

стійке позитивне ставлення споживачів до товарів компанії, що дозволить підтримувати власне становище та розвиватись навіть за несприятливих кризових умов.

Список використаних джерел:

1. Андрущенко Н. О. Формування іміджу підприємства як елемента конкурентоспроможності/ Н. О. Андрущенко // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2015. – № 10, Ч.1. – С. 54–58.
2. Гринько Т. В. Імідж підприємств сфери послуг: сутність поняття та особливості формування / Т. В. Гринько, І. В. Тімар // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія «Економічні науки». Вип. 38. – Черкаси: ЧДТУ, 2014. – Ч. I. – С. 127–132.
3. Тімар І. В. Концептуальні підходи до формування структури іміджу підприємств сфери послуг / І. В. Тімар // Вісник Дніпропетровського університету. Серія Економіка. – Дніпропетровськ, 2015. – Вип. 9 (1). – С. 90–96.
4. Гринько Т. В. Теоретичні підходи до формування механізму управління іміджем підприємств сфери послуг/ Т. В. Гринько, І. В. Тімар // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2016. – Вип. 6 (06). – Частина 1. – Видавничий дім «Гельветика». – С. 85–90.
5. Тімар І. В. Концептуальні підходи до формування іміджу підприємств сфери послуг/ І. В. Тімар // Сучасні технології управління розвитком підприємств України: механізми, реалії, перспективи : колект. моногр. / за заг. ред. Т. В. Гринько. – Дніпропетровськ : Біла К. О., 2016. – С. 318–328.
6. Grynko T. V. Organizational culture and a factor in the competitiveness of tourism and hotel enterprises/ T. V. Grynko, O. P. Krupskyi, I. V. Timar // National Economic Reform: experience of Poland and prospects for Ukraine – Collective monograph – Vol.3. Poland:»Izdevnieciba «Baltija Publishing», 2016. – P. 252–270.

Курінна І. Г.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Сучасні умови господарювання в Україні характеризуються рядом негативних тенденцій, що безпосередньо впливають на наявність людських ресурсів, їх відтворення, розвиток та участь в процесах господарської діяльності. Це відбувається, передусім, внаслідок погіршення соціально-демографічного, економічного та політичного стану країни, що призвело до погіршення мотивації працівників, активації процесу трудової міграції, зниження освітнього та кваліфікаційного рівнів та загалом зменшення трудового потенціалу як на окремих підприємствах, так і України в цілому. Отже, за таких умов постає питання про пошук інструментів, методів та шляхів, що забезпечуватимуть відтворення та

підвищення ефективності використання трудового потенціалу на підприємствах.

Стійкий розвиток підприємства, ефективність його діяльності та конкурентоспроможність залежить не лише від наявності ідеї, мети та матеріально-технічної забезпеченості, а насамперед від достатньої компетенції керівників, персоналу та ефективності їх організації, встановлених зв'язків між усіма ієрархічними рівнями трудових ресурсів. Успішне формування трудового потенціалу на підприємстві забезпечується завдяки раціональному підбору кадрів, якісному їх навчанні, забезпеченні організаційної культури, наданні можливості для проявлення ініціативності та креативності та забезпеченості матеріального й нематеріального стимулювання. Професійні, талановиті та віддані працівники є не тільки засобом для досягнення генеральних цілей та завдань підприємства, але й виступають джерелом для забезпечення конкурентних переваг, що є необхідними за сучасних умов господарювання. Незважаючи на існуючі підходи до вивчення трудового потенціалу підприємств, що пропонують як вітчизняні, так і зарубіжні вчені, відсутнім є чіткий та структурований механізм створення конкурентоздатного трудового потенціалу.

Трудовий потенціал являє собою сукупність здібностей працівників підприємства та їх можливостей активно чи пасивно бути задіяними у виробничих процесах у межах визначеної організаційної структури, враховуючи техніко-технологічну, інформаційну, матеріальну складові ресурсів компанії. Формування трудового потенціалу починається з аналізу персоналу підприємства, технічних вимог конкретних робочих місць чи посади та необхідності в трудовій забезпеченості [2]. Стратегічними завданнями кадрової політики підприємства виступають підготовка ефективного, кваліфікаційного працівника, що зацікавлений в забезпеченні якості продукції, економії ресурсів, зменшенні собівартості продукції та оптимізації виробничого процесу. Трудовий потенціал виступає одним із провідних ресурсів, що суттєво впливає на діяльність господарської діяльності, оскільки від кваліфікації, навиків, компетенції, освіченості та досвіду людей залежить раціональне використання інших ресурсів підприємства [3]. Таким чином, процес управління трудовим персоналом на підприємстві має за кінцеву мету підвищення ефективності діяльності, збільшення результативності та отримання конкурентних переваг, проте реалізація даного завдання не можлива без забезпечення потреб трудового колективу організації. З цією метою доцільно на підприємствах розробляти й впроваджувати стратегії з управління трудовим потенціалом, що мають поєднувати у собі основні завдання та мету менеджменту персоналу із генеральною стратегією бізнесу.

Варто зазначити, що головними завданнями стратегії з управління трудовим потенціалом підприємств є спрямування на забезпеченість ефективною,

безперервної зайнятості, що базується на привабливих умовах трудової діяльності та створених умов із соціальної захищеності працівників, соціальної та економічної мотивації, збільшення професійної компетенції, впровадження стимулів для зростання трудової та інноваційної активностей працівників організації, постійного професійного та культурного навчання та перепідготовки кадрів, інвестування у розвиток трудового потенціалу підприємства [1].

Враховуючи вищезазначене, варто сформувати чіткий та структурований механізм, що забезпечить підвищення ефективності використання трудового потенціалу на підприємстві: оцінка та аналіз наявного трудового потенціалу підприємства; розробка стратегії з управління трудовим потенціалом, що передбачає: розробка кадрової політики на підприємстві: підвищення ефективності роботи кадрів, покращення укомплектованості штату, раціоналізація руху кадрів, формування дієвої ротації кадрів, визначення напрямів з підвищення кваліфікації персоналу тощо; впровадження системи менеджменту з управління персоналом: формування раціональної організаційної структури, створення ефективної ієрархії, забезпечення оберненого зв'язку, створення позитивної атмосфери на підприємстві, мінімізація конфліктних ситуацій в процесі виробництва, забезпечення можливості реалізації індивідуально-кваліфікаційного потенціалу працівника тощо; розробка та впровадження системи матеріального та нематеріального заохочення та стимулювання праці, мотивації персоналу та зацікавленості в результатах суспільно-корисної праці тощо.

Отже, підвищення ефективності використання трудового потенціалу в сучасних умовах господарювання є необхідним і надзвичайно важливим фактором для зростання дієвості господарської діяльності, збільшення обсягів реалізації та підвищення конкурентоспроможності, що можливе за умов впровадження стратегій з управління трудовим потенціалом та методів їх ефективної реалізації.

Список використаних джерел:

1. Гриньова В. М. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія / В. М. Гриньова, Г. І. Писаревська – Х.: Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с.
2. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка / Н. С. Краснокутська : навч. посіб. – К. : Центр навч. літ-ри, 2005. – 352 с.
3. Рудий В. І. Стратегія вдосконалення кадрової політики підприємства / В. І. Рудий // Формування ринкових відносин в Україні. – 2004. – № 9. – С. 239.
4. Гринько Т. В. Науково-методичні підходи до оцінки кадрового потенціалу медичного закладу / Т. В. Гринько, К. С. Савченко // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка». – Острог: НаУОА, 2017. – № 7(35). – С. 23–27.