

DOI: <https://doi.org/10.33216/1998-7927-2025-292-6-35-41>

УДК 621.31,332.31

АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ДЛЯ ІТ

Мельничук І.В., Гобир І.Б., Цебрук Д.З.

ANALYSIS OF THE EFFICIENCY OF LABOR POTENTIAL OF EDUCATIONAL SERVICES ENTERPRISES FOR IT

Melnychuk I.V., Hobyry I.B., Tsebruk D.Z.

У статті досліджено ефективність використання трудового потенціалу підприємств освітніх послуг для ІТ-сфери в умовах трансформаційної економіки. Актуальність теми зумовлена потребою в адаптації систем управління персоналом до динамічних змін бізнес-середовища та зростаючих вимог до якості людського капіталу. Виокремлено складові трудового потенціалу, що охоплюють не лише професійні та освітні характеристики, а й психофізіологічні, соціально-мотиваційні, культурні й духовні аспекти.

Особливу увагу приділено концепції динамічних можливостей персоналу, які розглядаються як основа стратегічного розвитку підприємства, його конкурентоспроможності та стійкості. Визначено наукові підходи до оцінювання кадрового потенціалу та підкреслено відсутність у сучасних дослідженнях цілісної системи оцінки та структурної моделі динамічних можливостей.

Практичну частину статті присвячено аналізу ТОВ "СКІЛ АП" на основі показників продуктивності праці, середньомісячної заробітної плати та коефіцієнта випередження. Проведено аналіз показників продуктивності праці, середньомісячної заробітної плати та коефіцієнта випередження на прикладі ТОВ "СКІЛ АП" за 2019–2023 роки, що виявив диспропорції між темпами зростання заробітної плати та продуктивності. Прогноз на 2024 рік засвідчив тенденцію до зниження коефіцієнта випередження, що вказує на необхідність активізації кадрової політики. На основі прогностичних розрахунків зроблено висновок про тенденцію до зниження ефективності використання трудового потенціалу в майбутньому. Запропоновано впровадження системного підходу до управління трудовим потенціалом, який базується на динамічному аналізі потреб у персоналі, розвитку внутрішніх і зовнішніх компетенцій та формуванні

мотиваційного середовища. Це дозволить забезпечити сталий розвиток ІТ-підприємств у сфері освітніх послуг та посилити їхню конкурентоспроможність.

Зроблено висновок, що ефективне управління людськими ресурсами в ІТ-сфері є критичним чинником адаптації до змін і формування стійких позицій у національному економічному середовищі.

Ключові слова: *трудоий потенціал, ІТ-підприємства, продуктивність праці, мотивація.*

Вступ. Трансформаційні зміни в економіці характеризуються значним впливом кадрового потенціалу підприємства з розвитку бізнесу. Актуальність дослідження даного питання визначається тим, що динамічні моделі прийняття рішень, які ґрунтуються на підході системної оцінки потреби в людських ресурсах, враховуючи врахувати динаміку бізнес-процесів, визначити рівень ефективності підприємства. Ефективність системи оцінки, заснованої на виявленні потреб, відборі, навчанні, розстановці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації персоналу, стає одним із головних факторів інтегральної ефективності соціально-економічних систем..

Метою цієї статті є досліджено ефективності використання трудового потенціалу підприємств освітніх послуг для ІТ-сфери в умовах трансформаційної економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження В сучасних умовах основний акцент переноситься на якісний його склад. Якість трудового потенціалу становить складну, багатоступеневу категорію. Так, якість

персоналу представлена психо-фізіологічними, соціально-мотиваційними, освітньо-професійними, інтелектуальною, культурною, творчою, духовно-енергетичною та релігійною складовими. Проблема якісного оцінювання трудового потенціалу полягає у:

- визначенні еталону вимог до кожної групи працівників підприємства, відповідно до якого буде проводитися порівняння;

- відсутності цілісної програми обліку й звітності про якісну структуру персоналу організації;

- великій різноманітності набору якісних параметрів трудового потенціалу, що, по-перше, унеможливує приведення однієї якісної характеристики до іншої або знаходження єдиної їхньої еквівалентної основи; по-друге, якщо одна частина ознак якості трудового потенціалу є взаємозалежною, то інша характеризується відсутністю всякого внутрішнього зв'язку між ними; по-третє, трудовому потенціалу організації властиві такі ознаки, які не можна безпосередньо зареєструвати в кожного працівника окремо. Отже, із наведених визначень можна зробити висновок: трудовий потенціал суспільства є інтегрованими кількісними та якісними характеристиками робочої сили, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства. Сфера послуг займає важливе місце в розвитку національної економіки та в задоволенні різноманітних потреб населення.

На ефективність використання трудового потенціалу підприємства сфери послуг впливають не лише демографічні характеристики та освітньо-професійний рівень, а й мобільність працездатного населення, оскільки мобільність показує рівень готовності працівника змінити місце роботи [1]. При цьому мобільність потрібно чітко відмежовувати від плинності, коли працівник незадоволений своїм робочим місцем.

Проблема ефективності використання трудового потенціалу підприємства сфери послуг набуває все більшого значення, адже з кожним роком відбувається зростання безробіття та зниження ефективності використання робочої сили. Як свідчать дані статистики, щороку зменшується кількість робочих місць, а попит на них зростає. Для сучасного стану трудового потенціалу властивим є поглиблення негативних тенденцій, продовжує звужуватись демографічна база відтворення трудового потенціалу через

зниження народжуваності, збільшення смертності, скорочення середньої тривалості життя, погіршення статеві-вікової структури, загального старіння населення [2]. Основною умовою подолання економічної кризи в Україні є забезпечення високої ефективності використання трудового потенціалу. Отже, проблема ефективності використання трудового потенціалу потребує термінового вирішення.

Теоретико-методологічні основи розвитку кадрового потенціалу в динамічних моделях вперше були викладені в роботі [2], де розглянуто такий фактор ефективності кадрового потенціалу, як його динамічні можливості. Автором визначено, що динамічні можливості людських ресурсів є основою для аналізу процесів стратегічного розвитку підприємства. Це динамічні можливості будь-якої кадрової складової підприємства, які лежать в основі взаємозв'язку між системою управління персоналом та ефективністю функціонування підприємства [2]. Проте в роботі не визначено формування динамічних можливостей персоналу потенціал має ґрунтуватися, перш за все, на оцінці потреб кожного підприємства з урахуванням особливостей його функціонування.

У науковому дослідженні [3] автори наголошували на необхідності оцінки потреби в кадрових ресурсах відповідно до зміни бізнес-середовища підприємства, доведення необхідності визначення динамічних можливостей персоналу оновлювати свої внутрішні та зовнішні компетенції [3]. Однак, підтверджуючи думку авторів, так і має бути зазначив, що процес має здійснюватися постійно відповідно до постійного оновлення інформації компанії напрямки розвитку.

Це можна відзначити в процесі підвищення ефективності координаційних процесів та вдосконалення кадрового складу потенціал підприємства, який динамічні можливості можуть служити джерелом конкурентної переваги, покращуючи використання кадрові ресурси [4]. Визначаючи динамічні можливості кадрового потенціалу, автори не окреслюють яким чином їх слід оцінити.

У науковій праці [4] авторами сформульовано особливості динамічних можливостей кадрового потенціалу, які є специфічні для кожного підприємства. Їх специфіка для підприємств визначається організаційною закріпленістю людських ресурсів у бізнес-процесах і призначений для підвищення продуктивності та ефективності

використання інших ресурсів [4]. Розвиток думки авторів щодо врахування специфіки динамічних можливостей кожного підприємства, необхідно також визначити їх структуру, яка б враховувала особливості підприємства.

Вчені в роботі [5] досліджували взаємозв'язок між оцінкою динамічних можливостей кадрових ресурсів та продуктивність праці за допомогою моделювання структурними рівняннями. Вони прийшли до висновку, що стійка конкурентоспроможність переваги підприємства безпосередньо залежать від динамічних можливостей працівників [5]. Однак автори цього не зробили обґрунтувати властивості такої конструкції, яка б забезпечувала досягнення та підтримання необхідного рівня ефективності.

У дослідженнях [6, 7] автори обґрунтовують необхідність поглиблених досліджень, які поєднують у собі найтвердіші основи теорії організації та управління кадровим потенціалом на основі формування та реалізації його динамічні можливості. Їх зусилля були спрямовані на системну оцінку потреби в кадрах, динаміки їх внутрішні та зовнішні компетенції, здатність до трансформації під впливом мінливості бізнесу навколишнє середовище. Систематизація та узагальнення динамічних характеристик кадрового потенціалу підприємства в дослідженні відсутні.

У науковому дослідженні [8] автори визначають, як саме відбувається відтворення власних динамічних можливостей персоналу. потенціал сприяє його інноваційному розвитку, зосереджуючись на підвищенні власної «функціональної гнучкості». Отже, динамічні можливості людських ресурсів дозволяють персоналу брати безпосередню участь у процесах управління змінами на підприємстві, пом'якшуючи стреси організаційної трансформації. На жаль, автори цього не зробили визначено, які саме властивості динамічних можливостей кадрового потенціалу використовуються для нейтралізації негативу вплив трансформаційних змін.

У роботі [9] зазначено що розвиток динамічних можливостей кадрової складової підприємства створює умови та можливості для своєчасного коригування обраної стратегії свого розвитку, а також підвищує ефективність їх функціонування.

У роботі [10] автори обґрунтували важливість динамічних можливостей кадрового потенціалу щодо реалізації його творчої складової в інноваційному розвитку підприємства.

Проте автори, знову ж таки, не визначають основні параметри та характеристики цих можливостей.

Так, у роботі досліджено вплив динамічних можливостей на ефективність функціонування підприємства, однак не визначено раціональної структури їх кадрової складової. Це дало б змогу розробити модель раціональна поведінка стейкхолдерів бізнесу в рамках реалізації обраної стратегії.

Аналіз публікацій [1-10] показав, що більшість досліджень у сфері ефективного управління персоналом потенціал підприємства концентрується на ключових характеристиках кадрових ресурсів, приділяючи менше уваги взаємодії їх динамічних можливостей і формуванню конкурентоспроможності бізнес-структур.

Таким чином, значні зусилля слід спрямувати на вивчення того, як персонал підприємства, його динамічні можливості і характер реалізованих ним бізнес-процесів впливають на очікувані результати діяльності підприємства. Це динаміка можливості кадрового потенціалу підприємства, що формують його конкурентні переваги, забезпечують його динамічний і збалансований розвитку.

Для аналізу ефективності використання трудового потенціалу на ТОВ «СКІЛ АП» необхідно проаналізувати продуктивність праці працівників підприємства; середньомісячну заробітну плату, що є основним матеріальним мотиватором праці; коефіцієнт випередження темпів росту продуктивності праці над темпом росту середньомісячної заробітної плати. Персонал є важливою складовою ресурсного забезпечення діяльності підприємств, основною його рушійною силою. Трудовий потенціал підприємства має бути сформований командою односторонніх і партнерів, здатних розуміти і реалізувати завдання, зацікавлених у високих результатах.

Співставлення продуктивності і заробітної плати дозволяє визначити, наскільки ефективно підприємство використовує свій трудовий потенціал. Якщо темпи росту продуктивності вищі за заробітну плату, це може вказувати на підвищення ефективності виробництва. Якщо ріст заробітної плати відстає від темпів росту

продуктивності, це може призвести до збільшення рівня доходів і, відповідно, покращення стандарту життя працівників. Якщо підприємство може підтримувати високі темпи росту продуктивності при збільшенні заробітної плати, це може стати фактором його конкурентоспроможності на ринку праці.

Проведемо аналіз впливу заробітної плати та продуктивності праці працівників ТОВ “СКІЛ АП” за даними таблиці.

Бачимо, з наведеної таблиці як середньомісячна заробітна плата, так і продуктивність праці персоналу ТОВ “СКІЛ АП” чітко збільшується за період аналізу у порівнянні з базовим роком. У 2020 році приріст середньомісячної заробітної плати становив 20,19%, тоді як приріст продуктивності праці 15,24 %. У 2021 році приріст середньомісячної заробітної плати становив 49,04%, приріст продуктивності праці 30,12 %. У 2022 році приріст середньомісячної заробітної плати

Таблиця

Співвідношення продуктивності праці та заробітної плати ТОВ “СКІЛ АП”

Роки	Знач-я	Абсолютна зміна		Темпи росту, %		Темпи приросту, %	
		Баз.	Лан.	Баз.	Лан.	Баз.	Лан.
1	2	3	4	5	6	7	8
Середньомісячна заробітна плата, грн.							
2019	10400	-	-	100	-	-	-
2020	12500	2100	2100	120,19	120,19	20,19	20,19
2021	15500	5100	3000	149,04	124	49,04	24
2022	20000	9600	4500	192,31	129,03	92,31	29,03
2023	21500	11100	1500	206,73	107,5	106,7	7,5
Продуктивність праці, тис.грн./ос							
2019	27,42	-	-	100	-	-	-
2020	31,6	4,18	4,18	115,24	115,24	15,24	15,24
2021	35,68	8,26	4,08	130,12	112,91	30,12	12,91
2022	53,96	26,54	18,28	196,79	151,23	96,79	51,23
2023	57,02	29,6	3,06	207,95	105,67	107,9	5,67
Коефіцієнт випередження							
2019	1	-	-	100	-	-	-
2020	0,959	-0,04	-0,04	95,88	95,88	-4,12	-4,12
2021	0,873	-0,13	-0,09	87,31	91,06	-12,69	-8,94
2022	1,023	0,023	0,150	102,33	117,21	2,33	17,21
2023	1,006	0,006	-0,017	100,59	98,30	0,59	-1,70

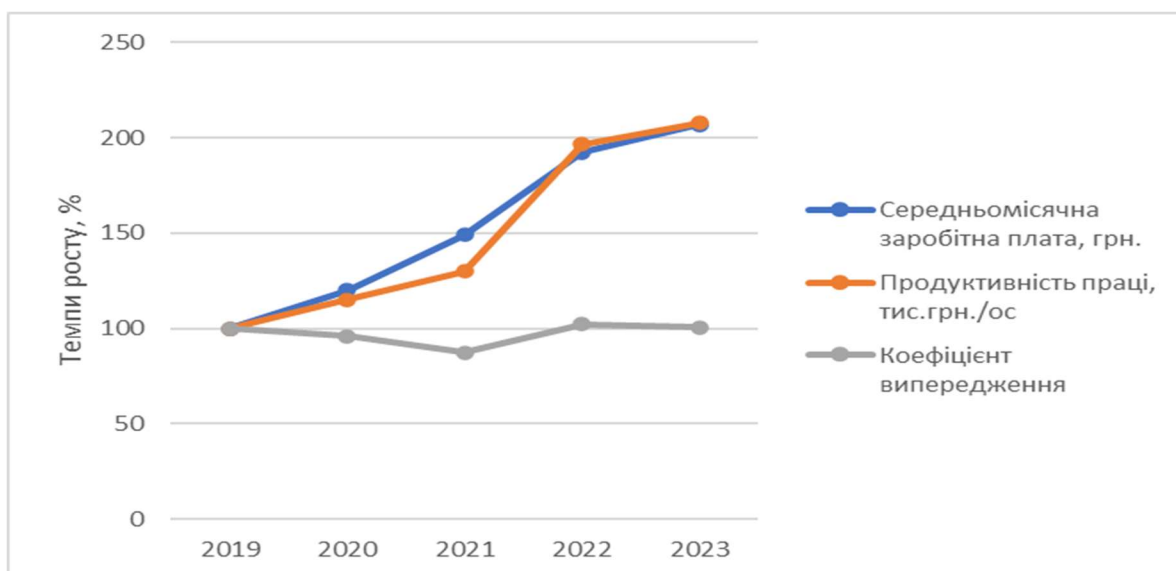


Рис. 1. Співвідношення продуктивності праці та заробітної плати ТОВ “СКІЛ АП”

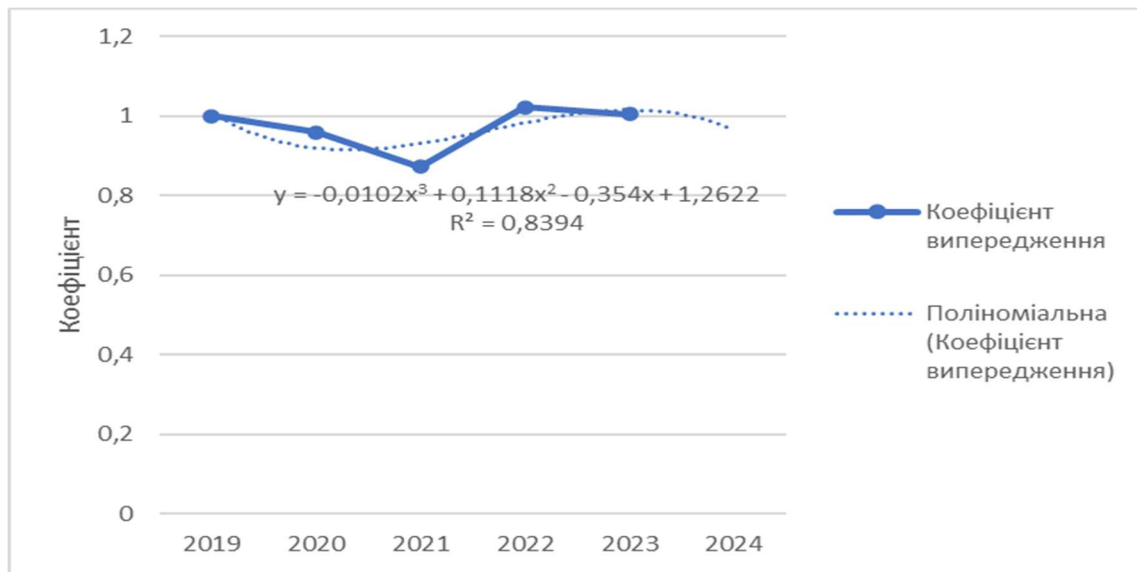


Рис. 2. Прогнозування показника коефіцієнта випередження

становив 92,31%, приріст продуктивності праці 96,5%. У 2023 році тенденція не змінилася і приріст середньомісячної заробітної плати становив 106,7%, тоді як приріст продуктивності праці склав лише 107,95%. Ситуація, коли темп росту середньомісячної зарплати перевищує темп росту продуктивності праці, вважається негативною з точки зору мотивації працівників на підприємстві. Розрахований коефіцієнт випередження темпів росту продуктивності праці над темпом росту заробітної плати підтверджує сказане вище.

Проаналізована ситуація про ефективність використання трудового потенціалу, вказує про доцільність спрогнозувати коефіцієнт випередження. Користуючись даними розрахованого коефіцієнта, що наведені у таблиці та спрогнозуємо показники на 2024 рік для аналізованих підприємств. Результат відобразимо на рисунку 2.

Як видно, з рис. 2 показник зменшуватиметься на обох підприємствах. На основі отриманих рівнянь наведених на рис. 2 визначимо прогнозне значення показника у 2024 році. Отже, для ТОВ “СКІЛ АП” коефіцієнт випередження у 2024 році становитиме:

$$K_{\text{вип}2023} = -0,0102 * 216 + 0,1118 * 36 - 0,354 * 6 + 1,2622 = 0,9598$$

Спадання коефіцієнта випередження на підприємстві у 2024 році говорить про необхідність стимулювання підвищення рівня трудового потенціалу, щоб підвищити зацікавленість у працівників підприємств до виконання поставлених завдань.

У результаті проведеного аналізу встановлено, що ефективність використання

трудового потенціалу є ключовим чинником забезпечення сталого розвитку підприємства в умовах трансформаційної економіки. Поглиблене дослідження взаємозв'язку між продуктивністю праці, рівнем заробітної плати та динамічними можливостями персоналу ТОВ “СКІЛ АП” дозволило визначити наявність певних диспропорцій у темпах їх зростання.

Аналіз коефіцієнта випередження показав, що упродовж 2019–2023 років спостерігалася нестабільна динаміка співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати, що в окремі періоди негативно впливало на мотиваційний клімат і загальну ефективність управління трудовими ресурсами. Прогноз на 2024 рік свідчить про подальше зниження коефіцієнта випередження, що вказує на необхідність активізації заходів щодо розвитку кадрового потенціалу.

З огляду на отримані результати, доцільним є впровадження системної моделі оцінки та формування динамічних можливостей персоналу, яка включає визначення потреб у кадрах, підвищення професійної кваліфікації, а також розробку мотиваційних механізмів, спрямованих на підвищення залученості працівників у процес реалізації стратегічних цілей підприємства.

Таким чином, удосконалення підходів до управління трудовим потенціалом на основі динамічного аналізу сприятиме не лише підвищенню ефективності роботи окремих підприємств, але й зміцненню загальної конкурентоспроможності національної економіки.

Література

1. Виноградова В. Є., Петровська О. В. Психологічні аспекти підбору персоналу в ІТ-сфері // ІТ-право: проблеми і перспективи розвитку в Україні : матеріали наук.-практ. конф. (Львів, 18 листопада 2016 р.). Львів : НУ «Львівська політехніка», 2016. С. 324–329.
2. Баранцева С. М., Бокова О. В. Трудовий потенціал підприємства: теоретичний аспект // Торгівля і ринок України : зб. наук. праць. 2010. Т. 2, вип. 30. С. 220–225.
3. Helfat C. E., Peteraf M. A. Managerial cognitive capabilities and the microfoundations of dynamic capabilities // Strategic Management Journal. 2015. Vol. 36, No. 6. P. 831–850. DOI: <https://doi.org/10.1002/smj.2247>.
4. Razvadovskaya Y., Kapluk E., Rudneva K. Assessment of the potential of dynamic capabilities of companies in the mining sector // Proceedings of the 19th International Multidisciplinary Scientific GeoConference SGEM 2019 (June 30 – July 6). 2019. Vol. 19(1.3). DOI: <https://doi.org/10.5593/sgem2019/1.3/S03.010>.
5. Khoreva V., Wechtler H. HR practices and employee performance: The mediating role of wellbeing // Employee Relations. 2018. Vol. 40, No. 2. P. 227–243. DOI: <https://doi.org/10.1108/ER-08-2017-0191>.
6. Arend R., Bromiley P. Assessing the dynamic capabilities view: spare change, everyone? // Strategic Organization. 2009. Vol. 7, No. 1. P. 75–90. DOI: <https://doi.org/10.1177/1476127008100132>.
7. Kok R. A. W., Ligthart P. Differentiating major and incremental new product development: the effects of functional and numerical workforce flexibility // Journal of Product Innovation Management. 2014. Vol. 31, Suppl. 1. P. 30–42. DOI: <https://doi.org/10.1111/jpim.12190>.
8. Vovk O., Panchoshna T., Sirivlya T. Формування кадрового потенціалу авіапідприємства: структурний підхід // Інфраструктура ринку. 2020. Вип. 39. С. 149–154. URL: http://www.marketinfr.od.ua/journals/2020/39_2020_ukr/26.pdf.
9. Tereshchenko E., Shkolenko O., Kosmidailo I., Kalina I., Shuliar N. Формування ефективної системи ризик-менеджменту на підприємстві // Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice. 2021. No. 1(36). P. 320–329. DOI: <https://doi.org/10.18371/fcaptop.v1i36.227924>.
10. Barantseva S. M., Bokova O. V. Trudovyi potentsial pidpriemstva: teoretychnyi aspekt // Torhivlia i rynek Ukrainy : zb. nauk. prats. 2010. T. 2, vyp. 30. S. 220–225.
11. Helfat C. E., Peteraf M. A. Managerial cognitive capabilities and the microfoundations of dynamic capabilities // Strategic Management Journal. 2015. Vol. 36, No. 6. P. 831–850. DOI: <https://doi.org/10.1002/smj.2247>.
12. Razvadovskaya Y., Kapluk E., Rudneva K. Assessment of the potential of dynamic capabilities of companies in the mining sector // Proceedings of the 19th International Multidisciplinary Scientific GeoConference SGEM 2019 (June 30 – July 6). 2019. Vol. 19(1.3). DOI: <https://doi.org/10.5593/sgem2019/1.3/S03.010>.
13. Khoreva V., Wechtler H. HR practices and employee performance: The mediating role of wellbeing // Employee Relations. 2018. Vol. 40, No. 2. P. 227–243. DOI: <https://doi.org/10.1108/ER-08-2017-0191>.
14. Arend R., Bromiley P. Assessing the dynamic capabilities view: spare change, everyone? // Strategic Organization. 2009. Vol. 7, No. 1. P. 75–90. DOI: <https://doi.org/10.1177/1476127008100132>.
15. Kok R. A. W., Ligthart P. Differentiating major and incremental new product development: the effects of functional and numerical workforce flexibility // Journal of Product Innovation Management. 2014. Vol. 31, Suppl. 1. P. 30–42. DOI: <https://doi.org/10.1111/jpim.12190>.
16. Vovk O., Panchoshna T., Sirivlya T. Formuvannia kadrovoho potentsialu aviapidpriemstva: strukturnyi pidkhid // Infrastruktura rynku. 2020. Vyp. 39. S. 149–154. URL: http://www.marketinfr.od.ua/journals/2020/39_2020_ukr/26.pdf.
17. Tereshchenko E., Shkolenko O., Kosmidailo I., Kalina I., Shuliar N. Formuvannia efektyvnoi systemy ryzyk-menedzhmentu na pidpriemstvi // Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice. 2021. No. 1(36). P. 320–329. DOI: <https://doi.org/10.18371/fcaptop.v1i36.227924>.
18. Yi, Y., Wang, Y., Fu, C., & Li, Y. Taxes or subsidies to promote investment in green technologies for a supply chain considering consumer preferences for green products // Computers & Industrial Engineering. 2022. Vol. 165. P. 108371. DOI: 10.1016/j.cie.2022.108371

References

1. Vynogradova V. Ye., Petrovska O. V. Psykholohichni aspekty pidboru personalu v IT-sferi // IT-pravo: problemy i perspektyvy rozvytku v Ukraini : materialy nauk.-prakt. konf. (Lviv, 18 lystopada 2016 r.). Lviv : NU «Lvivska politehnika», 2016. S. 324–329.

Melnychuk I.V., Hobyr I.B., Tsebruk D.Z. Analysis of the efficiency of labor potential of educational services enterprises for it

The article investigates the effectiveness of using the labor potential of educational services enterprises for the IT sphere in the conditions of a transformational economy. The relevance of the topic is due to the need to adapt personnel management systems to dynamic

changes in the business environment and growing requirements for the quality of human capital. The components of labor potential are identified, which include not only professional and educational characteristics, but also psychophysiological, socio-motivational, cultural and spiritual aspects.

Particular attention is paid to the concept of dynamic personnel capabilities, which are considered as the basis for the strategic development of the enterprise, its competitiveness and sustainability. Scientific approaches to assessing personnel potential are identified and the absence of a holistic assessment system and structural model of dynamic capabilities in modern research is emphasized.

The practical part of the article is devoted to the analysis of LLC "SKIL AP" based on labor productivity indicators, average monthly salary and advance rate. An analysis of labor productivity indicators, average monthly wages and the advance coefficient was conducted using the example of LLC SKIL AP for 2019–2023, which revealed disparities between the growth rates of wages and productivity. The forecast for 2024 showed a trend towards a decrease in the advance coefficient, which indicates the need to intensify personnel policy. Based on forecast calculations, a conclusion was made about a trend towards a decrease in the efficiency of using labor potential in the future.

The implementation of a systematic approach to labor potential management, which is based on a dynamic analysis of personnel needs, the development of internal and external competencies and the formation of a motivational environment, is proposed. This will ensure the sustainable development of IT enterprises in the field of educational services and strengthen their competitiveness.

It is concluded that effective human resource management in the IT sector is a critical factor in adapting to changes and forming stable positions in the national economic environment.

Keywords: labor potential, IT enterprises, labor productivity, motivation.

Мельничук Іванна Василівна – к.е.н., доцент кафедри прикладної економіки, Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

Гобир Ірина Борисівна – к.е.н., доцент кафедри прикладної економіки, Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

Цебрук Денис Романович – аспірант спеціальності 051 Економіка ІФНТУНГ

Стаття подана 12.05.2025.