
Необхідною умовою досягнення успіхів підприємницької діяльності є створення системи управління ризиками, що дозволяє виявити, оцінити, локалізувати та проконтролювати ризик. За допомогою ризик-менеджменту можна не лише ідентифікувати ризик, але й оцінити рівень прибутковості майбутнього заходу.

Список використаних джерел:

1. Гришова І. Ю. Управління ризиками у контексті стратегії антикризового управління / І. Ю. Гришова, Т. М. Гнат'єва // Український журнал прикладної економіки. - 2016. - Том 1. - № 3. - С. 32-40.
2. Дудник О. В. Стратегії мінімізації ризиків в системі антикризового управління / О. В. Дудник, О. В. Смігунова, К. С. Богомолова // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка. - 2017. - Вип. 185. - С. 191-200.
3. Селюченко Н. Є. Ризики та загрози формування антикризової стратегії підприємства / Н. Є. Селюченко, В. М. Климаш // Сучасні проблеми економіки і менеджменту: тези доповідей міжнародної науково-практичної конференції. - Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2011. - С. 424-425.
4. Сова О. Ю. Механізм формування прибутку підприємств у ринкових умовах / О. Ю. Сова // Матеріали Всеукраїнської наукової конференції «Сучасні тенденції розвитку української науки». - Переяслав-Хмельницький, 2018. - Вип. 3 (13). - С. 13-17.

Мойсєва Д., студентка
Шостак Л.В., к.е.н., доцент кафедри економіки,
безпеки та інноваційної діяльності підприємства
Східноєвропейського національного університету ім.
Лесі Українки, м.Луцьк, Україна

ПРОБЛЕМИ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Основним показником становлення та розвитку людини в трудовій діяльності є трудовий потенціал. Потенціал поєднує в собі три зв'язків часу і простору, що функціонують у єдності. По-перше, він характеризує минуле, втілює в собі накопичені системою характеристики, які дозволяють їй функціонувати. По-друге, характеризує і відображає сьогодення, це реально використовувані або невживані здібності. По-третє, направлений на майбутнє, він постійно змінюється, нагромаджує нові здібності, характеристики, розвивається, включає елементи майбутнього розвитку.

Оцінка трудового потенціалу – завдання надзвичайно складне пов'язане з необхідністю враховувати багатьох факторів, які мають різноманітний характер прояву. Тому об'єктивно виміряти трудовий потенціал підприємства можна, лише

використовуючи систему показників, до якої увійшли б не тільки кількісні та якісні показники, але й умови їхньої реалізації. Система показників, що характеризують трудовий потенціал підприємства, це відкрита система, що являє собою сукупність взаємозалежних елементів, які дають всебічну характеристику трудового потенціалу суб'єкта господарювання. Метою розроблення системи показників, що характеризують трудовий потенціал, є необхідністю оцінювання його рівня для прийняття рішень. Ця мета повинна узгоджуватись з цілями управління трудовим потенціалом, а результату оцінки повинні сприяти формуванню ефективної кадрової політики на всіх фазах відтворення трудового потенціалу.

Облік різних чинників, що впливають на трудовий потенціал необхідні, оскільки вони дають можливість визначити загальні риси і тенденції формування національного і регіонального ринку праці, масштаби безробіття, визначити структуру і рівень зайнятості. Оцінка стану трудового потенціалу України на сучасному етапі має неоднозначний характер. З одного боку відбувається покращення його певних якісних характеристик: покращується уміння працювати в ринковому середовищі; підвищується підприємницька активність [2].

Також в Україні відбуваються процеси, які призводять до погіршення трудового потенціалу, а саме: не підвищується темп відтворення населення; за останні роки стан здоров'я людей значно погіршився; посилення трудової міграції серед найпродуктивніших в економічних відносинах вікових груп збільшується як прямі, так і непрямі втрати, які можливо компенсувати лише при стійкому підвищенні рівня і якості життя населення; система освіти, яка є елементом формування якісного нового національного трудового потенціалу, вимагає негайної модернізації [3].

Важливим чинником формування трудового потенціалу є досягнення високого рівня життя населення. Знаходячись в умовах кризисної ситуації, підприємства приділяють мало уваги підвищенню ефективності формування і використання трудового потенціалу своїх працівників. Але, як відомо, що функціонування економіки носить циклічний характер. Тому після погіршення фінансового стану слідує етап відродження, наступна гілка розвитку. Про цю зміну потрібно пам'ятати і не приймати необдуманих рішень відносно звільнення персоналу, використання режиму вимушеної неповної зайнятості. Трудовий потенціал значно легше зберегти, ніж надалі його відновлювати.

Список використаних джерел:

1. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами. - К.: Кондор, 2003-224с.
2. Ільїн Л. М. Ефективність відтворення трудового потенціалу України.- К.: Енергія плюс,2007.-212с.
3. Бажан І.І. Трудовий потенціал України: формування і використання.- Донецьк: ТОВ південний «Схід ЛТД», 2006.-144с.