

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ДЕПАРТАМЕНТ НАУКИ І ОСВІТИ
ДЕПАРТАМЕНТ ЕКОНОМІКИ І МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН
ХАРКІВСЬКА ТОРГОВО-ПРОМИСЛОВА ПАЛАТА
ХАРКІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧУВАННЯ ТА ТОРГІВЛІ
АКАДЕМІЯ ЕКОНОМІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ЦЕНТР
«ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ
ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНЬ»
ПІВДЕННО-ЗАХІДНИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
(РОСІЙСЬКА ФЕДЕРАЦІЯ)

ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

*Тези доповідей
Міжнародної науково-практичної
інтернет-конференції*

Харків
ХДУХТ
2014

УДК 65.011.4
ББК 65.291.5
П78

Редакційна колегія

<i>О.І. Черевко</i> , д-р техн. наук, проф. (відпов. редактор);	<i>Н.С. Красножурська</i> , д-р екон. наук, проф.;
<i>Л.М. Янчева</i> , канд. екон. наук, проф. (заст. відпов. редактора);	<i>А.С. Крутова</i> , д-р екон. наук, проф.;
<i>В.М. Михайлов</i> , д-р техн. наук, проф. (заст. відпов. редактора);	<i>П.Г. Перерва</i> , д-р екон. наук, проф.;
<i>Т.В. Андросова</i> , канд. екон. наук, проф.;	<i>Т.С. Пічугіна</i> , д-р екон. наук, проф.;
<i>І.О. Белебева</i> , д-р екон. наук, проф.;	<i>Л.О. Попова</i> , канд. екон. наук, проф.;
<i>Н.О. Власова</i> , канд. екон. наук, проф.;	<i>В.М. Тимофеев</i> , д-р екон. наук, проф.;
<i>Н.М. Внукюва</i> , д-р екон. наук, проф.;	<i>Н.Г. Ушакова</i> , канд. екон. наук, проф.;
<i>Н.М. Гаркуша</i> , канд. екон. наук, проф.;	<i>М.В. Чорна</i> , д-р екон. наук, проф.;
<i>А.П. Грінько</i> , канд. екон. наук, проф.;	<i>Т.В. Шталь</i> , д-р екон. наук, проф.;
<i>В.А. Гросул</i> , д-р екон. наук, проф.;	<i>Л.М. Яцун</i> , канд. екон. наук, проф.;
	<i>М.О. Середанко</i> , керівник видавничого відділу.

Рекомендовано до видання вченою радою Харківського державного університету харчування та торгівлі, протокол засідання № 9 від 30.04.14.

П78 **Проблеми теорії та практики управління економічним потенціалом підприємства** : Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 13–15 травня 2014 р. : [тези доп.] / редкол. О. І. Черевко (відпов. ред.) [та ін.]. – Харків : ХДУХТ, 2014. – 208 с.

ISBN

Збірник містить тези доповідей, у яких розглянуто проблеми теорії та практики управління економічним потенціалом підприємства, зокрема стратегічним, кадровим та ресурсним. Велику увагу приділено питанням інвестиційного та інноваційного, а також зовнішньоекономічного та маркетингового потенціалу підприємства.

Збірник розраховано на наукових та практичних працівників, викладачів вищої школи, керівників підприємств торгівлі, аспірантів, магістрантів та студентів економічних і торговельних вищих навчальних закладів.

УДК 65.011.4
ББК 65.291.5

ISBN

© Харківський державний університет харчування та торгівлі, 2014.

О.П. Ощепков, канд. екон. наук (ОНАХТ, Одеса)
Є.В. Пунько, магістрант (ОНАХТ, Одеса)

АНАЛІЗ СУТНОСТІ ТА РОЛІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективність діяльності та конкурентоспроможність підприємства залежить від його економічного потенціалу, ефективності його використання. Як відмічає Плікус І.Й., використання результативного підходу до оцінки потенціалу підприємства, спроможності його освоювати наявні ресурси для розвитку, збільшення прибутку і вартості підприємства, визначається економічним потенціалом [1, с. 91-92].

При врахуванні ресурсно-результативного підходу до оцінки економічного потенціалу може бути визначено, наскільки ефективно були використані механізми реалізації економічного потенціалу, яка віддача від використаних ресурсів на одиницю реалізованої продукції. Тому, економічний потенціал, підкреслює Є. Лапін, важливо розглядати як систему, яка дає можливість отримати максимальний результат у часі і за продуктивності, використовуючи наявні ресурси [2, с. 170].

Таким чином, економічний потенціал може бути розглянуто як сукупність взаємозв'язаних, взаємообумовлених факторів виробництва в залежності від форм власності, технологій, організації виробництва і праці. Виходячи з позиції відтворення, економічний потенціал може бути представлений також як сукупність його окремих частин, які характеризують стадії кругообігу відтворення, починаючи від фінансів, як процесу придбання матеріальних ресурсів, засобів праці і трудових ресурсів, далі - процесу виробництва та реалізації результатів виробництва, перетворюючи їх знов на фінанси. Усі види потенціалів між собою взаємозв'язані, взаємообумовлені і доповнюють один одного як частини до цілого. Надважливим в структурі економічного потенціалу виступає трудовий потенціал, тому як без використання живої праці не може здійснюватись процес виробництва.

Питання трудового потенціалу, його структури, складових, таких, як кадри, персонал, трудові ресурси, розглянути в роботах В.Г. Воронкової, О.В. Крушельницької, К.Б. Козака та ін. Але всі автори чітко не розділяють ці поняття при переході до трудового потенціалу. На нашу думку, взаємозв'язок між даними категоріями і поняттями полягає в наступному: трудові ресурси – це поняття ринкові, коли людина ще не уклала трудового договору з конкретним

підприємством. Після того, як укладено договір найму, людина стає робочою силою, яка здатна виконувати відповідну роботу. Трудові ресурси стають робочою силою, які на підприємстві складаються в кадровий потенціал або персонал підприємства, в залежності від того, який вибрано формат ведення обліку

Трудовий потенціал буде залежить від комплексу факторів, що впливатимуть на результати використання робочої сили: від форм та методів організації праці, механізму заохочення робітників в кінцевих результатах діяльності підприємства, соціально-психологічних факторів, умов і характеру праці. За результатами діяльності підприємства завжди стоїть певний рівень трудового потенціалу та ефективність його використання, що визначає економічну ефективність діяльності. Оцінка трудового потенціалу відображає відповідність характеристик людини вимогам робочого місця, встановити його професійну здатність й майбутню службову кар'єру.

Трудовий потенціал впливає на економічний потенціал через техніко-технологічний потенціал та організаційний потенціал. Між ними повинні бути відповідні взаємозв'язки вимог один до одного (складність виконання роботи, відповідний рівень кваліфікації робітника, умови праці, характер праці і відповідна винагорода праці). Для ефективного використання трудового потенціалу необхідно їм управляти, стимулювати, планувати. Механізм стимулювання повинен включати систему показників, які були б односпрямованими на кінцевий результат діяльності (наприклад, зниження трудомісткості, підвищення продуктивності праці, економії сировинних і енергетичних ресурсів, підвищення якості праці та ін.).

Рациональне використання трудового потенціалу – це забезпечення об'єктивних передумов стійкого безумовного виконання запланованих завдань, виконання договорів, задоволення потреб споживачів і, на цієї підставі, забезпечення фінансово-економічної ефективності діяльності підприємства. Ефективність, рівень професійної майстерності, якість роботи тісно пов'язані зі стабільністю трудового колективу, який і відображає ефективність використання трудового потенціалу.

Список джерел інформації

1. Плікус І. Й. Потенціал підприємства, його оцінка й трансформація: економічна та бухгалтерська інтерпретація / І. Й. Плікус // Фінанси України. – 2012. – № 4. – С. 91–105.
2. Лапін Е. В. Экономический потенциал предприятия / Е.В. Лапін – Сумы : ИТД, 2002. – 286 с.
3. Козак К. Б. Трудовий потенціал персоналу як основа діяльності підприємства / К. Б. Козак // Зернові продукти і комбікорми. – 2012. – № 3. – С. 5–9.