

Таблиця 1 – Показники для аналізу кадрового потенціалу

Показник	Умовне позначення	Формула для розрахунку	Примітка
Продуктивність праці	P	$\frac{BP}{\mathcal{C}_{cp}}$	BP – виручка від реалізації виробленої продукції, тис. чол.; \mathcal{C}_{cp} – середньоспискова чисельність працівників, чол.;
Коефіцієнт кадрового забезпечення	$K_{кадр.забез}$	$\frac{\mathcal{C}_{факт}}{\mathcal{C}_{потр}}$	$\mathcal{C}_{факт}$ – фактична чисельність працюючих на підприємстві, чол.;
Динаміка частки працівників з вищою освітою, науковим ступенем	$\Delta q_{во}$	$q_{во} = \frac{\mathcal{C}_{во}}{\mathcal{C}_{cp}}$	$\mathcal{C}_{потр}$ – сумарна потреба кадрів за всіма категоріями працюючих, чол.;
Коефіцієнт соціальної захищеності кадрів	$K_{соц.зах.}$	$\frac{ЗП_{сер}}{ЗП_{гал}}$	$\mathcal{C}_{во}$ – чисельність працівників з вищою освітою, науковим ступенем $ЗП_{сер}$ – середній розмір заробітної плати на підприємстві, грн;
Коефіцієнт стабільності кадрів	$K_{стаб}$	$1 - \frac{\mathcal{C}_{зв}}{\mathcal{C}_{cp}}$	$ЗП_{гал}$ – середній розмір заробітної плати в досліджуваній галузі, грн.;
Коефіцієнт мотивації працівників	$K_{мот}$	$\frac{\Phi_{мот}}{\Phi_{зп}}$	$\mathcal{C}_{зв}$ – чисельність працівників, що звільнились за аналізований період, чол.;
			$\Phi_{зп}$ – фонд заробітної плати працівників, тис. грн; $\Phi_{мот}$ – фонд матеріального стимулювання працівників, тис. грн

При цьому основними напрямками кадрової політики повинні стати: проведення маркетингової діяльності у області персоналу, створення нових робочих місць з урахуванням упровадження сучасних технологій, підбір і розстановка кадрів, раціоналізація витрат на персонал, розробка програм зайнятості і т.п.

Література:

1. Беляцкий Н.П., Велесько С.Е., Ройш П. Управление персоналом: учеб. пособие. Минск: Интерпрессервис; коперспектива, 2012. 352 с.
2. Управление персоналом организации: учебник. 2-е изд., доп. и перераб. / Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2012. 638 с.

ТРУДОВІ РЕСУРСИ ЯК ЗАПОРУКА ФІНАНСОВОЇ СТАБІЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Кифяк В.І., к.е.н.,
Ваганова О.В.

Чернівецький національний університет ім. Ю.Федьковича

Трудові ресурси – це частина працездатного населення, що за своїми віковими, фізичними, освітніми даними відповідає тій чи іншій сфері діяльності [1, с. 519].

Сьогодні трудові ресурси виступають визначальним елементом у досягненні конкурентних переваг на сучасному економічному рівні. Найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди; їх майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності.

При цьому фінансова стабільність передбачає здатність підприємства зберігати заданий режим функціонування за найважливішими фінансово-економічними показниками. Вона може розглядатися як результуюча категорія, що характеризує рівень стабільності роботи підприємства, його здатність забезпечити стабільність техніко-економічні показники й ефективно адаптуватися до змін у зовнішньому оточенні та внутрішньому середовищі. Визначення меж фінансової стабільності належить до найбільш важливих економічних питань, тому що недостатня фінансова стабільність може призвести до неплатоспроможності підприємства й відсутності засобів для розвитку виробництва. Саме фінансова стабільність підприємства характеризує ефективність операційного, інвестиційного і фінансового розвитку, містить необхідну інформацію для інвесторів, а також відображає здатність підприємства відповідати за своїми боргами й зобов'язаннями. Як свідчить практика, фінансова стабільність підприємства мають переваги над іншими підприємствами цієї ж галузі в залученні інвестицій, виборі постачальників, підборі кваліфікованих кадрів. Окрім того, вони не вступають у конфлікт з державою через перерахування податків і неподаткових платежів та з суспільством – через виплату заробітної плати, дивідендів [2, с. 303].

Сьогодні використання трудових ресурсів формується під впливом багатьох факторів і процесів, з якими воно пов'язано прямими і опосередкованими зв'язками. Це вимагає нового підходу до вивчення проблем у використанні трудових ресурсів, аналізу їх функціонування під впливом виробничих та соціально-економічних факторів в умовах реформування економіки.

Економічний аналіз дає чітке пояснення проблем щодо використання трудових ресурсів на сучасному етапі розвитку економіки. До цих проблем передовсім відносяться наступні: приховане безробіття, неефективне використання робочого часу; спад продуктивності праці, низький ступінь зайнятості у виробництві, плінність кадрів на підприємстві тощо. Неефективне використання трудових ресурсів значно знижує рівень кваліфікації і працездатності працівників, продуктивність праці, збільшує матеріальне та моральне старіння основних фондів, підвищує матеріалоемність продукції, призводить до значного підвищення собівартості продукції та зниження ефективності виробництва [3, с. 123].

З переходом до ринкової економіки аналіз трудових відносин набирає щораз більшої ваги, оскільки робоча сила має вартісну оцінку, та є конкурентною на ринку праці. Це розширює межі аналітичних досліджень, критерії оптимізації трудових відносин стають не лише економічні, а й соціальні параметри.

Економічні й соціальні гарантії праці, з одного боку, і жорсткі умови трудової діяльності, з іншого, формують сферу глибоких аналітичних досліджень кадрового потенціалу підприємства.

Отже, кадровому потенціалові підприємства належить провідна роль у розв'язанні науково-технічних, організаційних та економічних завдань щодо досягнення ефективних результатів господарювання. Ступінь забезпечення підприємства робочою силою та раціональне її використання значною мірою визначають організаційно-технічний рівень виробництва, характеризують ступінь використання техніки і технології, предметів праці, створюють умови для високої конкурентоздатності та фінансової стабільності.

Література:

1. Тітікова А.О. Трудовий потенціал підприємства / А.О. Тітікова, В.І. Дибленко, О.О. Шевченко // Економічні науки. Сер.: Економіка та менеджмент. – 2012. – Вип. 9(2). – С. 518-523.

2. Білик М.Д., Павловська О.В., Притуляк Н.М., Невмержицька Н.Ю. Фінансовий аналіз: навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2015. – 592 с.

3. Побережна Н.М. Трудові ресурси та їх роль в інноваційному розвитку сучасного підприємства / Н.М. Побережна, М.С. Пантелєєв, В.О. Гаркуша // Причорноморські економічні студії. – 2017. – Вип. 17. – С. 122-128.

СПЕЦИФІКА СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ БІОПАЛИВНОГО ВИРОБНИЦТВА В УКРАЇНІ

Климчук О.В., д.е.н., доцент

Вінницький національний аграрний університет

Виробництво та використання біопалива у світі зростає високими темпами: якщо на початку ХХІ ст. його споживання становило 0,344 млрд. т. (8,4% від загальних обсягів), то в 2050 р. воно має сягнути біля 3,994 млрд. т. (79%). Згідно прогнозних оцінок Міжнародного енергетичного агентства до 2030 р. світове виробництво біопалив збільшиться до 150 млн. т нафтового еквівалента, що зумовить щорічний середній рівень зростання темпів приросту виробничих потужностей в межах 7-9%. Відтак, світова частка біопалив у загальному обсязі споживання моторних палив може досягти 4-6% [1]. Відносно невеликий вклад відновлюваних енергоносіїв у сьогоднішнє світове енергопостачання вказує на те, що є потенційний ринок і простір для здійснення коротко- й довготривалих інвестицій, де чільне місце має зайняти біопаливна індустрія.

Не зважаючи на всі існуючі застереження у площині продовольчої безпеки та високу вартість біопалив, у перспективі планується істотне збільшення об'ємів їх виробництва. Загострення енергетичної проблеми в світі налаштовує людство на перехід до замкнутого циклу обміну споживання й відтворення енергії, якому найбільше відповідає використання біологічних