

2. Кисель И. А. Теоретико-методологические основы налогового планирования на предприятиях / И.А. Кисель // Банковская система: устойчивость и перспективы развития: сборник научных статей VII международной научно-практической конференции по вопросам банковской экономики, УО "Полесский государственный университет", г. Пинск 4-5 апреля 2016 г. / Министерство образования Республики Беларусь [и др.]; редкол.: К.К. Шебеко [и др.] – Пинск: ПолесГУ, 2016. – С. 70-73.

3. Храмова Т.В. К вопросу о понятии рентабельности / Т.В. Храмова // Постулат. – 2017. – № 7.– С. 10–16.

4. Арефьева С.Г. Проблемы функционирования механизма управления прибылью и рентабельностью предприятия / С.Г. Арефьева, О.В. Демчук // Международный научный журнал "Символ науки". – 2016. – № 9. – С. 57–60.

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

*Буряк Р. А., Бутенко В. В., студенти
Науковий керівник: Шаповаленко Д. О., к. е. н., доцент
Харківський національний університет міського господарства
імені О.М. Бекетова*

В сучасних умовах господарювання все більшого значення набуває ефективне управління трудовим потенціалом на підприємстві, що пов'язано з необхідністю раціонального використання всіх наявних у підприємства ресурсів та резервів щодо утримання власних конкурентних позицій і досягнення бажаних результатів господарювання.

Процес управління трудовим потенціалом регулюється на трьох рівнях: державному, регіональному та на рівні підприємства. Щоб цей процес був ефективним, необхідна максимальна узгодженість дій на всіх рівнях. На рівні останнього відбувається безпосереднє використання потенціалу кожного працюючого. Таким чином основу трудового потенціалу суспільства становить саме трудовий потенціал підприємства та окремого працівника.

Враховуючи той факт, що управління трудовим потенціалом знаходиться на перетині інтересів суспільства, вимог профспілок, рішень на рівні держави, бажань особистостей та інших

організаційних вимог, О. І. Ратушенко вважає, що управління необхідно розглядати через призму соціально-економічних аспектів, тобто, як систему взаємовідносин організаційно-економічних, соціальних заходів щодо реалізації прав людини шляхом створення умов для нормального функціонування, розвитку і ефективного використання потенціалу робочої сили, забезпечення його прав та свобод, а також їх соціального захисту.

Метою управління трудовим потенціалом підприємства є забезпечення його безперервного розвитку на основі поєднання наявних людських ресурсів, кваліфікації і часткових потенціалів зі стратегією та цілями підприємства. Загальна мета включає в себе такі цілі, як: забезпечення потреб підприємства робочою силою потрібної кваліфікації в необхідному обсязі; досягнення обґрунтованого співвідношення між організаційно-технічною структурою виробничого потенціалу і структурою трудового потенціалу; ефективне використання потенціалу робітника та виробничого колективу в цілому; забезпечення умов для високопродуктивної праці, високого рівня її організованості, мотивування, самодисципліни; закріплення працівника на підприємстві, формування стабільного колективу як умови окупності коштів, що витрачаються на робочу силу (залучення, розвиток персоналу); забезпечення реалізації бажань, потреб та інтересів працівників відносно змісту, умов праці, виду зайнятості, можливості професійного просування та ін.; узгодження виробничих і соціальних завдань (балансування інтересів підприємства та працівників, економічної та соціальної ефективності); підвищення ефективності управління персоналом, досягнення цілей управління при скороченні витрат на робочу силу.

Сутність управління потенціалом полягає в тому, що працівники розглядаються як механізм забезпечення конкурентоспроможності, яку необхідно розміщувати, розвивати, мотивувати разом з іншими ресурсами, щоб досягти стратегічних цілей. Система управління трудовим потенціалом, в основі якої лежить стратегічне планування, передбачає наявність механізму узгодження поточних і стратегічних рішень та забезпечує контроль за реалізацією цих рішень і можливістю їхнього своєчасного коригування.

Система управління трудовим потенціалом передбачає формування цілей, функцій, організаційної структури управління трудовим потенціалом, вертикальних і горизонтальних

функціональних можливостей керівників і спеціалістів в процесі обґрунтування, створення, прийняття та реалізації управлінських рішень.

Технологія управління трудовим потенціалом передбачає організацію найму, відбору, прийому персоналу, його ділову оцінку, профорієнтацію та адаптацію, навчання, управління його діловою кар'єрою и службово-професійним рухом, мотивацію та організацію праці, управління конфліктами та стресами, забезпечення соціального розвитку як окремого працівника, так і підприємства в цілому.

Основними завданнями управління трудовим потенціалом персоналу є здійснення наукових принципів при підборі та розстановці кадрів на підприємстві, формування стабільних продуктивних трудових колективів для реалізації поставленої перед ними мети.



Рисунок 1 - Ефективність системи управління трудовим потенціалом на мікрорівні

Система управління трудовим потенціалом передбачає низку цілей та функцій між якими існує певна відмінність. Цілі організації системи управління характеризуються наступними ознаками: бажаним станом в майбутньому, даним станом конкретно, які офіційно затверджують і узгоджують з керівництвом. Відповідно цілі виконують три функції: управління, координація та контроль.

Економічна ціль передбачає отримання розрахункової величини прибутку від реалізації продукції та надання послуг. Науково-технічна — забезпечення науково-технічного рівня продукції, а також підвищення продуктивності праці за рахунок удосконалення технології. Виробничо-комерційна ціль передбачає виробництво та реалізацію продукції і надання послуг в заданому об'ємі і відповідно до планів. Соціальна ціль — досягнення заданого ступеню задоволення соціальних потреб працівників. Не менш важливим фактором є те, що соціальні цілі можна розглядати з декількох позицій: з позиції персоналу і з позиції адміністрації.

Отже, з однієї сторони цілі системи управління визначають конкретні потреби працівників, які повинні бути задоволені адміністрацією. З іншої сторони, дані цілі визначають характер і умови трудової діяльності, що забезпечує адміністрація. Відповідно, ефективність системи управління персоналом полягає саме у відсутності розмежування між вищезазначеними цілями.

Література.

1. Антонюк В. П. Регіональний менеджмент в системі формування трудового потенціалу / В. П. Антонюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія «Економічні науки». — 2005. — № 3. — С. 243—252.

2. Гончар О. І. Методи управління трудовим потенціалом сучасного підприємства / О. І. Гончар, Т. В. Руденко // Вісник Хмельницького національного університету «Економічні науки». — 2014. - № 3. — С. 91-94.

3. Дулуб Л. М. Фактори формування та розвитку трудового потенціалу / Л. М. Дулуб // Научно-технический сборник Харьковского национального экономического университета. — 2005. — № 61. — С. 273—277.

4. Економічна енциклопедія / Під ред. Б. Д. Гаврилишина. - К.: Академія, 2002. - 951 с.

5. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник / Н. І. Єсінова. — К.: Кондор, 2006. — 462 с.

6. Лазанець А. Г. Управління трудовим потенціалом в умовах кризи / А. Г. Лазанець, І. І. Поп // Економічний простір. — 2009. — № 24. — С. 121-130.

7. Сімчера О. І. Наукові підходи до дослідження сутності трудового потенціалу підприємства / О. І. Сімчера // Економічний простір. — 2013. — № 75. — С. 240-249.

8. Слівінська Н. М. Джерела і фактори формування трудових ресурсів (на прикладі Тернопільської обл.) // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України. Випуск № 3. — Тернопіль: Економічна думка. — 1999. — С. 332.

9. Янковська Л. А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства / Л. А. Янковська // Актуальні проблеми економіки. — 2006. — № 9. — С. 200—203.

ОСОБЛИВОСТІ НАДХОДЖЕННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ В МЕДИЧНИХ ЗАКЛАДАХ

Грубчак Д. О., студент

*Науковий керівник: Откаленко О. М., к. е. н., доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ*

Для здійснення господарської діяльності підприємствами всіх форм власності та галузей економіки використовуються основні засоби, які є важливою і значною частиною активів підприємства, зокрема установ медичної сфери. Для підтримання необхідного рівня та забезпечення якості наданих послуг, медичні заклади зобов'язані дбати про відновлення своєї матеріально-технічної бази, яке відбувається в основному шляхом надходження основних засобів на підприємство.

Шляхи надходження основних засобів:

- придбання у постачальників;
- виготовлення основних засобів підрядним способом;
- виготовлення основних засобів власними силами;
- отримання у вигляді благодійної допомоги;
- виявлення надлишків основних засобів у процесі інвентаризації.

Розглянемо особливості обліку надходження основних засобів у медичних закладах у формі комунальних некомерційних підприємств (далі - КНП).