

ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДОЛОГІЧНОГО ПІДХОДУ ДО ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМАХ ТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Н. В. Гриценко, к. е. н., доцент, Український державний університет залізничного транспорту, gritsenkonatal@gmail.com, orcid.org/0000-0002-2901-1411

Д. С. Козодой, к. т. н., доцент, Український державний університет залізничного транспорту, dmitry_1980@ukr.net, orcid.org/0000-0003-3615-1815

Методологія дослідження. У науковій роботі проведено дослідження підтверджує, що в умовах трансформації соціально-економічних систем трудовий потенціал виступає ключовим стратегічним ресурсом, від якого безпосередньо залежить ефективність функціонування організацій, інноваційна активність та довгострокова конкурентоспроможність транспортних підприємств. Узагальнення теоретичних підходів дозволило уточнити сутність категорії «трудовий потенціал» як комплексної характеристики, що поєднує кількісні, якісні та соціально-поведінкові параметри робочої сили, а також відображає не лише існуючі можливості, але й приховані резерви розвитку.

Результати. Запропоновано вдосконалений організаційно-методологічний підхід до оцінки трудового потенціалу, який базується на інтеграції організаційного, методологічного та аналітичного блоків. Таке структурування дозволяє узгодити цілі оцінки зі стратегією розвитку підприємства, забезпечити наукову обґрунтованість вибору показників та методів, а також сформувати ефективний механізм інтерпретації результатів та їх використання в управлінській практиці.

Новизна. Розроблено алгоритм реалізації організаційно-методологічного підходу до оцінки трудового потенціалу, який охоплює підготовчий, аналітичний, оцінювальний та управлінський етапи, що забезпечує логічну послідовність процесу оцінки та сприяє підвищенню її надійності та прикладної цінності. Особлива увага приділяється формуванню інформаційної бази, стандартизації показників, а також застосуванню сучасних методів аналізу та обробки даних.

Практична значущість. Ключовим результатом дослідження є розробка математичної моделі інтегрального індексу трудового потенціалу, яка дозволяє агрегувати різноманітні показники в єдиний узагальнений вимір. Використання субіндексів та вагових коефіцієнтів забезпечує гнучкість моделі та можливість її адаптації до специфіки різних соціально-економічних систем. Поєднання експертного підходу та методу ентропії підвищує об'єктивність оцінки, а використання кластерного та регресійного аналізу розширює аналітичні можливості дослідження. Було виявлено, що існуючі підходи до оцінки трудового потенціалу мають низку суттєвих обмежень, зокрема фрагментацію, переважання кількісних показників, недостатню інтеграцію з процесами управління та слабку адаптивність до змін зовнішнього середовища. Це зумовлює необхідність формування комплексного інструментарію, здатного забезпечити системність, об'єктивність та практичну актуальність оцінки.

Ключові слова: трудовий потенціал, соціально-економічна система, оцінка трудового потенціалу, організаційно-методологічний підхід, людський капітал, управління персоналом.

Постанова проблеми. Сучасний етап розвитку соціально-економічних систем транспортних підприємств характеризується зростанням ролі людського чинника як

основного джерела конкурентних переваг. У цих умовах трудовий потенціал набуває статусу стратегічного ресурсу, що визначає динаміку економічного зростання, інноваційний

розвиток та стійкість організацій і держав.

Незважаючи на значну кількість досліджень у сфері управління людськими ресурсами, проблема комплексної оцінки трудового потенціалу залишається недостатньо вирішеною. Існуючі підходи часто мають фрагментарний характер, не враховують взаємозв'язок між організаційними, економічними та соціальними параметрами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням розвитку соціально-економічних систем з акцентом на трудовий потенціал займаються провідні науковці. Зокрема, З. П. Бараник, Д. В. Караванова [2], С. С. Гриневич, О. О. Брух, М. В. Когут [3] займались вивченням чинників впливу на стан та розвиток трудового потенціалу, А. В. Левченко [6], Л. М. Дулуб [7] зосередились над науковими факторами формування трудового потенціалу, І. С. Ладунка, М. С. Буркова [8], Т. В. Оселець [9] вивчали питання ефективності використання трудового потенціалу, Л. Г. Федунчик, С. В. Харабуга [11] присвятили свої праці концепції управління та наявності струк-турного дисбалансу попиту і пропозиції ринку праці. Попри наявність розроблених підходів до аналізу трудового потенціалу в соціально-економічних системах, значна частина проблем залишається відкритою. Це зумовлює необхідність подальших теоретичних, методологічних і прикладних досліджень у даному напрямі.

Формування мети статті. Утворення організаційно-методологічного підходу до оцінки трудового потенціалу в соціально-економічних системах транспортних підприємств та обґрунтування його структурних компонентів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ефективне функціонування будь-якої соціально-економічної системи залежить від людських ресурсів, що є в її розпорядженні. Описуючи людські ресурси як людський потенціал праці, більшість науковців пов'язують цю категорію з поняттям «трудовий потенціал» – можливої кількості та якості праці, яку має суспільство (трудовий колектив) на заданому рівні розвитку науки і техніки [1, с.324].

Економічна категорія «трудовий потенціал» сформувалася в 1970-х роках для вираження узагальнюючої оцінки персоналу,

що враховує не лише його фактичні характеристики, але й резерви та потенціал [4, с.98].

Трудовий потенціал соціально-економічної системи найбільше розвинений, коли він базується на професійних знаннях, практичних навичках, особистісних характеристиках та психофізіологічних особливостях працівників, їхній здатності сприяти реалізації цілей підприємства за належного матеріально-технічного, інформаційного та організаційного забезпечення трудового процесу [6, с.20].

З моменту свого виникнення ця категорія еволюціонувала від повного отождолення з трудовими ресурсами до представлення як сукупності трудових здібностей. Проте, розробка практичної методології ефективної оцінки трудового потенціалу соціально-економічної системи на будь-якому рівні залишається важливою. Трудовий потенціал у науковій літературі розглядається як сукупність якісних і кількісних характеристик робочої сили, що визначають її здатність до продуктивної діяльності.

У широкому розумінні він включає [7]:

- демографічні характеристики (чисельність, структура населення);
- освітньо-кваліфікаційний рівень;
- професійні навички та компетентності;
- мотиваційні та поведінкові характеристики;
- стан здоров'я та працездатність.

З позицій системного підходу трудовий потенціал є елементом більш широкої соціально-економічної системи, яка включає ринок праці, інститути освіти, державне регулювання та організації-роботодавці [8].

Аналіз існуючих підходів до оцінки трудового потенціалу дозволяє виділити низку проблем:

- відсутність єдиної системи показників;
- домінування кількісних методів над якісними;
- слабка інтеграція з управлінськими рішеннями;
- недостатня адаптація до змін зовнішнього середовища [9,10,11].

Організаційно-методологічний підхід дозволяє подолати зазначені недоліки шляхом інтеграції методів аналізу, оцінювання та управління в єдину систему.

В даному науковому дослідженні пропонується удосконалений організаційно-

методологічний підхід, який включає три взаємопов'язані блоки: організаційний, методологічний та аналітичний. Авторами

згруповано основні елементи підходу та надано на рисунку 1.

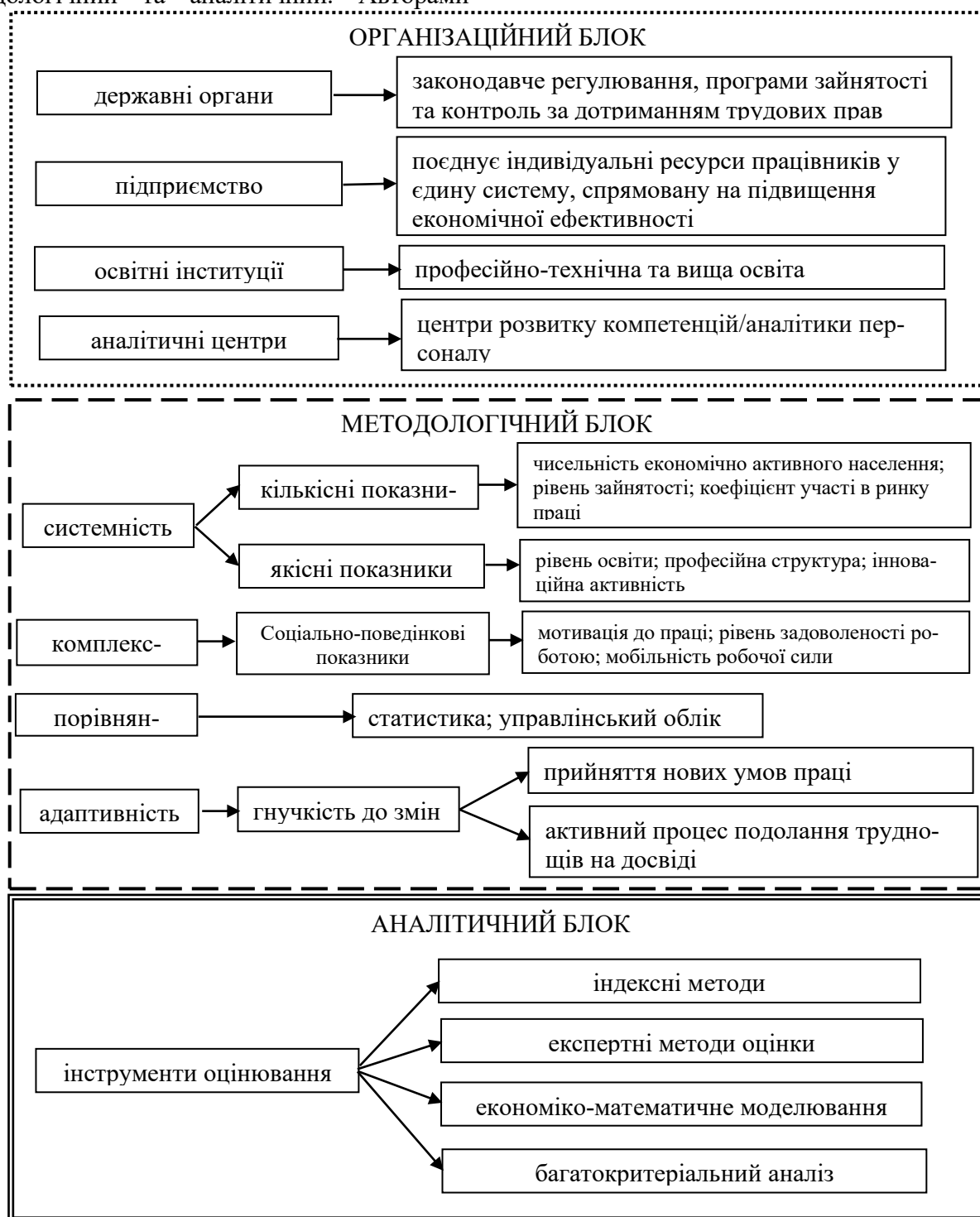


Рис. 1. Удосконалений організаційно-методологічний підхід до оцінки трудового потенціалу

Організаційно-методологічний підхід до оцінки трудового потенціалу транспортного підприємства пропонується розглядати як цілісну систему, що поєднує управлінські, наукові та аналітичні інструменти. Його структура з трьох блоків дозволяє за-

безпечити послідовність, обґрунтованість і практичну цінність оцінювання.

Організаційний блок визначає інституційні та управлінські засади процесу оцінки трудового потенціалу. Він охоплює формування цілей і завдань оцінювання відповідно до стратегії підприємства, визначення

суб'єктів оцінювання (HR-служби, керівники підрозділів, зовнішні експерти), а також розподіл їхніх функцій і відповідальності. У цьому блоці встановлюються регламенти, процедури, періодичність проведення оцінки, інформаційне забезпечення та нормативна база. Важливим аспектом є створення умов для об'єктивності та прозорості оцінювання, а також інтеграція результатів у систему управління персоналом (планування, мотивація, розвиток кадрів).

Методологічний блок формує науково-теоретичну основу оцінювання трудового потенціалу. Він включає визначення сутності та структури трудового потенціалу (професійні знання, навички, компетентності, мотивація, фізичні та інтелектуальні можливості), вибір підходів до оцінювання (кількісні, якісні, компетентнісні, ресурсні, результативні), а також розробку системи показників і критеріїв.

У межах цього блоку обґрунтовуються методи збору та обробки даних (анкетування, тестування, експертні оцінки, KPI, атестація), визначаються шкали вимірювання та принципи забезпечення достовірності й порівняльності результатів. Методологічний блок забезпечує єдність підходів і наукову обґрунтованість оцінки.

Аналітичний блок спрямований на обробку, інтерпретацію та використання отриманих результатів оцінювання. Він передбачає аналіз рівня та структури трудового потенціалу, виявлення сильних і слабких сторін персоналу, оцінку динаміки змін і факторів впливу. У цьому блоці застосовуються різні методи аналізу (порівняльний, факторний, кореляційний, бенчмаркінг), здійснюється узагальнення результатів у вигляді інтегральних показників або рейтингів. Ключовим результатом є формування управлінських висновків і рекомендацій: щодо підвищення кваліфікації, оптимізації структури персоналу, удосконалення мотиваційної політики та стратегічного розвитку трудового потенціалу підприємства.

Узгоджена взаємодія цих трьох блоків забезпечує системність оцінювання трудового потенціалу на транспортних підприємствах та підвищує ефективність управління людськими ресурсами. Удосконалений ор-

ганізаційно-методологічний підхід до оцінки трудового потенціалу має свій алгоритм практичного впровадження, який надано на рисунку 2.

Запропонований алгоритм відображає послідовну логіку організації, збору, обробки та інтерпретації даних щодо трудового потенціалу. Його особливістю є орієнтація не лише на якісний аналіз, а й на формування узагальненого кількісного результату, який дозволяє забезпечити порівняльність, об'єктивність і аналітичну цінність отриманих висновків.

Підготовчий етап: формування інформаційної бази є фундаментом усього процесу оцінювання, оскільки саме тут закладаються організаційні та інформаційні передумови. На цьому етапі визначаються цілі оцінювання трудового потенціалу відповідно до стратегічних пріоритетів підприємства, уточнюється об'єкт і суб'єкти оцінювання. Формується система показників і критеріїв, що відображають структуру трудового потенціалу (кваліфікаційні, професійні, соціально-психологічні, мотиваційні характеристики тощо). Важливою складовою є створення інформаційної бази: визначаються джерела даних (внутрішня звітність, результати атестацій, дані HR-систем, опитування, тестування), розробляються інструменти збору інформації (анкети, форми, методики оцінювання). Також встановлюються регламенти проведення оцінки, графіки, відповідальні особи та забезпечується нормативно-методична підтримка процесу.

Аналітичний етап: збір та обробка даних, здійснюється практична реалізація процедур збору інформації. Проводяться опитування персоналу, тестування, експертні оцінки, аналіз результатів діяльності працівників, вивчення кадрової документації. Особлива увага приділяється забезпеченню достовірності, повноти та об'єктивності отриманих даних. Після збору інформації відбувається її обробка: перевірка на коректність, систематизація, кодування та підготовка до подальшого аналізу. Можуть застосовуватися статистичні методи, нормування показників, приведення їх до єдиної шкали вимірювання. У результаті формується структурований масив даних, придатний для кількісної та якісної оцінки трудового потенціалу.

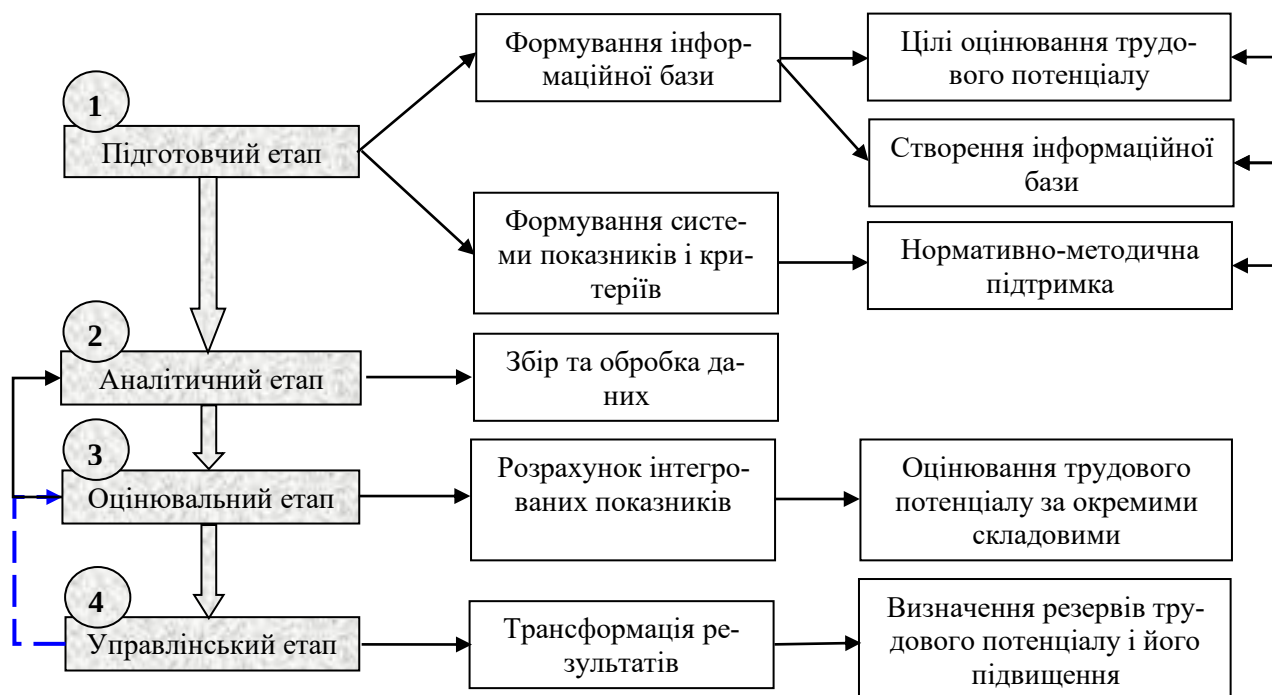


Рис. 2. Алгоритм впровадження організаційно-методологічного підходу оцінки трудового потенціалу

Оцінювальний етап: розрахунок інтегральних показників, передбачає безпосереднє оцінювання трудового потенціалу на основі зібраних і оброблених даних. Визначаються часткові показники за окремими складовими (професійною, інтелектуальною, мотиваційною, соціальною тощо), після чого здійснюється їх агрегування в інтегральні показники. Застосовуються методи зважування (визначення вагомості показників), нормування, індексного аналізу або бальної оцінки. У результаті формується узагальнена характеристика рівня трудового потенціалу як окремих працівників, так і підрозділів або підприємства в цілому. Також на цьому етапі здійснюється порівняння отриманих результатів із еталонними значеннями, визначається динаміка змін і виявляються проблемні зони.

Управлінський етап: використання результатів у прийнятті рішень, завершальний етап, який має прикладний характер і спрямований на трансформацію результатів оцінювання в конкретні управлінські дії. На основі отриманих інтегральних оцінок формуються висновки щодо стану та рівня розвитку трудового потенціалу, визначаються ре-зерви його підвищення. Приймаються рішення щодо вдосконалення кадро-

вої політики: планування навчання і розвитку персоналу, формування кадрового резерву, оптимізації структури зайнятості, удосконалення системи мотивації та стимулювання. Крім того, результати можуть використовуватися для стратегічного планування, підвищення ефективності управління персоналом і забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Важливим є також налагодження зворотного зв'язку та періодичне повторення оцінювання для відстеження змін і коригування управлінських рішень.

Саме тому завершення оцінювального етапу (зокрема процедур нормування, зважування та агрегування показників) логічно підводить до необхідності узагальнення різномірних характеристик у єдиному вимірі. Такий підхід дає змогу інтегрувати окремі показники, що відображають різні аспекти трудового потенціалу, у цілісну систему оцінки. Послідовне проходження цих чотирьох етапів забезпечує системність, об'єктивність і практичну значущість оцінки трудового потенціалу.

У цьому контексті для кількісної оцінки трудового потенціалу соціально-економічної системи на транспортному підприємстві доцільним є побудова інтегрального індексу трудового потенціалу

(ІТП), який агрегує різномірні показники в єдиний узагальнений вимір. Він виступає інструментом синтезу результатів оцінювання та забезпечує основу для подальшого аналізу, порівняння і прийняття управлінських рішень. Математична модель інтегрального індексу трудового потенціалу представлена нижче.

Нехай трудовий потенціал описується множиною показників, вираз 1:

$$X_i = \{x_1, x_2, x_3, \dots, x_n\} \quad (1)$$

де x_i – i -й показник (кількісний, якісний або соціальний).

Тоді його визначення буде мати вираз 2 та 3:

$$z_i = \frac{x_i - x_i^{\min}}{x_i^{\max} - x_i^{\min}} \quad (2)$$

Для дестимуляторів (чим менше – тим краще):

$$z_i = \frac{x_i^{\min} - x_i}{x_i^{\max} - x_i^{\min}} \quad (3)$$

де: z_i – нормалізоване значення показника, $x_i^{\max}$, $x_i^{\min}$ – максимальне та мінімальне значення в вибірці.

У результаті маємо вираз 4:

$$z_i \in [0; 1]; \quad (4)$$

Побудова субіндексів виконується групуванням у три блоки:

$Z(q)$ – кількісні показники

$Z(r)$ – якісні показники

$Z(s)$ – соціально-поведінкові показники

Кожен субіндекс розраховується як зважена сума, що має вигляд 5:

$$I_k = \sum_{i=1}^{n_k} \omega_i^{(k)} z_i^{(k)}; \quad (5)$$

де I_k – субіндекс k -ї групи;
 $\omega_i^{(k)}$ – ваговий коефіцієнт
 $\sum \omega_i^{(k)} = 1$;

Загальний індекс трудового потенціалу визначається як агрегована функція субіндексів, за формулою 6:

$$I_{TP} = \alpha I_q + \beta I_r + \gamma I_s \quad (6)$$

де I_{TP} – інтегральний індекс трудового потенціалу,

I_q – кількісний субіндекс;

I_r – якісний субіндекс;

I_s – соціально-поведінковий субіндекс;

α, β, γ – вагові коефіцієнти, $\alpha + \beta + \gamma = 1$

Методичний інструментарій визначення вагового потенціалу може визначатися методом експертних оцінок та методом ентропії (об'єктивний підхід).

Експертні методи застосовуються для оцінки якісних характеристик, що не підлягають прямому вимірюванню, визначається за формулою 7:

$$\omega_i = \frac{E_i}{\sum E_i}; \quad (7)$$

де E_i – експертна оцінка важливості.

Метод ентропії (об'єктивний підхід), дозволяє оцінити інформацію, невизначеності або складності системи, що базується на статистичних даних і не залежить від суб'єктивної думки, має вираз 8:

$$\omega_i = \frac{1 - H_i}{\sum (1 - H_i)}; \quad (8)$$

де H_i – ентропія показника, має вираз 9:

$$H_i = -k \sum p_{ij} \ln p_{ij}; \quad (9)$$

Безумовно, з метою інтеграції різномірних показників в узагальнений індекс трудового потенціалу доречно використати кластерний аналіз, який згрупує соціально-економічні системи за рівнем розвитку, та регресивним моделюванням, що дозволить визначити вплив окремих факторів на рівень трудового потенціалу

Висновки. Проведене дослідження підтверджує, що в умовах трансформації соціально-економічних систем трудовий потенціал транспортних підприємств виступає ключовим стратегічним ресурсом, від якого безпосередньо залежить ефективність його функціонування та інноваційна активність і довгострокова конкурентоспроможність. Узагальнення теоретичних підходів дозволило уточнити сутність категорії «трудова потенціал» як комплексної характеристики, що поєднує кількісні, якісні та соціально-поведінкові параметри робочої сили транспортних підприємств, а також відображає не лише наявні можливості, але й приховані резерви розвитку.

Виявлено, що існуючі підходи до оцінювання трудового потенціалу мають низку суттєвих обмежень, зокрема фрагментарність, переважання кількісних індикаторів, недостатню інтегрованість із процесами управління та слабку адаптивність до змін

зовнішнього середовища. Це обумовлює необхідність формування комплексного інструментарію, здатного забезпечити системність, об'єктивність і практичну релевантність оцінки.

Таким чином, запропонований організаційно-методологічний підхід створює цілісну основу для комплексної оцінки трудового потенціалу та формування ефективних управлінських рішень на транспортних підприємствах. Його практичне впровадження сприятиме підвищенню якості управління людськими ресурсами, оптимізації кадрової політики та забезпеченню сталого розвитку соціально-економічних систем. Перспективи подальших досліджень полягають у апробації запропонованої моделі на різних рівнях управління, удосконаленні системи показників з урахуванням цифровізації економіки та розширенні інструментарію оцінювання в умовах зростаючої невизначеності зовнішнього середовища.

Література

1. Кодекс законів про Працю України. (редакція від 31.12.2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Бараник З.П., Карабанова О.В. Чинники впливу на стан та розвиток трудового потенціалу України: статистичний аспект. *Статистика України*. 2016. № 1. С. 42-49.
3. Гринкевич С.С., Брух О.О., Когут М.В. Сучасний стан використання трудового потенціалу в контексті новітніх вимог суспільного розвитку. *Аграрна економіка*. 2019. Т.12, № 1-2. С. 44-59. <https://doi.org/10.31734/agrarecon2019.01.044>
4. Гриценко Н.В. Сучасне формування трудового потенціалу підприємства. *Збірник наукових праць. Харків: НТУ «ХПІ»*. 2019. № 24(1349). С. 96-100. <https://doi.org/10.20998/2519-4461.2019.24.96>
5. Косович Б., Дмитрук В. Ринок праці в умовах глобалізації. *Львівський національний університет ім. Івана Франка. Серія економічна*. 2014. Вип. 51. С. 376 -383.
6. Левченко А.В. Науково-теоретичний зміст поняття «трудоий потенціал» суб'єктів економічних відносин в системі наукових категорій «Colloquium-journal» *ECONOMIC SCIENCES*. 2021. № 34(121). С. 43-47. DOI: 10.24412/2520-6990-2021-34121-42-47
7. Дулуб Л.М. Фактори формування та розвитку трудового потенціалу. *Науково-технічний збірник*. 2023. № 81. С. 273-277: URL: <https://eprints.kname.edu.ua/.pdf>
8. Ладунка І.С., Буркова М.С. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу. *Економіка та суспільство*. 2018. №14. С. 421-425. URL:

https://economyandsociety.in.ua/journals/14_ukr/58.pdf.

9. Обелець Т.В. Сучасні детермінанти розвитку трудового потенціалу України. *Економіка та держава*. 2020. № 6. С. 160-164. URL: <http://www.economy.in.ua/?op=1&z=4671&i=27> DOI: 10.32702/2306-6806.2020.6.160

10. Федунчик Л.Г. Наявність структурного дисбалансу попиту і пропозиції ринку праці України. *Ефективна економіка*. 2017. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5982>

11. Харабуга С.В. Концепція управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи. *Економіка і організація управління*. 2018. Випуск 3 (31). С. 81-89. DOI 10.31558/2307-2318.2018.3.9

12. Чорна Н., Чорний Р. Ринок праці України: сучасні виклики. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. № 1. 2020. С. 64-73. <https://doi.org/10.29038/2411-4014-2020-01-64-73>

References

1. Kodeks zakoniv pro Pratsiu Ukrainy. (redaktsiia vid 31.12.2020) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Baranyk, Z.P., & Karabanova, O.V. (2016). Chynnyky vplyvu na stan ta rozvytok trudovoho potentsialu Ukrainy: statystychnyi aspekt. *Statistika Ukrainy*, (1), 42-49.
3. Hrynkevych, S.S., Brukh, O.O., & Kohut, M.V. (2019). Suchasnyi stan vykorystannia trudovoho potentsialu v konteksti novitnikh vymoh suspilnoho rozvytku. *Agrarna Ekonomika*, Vol. 12, (1-2), 44-59. <https://doi.org/10.31734/agrarecon2019.01.044>
4. Hrytsenko, N.V. (2019). Suchasne formuvannia trudovoho potentsialu pidpryemstva. *Zbirnyk naukovykh prats. Kharkiv: NTU «KhPI»*, 24(1349), 96-100. <https://doi.org/10.20998/2519-4461.2019.24.96>
5. Kosovych, B., & Dmytruk, V. (2014). Rynok pratsi v umovakh hlobalizatsii. *Lvivskiy natsionalniy universytet imeni Ivana Franka, Ser. Ekonomichna*, Issue 51, 376-383.
6. Levchenko, A.V. (2021). Naukovo-teoretychnyi zmist poniattia «trudovi potentsial» sub'ektiv ekonomichnykh vidnosyn v systemi naukovykh katehori. «Colloquium-journal» *ECONOMIC SCIENCES*, 34(121), 43-47. DOI: 10.24412/2520-6990-2021-34121-42-47
7. Dulub, L.M. (2023). Faktory formuvannia ta rozvytku trudovoho potentsialu. *Naukovo-tekhnichnyi zbirnyk*, (81), 273-277 URL: <https://eprints.kname.edu.ua/.pdf>
8. Ladunka, I.S., & Burkova, M.S. (2018). Pidvyshchennia efektyvnosti vykorystannia trudovoho potentsialu. *Economika ta suspilstvo*, (14), 421-425. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/14_ukr/58.pdf
9. Obelets, T.V. (2020). Modern determinants of the development of the labor potential of Ukraine. *Economika ta derzhava*, (6), 160-164 <http://www.economy.in.ua/?op=1&z=4671&i=27> DOI: 10.32702/2306-6806.2020.6.160

10. Fedunchyk, L.H. (2017). Naiavnist strukturnoho dysbalansu popytu i propozyitsii rynku pratsi Ukrainy. *Efektivna Ekonomika*, (12). URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5982>
11. Kharabuha, S.V. (2018). Kontseptsiiia upravlinnia trudovym potentsialom sotsialno-ekonomichnoi systemy. *Ekonomika I orhanizatsiia upravlinnia*, Issue 3(31), 81-89.

- DOI 10.31558/2307-2318.2018.3.9
12. Chorna, N., & Chornyi, R. (2020). Rynok pratsi Ukrainy: suchasni vyklyky. *Economichnyi chasopys Skhidno-Yevropeyskoho Nationalnoho Universytetu imeni Lesi Ukrainky*, (1), 64-73. <https://doi.org/10.29038/2411-4014-2020-01-64-73>

FORMATION OF AN ORGANIZATIONAL AND METHODOLOGICAL APPROACH TO THE ASSESSMENT OF LABOR POTENTIAL IN SOCIO-ECONOMIC SYSTEMS OF TRANSPORT ENTERPRISES

*N. V. Hrytsenko, Ph. D (Econ.), Associate Professor,
Ukrainian State University of Health Transport*

D. S. Kozodoi, Ph. D (Tech.), Associate Professor, Ukrainian State University of Health Transport

Methods. The conducted research confirms that in the conditions of transformation of socio-economic systems, labor potential acts as a key strategic resource, on which the effectiveness of the functioning of organizations, their innovative activity and long-term competitiveness directly depend. The generalization of theoretical approaches made it possible to clarify the essence of the category of «labor potential» as a complex characteristic that combines quantitative, qualitative and socio-behavioral parameters of the workforce, and also reflects not only existing opportunities, but also hidden reserves of development.

Results. An improved organizational and methodological approach to assessing labor potential is proposed, which is based on the integration of organizational, methodological and analytical blocks. Such structuring allows aligning the goals of the assessment with the enterprise's development strategy, ensuring the scientific validity of the choice of indicators and methods, and also forming an effective mechanism for interpreting the results and their use in management practice.

Novelty. An algorithm for implementing the approach has been developed, covering the preparatory, analytical, evaluative and managerial stages, which ensures the logical consistency of the assessment process and contributes to increasing its reliability and applied value. Special attention is paid to the formation of an information base, standardization of indicators, as well as the application of modern methods of analysis and data processing.

Practical value. The key result of the study is the development of a mathematical model of the integral index of labor potential, which allows aggregating heterogeneous indicators into a single generalized dimension. The use of sub-indices and weighting coefficients ensures the flexibility of the model and the possibility of its adaptation to the specifics of various socio-economic systems. The combination of the expert approach and the entropy method increases the objectivity of the assessment, and the use of cluster and regression analysis expands the analytical capabilities of the study. It was found that existing approaches to assessing labor potential have a number of significant limitations, including fragmentation, the predominance of quantitative indicators, insufficient integration with management processes, and weak adaptability to changes in the external environment. This necessitates the formation of a comprehensive toolkit capable of ensuring systematicity, objectivity, and practical relevance of the assessment.

Keywords: labor potential, socio-economic system, assessment, organizational and methodological approach, human capital, personnel management.

Стаття надійшла до редакції 30.04.26 р.

Прийнята до публікації 17.05.26 р.

Дата публікації 30.06.26 р.