

падіння української економіки. Загрозами 2018 року є недостатні темпи росту ВВП та висока інфляція через відсутність комплексних заходів уряду по вирішенню цих аспектів розвитку. Щоб економіка України перейшла у наступну фазу, потрібно підвищувати купівельну спроможність і орієнтуватись на внутрішнє споживання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
2. Економіка України в першому півріччі 2017 року: фактори динаміки та перспективи розвитку [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.icps.com.ua/ekonomika-ukrayiny-v-pershomu-pivrichchi-2017-roku-factory-dynamiky-ta-perspektyvy-rozvytku/>.

Філіп`єва Діана,

студентка 6 курсу

гуманітарно-економічного факультету

Наук.керівник **П.В.Захарченко**, д.е.н.професор (БДПУ)

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ

В даний час трудовий потенціал є визначальним в ефективності господарювання і конкурентної переваги на ринку для підприємства. При цьому аналіз поточного рівня використання трудового потенціалу відображає недостатньо повне залучення даного ресурсу до відтворювального процесу. Аналіз способів управління трудовим потенціалом підприємству істотно збільшити ефективність праці.

Велику увагу в розробці різних аспектів підвищення ефективності управління трудовим потенціалом приділяли Л.З. Виготський, Г.Є. Борисов, А.В. Калінін, О.В. Карнілова, А.В. Данілюк, Р. Беккера, та інші.

Трудовий потенціал – це сукупна суспільна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці.

Оцінка трудового потенціалу підприємства має відбуватися на основі економічних оцінок здібностей людей створювати певний дохід. Чим вища індивідуальна продуктивність праці працівника і триваліший період його діяльності, тим більший він приносить дохід і є більшою цінністю для підприємства.[1. с.155]

Існуючи методики оцінки трудового потенціалу підприємства: витратна методика; на основі одиниці живої праці; коефіцієнтна; результативна методика; порівняльна методика на основі методик оцінки трудового потенціалу працівника.

Для вирішення проблемних питань оцінки та управління трудовим потенціалом підприємства можна рекомендувати такий алгоритм:

1. Розподіл працівників підприємства на однорідні групи за професійними, кваліфікаційними, статевовіковими та іншими категоріями. Сегментація персоналу підприємства повинна проводитись виходячи з мети

аналізу та схожості реакції представників груп на типові управлінські рішення. Кінцевим результатом даного кроку є створення мінімальних трудових сегментів підприємства, що дасть змогу уникнути зайвих витрат на дослідження трудового потенціалу кожного окремого працівника та спростити процедуру визначення інтегрального показника.

2. Створення системи факторів, що зумовлюють інтенсивність праці та її результативність у розрізі окремих трудових сегментів підприємства. Тут визначаються внутрішні фактори кожної групи, а також загальні корпоративні чинники впливу. Кінцевим результатом цього кроку є визначення істотних факторів впливу на розмір трудового потенціалу окремих сегментів підприємства.

3. Комплексний опис та оцінка результатів діяльності підприємства у розрізі різних систем структуризації з проведенням факторного аналізу їх розміру.

4. Оцінювання трудового потенціалу певних сегментних груп працівників підприємства.

5. Аналіз розміру та фактичних залежностей трудового потенціалу груп працівників, а також розроблення по кожному з виявлених істотних чинників системи заходів щодо управління ними.[3. с. 97]

Трудовий потенціал – це сукупна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці. Якщо до складу останніх входять тільки люди працездатні по певних формальних ознак, то поняття «трудовий потенціал» охоплює і тих, хто ще тільки готується до ефективної трудової діяльності, і тих хто вже вийшов зі сфери зайнятості та займаються епізодичною трудовою діяльністю власних домогосподарств

По-друге, оцінка трудового потенціалу підприємства має будуватися на основі економічних оцінок здібностей людей, створювати певний дохід. Чим вища індивідуальна продуктивність праці робітника і триваліший період його діяльності, тим більший він приносить дохід і є більшою цінністю для підприємства.

По-третє, визначена ринкова позиція підприємства в умовах його функціонування, визначені основні фактори внутрішньої середовища що впливають на нього, розглянуті та проаналізовані основні конкуренти підприємства. Підприємство займає суттєве місце серед конкурентів у галузі, але йому необхідно приділити увагу трудовим ресурсам і розробити ефективну мотиваційну політику з використанням сучасних засобів мотивації персоналу

ЛІТЕРАТУРА

1. Садеков А.А., Корнілова О.В. Ефективність матеріального стимулювання році в торгівлі. Монографія – Донецьк ДонДУЕТ, 2003. – С. 155-163.
2. Фролова Л.В., Шаруга Л.В. и др. Формализация планово-экономических расчетов к бизнес плану развития предприятия. Учебное пособие. – Донецк: ДонГУЭТ, 2015.-С. 134-138.
3. Практикум по курсу «Экономика предприятия»/Под.ред.Бакунова А.А., г.Донецк, ДонГУЭТ, 2015.-С. 97- 105.