

## ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Автор – Шевченко Катерина, студ. гр. ЕП-16-2

Науковий керівник – к. е. н., доц. каф. економіки та підприємництва  
Коваленко-Марченкова Є. В.

*ДВНЗ «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури»*

Людський ресурс є одним з головних факторів виробництва, від якого залежать ступінь ефективності та результативності підприємницької діяльності. Людина визначає цілі та напрямки функціонування виробництва, організовує та контролює його. Вона є основою трудового потенціалу підприємства. Ефективність трудової діяльності, якість відтворення трудових ресурсів та ступінь зв'язку між ними залежать від системи управління трудовим потенціалом на підприємстві.

На думку Ладунка І. С. «...трудоий потенціал – це самостійна, динамічна соціально-економічна категорія, яка характеризує трудову здатність та потенціал людини, колективу, регіону, країни до продуктивної праці і служить інтегральною оцінкою участі людини у суспільно-корисній праці» [2, с. 422].

Гавриленко Я. В. визначає трудовий потенціал як «...індивідуальні інтелектуальні, психологічні, фізіологічні, освітньо-кваліфікаційні і інші можливості, які можуть бути використані ним для трудової діяльності, при умові створення необхідних для їх реалізації умов» [1, с. 32].

Отже, трудовий потенціал являє собою сукупність здібностей, професійних знань, навиків та накопиченого досвіду персоналу підприємства, який бере участь у створенні економічного продукту.

У сучасних умовах головним завданням відділу кадрів на виробництві є підготовка максимально ефективного, ініціативного, відповідального працівника, який буде орієнтованим на високу якість продукту, зменшення витрат та збільшення прибутку підприємства. Такий працівник повинен перейматися не лише за свою роботу, а й за результати діяльності підприємства в цілому.

Для створення ефективного та конкурентноспроможного потенціалу трудових ресурсів, система управління персоналом повинна бути спрямованою на розроблення та впровадження комплексу заходів щодо формування якісного складу працівників, оцінки стану їх результативності, а також виявлення резервів більш високої віддачі від кожного з них. Неефективна робота системи управління трудовим потенціалом підприємства може призвести до нестачі кваліфікованих працівників, зниження результативності праці та втрату конкурентоспроможності підприємства.

Таким чином, можна виділяти такі шляхи підвищення ефективності трудового потенціалу підприємства (рис. 1):

- підвищення показників продуктивності та результативності кадрів, запровадження комплексної оцінки трудового внеску кожного окремого працівника та у цілому на підприємстві;
- реформування системи морально-матеріального стимулювання працівників, впровадження зв'язку між рівнем заробітної плати та реальним внеском працівника, впровадження премій, заохочувальних виплат за видатні досягнення персоналу підприємства, надання страхових гарантій, присвоювання моральних нагород за кращі результати роботи;

- підвищення професійних компетенцій працівників шляхом постійного навчання та підвищення кваліфікації, залучення досвіду працівників вітчизняних та зарубіжних підприємств;
- налагодження позитивного соціально-психологічного клімату у колективі, нейтралізація конфліктних ситуацій між співробітниками, сприяння покращенню умов праці на робочому місці;
- підвищення якості функціонування системи організації, управління та контролю за трудовою діяльністю на підприємстві.



*Рис. 1. Головні аспекти підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства (складено авторами)*

Дотримання наведених способів підвищення ефективності використання трудового потенціалу допоможе покращити результативність діяльності підприємства та його конкурентоспроможність. Завдяки прогресивній системі управління трудовими ресурсами, впровадженні новітніх методів стимулювання праці, забезпеченні дотримання прав та обов'язків у процесі соціально-трудових відносин, регулюванні постійного якісного поновлення «людського ресурсу» на підприємстві трудовий потенціал зможе максимально розширюватися, збільшувати власну ефективність та цінність для організації.

Таким чином, надзвичайно важливо і надалі досліджувати, вдосконалювати та сприяти подальшому розвитку системи управління трудовим потенціалом на підприємстві.

### Список використаних джерел

1. Гавриленко Я. В. Сутність та підходи до розвитку трудового потенціалу підприємства. *Збірник наукових праць ЧДТУ*. 2019. № 52. С. 30–38
2. Ладунка І. С. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємств. *Економіка і суспільство*. 2018. № 14. С. 221–225.