

Список літератури :

1. Пашенко О.П. Сучасні методи управління змінами на підприємстві / О.П.Пашенко // Вісник Житомирського державного технологічного університету. - 2014. - № 3 (69). – С.170-177.
2. Садеков А.А. Обґрунтування методів управління змінами на вітчизняних підприємствах в умовах фінанси-економічної нестабільності [Електронний ресурс] / А.А.Садеков, О.Ю.Гусєва // Теоретичні та прикладні питання економіки. Випуск 21. – Режим доступу: http://tpe.econom.univ.kiev.ua/data/2010_21/Zb21_06.pdf
3. Фединець Н.І. Управління змінами в організації [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nltu.edu.ua/nv/Archive/2011/21_15/292_Fed.pdf

ЕКОНОМІЧНА ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ПІДПРИЄМНИЦТВІ

Васильченко О.О., ст. викладач,
*Таврійський державний агротехнологічний університет
м. Мелітополь, Україна*

***Анотація.** Наголошено на відсутність єдиного підходу до виміру та оцінювання трудового потенціалу підприємства. Зроблено акцент на методику оцінки вартості кадрового потенціалу. Доведено, що важливим елементом трудового потенціалу підприємства є індивідуальний трудовий потенціал працівника.*

***Ключові слова.** Трудовий потенціал. Вартість кадрового потенціалу. Якість трудового потенціалу. Гудвіл кадрового потенціалу працівника. Величина трудового потенціалу особистості. Інтегральна величина трудового потенціалу працівника.*

Постановка проблеми. Проблема розвитку трудового потенціалу постійно залишається в центрі уваги керівників сучасних підприємств. Не дивлячись на велику кількість досліджень, науковцями так й не визначено єдиного підходу до виміру та оцінювання трудового потенціалу підприємства. При цьому основною проблемою залишається вибір показників виміру.

Одна група дослідників надає перевагу кількісним показникам, інша – якісним. При цьому одні дослідники обґрунтовують необхідність визначення певної групи показників, а інші – повністю заперечують їх застосування. Так, наприклад, доволі поширеною є коефіцієнтна методика оцінки трудового потенціалу підприємства, яка за своєю сутністю є гібридом витратних та порівняльних підходів до оцінки.

Згідно коефіцієнтної методики до системи оцінки трудового потенціалу працівників відносяться такі основні показники, як коефіцієнт освіти, коефіцієнт посадового досвіду, коефіцієнт підвищення кваліфікації, коефіцієнт раціоналізаторської активності, коефіцієнт оперативності виконання робіт. Цілий ряд дослідників вважають їх розрахунок ключовим задля подальшої розробки комплексу заходів щодо визначення та розвитку

стратегічного потенціалу підприємства [1]. Інші науковці, наприклад, Комарніцька О.М., вважають, що коефіцієнтна методика є недосконалою і тому «не може слугувати підставою для прийняття будь-яких рішень, оскільки коефіцієнти викривлюють фактичну картину» [2]. Ще одна група дослідників (Богиня Д.П., Грیشнова О.А., Касіч-Пилипенко Т.М.) схиляється до думки, що «трудоий потенціал – це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення» [3], «показник інтегральної дієздатності людини, що виникає з органічної єдності якісних і кількісних характеристик економічно активного населення, трудових ресурсів, сукупного робітника і члена суспільства» [4]. Однак, найбільш складною, на нашу думку, є визначення саме якісної складової трудового потенціалу, тому що вона повинна охоплювати усі аспекти розвитку особистості. Тому ми погоджуємося зі групою науковців, які для виміру якісної складової пропонують вісім компонентів трудового потенціалу: здоров'я, моральність і вміння працювати в колективі, активність, творчий потенціал, організованість, освіту, професіоналізм, ресурси робочого часу [5]. Отже, питання визначення універсального показника, який би характеризував значення всієї сукупності різнорідних факторів трудового потенціалу є по цей час невирішеним, і вимагає подальших розробок відповідей на нього.

Розвиток трудового потенціалу – це процес переходу в більш досконалий стан, який забезпечує його якісне та кількісне відтворення, найповнішу реалізацію та ефективне використання. Він передбачає демографічний, психофізіологічний, інтелектуальний, культурний розвиток населення для формування його економічної активності.

Визначення резервів та напрямків розвитку трудового потенціалу підприємств передбачає, у першу чергу, повний, всеохоплюючий аналіз якісних і кількісних характеристик трудового потенціалу, установлення зв'язків між ними, розробку для кожного конкретного підприємства притаманного лише йому комплексу якісних компонентів.

Сучасні дослідники проблем розвитку трудового потенціалу підприємства надають перевагу методу оцінки трудового потенціалу, суть якого полягає у визначенні реальної ринкової вартості працівника як конкретної людини, яка вміє виконувати ті чи інші функції та вирішувати ті чи інші завдання. Під вартістю кадрового потенціалу підприємства розуміють сукупну оціночну вартість всіх працівників підприємства. Остання, у свою чергу, базується на використанні Гудвілу кадрового потенціалу працівника – коефіцієнта, який відображає реальну, ринкову, індивідуальну вартість працівника не як штатної одиниці, а як конкретної людини, що вміє виконувати ті чи інші функції, вирішувати ті чи інші завдання

Однак, важливим елементом трудового потенціалу підприємства є індивідуальний трудовий потенціал працівника. За сучасних умов на перший план виходить ціла група факторів, що впливають на формування трудового потенціалу робітника: професійні, демографічні, особистісні, культурні тощо. Крім того, оцінка трудового потенціалу працівника має враховувати його здатність співпрацювати у колективі.

Тому, на нашу думку, оцінку кадрового потенціалу підприємства слід робити з урахуванням якісної оцінки кожного працівника. З цією метою може бути використаний метод, заснований на автоекспертній взаємооцінці особистих якостей працівників персоналом підприємства. Метод базується на припущенні, що співпрацівники оцінюють колегу об'єктивніше, ніж керівництво, а тим більше запрошений експерт. Особливістю методу є те, що «всі оцінюють усіх», однак аналіз анкет здійснюється анонімно. Оцінку можна здійснювати за певною бальною шкалою на підставі анкети, в якій перелічені особистісні та професійні якості працівника (кількість ознак обирається організатором анкетування за домовленістю із керівництвом на підставі консультації із фахівцями)

Згідно зі цим підходом визначаються інтегральна величина трудового потенціалу працівника без урахування компетентності експертів та величина трудового потенціалу працівника з урахуванням компетентності експертів.

Методика експертної самооцінки індивідуальних властивостей працівників підприємства дозволяє набагато точніше та об'єктивніше оцінювати їхні ділові та особистісні властивості.

Користуючись цим прийомом, можна визначити рівень оплати праці кожного учасника анкетування та зробити висновок щодо доцільності нарахування оплати праці відповідно до Гудвіла кадрового потенціалу.

Висновки. Таке дослідження дозволяє скорегувати розмір оплати праці кожного працівника з урахуванням думки колективу підприємства. Важливим також є, що таке дослідження дозволяє оцінити психологічний стан в колективі, з'ясувати, які робітники створюють конфліктні ситуації в колективі.

На нашу думку застосування цих двох методик не взаємовиключають, а доповнюють одна одну. Саме їх поєднання дозволить керівництву підприємства створити дружній єдиний колектив, що буде зацікавлений у результатах своєї праці та досягнення найкращого ефекту.

Список літератури.

1. Дегтярьова І.Б., Сітак Є.О. Економічні проблеми формування трудового потенціалу підприємства // Механізм регулювання економіки. – 2013. – № 2. – С. 136-140.
2. Комарніцька О.М. Методологічні проблеми виміру трудового потенціалу підприємства та аналіз сучасних методичних підходів до його оцінки інтелект ххі. – 2017. – № 3. – с. 243-248.
3. Богиня Д.П. основи економіки праці : [навч. посіб.] / Д.П. Богиня, О.Л. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2002. – 387 с.
4. Касіч-Пилипенко Т.М. Кадровий потенціал як ключова складова конкурентної переваги підприємства / Т.М. Касіч-Пилипенко // Бізнес інформ. – 2011. – № 4. – С. 147–150.
5. Зубрицька Я.О. Методичні підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства / Національна бібліотека ім. В.І. Вернадського [Електронний

ресурс] – Режим доступу: http://www.nbuu.gov.ua/portal/chem_biol/nvnltn/21_17/194_Zub.pdf

6. Васильченко О.О. Басва О.І. Удосконалення методики оцінки трудового потенціалу сучасного підприємства / Збірник наукових праць ТДАТУ (економічні науки) / За ред. Л. В. Синяєвої. – Мелітополь : Вид-во Мелітопольська типографія «Люкс», 2017. – № 3 (35). – 360 с. С. 296-311

ПУБЛІЧНЕ ВРЯДУВАННЯ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ.

Вороніна Ю.Є. к.н.держ. упр., ст.викладач
Таврійський державний агротехнологічний університет
м. Мелітополь, Україна

Summary: State administration as science that investigates and summarizes existent world experience was formed and develops in the world already 200 over on principles of authoritarianism and суб'єкт-об'єктної cooperation between the state and society

Keywords: State administration, theory and practice of state administration, Public, power, democratic.

Постановка проблеми. Теорія і практика державного управління в Україні є відносно молодими сферами діяльності. Проте вони мають вже, хоч і коротку, але свою історію, свої здобутки, свої традиції і свої проблеми. Нині державне управління як галузь науки в Україні набула вже певного розвитку але досі так і не спромоглася пройти етап свого становлення як науки ХХІ ст. Нові виклики цивілізаційного розвитку, пов'язані з демократизацією держави і суспільства в цілому, ставлять перед наукою принципово нові завдання, спрямовані на пошук адекватних форм, методів і механізмів вирішення загальнолюдських проблем сучасного суспільства. Вимагає цього і вітчизняна практика державного управління, яка поки що є далекою від справжньої демократії. [2, с. 220]

Останнім часом спостерігається поживлення наукових дискусій навколо питань теоретичного осмислення сутності демократичного врядування, публічного адміністрування, публічного управління, їх співвідношення з державним управлінням тощо. Це необхідний і перспективний напрям фундаментальних наукових досліджень. І, незважаючи на те, що в науковій літературі існують різні тлумачення цих явищ і процесів – це свідчить про активний науковий пошук парадигмально нових підходів до вирішення проблем організації суспільної життєдіяльності людей на різних рівнях їх соціальної структуризації в сучасних умовах демократизації держави і суспільства в цілому. Але, зазвичай, ці поняття змішуються, підміняють одне одного, розглядаються як поняття одного порядку. Порядок цей, очевидно, – демократичне врядування, а ось що це таке – однозначної відповіді наука поки що не дає. Демократичне врядування розглядається переважно як «суспільне