнктура на рынке труда, сфера деятельности предприятия, территориальные особенности размещения предприятия, спрос на его продукцию, особенности нормативно-правовой базы законодательства страны, уровень развития производственной сферы региона и отрасли, темпы развития НТП в стране, система профессионального образования и подготовки кадров, существования союзов предприятий, объединений предпринимателей и профессиональных союзов работников, экологическое, духовно-культурное и информационное окружение предприятия и др.



**Рис. 1. Факторы повышения эффективности воспроизводства трудового потенциала на предприятии**

Внутренние факторы воспроизводства трудового потенциала – это те силы, которые порождены самой природой предприятия и тесной связью между всеми его функциональными частями. Внутренние факторы воспроизводства трудового потенциала состоят из факторов влияния на личностные характеристики работников, которые формируют коллектив, и тех факторов, которые влияют на коллектив в целом. Все внутренние факторы воспроизводства трудового потенциала предприятия можно разделить на несколько групп. Большинство исследователей выделяют следующие группы факторов:

- ★ *организационно-управленческие* (нормирование труда, т. е. тщательный расчет норм расходов на производство продукции и услуг, организация и обслуживание рабочих мест, их рациональное планирование, оснастка в соответствии с физиологическими, антропометрическими данными, эстетичными вкусами человека, рационализация рабочих мест, оптимизация использования рабочего времени, оптимизация режимов труда и отдыха, рационализация трудовых процессов, оптимизация приемов и

методов труда, улучшение условий труда, устранения вредности производства, формирования системы охраны и безопасности труда, дисциплина труда);

- ✦ *мотивационные* (уровень оплаты труда на предприятии, наличие развитой системы непрямого денежного стимулирования, наличие атмосферы сотрудничества в коллективе, наличие социальной инфраструктуры и льгот для работников, непрерывность совершенствования системы мотивации на предприятии);
- ✦ *техничко-технологические* (технический уровень средств труда, фондовооруженность труда, уровень технологий на предприятии, уровень использования только что появившихся научно-технических знаний);
- ✦ *социально-психологические* (наличие условий для роста стойких взаимосвязей в трудовых коллективах, уровень социально-психологического климата в коллективе, совершенство системы социальной поддержки работников).

Воспроизводство трудового потенциала предприятия – это сложный процесс, на которых влияют множество разнообразных факторов. С целью наибольшего учета факторов и повышения эффективности воспроизводства трудового потенциала предприятия необходимо сгруппировать все факторы по признаку их принадлежности к определенной стороне процесса воспроизводства. Придерживаясь предложенного автором трехаспектного подхода к определению сущности воспроизводства трудового потенциала предприятия [6], автор считает целесообразным предложить группировку факторов, влияющих на воспроизводство трудового потенциала предприятия по двойному признаку:

- ✦ по среде существования: внешние и внутренние;
- ✦ по составляющими воспроизводства: натуральные, стоимостные, социальные.

Данная группировка представлена на *рис. 1*.

Группировка и ранжирование факторов имеет большое значение для управления воспроизводством трудового потенциала, потому что позволяет регулировать воспроизводство на всех уровнях и этапах производственного процесса и выделять в случае негативных изменений движущие силы, которые способствовали бы улучшению ситуации. Поэтому четкое представление о факторах, которые действуют в данном конкретном случае, позволят вовремя и эффективно контролировать процесс воспроизводства на всех этапах, что в конечном результате существенно повысит уровень производства.

Выявление основных факторов воспроизводства трудового потенциала, уровня их влияния позволяет наиболее четко сформировать пути повышения его качества, регулировать и развивать в заданном направлении, а также разработать инструментарий оценки трудового потенциала, то есть научно обоснованной системы показателей и способов их фиксирования, в частности, для целей оценки стоимости предприятия. ■

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Адміністративне управління трудовим потенціалом. Під ред. В. М. Гриньової.– Х.: ВД «Інжек», 2004.– 336 с.
2. **Богиня Д. П.** Управління потенціалом підприємства.– К., 2002.– 258 с.
3. **Генкин Б. М.** Экономика и социология труда.– М.: Норма, 2001.– 448 с.
4. **Джаин И. О.** Оценка трудового потенциала: Монография.– Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002.– 250 с.
5. **Краснокутська Н. С.** Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навчальний посібник.– Київ: Центр навчальної літератури, 2005.– 352 с.
6. **Мельник Ю. А.** Воспроизводство трудового потенциала предприятия: аспект управления // Бизнес Информ.– 2009.– № 3.– С. 118 – 123.