

Література:

1. Building a Smart City, Equitable City: [Електрон. ресурс]. – NYC Forward. – Режим доступу: <https://www1.nyc.gov/site/forward/innovations/smartnyc.page>
2. Komninos What makes cities intelligent? / Komninos // Smart Cities: Governing, Modelling and Analysing the Transition. – Taylor and Francis. – P. 77.

ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТЕРИТОРІЙ

Сидоркін А. В., студент 6 курсу факультету Програмної інженерії та бізнесу
Носач Л. Л., канд. екон. наук, доц. каф. економіки та маркетингу

Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут»

В сучасних умовах значущість трудового потенціалу, як феномена, що формується специфічними характеристиками трудових ресурсів і робочої сили, а також як складного багатогранного явища, що втілює сукупність характеристик, здібностей, можливостей робочої сили досить велика. Трудовий потенціал формується послідовно і поступово, під впливом розвитку економіки, змін в трудових відносинах, вимог до працівника, в формах управлінського впливу.

Трудовий потенціал – це інтегрована якісна характеристика, що формується під впливом ефектів емерджентності і середовища, що формує індивідуальність трудових потенціалів різних територій в різні періоди його формування та функціонування.

Трудовий потенціал, як збірна категорія, включає в себе трудовий потенціал окремих особистостей, трудовий потенціал певних верств і груп населення (перш всього об'єднаних рівнем освіти і професійної підготовки), трудовий потенціал організацій різного профілю діяльності і галузей. Таким чином, трудовий потенціал, як самостійна категорія, має свій відособлений зміст, і є більш ніж проста сума усіх його складових.

Сьогодні в нашій країні існують проблеми відставання у розвитку трудового потенціалу як прогресивного напрямку росту економіки:

По-перше, низька сприйнятливість трудового потенціалу до інновацій, що перешкоджає їх впровадженню в практичну діяльність підприємств або демонструє їх вкрай повільну адаптацію.

По-друге, відсутність або нестача фахівців, що володіють високим рівнем кваліфікації, науковим і творчим мисленням, націлених на сталий розвиток через професійне навчання та ефективне використання своїх умінь, знань практичної діяльності.

По-третє, часто неефективне використання трудового потенціалу, як на рівні суспільства, так і окремого підприємства, окремого працівника.

По-четверте, відсутність налагодженого механізму формування трудового потенціалу, через розвиток принципово нових професійних і

інноваційної компетенції, таких, як інноваційне мислення, вміння генерувати ідеї, ефективно використовувати і сприймати інновації, здатність нестандартно і оперативно підходити до вирішення стратегічних завдань і ін.

По-п'яте, слабка підтримка державою ідеї формування трудового потенціалу суспільства, починаючи з його первинної ланки – підприємства (в тому числі малого і середнього бізнесу) і закінчуючи трудовим потенціалом великих територій і провідних галузей економіки.

Для формування підходів до розвитку трудового потенціалу та розв'язання вищеназваних проблем необхідно його оцінювати, що і є предметом досліджень багатьох авторів.

На практиці сформувалися різні підходи і методи оцінки трудового потенціалу. У ході проведення нашого дослідження розглядалися наступні:

Оцінка через можливий фонд робочого часу, яку пропонують вчені В.В. Адамчук, М.Є. Сорокіна і О.В. Ромашов. [1, С. 112].

Індексний метод оцінки трудового потенціалу (на різних рівнях господарювання), який пропонують використовувати С.Г. Радько [2, С. 104], Б.М. Генкін [3, С. 165].

Оцінка трудового потенціалу регіону на основі співвідношення показників, що позитивно характеризують трудовий потенціал (зайняті, народжуваність, чисельність населення з вищою освітою, тривалість життя, міграційний приріст, обсяг виробництва) і негативних показників (безробіття, смертність, травматизм, міграційне вибуття), яку пропонують дослідники Давлетбаєва А. і Юсупов К. [4, С. 132-135].

Оцінка трудового потенціалу через показники, що характеризують трудову активність робочої сили, які ділять на наступні групи:

- виробничо-економічні показники;
- показники творчої активності;
- показники розвитку особистості;
- показники громадської активності в сфері виробництва і послуг [5, С. 485].

Методики на основі моніторингу з використанням анкетування населення (Концепція якісних характеристик населення) працездатного віку [6, С. 60-70].

Залежно від джерела отримання інформації усі методи оцінки трудового потенціалу (у тому числі зазначені) можна розділити на ті, що базуються на офіційній статистиці і ті, що використовують інструменти спеціальних (економічних, соціологічних) досліджень, а також можна структурувати в залежно від одиниць вираження: натуральний підхід або вартісний підхід.

Натуральний підхід до сприйняття і оцінки трудового потенціалу використовує натуральні одиниці виміру, вартісний підхід сприймає трудовий потенціал через його вартість. Обидва ці підходи сприймають трудовий потенціал як ресурс виробництва і можуть взаємно перетинатися з точки зору якісної і кількісної характеристики трудового потенціалу. Так, через натуральні одиниці виміру, як правило, показують чисельність робочої сили і чисельність кваліфікованої робочої сили, фонд робочого часу і якість фонду робочого часу.

У вартісному вираженні трудовий потенціал можна охарактеризувати через рівень зарплати – кількісний показник або витрати на розвиток робочої сили – якісна характеристика. У деяких дослідженнях пропонують оцінювати окремі показники трудового потенціалу, що характеризують його структурні одиниці.

Слід відмітити, що спочатку натуральні оцінки трудового потенціалу переважали в дослідженнях, пізніше з'явилися вартісні оцінки трудового потенціалу, а ще пізніше в зв'язку з потреба виявлення динаміки стану трудового потенціалу стали застосовуватися відносні оцінки. Значення оцінки трудового потенціалу завжди було важливим для планування соціально-економічного розвитку, на сьогоднішній день її значимість зростає у зв'язку з затребуваністю стратегічного і програмно-цільового управління територіями.

В результаті вивчення зазначених методів оцінки трудового потенціалу різних рівнів, ми їх структурували та згрупувати в результаті чого отримали узагальнюючий метод, що дозволяє встановлювати кореляційні залежності значущості окремих складових явища, що підвищує достовірність результатів.

Таким чином, для оцінки трудового потенціалу пропонуємо комплексно використовувати:

- 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.

Також для оцінки трудового потенціалу, на нашу думку, є актуальним облік наступних вимог: характеристики трудового потенціалу територій повинні відображати його фактичний стан, а також демонструвати перспективи його розвитку, ці вимоги породжені динамічністю соціально-економічного розвитку.

Отже, проведене дослідження показало, що проблему оцінки трудового потенціалу дослідники вирішують по-різному: одні його аналізують через фонд часу як кількісну категорію, інші за допомогою оцінки показників характеризують його елементи, треті хочуть оцінити через вартісні показники: через витрати на трудовий потенціал та доходи.

Аналіз різних підходів і методів до оцінки трудового потенціалу, показав, що чітко розробленої і загальноприйнятої методики і системи показників оцінки на сьогоднішній день не існує, що підтверджує актуальність вивчення даної проблеми.

Сучасне управління трудовим потенціалом є стратегічною концепцією, що базується, перш за все, на його оцінці, на основі сучасних підходів і методів і, як наслідок, впливає на результативність розвитку трудового потенціалу.

Література:

1. Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда: учебник для вузов. М.: ЮНИТИ, 2000. 407 с.
2. Радько С.Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая категория. СПб.: филиал издательства «Просвещение». 2010. 144 с.
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Изд.7-е, доп. М.: Норма, 2007. – 448 с.
4. Юсупов К. Давлетбаева А. Риски в использовании трудового потенциала регионов. РИСК. 2010. № 1. С. 132-135.
5. Трудовой потенциал региона / под рук. д.э.н., проф. В.А. Ильина. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2009. 84 с.
6. Леонидова Г.В., Панов А.М. Трудовой потенциал: территориальные аспекты качественного состояния. Проблемы развития территорий. 2013. Вып. 3. № 65. 2013. – С. 60-70.

АКТУАРНИЙ ОБЛІК ЯК ЕТАП РОЗВИТКУ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ: ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ

Сова К. В., студентка 4 курсу факультету економіки і управління
Онищенко О. В., канд. екон. наук, доц. каф. обліку і фінансів

Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського

Євроінтеграційні процеси вимагають від вітчизняної економіки здатності до ефективної подачі інформації щодо перспективності зміни вартості суб'єктів господарювання з метою створення сприятливого інвестиційного клімату. До того ж процес Євроінтеграції вітчизняної економіки супроводжується кризовою ситуацією, яку можна подолати шляхом залучення інвестицій. За таких умов господарювання необхідним стає теоретичне обґрунтування та успішне впровадження актуарного обліку в Україні, який буде регламентований на законодавчому рівні. Цей крок дасть поштовх до розвитку суб'єктів господарювання, незважаючи на негативні процеси, що мають місце у вітчизняній економічній кризі, шляхом використання інвестиційних капіталовкладень.

Бухгалтерський облік в процесі свого розвитку повинен набути таких якостей: інтегрованість, прогнозованість, можливість подання в електронній формі та актуарність. З існуванням зазначеного вектору до розвитку існують декілька концептуальних напрямів розвитку бухгалтерського обліку в Україні. Одним із концептуальних напрямів є формування таких облікових систем: стратегічний облік, інтегрована система обліку, електронна система обліку, соціальний облік, креативний облік, динамічний облік, актуарний облік [1]. Актуарний облік – це облік, головною метою якого є оцінка створюваної економічної вартості і майбутніх грошових потоків [2]. Актуарний облік зберігає зв'язок з бухгалтерським обліком за рахунок того, що перший при здійсненні актуарних математичних розрахунків використовує дані бухгалтерського обліку. Також при здійсненні актуарного оцінювання