

3. Державний борг України // Міністерство фінансів України.  
URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/finance/debtgov/>.

## ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*Гужва Д. В., студент*

*Науковий керівник: Касатонova І. А., к. е. н., доцент*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Персонал як конкретна сукупність співробітників підприємства становить ресурс, який залучається для виконання господарської діяльності. Зацікавлена увага власників підприємства до діючого застосування персоналу обґрунтовано, в першу чергу, наявністю витрат на його утримання і прагненням максимізувати їх віддачу. Ефективність застосування трудового ресурсу, тобто ефективність роботи персоналу, полягає в досягненні підприємством найбільших підсумків при застосуванні співробітниками конкретних професій, кваліфікацій.

Питання ефективності кадрового потенціалу підприємства щільно пов'язане з завданням нашого часу – забезпечення стійкого фінансового становлення України, управління продуктивністю в сфері виробництва і послуг. Цім питанням присвячені праці багатьох науковців, таких як: П. Буряк, О. Грішнова, А. Каліна, С. Калініна, Б. Карпінській, Н. Лукьянченко, Н. Есінова, О. Криворучко і ін.

Трудовий потенціал – складне поєднання фізичних і творчих здібностей, знань, навичок, досвіду, духовних і моральних цінностей, культурних надбань і традицій, цілісний спектр продуктивної здатності працівника з позиції не лише її справжнього стану, але і умов формування і відтворення, а також перспектив громадського розвитку [1, с. 68].

Оцінка і аналіз режиму роботи підприємства проводять виходячи з ймовірностей посиленого застосування виробничого обладнання, досягнення пропорційності в роботі всієї технологічної і загальновиробничої систем, дотримання здорового режиму відпочинку і праці.

Аналітику критерій умов праці проводять за оцінками ступеня її монотонності і напруженості, шкідливого впливу на самопочуття співробітників, тяжкості фізіологічної праці і т. д. Підсумком цих

вивчень вважається визначення напрямків подолання монотонності праці і зменшення використання ручних справ, ліквідація томної фізіологічної праці, забезпечення здорових санітарно-гігієнічних умов і впровадження бездоганної техніки безпеки [2].

Ефективність праці є багатоаспектною економічною категорією, кожен із властивостей якої розкриває окремі її сутнісні сторони і виражається менш місткою категорією. Головними напрямками вивчень при аналізі організації праці вважаються: режим роботи підприємства, умови праці і властивості її нормування, аналізу застосування робочого часу.

Аналітику застосування робочого часу проводять в 2-х інструкціях: виявлення втрат робочого часу і непродуктивне його застосування. Проводять її за даними балансу робочого часу та оперативного табельного обліку.

Майбутній період аналізу кадрового потенціалу підприємства – оцінка високоякісних даних продуктивності трудових ресурсів. Головним показником якості роботи вважається її продуктивність.

Продуктивність праці – це показник продуктивності, результативності праці, що характеризується відповідністю обсягу продукції, справ або ж пропозицій, з одного боку, і чисельністю праці, витраченого на створення цього розміру – з іншої. Залежно від прямої або ж оборотної пропорцій даних величин, вона має два показника: трудомісткість і виробіток [3].

Продуктивність праці – це показник, який, з одного боку, характеризує ефективність використання персоналу підприємства, а, з іншого боку, показує здатність працівника випустити певну кількість продукції за одиницю часу.

Виробіток – це показник рівня продуктивності праці, який характеризує кількість продукції, що виготовлено за одиницю часу або приходить на одного середньооблікового працівника.

Збільшення продуктивності праці досягається або нарощуванням виготовлення продукції при тих же витратах робочого часу, або ж зниженням витрат робочого часу на одиницю продукції (трудомісткості).

Резерв утворюючими джерелами підйому продуктивності праці вважається, таким чином, справжні технічні, організаційні або ж фінансові заходи, використання наукових досягнень в практиці сучасного виробничого досвіду, зменшення непродуктивних витрат робочого часу та ін.

Слід брати до уваги, що розмір втрат і непродуктивних витрат робочого часу має можливість бути визнана резервоутворюючою лише тільки в тій мірі, в якій вона покращує нормований баланс робочого часу. Інакше чим більше стануть цілодобові змінні витрати робочого часу, що більш можливо вважати значення резервів економії робочого часу.

Таким чином, у міру резервів робляться найкращі виробничі досягнення, а різниця між витратами часу при найкращих досягненнях і час по нормі оформляє значення резервів його економії. Значення резервів визначають заходи по знищенню невмілих переміщень і способів при навчанні робітників сучасним прийомам [4].

Помітно, що на збільшення продуктивності праці впливає ощадливість змінного робочого часу.

Проаналізувавши моменти, які можуть вплинути на продуктивність праці, ми запримітили, власне, що провідними вважаються збільшення технічного значення виготовлення, а саме:

- вдосконалення застосування сировини, матеріалів, напівфабрикатів, палива і енергії;
- зміна техніко-конструктивних даних виробництва;
- поліпшення технології та збільшення технологічної оснащеності виробництва;
- підвищення якості продукції;
- збільшення значення механізації та автоматизації виробничих процесів.

Аналітика та пошук резервів збільшення продуктивності базується на зіставленні інформації, отриманої під час вимірювання та оцінки досягнутого значення продуктивності праці на підприємстві в цілому, і по окремих видах праці зокрема. А також з наявністю максимізації ймовірного рівня продуктивності праці на подібних роботах. Для розшуку резервів збільшення продуктивності праці потрібно заохочувати висококваліфікованих представників різних спеціальностей, що володіють фундаментальністю і широтою поглядів і можуть бачити перспективу.

Оцінка застосування трудових ресурсів дозволяє виявити дефекти в роботі, їх передумови та внутрішні резерви економії трудовитрат і збільшення продуктивності застосування співробітників, силі їх здорового розміщення, вчиненого завантаження і застосування, відповідно, до набутої професії, спеціальності та кваліфікації.

Елементами аналізу застосування трудових ресурсів виступають кількість співробітників підприємства, ступінь спроможності, їх склад і конструкція, характеристики переміщення робочої сили, продуктивності праці, застосування робочого часу і т.д. Система трудових показників виділяє ймовірність об'єднати і зв'язати окремі характеристики між собою, а їх аналіз дозволяє розцінити вплив будь-якого окремого і всієї сукупності характеристик на спільну результативність праці [5].

Підприємства повинні бути зацікавлені в якнайшвидшому усуненні всіх дефектів в роботі службовців і застосуванні виявлених резервів, так як це дозволить збільшити ефективність праці, що означає, в свою чергу поліпшити роботи і підсумки підприємства.

### **Література.**

1. Криворучко О.М. Потенціал і розвиток автотранспортного підприємства: навч. пос. / О.М. Криворучко, І.С. Пипенко. – Х.: ХНАДУ, 2014. – 196 с.
2. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посіб. / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2014. – 438 с.
3. Байда О. Мотивація праці як складова успіху організації / О. Байда, О. Моргуненко // Вісн. КІБІТ. – 2016. – № 4. – С. 67–70.
4. Семикіна М. В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання : навч. посіб. / М. В. Семикіна. – Кіровоград: Мавік, 2014. – 446 с.
5. Бабицький А. Моделі економічного зростання і проблема підвищення суспільної продуктивності праці / А. Бабицький // Персонал. – 2011. – № 1. – С. 85–88.

## **РОЗРОБКА ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

*Карпенко А. О., студент*

*Науковий керівник: Сніжко Л. Л., к. е. н., доцент*

*Національний транспортний університет*

На сьогодні очевидним є той факт, що ефективне управління персоналом є основним завданням будь-якого підприємства. Працівники є ключовим елементом компанії, адже їхні навички та досвід – це найголовніше джерело підвищення ефективності роботи