

інформацією абсолютної достовірності, що зменшує ризик різнопланових тлумачень одних і тих же явищ і процесів. Це дозволить зберегти ідентичність економічного аналізу як особливої галузі знань і посилити його наукову позицію.

Література

1. *Олійник О. В.* Розвиток економічного аналізу в умовах інституційних змін. — Житомир: ЖДТУ, 2008. — 653 с.
2. *Лазарюшина І. Д.* Економічний аналіз в Україні: історія, методологія, практика. — Рівне: НУВПП, 2008. — 369 с.

Ольшевська О. О., аспірант,
Криворізький технічний університет

РОЛЬ І ЗНАЧЕННЯ АНАЛІЗУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Для забезпечення ефективного функціонування підприємств у ринкових умовах необхідно економічно грамотно здійснювати управління їх діяльністю. А це, у свою чергу, неможливо без уміння проводити аналіз. За допомогою аналізу визначаються тенденції розвитку, глибоко і системно визначаються фактори змін результатів діяльності, здійснюється обґрунтування планів та управлінських рішень, виявляються резерви підвищення ефективності виробництва, оцінюються результати діяльності підприємства, його структурних підрозділів та кожного працівника окремо.

Теоретичні розробки за багатьма напрямками аналізу відсутні. Мало вивчені умови і фактори, що дозволяють сформулювати і регулювати механізми забезпечення безпеки розвитку трудового потенціалу та його ефективного використання. Фактично не проводяться дослідження у межах великих, стратегічно значимих регіонів країни, до числа яких відноситься й Криворіжжя.

В сучасних умовах аналіз трудового потенціалу є необхідним, оскільки його результати є базою для прогнозування у сфері праці, наприклад, кваліфікації робочої сили, ймовірної потреби у робочій силі та ін. Також такий аналіз є необхідним для планування заходів по підбору, навчанню та адаптації персоналу.

Дуже велику увагу необхідно постійно звертати на зміну складу кадрів за статтевою та віковою ознаками, стажем, освітою та за іншими показниками, що характеризують якісний бік трудового потенціалу. За результатами аналізу структури персоналу

через рух кадрів на підприємстві виявляються обсяги вибуття кадрів, окреслюються заходи щодо вирішення соціальних проблем (для молоді, осіб передпенсійного та пенсійного віку), питань з підготовки персоналу (форм, термінів), кваліфікаційного просування, стабілізації колективу та ін.

Аналіз трудового потенціалу повинен проводитися у кількох напрямках:

— визначення динаміки кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу;

— визначення співвідношення фактичного рівня трудового потенціалу необхідному;

— ступінь використання трудового потенціалу.

Результати аналізу використовуються для розробки управлінських рішень по корегуванню існуючої кадрової політики на підприємстві, для оцінки результативності заходів по зміні характеристик трудового потенціалу та заходів по більш повному використанню можливостей працівника.

Слід зазначити, що для оцінки всієї сукупності різнорідних факторів трудового потенціалу не існує єдиного синтетичного показника оцінки трудового потенціалу. Ті показники, що використовуються у практиці, оцінюють трудовий потенціал в основному з кількісного боку.

Наявність узагальнюючого показника оцінки трудового потенціалу дасть змогу співставляти величини трудового потенціалу за той чи інший проміжок часу по різних підрозділах (бригадам, ланкам, цехам) та виокремлювати ті чи інші фактори, що впливають на величину узагальнюючого показника оцінки трудового потенціалу. Це значно полегшить вибір кадрової політики і підвищить якість управління персоналом.

Папенко А. О., асистент
кафедри обліку в кредитних і бюджетних
установах та економічного аналізу,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

АНАЛІЗ ТА ПРИЙОМИ ОЦІНКИ КОНКУРЕНТНОЇ ПОЗИЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах ефективність функціонування підприємств багато в чому залежить від аналізу та процесу оцінки конкурентоспроможності підприємства. Результати таких аналітичних до-