

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА ТА ЙОГО ОЦІНКА

В розвитку економіки будь-якої держави відіграють значну роль різні фактори, але найголовнішим з них, на думку багатьох вчених, є людський фактор. Він займає одну з провідних ролей, тому одним з найголовніших завдань які повинні ставити перед собою держави є розвиток людського потенціалу. З людського потенціалу випливає «трудовий потенціал», який відіграє в свою чергу досить значну роль в розвитку підприємства. Поняття «трудоного потенціалу» складається з таких факторів як мотивація працівників, інноваційний потенціал, продуктивність праці та розвиток виробництва, які в свою чергу відіграють суттєву роль на виробництві.

У сучасних умовах особливого значення набуває ефективне використання трудових ресурсів. Раціонально підібраний склад персоналу і його оптимальне використання дає можливість підвищити продуктивність праці і, як наслідок, сприяє ефективнішому функціонуванню підприємства, збільшенню обсягів виробництва, зниженню собівартості продукції, зростанню прибутку, що зумовлює актуальність оцінки стану і використання трудових ресурсів підприємств. Важливою категорією при оцінюванні трудових ресурсів є трудовий потенціал підприємства. Він є специфічною і водночас найвагомішою складовою діяльності підприємства. Трудовий потенціал необхідно розглядати як сукупність поточних і перспективних можливостей персоналу досягати поставлених цілей і ефективних результатів [2].

Поняття «трудовий потенціал» – це такий показник, який дає змогу оцінки дієздатності працівників (працівника) та оцінити стан ресурсів які безпосередньо відносяться до поняття «праця»; також дає змогу оцінити здібності до конкретної роботи конкретного індивідуума[3].

У трудового потенціалу існує механізм його формування який складається з якісних та кількісних факторів.

До якісних факторів можна віднести такі: загальноосвітні та професійно кваліфікаційні, трудова міграція, моральна зрілість, трудова активність, схильність до мобільності, рівень культури, психофізіологічна активність.

До кількісних факторів відносимо такі: кількість робочого часу, який був відпрацьований працівниками, рівень народжуваності в країні, рівень безробіття, показник зайнятості населення, статево вікова структура працездатного населення та його кількість [1].

У загальній структурі трудового потенціалу підприємства залежно від критерію аналізу можна виокремити такі його видові прояви:

1. За рівнем агрегованості оцінок:

1.1. Трудовий потенціал працівника – це індивідуальні інтелектуальні, психологічні, фізіологічні, освітньо-кваліфікаційні та інші можливості особистості, які використовуються чи можуть бути використані для трудової діяльності.

1.2. Груповий (бригадний) трудовий потенціал крім трудового потенціалу окремих працівників включає додаткові можливості їх колективної діяльності на основі сумісності психофізіологічних і кваліфікаційно-професійних особливостей колективу.

1.3. Трудовий потенціал підприємства (організації) – це сукупні можливості працівників підприємства активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі в рамках конкретної організаційної структури виходячи з матеріально-технічних, технологічних та інших параметрів.

2. За спектром охоплення можливостей:

2.1. Індивідуальний трудовий потенціал враховує індивідуальні можливості працівника.

2.2. Колективний (груповий) трудовий потенціал враховує не тільки індивідуальні можливості членів колективу, а й можливості їхньої співпраці для досягнення суспільних цільових орієнтирів.

3. За характером участі у виробничо-господарському процесі:

3.1. Потенціал технологічного персоналу – це сукупні можливості працівників підприємства, задіяних у профільному та суміжних виробничо-господарських процесах для виробництва продукції (роботи, послуг) встановленої якості та визначеної кількості, а також працівників, виконуючих технічні функції апарату управління [3].

Список використаних джерел:

1.Верхоглядова Н.І. Характеристика і структура трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / Н.І. Верхоглядова, М.І. Русієнко // Інноваційна економіка. Всеукраїнський науково-виробничий журнал – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/inek/2011_4/37.pdf

2.Кулиняк І.Я., Глянцева Є.І. Прикладні аспекти комплексної оцінки потенціалу підприємств // Соціально-економічний розвиток: проблеми та рішення: Монографія / Під ред. Н.С. Клунко. - Ставрополь: Логос, 2014. - Кн. 2. - С. 112-131.

3.Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб. / І. М. Рєпіна, О. І. Олексюк, 2004 – К.: КНЕУ, 2005. – 316 с.

УДК 338.51

**Яковина В.О.,
Каплюк А.С.,**

*Черкаський національний університет
імені Богдана Хмельницького*

ЦІНОВА СТРАТЕГІЯ ПІДПРИЄМСТВА

Складовою частиною політики цін є розроблення цінової стратегії підприємства. Стратегія ціноутворення – це основні напрями, заходи й методи, за допомогою яких може бути досягнута визначена мета цінової політики.

Існує чимало цінових стратегій, які можна об'єднати в три групи:

- стратегія низьких цін;
- стратегія високих цін;
- стратегія нейтральних (середніх) цін.

Кожна з перелічених груп об'єднує різні види конкретних стратегій. Типовими видами першої групи є стратегія виживання і стратегія цінового