

### Список использованных источников

1. Основные тенденции в экономике и денежно-кредитной сфере Республики Беларусь, аналитическое обозрение, 2016 г. Национальный банк Республики Беларусь / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nbrb.by/publications/ectendencies/>. – Дата доступа: 25.03.2017 г.
2. Национальный банк Республики Беларусь [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.nbrb.by/>. – Дата доступа: 27.03.2017.

*Summary.* This article analyzes the development of the market of deposits (deposits) in the territory of the Republic of Belarus as a source of formation of the resource base of commercial banks.

**Key words:** deposits; resources; banking system; passive operations; term deposits; demand deposits.

УДК 331.103.32

**Комарницька О.М.,**  
викладач економічних дисциплін  
кафедри економіки, фінансів, обліку та оподаткування,  
Подільський спеціальний навчально-реабілітаційний  
соціально-економічний коледж,  
м. Кам'янець-Подільський

### СУЧАСНІ МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах невід'ємною ланкою процесу формування стійкої конкурентної позиції підприємства на ринку є раціональне використання трудового потенціалу. У зв'язку з цим набуває особливої ваги знання реального стану трудового потенціалу підприємства, його оцінки, що дасть керівникам змогу об'єктивно оцінювати можливості у сфері використання трудових ресурсів, правильно формувати стратегію управління персоналом.

**Ключові слова:** система показників трудового потенціалу, трудовий потенціал.

**Постановка проблеми.** Одним з найважливіших завдань діяльності підприємства є забезпечення високого рівня конкурентоспроможності продукції та отримання стабільного прибутку. Необхідною умовою економічного зростання є розвиток трудового потенціалу особи,

виявлення і реалізація потенційних можливостей кожного працівника, у тому числі молодих фахівців і грамотне управління людськими ресурсами. На сучасному етапі суспільного розвитку успішна діяльність будь-якої організації залежить від високої результативності спільної праці зайнятих в ній працівників, від їх кваліфікації, рівня освіти та професійної підготовки. У зв'язку з цим встає питання про вибір інструментарію оцінки потенціалу підприємства, який дозволить оперативно визначати шанси і загрози в цілях підвищення ефективності діяльності.

Для вирішення таких стратегічних завдань підприємству необхідно вчасно виконати об'єктивну оцінку та аналіз ефективності використання людського фактора виробництва. Вирішення цих питань є складним і тривалим процесом, тому що, досліджуючи наявні та потенційні можливості персоналу підприємства, треба враховувати не лише реалізовані в процесі праці знання, вміння, здібності, тобто всі ті характеристики, які працівник зумів проявити, але й ті внутрішні, приховані резерви, які не були реалізовані в процесі трудової діяльності через відсутність певних об'єктивних чи суб'єктивних умов. Для об'єктивного вимірювання трудового потенціалу необхідно виділити показники, які могли б дати найповнішу характеристику усім складовим трудового потенціалу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питанням дослідження методичних підходів щодо оцінювання трудового потенціалу присвячено багато праць як вітчизняних так і зарубіжних вчених таких як І. Бажан, В. Брич, Д. Богиня, В. Савченко, Н. Тарнавська, О. Варецька, О. Грішнова, В. Веснін, Х. Грэхем, Р. Беннетт, Б. Генкин та ін.

**Постановка завдання:** Метою статті є дослідження та виявлення найбільш ефективних методологічних підходів щодо визначення кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу підприємств в умовах ринкової економіки

#### **Виклад основного матеріалу дослідження.**

Термін «потенціал» означає приховані можливості. Потенціал розглядається як джерело можливостей, котрі можуть бути приведені в дію, та використання для вирішення різноманітних питань. Тобто можливості особи, підприємства, суспільства, які ще не виявилися, або виявилися не повністю.

Оцінка трудового потенціалу підприємства має на меті порівняти реальний зміст, якість, обсяги й інтенсивність робіт з їхніми потенційно можливими параметрами. Це -...надзвичайно складне завдання, яке пов'язане з необхідністю врахування впливу багатьох чинників. Багато складових якості трудового потенціалу на стадіях формування та реалізації взагалі не піддаються кількісному виміру [1].

Щодо вимірювання трудового потенціалу, то у науковців склалися різні підходи, та однозначного способу вирішення цієї проблеми поки що не запропоновано. Зокрема, науковець Р.П. Колосова зазначає, що трудовий потенціал можна оцінити затратами живої праці. “Измерение затрат живого труда на изготовление продукции проявляется в измерении, движении ряда экономических показателей, таких как численность работающих, заработная плата, рабочее время, трудоемкость, профессионально-квалификационная структура кадров и др. Каждый из них, характеризуя различные стороны трудового потенциала, более или менее полно, в зависимости от своей природы и метода исчисления, отражает место затрат живого труда в совокупных затратах предприятия на изготовление продукции”[2].

На думку В.Н. Авдєєнка та В.А. Котлова, одним з найважливіших показників, що дає можливість виміряти трудовий потенціал підприємства, є чисельність промислово-виробничого персоналу.

В цьому, певною мірою, на нашу думку, спостерігається вузький підхід до методики оцінки трудового потенціалу. Показник чисельності працівників, не є достатнім для повної оцінки та виміру трудового потенціалу. Ми вважаємо, що тут необхідна інша система показників, яка, на нашу думку, охоплювала б усі сторони трудового потенціалу підприємства: по-перше, можливості участі працівників підприємства в суспільно - корисній діяльності, по-друге - характеристику якостей працівників, що відображає їх підготовленість до виконання робіт, рівень розвитку їх здібностей та особистого ставлення до праці. Підтвердження цьому знаходимо у працях науковців.

Так, професор Д. П. Богиня і професор О. А. Грішнова вважають, що трудовий потенціал — це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення.

В.Г. Костаков, при оцінці трудового потенціалу зазначає: "Трудовий потенціал - це запаси праці. Вони залежать від загальної чисельності трудових ресурсів та їх структури за статтю і віком, рівня зайнятості за статтю і віком, накопичених знань, ступеня відповідності демографічної структури» [3].

Б.М. Генкін для виміру виділяє вісім компонентів трудового потенціалу: здоров'я, моральність і вміння працювати в колективі, активність, творчий потенціал, організованість, освіту, професіоналізм, ресурси робочого часу [4]. Такий підхід, на нашу думку, охоплює практично всі аспекти розвитку особистості.

Подібний підхід спостерігаємо у працях Т.М. Касіч-Пилипенко [5], трудовий потенціал – це показник інтегральної дієздатності людини, що виникає з органічної єдності якісних і кількісних характеристик

економічно активного населення, трудових ресурсів, сукупного робітника і члена суспільства.

Вважаємо, що при проведенні оцінки трудового потенціалу необхідно приділяти увагу характеристиці кількісної й якісної складових потенціалу. Якісна характеристика трудового потенціалу спрямована на оцінку:

- фізичного й психологічного потенціалу робітників підприємства (спроможність і схильність працівника до праці - стан здоров'я, фізичного розвитку й т.п.)

- об'єм загальних й спеціальних знань, трудових навиків та вмінь, що обумовлюють спроможність до праці визначеної якості (освітній та кваліфікаційний рівні, фундаментальність підготовки тощо);

- якість членів колективу як суб'єктів господарської діяльності (відповідальність, зацікавленість й т.п.) [6].

Трудовий потенціал являє собою узагальнену характеристику ресурсів, прив'язану до простору і часу. На думку автора, кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу не можуть надати повноти підходів, щодо оцінки трудового потенціалу. Тому, автором пропонується розглядати кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу в взаємозв'язку із умовами їх реалізації.

Оцінка трудового потенціалу – завдання надзвичайно складне, пов'язане з необхідністю врахування багатьох факторів, які мають різноманітний характер прояву. Тому об'єктивно виміряти трудовий потенціал підприємства можна, лише використовуючи систему показників, до якої увійшли б не тільки кількісні та якісні показники, але й, на нашу думку, умови їхньої реалізації.

Результати наукових досліджень економістів, соціологів, фізіологів праці та багатьох інших фахівців свідчать про значні резерви приросту продуктивності праці за рахунок якісної організації праці та створення умов для роботи, як говорять „на повну котушку”.

На практиці недовикористання трудового потенціалу (невідповідність між потенційними можливостями працівника і їхньою реалізацією) виявляється у невідповідності між потребами виробництва і професійною структурою кадрів, між наявним і фактично необхідним рівнем кваліфікації працівників; у нераціональному розподілі трудових функцій; у незадоволенні працею, її організацією й умовами Автор дотримується думки, що оцінка трудового потенціалу підприємства, його реалізація безпосередньо пов'язана і залежить від умов праці.

Майже всі підходи до оцінки потенціалу підприємства ґрунтуються на ресурсах підприємства та їх можливостях. Але при цьому сама наявність ресурсів підприємства ще не гарантує досягнення поставлених цілей, а тому важливою складовою потенціалу є здібності підприємства мобілізувати ресурси для досягнення поставлених цілей.

Підтвердження цьому знаходимо в монографії І.І.Бажана «покращення якісних характеристик практично збільшує ресурсний потенціал у рамках однієї і тієї ж чисельності працездатного населення. Якщо трудовий потенціал реалізується, то це уже фактор виробництва. Є багато ситуацій, коли, є трудовий потенціал, але не використовується з причини відсутності матеріально-технічних умов виробництва» [8]. Потенціал може реалізуватися лише в умовах економічної та політичної свободи. Якщо таких умов не буде, то трудовий потенціал не самореалізується [9, с.8.].

Умови праці на підприємстві формуються під впливом технічних та організаційних факторів. Поліпшення умов праці безпосередньо впливає на ефективність оцінки, використання та розвитку трудового потенціалу підприємства, отже, на основний виробничо-господарський показник роботи підприємства на продуктивність праці.

У напрацюваннях вітчизняних та закордонних науковців у найбільш загальному вигляді можна виділити три найбільш поширені підходи до визначення вартості трудового потенціалу: витратний; доходний; порівняльний.

вартість трудового потенціалу, відповідно до витратного підходу, є сукупністю фактичних витрат на його створення. (фактична заробітна плата, витрати на забезпечення умов праці, оплата соціального забезпечення).

Доходний підхід до визначення вартості трудового потенціалу пов'язаний з оцінкою реальної вигоди, яку має підприємство від праці працівників, тобто вартість трудового потенціалу дорівнює капіталізації частини прибутку, що генерується цією працею.

Порівняльний підхід до оцінки трудового потенціалу базується на співставленні (порівнянні) трудових потенціалів окремих працівників за допомогою якісних та кількісних методів. У межах зазначених підходів розробляються конкретні методи та методики оцінки трудового потенціалу.

**Висновки.** Ознайомившись з літературою та опираючись на досвід вчених, можна дійти висновку, що в розробках, які стосуються сфери оцінки трудового потенціалу підприємства, існує певна недосконалість, Існуючі підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства не відображають ступінь потенціальної можливості персоналу до ефективної праці.

Автором запропоновано розглядати кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу, при формуванні підходів щодо оцінки трудового потенціалу, в взаємозв'язку із умовами їх реалізації. Це уточнення дозволить в більшій мірі виділяти і розраховувати рівень впливу складових на оцінку, вимір, формування, використання та

розвиток трудового потенціалу підприємства, забезпечити ефективне і конкурентне становище підприємства на ринку.

У подальших дослідженнях планується визначення інтегрального показника та розроблення методики його застосування.

### Список використаних джерел

1. Белкин Е.В. Человеческий фактор общественного производства / Е.В. Белкин. - М.: Мысль 1989. - 164 с.
2. Колосова Р.П. Трудовой потенциал промышленности. – М: Изд-во МГУ, 1987 – 164 с
3. Костаков В., Попов А. Интенсификация использования трудового потенциала // Социалистический труд. - 1982. - № 7. - с. 61,
4. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов. – М.: НОРМА – ИНФРА-М, 1998. – 384 с.
5. Касіч-Пилипенко, Т.М. Кадровий потенціал як ключова складова конкурентної переваги підприємства / Т.М. Касіч-Пилипенко // БІЗНЕСІНФОРМ. – 2011. - №4. – с. 147-150.
6. Федонін О.С., Рєпіна І.М. Потенціал підприємства: формування й оцінка. Навчальний посібник: К: - КНЕУ, 2003. - с.197-221.
7. Полякова Е. І. Управління посиленням економічної безпеки підприємства за функціональною складовою – соціальний потенціал // Наукові праці Донецького державного технічного університету. Серія: економічна. Вип. 333–1. – Донецьк, ДонТУ, 2008.
8. Бажан І.І. Управління трудовим потенціалом: оцінка та ефективність // Праці Другої міжнародної, Третьої Всеукраїнської наукової конференції студентів та молодих учених «Управління розвитком соціально-економічних систем: глобалізація, підприємництво, стале економічне зростання». Частина 3 /Ред.кол. Ступін О.Б.,Александров І.О. – Донецьк:Дон НУ, 2002,- с.245-247].
9. Бажан І.І. Трудовий потенціал України: формування та використання: Монографія. – Донецьк: ТОВ, Юго-Восток, Лтд, 2006, - 144 с.

*The efficient use of employment potential as a part of forming process for enterprise competition position is examined in this paper. The knowledge of the real state of employment potential will allow leaders to estimate possibilities in the field of labor resources using and to form personnel management strategy, adequate to organization general strategy.*

**Keywords:** *employment potential system performance, employment potential.*