

## ОЦІНКА КАДРІВ – НЕОБХІДНИЙ БЛОК ВЕКТОРНОГО ВІДОБРАЖЕННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Підтримання благоустрою країни та життєвої функції населення покладено на продовольчий комплекс, що потребує постійної підтримки та вдосконалення. Програма розвитку агропромислового комплексу передбачає впровадження заходів щодо підвищення ринкової вартості підприємств та покращення їх економічного потенціалу в довгостроковій перспективі.

Даною проблематикою займалися такі вчені як, Л. Лігоненко, Г. Швиданенко, М. Чумаченко, О. Олексюк, І. Репіна, Л. Сосненко, О. Федонін, Н. Краснокутська, Б. Мізюк, П. Шелепницький. Результати даних досліджень є основою для створення системи діагностики та управління потенціалом.

Аналіз літературних джерел показав, що рівень дослідження економічного потенціалу підприємства дуже високий – від звичайного розуміння суті потенціалу до таких загальних категорій, як соціально-економічна система.

Значна кількість сучасних дослідників потенціалу підтримують ідею векторного відображення потенціалу підприємства [1, 2, 3, 4, 5 та ін.]. Даний метод надає можливість системно встановити кількісні та якісні зв'язки між окремими складовими потенціалу, рівень його розвитку та конкурентоспроможності та як наслідок обґрунтувати та вчасно реалізувати управлінські рішення щодо підвищення ефективності функціонування підприємства.

У найзагальнішому вигляді графічна модель потенціалу, призначена для проведення діагностики можливостей підприємства, має форму сфери. Така форма відображає всі напрямки діяльності підприємства і тим самим розкриває складові його потенціалу. Але на практиці важко користуватися сферичною формою для оцінки потенціалу суб'єкта господарювання. Тому Репіна І.М. у 1998 році запропонувала спростити графічну модель до форми квадрата побудованого на основі комплексної рейтингової оцінки за допомогою системи показників за такими функціональними блоками: Виробництво, розподіл та збут продукції; Організаційна структура та менеджмент; Маркетинг; Фінанси [5].

Зводячи у квадраті або у сфері вектори, що відображають різні види потенціалу, автори стикаються з проблемою різниці одиниць виміру (зведення за бальною оцінкою не гарантує достовірності) та різнорідності об'єктів дослідження, до того ж за такою моделлю кожному з векторів відповідає інший вектор, скерований у прямопротилежному напрямку. Тоді, якщо взяти вектор виробництва або менеджменту, то що ж являють собою протилежно скеровані вектори? Викликає сумнів також виділення саме тих чотирьох блоків, що вказано у Репіна І.М. [4].

Крім цього у зазначеного автора існує дублювання видів потенціалу у першому (виробництво, розподіл та збут) та третьому (маркетинг) блоках показників тим самим упускаючи розгляд інших, не менш важливих складових потенціалу. Варто було б розширити перший блок за рахунок третього розглядаючи не просто збутову діяльність юридичної особи, а маркетинговий потенціал. Окремо третім блоком пропонується виділити «Кадри», що дасть можливість більш широко оцінити потенціал підприємства.

Оскільки персонал підприємства на сьогоднішній день є основною рушійною силою, що забезпечує виробничий процес, то як окремий блок по оцінці потенціалу підприємства є цілком доцільним і надалі інтерпретується у вектор на заміну блоку «Маркетинг».

Для оцінки трудового потенціалу існують різні підходи та методики. В більшості випадків основані на експертних оцінках, що відбиває суб'єктивність оцінки. Проте особливістю, в даному випадку, на яку обов'язково слід звертати увагу, є розгляд трудового потенціалу з якісної та кількісної сторони. Таким чином, нами запропоновано проводити оцінку трудового потенціалу у блоці «Кадри» при побудові квадрату потенціалу за економічними показниками такими як: продуктивність праці, тис. грн./ особу; фонд оплати праці, тис. грн.; питома вага працівників з вищою освітою в загальній структурі, %; частка оплати праці в структурі операційних витрат підприємства, %; трудомісткість чистого доходу; дохід 1 працівника підприємства, грн.; плінність кадрів.

При відсутності деяких даних при оцінці трудового потенціалу підприємства або враховуючи специфіку суб'єкта господарювання є можливість заміни запропонованих показників більш вагомими та суттєвими для обраного підприємства (групи підприємств).

Крім розглянутого слід звернути увагу на періодичність оцінки потенціалу підприємства. Якщо оцінка потенціалу проводиться в порівнянні з підприємствами конкурентами, то складно виявити внутрішні зміни та резерви досліджуваного підприємства, прослідкувати динаміку змін і зробити узагальнюючі висновки по певному суб'єкту господарювання. Тобто, не завжди збільшення величини квадрату досліджуваного підприємства порівняно з конкурентами буде свідчити про збільшення його потенціалу, оскільки можуть значно змінитись дані підприємств-конкурентів, які підлягають оцінці. Також виключається аналіз потенціалу підприємств-монополістів. Крім зазначеного, варто відмітити коректність вибору еталонного значення. Тому, пропонується оцінювати потенціал підприємства в динаміці – порівнюючи за останні роки, що дасть змогу виявити слабкі та сильні вектори, фактори зміни потенціалу підприємства.

Запропоновані зміни в побудові графоаналітичної моделі «Квадрат потенціалу» розглядають потенціал як цілісну систему, в якій складові всі взаємопов'язані.

Отже, при оцінці потенціалу підприємства графоаналітичним методом слід максимально охоплювати господарський потенціал шляхом розбиття його на 4 блоки: Виробництво, розподіл та збут; Організаційна структура

та менеджмент; Кадри; Фінанси. Розгляд квадрата потенціалу в динаміці надає можливість визначити внутрішню зміну господарського потенціалу та вплив факторів, визначення резервів. Такий аналіз надасть можливість примати раціональні та ефективні рішення. Своєчасна діагностика потенціалу є запорукою його подальшого успіху, а графоаналітична модель є одним із основних методів діагностики.

#### **Список використаної літератури**

1. Балацкий О. Ф. Экономический потенциал административных и производственных систем: Монография / О.Ф. Балацкий — Сумы: Университетская книга, 2006. — 972 с.
2. Джаин И. О. Оценка трудового потенциала: Монография. / И.О. Джаин — Сумы: ИТД "Университетская книга", 2002. — 250 с.
3. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. / Н.С. Краснокутська - К.: ЦНЛ, 2005 – 352 с.
4. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. / Р.А. Фатхутдинов — М.: ИНФРА - М., 2000. - 312 с.
5. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник./ Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. - 2-ге вид., без змін. - К.: КНЕУ, 2006. – 316 с.