

УДК 331.103.32

## МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ВИМІРУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ТА АНАЛІЗ СУЧАСНИХ МЕТОДИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ЙОГО ОЦІНКИ

### METHODOLOGICAL PROBLEMS OF MEASURING LABOR POTENTIAL ENTERPRISE AND ANALYSIS MODERN METHODOLOGICAL APPROACHES TO ITS EVALUATION

Комарніцька О.М.

викладач економічних дисциплін  
кафедри економіки, фінансів, обліку та оподаткування,  
Подільський спеціальний навчально-реабілітаційний  
соціально-економічний коледж

*У статті проведено дослідження та проаналізовано основні методологічні та економічні проблеми визначення підходів до виміру та оцінювання трудового потенціалу підприємства, здійснено аналіз їх сучасних методичних підходів. Визначено сутність оцінки трудового потенціалу підприємства. На основі аналізу наукових праць як вітчизняних, так і зарубіжних учених виділено основні методичні підходи до оцінки трудового потенціалу, серед них: витратний, результативний, порівняльний. Розглянуто методику коефіцієнтної оцінки трудового потенціалу підприємства. Акцентовано увагу на необхідності аналізу трудових ресурсів, що дасть змогу визначити прихований потенціал компанії. Установлено, що єдиної комплексної методики оцінки трудового потенціалу, яка б урахувала всі особливості його формування та використання, не існує.*

**Ключові слова:** методологічні проблеми, підходи, трудовий потенціал, оцінка, методи оцінки, система показників.

*В статье проведено исследование и проанализированы основные методологические и экономические проблемы определения подходов к измерению и оценке трудового потенциала предприятия, осуществлен анализ их современных методических подходов. Определена сущность оценки трудового потенциала предприятия. На основе анализа научных работ как отечественных, так и зарубежных ученых выделены основные методические подходы к оценке трудового потенциала, среди них: затратный, результативный, сравнительный. Рассмотрена методика коэффициентной оценки трудового потенциала предприятия. Акцентируется внимание на необходимости анализа трудовых ресурсов, что позволит определить скрытый потенциал компании. Установлено, что единой комплексной методики оценки трудового потенциала, которая учла бы все особенности его формирования и использования, не существует.*

**Ключевые слова:** методологические проблемы, подходы, трудовой потенциал, оценка, методы оценки, система показателей.

*The paper studied and analyzed the basic methodological and economic problems determining approach measurement and evaluation of labor potential of the enterprise, the analysis of modern methodological approaches. The essence assessment of labor potential of the enterprise. Based on the analysis of scientific papers both domestic i foreign scientists selected basic methodological approaches to assessing the employment potential including: cost, effective, comparative. The method coefficient estimates of labor potential of the enterprise. The article focuses on the need for manpower analysis that will identify the hidden potential of the company. The study found that a single comprehensive methodology for assessing labor capacity, which would take into account all the peculiarities of its formation and use today did not exist.*

**Keywords:** methodological issues, approaches, labor potential, assessment methods for evaluating system performance.

**Постановка проблеми** у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Завдання оцінки трудового потенціалу підприємства є особливо актуальним для України. Нині в Україні показник

використання трудового потенціалу компанії (професійні знання та навички, особистісні та демографічні характеристики, ділові зв'язки) дуже низький. У сучасних умовах економічного розвитку та науково-технічних перетво-

рень успішна діяльність підприємств залежить повною мірою від наявності компетентного персоналу, що є основою трудового потенціалу підприємства. Дослідження досвіду зарубіжних країн неодноразово доводить, що трудовий потенціал є одним із головних факторів підвищення результативності виробництва та успішного функціонування підприємства у цілому. У зв'язку із цим багато вчених стверджують про необхідність проведення аналізу трудових ресурсів, оскільки керівники підприємства повинні мати уявлення про ефективність використання та оцінки наявного трудового потенціалу.

Отже, актуальності набуває питання дослідження підходів та методів оцінювання трудового потенціалу підприємства для розроблення практичних рекомендацій щодо його підвищення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій**, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Питанням дослідження методичних підходів до оцінювання трудового потенціалу присвячено багато праць як вітчизняних, так і зарубіжних учених, таких як: І. Бажан, М. Виноградський, Д. Богиня, В. Савченко, Н. Тарнавська, О. Варецька, О. Грішнова, Г. Ососька, Б. Генкин. Останнім часом у науковій економічній літературі з'явилося чимало публікацій, в яких такі вчені, як Б. Бачевський, І. Заблудська, О. Федонін, І. Рєпіна, О. Олексюк, Л. Галаз, Р. Набока та ін. висвітлюють методологічні проблеми щодо визначення підходів до виміру та оцінки трудового потенціалу підприємства, однак єдиного комплексного методичного підходу до оцінки трудового потенціалу нині не існує.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). На сучасному етапі суспільного розвитку, формування стійкої конкурентної позиції підприємства на ринку успішна діяльність будь-якої організації залежить від високої результативності спільної праці зайнятих у ній працівників, від їх кваліфікації, рівня освіти та професійної підготовки, тобто раціонального використання трудового потенціалу. У зв'язку із цим набуває особливої ваги знання реального стану трудового потенціалу підприємства, його оцінки, що дасть керівникам змогу об'єктивно оцінювати можливості у сфері використання трудових ресурсів, правильно формувати стратегію управління персоналом. Метою статті є дослідження підходів та методів оцінки трудового потенціалу підприємства в сучасних умовах. Отже, постає питання про вибір інструментарію оцінки потенціалу підприємства, який дасть змогу оперативно визначати шанси і загрози для підвищення ефективності діяльності.

**Виклад основного матеріалу дослідження** з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Внаслідок впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища трудовий потенціал підприємства є змінною величиною, яка потребує вимірювання з метою застосу-

вання коригуючих заходів для досягнення цілей господарської діяльності. У цьому контексті важливим є встановлення наявного рівня трудового потенціалу та його необхідної величини.

Вирішення цих питань є складним і тривалим процесом, тому що, досліджуючи наявні та потенційні можливості персоналу підприємства, треба враховувати не лише реалізовані в процесі праці знання, вміння, здібності, тобто всі ті характеристики, які працівник зумів проявити, але й ті внутрішні, приховані резерви, які не були реалізовані в процесі трудової діяльності через відсутність певних об'єктивних чи суб'єктивних умов. При цьому виникають труднощі методичного характеру. Проведені науковцями дослідження торкнулися основ теорії потенціалу, що ж до методичної сторони питання, то тут лише окреслено загальні підходи та проблеми.

Вимірювання трудового потенціалу підприємства утворює досить складну групу проблем. Під час їх вирішення можливе використання різних підходів. Кожний із них може вимагати застосування особливих методологічних процедур, вибору виду та складу вимірюваних й оцінюваних показників, необхідних для цього метричних систем та одиниць виміру, і, нарешті, різних мір, метрик і шкал, вибір яких у підсумку й буде визначати характер методології, придатної для виміру й оцінки трудового потенціалу. При цьому кожний із зазначених підходів може давати певні переваги у вирішенні однієї проблеми та одночасно породжувати додаткові проблеми.

Окрім зазначених вище проблем, на думку Б.Є. Бачевського, вітчизняний досвід проведення діагностики кадрового потенціалу групи в умовах переходу до ринкових відносин обмежується, головним чином, досвідом аналізу в ході реструктуризації або приватизації підприємств. При цьому методологічна та методична база майже не обґрунтована, і діагностика виконується на основі експертної оцінки за участю експертів, які не мають потрібного досвіду роботи в умовах ринку, орієнтуються не стільки на потреби нової виробничої та організаційної структури, скільки на бажання нових власників створити власну команду [1].

Проблема оцінки трудового потенціалу підприємства є прикладом слабо структурованих, неформалізованих або слабо формалізованих завдань, для яких немає алгоритмів рішення, це з'являється внаслідок розпливчастості ситуацій, неповноти та неточності знань.

Здійснюючи аналіз методів та підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства, можна стверджувати, що в науковій літературі сформувалося розмаїття підходів, а також вибірковість, несистемність та односторонність методів оцінки трудового потенціалу підприємства. На нашу думку, така ситуація склалася через неточне розуміння авторами визначення термінів «науковий підхід», «метод», «показники».

У науковій літературі існує безліч методологічних елементів, тому в науковців виникають труднощі під час визначення, який з елементів є методом, а який – підходом. Щоб внести ясність в це питання, зазначимо таке. У словниках «підхід» визначається як «сукупність прийомів відносин до чого-небудь» [2] «Спосіб» і «прийом» – терміни, які доповнюють та взаємозамінюють один одного. Спосіб – певна дія (послідовність дій), прийом або система прийомів, яка дає можливість зробити, здійснити що-небудь, досягти чогось [2]. Тлумачення поняття «науковий підхід» є результатом його еволюції від простого, адитивного до складного, системного. Поняття «метод» розглядають у літературі як систематизовану сукупність кроків, які потрібно здійснити, щоб виконати певне завдання чи досягти певної мети [2]. Поняття «показник» визначається здебільшого як узагальнена характеристика якогось об'єкта, процесу або його результату, поняття або їх властивостей, зазвичай виражена чисельно [2].

Своєрідність і складність проблеми виміру трудового потенціалу одночасно полягає й у множинності його проявів. Він може виступати як миттєво зафіксований рівень; як потік із невизначеним поданням про його одиницю; як запас, який існує у фізично різних формах і який зберігається впродовж невизначеного періоду; як різниця значень його компонент, що відповідають різним, але порівнюваним об'єктам (компонентам потенціалу); як розходження, які відповідають різним моментам часу стану потенціалу, який сприймається у вигляді єдиного об'єкта; як розносне або мультиплікативне відношення напружених станів різних його носіїв або змістовно різних компонентів [3, с. 38]. Визначення напрямів розвитку трудового потенціалу та управління цим процесом передбачає необхідність його оцінки за кількісним та якісним складом. Під час оцінки трудового потенціалу підприємства завжди можна визначити величину кількісного складника, оскільки він заснований на таких кількісних показниках, як чисельність персоналу та кількість робочого часу.

Проте з позиції вимог сьогодення цього явно недостатньо, і в цьому певною мірою, на нашу думку, спостерігається вузький підхід до методики оцінки трудового потенціалу. Показник чисельності працівників не є достатнім для повної оцінки та виміру трудового потенціалу. Ми вважаємо, що тут необхідна інша система показників, яка, на нашу думку, охарактеризувала б усі сторони трудового потенціалу підприємства: по-перше, характеристику якостей працівників, що відображає їх підготовленість до виконання робіт, рівень розвитку їх здібностей та особистого ставлення до праці; по-друге, можливості участі працівників підприємства в суспільно-корисній діяльності. Вважаємо, що під час проведення оцінки трудового потенціалу необхідно приділяти увагу характеристиці

не тільки кількісних, але й якісних складників потенціалу.

Підтвердження цьому знаходимо у працях науковців. Так, професор Д.П. Богиня і професор О.А. Грішнова вважають, що трудовий потенціал – це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення [4, с. 42]. Подібний підхід спостерігаємо у працях Т.М. Касіч-Пилипенко [5]. Трудовий потенціал – це показник інтегральної дієздатності людини, що виникає з органічної єдності якісних і кількісних характеристик економічно активного населення, трудових ресурсів, сукупного робітника і члена суспільства.

Більш складним завданням є визначення величини якісного складника трудового потенціалу.

Так, Б.М. Генкін для виміру виділяє вісім компонентів трудового потенціалу: здоров'я, моральність і вміння працювати в колективі, активність, творчий потенціал, організованість, освіту, професіоналізм, ресурси робочого часу [6]. Такий підхід, на нашу думку, охоплює практично всі аспекти розвитку особистості.

Проблема якісної оцінки трудового потенціалу полягає у:

- визначенні еталону вимог (норм, стандартів) до кожної групи співробітників підприємства, відповідно до якого буде проводитися порівняння;

- відсутності цілісної програми обліку й звітності про якісну структуру персоналу організації;

- великій розмаїтості набору якісних параметрів трудового потенціалу.

Тому на практиці використовується спрощений підхід, за якого якісна характеристика трудового потенціалу обмежується даними, що відбивають освітній і кваліфікаційний рівні, наявність спеціальної кваліфікаційної підготовки й її тривалість, статеві склад, стан здоров'я [7].

Отже, для об'єктивної оцінки трудового потенціалу підприємства виникає необхідність конкретизувати різні підходи, що сформувалися в науковій літературі. Проте недостатність науково-прикладних розробок у сфері оцінки трудового потенціалу підприємства не дає змоги визначити хоча б декілька альтернативних методик, які б створили основу для подальшого вирішення цього складного проблемного завдання.

На основі проведених досліджень нижче представлено окремі методичні напрацювання вітчизняних та закордонних науковців для оцінки трудового потенціалу, серед них: витратний, результативний, порівняльний.

Витратний підхід дає змогу оцінити розмір трудового потенціалу сумою минулих витрат на підготовку, поточне утримання і майбутній розвиток персоналу.

Даний напрям досліджень найбільше розроблявся вітчизняними науковцями. Зокрема, найбільш типовою методикою такого типу

можна вважати розробки М.В. Авдеєнка та В.А. Котлова.

Згідно з міркуваннями цих авторів, розмір трудового потенціалу підприємства переважно визначається сумою витрат на промислово-виробничий персонал. Тобто найкращим показником ефективності використання трудового потенціалу є продуктивність праці, але у даній методиці сам показник продуктивності праці не використовується як результуючий показник. Витратний підхід дає змогу деякою мірою оцінити вартість працівника для підприємства, однак така оцінка доволі умовна і приблизна. Наприклад, два працівника, на підготовку і навчання яких були витрачені однакові кошти, у майбутньому можуть працювати із різною продуктивністю, віддачею, а отже, матимуть різну цінність для підприємства.

Результативний підхід заснований на оцінці результативності праці персоналу, причому основними показниками ефективності виступають кількість та вартість виготовленої продукції, він пов'язаний з оцінкою реальної вигоди, яку має підприємство від праці працівників. Але при цьому виникають труднощі у визначенні конкретного результату праці окремих категорій персоналу: керівників, службовців, спеціалістів, основних і допоміжних робітників, технологічного та управлінського персоналу [8].

Відзначимо, що нині найбільш поширеними системами оцінки ділових якостей таких категорій персоналу є експертні системи.

Порівняльний підхід до оцінки трудового потенціалу базується на співставленні (порівнянні) трудових потенціалів окремих працівників та передбачає високий ступінь суб'єктивізму та заснований на існуванні реального чи уявного еталону [9, с. 152].

Найбільш поширеними в країнах із ринковою економікою є методи оцінки трудового потенціалу за порівнянням. Якщо для цих цілей застосувати механізм виміру потенціалу, то, на нашу думку, потрібно користуватися витратними методами для визначення вартості створення та розвитку носія потенціалу – трудових ресурсів. Результатний підхід є сенс використовувати лише до підприємства у цілому, де окремий внесок трудових ресурсів виділити практично неможливо і недоцільно [1].

Провівши аналіз праць як вітчизняних, так і закордонних учених, можна зазначити, що в рамках кожного із зазначених підходів до оцінки трудового потенціалу використовуються певні методи. Прикладами порівняльних підходів до оцінювання можна вважати методи оцінки трудового потенціалу працівника, основними з яких є:

1. метод анкетування: трудовий потенціал працівника оцінюється на основі заповнених ним самим анкет, розроблених оцінювачем, в яких фіксуються усі істотні позитивні та негативні характеристики;

2. описовий метод: оцінювач самостійно визначає та описує позитивні та негативні характеристики працівника, які зумовлюють розмір його трудового потенціалу;

3. метод класифікації: трудовий потенціал окремого працівника визначається на основі ранжування усіх працюючих на підприємстві за визначеним критерієм, а також вибору трудової характеристики найкращого з них як еталонне значення;

4. метод порівняння параметрів: трудовий потенціал окремого працівника визначається шляхом багатоетапного співставлення продуктивності, освітньо-культурних та інших його характеристик з аналогічними параметрами інших працівників компанії, які виконують схожі роботи;

5. рейтинговий метод: трудовий потенціал працівника визначається на основі оцінювання його істотних трудових якостей за оціночними шкалами, які розробляються оцінювачем за певними критеріями (залежно від мети аналізу). Це метод розподілу за шкалою особистих якостей працівника. Найважливіший компонент цього виду оцінювання – список завдань, що повинен виконувати працівник. Після складання цього списку відбувається вивчення діяльності з урахуванням часу, затраченого працівником на прийняття рішень, способів виконання визначених завдань. Потім відбувається оцінка перерахованих у списку якостей працівника за бальною шкалою або порівняння з певним еталоном;

6. метод визначеного розподілу: трудовий потенціал працівника встановлюється експертом-оцінювачем у рамках допустимих інтервалів, які в сукупності формують фіксований розподіл усіх оцінок. Наприклад: 10% – незадовільно, 20% – задовільно, 40% – цілком задовільно, 20% – добре, 10% – відмінно, усього – 100%. Після оцінки працівників розподіляють за групами відповідно до заданої квоти;

7. метод оцінки за вирішальною ситуацією: трудовий потенціал працівника визначається на основі його поведінки чи вирішення основних виробничо-господарських ситуацій, змодельованих чи ініційованих оцінювачем у рамках конкретної організації. Можливе також установлення бажаних критеріїв, які формують еталонне значення трудового потенціалу;

8. метод шкали спостереження за поведінкою: у цілому метод базується на постулатах попереднього, але фіксуються не бажані характеристики, а відсутність негативних (деструктивних) дій, специфічної поведінки, стресових навантажень тощо. Оцінка трудового потенціалу працівника проводиться «від негативного»;

9. метод інтерв'ю: трудовий потенціал працівника визначається на основі його усних відповідей на запитання компетентних експертів-оцінювачів, які виносять суб'єктивні судження щодо коректності чи некоректності відповідей на вузькоспеціалізовані запитання;



10. метод «360 градусів»: трудовий потенціал працівника оцінюється на основі суджень його професійно-трудового оточення (співробітників, які з ним працювали);

11. тестування: трудовий потенціал працівника визначається за результатами вирішення психологічних, фізіологічних та кваліфікаційно-освітніх завдань (тестів). Позитивною стороною тестової оцінки є те, що вона дає змогу одержати кількісну характеристику за більшістю критеріїв оцінки; можлива також комп'ютерна обробка результатів. Однак, оцінюючи потенційні можливості працівника, тести не враховують, як ці здібності виявляються на практиці;

12. метод ділових ігор: трудовий потенціал працівника визначається на основі спостережень та результатів його участі в імітаційних (ситуаційних) іграх, змодельованих під конкретну організацію;

13. метод оцінки на базі моделей компетентності: трудовий потенціал працівника визначається за допомогою формалізованих (математичних) моделей компетентності, які являють собою системну оцінку інтелектуальних, професійних та інших характеристик, суттєвих у рамках конкретної організації;

14. метод комітетів: оцінювання проводить група експертів, мета якого полягає у з'ясуванні здібностей кандидата, що дають йому право претендувати на інші посади, зокрема висування на підвищення;

15. метод центрів оцінювання: з'ясування особистих і ділових якостей працівника, визначення програми індивідуальних тренувань, що дає змогу розвинути його здібності, поведінкові навички;

16. метод експертних оцінок: застосовують найчастіше для оцінки потенціалу персоналу, зайнятого творчою працею.

Усі ці методи так чи інакше передбачають наявність еталону (реального чи уявного), який утілює в собі максимальне значення окремих критеріїв оцінки [9, с. 154–155].

Синтезом витратного та доходного підходів можна вважати метод коефіцієнтної оцінки трудового потенціалу. Як зазначають О.С. Федонін, І.М. Рєпіна та О.І. Олексюк, він є досить поширеним і за своєю сутністю є гібридом витратних та порівняльних підходів. Згідно з коефіцієнтною методикою, до системи оцінки трудового потенціалу працівників належать такі основні показники: коефіцієнти освіти, посадового досвіду, підвищення кваліфікації, раціоналізаторської активності, оперативності виконання робіт [10].

Проте автор дослідження дотримується дещо іншої думки стосовно використання «коефіцієнтної методики оцінки трудового потенціалу підприємства». За простоти низки коефіцієнтів, що використовуються в даній методиці [1], «вони не відображують змісту за назвою, а деякі з них є взагалі застарілими. Наприклад, коефіцієнт освіти неможливо застосовувати в сучасних

умовах, оскільки він дійсний лише для бюджетної форми навчання (та й там він існує лише формально), мало хто з молодих спеціалістів дійсно працює за спеціальністю, можна знайти чимало кандидатів наук із базовою освітою, яка не відповідає їх подальшій спеціалізації. Коефіцієнт посадового досвіду: за досвідом крупних японських фірм, робітник повинен за ротацією пройти за вказаний строк декілька посад, то не ясно, цей коефіцієнт характеризує позитивну чи негативну якість працівника. Крім того, він має ті самі недоліки, що і попередній коефіцієнт. Коефіцієнт підвищення кваліфікації: строк підготовки спеціалістів залежить від галузі та характеру роботи, до того ж підвищення кваліфікації не обмежується проходженням навчання, іноді для цього достатньо виконати умови кваліфікаційного екзамену. Нормативи на цей час є дійсними лише для бюджетних установ, до того ж, як показує досвід, важить не стільки строк, скільки якість навчання. Коефіцієнт оперативності виконання робіт: за цією формулою можна виконати безліч маловажних завдань, але провалити одне вирішальне, і при цьому коефіцієнт буде задовільний».

Отже, з нашої точки зору, не можуть слугувати підставою для прийняття будь-яких рішень, оскільки за такими розрахунками викривлюють фактичну картину.

Особливо актуальним аспектом під час визначення величини трудового потенціалу й ступеня його використання є вибір показників для оцінки трудового потенціалу підприємства. На цей час немає достатнього обґрунтування системи показників його оцінки. Усі вказані методи дуже приблизні, не визначено навіть загальноновизнаної системи показників, на які б можна було опиратися.

Для вирішення цього завдання необхідно виділити показники, які могли б дати найповнішу характеристику всіх складників трудового потенціалу. Як уже зазначалося, категорія «трудоий потенціал» є доволі складною. Визначаючи її, необхідно враховувати вплив багатьох компонентів, які іноді доволі проблематично виявити і чисельно виміряти, тому досягнення об'єктивної оцінки є важливим і складним завданням. У зв'язку із цим виміряти трудовий потенціал підприємства можна, лише використавши систему показників, до якої варто ввести найвагоміші характеристики [11]. Трудовий потенціал являє собою узагальнену характеристику ресурсів, прив'язану до простору і часу. На думку автора, кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу не можуть надати повноти підходів до оцінки трудового потенціалу, тому автором пропонується розглядати кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу у взаємозв'язку з умовами їх реалізації [9].

Автор дотримується думки, що оцінка трудового потенціалу підприємства, його реалізація безпосередньо пов'язана і залежить від умов праці.

Майже всі підходи до оцінки потенціалу підприємства ґрунтуються на ресурсах підприємства та на їх можливостях. Але при цьому сама наявність ресурсів підприємства ще не гарантує досягнення поставлених цілей, а тому важливим складником потенціалу є здібності підприємства мобілізувати ресурси для досягнення поставлених цілей.

Підтвердження цьому знаходимо в монографії І.І. Бажана: «Є багато ситуацій, коли є трудовий потенціал, але не використовується з причини відсутності матеріально-технічних умов виробництва» [12].

Потенціал може реалізуватися лише в умовах економічної та політичної свободи. Якщо таких умов не буде, то трудовий потенціал не самореалізується [13, с. 8].

**Висновки** з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Здійснивши аналіз літературних джерел та спираючись на досвід учених, дійшли висновку, що в розробках, які стосуються сфери оцінки трудового потенціалу підприємства, існує певна недосконалість, цілісної методики, яка б дала змогу провести всебічне у об'єктивне оцінювання трудового потенціалу, не існує. Таким чином, незважаючи на досить значні досягнення у визначенні проблем трудового потенціалу на теоретичному рівні, питання щодо його оцінювання розкрито недостатньо, а самі оцінки величини трудового

потенціалу зустрічаються вкрай рідко, до того ж вони є розрізнені та суперечливі. Як правило, зазначається факт важливості трудового потенціалу та визнання необхідності навчитися його вимірювати. Це дало б керівникам підприємства змогу більш ефективно його використовувати для досягнення цілей. Але далі справа не заходить. Це пояснюється, насамперед, тим, що чинні методики недосконалі, а тому потрібне їх удосконалення або розроблення нових методик оцінювання трудового потенціалу.

Цей показник не знайде поширення у практиці доти, доки його переваги в плануванні поточної діяльності та розвитку підприємства, в оціночній роботі не стануть настільки очевидними, що його визнають обов'язковим для статистичної, податкової, облікової звітності. Справедливо зазначити, що на цей час «потенціал» як теоретично та методично обґрунтований комплексний показник, що використовується у практичній діяльності промислових підприємств та у оціночній діяльності, не існує. Його ще потрібно створювати, і це доцільно, оскільки цей показник дасть можливість аналізувати як процеси функціонування, так і розвитку підприємства обґрунтовано, комплексно та в динаміці, однозначно визначати нюанси коливання ціни не лише за досвідом та інтуїцією, а на основі відпрацьованого та випробуваного алгоритму.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Потенціал і розвиток підприємства : [навч. посіб.] / Б.Є. Бачевський, І.В. Заблодська, О.О. Решетняк. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 400 с.
2. Вільна енциклопедія Вікіпедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uk.wikipedia.org>.
3. Головка Л.С. Методологічні проблеми вимірювання потенціалу підприємства / Л.С. Головка // Економіка та держава. – 2007. – № 4. – С. 37–39.
4. Богиня Д.П. Основи економіки праці : [навч. посіб.] / Д.П. Богиня, О.Л. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2002. – 387 с.
5. Касіч-Пилипенко Т.М. Кадровий потенціал як ключова складова конкурентної переваги підприємства / Т.М. Касіч-Пилипенко // Бізнес Інформ. – 2011. – № 4. – С. 147–150.
6. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : [учеб. для вузов] / Б.М. Генкин. – М. : НОРМА ; ИНФРА-М, 1998. – 384 с.
7. Набока Р.М. Методологічні проблеми вимірювання та оцінювання трудового потенціалу підприємства / Р.М. Набока [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.rusnauka.com/22\\_PNR\\_2009/Economics/50309.doc.htm](http://www.rusnauka.com/22_PNR_2009/Economics/50309.doc.htm)
8. Дибленко В.І. Сучасні підходи щодо оцінювання трудового потенціалу підприємства / В.І. Дибленко, С.О. Ракова, О.О. Шевченко // Вісник КНУТД. – 2012. – № 6. – С. 277–281.
9. Лисак В.Ю. Методичні підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства / В.Ю. Лисак, О.М. Комарніцька // Інтелект XXI. – 2017. – № 1. – С. 150–156.
10. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : [навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц.] / О.С. Федонін, І.М. Рєпіна, О.І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2005. – 261 с.
11. Галаз Л.В. Підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства / Л.В. Галаз // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія «Проблеми економіки та управління». – 2010. – № 683. – С. 178–184.
12. Бажан І.І. Управління трудовим потенціалом: оцінка та ефективність / І.І. Бажан // Праці Другої міжнародної, Третьої Всеукраїнської наукової конференції. Ч. 3 / Ред. кол. О.Б. Ступін, І.О. Александров. – Донецьк : ДонНУ, 2002. – С. 245–247.
13. Бажан І.І. Трудовий потенціал України: формування та використання : [монографія] / І.І. Бажан. – Донецьк : Юго-Восток, Лтд, 2006. – 144 с.