

- використання сучасних інформаційних, аналітичних технологій;
- інтенсивність інформаційних потоків та систему захисту інформації.

Розробка та впровадження ефективної системи інформаційно-аналітичного забезпечення стратегічного планування на підприємстві дозволить керівництву приймати управлінські рішення на основі використання достовірної інформації, що забезпечить стратегічний розвиток підприємства.

Список використаних джерел:

1. Василенко В. О. Антикризове управління підприємством / В. О. Василенко. Київ.: ЦУЛ, 2003. 504 с.
2. Гринько Т.В. Стратегічне планування як інструмент підвищення ефективності діяльності підприємства / К.С. Кашіна, Т.В. Гринько // Економіка і менеджмент 2019: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку: зб. наук. праць Міжнар. наук-практ. конф., 18-19 квіт. 2019 р.: у 8 т. – Т. 1. Економіка підприємства: проблеми та перспективи економічного та соціального розвитку ХХІ сторіччя. Дніпро: Біла К.О. 2019. С. 46-49.
3. Кравченко О. В. Система стратегічного забезпечення стратегічної діяльності / О. В. Кравченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dspace.uabs.edu.ua/bitstream/123456789/6473/1/%D1%826.pdf>.

Гур'єва І. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

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

Як невід'ємна ланка сучасної економіки, ринок праці відіграє важливу роль в системі відтворення трудових ресурсів. Він виявляє відповідність трудових ресурсів потребам суспільного виробництва, оцінює його корисність і суспільну значущість; задає напрямки подальшого формування трудового потенціалу підприємства.

Світове співтовариство усвідомило, що людський потенціал є головною складовою національного багатства.

У соціології праці розглядається категорія трудового потенціалу людини, яка визначає можливості та ефективність її участі в економічній діяльності. По суті, це можливості людини, її трудові, інтелектуальні, професійні резерви, які часом практично не використовуються [1].

Таким чином, під потенціалом як економічною категорією розуміються сукупні можливості суспільства формувати і максимально задовольняти потреби в товарах і послугах в процесі соціально-економічних відносин з приводу оптимального використання наявних ресурсів [1].

Відмінність поняття «трудоий потенціал» від понять «робоча сила» і «трудоі ресурси» полягає в тому, що трудоий потенціал – це персоніфікована робоча сила,

розглянута в сукупності своїх якісних характеристик. Дане поняття дозволяє, по-перше, оцінити ступінь використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і їх сукупності, забезпечуючи на практиці активізацію людського фактору, по-друге, забезпечити якісну (структурну) збалансованість у розвитку особистого і речових факторів виробництва [1].

Методи, що застосовуються в ході оцінки сукупного трудового потенціалу підприємства, включають ряд показників, що дозволяють охарактеризувати потенціал працівників з якісної і кількісної сторін. Таким чином, характеристики трудового потенціалу працівників підприємства можна умовно розділити на дві групи: кількісні, які дозволяють виміряти можливості участі в трудовому і виробничому процесах як одного працівника, так і всього трудового колективу підприємства; якісні, які відображають здатності і можливості кожного окремо взятого працівника підприємства.

Основними показниками ефективності використання трудових ресурсів є темпи зростання продуктивності і рівень середньої заробітної плати працівників. Низький рівень заробітної плати в більшості галузей промисловості не сприяє раціональному використанню трудових ресурсів і призводить до відтоку в першу чергу висококваліфікованих працівників. Значимість проблеми використання трудових ресурсів підвищується в зв'язку зі скороченням приросту трудових ресурсів через дії демографічних чинників [1].

Кінцевою метою управління трудовим потенціалом підприємства є інтеграція зусиль працівників на досягнення найвищих результатів роботи, формування організаційної культури підприємства, яка включає цінності і переконання, зумовлює норми поведінки працівників і характер життєдіяльності організації.

Список використаних джерел

1. Круш П.В., Сімчера О.І. Трудовий потенціал підприємства: сутність та структура. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2014. № 11. С. 233–237. URL: http://C:/Users/Admin/Downloads/evntukpi_2014_11_39.pdf.

Дворниченко Д. Р.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ЕФЕКТИВНІСТЬ СУЧАСНИХ БІЗНЕС-МОДЕЛЕЙ ПІДПРИЄМНИЦТВА

Термін «бізнес-модель» в сучасному світі має не мало тлумачень, одне з яких говорить про те, що бізнес-модель являє собою систему відповідних компонентів та їх взаємозалежностей, що може описати роботу підприємства щодо формування певної цінності для споживачів та отримання належного прибутку.