

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Водолажська Т.О., канд. екон. наук, доцент

Хворостян Я.С., здобувач вищої освіти

Котелевець Є.К., здобувач вищої освіти

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Досягнення бажаного рівня конкурентоспроможності підприємств забезпечується ефективним використанням та невинним розвитком потенціалу підприємств, одним із найбільш суттєвих складових компонентів якого є трудовий потенціал. Загальний рівень його використання залежить від ступеню розвитку та реалізації трудового потенціалу кожного окремого працівника підприємства, що у сукупності виступають рушійною силою оптимального функціонування та розвитку певних підприємств, областей, регіонів, галузей, країн тощо. Водночас, «від ступеня його розвитку та розкриття залежатиме ступінь ефективності використання інших ресурсів підприємства» [1, с. 135].

Очевидно, що ключове завдання керівного складу організації, підприємства чи господарства полягає у найбільш дієвому застосуванні наявного трудового потенціалу та невинному постійному його розвитку кожного з працівників для досягнення стратегічних та оперативних цілей.

Тому актуальним питанням, що потребує вирішення, є пошук, дослідження та вибір найбільш ефективних напрямів, способів та засобів використання та розвитку трудового потенціалу працівників та підприємств загалом, що дозволять мінімізувати чи ліквідувати невідповідність теперішніх вимог працедавців якісному рівню їх трудового потенціалу.

Зокрема, науковці І.С. Ладунка та М.С. Буркова виокремлюють такі засоби підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства, як-от:

– засоби поліпшення ефективності кадрової роботи (розробка стратегії розвитку трудового потенціалу на підставі системного підходу; підвищення рівня укомплектованості кадрів, приведення у відповідність до теперішніх та майбутніх потреб; планування руху, ротації персоналу; пошук та вибір ключових напрямів підвищення рівня кваліфікації тощо);

– засоби підвищення рівня ефективності і продуктивності праці кадрів (встановлення та забезпечення їх взаємного зв'язку із засобами стимулювання праці (соціальними, матеріальними тощо));

– дієва система матеріального стимулювання працівників (суттєве збільшення рівня оплати праці кожного співробітника та загальних показників роботи підприємства);

– система соціального розвитку трудового потенціалу (впровадження та використання соціальних факторів стимулювання; досягнення сприятливого клімату в колективі та у взаємовідносинах із керівництвом; недопущення виникнення конфліктів; створення робочої атмосфери, що спонукає максимальному виявленню професійних якостей та індивідуальних характеристик кожного працівника);

– покращення якісного рівня персоналу (через систему навчання і підвищення кваліфікації фактичних кадрів і набір висококомпетентних нових співробітників; забезпечення сталого складу кадрів);

– посилення рівня управлінської та організаційної діяльності («використання постійної системи планування, підвищення ефективності оперативного планування, підвищення професійного рівня керівників та спеціалістів, раціональності оргструктури; забезпечення необхідної інформаційної бази, технологій управління» [2, с. 424]).

У праці В.А. Кучинського акцентується увага на змісті терміну «використання трудового потенціалу», яким тлумачать як «ступінь його залучення до суспільно корисної

діяльності та ефективності застосування в економіці, тобто реалізовану трудову активність» [3, с. 206]. Водночас, автор також чітко виокремлює головні напрямки підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства, як-от:

- посилення рівня якості робочої сили, оскільки від цього залежить ступінь продуктивності використання різних видів ресурсів (технічних, матеріальних, людських тощо);

- раціоналізація розміщення та розподілу трудового потенціалу (з метою покриття відповідності потреби та фактичної присутності кадрів (як в кількісному, так і в якісному сенсі);

- впровадження системи мотивації трудової діяльності працівників (для активізації незайнятого працездатного населення та спонукання до пошуку постійного місця працевлаштування; наявних співробітників – до посилення продуктивності їх праці);

- оптимізація трудового процесу (пошук резервів підвищення ефективності реалізації трудового потенціалу шляхом користування методами економіко-математичного моделювання та комп'ютерної техніки [3, с. 206].

Окрім засобів та напрямків, в науковій літературі досліджують можливі шляхи підвищення ефективності трудового потенціалу підприємства, як-от:

- підвищення значень показників продуктивності і результативності кадрів, запровадження комплексного оцінювання трудового внеску кожного окремого співробітника та загалом по підприємству;

- створення та підтримування сприятливого соціально-психологічного клімату всередині колективу працівників, уникнення конфліктів, поліпшення умов праці;

- реформування системи морально-матеріального стимулювання працівників;

– посилення професійних компетенцій працівників, використовуючи системи та стратегії їх навчання, підвищення кваліфікації, стажування на провідних підприємствах з метою набуття нового досвіду;

– підвищення якості функціонування системи організації, управління та контролю за трудовою діяльністю на підприємстві [4, с. 98].

Перелік посилань :

1. Іванов С.В., Осадча Н.В., Затишняк В.В. Стратегічні напрями розвитку трудового потенціалу у відповідності до вимог роботодавців в умовах відновлення економіки Дніпропетровської області. *Вісник економічної науки України*. 2022. № 1 (42). С. 135-147. URL: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.1\(42\).135-147](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.1(42).135-147)

2. Ладунка І.С., Буркова М.С. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємств. *Економіка і суспільство*. 2018. № 14. С. 421-425. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/issue/view/9>

3. Кучинський В.А. Напрямки підвищення ефективності використання трудового потенціалу. *Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я* : тези доп. 25-ї наук.-практ. конф. MicroCAD-2017 (17-19 травня 2017 р.) : у 4 ч. Ч. 3 / ред. Є. І. Сокол. Харків: НТУ «ХП», 2017. С. 206. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/1de276a6-fbba-46a9-abc4-5755c6ecc856/content>

4. Шевченко К. Шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства. *Матер. II наук.-практ. конференції студ. ПДАБА* : зб. тез. Дніпро: ДВНЗ ПДАБА, 2020. С. 98-99. URL: <http://srd.pgasa.dp.ua:8080/handle/123456789/10243>

5. Доцюк С. О. Сучасний стан розвитку трудового потенціалу в аграрній сфері. *Ефективна економіка*. 2021. № 7. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=9084>