

Аналіз поглядів Аристотеля щодо споживчої вартості свідчить, що він споживчу вартість визначав як вартість, яка повністю споживається у натуральному господарстві. Тобто він робить акцент на споживанні вже створеної вартості всередині домашнього (натурального) господарства. Тобто, Аристотель фактично ніде не стверджує про походження споживчої вартості від потреб споживача. Він взагалі залишає осторонь питання про джерела, про причині походження споживчої вартості і про визначення її величини. Тому його визначення споживчої вартості ґрунтується на суто зовнішньому – на наслідках, але не на причині, не на істинному джерелі виникнення споживчої вартості. Аристотель взагалі ігнорував саме джерело виникнення вартості. Він приймає як факт існування споживчої вартості, але залишає питання її походження без уваги. Він ще не дійшов до розуміння важливішої ролі праці, витрат праці в формуванні вартості. Це буде зроблено значно пізніше А. Смітом. Саме Сміт запропонував найглибшу ідею, що до споживчої вартості – треба її, перш за все, створити. І тільки після цього можна говорити про споживання створеної вартості (яка, до речі, і дорівнює споживчій вартості Аристотеля). А створення вартості відбувається тільки у процесі витрат праці. Тобто природа (джерело вартості) тільки в витратах праці. Із проведеного аналізу ясно, що споживча вартість Аристотеля – це фактично трудова вартість.

Проведений аналіз споживчої вартості Аристотеля дозволяє стверджувати, що не існує протиріччя між висновком про відсутність споживчої вартості і існуванням споживчої вартості Аристотеля. Вся справа в тому, що споживча вартість Аристотеля фактично є не споживча, а трудова вартість!

Література:

1. Бабайлов В. К., Приходько Д. О. Джерело утворення вартості: момент істини. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*: Збірник наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету. 2019. № 2 (23). Харків: Стиль-Издат. С. 13–20.
2. Бартенев С. А. Экономические теории и школы (история и современность) : курс лекций. М.: БЕК, 1996. 352 с.

УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

*Бачинська О.М., к.е.н., викладач
Подільський спеціальний навчально-реабілітаційний
соціально-економічний коледж*

Сьогодні головним чинником виробництва вважається кадровий потенціал підприємства, від рівня розвитку якого залежить ефективність господарської діяльності та місце підприємства на ринку.

Не варто вважати категорії «кадри» і «кадровий потенціал» тотожними. Кадри – це статична (кількісна) чисельність працівників різних спеціальностей,

а кадровий потенціал – величина динамічного характеру, яка відображає такі якісні параметри як мобільність кадрів, трудову та інноваційну активність тощо.

При формуванні кадрового потенціалу будь-якого підприємства варто пам'ятати, що він характеризується кількісними (стосується чисельності персоналу; статевого складу працівників; стажу роботи; віку співробітників) та якісними показниками (професійні характеристики; досвід; психологічні особливості людей), які необхідно враховувати, адже саме вони здійснюють вплив на організаційну культуру та клімат у колективі загалом. Трудовий потенціал підприємства в цілому визначається такими характеристиками:

- рівнем і змістом професійних знань, вмінь, навичок;
- демографічними особливостями;
- психомотиваційним механізмом професійної діяльності;
- специфічними характеристиками, які пов'язані з конкретними

особливостями вимог підприємств-роботодавців [1, с. 9].

Всі елементи системи управління кадровим потенціалом умовно можна розділити на три блоки:

1) технології формування персоналу, до яких відносяться кадрове планування, визначення потреби в наймі, набір, відбір, прийом, вивільнення, іноді сюди включають адаптацію працівників;

2) технології розвитку персоналу, які об'єднують навчання, кар'єру і формування кадрового резерву;

3) технології раціонального використання персоналу, що включають оцінку, мотивацію, нормування праці [2].

Управління кадровим потенціалом повинно бути систематичним комплексним процесом і починатись з планування. Ця система охоплює ряд підсистем, зокрема: вивчення ринку праці і формування вимог до потенційних працівників; застосування певних методик відбору кандидатур та оцінки їх компетентності; реалізацію новітніх форм навчання персоналу і формування кадрового резерву; впровадження дієвої системи мотивації праці і соціального розвитку підприємства, а також системи управління кадровою безпекою.

Кадровий потенціал характеризується мінливістю (не стабільністю), що закономірно пов'язана з його активністю як відповідною реакцією на зміну умов зовнішнього середовища (макроекономічних, політичних, соціальних, демографічних, правових, ринкових і т. ін.) і внутрішньої структури підприємства. Зміна величини кадрового потенціалу підприємства відбувається за рахунок:

- руху кадрів (звільнення, додаткового прийому працівників);
- зміни кваліфікації як через її підвищення, так і через зниження (застарівання знань, втрати вмінь);
- зміни (підвищення або зниження) мотивації працівників;
- створення умов, що сприяють прояву індивідуально кваліфікаційного потенціалу і професійних характеристик працівника;
- виникнення конфліктних ситуацій у колективі [3].

А. Міненко та Д. Альохін [4] вважають, що для ефективної реалізації програми управління кадровим потенціалом необхідно визначити її мету і завдання. Основна мета має полягати в забезпеченні продуктивної роботи підприємства в сучасних умовах господарювання. Завданнями досягнення сформованої мети повинні бути наступні:

- кваліфікований розвиток наявного персоналу;
- залучення нових кваліфікованих фахівців, яких бракує виробництву;
- створення оптимальних умов для ефективної роботи працівників;
- забезпечення необхідного еквіваленту мотивування діяльності персоналу.

Отже, управління кадровим потенціалом є складним процесом, який вимагає від керівництва комплексного підходу до його організації. Не устаткування і виробничі запаси, а саме кадровий потенціал є запорукою конкурентоспроможності та економічного росту підприємства.

Література:

1. Слиньков В. Н. Управление персоналом (Практические рекомендации). К. : Алерта, 2004. 240 с.
2. Корінь М. В., Шевченко О. О., Шовкопляс О. О. Управління розвитком кадрового потенціалу підприємства в сучасних умовах. URL : <http://btie.kart.edu.ua/article/viewFile/123676/118277> (дата звернення: 26.10.2020).
3. Дашко І. М. Кадровий потенціал: сутність та фактори розвитку. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/1_2017/16.pdf (дата звернення: 28.10.2020) (дата звернення: 28.10.2020).
4. Міненко М. А., Альохін Д. І. Управління кадровим потенціалом суб'єктів господарювання. URL : http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/-9_2019/5.pdf.

ВПЛИВ АДАПТИВНОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ЕКОНОМІЧНУ ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

*Безугла Ю.Є., к.е.н., доцент
Українська інженерно-педагогічна академія
Лиман Т.І., здобувач вищої освіти
Українська інженерно-педагогічна академія
Рогоза Н.С., здобувач вищої освіти
Українська інженерно-педагогічна академія*

Домінантною проблемою впливу адаптивного потенціалу на економічну ефективність найчастіше є проблема вибору, що стосується того, як і яким чином проводити, розподіляти ресурси, капітал і прибуток. Від рівня адаптивно-економічної ефективності багато в чому залежить вирішення низки соціально-економічних завдань, таких як підвищення рівня життя населення,