

Мосьпан М. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Методи оцінки потенціалу та його компонентів у науковій літературі дуже різноманітні, що, на жаль, не є систематичним, що ускладнює їх дослідження. Теоретичні методи, що використовуються для визначення економічного потенціалу компанії, можна узагальнити у чотирьох основних аспектах:

Перший спосіб побудови індивідуального соціально-економічного потенціалу – це збільшення витрат, ресурсів та освіченості. Деякі компоненти безпосередньо пов'язані з ресурсами (природні та екологічні, соціальна демографія, фінансовий та майновий потенціал), деякі доступні (освіта, технічний та технологічний потенціал, підприємницький потенціал ринкової інфраструктури, мікроекономіка), а деякі прямі до контролю (системи, динаміка, інтеграційний потенціал). Зазначене структурування дозволяє визначити обсяг ресурсів, який має підстави та можливість їх використання. В той же час, розгляд такої важливої умови, як економічний розвиток відсутнє у структуруванні [2].

Другий метод полягає головним чином у визначенні привабливості корпоративних інвестицій, оцінці ризику їх вкладень. Тому автор цього методу представляє загальний потенціал з точки зору потенціалу суспільства, але його основні компоненти (праця, фінанси, природні ресурси, виробництво тощо) можуть обговорювати соціально-економічні проблеми.

Ця структура відрізняється від спрощеного методу, але містить найважливіші елементи соціально-економічного розвитку, які можна оцінити. Цей метод вимагає деяких удосконалень, щоб мати можливість детально вивчити місцеві функції.

Третій структурований метод базується на тому, що економічні бар'єри представлені правильно, але соціальний фактор не містить даних, необхідних для оцінки регіонального потенціалу (інтелектуального та добровільного), що унеможлиблює оцінку соціально-економічного розвитку громади.

Три методи, запропоновані для врахування соціально-економічного потенціалу підприємства, мають спільний фактор (праця, природні ресурси, населення, виробництво, інфраструктура, фінанси) і мають велику різницю в структурі (технології, динаміка, мікроекономіка, інтелект, інновації тощо).

Четвертий метод розділений на три частини, що описують ресурсний потенціал економічного розвитку та готовність процесу:

- основний блок ресурсного потенціалу;
- забезпечити потенціал економічного розвитку регіону;
- можливі можливості економічних реформ в регіоні.

Слід зазначити, що використання методів залежить від обраного напрямку розвитку, мети оцінки, виду та повноти вихідної інформації, складових економічного потенціалу оцінюваного підприємства та інших факторів. Зміни у вартості коротко- та довгострокових корпоративних

активів виявились найбільш прийнятними показниками, оскільки вони враховують перспективи окремих компаній та конкретних галузей, а також світогляд економіки в цілому.

Список використаних джерел:

1. Бойко В. В. Економіка підприємств України. Навч. посіб.. Вид. 2-ге, переробл. і доп. Дніпропетровськ: Національний гірничий університет, 2005. 528 с.
2. Бойчик І. М. Економіка підприємства. Навч. посіб.. 2-ге вид., доповн. і переробл. Київ : Атіка, 2007. 528 с.
3. Іванілов О. С., Таряник О. М., Перегяцько А. Ю. Економіка підприємства. Навч. посіб. для самостійного вивчення дисципліни. Х. : Консум, 2008. 374 с.
4. Калініченко О. В., Плотник О. Д. Економіка підприємства. Практикум: навч. посіб. Київ : Кондор, 2012. 600 с.
5. Азарова А. О., Нікіфорова Л. О. Економіка підприємства. Практикум: навч. посіб. Вінниця : ВНТУ, 2016. 215 с.
6. Афанасьєв М. В., Плоха О. Б. Економіка підприємства. Підруч. для студентів ВНЗ. Харків : Інжек, 2013. 660 с.

Нечаєва А. А.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара(Україна)

**ФАКТОРИ І ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ
ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ**

Щодня в світі з'являються нові компанії і підприємства і зникають деякі старі. Причин, чому компанія могла припинити свою діяльність велика кількість, але однією з найпоширеніших причин є трудові ресурси – працівники даної компанії. Людський фактор, одне з найбільш непрогнозованих явищ в будь-якій компанії. Саме тому метою будь-якого підприємця і менеджера є збільшення продуктивності праці робітників. Сама продуктивність праці є найважливішим показником господарської діяльності та одним з ключових факторів у ринкової і планової економіки. Згідно з правилами поліпшення економіки будь-якої країни, є те, що заробітна плата повинна збільшуватися швидше продуктивності праці мінімум на 0.5%. Але на даний момент це правило не дотримуються деякі країни СНД, що дуже сильно впливає на їх економіку і міжнародні борги.

Існує два шляхи збільшення продуктивності праці. Кожен шлях індивідуально правильний. Для одних компаній підійде перший шлях, для інших – другий. Характеристику шляхів збільшення продуктивності праці можна побачити нижче в таблиці:

Таблиця 1. Характеристика шляхів продуктивності праці.

<i>Інтенсивний шлях</i>	<i>Екстенсивний шлях</i>
Впровадження нової та вдосконалення чинної технології виробництва	Ліквідація цілоденних втрат робочого часу
Удосконалення технології виробництва роботи і покращення організації	Зменшення чисельності допоміжних робітників і переведення їх в основні
Освоєння найбільш раціональних прийомів роботи	Збільшення числа змін роботи (зміна режиму роботи)
Поліпшення конструкцій виробів	Усунення непродуктивних витрат праці

Дуже важливо розробляти нові способи, заходи, в яких виробництво буде вдосконалюватися, заробітна плата збільшуватися паралельно продуктивності праці і скорочувати витрати на виробництві. Першим способом, щоб збільшити продуктивність, є зменшення витрат. Але потрібно розуміти, що зменшувати витрати можна до певного рівня, після якого буде зниження якості товарів або послуг. Величезне значення для продуктивності праці робітників, є фактори впливу. Простими словами, це методи, які використовуються підприємці та менеджери, щоб збільшити продуктивність праці. Є кілька взаємопов'язаних факторів, які впливають на ефективність організації. Перший – це мотивація працівників. В цей фактор входять премії, підвищення в кар'єрних сходах, оплачувана відпустка, нагородження за досягнення цілей і багато іншого. Менеджери заохочують діяльність працівників і самі працівники розуміють, що їхня праця понад норму буде винагороджений.

Другий фактор, компетенція і лояльність менеджерів. Велику роль на психологічному рівні грає відношення керуючого до працівників. Якщо працівник впевнений в компетентності свого керівництва, він упевнений у завтрашньому дні. І якщо щось станеться в компанії, до нього поставляться лояльно. Третім фактором є те, як керуючі менеджера розподіляють відповідальність і роль працівників, і то на які посади керуючий розподілить працівників, щоб максимізувати виробничу діяльність кожного. Четвертим фактором є умова праці. Адже якщо працівнику не подобається його робоче місце, його бажання приходити на роботу буде з часом зменшуватися, а з ним і продуктивність праці. П'ятим фактором є проста організаційна структура. Коли працівник розуміє, як влаштована організаційна структура, він підсвідомо відчуває надійність своєї роботи, якщо змусити працівника сліпо виконувати завдання, а він не буде розуміти навіщо це і для чого.

Таким чином всі співробітники будуть відчувати себе частиною єдиного цілого і це збільшить їх продуктивність праці багаторазово. Перераховані фактори є основою існування для будь-якої компанії. Їх розвиток вкрай важливо, адже компанію можна порівняти з будинком, а правильний підхід і рішення в сфері поліпшення продуктивності праці є цеглинами цієї будівлі. Іноді важливо не те наскільки великий будинок, а наскільки ідеально розміщені в ньому цеглу і навіть найбільші будівлі можуть обрушитися, якщо їх структура буде недостатньо зібраною і продуманою заздалегідь.

Список використаних джерел:

1. Бабицький А. Моделі економічного зростання і проблема підвищення суспільної продуктивності праці. Харків, 2008. № 1. 22–28 с.
2. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. Київ, 2004. 432 с.
3. Занфірова Т. А. Еволюція наукових поглядів на регулювання трудової діяльності й мотивацію. Київ, 2007. № 6. 82–85 с.