

Kamjanka-Byzka Region – "Krono-Lviv", into Pustomyty – close company "Svitnok", into Lviv – "Facro-Lviv Ltd", Branch enterprise "Pandora-Lviv", Branch enterprise "Serin-Ukrain" etc.

Investors from Switzerland are the main partners of enterprises of wood-working – and wood items producing enterprises in Lviv Region. During all the period of investment (since 1991) they have invested USD 32.2 million into wood-working industries in Lviv Region. Investors from Spain put in woodworking industries of Lviv Region USD 3.8 million, from Gibraltar – USD 3 million, from Germany – USD 2.6 million, from Denmark – USD 1.3 million. 87.2 percent of the total amount of direct foreign investments are from these five countries.

During 2008 foreign investors put USD 2.1 million of direct investments into woodworking – and wood items producing enterprises, which is 1.8 times more than in 2007. This amounted to 2.7 percent of the annual arrivals into the industry.

Література

1. Статистичний щорічник України за 2007 рік / Державний комітет статистики України. – К. : Вид-во "Консультант", 2007.
2. Збірник "Промисловість України у 2001-2007 роках" / Державний комітет статистики України. – К. : Вид-во "Консультант", 2008.
3. Збірник "Інвестиції зовнішньоекономічної діяльності України у 1995-2007 роках" / Державний комітет статистики України. – К. : Вид-во "Консультант", 2007.
4. Збірник "Інвестиції зовнішньоекономічної діяльності Львівщини у 1995-2007 роках" / ГУСуЛЮ. – 2007.
5. [Електрон. ресурс]. – Доступний з: <http://www.lviv.minstat.ua/>

УДК 658.512.62

Доц. С.Т. Дуда, д-р екон. наук;
магістрант К.О. Романченко – Львівська КА

АКТУАЛЬНІСТЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Розглянуто поняття трудового потеналу підприємства, його структуру та характеристику. Докладно вивчено місце трудового потеналу серед інших видів ресурсів. Досліджено актуальність трудового потеналу та пріоритетні напрями роботи з ним.

Ключові слова: трудовий потенціал, працівники, ресурси, персонал.

*Assoc. prof. S.T. Duda; undergraduate K.O. Romanchenko –
L'viv commercial academy*

Actuality of labour potential in modern terms

The notion of the enterprises labour potential, its structure and characteristics have been given the consideration in this article. The possibilities of its usage have been examined. The role of labour potential among the other types of resources has been thoroughly explored. The topicality of the labour potential and priority areas in dealing with it has been researched.

Keywords: labour potencial, employees, resources, staff.

Як відомо, процес праці є споживанням робочої сили. Одну й ту саму чисельність працівників можна розрізняти сукупною здібністю до праці через відмінності в підготовленості, віці, ставленні до праці тощо, а звідси і неод-

наковою кількістю праці, яку вони можуть виконати у процесі виробництва. У такому випадку говорять про різний трудовий потенціал однакових за чисельністю груп працівників.

У найзагальнішому вигляді трудовий потенціал характеризує певні можливості, які можуть бути мобілізовані для досягнення конкретної мети. Трудовий потенціал працівника – це його можлива трудова дієздатність, його ресурсні можливості в галузі праці.

Під час практичної діяльності потенційні можливості не завжди використовують сповна.

Трудовий потенціал підприємства складають задіяні на ньому працівники. Отже, під трудовим потенціалом підприємства мають на увазі сукупну трудову дієздатність його колективу, ресурсні можливості у сфері праці облікового складу підприємства, виходячи з їхнього віку, фізичних можливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навиків.

Тому є підстави розглядати трудовий потенціал не лише як масу праці, якою володіє виробничий об'єкт, але і включати умови реалізації цього потенціалу (технічну озброєність праці, рівень його механізації, організації і так далі). У такому підході, на перший погляд, є свій резон. Дійсно, здібність працівника до праці реалізують у певних технічних, економічних, організаційних, соціальних й інших умовах, і від цього залежать результати праці. Проте таке розуміння характеризує не трудовий, а виробничий потенціал підприємства. Одним із найважливіших показників, що характеризують виробничі можливості підприємства, є чисельність промислово-виробничого персоналу. Чим більша чисельність, тим за інших рівних умов більший об'єм виробленої продукції. Такий шлях збільшення обсягу виробництва класифікується як екстенсивний. Проте показник чисельності працівників, навіть за видами діяльності (зайняті основною діяльністю, зайняті в невиробничих підрозділах підприємства), за категоріями промислово-виробничого персоналу, недостатній для повної характеристики трудового потенціалу, особливо для мети управління кадрами в умовах ринкової економіки.

Тому, параметри трудового потенціалу поділяють на дві групи: 1) параметри, що характеризують соціально-демографічні компоненти трудового потенціалу колективу підприємства: структура за віком і статтю, рівень освіти, родинна структура, стан здоров'я тощо; 2) параметри виробничих компонентів трудового потенціалу: професійно-кваліфікаційна структура, підвищення професійного рівня, творча активність.

Деякі дослідники виділяють у трудовому потенціалі два його аспекти: виробничо-кваліфікаційний і психологічний. Проте для практики управління вагомішою є система показників, за допомогою якої можна кількісно охарактеризувати ту або іншу сторону потенціалу, щоб з'ясувати, де він вищий або нижчий, як змінився завдяки вжитим заходам, наскільки фактично використовується його величина відрізняється від можливої і так далі. Отже, в оцінці трудового потенціалу потрібна характеристика його кількісної та якісної сторін.

Для характеристики трудового потенціалу з кількісного боку використовують такі показники, як: чисельність промислово-виробничого персоналу та персоналу непромислових підрозділів; кількість робочого часу, можливого

до відробітку за нормального рівня інтенсивності праці (кордони можливої участі працівника у праці). Якісна характеристика трудового потенціалу спрямована на оцінку: фізичного і психологічного потенціалу працівників підприємства (здібність і схильність працівника до праці, стану здоров'я, фізичного розвитку, витривалості тощо); обсягу загальних і спеціальних знань, трудових навиків і умінь, що обумовлюють здібність до праці певної якості (освітній і кваліфікаційний рівні, фундаментальність підготовки тощо); якість членів колективу як суб'єктів господарської діяльності (відповідальність, свідомість, зацікавленість, причетність до економічної діяльності підприємства та інше). Для характеристики якісного боку трудового потенціалу також може бути вироблено з використанням кількісних показників, проте, збір інформації для таких розрахунків є досить складним, тому на практиці використовують спрощений підхід, коли якісну характеристику трудового потенціалу обмежують даними, що відображають освітній і кваліфікаційний рівні, наявність спеціальної професійної підготовки, структуру працівників за віком і статтю.

З розвитком ринкової економіки для будь-якого підприємства головним чинником успіху стає конкурентоспроможність компанії, здатність протистояти суперникові та випереджати суперника у своїй справі. На практиці виділяють такі конкурентні переваги підприємств: ресурсні, технологічні, інноваційні, глобальні, культурні.

На підставі викладеного можна зробити висновок, що конкурентоспроможність окремих суб'єктів господарювання (підприємств) і економіки визначається безліччю чинників, з-поміж яких важливе місце посідає трудовий потенціал (як сукупність перелічених переваг). Тому, працедавці повинні задуматись про підвищення ефективності виробництва. Наявність трудових ресурсів, професійно-кваліфікаційний рівень яких відповідає сучасним вимогам, – потрібна умова випуску конкурентоспроможної продукції (надання якісних послуг).

Мета управління людськими (трудовими) ресурсами – прийняття на роботу компетентних і зацікавлених працівників, уміння їх утримати, створення нормальних умов для праці, вдосконалення їхньої професійної підготовки. Людина виступає головним чинником не лише виробництва, але і всієї організації. Людина – це не лише витрати, але й чинник доходів, підвищення продуктивності праці, підвищення якості рішень тощо.

Одним із чинників відродження реального сектора економіки (підприємства) виступає висококваліфікована робоча сила. Низький кваліфікаційний рівень виробничого персоналу є однією з основних причин слабкої конкурентоспроможності товарів і послуг, що виробляються. Ця обставина відбивається на прибутках підприємства, обмежує їхні фінансові можливості для підвищення кваліфікації персоналу. Проблема підготовки та перепідготовки кадрів має соціальний характер.

На сьогодні професійна діяльність не зводиться до вирішення лише виробничо-технічних завдань, вона все більше зв'язана з активною участю в реалізації соціальних, економічних, комерційних, правових і управлінських завдань. З огляду на це, стратегічним завданням кадрової політики підприємства

можна назвати підготовку конкурентоспроможного працівника, який зацікавлений в якості продукту, економії ресурсу, зниженні собівартості.

Визначення кількісного та якісного складу персоналу має тісно збігатися зі всіма іншими елементами виробничого процесу так, щоб здолати існуючий однобічний не комплексний підхід до проблеми використання трудових ресурсів. Нині проблеми раціонального використання трудового потенціалу, його розвитку як чинника конкурентоспроможності підприємства ще не знайшли свого місця в системі загального управління підприємством. Досі вся система управління загалом, облік і звітність – зокрема на підприємстві поставлені так, що здійснюють суворий контроль за використанням матеріальних ресурсів, але не живої праці.

Трудовий потенціал як ресурс відіграє провідне значення, оскільки від компетентності, кваліфікованості, навиків і досвіду людей залежить ефективне та раціональне використання інших ресурсів. Крім того, лише трудовий потенціал, виступаючи самостійним ресурсом з одного боку, є носієм іншого ресурсу – підприємницького хисту (інтелектуальних здібностей).

Отже, чималі зусилля підприємців мають бути спрямовані на формування якісного складу персоналу підприємства, його стабілізацію та розвиток, ефективну мотивацію і формування у працівників зацікавленості в результатах праці та корпоративної свідомості.

Література

1. Закон України "Про зайнятість населення"
2. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда : учебник [для студ. ВУЗов]. – М. : ЮНИТИ, 1999. – 342 с.
3. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість : навч. посібник. – К. : Вид. центр МАУП, 1997. – 456 с.
4. Позняк О. Формування пропозиції робочої сили в Україні: історія, сучасний стан та перспективи // Україна: аспекти праці. – 1998. – №1. – 236 с.

УДК 336:330.131 Доц. Я.С. Карп'як, канд. екон. наук; асист. В.І. Воськало –
НУ "Львівська політехніка"

ФІНАНСУВАННЯ ЖИТЛОВОГО БУДІВНИЦТВА ШЛЯХОМ УКЛАДАННЯ ДОГОВОРІВ ПІДРЯДУ

Розглянуто особливості організації фінансування житлового будівництва шляхом укладання договорів підряду, ризики під час укладання цих договорів для інвесторів і забудовників та особливості оподаткування операцій за такими договорами.

Assoc. prof. Ya.S. Karpiak; assist. V.I. Voskalo – NU "L'viv's'ka Politehnika"

Financing the housing building with construction contracts

The special features of organization of financing the housing building with construction contracts, risks connected with such contracts for investors and developers, and taxation of transactions with these contracts are investigated in the article.

Вступ. Правові питання використання договорів підряду у будівництві висвітлено у працях І.Л. Брауде, Ю.К. Толстого, І.А. Танчука, М.Я. Черняка та