

А.Ю.ШАХНО, канд. економ. наук, доц., Д.Е. КОНОНЕНКО, студентка  
Криворізький національний університет

### **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

Головною проблемою багатьох підприємств на сьогоднішній день є недосконалість використання трудового потенціалу. Для вирішення даної проблеми ведеться пошук нових методів удосконалення системи управління персоналом та розвитку трудових ресурсів.

Сьогодні вітчизняні підприємства практично не займаються дослідженням станом трудового потенціалу, а особливо над процесами його формування та використання. Значне зменшення обсягів виробництва продукції, збільшення неплатежів, невиплати заробітної плати та її низький рівень значною мірою обумовлюють погіршення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їхнього морального, мотиваційного й творчого потенціалів, що, в свою чергу, негативно впливає на рівень продуктивності праці і загалом на ефективність діяльності підприємства.

Проблеми формування та використання трудового потенціалу найшли відображення у наукових працях багатьох вчених, таких як: Л. Антошкіна, Д. Богиня, І. Бондар, В. Близнюк, О. Грішнова, О. Сологуб, Н. Ушенко, а також Е. Денісон, Я. Мінсер, М. Фрідмен, Т. Шульц та інші.

Ефективне використання трудового потенціалу зумовлює раціональне та повне використання трудового потенціалу відповідно до його якісних та кількісних характеристик. Повне використання трудового потенціалу – це залучення до праці такої чисельності економічно активного населення, яке б не зменшило існуючих показників ефективності та розвитку економіки країни. Ефективне використання трудового потенціалу в суспільне виробництво передбачає не лише повне використання трудового потенціалу, а й раціональне.

Результативність роботи працівника залежить від ступеня взаємо узгодження в розвитку кваліфікаційного, психофізіологічного й особистісного потенціалу, механізм використання і управління кожного з них істотно відрізняється.

Проте, узгодженість їх роботи сприяє ефективності використання потенціалу працівника, що формує в сукупності трудовий потенціал країни в цілому, а поєднуючись - утворюють потенціал підприємства.

Трудовий потенціал є одним із найважливіших чинників, який впливає на ефективність діяльності підприємства.

Для того, щоб досягти більш ефективного його використання на підприємствах необхідно: залучати персонал до рішення усіх питань, щодо функціонування підприємства (робітники повинні освідомити всі реальні проблеми, з якими зіштовхується організація); варто знаходити свіжі і ефективні підходи для поліпшення функціонування підприємства, а саме - вивчення постанов і проблем гуманізації праці, планування кар'єри і розвитку, системи оплати і прибутків, запровадження гнучкого робочого графіку.

Однієї підтримки трудового потенціалу персоналу для сучасного підприємства мало – необхідна ціла система заходів, які дозволять підвищити ефективність його використання. Ці заходи можна звести до таких:

1. Суттєва зміна системи мотивації, важливими принципами якої повинні стати: формування системи відповідальності оплати праці реальному внеску працівника в загальні результати, підтримка і стимулювання творчої та інноваційної діяльності працівників.

2. Застосування системи безперервного навчання персоналу на підприємстві та розробку цільових комплексних програм „освіта – наука – підприємство”.

Ефективне використання трудового потенціалу будь-якого підприємства покликана сприяти досягненню однієї головної мети – виявленню резервів (можливостей) більш високої віддачі від кожного працівника.

#### *Список літератури*

1. Чернега І.І. Сутність механізму ефективного використання трудового потенціалу//Збірник наукових праць Харківського НАУ. – 2010. - №11. – С. 170-176.

2. Денисенко І.А. Мотивація і її вплив на підвищення ефективності використання трудових ресурсів в умовах економічної кризи // АгроСвіт. – 2011. – № 17/18. – С. 26-28.