

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2026-83-91>

УДК 331.101.3:330.131.7:658

ЕКОНОМІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ МЕТОДІВ ОЦІНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

ECONOMIC JUSTIFICATION OF METHODS FOR ASSESSING THE EFFECTIVENESS OF AN ENTERPRISE'S LABOR RESOURCES

Фокіна-Мезенцева Катерина Володимирівна

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри міжнародного менеджменту,
Державний торговельно-економічний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2177-987X>

Якубцов Олексій Віталійович

аспірант,
Міжнародний університет бізнесу і права
ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-5192-783X>

Fokina-Mezentseva Katerina

State University of Trade and Economics

Yakubtsov Oleksii

International University of Business and Law

У статті обґрунтовано роль трудових ресурсів, узагальнено теоретичні підходи до економічної сутності трудових ресурсів. Доведено, що результативність трудових ресурсів є співвідношенням результатів праці та сукупних витрат на персонал. Встановлено, що традиційні кількісні та якісні методи оцінки ефективності праці не дають змоги відобразити економічну результативність трудових ресурсів. Обґрунтовано, що доцільним є застосування інтегрального підходу до оцінювання результативності трудових ресурсів. Підтверджено, що процес оцінювання ефективності використання трудових ресурсів це системна та поетапна процедура, що включає планування, збір і аналіз інформації, формування зворотного зв'язку та коригування управлінських впливів. Запропонована логіка оцінювання сприяє прозорості управлінських процесів, розвитку працеорієнтованих підходів, формуванню дієвої системи стимулювання результативної праці.

Ключові слова: трудові ресурси, ефективність, методи оцінки результативності, трудовий потенціал.

The article substantiates that in the conditions of transformation of economic relations, strengthening of competitive pressure and growth of the role of human capital, the efficiency of the use of labor resources acquires the status of one of the key factors in ensuring the sustainable development of the enterprise. The theoretical approaches to the economic essence of labor resources as an integrated set of quantitative and qualitative characteristics of personnel that form the human capital of the enterprise and directly affect the final results of its economic activity are generalized. It is proved that the efficiency of labor resources should be considered as the ratio of the achieved labor results and the total costs associated with the use of personnel, taking into account both economic and socio-motivational aspects. It is established that traditional quantitative and qualitative methods of assessing labor efficiency do not allow to fully reflect the economic efficiency of labor resources. It is substantiated that the most economically expedient is the use of a comprehensive (integrated) approach to assessing the effectiveness of labor resources, which combines quantitative and qualitative indicators. This approach ensures the establishment of cause-and-effect relationships between personnel costs and the financial results of the enterprise, makes it possible to assess the effectiveness of investments in the development of human capital and increases the validity of management decisions in the field of motivation, training and optimization of the number of personnel. The study also confirmed that the process of assessing the effectiveness of the use of labor resources should be implemented as a systematic and step-by-step procedure, which includes planning, collecting and analyzing information, generating feedback and adjusting management influences. The proposed logic of assessment contributes to increasing the transparency of management processes, the development of work-oriented approaches to personnel management, as well as the formation of an effective system for stimulating productive work.

Keywords: labor resources, efficiency, performance assessment methods, labor potential.



Постановка проблеми. В умовах трансформації економіки, зростання конкуренції та підвищення ролі людського капіталу результативність використання трудових ресурсів стає одним із ключових чинників забезпечення стійкого розвитку підприємств. Ефективне управління персоналом неможливе без науково обґрунтованої системи оцінки результативності трудових ресурсів, яка дозволяє визначити внесок працівників у досягнення стратегічних і тактичних цілей підприємства, оптимізувати витрати на персонал та підвищити продуктивність праці. Проблематика визначення рівня якості праці та оцінювання результативності трудової діяльності як окремих працівників, так і трудового колективу загалом набуває дедалі більшої актуальності та вирізняється значною соціально-економічною і прикладною важливістю в процесі дослідження господарської діяльності підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика оцінки результативності трудових ресурсів широко представлена у працях вітчизняних і зарубіжних науковців. Дослідники розглядають продуктивність праці, ефективність використання робочого часу, мотиваційні аспекти, компетентнісний підхід, а також взаємозв'язок між результатами праці та фінансовими показниками діяльності підприємства. Зокрема, питання ефективності використання трудових ресурсів досліджували такі фахівці, як: Літвіненко Д. І. [1], Дідченко О. І., Крецул М. М. [2], Кіндрацька Г. І., Білик М. С., Загородній А. Г. [3], Сидора Т. Ю. [4], Малтиз В.В., Тарасенко Ю.В. [6], Гавкалова Н. Л., Болотова О. О. [7], Петюх В. М., Волобоєва І. О. [8], Дученко М. М. [9], Сиволап Л. А., Галіцина А. О. [10] та інші.

Водночас більшість наявних підходів зосереджені на окремих показниках або методах, що ускладнює формування комплексної економічно обґрунтованої системи оцінювання.

Формулювання завдання дослідження. Метою статті є економічне обґрунтування сучасних методів оцінки результативності трудових ресурсів підприємства та визначення доцільності їх використання в системі управління персоналом. Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання:

- узагальнити економічну сутність результативності трудових ресурсів;
- систематизувати основні методи оцінки результативності праці;
- обґрунтувати економічну доцільність використання комплексного підходу до оцінювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Трудові ресурси підприємства є носіями знань, навичок, професійного досвіду та мотивації, що формують людський капітал і безпосередньо впливають на кінцеві результати господарської діяльності. Результативність трудових ресурсів доцільно розглядати як співвідношення отриманих результатів праці та витрат, пов'язаних із використанням персоналу [1].

Поняття «трудові ресурси» застосовується для узагальненої характеристики персоналу підприємства як складової його ресурсного потенціалу. У цьому контексті трудові ресурси розглядаються як частина працездатного населення, що володіє сукупністю фізичних, інтелектуальних та професійних можливостей, а також необхідними знаннями й навичками для здійснення суспільно корисної та економічно доцільної діяльності [2, с. 186].

Трудові ресурси підприємства формують інтегровану сукупність працівників різних професійних груп і кваліфікаційних рівнів, які залучені до діяльності суб'єкта господарювання та включені до його облікового складу. До середньооблікової чисельності штатних працівників належать усі наймані особи, з якими укладено трудові договори (контракти) у письмовій формі, незалежно від характеру зайнятості, зокрема постійної, тимчасової або сезонної, за умови фактичного виконання трудових обов'язків протягом одного дня і більше [3, с. 123].

Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами в необхідному кількісному складі та з відповідним рівнем професійно-кваліфікаційних характеристик є визначальним чинником його стабільного функціонування та досягнення запланованих результатів господарської діяльності. У зв'язку з цим трудові ресурси розглядаються не лише як один із базових елементів виробничого потенціалу, а і як ключовий об'єкт економічного аналізу. Необхідність оцінювання ефективності використання трудових ресурсів зумовлена потребою встановлення відповідності між витратами на персонал і отриманими економічними результатами, виявлення резервів підвищення продуктивності праці, а також обґрунтування управлінських рішень у системі управління персоналом.

У найбільш узагальненому трактуванні ефективність виступає інтегральною характеристикою результативності людської діяльності, що відображає співвідношення між досягнутим корисним ефектом і сукупністю

ресурсів, залучених для його отримання [4]. У цьому контексті ефективність праці визначається як співвідношення між обсягом створених матеріальних і нематеріальних благ та кількістю трудових витрат, необхідних для їх виробництва. Відповідно, підвищення ефективності праці проявляється у зростанні результатів діяльності за незмінних або скорочених витрат робочої сили. Оцінювання рівня ефективності використання трудових ресурсів ґрунтується на системі показників, що охоплює чисельність персоналу за категоріями та професійними групами, рівень його кваліфікації й освіти, показники використання робочого часу, обсяги виготовленої продукції або виконаних робіт, а також індикатори руху персоналу в межах підприємства [5, с. 147].

Економічне обґрунтування методів оцінки результативності праці передбачає врахування таких аспектів, як продуктивність праці, ефективність використання робочого часу, рівень витрат на персонал та їх віддача, а також якісні характеристики праці. Традиційно до кількісних методів оцінки відносять показники виробітку, трудомісткості, фондоозброєності праці, коефіцієнти використання робочого часу. Їх перевагою є простота розрахунку та можливість порівняння у динаміці, проте вони не враховують якісних характеристик діяльності персоналу [2, с. 193].

Якісні методи оцінки, зокрема експертні оцінки, атестація персоналу, оцінювання за компетенціями та результатами досягнення індивідуальних цілей, дозволяють більш повно охарактеризувати внесок працівника у діяльність підприємства [6, с. 486]. Проте їх використання потребує додаткових витрат часу і ресурсів, а також може містити елемент суб'єктивності.

У практиці економічного аналізу оцінювання ефективності праці здебільшого ґрунтується на використанні показників продуктивності праці та рентабельності, які виконують функцію інтегральних індикаторів результативності залучення трудових, капітальних і матеріальних ресурсів у процесі створення продукції [7, с. 68]. Застосування зазначених показників дозволяє отримати узагальнену характеристику ефективності праці на підприємстві, проте їх аналітичні можливості є обмеженими, оскільки вони не забезпечують повного відображення всіх кількісних і якісних складових результативності трудової діяльності.

Економічно обґрунтованим є застосування інтегрального підходу до оцінки результатив-

ності трудових ресурсів, який поєднує кількісні та якісні показники [8, с. 7]. Такий підхід дозволяє встановити взаємозв'язок між витратами на персонал і фінансовими результатами діяльності підприємства, оцінити ефективність інвестицій у розвиток людського капіталу та обґрунтувати управлінські рішення щодо мотивації, навчання і оптимізації чисельності персоналу.

Використання комплексної системи оцінювання результативності праці сприяє підвищенню прозорості управлінських процесів, формуванню обґрунтованої системи стимулювання та забезпеченню довгострокової конкурентоспроможності підприємства.

До ключових завдань оцінювання ефективності використання трудових ресурсів належить комплексне визначення потенціалу персоналу, зокрема ідентифікація сильних і проблемних аспектів професійної діяльності працівників з метою подальшого розвитку їх компетенцій та підвищення результативності праці [9]. Важливим напрямом є забезпечення працівників системним зворотним зв'язком, що слугує підґрунтям для формування індивідуальних траєкторій професійного зростання та приведення рівня їх кваліфікації у відповідність до стратегічних потреб підприємства. Окрім цього, оцінювання результативності персоналу виконує мотиваційну функцію, стимулюючи досягнення високих результатів шляхом запровадження механізмів матеріального й нематеріального заохочення. Значущою є й роль оцінки у процесі кадрового планування, оскільки вона забезпечує обґрунтування потреби в персоналі та формування ефективних стратегій залучення, утримання й розвитку висококваліфікованих кадрів.

Процес оцінювання ефективності використання трудових ресурсів, як правило, реалізується через послідовність взаємопов'язаних і логічно узгоджених етапів, що формують цілісну систему управління персоналом і спрямовані на досягнення визначених цілей [10]. На першому етапі здійснюється планування, яке передбачає формулювання цілей оцінювання, визначення критеріїв результативності та добір відповідного інструментарію. Наступним етапом є збір інформації, що полягає в акумулюванні об'єктивних даних щодо результатів професійної діяльності працівників. Подальший аналіз передбачає опрацювання зібраної інформації та встановлення рівня ефективності використання трудового потенціалу. Важливим елементом

системи є етап зворотного зв'язку, який забезпечує інформування працівників про результати оцінювання та їх обговорення з метою підвищення прозорості управлінських рішень. Завершальним етапом є коригування, що охоплює розроблення заходів щодо розвитку трудового потенціалу, удосконалення мотиваційних механізмів і підвищення загальної результативності праці.

Отже, оцінювання ефективності використання трудових ресурсів ґрунтується на комплексних знаннях про персонал, специфіку його діяльності та системі кількісних і якісних показників, які відображають рівень результативності та якості праці. Запропонована поетапна модель оцінювання забезпечує об'єктивність, системність і наукову обґрунтованість процесу прийняття управлінських рішень у сфері управління трудовими ресурсами.

Висновки. У результаті дослідження встановлено, що економічне обґрунтування методів оцінки результативності трудових ресурсів є необхідною умовою ефективного управління персоналом. Поєднання кількісних і якісних методів оцінювання дозволяє комплексно визначити внесок трудових ресурсів у результати діяльності підприємства та підвищити обґрунтованість управлінських рішень. Запровадження інтегрованої системи оцінки результативності праці сприяє зростанню продуктивності, раціональному використанню ресурсів і забезпеченню сталого економічного розвитку підприємства.

Подальші наукові дослідження доцільно спрямувати на розроблення економіко-математичних моделей інтегральної оцінки результативності трудових ресурсів з урахуванням галузевої специфіки та цифровізації управлінських процесів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Літвіненко Д. І. Вплив трудових ресурсів на ефективність діяльності підприємства. Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». 2014. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/389c66ba-2422-4c68-a0f9-b19ebc847986/content> (дата звернення: 20.01.2026).
2. Дідченко О. І., Крецул М. М. Економічна оцінка ефективності використання трудових ресурсів. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. Вип. 8, 2014. URL: <https://zgia.zp.ua/> (дата звернення: 20.01.2026).
3. Кіндрацька Г. І., Білик М. С., Загородній А. Г. Економічний аналіз: теорія і практика: підручник. Львів : «Магнолія 2006», 2008. 440 с.
4. Сидора Т. Ю. Критерії оцінювання ефективності діяльності підприємства. *Електронний журнал «Ефективна економіка»*. № 7, 2012. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1298> (дата звернення: 21.01.2026).
5. Стратійчук В. М., Новак І. Г. Сутність та класифікація трудових ресурсів підприємства. Приазовський економічний вісник. №6 (23), 2020. URL: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2020/6_23_ukr/27.pdf (дата звернення: 21.01.2026).
6. Малтиз В.В., Тарасенко Ю.В. Оцінка персоналу: сучасні методи та інструменти її проведення. *Економіка та управління підприємствами*. Вип. 19, 2018. С. 484-489. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-19-73>
7. Гавкалова Н. Л., Болотова О. О. Організаційно-економічне забезпечення ефективності менеджменту персоналу підприємства: монографія. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2020. 252 с.
8. Петюх В. М., Волобоева І. О. Методичні засади оцінювання компетентностей функціонального персоналу банку. *Електронний журнал «Ефективна економіка»*. № 2, 2019. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/2_2019/67.pdf DOI: 10.32702/2307-2105-2019.2.65 (дата звернення: 21.01.2026).
9. Дученко М. М. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів. *Електронний журнал «Ефективна економіка»*. № 5, 2024. URL: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/3826/386> DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.5.91> (дата звернення: 21.01.2026).
10. Сиволап Л. А., Галіцина А. О. Дослідження сучасних методів оцінки персоналу. *Електронний журнал «Ефективна економіка»*. № 11, 2021. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2021/26.pdf DOI: 10.32702/2307-2105-2021.11.24 (дата звернення: 21.01.2026).

REFERENCES:

1. Litvinenko D. I. (2014). Vplyv trudovykh resursiv na efektyvnist diialnosti pidprijemstva [The impact of labor resources on the efficiency of the enterprise]. *Visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu «Kharkivskiy politekhnichnyi instytut» – Bulletin of the National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute»*. Available

at: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/389c66ba-2422-4c68-a0f9-b19ebc847986/content> (accessed January 20, 2026).

2. Didchenko O. I., Kretsul M. M. (2014). Ekonomichna otsinka efektyvnosti vykorystannia trudovykh resursiv [Economic assessment of the efficiency of labor resources use]. *Ekonomichniy visnyk Zaporizkoi derzhavnoi inzhenernoi akademii – Economic Bulletin of the Zaporizhzhia State Engineering Academy*, vol. 8. Available at: <https://zgia.zp.ua/> (accessed January 20, 2026).

3. Kindratska H. I., Bilyk M. S., Zahorodnii A. H. (2008). Ekonomichniy analiz: teoriia i praktyka: pidruchnyk [Economic analysis: theory and practice: textbook]. Lviv: "Mahnoliia 2006" (in Ukrainian).

4. Sydora T. Yu. (2012) Kryterii otsiniuvannia efektyvnosti diialnosti pidpriemstva [Criteria for assessing the effectiveness of enterprise activities]. *Elektronnyi zhurnal «Efektyvna ekonomika» – Electronic journal «Effective Economy»*, № 7. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1298> (accessed January 21, 2026).

5. Stratiichuk V. M., Novak I. H. (2020). Sutnist ta klasyfikatsiia trudovykh resursiv pidpriemstva [The essence and classification of the enterprise's labor resources]. *Pryazovskyi ekonomichniy visnyk – Azov Economic Bulletin*, № 6 (23). Available at: http://pev.kpu.zp.ua/journals/2020/6_23_ukr/27.pdf (accessed January 21, 2026).

6. Malyz V.V., Tarasenko Yu.V. (2018). Otsinka personalu: suchasni metody ta instrumenty yii provedennia [Personnel assessment: modern methods and tools for its implementation]. *Ekonomika ta upravlinnia pidpriemstvamy – Economics and business management*, vol. 19. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-19-73>

7. Havkalova N. L., Bolotova O. O. (2020). Orhanizatsiino-ekonomichne zabezpechennia efektyvnosti menedzhmentu personalu pidpriemstva: monohrafiia [Organizational and economic support for the effectiveness of enterprise personnel management: monograph]. Kharkiv: KhNEU im. S. Kuznetsia (in Ukrainian).

8. Petiukh V. M., Voloboieva I. O. (2019). Metodychni zasady otsiniuvannia kompetentnosti funktsionalnogo personalu banku [Methodological principles for assessing the competencies of bank functional personnel]. *Elektronnyi zhurnal «Efektyvna ekonomika» – Electronic journal «Effective Economy»*, № 2. Available at: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/2_2019/67.pdf DOI: 10.32702/2307-2105-2019.2.65 (accessed January 21, 2026).

9. Duchenko M. M. (2024) Otsinka efektyvnosti vykorystannia trudovykh resursiv [Assessment of the efficiency of the use of labor resources]. *Elektronnyi zhurnal «Efektyvna ekonomika» – Electronic journal «Effective Economy»*, № 5. Available at: <https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/3826/386> DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.5.91> (accessed January 21, 2026).

10. Syvolap L. A., Halitsyna A. O. (2021). Doslidzhennia suchasnykh metodiv otsinky personalu [Research on modern methods of personnel evaluation]. *Elektronnyi zhurnal «Efektyvna ekonomika» – Electronic journal «Effective Economy»*, № 11. Available at: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/11_2021/26.pdf DOI: 10.32702/2307-2105-2021.11.24 (accessed January 21, 2026).

Дата надходження статті: 18.02.2026

Дата прийняття статті: 06.03.2026

Дата публікації статті: 10.03.2026