

Потьомкін Д.М.

КІЛЬКІСНІ ТА ЯКІСНІ ПОКАЗНИКИ ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

ДВНЗ «Український державний хіміко-технологічний університет», м. Дніпро

У статті визначено, що особливе місце в боротьбі підприємства за досягнення конкурентних переваг на ринку займає система управління персоналом, яка реалізується в кадрових технологіях. Узагальнено досвід провідних країн світу, який визнає вирішальну роль людини як головної продуктивної сили в соціально-економічному розвитку і підвищенні конкурентоспроможності будь-якого підприємства. Проаналізовано підходи вчених до визначення понять «потенціал», «трудова потенціал». Надано авторське визначення економічної сутності поняття «трудова потенціал». Зроблено висновок, що в наукових публікаціях недостатньо розкрито економічну сутність персоналу, його керівної гілки, як основного елемента антикризового управління підприємством. Підкреслено, що для досягнення максимального використання трудових ресурсів підприємства необхідна побудова ефективної системи управління персоналом, що можливо за умови реалізації раціональної кадрової політики і стратегії; при використанні для оцінювання персоналу не тільки кількісних, а й якісних показників. Визначено необхідність постійного контролю за кадровою ситуацією на підприємстві, планомірного управлінського впливу на робочу силу у відповідності з поточними і перспективними завданнями розвитку підприємства. Визначено, що ефективно управління персоналом неможливо без достовірної інформації, без даних, що характеризують різні аспекти стану персоналу підприємства та необхідності детального аналізу цих даних. Розглянуто кількісні показники ефективності роботи персоналу. Запропоновано альтернативний метод визначення ефективності роботи керівництва підприємства з метою превентивної діагностики фінансової кризи на основі розроблених стандартів, відомих як метод А-рахунку (показника Аргенті, англійського викладача і бізнес-консультанта).

Ключові слова: персонал; кадри; трудова потенціал; аналіз; підвищення рівня трудового потенціалу; управління трудовим потенціалом; фактори; дослідження; структура; показник Аргенті.

Вступ

Метою будь-якого підприємства є отримання максимального прибутку при найменших витратах.

Особливе місце в боротьбі за досягнення конкурентоспроможності підприємства на ринку займає система управління персоналом, що реалізується в кадрових технологіях. Співробітники будь-якого підприємства є ресурсом, за рахунок якого може бути досягнуто або зведено нанівець його конкурентну перевагу на ринку, тому що саме люди є носіями технологій, які реалізують стратегічні цілі організацій і їх ефективну діяльність.

Від того, наскільки повно використовуються трудові ресурси підприємства залежить його фінансова стійкість та спроможність протистояти кризовим явищам в економіці.

Для досягнення максимального використання трудових ресурсів підприємства необхідна побудова ефективної системи управління персоналом, що можливо за умови реалізації раціональної кадрової політики, якій передують аналіз трудового потенціалу.

Постановка проблеми

Ефективна робота підприємства неможлива без створення механізму управління розвитком його трудового потенціалу та наукового опрацювання методів кадрового забезпечення. Проблема управління трудовим потенціалом підприємств носить міждисциплінарний характер, що обумовлює необхідність застосування в її вирішенні комплексних підходів, з урахуванням економічних, соціологічних, психологічних та інших чинників. Комплексний аналіз відповідної наукової літератури показав, що проблемам застосування якісних показників оцінюван-

ня трудового потенціалу приділяється недостатня увага.

Результат досліджень

Питання теорії методів управління персоналом досить повно розроблені і висвітлені в наукових публікаціях багатьох зарубіжних і вітчизняних вчених: Арсеньева Ю.М.; Бабосова, Е.М.; Барановської Т.І. Беяцкогo Н.П., Гріна Дж. і Гранта Е.М.; Єфімової М. Р.; Джорджа Т. Мілковича і Джері М.Н.; Одегова Ю.Г.; Калінеску Т.В. та інших.

Але недостатньо розкрито економічну сутність керівної гілки персоналу як основного елемента антикризового управління підприємством.

Широке трактування смислового поняття «потенціал» полягає в його розгляді як «джерела можливостей, засобів, запасу, які можуть бути приведені в дію, використані для вирішення будь-якої задачі або досягнення певної мети; можливості окремої особи, суспільства, держави в певній галузі».

Поняття «трудоий потенціал» відображає ресурсний аспект соціально-економічного розвитку. Іншими словами, трудовий (кадровий) потенціал - це можливості певної категорії робітників, фахівців, інших груп працівників, які можуть бути приведені в дію в процесі трудової діяльності відповідно до посадових обов'язків і поставленими перед колективом цілями на певному етапі розвитку та передбачає працівників як активний елемент організації [1].

На нашу думку, трудовий потенціал окремого працівника – це складна і багатовимірна система як актуалізованих, так і резервних соціально корисних здібностей людини, що виявляються в її професійній діяльності і визначаються статусом, цілями, функціями і завданнями підприємства, де працює людина, а також, низкою інших особливостей, що характеризують відповідну професійну діяльність.

Для характеристики трудового потенціалу необхідно оцінювати кількісні і якісні показники, які зображені на рисунку.

Кадровий потенціал підприємства величина не постійна, його кількісні та якісні характеристики постійно змінюються під впливом як об'єктивних факторів, так і управлінських рішень.

Розвиток кадрового потенціалу заснований на системі безперервної освіти, підготовки та перепідготовки працівників, вдосконаленні стилю управління. Чим вище рівень трудового потенціалу підприємства, чим вище потенційні можливості працівників, тим більш складні завдання можуть ними вирішуватися.

Однак тут є і обмеження, зокрема поява робочої сили, чий трудовий потенціал буде за-

надто завищений для конкретних умов виробництва, що не відповідатиме його потребам, буде «зайвим». Якщо ж трудовий потенціал персоналу буде низьким, то це зможе стати перешкодою для впровадження нововведень у виробництво.



Показники, що характеризують трудовий потенціал підприємства

Все це обумовлює необхідність постійного контролю за ситуацією, попередження можливих негативних явищ шляхом планомірного управлінського впливу на робочу силу у відповідності з поточними і перспективними завданнями розвитку самого підприємства.

Ефективне управління персоналом підприємства неможливо без достовірної інформації. Служби управління персоналом збирають дані, що характеризують різні аспекти стану персоналу підприємства, і виконують їх детальний аналіз [4].

Для управління трудовим потенціалом необхідно контролювати та робити оцінювання показників ефективності використання трудових ресурсів (табл. 1).

Складовими аналізу використання трудових ресурсів виступають чисельність працівників, рівень забезпеченості ними підприємства, їх склад і структура; показники руху робочої сили; продуктивності праці, використання робочого часу тощо. Система трудових показників дає можливість поєднати та пов'язати окремі показники між собою, а їх аналіз дозволяє оцінити вплив кожного окремого й усієї сукупності показників на загальну результативність праці.

Найважливішим із показників ефективності трудового процесу, що виражається відношенням виробленої продукції (послуг) до відповідних витрат безпосередньої, живої праці є продуктивність праці. Загальні підходи до управлін-

Показники використання трудових ресурсів

Коефіцієнт витрат робочого часу Оптимальне значення =0	$K_{pv} = \frac{T_{прн}}{E_{ф} PЧ},$ де $T_{прн}$ – кількість часів простоїв не з вини працюючих; $E_{ф} PЧ$ – ефективний робочий час	Характеризує рівень ефективності організації робочого часу
Коефіцієнт відповідності кадрів профілю роботи Оптимальне значення =0	$K_{вв} = \frac{K_{в}}{K_{п}},$ де $K_{в}$ – кількість кадрів відповідної спеціальності та кваліфікації; $K_{п}$ – потрібна кількість персоналу	Характеризує кадрову роботу з підбору персоналу

ня продуктивністю праці та конкурентоспроможністю продукції фірми полягають у наступному: ефективність керівництва сучасним підприємством визначається в першу чергу продуктивністю праці керівників різних рівнів; продуктивність праці розглядається як ступінь ефективності виконання деяких конкретних операцій, вирішення локальних завдань, що стоять перед фірмою; цілі кожного підрозділу узгоджуються із загальними стратегічними завданнями фірми; організацію праці та систему мотивації конкретної групи працівників необхідно прив'язувати до загальних результатів діяльності підприємства; вимір продуктивності праці починається з виділення результату; вимір продуктивності праці

має здійснюватися при активній підтримці працівників даної ланки [7].

Ефективність роботи персоналу правомірно розглядається як частина загальної ефективності суспільного виробництва (табл. 2).

Альтернативним методом визначення ефективності роботи персоналу та керівництва підприємства, неналежна робота якого може призвести до фінансової кризи, а згодом банкрутства є суб'єктивний аналіз, що припускає експертне оцінювання ризику підприємства на основі розроблених стандартів. Це так званий метод бальної оцінки або метод А-рахунку (показник Аргенті, англійського викладача і бізнес-консультанта).

Таблиця 2

Ефективність роботи кадрів

Показник виконання виробничого плану	$K_{вп} = \frac{OB_{ф}}{OB_{план}},$ де $OB_{ф}$ – фактичний обсяг виробництва; $OB_{план}$ – запланований обсяг виробництва за певний проміжок часу	Показник, який відображає досягнення балансу між стабільністю та оперативністю виробничого планування. Оптимальним є значення ≤ 1
Коефіцієнт якості роботи з клієнтами	$K_{зп} = \frac{K_{зд}}{K_{фд}},$ де $K_{зд}$ – кількість зірваних договорів; $K_{фд}$ – фактично укладених договорів	Показує, наскільки ефективна робота підприємства з клієнтами. Оптимальним є відсутність зірваних договорів
Рентабельність від надання послуг	$P_{прод} = \frac{ВП(З)}{ВР} \times 100\%,$ де $ВП(З)$ – валовий прибуток (збиток); $ВР$ – дохід (виручка) від реалізації (товарів, робіт, послуг)	Характеризує ефективність виробничої та комерційної діяльності: який прибуток з однієї гривні продажів отримує підприємство
Коефіцієнт виконання замовлення	$K_{вз} = \frac{З_{вик}}{З_{розм}},$ де $З_{вик}$ – загальна кількість виконаних замовлень; $З_{розм}$ – загальна кількість розміщених замовлень за певний час	Показник характеризує рівень обслуговування клієнтів. Оптимальне значення показника ≤ 1
Показник помилки прогнозу	$K_{мп} = \frac{Д_{пр} - Д_{ф}}{Д_{ф}},$ де $Д_{пр}$ – прогнозований обсяг заключення договорів; $Д_{ф}$ – фактичний обсяг заключення договорів	Показник, що визначає ефективність процесу прогнозування, методології прогнозування та управління прогнозуванням на підприємстві. Оптимальне значення показника =0

Показник Аргенті (А-рахунок) характеризує кризу управління.

Згідно з даною методикою, дослідження починається з припущень, що:

- відбувається процес, що веде до фінансової кризи;
- процес цей відбувається декілька років;
- процес може бути розділений на три стадії:

1. Недоліки - компанії, які скочуються до фінансової кризи, роками демонструють низку недоліків, очевидних задовго до фактичної фінансової кризи.

2. Помилки – внаслідок нагромадження цих недоліків компанія може зробити помилку, що веде до фінансової кризи (компанії, що не ма-

ють недоліків, не роблять помилок, що ведуть до фінансової кризи).

3. Симптоми – допущені компанією помилки починають виявляти всі відомі симптоми неплатоспроможності, що наближається: погіршення показників (приховане за допомогою «творчих» розрахунків), ознаки нестачі грошей. Ці симптоми проявляються в останні два або три роки процесом, що призводить до фінансової кризи, яка часто розтягується на термін від п'яти до десяти років.

При розрахунку А-рахунку конкретної компанії необхідно ставити або кількість балів згідно з Аргенті, або 0 – проміжні значення не допускаються. Кожному фактору відповідної стадії присвоюють певну кількість балів і розрахову-

Таблиця 3

Характеристика кризи управління згідно А-рахунку Аргенті

Стадії та фактори	Бал оцінювача	Бал згідно Аргенті
Недоліки		
Директор-автократ	?	8
Голова Ради директорів є також директором	?	4
Пасивність ради директорів	?	2
Внутрішні протиріччя в раді директорів (через відмінності в знаннях та навичках)	?	2
Слабкий фінансовий директор	?	2
Недолік професійних менеджерів середньої та нижньої ланки (поза ради директорів)	?	1
Недоліки системи обліку: відсутність бюджетного контролю		3
Відсутність прогнозу грошових потоків	?	3
Відсутність системи управлінського обліку витрат	?	3
В'яла реакція на зміни (поява нових продуктів, технологій, ринків, методів організації праці і т. ін.)	?	15
Максимально можлива сума балів	?	43
«Прохідний бал»		10
Якщо сума балів більше 10, недоліки в управлінні можуть призвести до серйозних помилок		
Помилки		
Надто висока доля позикового капіталу	?	15
Недостатність оборотних засобів через надто швидке зростання бізнесу	?	15
Наявність крупного проекту (провал такого проекту наражає підприємство на серйозну небезпеку)	?	15
Максимально можлива сума балів		45
«Прохідний бал»		15
Якщо сума балів на цій стадії більше або дорівнює 25, компанія наражається на відповідний ризик		
Симптоми		
Погіршення фінансових показників	?	4
Використання «творчого бухгалтерського обліку»	?	4
Нефінансові ознаки неблагополуччя (погіршення якості, падіння «бойового духу» співробітників, зниження долі ринку)	?	4
Кінцеві симптоми кризи (судові позови, скандали, відставки)	?	3
Максимально можлива сума балів		12
Максимально можливий А-рахунок		100
«Прохідний бал»		25
Більшість успішних компаній		5–18
Компанії, які зазнають серйозні труднощі		35–70
Якщо сума балів більше 25, компанія може збанкрутувати протягом наступних п'яти років. Чим більше А-рахунок, тим скоріше це може статися.		

ють агрегований показник – А-рахунок (табл. 3).

Метод Джона Аргенті (А-рахунок) – єдиний з усіх містить спробу пов'язати ймовірність фінансової кризи (банкрутства) з якістю управління.

За допомогою показника Аргенті (А-рахунок) можна діагностувати платоспроможність господарюючого суб'єкта з урахуванням специфіки аналізованого підприємства, зовнішніх умов здійснення діяльності підприємства.

На думку Дж. Аргенті, причиною банкрутства компанії можуть стати некваліфіковане керівництво, неефективна система обліку і звітності та нездатність пристосовуватися до мінливих умов ринку.

Модель Аргенті враховує не тільки економічні, але й соціальні причини банкрутства. Безсумнівною перевагою наведеного якісного методу є його системний і комплексний підхід до прогнозування кризових явищ. Орієнтація на якийсь один критерій, навіть вельми привабливий з позиції теорії, на практиці не завж-

ди виправдана. Тому великі аудиторські фірми та інші компанії, що займаються аналітичними оглядами, прогнозуванням і консультуванням, використовують для аналітичних оцінювань системи критеріїв.

Сучасна система управління кадрами надає можливості розробки нової, більш гнучкої стратегії розвитку трудового потенціалу підприємств, що призводить до радикальних змін у системі управління кадрами. Більшість вітчизняних і зарубіжних авторів розглядають в нерозривному зв'язку такі поняття, як «трудова (кадрова) потенціал» і «управління трудовим потенціалом (управління кадрами)», оскільки тільки при вмілому управлінні можливо раціональне використання персоналу і, як наслідок, ефективна діяльність підприємства в умовах гострої ринкової конкуренції. Управління трудовим потенціалом – це багатогранний і виключно складний процес, що має свої специфічні особливості і закономірності. У найзагальнішому вигляді під управлінням персоналом розуміють-

Таблиця 4

Характеристика кризи управління, дослідженого підприємства згідно А-рахунку Аргенті

Стадії та фактори	Бал оцінювача	Бал згідно з Аргенті
Недоліки		
Директор-автократ	0	8
Голова Ради директорів є також директором	4	4
Пасивність ради директорів	2	2
Внутрішні протиріччя в раді директорів (через відмінності в знаннях та навичках)	2	2
Слабкий фінансовий директор	0	2
Недолік професійних менеджерів середньої та нижчої ланки (поза ради директорів)	0	1
Недоліки системи обліку: відсутність бюджетного контролю	0	3
Відсутність прогнозу грошових потоків	1	3
Відсутність системи управлінського обліку витрат	0	3
В'яла реакція на зміни (поява нових продуктів, технологій, ринків, методів організації праці та ін.)	0	15
Максимально можлива сума балів	11	43
«Прохідний бал»		10
Помилки		
Надто висока доля позикового капіталу	5	15
Недостатність оборотних засобів через надто швидке зростання бізнесу	0	15
Наявність крупного проекту (провал такого проекту наражає підприємство на серйозну небезпеку)	15	15
Максимально можлива сума балів	30	45
«Прохідний бал»		15
Симптоми		
Погіршення фінансових показників	4	4
Використання «творчого бухгалтерського обліку»	0	4
Нефінансові ознаки неблагополуччя (погіршення якості, падіння «бойового духу» співробітників, зниження долі ринку)	4	4
Кінцеві симптоми кризи (судові позови, скандали, відставки)	0	3
Максимально можлива сума балів	8	12
Максимально можливий А-рахунок	49	100
«Прохідний бал»		25
Більшість успішних компаній		5–18
Компанії, які зазнають серйозні труднощі		35–70

ся цілеспрямована діяльність керівного складу підприємства, керівників і фахівців підрозділів, що включає розробку концепції і стратегії кадрової політики, принципів і методів управління кадрами.

Функції управління органічно взаємопов'язані. При плануванні використовуються результати обліку, контролю і аналізу, а результати планування в свою чергу слугують вихідною базою для організації, регулювання, аналізу і контролю. Необхідність в регулюванні виникає після того, як на основі обліку, контролю, аналізу та планування створені передумови для цілеспрямованого втручання в хід і результати функціонування керованого об'єкта [5].

Команда, яка добре керує, реагує на несприятливі зовнішні обставини та може застосувати дії, які сприяють відродженню – не зазнає поразок.

Нами було здійснено дослідження показника кризи управління, згідно з методикою Дж. Аргенті на одному з підприємств Дніпра (назва підприємства замовчується з вимоги його керівництва). Дослідження було розпочато з систематизації інформації про підприємство і з припущення що на підприємстві відбувається процес, який призводить до банкрутства, процес цей (за умовами методики) умовно поділено на три взаємопов'язані стадії: недоліки в управлінні; помилки, які є наслідком недоліків; симптоми, які є наслідком допущених компанією помилок.

Названі стадії процесу банкрутства досліджено у табл. 4, на основі аналізу факторів, що характеризують ці стадії.

При дослідженні факторів, що характеризують стадію «недоліки» виявлено наступне:

- фактор «директор-автократ» приводить до висновку: підприємство управляється самовладним (автократичним) керівником, який тисне на колег, але приймати стратегічні рішення в управлінні підприємством одноособово він не може, оскільки контрольний пакет акцій знаходиться у інших власників, тому ми поставили нульовий рахунок для даного стилю керівництва;

- оскільки директор є і головою ради директорів, цей фактор оцінено згідно з кількістю балів за Аргенті в 4 бали;

- мають місце внутрішні протиріччя в раді директорів через відмінності в знаннях та навичках – показник оцінено у 2 бали;

- підприємство має достатньо професійних менеджерів середньої та нижчої ланки і сильного фінансового директора, тому ці показники оцінюються в 0 балів;

- має місце низька прогнозованість грошових потоків (це проблема усіх українських

підприємств), оскільки досить поверхнево характеризується фінансова потужність підприємства, тому оцінка показника 1 бал за Аргенті;

- хоч управлінський облік витрат бажає бути більш досконалішим, але все-таки ведеться на підприємстві – цей показник залишаємо нульовим;

В результаті аналізу отриманих підсумків балів оцінки факторів стадії «недоліки» і порівняння їх з максимально можливими сумами балів та з сумами «прохідних» (оптимальних) балів, бачимо, що при повному можливому рахунку недоліків - 43 бали та при сумі оптимальних балів – 10, рахунок компанії за недоліками становить 11 балів, але цей факт мусить занепокоїти керівництво підприємства, оскільки одна фатальна помилка може спричинити невиправну ситуацію.

Аналіз факторів, що характеризують стадію «помилки» виявив наступне:

- частка позикового капіталу не надто висока – частка кредитних коштів у капіталі підприємства не зросла до рівня, коли в найближчому майбутньому може виявитись залежність підприємства від кредиторів, тому оцінка названого фактора дорівнює 5 балам за А-рахунком;

- не можна сказати, що бізнес підприємства має тенденцію до зростання, тому цей показник оцінюється в 0 балів;

- у підприємства наявний крупний проєкт. З впровадженням в експлуатацію цього проєкту підприємство пов'язує великі надії (провал такого проєкту наражає підприємство на суттєві фінансові проблеми). Оцінка 15 балів за Аргенті.

Сума присвоєних балів на стадії банкрутства «помилки» дорівнює 30 із максимально допустимих 45 і перевищує оптимальний рівень балів на 15 позицій, це свідчить, що підприємство наражається на відповідний ризик і є достатньо причин для занепокоєння. Оскільки ще й загальна кількість балів за недоліками перевищує 10, занепокоєння має стати тривожним.

За факторами стадії «симптоми» мають місце:

- погіршення фінансових показників – оцінюється в 4 бали;

- відсутність використання «творчого бухгалтерського» оцінено в 0 балів;

- наявність нефінансових ознак неблагополуччя: погіршення якості, падіння «бойового духу» співробітників, зниження частки ринку оцінено в 4 бали;

- відсутність кінцевих симптомів кризи - судових позовів, скандалів, відставок оцінено в 0 балів.

Сума балів на стадії «симптоми» дорівнює 8 при максимально можливій – 12.

Оцінивши кожний фактор певною кількістю балів, а також підсумувавши кількість балів з кожного розділу таблиці, що відповідає відповідній стадії процесу банкрутства, проводимо аналіз отриманих результатів.

Загальна сума балів за всіма показниками дорівнює 49 при максимально можливій – 100 балів та при оптимальній 25 балів.

За методом Джона Аргенті, компанію, яка має понад 25 балів, можна вважати кандидатом у банкрути. Чим більше балів, тим більш ймовірне банкрутство і ближче терміни його настання. Це свідчить, що досліджене підприємство може бути віднесено до підприємств, які зазнають серйозні труднощі і може збанкрутувати протягом наступних п'яти років.

Про наявність ранніх ознак кризових явищ та загрози банкрутства підприємства свідчать також наступні фактори: незадовільний стан виробничого потенціалу підприємства (матеріально-технічної бази, тощо); зміна джерел отримання фінансових ресурсів та умов їх надання; отримання фінансових ресурсів на відносно не вигідних умовах є свідченням нагальної потреби в них у зв'язку з кризою платоспроможності; втрата ключових господарських партнерів (корпоративних клієнтів), несприятливі зміни в портфелі замовлень (зменшення обсягів надання послуг, цін продажу, тощо); зміна загально-економічної та суспільно-політичної ситуації тощо.

Але показник 49 балів свідчить і про те, що у підприємства достатній запас стійкості, щоб відродити виробництво шляхом модернізації та науково-обґрунтованих управлінських рішень.

Висновки

Розглянувши значення аналізу ефективності управління персоналом та роль персоналу в антикризовому управлінні, припускаємось думки, що кожному підприємству варто застосовувати показник Джона Аргенті (А-рахунок), який, єдиний з усіх, містить спробу пов'язати ймовірність фінансової кризи з якістю управління з метою превентивного діагностування кризи управління, спроможної призвести до банкрутства підприємства.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Арсеньев Ю.М. Управління персоналом. Моделі управління: Навчальний посібник. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 286 с.
2. Бабосов Е.М. Соціологія управління: Підручник для вузів - Мн.: ТетраСистемс, 2006. - 288 с.
3. Беляцкий Н.П., Велеско С.С., Ройш П. Управління персоналом: навчальний посібник. – Мн.: Екоперспектива, 2005. – 352 с.
4. Грін Дж., Грант Е.М. Коучинг прийняття рішень. – СПб.: Пітер, 2005. – 144 с.
5. Єфімова М.Р. Статистичні методи в управлінні виробництвом. – М.: Фінанси і статистика, 2008. – С.7.
6. Джордж Т. Мілкович, Джері М.Н. Система винагород та методи стимулювання персоналу – СПб.: Пітер, 2006. – 14 с.
7. Одегов Ю.Г., Карташова Л.В. Управління персоналом: оцінка ефективності. – М.: Іспит, 2002. – 256 с.
8. Формування та оцінювання потенціалу підприємства: навч. посібник / Т.В. Калінеску, Ю.А. Романовський та ін. – Луганськ: Вид-во СНЦ ім. В.Даля, 2007. – 352 с.
9. Барановська Т.І. Управління кадровим потенціалом промислових підприємств // Науковий вісник НАУ. – 2003. – № 7-8. – С.50-52.
10. Гризовська Л.О. Актуальні проблеми управління розвитком персоналу // Вісник Хмельницького нац. ун-ту. – 2011. – № 5. – Т.2. – С.192-196.

Надійшла до редакції 06.04.2017
Рецензент: д.е.н., проф. А.М. Ткаченко

КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ И КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Потемкин Д.Н.

В статье определено, что особое место в борьбе предприятия за достижение конкурентных преимуществ на рынке занимает система управления персоналом, которая реализуется в кадровых технологиях. Обобщен опыт ведущих стран мира, который признает решающую роль человека как главной продуктивной силы в социально-экономическом развитии и повышении конкурентоспособности любого предприятия. Проанализированы подходы ученых к определению понятий «потенциал», «трудовой потенциал». Дано авторское определение экономической сущности понятия «трудовой потенциал». Сделан вывод, что в научных публикациях недостаточно раскрыта экономическая сущность персонала, его руководящей ветви, как основного элемента антикризисного управления предприятием. Подчеркнуто, что для достижения максимального использования трудовых ресурсов предприятия необходимо построение эффективной системы управления персоналом, что возможно при условии реализации рациональной кадровой политики и стратегии; при использовании для оценки персонала не только количественных, но и качественных показателей. Определена необходимость постоянного контроля за кадровой ситуацией на предприятии, планомерного управленческого влияния на рабочую силу в соответствии с текущими и перспективными заданиями развития предприятия. Определено, что эффективное управление персоналом невозможно без достоверной информации, без данных, характеризующих разные аспекты состояния персонала предприятия и необходимости детализированного анализа этих данных. Рассмотрены количественные показатели эффективности работы персонала. Предложен альтернативный метод определения эффективности работы руководства предприятия с целью превентивной диагностики финансового кризиса на основе разработанных стандартов, известных как метод А-счета (показатель Аргенти, английского преподавателя и бизнес-консультанта).

Ключевые слова: персонал; кадры; трудовой потенциал; анализ; повышение уровня трудового потенциала; управление трудовым потенциалом; факторы; исследование; структура; показатель Аргенти.

QUANTITATIVE AND QUALITY INDEXES OF ESTIMATION OF LABOUR POTENTIAL OF ENTERPRISE

Potemkin D.M.

It is certain in the article, that the special place in the fight of enterprise for the achievement of competitive edges at the market occupies control system by a personnel, that will be realized in skilled technologies. Experience of leading countries of the world that acknowledges the decision role of man as a main productive body in socio-economic development and increase of competitiveness of any enterprise is generalized. Approaches of scientific to determination concepts « are analysed potential», «labour potential». Authorial determination of economic essence of concept «Labour potential» is Given. Drawn conclusion, that economic essence of personnel, his leading branch is exposed not enough in scientific publications, as basic антикризисного custom control by an enterprise. Underline, that for the achievement of the maximal use of labour resources of enterprise the construction of effective control system is needed by a

personnel, that maybe on condition of realization of rational skilled politics and strategy; at the use for the estimation of personnel of not only quantitative but also quality indexes. The necessity of permanent control is certain after a skilled situation on an enterprise, systematic administrative influence on labour force in соумѳоотѳу with active and perspective jobs of development of enterprise. It is certain that an effective management is impossible a personnel without reliable information, without data characterizing the different aspects of the state of personnel of enterprise and necessity of the gone into detail analysis of these data. The quantitative indexes of efficiency of work of personnel are considered. The alternative method of determination of efficiency of work of guidance of enterprise is offered with the purpose of preventive diagnostics of financial crisis on the basis of the worked out standards known as a method of A-score (index of , English teacher and business-consultant).

Keywords: personnel; shots; labour potential; analysis; increase of level of labour potential; management by labour potential; factors; research; structure; index of Argenty.