

цької діяльності до них; по-друге, посилити фінансові стимули щодо використання результатів наукових досліджень; по-третє, створити сприятливі умови для розвитку малого і середнього бізнесу як основи формування інтелектуального капіталу.

Список використаних джерел:

1. Стюарт Т. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организации / Томас А. Стюарт : пер. с англ. В. Ноздриной. – М. : Поколение, 2007. – 368 с.
2. Манухіна М. Ю. Інтелектуальний капітал і його роль у формуванні інноваційної економічної системи / М. Ю. Манухіна // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2016. – № 6. – 82-86 с.
3. Чуприна О. О. Джерела та обсяги інвестицій в інтелектуальний капітал підприємств України / О. О. Чуприна // Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». Сер.: Економічна теорія та право. – 2014. – № 4. – С. 69–80.
4. Дрозденко В. Інтелектуальний капітал: інвестиції в майбутнє / В. Дрозденко // Дослідження світової політики : зб. наук. пр. – К.: ІСЕМВ НАН України, 2009. – Вип. 48. – С. 172–191.
5. Ратушна А. В. Трудовий потенціал як основний чинник впливу на прибутковість діяльності підприємств / А. В. Ратушна, В. Г. Бикова // Економіка і менеджмент – 2013: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку : зб. наук. праць Міжнар. наук.-практ. конф. – Т. 2. Проблеми та перспективи розвитку системи управління діяльністю підприємств в інтеграційних умовах. – 24–25 квітня 2014 року. – Дніпропетровськ : Видавець Біла К. О., 2014. – С. 98–100.
6. Захарова Д. С. Значення та перспективи інвестування у людський капітал в Україні / Д. С. Захарова, Р. О. Федюкин, І. В. Тімар // Сучасні проблеми та перспективи розвитку підприємництва та фінансово-економічного потенціалу регіону : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. : у 2 ч. (м. Запоріжжя, 11 листопада 2016 року). – Запоріжжя: Запорізька державна інженерна академія, 2016. – Ч. 2. – С. 89–91.

Кравченко С. В., Курінна І. Г.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ
ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА**

Проблема підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства є одною з основних сьогодення.

Трудові ресурси – це сукупність людей, що мають певні трудові, інтелектуальні та фізичні навички для того, щоб брати участь у виробництві матеріальних та духовних благ. Слід зазначити що при активному зростанні науково-технологічного прогресу, роль трудових ресурсів безупинно зростає. Але разом

з тим, зростають вимоги до працівників. Підвищення продуктивності праці на підприємстві залежить від багатьох внутрішніх й зовнішніх факторів, які можна об'єднати в такі групи:

- техніко-технологічні(ступінь використання засобів виробництва);
- організаційні(рівень організації виробництва);
- соціально-економічні(людський фактор).

Також важливим фактором є індустріалізація – створення виробничої бази, основною метою, якої є механізація виробничого процесу, впровадження нових технологій, застосування нових комп'ютерних програм. Ці фактори допомагають організувати виробничий процес таким чином, щоб не було простоїв устаткування, гарантують повне завантаження як трудового колективу, так і основних виробничих фондів.

На рівень трудового потенціалу підприємства значною мірою впливає організаційна структура, правильність управлінських рішень та контроль за їх виконанням. Тому я пропоную структурно-логічну модель, реалізація якої удосконалисть механізм використання трудових ресурсів та подальший розвиток підприємства.

Перший етап передбачає покращення системи кадрового потенціалу підприємства, саме створюються умови зростання рівня сприйняття інновацій та підвищується конкурентоспроможність підприємства.

На другому етапі створюються умови ефективного виробництва. Забезпечується зростання навичок керівного персоналу до детального аналізу ситуацій та прийняття ефективних управлінських рішень.

Третій етап визначає напрямки розвитку персоналу, що в свою чергу гарантує підвищення кваліфікації та розширення здібностей працівників.

На четвертому етапі проходить оптимізація внутрішньої структури підприємства. Основна мета скорочення витрат на утримання персоналу та підвищення продуктивності праці.

На нашу думку, структурно-логічна модель найбільш детально проаналізувати всю структуру підприємства, виявити всі можливі та потенціальні недоліки й запобігти їм. Також за допомогою неї можна розкрити повністю потенціал персоналу та підприємства в цілому.

Розглянемо ще один дієвий спосіб підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства – мотивацію.

Мотивація – спонукання до діяльності, викликане потребами людини. З цього випливає, що в основі мотивації лежать потреби людини, без задоволення яких досягти високої продуктивності праці майже неможливо.

Основна мета мотивації – максимальна віддача від використання трудових ресурсів, яка підвищує результативність та прибутковість підприємства.

На підприємстві існують багато видів мотивації серед яких:

- економічна(пряма) – премії, оплата навчання, відрядна оплата;
- економічна(непряма) – пільгове харчування, доплата за стаж;
- негрошові – участь у прийнятті рішень, гнучкий графік, збагачення праці.

На наш погляд найкращими способами мотивацій робітників підприємства є підвищення заробітної плати, соціальний пакет, грошові премії та просування по службі. Мотивація – це базис підвищення продуктивності підприємства, якщо людина буде задоволена умовами своєї праці, то від неї можна чекати повної віддачі. І задача кожного підприємства створити такі умови.

З зазначеного вище, ми можемо зробити висновок, що існує безліч наукових методів, моделей та механізмів підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства. Кожне підприємство повинно створити комфортні умови праці для своїх робітників, використовувати всі можливі методи мотивації, вводити інновації, вдосконалювати комп'ютерне забезпечення, і це буде запорукою успіху.

Список використаних джерел:

1. Петренко К. В. Кадрова політика підприємства як чинник його ефективної діяльності / К. В. Петренко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – № 1. – С. 85–88.
2. Сай І. А. Особливості формування трудових ресурсів в економіці / І. А. Сай // Економіка та держава. – 2008. – № 2. – С. 103–104.
3. Шваб Л. І. Економіка підприємства : навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів / Л. І. Шваб. – К. : Каравела, 2005. – 508 с.
4. Мица В. П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи / В. П. Мица // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – №6. – С. 165–168.
5. Рудий В. І. Стратегія вдосконалення кадрової політики підприємства / В. І. Рудий // Формування ринкових відносин в Україні. – 2004. – № 9. – С. 239.