

ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОЇ СКЛАДОВОЇ АНТИКРИЗОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Постановка проблеми. Ключова роль і найбільші проблеми в антикризовому управлінні пов'язані з управлінням персоналом. В рамках цього напрямку найбільш важливими слід визнати питання оцінки і розвитку трудового потенціалу. Пов'язано це з тим, що низький рівень наявного трудового потенціалу або нераціональне його використання входить у групу внутрішньо-організаційних передумов виникнення кризових процесів. Крім того, рівень розвитку трудового потенціалу є базою, ресурсом антикризового управління. Оптимізація трудового потенціалу може стати дієвим напрямом антикризової програми. У зв'язку з цим для підприємств є актуальним процес оцінки і розвитку трудового потенціалу.

Аналіз останніх досліджень. Теоретико-методологічні й економіко-організаційні аспекти дослідження трудового потенціалу та ефективного управління розглянуто в працях таких учених, як О. І. Амоша [1], О. В. Арефєва [2], Ю. М. Богданова [3], О. А. Грїшнова [4], В. В. Ровенська [5], Т. О. Фоміних [6] та ін. Широко досліджено питання антикризового управління підприємством у працях авторів І. П. Булеєва [7], Л. М. Матросової [8], С. Т. Пилецької [9], А. М. Ткаченко [10] та інші. Однак аналіз опублікованих праць, матеріалів наукових конференцій і дискусій щодо дослідження цієї багатогранної проблеми, показав, що вона є ще недостатньо дослідженою як у теоретичному, так і в практичному аспектах.

Основною метою дослідження є розробка моделі визначення інтегрального показника трудової складової антикризового потенціалу підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах жорсткої конкуренції, коли перед підприємствами стоїть завдання не просто завоювати своє місце на ринку, але й утримати його успішно і результативно функціонуючи, одним з найбільш значущих ринкових ресурсів і провідною перевагою конкурентної боротьби стає трудовий потенціал. Оцінка накопиченого трудового потенціалу, розробка стратегії розвитку і залучення його в виробничо-господарську діяльність підприємства, формування відповідної системи і механізму управління трудовим потенціалом є головними завданнями для забезпечення ефективності використання наявних ресурсів і результативності виробничо-господарської діяльності підприємства в умовах кризи.

У результаті вивчення описаних в літературі [9-12] методів оцінки трудового потенціалу різних рівнів, можливо їх структурувати і згрупувати. Таким чином, для оцінки трудового потенціалу використовують:

- метод бальної оцінки компонентів, кожен компонент диференційовано виражається кількісними значеннями в певних межах;

- метод кластерного аналізу – це оцінка з використанням еталонів, ранжируваних бальних оцінок, з визначенням високого, середнього та низького рівня значення;

- метод індексів дає можливість переводити і оцінювати якісні показники в кількісні значення, шляхом співвідношення фактичних значень з нормованими значеннями;

- інтегральний метод дозволяє отримати результат у вигляді одного показника, в якому об'єднуються кількісні і якісні оцінки структурних складових складного явища.

До основних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства відносять:

1) витратний підхід дає змогу оцінити розмір трудового потенціалу сумою минулих витрат на підготовку, поточне утримання і майбутній розвиток персоналу;

2) порівняльний підхід базується на співставленні (порівнянні) трудових потенціалів окремих працівників і включає: якісні методи (метод інтерв'ю, метод вільних характеристик, метод ділових ігор, матричний метод, метод «360 градусів» (метод кругової оцінки), описовий метод, метод оцінки за вирішальною ситуацією); кількісні методи (рейтинговий метод, ранговий метод, метод визначеного розподілу); комбіновані методи (метод анкетування, метод порівняння парами, тестування, метод суми оцінок, метод класифікації, метод шкали спостереження за поведінкою, метод оцінки на базі моделей компетентності);

3) результативний підхід базується на постулаті щодо корисності праці персоналу підприємства. Як правило, за ефект роботи працівників підприємства беруть кількість чи вартість виготовленої продукції, але з цим виникають значні труднощі у визначенні конкретних результатів окремих категорій персоналу.

Для досягнення сталого розвитку і формування конкурентних переваг підприємств на сучасному

етапі необхідно все більше уваги приділити ефективному використанню трудових ресурсів, які обумовлюють наявні та передбачувані трудові можливості, впливають на конкурентоспроможність та вартість підприємств. Трудові ресурси складають основу та визначають трудову складову антикризового потенціалу, яка являє собою один з основних

важелів підвищення результативності діяльності, а її рівень впливає на перспективи протистояти загрозам та кризовим явищам. Запропоновано проводити оцінювання трудової складової антикризового потенціалу підприємств за наступними етапами (див. рисунок).

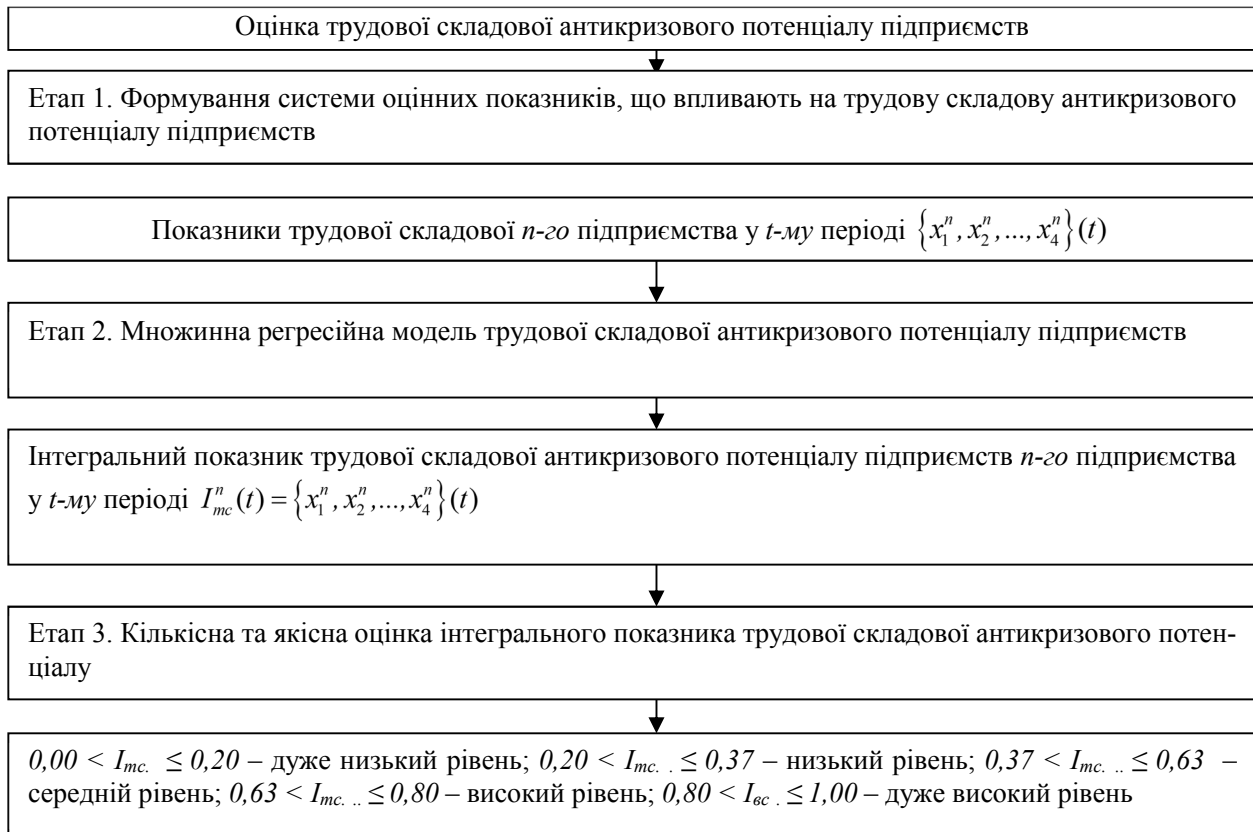


Рисунок. Модель визначення інтегрального показника трудової складової антикризового потенціалу підприємств

Запропонована модель визначення інтегрального показника трудової складової антикризового потенціалу підприємств, яка включає певну послідовність етапів та обґрунтування показників, що розраховані з використанням публічної фінансової звітності.

Основними показниками трудової складової, за якими пропонується здійснювати оцінювання, є

продуктивність праці, розмір чистого фінансового результату на 1 грн фонду оплати праці, частка фонду оплати праці в сукупних витратах, розмір чистого доходу від реалізації продукції на 1 грн фонду оплати праці (див. рисунок).

Динаміка показників трудової складової антикризового потенціалу підприємства наведена у табл. 1.

Таблиця 1

Динаміка показників трудової складової антикризового потенціалу підприємства

| Підприємство | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| <i>Продуктивність праці (x1)</i> | | | | | | |
| ПАТ «Хартрон» | 0,54 | 4,13 | 8,71 | 53,01 | 8,76 | 0,26 |
| ПАТ «Датагруп» | 632,04 | 471,94 | 553,73 | 842,25 | 942,24 | 1022,6 |
| ДП «Конотопський авіаремонтний завод «АВІАКОН» | 839,65 | 834,10 | 837,85 | 929,54 | 783,93 | 775,91 |
| ПАТ «Дослідно-експериментальний завод № 20 цивільної авіації» | 223,17 | 258,30 | 333,33 | 523,87 | 918,29 | 995,50 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| ПАТ «Київський радіозавод» | 65,58 | 66,86 | 67,72 | 83,37 | 115,81 | 142,65 |
| ПАТ «Моторсіч» | 553,72 | 564,81 | 708,26 | 1061,4 | 879,00 | 869,20 |
| ДП «Харківський машинобудівний завод «ФЕД» | 425,17 | 405,89 | 483,66 | 427,39 | 343,86 | 374,51 |
| <i>Розмір чистого фінансового результату на 1 грн фонду оплати праці (x₂)</i> | | | | | | |
| ПАТ «Хартрон» | 0,46 | 0,50 | 1,54 | 0,57 | 0,62 | 0,65 |
| ПАТ «Датагруп» | 1,37 | 0,79 | -2,19 | 1,90 | 0,68 | 0,09 |
| ДП «Конотопський авіаремонтний завод «АВІАКОН» | 1,19 | 1,21 | 1,07 | 2,42 | 0,83 | 0,85 |
| ПАТ «Дослідно-експериментальний завод № 20 цивільної авіації» | 0,33 | 0,00 | 0,97 | 2,28 | 0,97 | 1,50 |
| ПАТ «Київський радіозавод» | 0,01 | 0,01 | 0,01 | 0,00 | 0,02 | 0,00 |
| ПАТ «Моторсіч» | 1,09 | 1,06 | 1,13 | 1,86 | 1,07 | 1,03 |
| ДП «Харківський машинобудівний завод «ФЕД» | 0,21 | 0,19 | 0,55 | 0,42 | 0,26 | 0,29 |
| <i>Частка фонду оплати праці в сукупних витратах (x₃)</i> | | | | | | |
| ПАТ «Хартрон» | 0,14 | 0,12 | 0,06 | 0,06 | 0,28 | 0,33 |
| ПАТ «Датагруп» | 0,22 | 0,22 | 0,25 | 0,23 | 0,40 | 0,53 |
| ДП «Конотопський авіаремонтний завод «АВІАКОН» | 0,19 | 0,13 | 0,14 | 0,11 | 0,19 | 0,25 |
| ПАТ «Дослідно-експериментальний завод № 20 цивільної авіації» | 0,22 | 0,15 | 0,14 | 0,08 | 0,06 | 0,09 |
| ПАТ «Київський радіозавод» | 0,32 | 0,28 | 0,27 | 0,29 | 0,25 | 0,26 |
| ПАТ «Моторсіч» | 0,09 | 0,09 | 0,09 | 0,08 | 0,17 | 0,18 |
| ДП «Харківський машинобудівний завод «ФЕД» | 0,31 | 0,26 | 0,25 | 0,31 | 0,36 | 0,35 |
| <i>Розмір чистого доходу від реалізації продукції на 1 грн фонду оплати праці (x₄)</i> | | | | | | |
| ПАТ «Хартрон» | 1,23 | 8,80 | 12,75 | 7,55 | 1,05 | 0,24 |
| ПАТ «Датагруп» | 16,54 | 12,87 | 12,65 | 17,15 | 8,46 | 4,96 |
| ДП «Конотопський авіаремонтний завод «АВІАКОН» | 12,83 | 12,79 | 12,73 | 10,65 | 6,04 | 5,13 |
| ПАТ «Дослідно-експериментальний завод № 20 цивільної авіації» | 4,80 | 5,92 | 8,49 | 14,30 | 17,20 | 13,28 |
| ПАТ «Київський радіозавод» | 2,62 | 2,55 | 2,68 | 2,46 | 2,44 | 2,21 |
| ПАТ «Моторсіч» | 6,89 | 6,93 | 7,78 | 7,71 | 5,74 | 5,83 |
| ДП «Харківський машинобудівний завод «ФЕД» | 3,79 | 3,82 | 4,45 | 3,60 | 2,52 | 2,49 |

Значення показника продуктивності праці за шість років мають позитивну динаміку (зокрема, ПАТ «Дослідно-експериментальний завод № 20 цивільної авіації» показник продуктивності праці протягом аналізованого періоду збільшився з 223,17 в 2012 р. до 995,0 в 2017 р.; ПАТ «Датагруп» – з 632,04 в 2012 р. до 1022,65 в 2017 р.; ПАТ «Київський радіозавод» – з 65,58 у 2012 р. до 142,65 у 2017 р.). Підвищення продуктивності праці є безперечною умовою розвитку виробництва та збільшення кількості продукції. Систематичне зростання продуктивності праці має пріоритетне значення для підвищення ефективності функціонування підприємств та матеріального добробуту кожного працюю-

ючого. Продовж 2012-2015 рр. на ПАТ «Моторсіч», ПАТ «Хартрон», ДП «Конотопський авіаремонтний завод «АВІАКОН» спостерігається збільшення значення показника, в у 2017 р. відбулося його зменшення, що обумовлено неефективним використанням трудових ресурсів; збільшенням втрат виробництва; неефективною системою вимірювання продуктивності праці, що знижує антикризовий потенціал підприємства. Отже, низька продуктивність праці на підприємствах може пояснюється як технічною та технологічною відсталістю, так і незавантаженою основних засобів. На відміну від західних підприємств і міжнародних корпорацій, вітчизняні власники підприємств здебільшого намагаються

максимально використовувати наявне обладнання та трудові ресурси, а не інвестувати в модернізацію основних засобів і підвищення кваліфікації працівників.

Продовж 2012-2015 рр. майже на всіх аналізованих підприємствах спостерігається зростання розміру чистого фінансового результату на 1 грн фонду оплати праці, що забезпечує підвищення ефективності використання витрат на оплату праці підприємств, але у 2017 р. значення показника знижується. На підприємствах переважає несприятлива тенденція зростання заробітної плати швидшими темпами, ніж продуктивність праці, практично незмінний та економічно недостатній рівень частки основної заробітної плати та зниження вартості трудових ресурсів.

На ПАТ «Хартрон», ПАТ «Датагруп», ДП «Конотопський авіаремонтний завод «АВІАКОН», ПАТ «Моторсіч» та ДП «Харківський машинобудівний завод «ФЕД» продовж аналізованого періоду виявляється зростання частки фонду оплати праці в сукупних витратах підприємств, що позитивно впливає на підвищення ефективності витрат на оплату праці, а також супроводжується поліпшенням виробничих показників, створює умови для соціальної стабільності в трудових колективах. Зниження частки фонду оплати праці в сукупних витратах спостерігається на ПАТ «Дослідно-експериментальний завод № 20 цивільної авіації» та ПАТ «Київський радіозавод», отже має місце нераціональне витрачання коштів на оплату праці, що призводить до зниження антикризового потенціалу підприємства.

Підвищенню ефективності формування і використання трудової складової антикризового потенціалу підприємств сприяє скорочення втрат робочого часу та забезпечення його раціонального використання, удосконалення режимів праці і відпочинку. Важливими резервами підвищення ефектив-

ності формування і використання трудової складової антикризового потенціалу є зростання продуктивності праці та підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб підприємств, поліпшення системи перепідготовки кадрів, а також поліпшення умов праці.

На основі використання множинного регресійного моделювання проведено розрахунок інтегрального показника оцінки впливу трудової складової на антикризовий потенціал n -го підприємства у t -му періоді, рівняння має вигляд:

$$I_{mc}(t) = 0,352 + 0,535x_1 - 0,225x_2 + 0,0208x_3 + 0,128x_4$$

$$t=1, \dots, 42,$$

де x_1 – продуктивність праці;

x_2 – розмір чистого фінансового результату на 1 грн фонду оплати праці;

x_3 – частка фонду оплати праці в сукупних витратах;

x_4 – розмір чистого доходу від реалізації продукції на 1 грн фонду оплати праці;

t – число рівнів динамічного ряду.

Коефіцієнт кореляції становить (+ 0,7910), коефіцієнт детермінації – 0,62574. Для оцінки адекватності лінійної регресійної моделі розраховано F -критерій Фішера, значення якого становить 15,46. При рівні значимості 5% для $V_1=4$ $V_2=42-5=37$ ступенів вільності з таблиці розподілу Фішера [13] критичне значення F -критерію становить 8,60, що підтверджує достовірність отриманих результатів.

Отриманий інтегральний показник трудової складової антикризового потенціалу підприємств (табл. 2) у загальному вигляді є кількісним вираженням забезпеченості підприємства необхідними трудовими ресурсами, їх раціонального використання, а його отримані значення – критеріями оцінювання впливу трудової складової на антикризовий потенціал підприємств.

Таблиця 2

Значення інтегрального показника трудової складової антикризового потенціалу підприємств

| Підприємства | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|---|------|------|------|------|------|------|
| ПАТ «Хартрон» | 0,27 | 0,31 | 0,27 | 0,30 | 0,32 | 0,33 |
| ПАТ «Датагруп» | 0,69 | 0,67 | 0,40 | 0,89 | 0,35 | 0,35 |
| ДП «Конотопський авіаремонтний завод «АВІАКОН» | 0,76 | 0,87 | 0,28 | 0,68 | 0,35 | 0,35 |
| ПАТ «Дослідний-експериментальний завод №20 цивільної авіації» | 0,45 | 0,63 | 0,33 | 0,79 | 0,35 | 0,35 |
| ПАТ «Київський радіозавод» | 0,41 | 0,53 | 0,56 | 0,42 | 0,35 | 0,35 |
| ПАТ «Моторсіч» | 0,53 | 0,83 | 0,29 | 0,59 | 0,35 | 0,35 |
| ДП «Харківський машинобудівний завод «ФЕД» | 0,59 | 0,58 | 0,51 | 0,46 | 0,35 | 0,35 |

Для здобуття інтерпретації інтегрального показника трудової складової антикризового потенціалу підприємства використовується п'ятибальна шкала Харрінгтона [14], яка представлена в табл. 3.

Відповідно до критеріальної шкали оцінювання інтегрального показника трудової складової антикризового потенціалу підприємств протягом 2012-2017 рр. середній рівень даного показника має ПАТ «Хартрон» (в 2012 р. – 0,27, в 2017 р. – 0,33). У той

же час спостерігається зменшення до середнього рівня інтегрального показника трудової складової антикризового потенціалу підприємств на ПАТ «Датагруп» (з 0,69 в 2012 р. до 0,35 в 2017 р.), ДП «Конотопський авіаремонтний завод «АВІАКОН» (з 0,76 в 2012 р. до 0,35 в 2017 р.), ПАТ «Дослідний-експериментальний завод №20 цивільної авіації» (з 0,63 в 2013 р. до 0,35 в 2017 р.), ПАТ «Київський радіозавод» (з 0,41 в 2012 р. до 0,35 в 2017 р.), ПАТ «Моторсіч» (з 0,83 в 2013 р. до 0,35 в 2017 р.), ДП «Харківський машинобудівний завод «ФЕД» (з 0,59

в 2012 р. до 0,35 в 2017 р.). Вище згадані підприємства недостатньо ефективно використовують трудові ресурси, що не підвищує їх антикризовий потенціал, а саме, потенціал протистояти реальним та потенційним кризовим явищам, що виникають в процесі функціонування, середнє зберігаючи тенденції до сталого розвитку. Отже, важливим аспектом підвищення антикризового потенціалу та забезпечення сталого розвитку є ефективне використання трудових ресурсів.

Таблиця 3

Відповідність рівня інтегрального показника трудової складової антикризового потенціалу підприємств шкалі Харрінгтона

| Якісна оцінка | Інтервали оцінок | Змістовий опис |
|----------------------------|------------------|--|
| Дуже низький (дуже погано) | 0,0-0,20 | Підприємство має дуже незадовільний рівень використання трудових ресурсів, що дуже негативно впливає на його антикризовий потенціал, а саме на потенціал протистояти реальним та потенційним кризовим явищам у функціонуванні, не зберігаючи тенденції до розвитку |
| Низький (погано) | 0,20-0,37 | Підприємство має незадовільний рівень використання трудових ресурсів, що негативно впливає на його антикризовий потенціал, а саме на потенціал протистояти реальним та потенційним кризовим явищам у функціонуванні, майже не зберігаючи тенденції до сталого розвитку |
| Середній (задовільно) | 0,37-0,63 | Підприємство має середній рівень використання трудових ресурсів, що середнє впливає на його антикризовий потенціал, а саме потенціал протистояти реальним та потенційним кризовим явищам у функціонуванні, середнє зберігаючи тенденції до сталого розвитку |
| Високий (добре) | 0,63-0,80 | Підприємство має високий рівень використання трудових ресурсів, що позитивно впливає на його антикризовий потенціал, а саме потенціал протистояти реальним та потенційним кризовим явищам у функціонуванні, зберігаючи тенденції до сталого розвитку |
| Дуже високий (відмінно) | 0,80-1,00 | Підприємство має дуже високий рівень використання трудових ресурсів, що дуже позитивно впливає на його антикризовий потенціал, а саме потенціал протистояти реальним та потенційним кризовим явищам у функціонуванні, високо зберігаючи тенденції до сталого розвитку |

Висновки та перспективи подальших досліджень. Не зменшуючи важливість усіх складових антикризового потенціалу підприємства основною все ж є виробнича. Усі її елементи впливають на загальний стан підприємства, але в процесі розгортання кризових явищ важливо зробити акцент на стан основних засобів, їх знос, частку оборотних виробничих фондів в обігових коштах та інші, які визначають оптимальність завантаження виробничих потужностей, раціональність організації бізнес-процесів. Аналіз та оцінка виробничої складової антикризового потенціалу підприємства допоможуть оптимізувати виробничий процес, знизити витрати та підвищити його ефективність.

Трудова складова антикризового потенціалу підприємства дає можливість визначити продуктивність праці, розмір чистого фінансового результату на 1 грн фонду оплати праці, частку фонду оплати праці в сукупних витратах та інше, які визначають

оптимальність використання трудових ресурсів, їх кваліфікацію, структуру сукупних витрат. Аналіз та оцінка трудової складової антикризового потенціалу підприємства має бути оптимізована за критерієм мінімізації витрат та відповідати основному завданню антикризового управління – адаптації його до ринкових умов та сталого розвитку.

Отже, підприємствам необхідно розробити антикризові стратегії щодо збільшення їх антикризового потенціалу за рахунок підвищення використання фінансових, трудових, виробничих ресурсів з метою адаптації до ринкових умов, які визначаються нестабільністю зовнішнього та внутрішнього середовища функціонування.

Література

1. Амоша О. І., Антоноук В. П. Риннок праці промисловості України та трудовий потенціал галузі: сучасні тенденції і проблеми. *Риннок праці та зайнятість*

населення. 2016. № 4. С. 18-24. 2. **Ареф'єва О. В.** Перспективні напрями розвитку трудового потенціалу в системі споживчої кооперації. *Актуальні проблеми економіки*. 2009. № 12. С. 102. 3. **Богдан Ю.М.** Аналіз використання кадрового потенціалу підприємства. *Економічний вісник Донбасу*. 2011. № 1(23). С. 181-185. 4. **Трудовий** потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку : монографія / за наук. ред. О. А. Грішнєвої. Черкаси : Маклаут, 2011. 360 с. 5. **Фоміних Т. О.** Аналіз компонентної структури трудового потенціалу регіону. *Економічний вісник Донбасу*. 2011. № 2. С. 58-62. 6. **Ровенська В.В., Кліндух Г.М., Ракитянська Н.А.** Емоційна компетенція керівників як один з інструментів управління трудовим потенціалом підприємства. *Економічний вісник Донбасу*. 2018. № 1 (51). С. 118-123. 7. **Булеев И.П., Коритько Т.Ю., Тельнова А.В.** Управление промышленным предприятием в условиях кризиса: монография. Краматорск: ДГМА, 2011. 196 с. 8. **Матросова Л. М., Коротина Я.В.** Аспекти антикризового управління виробничим потенціалом металургійних підприємств. *Економічний вісник Донбасу*. 2008. № 2(12). С. 90-96. 9. **Пілецька С.Т., Коритько Т.Ю.** Методика комплексної оцінки антикризового потенціалу підприємства. *Економіка промисловості*. 2018. №3. С. 76-91. 10. **Ткаченко А.М., Телін С.В.** Антикризове управління як одне з напрямів підвищення ефективності діяльності підприємства. *Економічний вісник Донбасу*. 2010. № 3. С. 122-124. 11. **Лисак В.Ю., Комарницька О.М.** Методичні підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства. *Бізнес та інтелектуальний капітал. Інтелект XXI*. 2017. № 1. С. 150-156. 12. **Харун О.А.** Аналіз сучасних методичних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. Вип. 12. С. 354-358. 13. **Галаз Л.В.** Підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. Серія «Проблеми економіки та управління». 2010. № 683. С. 178-184. 14. **Дехтяренко І.В.** Аналіз методичних підходів та методів оцінки трудового потенціалу підприємства. *Управління розвитком*. 2013. № 23(163). С. 164-166. 15. **Таблиці** функцій та критичних точок розподілів / укладач М.М. Горонескуль. Харків: УЦЗУ, 2009. 90 с. 16. **Исмагилов И. И.** Принятие решений при количественных и качественных критериях описания альтернатив. URL: http://www.mathnet.ru/php/getFT.phtml?jrnid=ipi&paperid=89&what=fullt&option_lang=rus.

References

1. Amosha O. I., Antoniuk V. P. (2016). Rynok pratsi promyslovosti Ukrainy ta trudovyi potentsial haluzi: suchasni tendentsii i problemy [Labor Market of Ukraine's Industry and Labor Potential of the Industry: Contemporary Trends and Problems]. *Rynok pratsi ta zainiatist nase-lennia – Labor market and employment of the population*, 4, pp. 18-24 [in Ukrainian].

2. Arefieva O. V. (2009). Perspektyvni napriamy rozvytku trudovoho potentsialu v systemi spozhyvchoi kooperatsii [Perspective directions of labor potential development in the system of consumer co-operation]. *Aktualni*

problemy ekonomiky – Actual problems of the economy, 12, pp. 102 [in Ukrainian].

3. Bohdan Yu.M. (2011). Analiz vykorystannia kadrovoho potentsialu pidpriemstva [The analysis of the utilization of the experienced potential of the enterprise]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 1(23), pp. 181-185 [in Ukrainian].

4. Hrishnova O. A. (Ed.). (2011). Trudovyi potentsial Ukrainy: otsinka stanu, efektyvnist vykorystannia, stratehichni napriamy rozvytku [Labor potential of Ukraine: assessment of the state, efficiency of use, strategic directions of development]. Cherkasy, Maklout [in Ukrainian].

5. Fominykh T. O. (2011). Analiz komponentnoi struktury trudovoho potentsialu rehionu [Analysis of component structure of labour potential of region]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 2, pp. 58-62 [in Ukrainian].

6. Rovenska V.V., Klindukh H.M., Rakytianska N.A. (2018). Emotsiina kompetentsiia kerivnykiv yak odyn z instrumentiv upravlinnia trudovym potentsialom pidpriemstva [Emotional competence of leaders as one of instruments of management by labor potential of enterprise]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 1 (51), pp. 118-123 [in Ukrainian].

7. Buleyev I. P., Korit'ko T.Yu., Tel'nova A. V. (2011). Upravleniye promyshlennym predpriatiyem v usloviyakh krizisa: monografiya [Industrial enterprise management in crisis conditions]. Kramatorsk, DGMA [in Russian].

8. Matrosova L. M., Korotina Ya.V. (2008). Aspekty antykrizovoho upravlinnia vyrobnychym potentsialom metalurhiinykh pidpriemstv [Aspects of anti-crisis management of the potential of metal metallurgy enterprises]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 2(12), pp. 90-96 [in Ukrainian].

9. Piletska S.T., Korytko T.Yu. (2018). Metodyka kompleksnoi otsinky antykrizovoho potentsialu pidpriemstva [Methodology of complex estimation of the crisis potential of the enterprise]. *Ekonomika promyslovosti – Economy of the industry*, 3, pp. 76-91 [in Ukrainian].

10. Tkachenko A.M., Telin S.V. (2010). Antykrizove upravlinnia yak odne z napriamiv pidvyshchennia efektyvnosti diialnosti pidpriemstva [Crisis management as one of directions of increase of efficiency of activity of enterprise]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu – Economic Herald of the Donbas*, 3, pp. 122-124 [in Ukrainian].

11. Lysak V.Yu., Komarnitska O.M. (2017). Metodychni pidkhody do otsinky trudovoho potentsialu pidpriemstva [Methodological approaches to the estimation of the labor potential of the enterprise]. *Inetelekt XXI – Element XXI*, 1, pp. 150-156 [in Ukrainian].

12. Kharun O.A. (2016). Analiz suchasnykh metodychnykh pidkhodiv do otsinky trudovoho potentsialu pidpriemstva [An analysis of modern methodological approaches to the assessment of the labor potential of the enterprise]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky – Global and national problems of the economy*, Issue 12, pp. 354-358 [in Ukrainian].

13. Halaz L.V. (2010). Pidkhody shchodo otsinky trudovoho potentsialu pidpriemstva [Approaches to assessing the labor potential of the enterprise]. *Visnyk*

Natsionalnoho universytetu «Lvivska politekhnikha». Seriiia «Problemy ekonomiky ta upravlinnia» – Bulletin of the National University "Lviv Polytechnic". Series "Problems of Economics and Management", 683, pp. 178–184 [in Ukrainian].

14. Dekhtiarenko I.V. (2013). Analiz metodychnykh pidkhodiv ta metodiv otsinky trudovoho potentsialu pidpriemstva [Analysis of methodical approaches and methods for assessing the labor potential of the enterprise]. *Upravlinnia rozvytkom – Development management*, 23(163), pp. 164–166 [in Ukrainian].

15. Tablytsi funktsii ta krytychnykh tochok rozpodiliv [Tables of functions and critical points of distributions]. (2009). Horoneskul M.M. (compiler). Kharkiv, UGZU [in Ukrainian].

16. Ismagilov I. I. Prinyatiye resheniy pri kolichestvennykh i kachestvennykh kriteriyakh opisaniya al'ternativ [Decision Making in Quantitative and Qualitative Criteria for Describing Alternatives]. (n.d.). *mathnet.ru*. Retrieved from http://www.mathnet.ru/php/getFT.phtml?jrnid=ipi&paperid=89&what=fullt&option_lang=rus [in Russian].

Яремко А. Д. Оцінювання трудової складової антикризового потенціалу машинобудівного підприємства

У статті проведено дослідження основних методичних підходів до оцінки трудового потенціалу. Визначено сутність оцінки трудового потенціалу, описано систему показників, що характеризують трудовий потенціал підприємства. На основі аналізу наукових праць вітчизняних вчених виділено основні методичні підходи до оцінки трудового потенціалу, серед яких слід назвати витратний, результативний, порівняльний. Розроблено модель визначення інтегрального показника рівня трудової складової антикризового потенціалу, яка включає наступні етапи: формування системи оцінних показників; побудова моделі інтегральної оцінки трудової складової антикризового потенціалу підприємств; кількісна та якісна оцінка інтегрального показника.

Ключові слова: трудовий потенціал, антикризове управління, підприємство, методи оцінки трудового потенціалу.

Яремко А. Д. Оценка трудовой составляющей антикризисного потенциала машиностроительного предприятия

В статье проведено исследование основных методических подходов к оценке трудового потенциала. Определена сущность оценки трудового потенциала, описана система показателей, характеризующих трудовой потенциал предприятия. На основе анализа научных работ отечественных ученых выделены основные методические подходы к оценке трудового потенциала, среди которых следует выделить затратный, результативный, сравнительный. Разработана модель определения интегрального показателя уровня трудовой составляющей антикризисного потенциала, которая включает следующие этапы: формирование системы оценочных показателей; построение модели интегральной оценки трудовой составляющей антикризисного потенциала предприятий; количественная и качественная оценка интегрального показателя.

Ключевые слова: трудовой потенциал, антикризисное управление, предприятие, методы оценки трудового потенциала.

Yaremko A. Evaluation of the labor component of the anti-crisis potential of a machine-building enterprise

The article deals with the main methodological approaches to the estimation of labor potential. The essence of evaluation of labor potential is determined, a system of indicators characterizing the labor potential of the enterprise is described. On the basis of the analysis of scientific works of domestic scientists, the main methodological approaches to the estimation of labor potential are highlighted, among which expenditure, productive, comparative should be called. A model for determining the integral index of the level of the labor component of the anti-crisis potential is developed, which includes the following stages: the formation of a system of estimated indicators; construction of the model of the integrated assessment of the labor component of the enterprise's anti-crisis potential; quantitative and qualitative estimation of the integral indicator.

Keywords: labor potential, anti crisis management, enterprise, methods of estimation of labor potential.

Стаття надійшла до редакції 19.12.2018
Прийнято до друку 28.03.2019