

3. Матвиенко А.И. Степень разработанности проблем в области экономического регулирования профессионального спорта / А.И. Матвиенко // Эффективные механизмы управления: монография / А.И. Матвиенко [и др.]. – Пенза : МЦНС «Наука и просвещение», 2017. – С. 189-196.

4. Матвиенко А.И. Эффективность инвестиций в человеческий капитал в индустрии профессионального спорта на современном этапе / А.И. Матвиенко // Теоретико-методологические подходы к формированию системы развития предприятий, комплексов, регионов: монография / А.И. Матвиенко [и др.]. – Пенза : РИО ПГСХА, 2015. – С. 56-75.

5. Hambrick M.E. Social Sochi: using social network analysis to investigate electronic word-of-mouth transmitted through social media communities / M.E. Hambrick, A. Pegoraro // International Journal of Sport Management and Marketing. – 2014. – Vol. 15, No. 3/4. – P. 120-140.

6. Seguin B. The Olympic brand, ambush marketing and clutter / B. Seguin, N.J. O'Reilly // International Journal of Sport Management and Marketing. – 2008. – Vol. 4, No. 1. – P. 62-84.

7. Tien Ch. The Economic Benefits of Mega Events: A Myth or a Reality? A Longitudinal Study on the Olympic Games / Ch. Tien, H.-Ch. Lo, H.-W. Lin // Journal of Sport Management. – 2011. – Vol. 25, Issue. 1. – P. 11-23.

АНАЛІЗ ПІДХОДІВ ЩОДО МЕТОДІВ ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

***Рой О.О., Носова В.А., студентки*,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди: їх майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Існує непересічна залежність конкурентоспроможності економіки, рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу персоналу підприємства, організації.

У загальному вигляді трудовий потенціал характеризує певні можливості, які можуть бути використані для досягнення конкретної цілі. У ринкових умовах трудовий потенціал як економічна форма втілення людського фактора виробництва, реалізується в різних формах власності.

Трудовий потенціал – це можливості використання трудових ресурсів підприємства на перспективу. Сюди входять можливості та вміння працівників, які на сьогоднішній день можуть не

* Науковий керівник – Зайка С.О., к.е.н., доцент

використовуватися в підприємстві, але в перспективі можуть бути залучені для справи [1, 5].

Особливість трудового потенціалу пояснюється тим, що носієм його є людина, люди, персонал підприємства. При цьому кожна людина – особистість, з фізичними та розумовими внутрішніми ресурсами, з вродженими і набутими здібностями до праці, з особистісним сприйняттям всього, що відбувається на підприємстві і за його межами.

До основних характеристик трудового потенціалу підприємства відносять:

- ключові чинники формування (умови праці, психологічний клімат у колективі, мотивація праці);
- ціль (виконання виробничих та управлінських процесів на основі ефективного використання ресурсів, отримання прибутку);
- кількісні показники (склад та структура працівників, плинність кадрів);
- якісні показники (стан здоров'я, рівень освіти, працездатність, професійні знання, кваліфікація) [2-4].

Розглянемо класифікацію методів наданих В.В. Ровенською, яка виділяє абсолютні (кількісні) та відносні (якісні) показники. Вона зазначають, що відносні показники характеризують питому вагу конкретних груп персоналу за:

- категорією;
- спеціалізацією;
- кваліфікацією;
- рівнем освіти;
- віком;
- досвідом.

Також до відносних але окремою групою відносять показники укомплектованості за штатним розкладом або робочими місцями. Що стосується абсолютних показників, то вони розкривають кадровий потенціал: загальну чисельність працюючих; плинність кадрів; ротацію кадрів тощо [6].

Існує досить велика кількість поглядів на методи оцінки трудового потенціалу, однак для оцінки потрібно застосовувати певний комплексний підхід який дасть змогу проводити оцінку трудового потенціалу з позицій досягнення поставленої мети, тобто результативної діяльності підприємства, продуктивності праці та її якості і організації роботи персоналу як соціальної системи [2]. Оцінювання трудового потенціалу підприємства є важливою процедурою, оскільки за допомогою отриманої інформації в процесі

оцінки трудового потенціалу підприємство може:

- проводити управління ефективністю персоналу за рахунок оцінки відповідності трудового потенціалу працівника вимогам робочого місяця, шляхом коригування їх дій;

- розробляти програми навчання та розвитку персоналу враховуючи індивідуальні особливості персоналу;

- здійснювати кар'єрне просування та мотивування працівників, які володіють високим трудовим потенціалом і розвивають його надалі [6].

Отже, існує велика кількість підходів до оцінювання трудового потенціалу підприємства. До основних показників оцінки відносять відносні та абсолютні. Підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства поділяють на витратний, порівняльний, результативний, ресурсний, факторний, інтегральний та суб'єктивний. Також виділяють систему показників оцінювання трудового потенціалу підприємства, яка поділяється на кількісні та якісні показники, що є особливо важливим при дослідженні. Однак, попри велику кількість підходів необхідно розробити комплексний підхід для оцінки трудового потенціалу підприємства.

Література.

1. Грищенко О.В. Аналіз трудових ресурсів, продуктивності і фонду оплати праці / О.В. Грищенко, А.І. Александрова, С.О. Заїка. – Харків : ХНТУСГ. – 2004. – 24 с.

2. Заїка С.О. Компонентний склад ресурсного потенціалу аграрних підприємств / С.О. Заїка, О.В. Грідін // Економічний потенціал країни: наукові підходи та практика реалізації: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 26-27 лютого 2016 р.) / відп. За випуск д.е.н., проф. С. О. Якубовський. – Одеса: ОНУ імені І.І. Мечникова, 2016. – С. 95-97.

3. Заїка С.О. Становлення і перспективи розвитку економічного аналізу в Україні / С.О. Заїка, В.А. Грищенко // Вісник ХНТУСГ Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. – Харків: ХНТУСГ, 2016. – Вип. 174. С. 136-144.

4. Заїка С.О. Управління інтелектуальним капіталом як чинник забезпечення конкурентоспроможності підприємства / С.О. Заїка, О.В. Грідін // Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. – Харків: ХНТУСГ, 2016. – Вип. 177. С. 176-186.

5. Мазнев Г.Є. Сутнісна характеристика інтелектуального капіталу / Г.Є. Мазнев, С.О. Заїка, О.В. Грідін // Науково-практичний журнал «Причорноморські економічні студії». – 2016. – Вип. 10. – С. 36-47.

6. Ровенська В.В. Оцінка формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства / В.В. Ровенська // Економіка і організація управління. – 2014. – Вип. 3-4. – С. 215-220.