

**Показники для аналізу кадрового потенціалу**

<i>Показники</i>	<i>Умовне позначення</i>	<i>Формула для розрахунку</i>	<i>Примітка</i>
Продуктивність праці	$\Pi$	$\frac{BP}{\mathcal{C}_{cp}}$	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.; $\mathcal{C}_{во}$ – чисельність працівників з вищою освітою, науковим ступенем
Коефіцієнт соціальної захищеності кадрів	$K_{соц.зах.}$	$\frac{ЗП_{сер}}{ЗП_{гал}}$	$ЗП_{сер}$ – середній розмір заробітної плати на підприємстві, грн; $ЗП_{гал}$ – середній розмір заробітної плати в досліджуваній галузі, грн.;
Коефіцієнт стабільності кадрів	$K_{стаб}$	$1 - \frac{\mathcal{C}_{зв}}{\mathcal{C}_{cp}}$	$\mathcal{C}_{зв}$ – чисельність працівників, що звільнились за аналізований період, чол.;
Коефіцієнт мотивації працівників	$K_{мот}$	$\frac{\Phi_{мот}}{\Phi_{зп}}$	$\Phi_{зп}$ – фонд заробітної плати працівників, тис. грн; $\Phi_{мот}$ – фонд матеріального стимулювання працівників, тис. грн

Проблема формування і оцінки кадрового потенціалу виникає одночасно зі створенням самого підприємства, а цілеспрямований розвиток потенціалу робочої сили виступає важливим аспектом регулювання якості на підприємстві та важливим фактором його конкурентоспроможності.

Кадровий потенціал може істотно впливати на конкурентоспроможність підприємства за умови, що всі основні складові технології роботи з персоналом – набір, адаптація, оцінка результатів праці, сучасні форми мотивації та організація праці, об'єднані в єдину програму.

### **РІВНІ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ КОМПАНІЇ**

*Татарська А.С.*

*Науковий керівник: Максимюк Г.М.*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Вчені пропонують розрізнити три рівні у розумінні поняття корпоративна соціальна відповідальність – соціальне зобов'язання, соціальне реагування та соціальну чутливість (рис. 1).

На першому рівні КСВ сприймається як економічна та правова відповідальність. При цьому, основний акцент робиться на економічній та правовій відповідальності компанії перед суспільством.

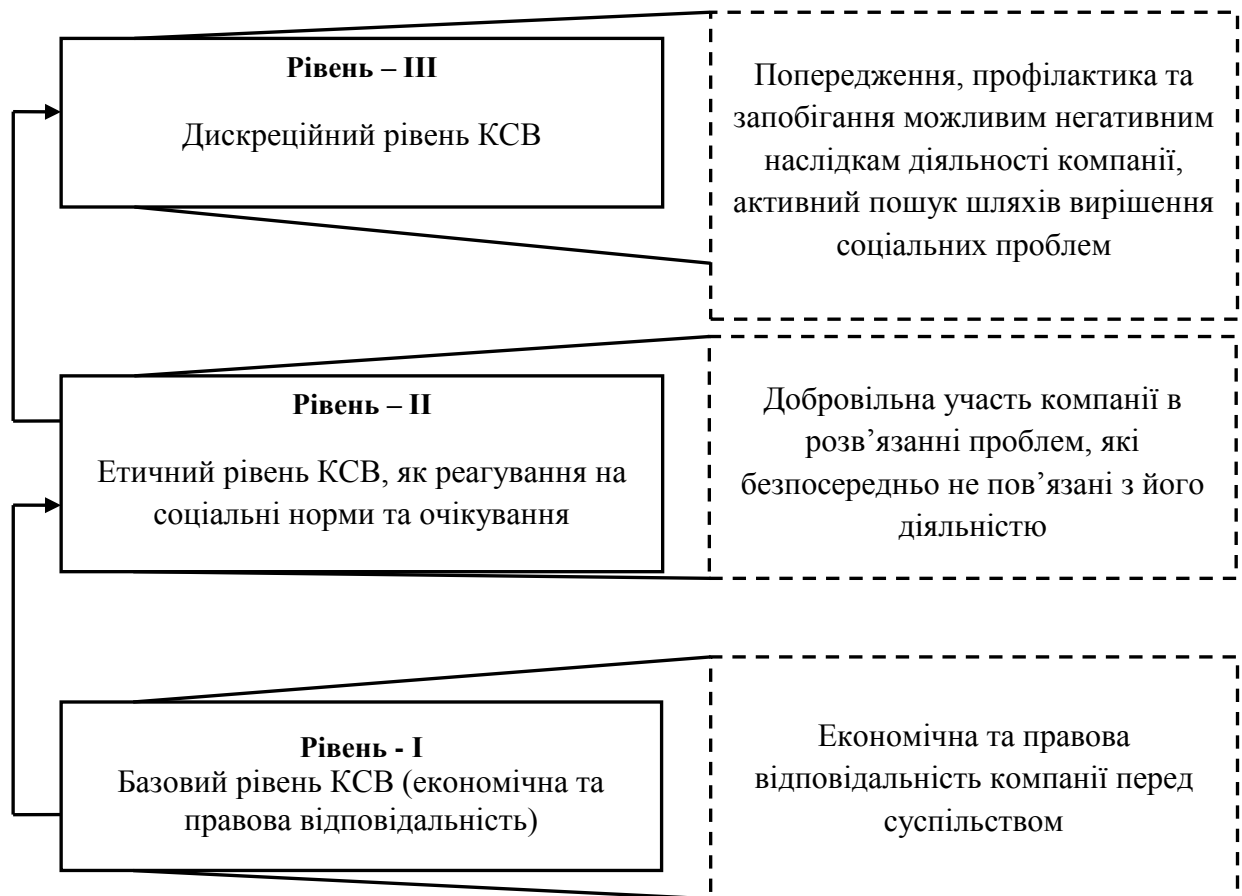


Рисунок 1 – Рівні формування корпоративної соціальної відповідальності компанії [1, с. 30 – 31]

На другому рівні – етичному, КСВ визначається як реагування на соціальні норми та очікування. Основний акцент робиться на добровільній участі компанії у розв'язанні екологічних проблем, вирішенні соціальних проблем, що прямо не пов'язані з діяльністю даного компанії. На даному рівні діяльність компанії поділяється на таку, що необхідно здійснювати відповідно до вимог закону і таку, що ініціюється добровільно.

На третьому рівні – дискреційному, соціальна відповідальність визначається як соціальна чутливість [2].

Основний акцент у діяльності компанії робиться на попередженні, профілактиці та запобіганні можливим негативним наслідкам, активному пошуку шляхів вирішення соціальних проблем

#### Література:

1. Мозговий Я.І. Фінансові відносини банку зі стейкхолдерами на засадах корпоративної соціальної відповідальності : дис. канд. ек. наук : 08.00.08 / Мозговий Я.І. – Суми, 2013. – 239 с.
2. Гуляєва Л. Впровадження принципів сталого розвитку у банківському секторі економіки України // Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка № 119, 2010. – С. 63-67.