

**Список використаних джерел:**

1. Говорушко Т.А. Управління ефективністю діяльності підприємств на основі вартісно-орієнтованого підходу : [монографія]. Т.А. Говорушко, Н.І. Клімаш. Київ. : Логос. 2013. 204 с.
2. Прядко В.В. Економічна ефективність виробництва: проблеми теорії та методології управління : навч.-метод. посіб. В.В. Прядко. НАН України; Рада по вивченню продуктивних сил України. Київ.: Наукова думка, 2013. 282 с.

**Димченко І. В.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

**НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ  
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТОРГІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА**

В Україні в умовах ринкової економіки особливої актуальності набуває питання ефективності використання трудового потенціалу. Проаналізувавши різні теоретичні підходи щодо тлумачення поняття «трудоий потенціал», можна зазначити, що найбільш універсальним є трактування: «трудоий потенціал підприємства – це інтегральний показник наявних та потенційних якісних і кількісних характеристик всіх працівників підприємства, що можуть ефективно спрямовуватись на досягнення поставлених цілей підприємства за умов постійного розвитку його інтелектуальної компоненти та відповідного ресурсного забезпечення» [1].

Розглянувши трудоий потенціал як складну соціально-економічну категорію, зазначимо, що він характеризує рівень розвитку продуктивних сил, а також пов'язаний з виробничими відносинами та тенденціями соціально-політичного розвитку, демографічними традиціями і відтворюється разом з ними. У взаємодії продуктивних сил і виробничих відносин формується нова якість трудового потенціалу. Формою розвитку, руху трудового потенціалу є процес відтворення [2].

Оцінювання ефективності використання трудового потенціалу підприємства проводиться за допомогою багатьох методів: витратного, порівняльного та результативного, ресурсного, факторного, інтегрального та суб'єктивного. Всі

ці методи дозволяють провести дослідження щодо рівня ефективності використання трудового потенціалу з урахуванням системних можливостей його та прийняти своєчасні і виважені управлінські рішення для отримання максимального прибутку та підвищити конкурентоспроможність.

Високий рівень конкурентоспроможності, достатній майновий потенціал, компетенція персоналу й ефективна його внутрішня організація забезпечують ефективну діяльність підприємства. Успішне формування та реалізація будь-яких елементів потенціалу – це правильно підібрані кадри, які підвищують свій кваліфікаційний рівень, культура управління та організації праці, співробітництво, ініціативність кадрів, мотивація. «...Основою будь-якої організації і її головним багатством є люди. При цьому людина стає не тільки ключовим і самим цінним «ресурсом» організації, але і самим коштовним. Якість трудових ресурсів безпосередньо впливає на конкурентні можливості фірми і є однією з найважливіших сфер створення конкурентних переваг» [3].

Для оцінки практичних заходів підвищення ефективності використання трудового потенціалу, розглянемо діяльність у цьому напрямку підприємства ТОВ «СІЛЬПО-ФУД».

Товариство з обмеженою відповідальністю «СІЛЬПО-ФУД» – торговельний флагман однієї з найбільших торгово-промислових груп України Fozzy Group, в яку входить національна мережа супермаркетів «Сільпо» – 258 супермаркетів у 62 населених пунктах України (24 обл.).

«Сільпо» тричі визнано найінноваційнішим ритейлером в Україні в 2019 році.

Незважаючи на фінансові ризики, пов'язані з погіршенням стану фінансового та банківського секторів економіки України, ризики зміни правового середовища (в т. ч. податкової політики): ризики, що спричиняються зміною в законодавстві України, ризик, пов'язаний зі змінами кон'юнктури ринку: такі, що можуть змінити ринкове становище та вплинути на стан попиту, ТОВ «СІЛЬПО-ФУД» успішно та динамічно розвивається з часу його створення в 1998 року.

Проте, необхідна система заходів, що дасть змогу підвищити ефективність використання трудового потенціалу персоналу. Ці заходи можна звести до таких, які рекомендовано для ТОВ «СІЛЬПО-ФУД»:

1. Підвищення рівня кваліфікації спеціалістів з управління персоналом.
2. Удосконалення мотиваційної системи, яка ґрунтується на формуванні відповідності винагороди фактичному внеску робітника в загальні результати.
3. Запровадження оцінювання ефективності трудового потенціалу компанії на основі використання комплексного підходу.
4. Сприяння зростанню професійної компетентності персоналу на основі впровадження системи постійного (безперервного) навчання робітників компанії [4].

**Список використаних джерел:**

1. Харун О. А Аналіз сучасних методичних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства. *Економіка та управління підприємствами*, 2016. Вип. 12. С. 354-356.
2. Навольська Н. В. Чинники впливу на формування і використання трудового потенціалу підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*, 2015. Вип. 7. С. 426-431.
3. Виханский О. С. Стратегическое управление. М.: «Гардарика», 2003. 296 с.
4. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2005. 352 с
5. Гринько Т.В., Андросова І.О. Підходи до впровадження стратегічного планування на торговельних підприємствах. *Проблеми економіки*. № 4 (46), 2020. С. 146-154.

**Желєзний П. С.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

**ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ВЛАСНИМ КАПІТАЛОМ  
ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Для здійснення комерційної діяльності підприємствами торгівлі необхідною умовою є формування та ефективне використання капіталу, важливим складовим елементом якого є власний капітал, який вважають ключовою умовою стабільності та сталого розвитку будь якого суб'єкта господарювання.