

# ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОЦІНКИ ТРУДОВОЇ СКЛАДОВОЇ АНТИКРИЗОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

© 2019 УС Ю. В., ЯРЕМКО А. Д.

УДК 658.5.012

**Ус Ю. В., Яремко А. Д. Теоретико-методичні основи оцінки трудової складової антикризового потенціалу підприємства**

Досліджено основні методичні підходи до оцінки трудового потенціалу. Визначено, що для оцінки трудового потенціалу використовують метод бальної оцінки компонентів, метод кластерного аналізу, метод індексів, а також інтегральний метод. Виділено основні методичні підходи оцінки трудового потенціалу, до яких необхідно віднести витратний, порівняльний та результативний підходи. Обґрунтовано, що трудові ресурси складають основу та визначають трудову складову антикризового потенціалу, що являє собою один із основних важелів підвищення результативності діяльності. Розроблено модель визначення інтегрального показника рівня трудової складової антикризового потенціалу. Проаналізовано трудову складову антикризового потенціалу підприємства. Розраховано інтегральний показник оцінки впливу трудової складової на антикризовий потенціал підприємства, що 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. Визначено, що підвищити антикризовий потенціал підприємства можливо за рахунок збільшення використання фінансових, трудових, виробничих ресурсів з метою адаптації до ринкових умов, які визначаються нестабільністю зовнішнього та внутрішнього середовища функціонування.

**Ключові слова:** трудовий потенціал, антикризове управління, підприємство, підходи, етапи, інтегральний показник, шкала Харрінгтона.

**Рис.: 1. Табл.: 3. Формул.: 1. Бібл.: 14.**

**Ус Юлія Володимирівна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри банківської справи, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, Харків, 61166, Україна)

**E-mail:** usyuliya@ukr.net

**Яремко Антон Дмитрович** – здобувач, кафедра економіки та організації діяльності суб'єктів господарювання, Українська інженерно-педагогічна академія (вул. Університетська, 16, Харків, 61003, Україна)

**E-mail:** arefievso@ukr.net

УДК 658.5.012

UDC 658.5.012

**Ус Ю. В., Яремко А. Д. Теоретико-методические основы оценки трудовой составляющей антикризисного потенциала предприятия**

Исследованы основные методические подходы к оценке трудового потенциала. Определено, что для оценки трудового потенциала используют метод бальной оценки компонентов, метод кластерного анализа, метод индексов, а также интегральный метод. Выделены основные методические подходы оценки трудового потенциала, к которым следует отнести затратный, сравнительный и результативный подходы. Обосновано, что трудовые ресурсы составляют основу и определяют трудовую составляющую антикризисного потенциала, которая представляет собой один из основных рычагов повышения результативности деятельности. Разработана модель определения интегрального показателя уровня трудовой составляющей антикризисного потенциала. Проанализирована трудовая составляющая антикризисного потенциала предприятия. Рассчитан интегральный показатель оценки влияния трудовой составляющей на антикризисный потенциал предприятия, что в общем виде является количественным выражением обеспеченности предприятия необходимыми трудовыми ресурсами, их рационального использования, а его полученные значения – критериями оценки влияния трудовой составляющей на антикризисный потенциал предприятий. Определено, что повысить антикризисный потенциал предприятия можно за счет увеличения использования финансовых, трудовых, производственных ресурсов с целью адаптации к рыночным условиям, которые определяются нестабильностью внешней и внутренней среды функционирования.

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, антикризисное управление, предприятие, подходы, этапы, интегральный показатель, шкала Харрингтона.

**Рис.: 1. Табл.: 3. Формул.: 1. Библ.: 14.**

**Ус Юлиа Владимировна** – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры банковского дела, Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, Харьков, 61166, Украина)

**E-mail:** usyuliya@ukr.net

**Яремко Антон Дмитриевич** – соискатель, кафедра экономики и организации деятельности субъектов хозяйствования, Украинская инженерно-педагогическая академия (ул. Университетская, 16, Харьков, 61003, Украина)

**E-mail:** arefievso@ukr.net

**Us Yu. V., Yaremko A. D. The Theoretical and Methodical Bases of Estimation of the Labor Component of Anti-Crisis Potential of Enterprise**

The basic methodical approaches to estimation of labor potential are researched. It is determined that, to estimate the labor potential, the method of the point assessment of components, the method of cluster analysis, the method of indices, as well as the integral method are used. The basic methodical approaches of estimation of labor potential, which should include the cost, comparative and effective approaches, are allocated. It is substantiated that the labor resources form the basis and define the labor component of the anti-crisis potential, which is one of the main levers to increase the performance. The model of definition of an integral indicator of the level of labor component of anti-crisis potential is developed. The labor component of the anti-crisis potential of enterprise is analyzed. The integral indicator of the impact of the labor component on the anti-crisis potential of enterprise is calculated, which in general form is a quantitative expression of the enterprise's capability of the necessary labor resources, their rational use, and its obtained values - are criteria for evaluating the impact of the labor component on the anti-crisis potential of enterprises. It is determined that, in order to increase the anti-crisis potential of enterprise, it is possible to increase the use of financial, labor and production resources with purpose to adapt to market conditions, which are determined by the instability of external and internal environment of functioning.

**Keywords:** labor potential, anti-crisis management, enterprise, approaches, stages, integral index, Harrington scale.

**Fig.: 1. Tbl.: 3. Formulae: 1. Bibl.: 14.**

**Us Yuliya V.** – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Banking, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (9a Nauky Ave., Kharkiv, 61166, Ukraine)

**E-mail:** usyuliya@ukr.net

**Yaremko Anton D.** – Applicant, Department of Economics and Organization of Activities of Business Entities, Ukrainian Engineering and Pedagogical Academy (16 Universytetska Str., Kharkiv, 61003, Ukraine)

**E-mail:** arefievso@ukr.net

**К**лючова роль і найбільші проблеми у формуванні підходів адаптивного управління пов'язані з управлінням персоналом. В рамках цього напрямку найбільш важливими слід визнати питання оцінки та розвитку трудового потенціалу. Пов'язано це з тим, що низький рівень наявного трудового потенціалу або нераціональне його використання входить у групу внутрішньоорганізаційних передумов виникнення кризових процесів. Крім того, рівень розвитку трудового потенціалу є базою, ресурсом антикризового управління. Оптимізація трудового потенціалу може стати дієвим напрямком антикризової програми. У зв'язку з цим для підприємств є актуальним процес оцінки та розвитку трудового потенціалу.

Теоретико-методологічні й економіко-організаційні аспекти дослідження трудового потенціалу й ефективного управління розглянуто в працях таких учених, як Амоша О. І. [1], Ареф'єва О. В. [2], Грішнова О. А. [3], Фоміних Т. О. [4] та ін. Широко досліджено питання антикризового управління підприємством у працях авторів Булеєва І. П. [5], Матросової Л. М. [6], Пілецької С. Т. [7], Ткаченко А. М. [8] та ін. 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 теоретико-методичних аспектів оцінювання трудовою складовою антикризового потенціалу підприємств.

В умовах жорсткої конкуренції, коли перед підприємствами стоїть завдання не просто завоювати своє місце на ринку, але утримати його успішно і результативно функціонувати, 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. Невід'ємною складовою в цьому контексті є узгодження управлінських рішень щодо перспектив впровадження нових технологій та адаптації трудових ресурсів до зміни функцій і розробка програми підвищення кваліфікації.

В 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 значен-

ня шляхом співвідношення фактичних значень з нормованими значеннями;

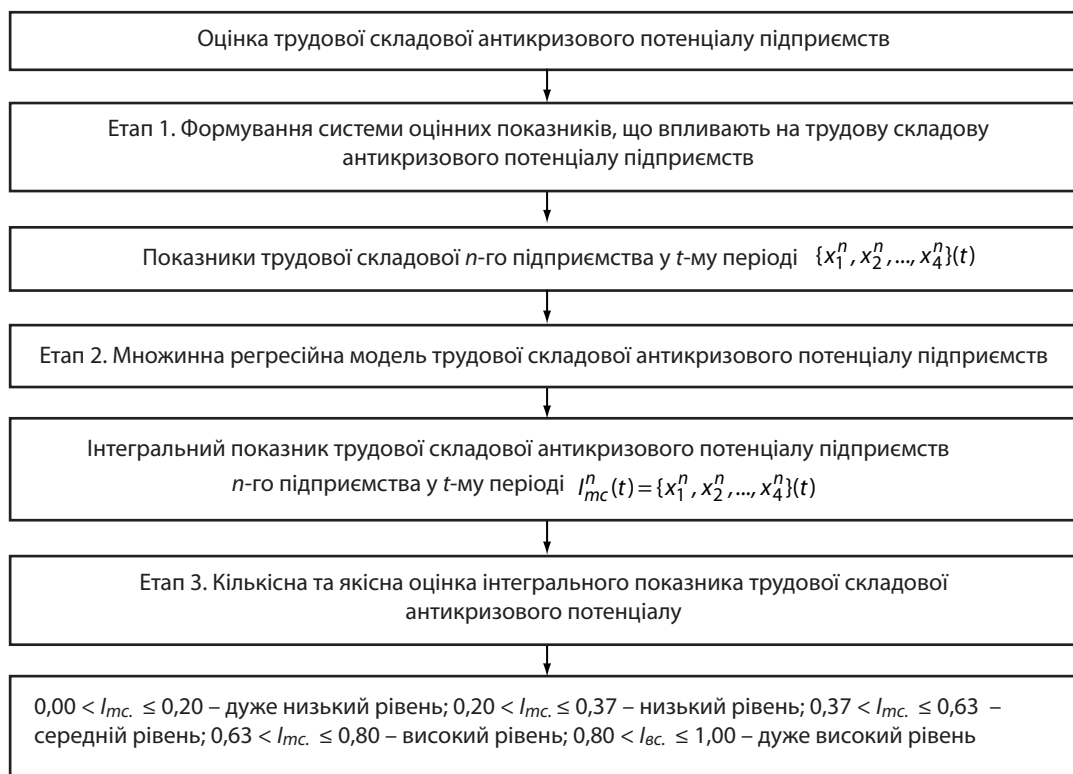
- ✦ інтегральний метод дозволяє отримати результат у вигляді одного показника, в якому об'єднуються кількісні та якісні оцінки структурних складових складного явища.

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 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, оскільки має місце не повна завантаженість через обмежений попит на виготовлену продукцію.

**Д**ля 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 і вартість підприємств, обумовлюють необхідний рівень якості робіт і послуг. Трудові ресурси складають основу та визначають трудову складову антикризового потенціалу, яка являє собою один із основних важелів підвищення результативності діяльності, а її рівень впливає на перспективи протистояти загрозам і кризовим явищам. Запропоновано проводити оцінювання трудової складової антикризового потенціалу підприємств за такими етапами (рис. 1).

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. Саме це дозволяє обґрунтувати та розрахувати обрану систему показників, а також на кожному з етапів більш достовірно робити висновки щодо можливого прийняття управлінських рішень.



**Рис. 1. Модель визначення інтегрального показника трудової складової антикризового потенціалу підприємств**

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.рис. 1).

Динаміку показників трудової складової антикризового потенціалу підприємства наведено 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 (x<sub>1</sub>)</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
ПАТ «Київський радіозавод»	65,58	66,86	67,72	83,37	115,81	142,65
ПАТ «Мотор Січ»	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 (x<sub>2</sub>)</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 «Мотор Січ»	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

1	2	3	4	5	6	7
<i>Частка фонду оплати праці в сукупних витратах (<math>x_3</math>)</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 «Мотор Січ»	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 (<math>x_4</math>)</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 «Мотор Січ»	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, у 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» – 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 працюючого. 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 незавантаженістю 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.

Упродовж 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 заниження вартості трудових ресурсів.

На ПАТ «Хартрон», ПАТ «Датагруп», ДП «Конотопський авіаремонтний завод «АВІАКОН», ПАТ «Мотор Січ» та ДП «Харківський машинобудівний завод «ФЕД» упродовж 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 укупних витратах спостерігається на ПАТ «Дослідно-експериментальний завод № 20 цивільної авіації» та ПАТ «Київський радіозавод», а отже, має місце нераціональне витрачання коштів на оплату праці, що призводить до зниження антикризового потенціалу підприємства та створює передумови для недопоставок виробленої продукції, а також порушення платіжної дисципліни.

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 ефективності 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 (1):

$$I_{mc}(t) = 0,352 + 0,535x_1 - 0,225x_{2t} + 0,0208x_{3t} + 0,128x_{4t} \quad t = 1, \dots, 42 \quad (1)$$

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 значущості 5 % для  $V1 = 4$   $V2 = 42 - 5 = 37$  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

Підприємство	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
Підприємства	2012	2013	2014	2015	2016	2017
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 «Мотор Січ»	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], яку подано в табл. 3.

Відповідно до критеріальної шкали оцінювання інтегрального показника трудової складової антикризового потенціалу підприємств протягом 2012–2017 рр. середній рівень цього показника має ПАТ «Хартрон» (в 2012 р. – 0,27, в 2017 р. – 0,33). Водночас 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.). Вищезгадані підприємства недостатньо ефективно використовують трудові ресурси, що не підвищує їх антикризовий потенціал, а саме потенціал протистояти реальним і потенційним кризовим явищам, що виникають у процесі

функціонування, середне зберігаючи тенденції до сталого розвитку. Отже, важливим аспектом підвищення антикризового потенціалу та забезпечення сталого розвитку є ефективне використання трудових ресурсів.

## ВИСНОВКИ

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 і 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. ■

**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 і 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 і 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 і 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 і 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 і потенційним кризовим явищам у функціонуванні, високо зберігаючи тенденції до сталого розвитку

#### ЛІТЕРАТУРА

**1. Амоша О. І., Антонюк В. П.** Ринок праці промисловості України та трудовий потенціал галузі: сучасні тенденції і проблеми. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 4. С. 18–24.

**2. Ареф'єва О. В., Мягих І. М.** Перспективні напрями розвитку трудового потенціалу в системі споживчої кооперації. *Актуальні проблеми економіки*. 2009. № 12. С. 147–153.

**3.** Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: монографія / за наук. ред. О. А. Грیشнової. Черкаси: Маклаут, 2011. 360 с.

**4. Фоміних Т. О.** Аналіз компонентної структури трудового потенціалу регіону. *Економічний вісник Донбасу*. 2011. № 2. С. 58–62.

**5. Булеев І. П., Корытько Т. Ю., Тельнова А. В.** Управление промышленным предприятием в условиях кризиса: монография. Краматорск: ДГМА, 2011. 196 с.

**6. Матросова Л. М., Коротіна Я. В.** Аспекти антикризового управління виробничим потенціалом металургійних підприємств. *Економічний вісник Донбасу*. 2008. № 2 (12). С. 90–96.

**7. Пілецька С. Т., Корытько Т. Ю.** Методика комплексної оцінки антикризового потенціалу підприємства. *Економіка промисловості*. 2018. № 3. С. 76–91.

**8. Ткаченко А. М., Телін С. В.** Антикризове управління як один з напрямів підвищення ефективності діяльності підприємства. *Економічний вісник Донбасу*. 2010. № 3. С. 122–124.

**9. Лисак В. Ю., Комарніцька О. М.** Методичні підходи до оцінки трудового потенціалу підприємства. *Бізнес та інтелектуальний капітал. Інтелект XXI*. 2017. № 1. С. 150–156.

**10. Харун О. А.** Аналіз сучасних методичних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки: електрон. наук. фах. вид.* 2016. Вип. 12. С. 354–358.

**11. Галаз Л. В.** Підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія «Проблеми економіки та управління»*. 2010. № 683. С. 178–184.

**12. Дехтяренко І. В.** Аналіз методичних підходів та методів оцінки трудового потенціалу підприємства. *Управління розвитком*. 2013. № 23 (163). С. 164–166.

**13.** Таблиці функцій та критичних точок розподілів / укл. М. М. Горонескуль. Харків: УЦЗУ, 2009. 90 с.

**14. Исмагилов И. И.** Принятие решений при количественных и качественных критериях описания альтернатив. URL: [http://www.mathnet.ru/php/getFT.phtml?jrmid=ipi&paperid=89&what=fullt&option\\_lang=rus](http://www.mathnet.ru/php/getFT.phtml?jrmid=ipi&paperid=89&what=fullt&option_lang=rus).

#### REFERENCES

Amosha, O. I., and Antoniuk, V. P. "Rynok pratsi promyslovosti Ukrainy ta trudovyi potentsial haluzi: suchasni tendentsii i problemy" [Labor market of Ukraine's industry and labor potential of the industry: current trends and problems]. *Rynok pratsi ta zainiatist naselennia*, no. 4 (2016): 18-24.

Arefieva, O. V., and Miahkykh, I. M. "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*, no. 12 (2009): 147-153.

Buleyev, I. P., Koritko, T. Yu., and Telnova, A. V. *Upravleniye promyshlennym predpriatiyem v usloviyakh krizisa* [Management of an industrial enterprise in a crisis]. Kramatorsk: DGMA, 2011.

Dekhtiarenko, I. V. "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*, no. 23 (163) (2013): 164-166.

Fominykh, T. O. "Analiz komponentnoi struktury trudovoho potentsialu rehionu" [Analysis of the component structure of the labor potential of the region]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu*, no. 2 (2011): 58-62.

Halaz, L. V. "Pidkhody shchodo otsinky trudovoho potentsialu pidpriemstva" [Approaches to assessing the labor potential of the enterprise]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu «Lvivska politekhnika»*. Seriya «Problemy ekonomiky ta upravlinnia», no. 683 (2010): 178-184.

Horoneskul, M. M. *Tablytsi funktsii ta krytychnykh tochok rozpodiliv* [Functional tables and critical distribution points]. Kharkiv: UTsZU, 2009.

Ismagilov, I. I. "Prinyatiye resheniy pri kolichestvennykh i kachestvennykh kriteriyakh opisaniya alternativ" [Decision making in quantitative and qualitative criteria for the description of alternatives]. [http://www.mathnet.ru/php/getFT.phtml?jrnid=ipi&paperid=89&what=fullt&option\\_lang=rus](http://www.mathnet.ru/php/getFT.phtml?jrnid=ipi&paperid=89&what=fullt&option_lang=rus)

Kharun, O. A. "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*, no. 12 (2016): 354-358.

Lysak, V. Yu., and Komarnitska, O. M. "Metodychni pidkhody do otsinky trudovoho potentsialu pidpriemstva" [Methodological approaches to the estimation of the labor potential of the enterprise]. *Biznes ta intelektualnyi kapital. Intelekt XXI*, no. 1 (2017): 150-156.

Matrosova, L. M., and Korotina, Ya. V. "Aspekty antykryzovoho upravlinnia vyrobnychym potentsialom metalurhiinykh pidpriemstv" [Aspects of crisis management of the production potential of metallurgical enterprises]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu*, no. 2 (12) (2008): 90-96.

Piletska, S. T., and Korytko, T. Yu. "Metodyka kompleksnoi otsinky antykryzovoho potentsialu pidpriemstva" [Methodology of complex estimation of the crisis potential of the enterprise]. *Ekonomika promyslovosti*, no. 3 (2018): 76-91.

Tkachenko, A. M., and Telin, S. V. "Antykryzove upravlinnia yak odyn z napriamiv pidvyshchennia efektyvnosti diialnosti pidpriemstva" [Anticrisis management as one of the directions of increasing the efficiency of the enterprise]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu*, no. 3 (2010): 122-124.

*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, 2011.