

*shaping the economic stability of agricultural enterprises.*

The structure of external environment of macroeconomic factors of formation of economic stability of agrarian enterprises is investigated in the article, in particular the basic factors of external environment which are capable to give new opportunities to formation of economic stability of enterprises are allocated, in particular: forecasted preferences of consumers; fluctuations in national exchange rates; changes in the behavior of competitors; changes in national and international standards of product quality and safety standards; changes in the interests of business owners; changes in global stock markets; level of future technologies; level of state regulation; parameters of the institutional environment of the economy. A comparison of the main characteristic socio-economic parameters, which is the basis for ensuring economic stability, in industrial and modern information and innovation economy. The essence of these parameters in the industrial economy differs significantly from the essence in the modern information and innovation economy, especially in strengthening the role of intellectual factors of production. It is established that the institutional environment of agricultural enterprises is the embodiment of macroeconomic factors, which, on the one hand, are perceived by economic entities as an established institutional framework, on the other - able to transform as a result of active use of legal (civilized lobbying) and illegal (corruption) of the nature of business structures interested in expanding opportunities for economic stability. Lobbying is considered as an effective mechanism for influencing the institutions of the adjustment and motivation bloc on the trajectory of the institutional framework for the interaction of economic entities by consolidating the efforts of stakeholders. Based on the structuring of the consequences of lobbying, it is determined that their direction depends on the tools used to realize narrow group interests. Creating a culture of lobbying based on legal instruments has the potential to gain economic security at the national level as a result of ensuring the desire of farmers to achieve economic sustainability (this is due to the key role of the agricultural sector in macroeconomic processes).

**Keywords:** economic stability, institutional environment, institute, external environment, lobbying, agricultural enterprises.

Стаття надійшла до редакції 19.02.2021 р.

**Бібліографічний опис статті:**

Торохтій Б. Г., Красноручий О. О. Структура зовнішнього середовища макроекономічних чинників формування економічної стійкості аграрних підприємств. *Актуальні проблеми інноваційної економіки*. 2021. № 3. С. 5-10.

Torokhtii B., Krasnorutskyy O. The structure of the external environment of macroeconomic factors shaping the economic stability of agricultural enterprises. *Actual problems of innovative economy*. 2021. No. 3, pp. 5-10.

УДК 005.952.2; JEL classification: Q10  
DOI: <https://doi.org/10.36887/2524-0455-2021-3-2>

ЛЕВЧЕНКО Аліна Віталіївна, асистент кафедри організації виробництва, бізнесу та менеджменту, Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка, ORCID ID: 0000-0003-2692-1863

ВЛАСЕНКО Тетяна Анатоліївна, доктор економічних наук, професор, професор кафедри організації виробництва, бізнесу та менеджменту, Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка, ORCID ID: 0000-0002-9515-2423

**МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ЕФЕКТИВНОСТІ  
ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ  
ПІДПРИЄМСТВА**

Левченко А. В., Власенко Т.А. Методичний підхід до оцінювання рівня ефективності формування та використання трудового потенціалу підприємства.

У статті проаналізовано існуючі методичні підходи, встановлено, що існує два принципово різних методичних підходів до оцінювання трудового потенціалу, один з яких ґрунтується на оцінюванні якісних показників, а інший - на оцінюванні кількісних. Запропоновано методичний підхід до оцінювання ефективності формування та використання трудового потенціалу суб'єктів економічних відносин як синтезу суб'єктної та об'єктної складової, де перша характеризує безпосередньо кадри підприємства в розрізі їх особистісних, психофізичних, компетентнісних, мотиваційних та інших якостей, а друга відображає підприємство як множину взаємозв'язаних підсистем, де опосередковується реалізація трудового потенціалу для виконання трудових функцій, до яких віднесено планування; відбір, набір і найм кадрів; адаптацію персоналу; розвиток кадрів (навчання, перекваліфікація та підвищення кваліфікації); кар'єру та ротацию кадрів; відносини ієрархії; соціалізацію; координацію; соціальний захист та безпеку).

**Ключові слова:** трудовий потенціал, оцінка трудового потенціалу, об'єктна складова, суб'єктна складова.

**Постановка проблеми.** Трудовий потенціал підприємства є складною та багатовекторною категорією економічної науки, природа якої була детально розглянуто в попередніх підрозділах роботи. Складність оцінювання даної категорії пов'язана із її змістом. З одного боку, трудовий потенціал

об'єднує здатності, спроможності, вміння, навички, досвід та компетенції окремих працівників, але вони реалізуються виключно в ході виробничої діяльності підприємства, поєднуючись із засобами виробництва в процесі відтворення. Формування трудового потенціалу реалізується первинно за межами

функціонування суб'єктів економічних відносин – в межах закладів професійної, передвищої та вищої фахової освіти, а накопляється та використовується безпосередньо в ході економічної діяльності суб'єктів господарювання. Важливість суб'єктної компоненти можна довести відомим прикладом розвитку окремих найбільших наразі корпорацій світу – Microsoft та Apple, які були створені та розвинуті до глобальних масштабів за рахунок унікальних знань і технологій, становлення та розвиток яких завдячують діяльності видатних бізнесменів сучасності: Б. Гейтса та С. Джобса. Таким чином, відділити суб'єктну та об'єктну складові трудового потенціалу в рамках функціонування підприємства є неможливим. Це і призвело до виникнення чисельних методів та підходів до його оцінювання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання оцінки трудового досліджувати: Т. Білорус, Т. Вакарчук, О. Гончар, І. Дашко, М. Долішній, С. Злупко, О. Лапін, Л. Масловська, Д. Мокренко, А. Пивовар, А. Савченко, Р. Чорний та ін. Однак залишаються недостатньо дослідженими методичні підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства, що зумовило тему дослідження.

**Мета статті:** запропонувати методичний підхід до оцінювання ефективності формування та використання трудового потенціалу підприємств.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Формування та використання трудового потенціалу на підприємстві здійснюється в межах функціонування окремих підсистем персоналу. Визначення потреби в кадрах здійснюється в ході маркетингу персоналу та планування потреби у відповідних з окресленим рівнем кваліфікації. На наступному етапі здійснюється відбір, набір і найм кадрів. Цей етап безпосередньо формує кадровий потенціал суб'єкта економічних відносин. На наступних етапах здійснюється включення кадрів до поточної виробничої та управлінської діяльності. Ця функція опосередковується в межах підсистем адаптації кадрів – при найкоротшому періоді адаптації працівників, в рамках якого проводиться ознайомлення із основним функціоналом діяльності та базовий інструктаж, досягається мінімальне скорочення продуктивності праці та максимальне ефективне формування колективу кадрів.

Наступною системою є встановлення винагороди та стимулювання працівників до праці. Дані підсистеми часто розглядаються окремо в дослідженнях, так як винагорода найчастіше асоціюється із безпосередньо встановленням компенсації працівнику за

витрачені трудові ресурси на досягнення поставлених цілей та вирішення завдань, а стимулювання націлене на підвищення рівня вмотивованості кадрів в ефективній діяльності, постійному розвитку та підвищенні рівня власної компетентності.

Враховуючи близькість методів, які застосовуються для реалізації функцій винагороди персоналу та стимулювання, їх доцільно об'єднати в єдину систему для вирішення завдань управління трудовим потенціалом.

Поряд із винагородою важливою підсистемою в підвищенні ефективності використання трудового потенціалу варто вважати підсистему розвитку кадрів яка охоплює широке коло методів навчання, перенавчання, перекваліфікації та підвищення кваліфікації кадрів. Беручи до уваги високі темпи оновлення знань та імплементації досягнень науково-технічного прогресу в безпосередню діяльність підприємств, питання розвитку працівників становляться одними із найактуальніших в контексті підвищення ефективності використання трудового потенціалу.

Якщо оцінювання підсистеми адаптації трудового потенціалу орієнтується на період повного залучення працівника до виробничого процесу та відшкодування втрат від зниження продуктивності праці, то підсистеми розвитку кадрів оцінюються виходячи із обсягу витрат на навчання кадрів і бажаних результатів від заходів щодо формування нових компетентностей або оновлення існуючих в ході їх реалізації. Важливою підсистемою, яка частково може розглядатися як доповнення до підсистеми винагороди та мотивації трудового потенціалу, варто розглядати підсистему руху та ротація кадрів. Кар'єрне зростання працівників ставить перед ними необхідність у вирішенні нових завдань, найчастіше вищого рівня складності. Це вимагає акумулювання всіх професійних здібностей та психофізіологічних якостей щодо спроможності вирішувати нові завдання.

Ротація кадрів як вертикальне переміщення працівників з однієї функціональної сфери до іншої на одному й тому самому рівні ієрархії виступає доповненням до вертикального переміщення працівника в межах одного функціоналу. Саме такий метод розвитку кадрів дозволяє отримати принципово нові вміння, знання та навички у сфері діяльності суб'єкта економічних відносин. Відчутним недоліком даного методу є тимчасове зниження продуктивності праці переміщених працівників через необхідність їх максимального залучення до процесу. Недоліком

даного методу є теоретичне зниження вмотивованості кадрів через не виправдані всіх очікувань: вертикальний рух традиційно забезпечує зростання оплати праці, що не завжди реалізується в ході ротації кадрів. З іншого боку, саме ротація кадрів дозволяє сформувати стійкі команди, здатні спільно та ефективно вирішувати складні завдання.

Важливою підсистемою управління персоналом на підприємстві, в рамках якої здійснюється управління трудовим потенціалом, виступає система оцінювання. Ступінь варіабельності можливих методів оцінювання кадрів є дуже високою: від безпосереднього виробітку для робочих професій до складних систем бонусів та виплат топ-менеджменту в залежності від результируючих показників діяльності підприємства. Вибір єдиної інтегральної системи оцінювання для всіх працівників для великих підприємств промисловості, до яких відноситься і сільськогосподарське машинобудування є недоцільним, адже різні професії на промислових підприємствах кардинально відрізняються за ступенем складності і необхідності застосування методик оцінювання. Незважаючи на те, що дана підсистема у формуванні та розвитку кадрового потенціалу відіграє лише облікову функцію, її важливість є принциповою, так як вона пов'язана із ефективності функціонування системи винагороди та мотивації кадрів. Лише об'єктивне та всебічне оцінювання кадрів дозволяє встановити справедливу винагороду та визначити ступінь досягнення поставлених перед конкретними працівниками та командами цілей. Це обґрунтовує доцільність включення даної підсистеми до системи оцінювання трудового потенціалу суб'єкта економічних відносин.

Допоміжними підсистемами менеджменту персоналу, які також сприяють формуванню та розвитку трудового потенціалу, варто визнати соціалізацію, соціальне партнерство, координацію, соціальний захист і безпеку [1]. Соціалізація є процесом засвоєння індивідом зразків поведінки, психологічних установок, соціальних норм і цінностей, знань, навичок, які дозволяють успішно розвиватися в суспільстві. Ця підсистема дозволяє розвивати працівникам особистісні компетенції та їх соціальний капітал, який дозволяє розвивати організаційні знання підприємства як основу стійких конкурентних переваг. Соціальне партнерство представляє собою систему соціально-трудових стосунків, заснованих на інтеграції інтересів роботодавців і найнятих робітників для вирішення між ними протиріч шляхом

досягнення згоди і взаєморозуміння. Комунікації та інформаційне забезпечення створюють відповідну мережу обміну інформацією та інформаційну структуру, яка частково входить в організаційну культуру суб'єкта економічних відносин.

Особливу увагу варто приділити підсистемі соціального забезпечення, яка передбачає надання працівникам додаткових нефінансових послуг у вигляді соціального пакету. Це одна з небагатьох підсистем, яка забезпечує розвиток психофізіологічних складових трудового потенціалу співробітників. З одного боку, такі методи можуть бути віднесені до підсистеми винагороди та мотивації, але враховуючи їх призначення та формування частково соціальної інфраструктури варто віднести саме до підсистеми соціального забезпечення. Так як окремі елементи стимулювання, які мотивують працівників до більш ефективної діяльності та вищого рівня реалізації власного трудового потенціалу, відносяться до різних підсистем в менеджменту персоналу на підприємстві, то систему мотивації та винагороди варто звизити виключно до винагороди як відшкодування витрат за використання працівником власного трудового потенціалу. Узагальнення сфер формування та використання елементів трудового потенціалу за вищенаданими підсистемами менеджменту персоналу представлені у табл. 1.

Послідовність розробленого методичного підходу до визначення інтегрального коефіцієнту та якісного рівня формування та використання об'єктної складової трудового потенціалу надано на рис. 1.

Різна розмірність кількісних індикаторів свідчить про неможливість їх прямого врахування в моделі оцінювання рівня трудового потенціалу за об'єктною складовою. Саме тому одним із актуальних методів розрахунку інтегрального індикатора для всіх досліджуваних підприємств на основі показників різної розмірності та природи варто вважати таксономічний аналіз, розроблений В. Плютою, який широко застосовується в економічних дослідженнях адже має ряд суттєвих переваг. Стандартизація значень показників різних розмірностей дозволяє співставляти їх значення при розрахунку інтегрального коефіцієнта, а розгляд індикаторів як стимуляторів та дестимуляторів враховує особливість їх дії. Єдиним недоліком даного методу є обмеженість об'єктів дослідження обраною сукупністю, так як всі об'єкти порівнюються із умовним еталоном який формується з найкращим значень розглянутих показників за множиною.

Показники оцінювання елементів трудового потенціалу за підсистемами менеджменту персоналу (складено за [1])

Підсистеми	Показники	Формула	Позначення	Тип
Маркетинг персоналу	Рівень забезпеченості підприємства кадрами	$\frac{Ч_f}{Ч_n}$	$Ч_f$ - фактична чисельність персоналу, осіб; $Ч_n$ - нормативна чисельність персоналу, осіб	С
	Рівень абсентеїзму	$\frac{ЧПС}{БРЧ}$	де $ЧПС$ - час пропущений співробітниками, год.; $БРЧ$ - баланс робочого часу, год.	Д
Набору, відбору і найму кадрів	Коефіцієнт плинності персоналу	$\frac{Ч_{виб}}{\bar{Ч}}$	де $Ч_{виб}$ - чисельність працівників підприємства (цеху, підрозділу), які вибули за власним бажанням або за порушення дисципліни, осіб; $\bar{Ч}$ - загальна чисельність працівників підприємства, осіб	Д
	Ефективність створення нового робочого місця	$\frac{\Delta BP}{BPM}$	де $\Delta BP$ - приріст виручки від реалізації, грн; $BPM$ - вартість робочого місця, грн	С
Адаптація кадрів	Коефіцієнт динаміки адаптації нових співробітників	$\frac{T_{Ab}}{T_{An}}$	де $T_{Ab}$ - час адаптації нових співробітників фактично, год.; $T_{An}$ - час адаптації нових співробітників за нормативом, год.	С
	Оцінка якості праці найнятих (переміщених) працівників	$\frac{P_{я} + P_{р} + Ч}{Ч}$	де $P_{я}$ - середній показник якості виконаних робіт найнятими (переміщеними) працівниками, %; $P_{р}$ - процент нових (працюючих) співробітників, що просунулися по службі на протязі 1 року, %; $ЗР$ - процент нових співробітників, що залишилися працювати після 1 року, (процент співробітників, що працюють більше 3 років), %; $Ч$ - кількість показників, що були враховані при розрахунку, од.	С
Винагорода кадрів	Співвідношення темпів зростання продуктивності праці і заробітної плати	$\frac{t_{пп}}{t_{зп}}$	де $t_{пп}$ - темпи зростання продуктивності праці; $t_{зп}$ - темпи зростання заробітної плати	С
	Питома вага винагороди за кінцеві результати діяльності і премій за основні результати в обсязі з/п	$\frac{C_{ВКРД} + C_{п}}{ФОП}$	де $СВКРД$ - обсяг винагороди за кінцеві результати діяльності, тис. грн; $СПОР$ - обсяг премій за основні результати, тис. грн; $ФОП$ - фонд оплати праці працівників, тис. грн	С
Розвиток співробітників	Коефіцієнт розвитку персоналу	$\frac{З_{розв}}{Ч_n}$	де $З_{розв}$ - витрати підприємства на професійну підготовку, підвищення кваліфікації персоналу, грн; $Ч_n$ - кількість працівників, які протягом певного проміжку часу проходили професійну підготовку, підвищення кваліфікації, осіб	С
	Рентабельність витрат на розвиток співробітників	$\frac{ЧП}{З_{розв}}$	де $ЧП$ - чистий прибуток підприємства, грн	С
Рух персоналу	Коефіцієнт внутрішньої мобільності	$\frac{Ч_{пзп}}{\bar{Ч}}$	де $Ч_{пзп}$ - загальна кількість працівників, що змінили посаду протягом досліджуваного періоду, осіб; $\bar{Ч}$ - загальна чисельність працівників підприємства, осіб	С
			Середній стаж роботи співробітників	С
Оцінювання кадрів	Професійно-кваліфікаційна структура	$\frac{K_{вк}}{\bar{Ч}_n}$	де $K_{вк}$ - кількість працівників, що займають посади відповідно рівню кваліфікації, осіб; $\bar{Ч}_n$ - загальна чисельність працівників підприємства, осіб	С
			Питома вага атестованих співробітників	С
Соціалізація	Рівень сприйняття організаційної культури (оцінюється експертним шляхом з подальшим переведенням в кількісні значення з використанням кваліметричних методів)			С
Соціальне партнерство	Рівень комунікабельності персоналу (оцінюється експертним шляхом з подальшим переведенням в кількісні значення з використанням кваліметричних методів)			С
	Надійність роботи персоналу (оцінюється експертним шляхом з подальшим переведенням в кількісні значення з використанням кваліметричних методів)			С
Соціальне забезпечення	Коефіцієнт розвитку житлово-комунального господарства	$\frac{З_{жкг}}{\bar{Ч}}$	де $З_{жкг}$ - витрати підприємства на житлово-комунальне господарство, грн	С
Комунікації	Коефіцієнт витрат на управління	$\frac{УВ}{\bar{Ч}}$	де $УВ$ - сума витрат на управління, грн	Д

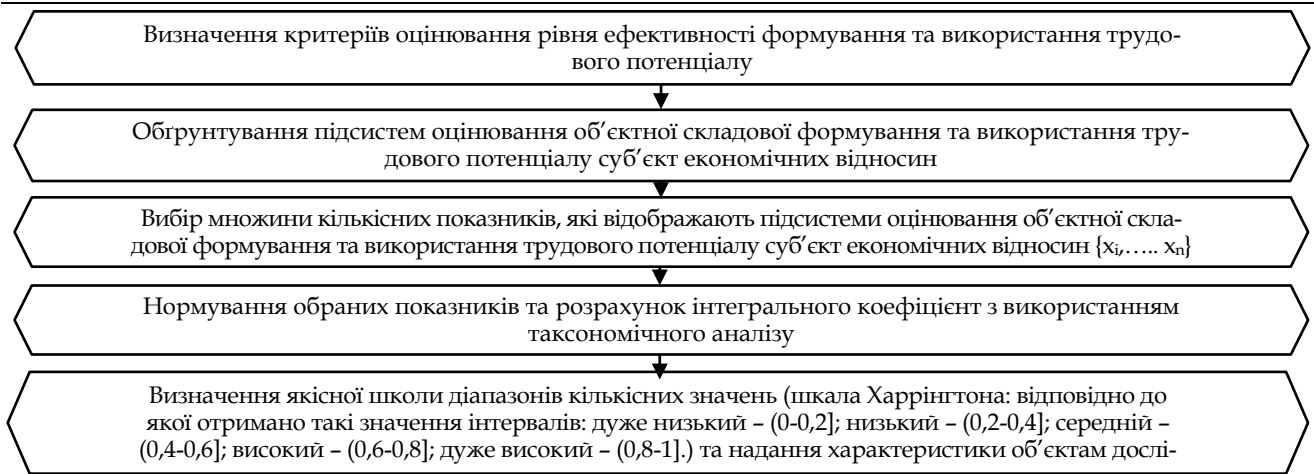
Де: С - стимулятор; Д - дестимулятор.

Алгоритм реалізації методу таксономічного аналізу при розрахунку інтегрального коефіцієнта формування та використання трудового потенціалу суб'єктів економічних відносин представлено на рис. 2.

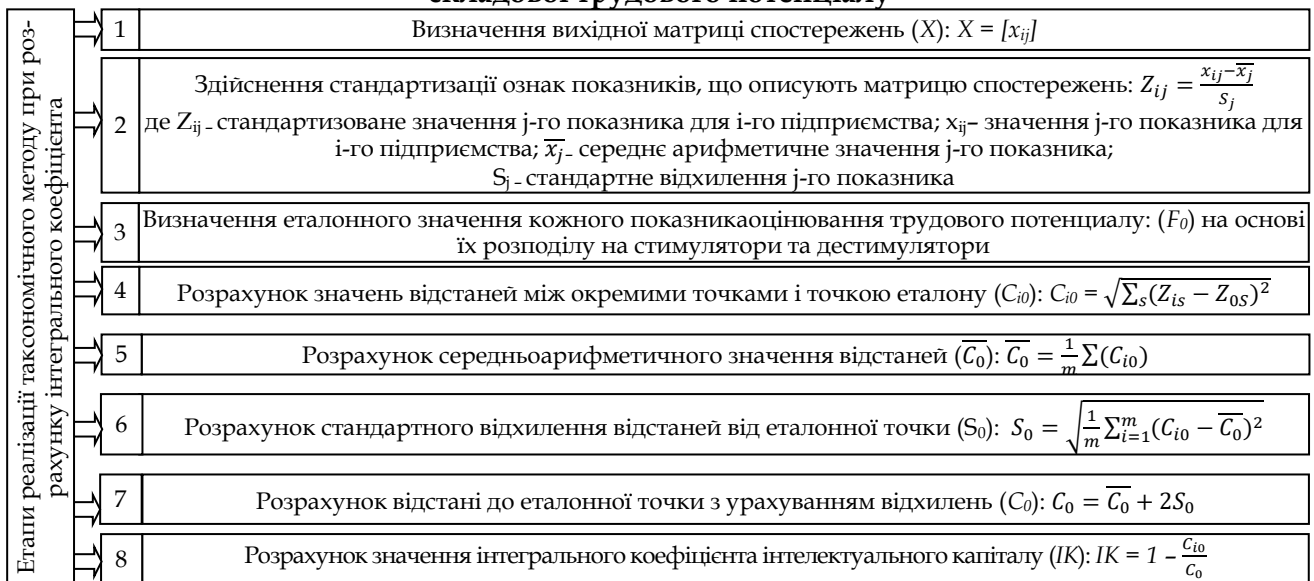
**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Отже, враховуючи складність досліджуваного об'єкта було запропоновано

методичний підхід до оцінювання ефективності формування та використання трудового потенціалу суб'єктів економічних відносин як синтезу суб'єктної та об'єктної складової. Перша характеризує безпосередньо кадри підприємства в розрізі їх особистісних, психофізичних, компетентнісних, мотиваційних та інших якостей.

## Інноваційні напрями менеджменту підприємств



**Рис. 1. Алгоритм оцінювання рівня формування та використання об'єктної складової трудового потенціалу**



**Рис. 2. Алгоритм розрахунку інтегрального коефіцієнту рівня формування та використання об'єктної складової трудового потенціалу**

Друга відображає підприємство як множини взаємозв'язаних підсистем, де опосередковується реалізація трудового потенціалу для виконання трудових функцій, до яких віднесено планування; відбір, набір і найм

кадрів; адаптацію персоналу; розвиток кадрів (навчання, перекваліфікація та підвищення кваліфікації); кар'єру та ротацію кадрів; відносини ієрархії; соціалізацію; координацію; соціальний захист та безпеку).

### Література.

1. **Власенко Т.А., Гавкалова Н.Л.** Управління ефективністю менеджменту персоналу: монографія. Х.: Вид. ХНЕУ, 2011. 296 с.
2. **Гуменюк М.М.** Методологічні аспекти оцінки трудового потенціалу підприємства в умовах інноваційної економіки. *Всеукраїнський наук.-вир. ж-л. Підприємство і менеджмент*. 2011. № 2. С. 65-68.
3. **Дибленко В.І., Шевченко О.О., Ракова С.О.** Сучасні підходи щодо оцінювання трудового потенціалу підприємства. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну*. 2012. № 6 (68). С. 277-281.
4. **Зайнчковський А.О., Новойтенко І.В.** Вартісний підхід до оцінки використання трудового потенціалу підприємства. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2012. №3(46). С. 166-170.
5. **Зайченко Є.** Управління трудовим потенціалом підприємства: виклики та шляхи подолання. *Міждисциплінарні наукові дослідження: особливості та тенденції*. Том 1. 4 грудня 2020 рік. С. 122-125.
6. **Набока Р.М.** Методологічні проблеми вимірювання та оцінювання трудового потенціалу підприємства. URL: [http://www.rusnauka.com/22\\_PNR\\_2009/Economics/50309.doc.htm](http://www.rusnauka.com/22_PNR_2009/Economics/50309.doc.htm).
7. **Матвієнко Ю.Д.** Методичні засади оцінки трудового потенціалу підприємства. Інноваційний розвиток та конкурентоспроможність підприємств і секторів економіки. URL: <http://eztuir.ztu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/172/59.pdf>.

8. Сімчера О. Систематизація наукового забезпечення оцінювання трудового потенціалу підприємства. Соціально-економічні проблеми і держава. 2015. Вип. 2 (13). С. 105-110.
9. Федонін О.С., Рєпіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібн. К. : Вид-во КНЕУ. 2006. 316 с.
10. Харун О.А. аналіз сучасних методичних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства. Глобальні та національні проблеми економіки, 2016. Вип. 12. С. 354-358.

#### References.

1. Vlasenko, T.A., Navkalova, N.L. (2011). *Upravlinnia efektyvnosti menedzhmentu personalu*. [Managing the effectiveness of personnel management]. Vyd. KhNEU. Kharkiv. Ukraine.
2. Humeniuk, M.M. (2011). «Methodological aspects of the evaluation of the labor potential of the enterprise in the conditions of the innovative economy». *Vseukrains'kij naukoovo-vyrobnychij zhurnal. Pidpryemstvo i menedzhment*. no. 2. pp. 65-68.
3. Dyblenko, V.I., Shevchenko, O.O., Rakova, S.O. (2012). «Modern approaches to assessing the labor potential of the enterprise». *Visnyk Kyivs'koho natsional'noho universytetu tekhnolohij ta dyzajnu*. no. 6 (68). pp. 277-281.
4. Zainchikovs'kij, A.O., Novojtenko, I.V. (2012). «A value approach to the assessment of the use of the enterprise's labor potential». *Visnyk sotsial'no-ekonomichnykh doslidzhen'*. no. 3(46). pp. 166-170.
5. Zajchenko, Ye. (2020). «Upravlinnia trudovym potentsialom pidpryemstva: vyklyky ta shliakhy podolannya». *Mizhdysyplinarni naukovi doslidzhennia: osoblyvosti ta tendentsii*. [Interdisciplinary scientific research: features and trends]. *Proceedings of the conference of the International Center for Science and Research*. (Chernihiv, 4 december 2020). vol. 1. pp. 122-125.
6. Naboka, P.M. (2009). «Methodological problems of measuring and evaluating the labor potential of the enterprise». Available at: [http://www.rusnauka.com/22\\_PNR\\_2009/Economics/50309.doc.htm](http://www.rusnauka.com/22_PNR_2009/Economics/50309.doc.htm).
7. Matviienko, Yu.D. (2014). «Methodological principles of assessing the labor potential of the enterprise». *Innovatsijnyj rozvytok ta konkurentospromozhnist' pidpryemstv i sektoriv ekonomiky*. Available at: <http://eztuir.ztu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/172/59.pdf>.
8. Simchera, O. (2015). «Systematization of scientific support for the evaluation of the labor potential of the enterprise». *Sotsial'no-ekonomichni problemy i derzhava*. issue. 2 (13). pp. 105-110.
9. Fedonin, O.S., Rjepina, I.M., Oleksiuk, O.I. (2006). *Potentsial pidpryemstva: formuvannia ta otsinka*. [The potential of the enterprise: formation and assessment]. Vyd-vo KNEU. Kharkiv. Ukraine.
10. Kharun, O.A. (2016). «Analysis of modern methodological approaches to the assessment of the labor potential of the enterprise». *Hlobal'ni ta natsional'ni problemy ekonomiky*. issue 12. pp. 354-358.

#### Abstract

Levchenko A., Vlasenko T. *Methodical approach to evaluation of the level of efficiency of formation and use of labor potential of the enterprise*.

The article analyzes the existing methodological approaches, finds that there are two fundamentally different methodological approaches to assessing labor potential, one of which is based on the assessment of qualitative indicators, and the other - on the assessment of quantitative. The advantage of the second approach is the ability to obtain consistent information about the state of the object under study, but the scope of possible areas of evaluation by quantitative methods is much inferior to their qualitative counterparts. Qualitative methods are more characteristic of assessing the labor potential of an individual employee - that is, at the nanoscale. This allows to substantiate the expediency of choosing a set of quantitative indicators to reflect the level of formation and use of labor potential on the set of considered subsystems of personnel management of economic relations. A methodical approach to assessing the effectiveness of the formation and use of labor potential of economic relations as a synthesis of subjective and object component, where the first directly characterizes the personnel of the enterprise in terms of their personal, psychophysical, competence, motivational and other qualities, and the second reflects enterprise as a set of interconnected subsystems, which mediates the realization of labor potential to perform labor functions, which include planning; selection, recruitment and hiring; staff adaptation; staff development (training, retraining and advanced training); career and staff rotation; hierarchy relations; socialization; coordination; social protection and security). The only disadvantage of this method is the limited research objects of the selected population, as all objects are compared with the conditional standard which is formed with the best values of the considered indicators for the set. Different dimensions of quantitative indicators indicate the impossibility of their direct consideration in the model of assessing the level of labor potential by the object component. That is why one of the current methods of calculating the integrated indicator for all surveyed enterprises on the basis of indicators of different dimensions and nature should be considered taxonomic analysis.

**Keywords:** labor potential, labor potential assessment, object component, subjective component.

Стаття надійшла до редакції 06.02.2021 р.

#### Бібліографічний опис статті:

Левченко Л.Я., Власенко Т.А. Методичний підхід до оцінювання рівня ефективності формування та використання трудового потенціалу підприємства. Актуальні проблеми інноваційної економіки. 2021. № 3. С. 10-15.

Levchenko A., Vlasenko T. *Methodical approach to evaluation of the level of efficiency of formation and use of labor potential of the enterprise*. *Actual problems of innovative economy*. 2021. No. 3, pp. 10-15.