УДК 658.15

ДОСЛІДЖЕННЯ СКЛАДОВИХ СИСТЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТААНЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Марія Андрієнко, к.е.н., доцент, Микита Медведенко

Національний авіаційній університет, Київ

Ключові слова: трудовий потенціал, мотивація, інноваційний підхід.

Ефективність використання трудового потенціалу підприємства визначається як система, у складі якої основною складовою є елементи мотивації праці: організаційна система управління, досягнення, творче мислення, винагорода, система участі, відданість, навчання, корпоративна культура.

Вступ. Чинниками, що визначають сутність ефективності використання трудового потенціалу суб'єктів господарювання є накопичений досвід працівників, сукупність наявних знань, умінь, навичок трудового колективу, врахування індивідуальних інтелектуальних особливостей кожного професіонала, поставлені задачі для досягнення професійного рівня, сутнісних компетенцій та показників діяльності підприємства.

Матеріали та методи. Об'єктом дослідження є трудовий потенціал підприємства, оскільки ефективність його використання впливає позитивно фінансові показники роботи.

Для наукового обґрунтування результатів досліджень складових системи ефективності використання трудового потенціалу підприємства використані методи спеціального економічного пізнання.

Результати. Значний вплив на ефективність використання трудового потенціалу здійснює інноваційний шлях розвитку безпосередньо якісних показників результативності самого трудового колективу, в основі якого лежить прагнення самого персоналу до нових знань, умінь та навичок, які будуть використані в виробничо-господарському процесі. Значну роль у розвитку показників ефективності використання трудового потенціалу відіграють мотивація і стимулювання працівників, у результаті чого можна отримати нові ідеї, нестандартні рішення, розвиток творчої атмосфери. Розвиток інноваційної перспективи для трудового потенціалу призведе до певних змін у психологічних навантаженнях, світогляді працівників, соціальних орієнтаціях тощо.

Внаслідок використання інноваційних заходів менеджери намагатимуться використовувати нові методи стимулювання, в тому числі економічного характеру, що призведе до кращих результатів у роботі підприємства.

Відповідно, суб'єкти господарювання з метою підвищення ефективності використання трудового потенціалу використовуватимуть інноваційні методи управління, з

метою реалізації поставлених завдань. До складу основних складових мотиваційних способів доцільно віднести: фінансові результати, зацікавленість роботою, індивідуальна реалізація, колективна робота, різноманітні прийоми в діяльності, визнання досягнень та їх оплата.

Менеджмент на підприємстві, зокрема управлінці, які безпосередньо виконують функції з пошуку та впровадження інноваційних розробок, характеризуються високим рівнем інтелекту: відповідній рівень освіти, аналітичне мислення, індивідуальність та самостійність, креативність та харизматичність, що в сукупності приведе до високих показників діяльності.

Складові системи мотивації представлено на рис. 1.

Рис. 1. Складові елементи системи мотивації персоналу

Висновки. Таким чином, результати досліджень наступні: кожне підприємство обирає доцільні для нього методи та способи стимулювання показників роботи, єдиної методики підвищення ефективності трудового потенціалу не існує.

Список використаних джерел:

1. Андрієнко М.М. Економічна сутність та особливості визначення якості сервісного обслуговування на залізничному транспорті. *Проблеми і перспективи економіки та управління.* 2015. № 1. С. 56-60.

2. Ареф'єва О.В., Андрієнко М.М., Кравченко О.Р. Управління фінансовим потенціалом підприємства. *Економіка і суспільство.* 2018. №18. С. 252-257.