

Москаленко Г. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУБ'ЄКТА ПІДПРИЄМНИЦТВА**

Використання трудового потенціалу є реалізацією трудових і кваліфікаційних здібностей і навичок працівника, трудового колективу і суспільства в цілому. В умовах ринку раціональне використання трудового потенціалу полягає в більш повному виявленні та реалізації здібностей кожного працівника суб'єкта підприємництва, використанні праці творчого характеру, підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників за рахунок стимулювання і оцінки внеску кожного працівника в кінцевий результат.

Трудовий потенціал установи відіграє провідну роль у вирішенні науково-технічних, організаційних і економічних завдань господарювання. Ефективна діяльність установи залежить не тільки від високого рівня конкурентоспроможності, достатнього економічного потенціалу, а й від компетенції персоналу. Окремі аспекти управління трудовим потенціалом установи висвітлені в роботах провідних вітчизняних і зарубіжних вчених та науковців, серед них на особливу увагу заслуговують роботи Алавердова А. Р., Астахова Н. І., Башмакова В. І., Бородавкіна Е.Е., Генкіна Б.М., Дуракова, Є.Б., та ін. Слід окреслити сутність трудового потенціалу та його складових у системі управління бізнесом. Мета досягається шляхом дослідження структури та змісту трудового потенціалу як частини системи управління бізнесом з визначенням зміни його смислового змісту. На основі широкого огляду економічної літератури можна зробити висновки, що «трудовий потенціал можна інтерпретувати як: інтегральний показник кількісних та якісних параметрів економічно активного населення, яке, піддаючись операціям формування, перетворення, переселення та реалізації, здійснює фізичну, кар'єрну, професійну та перенесення кваліфікації в просторовому та часовому інтервалі»; «сукупність працездатного населення, інтелектуальний розвиток, компетенції, здібності, досвід, моральні

цінності, звичаї, традиції, ідеології та патріотизм створюють джерело конкурентної переваги бізнесу». Підвищення трудового потенціалу підприємства здійснюється за такими напрямками:

1. Збільшення фізичного капіталу. Фізичний капітал включає машини та обладнання, будівлі, бункери для зерна та землю. Господарства прийняли технології, які використовують десятиліття відносно менше робочої сили та відносно більше капіталу. Тут «важливим моментом є визначення того, чи призвело збільшення фізичного капіталу на господарстві до покращення ефективності праці та трудового потенціалу. Звичайно, важливо також визначити, чи покращила прибутковість придбання активів. Вплив збільшення фізичного капіталу чи придбання активів має два аспекти. По-перше, чи збільшувалась кожна покупка активів технічної та економічної ефективності? Технічна ефективність стосується здатності суб'єкта підприємництва ефективно виробляти продукцію для заданого рівня вхідних ресурсів, тоді як економічна ефективність вимірює здатність суб'єкта підприємництва виробляти продукцію з найменшими витратами на одиницю продукції. Щоб відповісти на це питання, важливо переконатися, що переваги кожної покупки активів перевищують витрати. По-друге, як кожна покупка активів впливає на здатність до розширення чи збільшення економії масштабу? Зокрема, чи дозволили придбання активів більш ефективно використовувати робочу силу? Витрати на працю, безумовно, є одним із витрат, пов'язаних із економією масштабу або відповіддю на витрати на одиницю із збільшенням обсягу виробництва».

2. Збільшення людського капіталу. Людський капітал являє собою знання та навички, які люди набувають через освіту, досвід та навчання. Важливо, щоб керівники суб'єкта підприємництва оцінювали свої поточні навички управління та прогалини. Контрольні списки вмій можуть забезпечити цю самооцінку.

3. Технологічні зміни. Впровадження технологій часто сприяє більш ефективному використанню робочої сили та призводить до економії масштабу та конкурентної переваги з кількох причин. По-перше, перші користувачі

технології часто отримують вище середнього прибутку. По-друге, суб'єкти підприємництва, які не застосовують корисну технологію, стають все більш неефективними. Технічні зміни є ключовим рушієм продуктивності та рентабельності. Межа виробництва для суб'єкта підприємництва, яка представляє взаємозв'язок між сукупним випуском продукції та сукупним вкладом, швидко зміщується вгору. Зрушення у сфері виробництва майже напевно триватиме. Наступні удосконалення технологій розширять використання роботів, штучного інтелекту та аналізу даних. Це призводить до пари дуже важливих питань, які потребують вирішення окремих господарств. Чи є в нашому господарстві механізми для повноцінного оцінювання потенційних нових технологій? Чи є у нас можливість та гнучкість фінансувати кілька нових технологій?

Таким чином, трудовий потенціал суб'єкта підприємництва являє собою відношення виробництва на одного працівника. Орієнтовними показниками ефективності праці (загальна вартість праці, поділена на валовий дохід) та продуктивності праці (валовий дохід на одного працівника) є міра ефективності праці нижче 9,1 відсотка. Ефективність праці та продуктивність праці можна підвищити за рахунок збільшення фізичного капіталу на одного працівника; за рахунок збільшення людського капіталу на одного працівника; та / або шляхом використання нової технології.

Список використаних джерел:

1. Harkava, V.F. (2017). Formation of labour potential of the region as the basis of state regional policy, *Skhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnia*, 3(08), p. 359 – 362.
2. Hren, L.M. (2017). Subject matter of Ukraine's vocational training's development: state administrative aspect, *Visnyk Nats. un-tu tsyvilnoho zakhystu Ukrainy : Derzh. upravlinnia*. Kharkiv : NUTsZU, Vol. 2 (7), p. 250-261.