

послуги» є суб'єктом надання соціальних послуг, спрямованих на подолання складних життєвих обставин осіб/сімей, які в них перебувають (ст. 17).

Оскільки успіх соціального підприємства залежить від ряду факторів, пов'язаних не тільки з економікою, але і з соціальною діяльністю, яка може бути і не пріоритетною для традиційного бізнесу, то у своєму штаті соціальне підприємство повинно мати соціального працівника, який професійно поєднає знання з економіки і практичну діяльність в соціальній сфері.

Отже, необхідно при підготовці майбутніх соціальних працівників до змісту підготовки ввести теми, спрямовані на розкриття особливостей, проблем і перспектив соціального підприємництва.

Подальшого розвитку потребує розробка змісту дисциплін професійного циклу підготовки майбутніх соціальних працівників, спрямованої на розв'язання економіко-соціальних аспектів соціального підприємництва.

Література:

1. Соціальне підприємництво в Україні : економіко-правовий аналіз EU4Youth – розкриття потенціалу молодих соціальних підприємців в Молдові та Україні. Редактор: Каменко І. С.. Париж : Є С Eu4Youth, 2020. 37 с.

2. Проект Закону про Соціальні підприємства. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54903 (дата звернення: 07.10.2021).

3. Кифяк В. І., Малиш Л. Б. Соціальне підприємництво: проблеми та перспективи. *Бізнес Інформ*. 2020. №5. С. 275-279.

ПІДХОДИ ДО КОНКРЕТИЗАЦІЇ ЗМІСТОВНОЇ ОСНОВИ ТЕРМІНУ «ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА»

*Водолажська Т.О., к.е.н., доцент,
Жеведь А.В.*

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Нині підприємства та господарства України вимушені працювати в умовах мінливого економічного середовища, за яких найбільш актуальним завданням є пошук та вибір дієвих способів забезпечення постійної, стабільної, результативної та дохідної діяльності суб'єктів господарювання. Разом з тим досягнення економічного розвитку забезпечується в тому числі раціональним використанням наявних ресурсів (виробничих, матеріальних, інформаційних, трудових тощо) та нових можливостей.

Оскільки сьогодні провідним ресурсом будь-якого підприємства є його персонал, особливої уваги заслуговує саме трудовий потенціал підприємства як інтегрована сукупність наявних та потенційних можливостей і здібностей його працівників. Для його раціонального використання та посилення необхідним завданням є власне уточнення дефініції «трудовий потенціал підприємства».

Дослідження наукових джерел, присвячених конкретизації змісту поняття «трудовий потенціал підприємства» [1-9] дозволили зауважити, що

наразі вчені не дійшли згоди, наводять відмінні визначення, не мають однозначної думки щодо встановлення змісту цього терміну. Тому їх доцільно систематизувати у чотири основні підходи до конкретизації змістової основи трудового потенціалу підприємства.

Представники першого підходу Корбут К.Є. [1] та Райковська І.Т. [2] під трудовим потенціалом підприємства розуміють сукупність можливостей і властивостей людини забезпечувати процес праці. Зокрема, в науковій статті [2] автор трактує це поняття як «сукупність кваліфікації та професійних здібностей всіх працівників підприємства, а також їхніх здобутків у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу».

Відповідно другому підходу його прихильники (Пілявський В.І. [3], Кузнецова Т.В., Красовська Ю.В. Подлевська О.М. [4]) трудовим потенціалом підприємства називають наявні трудові ресурси у сполученні з їх кількісними та якісними характеристиками і наводять таке визначення : «поєднання якісних характеристик трудових ресурсів, робочої сили і людського капіталу щодо здатності і можливості окремого працівника та сукупності (персоналу) на підприємстві...» [3, с. 92].

Прибічники третього підходу - Бугас В.В., Науменко О.М. [5], Краснокутська Н.С. [6], Касьянова Н.В. [7] – тлумачать зміст трудового потенціалу підприємства так : «наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та реалізовувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення» [5].

Представники четвертого підходу (Гавриленко Я.В. [8], Сабадирьова А.Л., Бабій О.М., Куклінова Т.В., Салавеліс Д.Є. [9]) розглядають трудовий потенціал підприємства з позиції «людського фактору у динаміці у вигляді безперервного, багатопланового процесу...», зокрема «результат дії людського фактора у вигляді багатопланового трудового процесу, який характеризує приховані можливості та компетенції людини» [9, с. 192].

Підсумовуючи вищезазначене та враховуючи досліджені підходи до конкретизації змістовної основи даного терміну під *трудоим потенціалом підприємства* пропонується розуміти сукупність наявних і потенційних можливостей і здібностей працівників, застосовуваних в трудовій діяльності, спрямованих на розвиток і ефективне їх використання з метою досягнення стратегічних цілей розвитку підприємства.

Література:

1. Корбут К.Є. Трудовий потенціал підприємства: поняття, складові та методи оцінювання. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. 2017. № 2 (80). С. 102–108. URL : [https://doi.org/10.26642/jen-2017-2\(80\)-102-108](https://doi.org/10.26642/jen-2017-2(80)-102-108).

2. Райковська І.Т. Визначення змісту компонентів трудового потенціалу для підвищення ефективності управління підприємством. *Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту*. 2019. № 3. С. 87-95. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvhastat_2019_3_10 (дата звернення: 14.10.2021).

3. Пілявський В.І. Трудовий потенціал підприємства : сутність, моделі зайнятості і ефективність використання. *Науковий економічний журнал «Інтелект XXI»*. 2019. № 3. С. 88-93. URL : http://www.intellect21.nuft.org.ua/journal/2019/2019_3/ (дата звернення: 23.10.2021).

4. Кузнєцова Т.В., Красовська Ю.В., Подлевська О.М. Управління потенціалом підприємства : навч. посіб. Рівне : НУВГП, 2017. 196 с.

5. Бугас В.В., Науменко О.М. Трудовий потенціал підприємства : сутність та структура. *Ефективна економіка*. 2018. № 1. URL : <http://www.economy.nauka.com.ua/?n=1&y=2018> (дата звернення: 23.10.2021).

6. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб. Київ : Центр навч. літ., 2005. 352 с.

7. Потенціал підприємства: формування та використання : навч. посіб. / Касьянова Н.В. та ін. Київ : ЦУЛ, 2017. 248 с.

8. Гавриленко Я.В. Сутність та підходи до розвитку трудового потенціалу підприємства. *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія «Економічні науки»*. 2019. № 52. С. 30-38. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpchdtu_2019_52_6 (дата звернення: 23.10.2021).

9. Потенціал і розвиток підприємства : навч. посіб. / Сабадирьова А.Л., Бабій О.М., Куклінова Т.В., Салавеліс Д.Є. Одеса : ОНЕУ, ротапінт, 2013. 343 с.

СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МІНІВИРОБНИЦТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ В ЧЕРНІГІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

*Волкова Р.М.,
Замай Ж.В., к.т.н., доцент,
Хребтань О.Б., к.т.н., доцент
Національний університет «Чернігівська політехніка»*

На сьогоднішній день в харчовій промисловості поряд з великими (як правило, «старими») підприємствами активно працюють і розвиваються мінівиробництва. На їх частку припадає все більша кількість реалізованої продукції. Однак, незважаючи на певні позитивні тенденції розвитку, все ж їх діяльність не можна назвати ефективною. Найбільш суттєві чинники, які гальмують розвиток мінівиробництв в харчовій промисловості пов'язані з галузевою специфікою: скорочення сировинної бази; розрив інтеграції переробних підприємств із виробниками сировини; нестача обігових коштів для закупівлі сировини [1]. Крім того, звичайно, складності роботи малих підприємств обумовлені загальними проблемами розвитку підприємництва (різке подорожчання енергоносіїв; фізичний і моральний знос основного технологічного обладнання; зростання ставок оренди майна; рівень інфляції; високі ставки банківського проценту).

Стрімке подорожчання енергоносіїв поставило всі мінівиробництва перед питанням: припиняти функціонування чи спробувати працювати у збиток, щоб