

певні способи та прийоми планово-аналітичних розрахунків, які представляють собою методи планування. На практиці найбільш поширеними методами планування є: розрахунково-аналітичний; нормативний; балансовий; оптимізації планових рішень; економіко-математичне моделювання.

Управління фінансовим потенціалом має бути спрямоване на забезпечення систематизованого надходження й ефективного використання фінансових ресурсів, дотримання розрахункової і кредитної дисципліни, які забезпечують фінансову стабільність підприємства.

Список використаної літератури

1. Богма О., Камінський С., Гутник П. Фінансовий потенціал підприємства: методика оцінювання. *Scientia fructuosa*. 2022, 2. С. 36–47. DOI: [https://doi.org/10.31617/visnik.knute.2022\(142\)03](https://doi.org/10.31617/visnik.knute.2022(142)03)

2. Боронос В. Г. Формування механізму оптимізації структури капіталу та його вплив на фінансовий потенціал підприємства. *Механізм регулювання економіки*. 2010. No 3. Т. 1. С. 154-166.

3. Кузенко Т. Б., Сабліна Н. В. Методичні підходи до управління фінансовим потенціалом підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2015. No 4. С. 123.

4. Алескерова Ю.В. Аналіз фінансового потенціалу аграрного підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. Вип. 22. 2018. с.743-748.

5. Белінська О.В. Сутність фінансового потенціалу підприємства. *Економічні науки*. 2014. №4. С.267-274.

УДК 331.522.4:658.11

ТАРАСЕНКО Д.А., магістрант

Науковий керівник – **КОВАЛЬ Н.В.**, канд. екон. наук
Білоцерківський національний аграрний університет

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ, СКЛАДНИКИ, ОЦІНЮВАННЯ

Проаналізовано сутність та складники трудового потенціалу підприємства. Визначено мету, завдання, функції, принципи та підходи до його оцінювання. Зроблено висновок, що існування великої кількості критеріїв оцінювання трудового потенціалу підприємства та ефективності його використання зумовлює необхідність застосування комплексного підходу. Результати оцінювання рівня трудового потенціалу підприємства є основою для розробки заходів з підвищення ефективності управління трудовим потенціалом.

Ключові слова: трудовий потенціал підприємства, структурні складники, оцінювання.

Аналіз наукових публікацій переконує в існуванні різних підходів до тлумачення поняття «трудова потенція», найбільш поширеними з яких є ресурсний, соціально-біологічний, функціональний, структурний та комплексний.

І.А. Дмитрієв та І.Ю. Шевченко, проаналізувавши 43 визначення поняття «трудова потенція», виділили його суттєві характеристики: трудова потенція поєднує кількісні й якісні характеристики працівників; складається з реалізованої та нереалізованої (резервної, перспективної) частин; його реалізація сприяє досягненню поставлених цілей (особистісних; суб'єктів господарювання; галузевих, регіональних, державних); а формування, розвиток і використання здійснюється під впливом зовнішніх і внутрішніх чинників [1, с. 27].

Під трудовим потенціалом підприємства розуміємо інтегральну величину наявних та майбутніх кількісних та якісних характеристик робочої сили, її спроможності в процесі виробничої діяльності досягати цілей підприємства під впливом об'єктивних (зовнішніх) і суб'єктивних (внутрішніх) чинників.

Різними науковцями виділяється різна кількість структурних складників трудового потенціалу, що створює практичні труднощі у виробленні політики управління трудовим потенціалом.

Найважливіші складники трудового потенціалу наведено в таблиці 1.

Городня Т. А., Кабаці Б. І., Міценко Н. Г. виділяють структурні елементи трудового потенціалу працівника в умовах воєнного стану: психологічний та нервовий стан, стресостійкість; здоров'я та здатність виконувати професійні функції; рівень кваліфікації і перекваліфікації; активність, вмотивованість, усвідомлена потреба працювати; освітній і професійний рівень (наявність ключових компетентностей) [2, с. 44].

Слід наголосити, що трудовий потенціал підприємства залежить від трудового потенціалу окремих працівників, але не є їхньою сумою. Він більше суми індивідуальних потенціалів працівників внаслідок виникнення колективних емерджентних здібностей та синергетичного ефекту (завдяки командній роботі, спеціалізації та кооперації праці, розвитку внутрішньокорпоративних відносин) [3, с. 114-115].

Таблиця 1 – Складники трудового потенціалу підприємства

Складник	Характеристика
Психофізіологічний	стан здоров'я працівників, працездатність, витривалість, тип нервової системи та її стійкість, темперамент
Інтелектуальний	сукупність професійних знань, вмінь та навичок, набутих в процесі виконання завдань, розвинутих здібностей, в тому числі здатність до творчості, об'єктів інтелектуальної власності, які мають місце в процесі праці та стають джерелом додаткових надходжень, таких як: інтелектуальна рента, роялті, паушальні платежі
Ціннісно-мотиваційний	включає ціннісні орієнтири працівника (особистісні цінності, духовно-культурні, моральні характеристики, що проявляються в поведінці працівника), особливості особистості (темперамент, характер, особистісні характеристики), соціалізацію (здатність до співпраці, комунікативність, неконфліктність, авторитет між працівниками), ставлення до праці (умотивованість, вимогливість до себе, дисциплінованість, обсяги та якість роботи)
Освітній	визначається рівнем освіти працівників
Кваліфікаційний	характеризується структурою персоналу: адміністративно-управлінський, робітники, допоміжний персонал
Професійний	кількісний та якісний склад персоналу, його відповідність вимогам робочих місць, здатність виконувати складні виробничі завдання, впровадження нових професій
Організаційний	визначається можливостями організаційної структури підприємства та способом організації праці робочого місця забезпечити реалізацію поставлених завдань, включає умови функціонування трудового колективу, підлеглість, взаємодію працівників в трудовому процесі
Економічний	визначає ефективність трудового потенціалу підприємства, його здатність приносити певний прибуток
Соціально-демографічний	характеризується кількістю працівників, їх структурою за віком, статтю, місцем проживання, сімейним станом, матеріальним становищем

Джерело: складено за [4, с. 103].

Початковим етапом управління трудовим потенціалом підприємства є його оцінювання.

Метою оцінювання трудового потенціалу є аналіз тенденцій, які спостерігаються в роботі персоналу, та розробка заходів, що спрямовані на формування, розвиток, збереження та ефективне використання трудового потенціалу підприємства.

Основними завданнями оцінювання трудового потенціалу підприємства є: встановлення рівня забезпеченості підприємства необхідним персоналом; виявлення тенденцій змін трудового потенціалу підприємства; інформаційне забезпечення прийняття управлінських рішень щодо вдосконалення управління трудовим потенціалом підприємства.

Основні функції оцінювання трудового потенціалу підприємства: 1) інформаційна (забезпечення керівників необхідними даними про роботу підлеглих та працівників щодо їхніх позитивних якостей та недоліків); 2) мотиваційна (орієнтує працівників на поліпшення трудової діяльності).

Оцінювання трудового потенціалу підприємства має відбуватись з дотриманням наступних принципів: обов'язковості; систематичності; загального охоплення; всебічності; об'єктивності; гласності; демократизму; результативності.

Основні підходи до оцінювання трудового потенціалу підприємства:

1) витратний – оцінювання розміру трудового потенціалу сумою витрат на підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації, поточне утримання і майбутній розвиток персоналу;

2) порівняльний – базується на співставленні (порівнянні) трудових потенціалів окремих працівників;

3) результативний – базується на постулаті щодо корисності праці персоналу підприємства, за ефект роботи працівників беруть кількість чи вартість виготовленої продукції, прибуток, продуктивність праці;

4) ресурсний – працівників розглядають як ресурс, будуючи ряди динаміки (наприклад, відпрацьованого часу, трудомісткості);

5) факторний – визначають стимулятори та дестимулятори трудового потенціалу, силу їх впливу на трудовий потенціал та тенденції його розвитку;

6) інтегральний – об'єднує кореляційний, факторний, кластерний аналізи, побудову рівняння регресії, метод експертних оцінок тощо;

7) коефіцієнтна методика – оцінювання трудового потенціалу працівника за групами показників: професійної компетентності, творчої активності, кількості, якості та оперативності виконання робіт, трудової дисципліни, тощо [5, с. 354-357].

Слід зазначити, що жоден із зазначених методичних підходів не є універсальним.

Марценюк Л. В. зауважує, що при оцінюванні трудового потенціалу підприємства достатньо легко визначити величину його кількісної складової, проте цього не досить з позиції вимог сьогодення. Слід визначати також якісні показники, що характеризують кваліфікаційний і особистісний потенціал працівників, а також показники результативності праці персоналу [4, с. 105].

Існування великої кількості критеріїв оцінювання трудового потенціалу підприємства та ефективності його використання зумовлює необхідність застосування комплексного підходу до його оцінювання [6, с. 155].

Результати оцінювання рівня трудового потенціалу підприємства є основою для розробки заходів з підвищення ефективності управління трудовим потенціалом, вони дають можливість виявляти чинники його зростання, встановлювати напрями необхідних змін, планувати подальше вдосконалення процесів відтворення та використання трудового потенціалу [7, с. 57].

Список використаних джерел:

7. Дмитрієв І. А., Шевченко І. Ю. Історична еволюція та сучасна інтерпретація дефініції соціально-економічної категорії «трудовий потенціал». *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2022. № 28. С. 20-36.

8. Городня Т. А., Кабаці Б. І., Міценко Н. Г. Діагностика трудового потенціалу у формуванні внутрішньої соціальної відповідальності підприємства в умовах воєнного стану. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Економічні науки*. 2023. № 74. С. 41-48.

9. Рябенко В. В., Тимченко О. І. Формування трудового потенціалу підприємств харчової промисловості. *Інфраструктура ринку*. 2022. Вип. 69. С. 113-117.

10. Марценюк Л. В. Розвиток трудового потенціалу як основний елемент підвищення ресурсного потенціалу підприємства. *Економічний журнал Одеського політехнічного університету*. 2020. № 2 (12). С. 102-107.

11. Харун О. А. Аналіз сучасних методичних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Вип. 12. С. 354-358.

12. Коваль Н. В. Управління потенціалом підприємства: навч. посібник. Біла Церква: БНАУ, 2018. 375 с.

13. Шостак Л. В., Медведчук О. В. Оцінка трудового потенціалу вітчизняних підприємств. *Приазовський економічний вісник*. 2017. Вип. 2(02). С. 56-60.

УДК 336.7

СМАГЛЮК В.В., здобувач вищої освіти

Науковий керівник - **ДРАГАН О.О.**, канд. екон. наук

Білоцерківський національний аграрний університет

draganok@ukr.net

СУЧАСНИЙ СТАН БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇЇ РОЗВИТКУ

Проаналізовано основні тенденції та особливості сучасного стану української банківської системи. Окреслена низка важливих викликів з якими стикається сучасна банківська система. Виокремлені перспективи та напрями розвитку сучасної банківської системи України.

Ключові слова: фінанси, банк, банківська система, фінансовий ринок.

Банківська система України останніми роками зазнала значних змін і трансформацій. Виклики, що постали перед нею через макроекономічну нестабільність, військові дії та глобальні економічні зрушення, сформували нові напрями розвитку, актуалізували необхідність в інноваційних підходах та стабілізаційних механізмах. Дана стаття розглядає сучасний стан банківської системи України, а також її перспективи розвитку в умовах сучасних реалій.

Основні тенденції та особливості сучасного стану української банківської системи:

1. Зміни структури та посилення ролі державних банків. Після націоналізації ПриватБанку у 2016 році та активізації впливу інших державних банків (Ощадбанк, Укрексімбанк) їх частка значно зросла. На сьогодні державні банки контролюють понад половину банківських активів країни, що робить їх ключовими гравцями на ринку фінансових послуг.

2. Посилення регуляторного контролю та реформування системи. Національний банк України продовжує реформувати банківський сектор, впроваджуючи стандарти, що наближають систему до європейських норм. Підвищення прозорості, ліквідності та забезпечення фінансової стійкості стали пріоритетними завданнями НБУ, спрямованими на зменшення ризиків і зміцнення довіри до банківської системи.

3. Вплив військової агресії росії на банківський сектор. Повномасштабна війна, яка триває з 2022 року, стала справжнім викликом для банківської системи. Багато банків