

направленням «Менеджмент», «Економіка». – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 295 с.

2. Должанський І. З. Конкурентоспроміжність підприємства / І. З. Должанський, Т.О Загорна. – К.: Центр навчальної літератури. – 2006. – 384 с.

3. Акіменко П.І. Основи ефективного розвитку підприємства в умовах трансформації сучасних механізмів господарювання / П.І. Акіменко, Т.В. Амельченко, І.В. Артюхова та ін. // за заг. наук. ред. д.е.н., проф. С.П. Наливайченко. – Сімферополь: ПП «Підприємство Фенікс», 2010. – 520 с.

ЩОДО НЕОБХІДНОСТІ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

Корпан М. В., студентка

Науковий керівник: Смачило В. В., к.е.н., доцент

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Діяльність будь-якого суб'єкта господарювання в умовах дії ринкових механізмів залежить від багатьох різносторонніх факторів, дію яких можна об'єднати в дві великі групи впливу: зовнішні та внутрішні. При цьому до зовнішньої групи чинників впливу на ефективність діяльності та розвитку підприємства можна віднести контрагентів на ринку, рівень конкуренції, стан економіки та політики, рівень податків, вартість ресурсів, тощо, і керівництво прямо вплинути на них не може. На другу ж групу чинників – внутрішні – керівництво має безпосередній вплив, адже вони знаходяться всередині підприємства та повністю йому підпорядковані. До цих чинників звичайно відносяться виробничі фонди підприємства, кадри, стиль управління, тощо. За умов ринкового господарювання кількість внутрішніх чинників, на які має вплив керівництво або скорочується, або сила впливу обмежується. Тому найбільш важливим аспектом діяльності будь-якого суб'єкту господарювання, на який управлінський вплив може здійснюватися постійно, є працівники підприємства.

В економічній термінології існує велика кількість визначень, які стосуються використання людини в процесі праці та які демонструють еволюцію її ролі в ньому. Від фактора виробництва за А. Смітом, який працю визначає першоджерелом багатства, до людини – носія підприємницьких та інноваційних ідей, новатора та творця економічних відносин – за Й. Шумпетером. Зміна економічних формацій вивела людину на вищий щабель важливості в утворенні вартості, споживчої вартості, капіталізації підприємства – нинішній етап розвитку характеризується як «економіка знань», де першочергова роль відводиться людині як носію знань та перетворення цих знань на капітал.

Досить часто зустрічаються такі терміни як «персонал», «кадри», «людські ресурси», «трудова ресурси», «робоча сила», «людський капітал», «трудова

потенціал», «кадровий потенціал». Все різноманіття визначень з різних боків визначають роль людини в процесі праці.

В той же час, незважаючи на широку уживаність, вказані категорії залишаються дискусійними та полемістичними. Зупинимось більш докладно на таких з них як: «кадри», «персонал», «кадровий потенціал», «трудовий потенціал». Категорії «кадри» та «персонал» визначають поточний стан, характеристики та властивості людських ресурсів в процесі праці на підприємстві. Більш ємними та складними категоріями є «кадровий потенціал» та «трудовий потенціал», які визначають резерви зростання, використання людських ресурсів підприємства – кадрів та персоналу. Вказані категорії широко вивчаються як вітчизняними так і закордонними науковцями: Білорус Т.В., Богиня Д.П., Гавкалова Н.Л., Гармідер Л.Д., Грішнова О.А., Генкін Б.М., Кібанов А.Я., Лібанова Е.М. та багато інших.

Огляд літературних джерел з цього питання дозволяє зробити висновок, що в науковій думці склалося декілька підходів до співвідношення зазначених категорій. Перший підхід ототожнює дані категорії. Другий – більш широко трактує трудовий потенціал, аніж кадровий. У якості причин, іноді невзаємопов'язаних і навіть суперечливих між собою, більш широкого розуміння трудового потенціалу, аніж кадрового виступають:

1) рівень: макрорівень – держави, мезорівень – регіону та індивідуальний – особистості – характеризується використанням трудового потенціалу, а для мікрорівня – рівня підприємства – характерне використання кадрового потенціалу;

2) відповідна потребам підприємства кваліфікація: кадровий потенціал враховує висококваліфікованих працівників, які відповідають цілям діяльності підприємства, в той час як трудовий потенціал відрізняється від кадрового на величину некваліфікованих або невідповідної кваліфікації ресурсів.

Незважаючи на неузгодженість вказаних понять авторське бачення їх співвідношення полягає в розумінні трудового потенціалу як більш широкої категорії, аніж кадрового. В той же час, поняття кадрового та трудового потенціалу можуть використовуватися на макрорівні – рівні підприємства, якщо під кадровим потенціалом розуміти наявні ресурси та майбутні можливості, якості постійного, штатного складу працівників щодо досягнення цілей підприємства, а під трудовим потенціалом – наявні ресурси та майбутні можливості, якості працівників, власників, акціонерів щодо досягнення цілей підприємства.

Виходячи з розуміння кадрового та трудового потенціалів, виникає нагальна потреба управління ними, за умов узгодженості не лише із загальними місією та цілями підприємства, а й з потребами носіїв окремих потенціалів – працівників.

Аналізуючи надбання в царині управління, необхідно звернути увагу, що, незважаючи на високий рівень розвиненості економічних досліджень в сфері праці за умов командно-адміністративної системи, з поля зору вітчизняних науковців того часу були виключені питання управління персоналом. В ринковій же системі господарювання ці питання набувають першочергового

характеру внаслідок об'єктивного процесу розвитку економічних систем. Крім того, вагомим показником необхідності вивчення даного питання є потреба самого працівника як об'єкту та суб'єкту системи управління персоналом.

Можемо визначити декілька підходів до розуміння вказаної економічної категорії – «управління кадровим потенціалом»: як процес, як діяльність, як функція управління, як сукупність заходів та підхід, який увібрав інші визначення, що не можна віднести до визначених підходів.

Відмітимо, що управління кадровим потенціалом є необхідною умовою існування, ефективної діяльності та розвитку будь-якого підприємства в ринковому середовищі господарювання.

РЕНТАБЕЛЬНОСТЬ, КАК ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОКАЗАТЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Коваленко И. В., студент

Научный руководитель: Стогул О. И., к.э.н., доцент

Харьковский национально автомобильно-дорожный университет

Актуальность выбранной темы обусловлена экономической ролью прибыли в процессе воспроизводства, ее традиционному определению как основной цели деятельности любого коммерческого предприятия.

Рентабельность – относительный показатель экономической эффективности. Рентабельность предприятия комплексно отражает степень эффективности использования материальных, трудовых и денежных и др. ресурсов. Коэффициент рентабельности рассчитывается как отношение прибыли к активам или потокам, её формирующим.

В общем смысле рентабельность продукции подразумевает, что производство и реализация данного продукта приносит предприятию прибыль. Нерентабельное производство - это производство, не приносящее прибыли. Отрицательная рентабельность - это убыточная деятельность. Уровень рентабельности определяется с помощью относительных показателей - коэффициентов. Показатели рентабельности можно условно разделить на две группы (два вида): рентабельность продаж и рентабельность активов [1].

Рентабельность продаж — коэффициент рентабельности, который показывает долю прибыли в каждом заработанном рубле. Обычно рассчитывается как отношение чистой прибыли (прибыли после налогообложения) за определённый период к выраженному в денежных средствах объёму продаж за тот же период. Формула рентабельности:

$$\text{Рентабельность продаж} = \text{Чистая прибыль} / \text{Выручка}$$

Рентабельность продаж является индикатором ценовой политики компании и её способности контролировать издержки. Различия в конкурентных стратегиях и продуктовых линейках вызывают значительное разнообразие значений рентабельности продаж в различных компаниях. Часто используется для оценки операционной эффективности компаний [2].