

Наталія І. Чухрай, Ігор Я. Кулиняк, Олена І. Глянцева
**ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ТРУДОВОГО
ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

У статті виокремлено складові трудового потенціалу підприємства та сформовано систему показників, що їх характеризують. Розроблено методику розрахунку інтегрального показника рівня трудового потенціалу, яку апробовано на основі даних ПАТ «Шкіряне підприємство «Світанок».

Ключові слова: трудові ресурси; трудовий потенціал; легка промисловість.

Форм. 4. Табл. 5. Літ. 16.

Наталія И. Чухрай, Игорь Я. Кулиняк, Елена И. Глянцева
ОЦЕНКА УРОВНЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье выделены составляющие трудового потенциала предприятия и сформирована система показателей, которые их характеризуют. Разработана методика расчета интегрального показателя уровня трудового потенциала, которую апробировано на основе данных ПАО «Кожаное предприятие «Свитанок».

Ключевые слова: трудовые ресурсы; трудовой потенциал; легкая промышленность.

Nataliya I. Chukhray¹, Ihor Y. Kulyniak², Olena I. Hliantseva³
ENTERPRISE LABOR POTENTIAL EVALUATION

The article outlines the components of labor potential along with the system of indicators that characterize them. The method of calculating the integral index of labor potential level is developed. The method is tested on the data of JSC "Leather Enterprise "Svitanok".

Keywords: human resources; labor potential; light industry.

Постановка проблеми. У сучасних умовах для ефективного ведення діяльності суб'єктам господарювання необхідно раціонально використовувати трудові ресурси та їх потенціал, адже саме від дій працівників залежить кінцевий результат. Виникає необхідність розроблення методики, інтерпретація результатів якої дозволяла б вибирати оптимальні варіанти рішень щодо ефективного управління трудовим потенціалом. Особливого значення набуває оцінювання рівня трудового потенціалу, що дає можливість визначити, чи повністю використовується трудовий потенціал підприємства, чи забезпечене підприємство працівниками у необхідній кількості, достатньої кваліфікації та визначеними особистими якостями, чи наявна система мотивування дає можливість одержати максимальний результат від діяльності працівників і стану соціального мікроклімату колективу. Оцінювання рівня трудового потенціалу підприємств повинно бути комплексним і базуватись на системі показників, які б відображали рівень розвитку всіх складових трудового потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Трудові ресурси, трудовий потенціал підприємства, показники оцінювання стану і використання трудових ресурсів досліджували у своїх працях такі науковці, як: М.Г. Акулов [1], С.М. Голубев [3], О.В. Захарова [4], О.В. Посилкіна [8], С.Г. Радько [9], С.В. Сидельцев [10], Е.П. Третьякова [11], Т.В. Хлопова [12], Е.І. Цибульська [13], А.В. Череп [14], Р.В. Яковенко [15] та ін.

¹ National University "Lviv Polytechnics", Ukraine.

² National University "Lviv Polytechnics", Ukraine.

³ National University "Lviv Polytechnics", Ukraine.

Невирішені раніше частини загальної проблеми. Огляд наукових праць виявив, що більшість науковців акцентують свою увагу на теоретичних аспектах трудового потенціалу, не поєднуючи їх з практичними; різноманітність думок призводить до відсутності однозначного визначення поняття «трудова потенціал» і його складових, немає чіткої методики оцінювання рівня трудового потенціалу, яка б враховувала різні аспекти цього багатогранного поняття. Це робить актуальним розробку методичних підходів до оцінювання рівня трудового потенціалу, що може бути використано підприємствами у практичній діяльності.

Метою дослідження є розгляд сутності та виокремлення складових трудового потенціалу, розробка методики оцінювання рівня трудового потенціалу підприємства та апробування її на прикладі ПАТ «Шкіряне підприємство «Світанок».

Основні результати дослідження.

1. Складові трудового потенціалу підприємства. У сучасних умовах особливого значення набуває ефективне використання трудових ресурсів. Рационально підібраний склад персоналу і його оптимальне використання дає можливість підвищити продуктивність праці і, як наслідок, сприяє ефективнішому функціонуванню підприємства, збільшенню обсягів виробництва, зниженню собівартості продукції, зростанню прибутку, що зумовлює актуальність оцінки стану і використання трудових ресурсів підприємств.

Важливою категорією при оцінюванні трудових ресурсів є трудовий потенціал підприємства. Він є специфічною і водночас найвагомішою складовою діяльності підприємства. Трудовий потенціал необхідно розглядати як сукупність поточних і перспективних можливостей персоналу досягати поставлених цілей і ефективних результатів [6].

Багатоаспектність тлумачення «трудова потенціалу підприємства» передбачає водночас і виокремлення різних складових. Так, М.Г. Акулов виділяє у трудовому потенціалі 4 складові: кадрову, професійну, кваліфікаційну й організаційну [1].

С.Г. Радько виділяє 3 групи складових трудового потенціалу: професійно-кваліфікаційні (кваліфікація, трудова дисципліна, освіта, задоволеність працею, творчий потенціал), психофізичні (здоров'я, працездатність, вік, стать, конфліктність, комунікабельність), особистісні (аналітичний склад розуму, потреби, ціннісні орієнтації, інтелектуальний рівень, відповідальність, симпатії). Вони формують четверту складову – підприємницькі здібності [9, 56]. С.М. Голубев, окрім психофізіологічних, професійно-кваліфікаційних та індивідуально-особистісних, виокремлює ще соціальні і комунікаційні якості [3].

Е.І. Цибульська виділяє такі компоненти трудового потенціалу: здоров'я, мораль і вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, освіта, професіоналізм, ресурс робочого часу [13].

Р.В. Яковенко розглядає трудовий потенціал у сукупності двох складових: агностичних (творчість, інтуїція, наявність чи відсутність підприємницьких здібностей) і пізнавальних компонентів (набуті професійні навички та здібності до раціональної праці, морально-етичні норми, фізичні характеристики) [15, 127].

На основі проаналізованих наукових джерел і власних досліджень, пропонуємо виокремити 4 складові трудового потенціалу підприємства:

- психофізичні якості, які включають вік, стать, стан здоров'я, витривалість, працездатність, темперамент, комунікаційні якості тощо;
- професійно-кваліфікаційні якості охоплюють рівень освіти, обсяг спеціальних знань, досвід, професійність, трудові навички, інтелектуальний рівень, аналітичний склад розуму тощо;
- організаційні якості характеризує трудова дисципліна, відповідальність, здатність працювати в команді, лідерські та організаційні здібності, наявність чи відсутність підприємницьких здібностей, прагнення до саморозвитку, задоволеність працею;
- технічні якості включають структуру працівників, частку управлінців, чисельність керівників, частки звільнених і прийнятих працівників тощо.

Таким чином, трудовий потенціал є однією з найважливіших складових потенціалу підприємства, який розглядається як сукупність поточних і перспективних можливостей персоналу досягати поставлених цілей та ефективних результатів і складається із 4 складових: психофізичних, професійно-кваліфікаційних, організаційних і технічних якостей.

2. Методика оцінювання рівня трудового потенціалу підприємства.

Важливим є визначення інтегрального (комплексного) показника рівня трудового потенціалу підприємства, який пропонується розраховувати шляхом використання методики, суть якої полягає у розчленуванні інтегрального показника рівня трудового потенціалу на групи часткових показників з визначенням їх відповідності нормативно-критеріальним значенням (табл. 1).

Таблиця 1. Показники оцінювання рівня трудового потенціалу підприємства*

Показники	Спосіб розрахунку	Нормативно-критеріальні значення показників
Психофізичні якості		
Коефіцієнт «старіння» трудових ресурсів	$k_{стар} = \frac{ЧП_{пенс.віку}}{ЧП}$ де $ЧП_{пенс.віку}$ – чисельність працівників пенсійного віку, осіб; $ЧП$ – чисельність працівників, осіб	зменшення; ≤ середньо-галузевого показника
Частка працівників у віці до 35 років	$П_{\%35} = \frac{ЧП_{35}}{ЧП}$ де $ЧП_{35}$ – чисельність працівників у віці до 35 років, осіб	збільшення; ≥ середньо-галузевого показника
Частка жінок у загальній чисельності працівників	$П_{\%ж} = \frac{ЧП_{ж}}{ЧП}$ де $ЧП_{ж}$ – чисельність жінок, осіб	збільшення; ≥ середньо-галузевого показника
Коефіцієнт рівня захворюваності	$k_{рз} = \frac{ВЧ_{непрац}}{ФРЧ}$ $ВЧ_{непрац}$ – втрати часу через непрацездатність, год.; $ФРЧ$ – фонд робочого часу, год.	зменшення; ≤ середньо-галузевого показника

Продовження табл. 1

Показники	Спосіб розрахунку	Нормативно-критеріальні значення показників
Професійно-кваліфікаційні якості		
Частка працівників з вищою освітою	$k_{во} = \frac{ЧП_{во}}{ЧП}$ де $ЧП_{во}$ – чисельність працівників з вищою освітою, осіб	збільшення; ≥ середньо-галузевого показника
Коефіцієнт професійного розвитку	$k_{п,р} = \frac{ЧП_{навч}}{ЧП}$ де $ЧП_{навч}$ – чисельність працівників, які протягом аналізованого періоду проходили навчання будь-якого виду, осіб	збільшення; ≥ середньо-галузевого показника
Коефіцієнт кваліфікаційного розвитку	$k_{кв,р} = \frac{ЧП_{квал}}{ЧП}$ де $ЧП_{квал}$ – чисельність працівників, які протягом аналізованого періоду підвищили свій кваліфікаційний рівень, осіб	збільшення; ≥ середньо-галузевого показника
Організаційні якості		
Середньорічний виробіток одного працівника, грн/особу	$РВ_{пр} = \frac{ОП}{ЧП}$ де ОП – обсяг виробленої продукції, грн	збільшення; ≥ середньо-галузевого показника
Рентабельність персоналу, грн/особу	$Рп = \frac{П_{од}}{ЧП}$ де $П_{од}$ – прибуток від операційної діяльності, грн	$Рп > 1$; збільшення; ≥ середньо-галузевого показника
Фонд робочого часу робітників, год.	$ФРЧ = Р \times Д \times Т$ де Р – чисельність робітників, осіб; Д – кількість днів, які відпрацював один робітник за рік, днів; Т – середня тривалість робочого дня, год.	збільшення; ≥ середньо-галузевого показника
Середньорічна заробітна плата одного працівника, грн	$ЗП_n = \frac{ФЗП}{ЧП}$ де ФЗП – фонд заробітної плати, грн	$ЗП_n \geq 14,62$; збільшення; ≥ середньо-галузевого показника
Коефіцієнт віддачі повної заробітної плати	$Квзп = \frac{ОП}{ФЗП + Фмс}$ де ОП – обсяг виробленої продукції, грн; Фмс – фонд матеріального стимулювання персоналу, грн	$Квзп > 1$; збільшення; ≥ середньо-галузевого показника
Коефіцієнт соціального забезпечення	$К_{соц.з} = \frac{СП}{ФЗП}$ де СП – соціальні пільги, грн	збільшення; ≥ середньо-галузевого показника
Технічні якості		
Середньоспискова чисельність працівників, осіб	ЧП – чисельність працівників, осіб	збільшення; ≥ середньо-галузевого показника

Закінчення табл. 1

Показники	Спосіб розрахунку	Нормативно-критеріальні значення показників
Частка керівників у загальній чисельності працівників, %	$K_{\%} = \frac{K}{ЧП} \times 100\%$ де K – кількість керівників, осіб	зменшення; \leq середньогалузевого показника
Коефіцієнт обороту з прийняття	$k_{пр} = \frac{ЧП_{пр}}{ЧП}$ де $ЧП_{пр}$ – кількість прийнятих на роботу працівників, осіб	$k_{пр} \geq k_{\%}$; збільшення; \geq середньогалузевого показника
Коефіцієнт обороту з вибуття	$k_{в} = \frac{ЧП_{в}}{ЧП}$ де $ЧП_{в}$ – кількість працівників, що звільнилися, осіб	зменшення; \leq середньогалузевого показника
Коефіцієнт постійності кадрів	$k_{пк} = \frac{ЧП_{пк}}{ЧП}$ де $ЧП_{пк}$ – кількість працівників, які пропрацювали увесь рік, осіб	збільшення; \geq середньогалузевого показника
Коефіцієнт змінності кадрів	$k_{зк} = \frac{ЧП_{пр}}{ЧП_{в}}$	зменшення; \leq середньогалузевого показника
Коефіцієнт небезпечності праці	$k_{нп} = \frac{ЧП_{ш,нб}}{ЧП}$ де $ЧП_{ш,нб}$ – чисельність працівників, зайнятих у шкідливих і небезпечних умовах праці, осіб	$K_{нп} = 0$; зменшення; \leq середньогалузевого показника

* систематизовано на основі [4; 6; 8; 10–12; 14; 16].

Для оцінювання часткових показників в межах кожної групи порівнюємо їх значення з нормативно-критеріальним. Якщо показник відповідає нормативно-критеріальному значенню, присвоюємо значення 1, якщо не відповідає – 0.

Для розрахунку інтегрального показника рівня трудового потенціалу пропонуємо використовувати формулу, яка виражає суму добутків вагомості і оцінки часткових показників рівня трудового потенціалу кожної групи:

$$I_{т.п.} = \sum_{j=1}^n B_j \times P_j, \quad (1)$$

де n – кількість груп показників рівня трудового потенціалу; B_j – вагомість j -ої групи показників рівня трудового потенціалу; P_j – оцінка j -ої групи показників рівня трудового потенціалу.

Оцінку j -ої групи показників рівня трудового потенціалу визначаємо шляхом ділення достатності i -го показника j -ої групи трудового потенціалу (відповідності нормативно-критеріальним значенням) на кількість параметрів j -ої групи показників рівня трудового потенціалу:

$$\Pi_j = \frac{\Pi_{ij}}{m_j}, \quad (2)$$

де Π_{ij} – достатність i -го показника j -ої групи трудового потенціалу (відповідності нормативно-критеріальним значенням); m_j – кількість параметрів j -ої групи показників рівня трудового потенціалу.

Для визначення вагомості j -ої групи показників рівня трудового потенціалу V_j пропонуємо використовувати метод експертних оцінок, який полягає у розробленні анкети, у якій експертам необхідно оцінити вагомість впливу кожного із часткових показників на рівень трудового потенціалу за 10-бальною шкалою: 0–3 – показник має слабкий рівень впливу на трудовий потенціал; 4–7 – середній рівень впливу показника на трудовий потенціал; 8–10 – сильний рівень впливу.

Ваговий коефіцієнт кожного показника визначається шляхом побудови півматриці для визначення вагомості окремих критеріїв і знаходження частки у загальній кількості числа переваг за кожним окремим критерієм.

Підсумувавши загальні бали кожного з показників у межах групи, визначимо загальний бал показника групи. Шляхом порівняння загальних балів показників груп оцінюємо переваги над групами впливу, визначаємо їх середнє геометричне відхилення. Вагомість j -ої групи показників рівня трудового потенціалу визначаємо за формулою [5, 67]:

$$V_j = \frac{v_j}{\sum_{i=1}^m v_i} \times 100\%, \quad (3)$$

де v_j – середнє геометричне значення переваг для j -ої групи впливу на трудовий потенціал; m – кількість досліджуваних об'єктів.

Пропонуємо оцінку рівня трудового потенціалу здійснити за універсальною безрозмірною шкалою Харрінгтона (табл. 2).

Таблиця 2. Інтерпретація результатів аналізу рівня трудового потенціалу за шкалою Харрінгтона [2, 94]

Інтервали шкали Харрінгтона	Рівень трудового потенціалу
(0,8–1]	Дуже високий
(0,63–0,8]	Високий
(0,37–0,63]	Середній
(0,2–0,37]	Низький
[0–0,2]	Дуже низький

Наведена шкала є умовною, оскільки ґрунтується на експертних оцінках і межі інтервалів можуть бути змінені залежно від сфери діяльності підприємства і особистих міркувань дослідника.

3. Оцінювання рівня трудового потенціалу на прикладі ПАТ «Шкіряне підприємство «Світанок». Оцінимо за наведеною вище методикою рівень трудового потенціалу для ПАТ «Шкіряне підприємство «Світанок». Для визначення вагомості показників було опитано 15 експертів. У табл. 3 наведено розрахунок оцінки груп показників рівня трудового потенціалу.

Таблиця 3. Оцінки груп показників рівня трудового потенціалу*

Показники	Відповідність фактичного значення нормативно-критеріальному рівню				Оцінка групи показників рівня трудового потенціалу	
	2012 р.		2013 р.		2012 р.	2013 р.
	Відповідає (1 б.)	Не відповідає (0 б.)	Відповідає (1 б.)	Не відповідає (0 б.)		
Психологічні якості						
Коефіцієнт «старіння» трудових ресурсів	-	0	-	0	-	-
Частка працівників віці до 35 років	-	0	-	0	-	-
Частка жінок у загальній чисельності працівників	1	-	1	-	0,5	0,5
Коефіцієнт рівня захворюваності	1	-	1	-	-	-
Сума	2	0	2	0	-	-
Професійно-кваліфікаційні якості						
Частка працівників з вищою освітою	-	0	1	-	-	-
Коефіцієнт професійного розвитку	-	0	-	0	0,33	0,67
Коефіцієнт кваліфікаційного розвитку	1	-	1	-	-	-
Сума	1	0	2	0	-	-
Організаційні якості						
Середньорічний виробіток одного працівника	1	-	1	-	-	-
Рентабельність персоналу	1	-	1	-	-	-
Фонд робочого часу	1	-	1	-	1	1
Середньорічна заробітна плата одного працівника	1	-	1	-	-	-
Коефіцієнт віддачі повної заробітної плати	1	-	1	-	-	-
Коефіцієнт соціального забезпечення	1	-	1	-	-	-
Сума	6	0	6	0	-	-
Технічні якості						
Середньоспівомова чисельність працівників	1	-	-	0	-	-
Частка керівників у загальній чисельності працівників	1	-	1	-	-	-
Коефіцієнт обороту з прийняття	-	0	-	0	0,57	0,42
Коефіцієнт обороту з вибуття	-	0	-	0	-	-
Коефіцієнт постійності кадрів	-	0	1	-	-	-
Коефіцієнт змінності кадрів	1	-	-	0	-	-
Коефіцієнт небезпечності праці	1	-	1	-	-	-
Сума	4	0	3	0	-	-

* розраховано на основі даних ПАТ «Шкряне підприємство «Світанок»».

Результати експертного опитування та визначення рейтингу впливу часткових показників на трудовий потенціал представлено у табл. 4.

Таблиця 4. Результати експертного опитування та визначення рейтингу впливу показників на трудовий потенціал*

№	Показники	Сума значень бальних оцінок, a_i	Середнє геометричне значення бальної оцінки, v_i	Визначення рейтингу часткових показників			Визначення рейтингу групи показників	
				ваговий коефіцієнт, w_i	загальний бал, $v_i \cdot w_i$	рейтинг показника	Загальний бал, $\sum v_i \cdot w_i$	Рейтинг груп показників
1.	Психофізичні якості						0,094	4
1.1.	Коефіцієнт «старіння» трудових ресурсів	28	1,676	0,005	0,009	20		
1.2.	Частка працівників у віці до 35 років	32	2,032	0,021	0,043	15		
1.3.	Частка жінок у загальній чисельності працівників	21	1,294	0,011	0,014	19		
1.4.	Коефіцієнт рівня захворюваності	30	1,852	0,016	0,029	17		
2.	Професійно-кваліфікаційні якості						0,344	3
2.1.	Частка працівників з вищою освітою	53	3,372	0,032	0,106	9		
2.2.	Коефіцієнт професійного розвитку	37	2,352	0,021	0,050	13		
2.3.	Коефіцієнт кваліфікаційного розвитку	55	3,575	0,053	0,188	8		
3.	Організаційні якості						3,715	1
3.1.	Середньорічний виробіток одного працівника	128	8,487	0,100	0,849	1		
3.2.	Рентабельність персоналу	104	6,829	0,079	0,539	5		
3.3.	Фонд робочого часу	103	6,778	0,089	0,606	3		
3.4.	Середньорічна заробітна плата одного працівника	122	8,066	0,074	0,594	4		
3.5.	Коефіцієнт віддачі повної заробітної плати	125	8,245	0,084	0,694	2		
3.6.	Коефіцієнт соціального забезпечення	114	7,464	0,058	0,432	6		
4.	Технічні якості						0,648	2
4.1.	Середньоспискова чисельність працівників	127	8,391	0,044	0,371	7		
4.2.	Частка керівників у загальній чисельності працівників	54	3,299	0,017	0,057	11		
4.3.	Коефіцієнт обороту з прийняття	42	2,630	0,014	0,036	16		
4.4.	Коефіцієнт обороту з вибуття	46	2,951	0,016	0,046	14		
4.5.	Коефіцієнт постійності кадрів	56	3,450	0,018	0,063	10		
4.6.	Коефіцієнт змінності кадрів	34	2,145	0,011	0,024	18		
4.7.	Коефіцієнт небезпечності праці	48	3,104	0,016	0,051	12		

* розраховано на основі даних ПАТ «Шкіряне підприємство «Світанок».

Для оцінки узгодженості відповідей експертів використаємо коефіцієнт конкордації, який розраховується за формулою [7, 25]:

$$W = \frac{\sigma_{\phi}^2}{\sigma_{\max}^2} = \frac{\sum_{i=1}^m \left\{ a_i - \frac{1}{2} \times n \times (m+1) \right\}^2}{\frac{1}{12} \times n^2 \times m \times (m^2 - 1)}, \quad (4)$$

де σ_{ϕ}^2 – фактична дисперсія (середньоквадратичне відхилення) підсумкових оцінок, наданих експертами; σ_{\max}^2 – дисперсія підсумкових оцінок за умови, що думки експертів повністю збігаються; a_i – сумарна оцінка, одержана i -м об'єктом; m – кількість досліджуваних об'єктів; n – кількість експертів.

Істотність коефіцієнту конкордації перевірено за допомогою критерію Пірсона за формулою $\chi^2 = W \times n \times (m - 1)$ з $(m - 1)$ числом ступенів свободи.

Величина коефіцієнта конкордації становить $W = 1,26 > 0,7$. Розрахункове значення $\chi^2_{розр} = 360,43$ якого для $(14 - 1)$ ступенів свободи та довірчої імовірності 0,95 є більшим за табличне $\chi^2_{табл} = 22,37$. Отже, можна вважати, що в оцінці впливу показників на трудовий потенціал думки експертів є добре узгодженими.

У табл. 5 наведено розрахунок вагомості груп показників рівня трудового потенціалу.

Таблиця 5. Визначення вагомості груп показників рівня трудового потенціалу*

№	Групи складових трудового потенціалу	Оцінка переваг над групою складових				Середнє геометричне, v'_i	Вагомість груп показників, %
		1-ою	2-ою	3-ою	4-ою		
1	Психофізичні якості	1,000	0,274	0,025	0,146	0,179	1,97
2	Професійно-кваліфікаційні якості	3,643	1,000	0,093	0,531	0,651	7,17
3	Організаційні якості	39,328	10,794	1,000	5,736	7,025	77,38
4	Технічні якості	6,856	1,882	0,174	1,000	1,225	13,49

* розраховано на основі даних ПАТ «Шкіряне підприємство «Світанок».

Відповідно до розрахунків, значення інтегральних показників рівня трудового потенціалу становило 0,884 у 2012 р. і 0,888 у 2013 році:

$$I_{т.п.2012} = 0,5 \times 1,97\% + 0,33 \times 7,17\% + 1 \times 77,38\% + 0,57 \times 13,49\% = 0,884;$$

$$I_{т.п.2013} = 0,5 \times 1,97\% + 0,67 \times 7,17\% + 1 \times 77,38\% + 0,42 \times 13,49\% = 0,888.$$

Отже, ПАТ «Шкіряне підприємство «Світанок» характеризується дуже високим рівнем трудового потенціалу, проявляється тенденція до покращення показника. Для збереження наявних тенденцій підприємству необхідно звернути особливу увагу на технічні і психофізичні якості трудового потенціалу.

Виходячи з вищевикладеного матеріалу, можна зробити такі **висновки**:

1. Аналіз наукових праць у сфері вивчення трудового потенціалу виявив цілий спектр думок і підходів до трактування цього поняття і виділення його складових. Систематизація трактувань поняття «трудова потенціалу» і його складових дає можливість всебічно визначити його роль для підприємства, не упускаючи при цьому важливих моментів, запропонованих різними авторами.

2. Виокремлення складових трудового потенціалу і показників, що їх характеризують, а також розробка методики розрахунку інтегрального показника рівня трудового потенціалу дає змогу зробити процес оцінювання простішим і зрозумілішим для потенційних користувачів.

3. Розрахований на основі даних ПАТ «Шкіряне підприємство «Світанок» інтегральний показник рівня трудового потенціалу дає можливість розробляти пропозиції щодо покращення його використання. Аналіз рівня трудового потенціалу підприємства вказує на його дуже високе використання і покращення показника у динаміці.

4. Перспективним є оцінювання показників для кількох конкурентів, що дає можливість визначити конкурентні переваги і прогнозувати можливість зміни поточного стану трудових ресурсів у майбутньому, адже ефективне використання трудових ресурсів сприятиме досягненню поставлених цілей щодо результативних показників діяльності підприємства.

1. Акулов М.Г. Економіка праці та соціально-трудова відносини // *pidruchniki.ws*.
2. Боярко І.М. Оцінка інвестиційної привабливості суб'єкта господарювання // *Актуальні проблеми економіки*. – 2008. – №7. – С. 90–99.
3. Голубев С.М. Складові елементи трудового потенціалу колективу // *www.business-inform.net*.
4. Захарова О.В., Острівська А.О. Система показників трудового потенціалу промислового підприємства // *library.donntu.edu.ua*.
5. Кулиняк І.Я. Визначення рейтингу та рівня впливу ризиків лізингової діяльності машинобудівних підприємств // *Економічний вісник Донбасу*. – 2010. – №1. – С. 62–68.
6. Кулиняк І.Я., Глянцева Е.И. Прикладные аспекты комплексной оценки потенциала предприятий // *Социально-экономическое развитие: проблемы и решения: Монография / Под ред. Н.С. Клунко*. – Ставрополь: Логос, 2014. – Кн. 2. – С. 112–131.
7. Лук'янова В.В., Головач Т.В. Економічний ризик: Навч. посібник. – К.: Академвидав, 2007. – 464 с.
8. Посилкіна О.В., Братішко Ю.С. Методика інтегральної оцінки трудового потенціалу фармацевтичних підприємств // *ua.convdocs.org*.
9. Радько С.Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая система и риски его управления // *Управление риском*. – 2006. – №1. – С. 55–62.
10. Сидельцев С.В. Методологические подходы к оценке трудового потенциала персонала предприятия // *Проблемы и перспективы экономики и управления: Материалы II междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, июнь 2013 г.)*. – СПб.: Реноме, 2013. – С. 90–92.
11. Третьякова Е.П. Оценка трудового потенциала организации // *dis.ru*.
12. Хлопова Т.В., Дьякович М.П. К оценке трудового потенциала предприятия // *essos-man.hse.ru*.
13. Цибульська Е.І. Управління потенціалом підприємства: Навч. посібник для студ. вищих навч. закл., які навчаються за спец. 7.050107, 8.050107 – Економіка підприємства. – Х.: Нар. укр. акад., 2011. – 384 с.
14. Черен А.В., Зубрицька Я.О. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві // *web.znu.edu.ua*.
15. Яковенко Р.В. Людський потенціал: економічний зміст, структура та характеристика // *Зовнішня торгівля: право та економіка*. – 2008. – №5. – С. 126–130.
16. Bacharach, S. The 5 Traits of High-Potential Employees // *www.inc.com*.

Стаття надійшла до редакції 11.07.2014.