

інформації та формування основних шляхів щодо удосконалення істотних фінансових показників.

#### Список використаних джерел

1. Мулик Т.О. Організація діагностики діяльності підприємства та його бізнес-процесів: теоретико-методичні підходи. *Modern Economics*. 2019. № 17. С. 158-164.

2. Каминський П.Д. Аналіз бухгалтерського балансу: особливості та методика проведення. *Економічний форум*. 2017. № 3. С. 278–285.

3. Загальні вимоги до фінансової звітності: Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1, затверджене Наказом МФУ від 07.02.2013 р. № 73. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13#Text> (дата звернення: 20.04.2023 р.).

**Клименко Т.В.,**

канд. екон. наук, доцент,

доцент кафедри економіки, обліку і оподаткування

**Беляков С.В.,**

аспірант кафедри економіки, обліку і оподаткування  
Національний університет «Чернігівська політехніка»

м. Чернігів

## НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У системі управління підприємством важливою складовою є кадровий потенціал, якість якого впливає на ефективність, оперативність прийняття рішень для виконання поставлених керівництвом завдань у мінливих умовах господарювання. Не менш важливим залишаються питання оцінювання ефективності формування та реалізації кадрового потенціалу, вироблення раціональних напрямів його подальшого розвитку.

Необхідність оцінювання кадрового потенціалу пов'язана із його впливом на вартість сукупного потенціалу підприємства. При цьому, при оцінюванні кадрового потенціалу важливо визначитися з метою такого оцінювання, що може, наприклад, полягати у підвищенні кваліфікації працівників, підборі кадрів на вакантні місця, уточненні посадових функцій та обов'язків і забезпеченні якості контролю за їх виконанням, розробці заходів щодо стимулювання підвищення продуктивності праці тощо.

Окрім цього, ефективне оцінювання кадрового потенціалу залежить від дотримання сукупності принципів, серед яких: спрямованість на покращення якості виконання виробничих завдань; ретельна аналітична підготовка; ґрунтовний аналіз результатів аналітичного дослідження;

реалізація рекомендацій за результатами дослідження; конфіденційність даних, які використовуються для проведення такого дослідження.

Сутність кадрового потенціалу для цілей його оцінювання необхідно розглядати з двох позицій: як можливості окремого працівника та колективу в цілому брати участь у суспільно-корисній діяльності, а також як характеристику якостей окремого працівника та колективу, які відображають ступінь розвитку їх здатностей, придатність та підготовленість до виконання певних видів виробничих завдань, ставлення до праці, можливість та готовність працювати з повною віддачою сил [1].

Погоджуємося з науковим підходом, що оцінювання кадрового потенціалу підприємства має ґрунтуватися на дослідженні сукупності показників, які можна розподілити за такими двома напрямками:

а) економічна складова кадрового потенціалу:

1) кількісні характеристики (показники) цієї складової кадрового потенціалу (чисельність працівників і темпи її росту; показники руху кадрів (плинності кадрів, коефіцієнти обороту зі звільнення та прийому, постійного складу персоналу); показники ефективності праці (продуктивність праці, рівень прибутку на 1 працівника тощо); статтевовікова структура працівників; кваліфікаційний склад працівників та його структура; показники використання робочого часу (календарний, табельний, максимально можливий фонд робочого часу);

2) якісні характеристики (показники) цієї складової кадрового потенціалу (*психофізіологічні* (працездатність, наявність необхідних фізіологічних характеристик, стан здоров'я, тип нервової системи); *соціально-психологічні* (емоційна та нервово-психологічна стійкість; рівень інтелектуального розвитку, комунікабельність, енергійність); *інтелектуальні* (тип мислення, здатність приймати рішення); *інноваційні* (креативність, ініціативність в роботі, новизна підходів до виконання обов'язків);

б) соціальна складова кадрового потенціалу – показники соціальної захищеності працівника (рівень проходження працівниками тренінгів soft skills; оцінка заходів з покращення умов праці та зміцнення здоров'я працівників; оцінка процесу реалізації напрямків соціального захисту) [2].

Вважаємо за необхідно доповнити індикатори оцінювання якісних характеристик економічної складової кадрового потенціалу культурно-моральними показниками, які включають моральні орієнтири, загальну культуру особистості, соціальні норми, організаційну культуру підприємства [3].

Окрім цього, при оцінюванні кадрового потенціалу можуть бути застосовані такі підходи:

- доходний підхід, що пов'язаний з оцінкою реальної вигоди, яку має підприємство від праці конкретного працівника (характеризується рівнем капіталізації прибутку, який генерується цією працею);

- порівняльний підхід, який припускає визначення вартості кадрового потенціалу (або окремого працівника) за результатами порівняння його характеристик із характеристиками інших аналогічних об'єктів;

- витратний підхід, згідно якого вартість кадрового потенціалу прирівнюється до суми минулих витрат на підготовку працівників, поточне їх утримання та майбутній розвиток (тобто, ці витрати включають: заробітну плату, витрати на забезпечення умов праці, оплату соціального забезпечення, ціну компенсацій) [4].

Важливим етапом оцінювання кадрового потенціалу є дослідження його структурних елементів, що дозволить проаналізувати їх збалансованість, а також визначити рівень професійних компетентностей працівників та їх відповідність техніко-технологічним потребам підприємства.

Забезпечення відповідності рівня професійної компетенції працівників вимогам зовнішнього середовища, яке постійно змінюється під впливом різних чинників, потребує особливу увагу приділяти таким аспектам:

- ясне розуміння поставлених цілей керівництвом підприємства та чітке програмування діяльності працівників на всіх рівнях управління;

- безперервний розвиток професійних навичок і заохочення за отримання нових знань;

- постійний зворотній зв'язок, оцінка діяльності працівників;

- формування ефективної системи мотивації для працівників [5].

Отже, оцінювання кадрового потенціалу підприємства є управлінським процесом, який має бути ретельно спланованим, й орієнтований на виявлення можливостей подальшого розвитку працівників через підвищення якості виконання ними виробничих завдань, за умов дотримання принципів відкритості та соціальної справедливості. При оцінюванні кадрового потенціалу необхідно враховувати, що ця економічна категорія поєднує кількісні та якісні характеристики, що важливо, зважаючи на значний його вплив на забезпечення ефективності системи управління підприємством.

#### Список використаних джерел

1. Світлична В.І. Розвиток кадрового потенціалу промислового підприємства за умов економіки знань: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України. Одеса, 2016. 225 с.

2. Тимохіна О.О. Управління кадровим потенціалом підприємства: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / Донецький національний університет економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. Донецьк, 2014. 237 с.

3. Смолюк В.Л. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / Харківський національний економічний університет. Харків, 2008. 224 с.

4. Михайлов О.О. Формування системи управління кадровим потенціалом торговельного підприємства : дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / Львівська комерційна академія. Львів, 2015. 198 с.

5. Белоусова Є.В.. Механізми формування та реалізації кадрового потенціалу державної служби: дис. ... канд. держ. упр : 25.00.02 / Національний університет цивільного захисту України. Харків, 2021. 225 с.

**Шевцова С.Ю.,**  
студентка 4 курсу, факультет економіки і права  
Науковий керівник: **Яценко О.В.,**  
д-р екон. наук, професор,  
завідувач кафедри економіки підприємства, обліку і аудиту  
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького  
м. Черкаси

## **ЕКОНОМІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ВІДКРИТТЯ ВЛАСНОЇ СПРАВИ**

Постановка проблеми. У сучасних умовах розвитку інноваційних підходів до господарювання розпочинати новий бізнес або розширювати діюче підприємство можливо лише після визначення потреб ринку, які постійно змінюються. Динаміку ринкових тенденцій необхідно враховувати при розробці нової продукції, організації та фінансуванні її виробництва. Тобто, перед початком кожного етапу вдосконалення виробництва, розширення видів діяльності або оновлення асортименту необхідно вирішити питання: чи варто вкладати кошти та витратити зусилля на реалізацію конкретного проекту? Інструментом вирішення цієї проблеми служить бізнес-план, розробка якого дозволяє узгодити інноваційні можливості підприємства з потребами ринку на визначений період часу. В умовах ринкових відносин будь-який інноваційний захід, спрямований на впровадження та комерціалізацію новацій, прийнято розпочинати зі складання бізнес-плану.

Аналіз основних досліджень і публікацій. На сьогоднішній день для складання бізнес-планів поширеним є застосування міжнародних стандартів, зокрема TACIS, KPMG, ЄБРР, UNIDO, BFM Group [2]. Аналіз зазначених стандартів, а також наукових та науково- методичних праць [1, 3-11] дозволив дійти висновку щодо відсутності наукових підходів до