

Шушара О. Д.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ
ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ
НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ КРИЗИ**

В умовах економічної кризи підприємства стикаються з безліччю викликів, серед яких одним з найважливіших є ефективне управління трудовими ресурсами та стимулювання продуктивності праці. Ця проблема набуває особливої актуальності, оскільки від її вирішення залежить не лише конкурентоспроможність підприємства, але й його виживання на сучасному ринку.

Підвищення ефективності використання трудових ресурсів на будь-якому підприємстві може бути досягнуте за допомогою різноманітних стратегій та ініціатив.

Оптимізація процесів рекрутингу та найму на підприємстві, що займається оптовою торгівлею, включає в себе ряд кроків та стратегій, спрямованих на залучення та відбір найкращих кандидатів для вакансій:

Аналіз потреб у персоналі: Першим кроком у процесі оптимізації рекрутингу є аналіз потреб компанії у нових співробітниках. Це включає визначення вакансій, обґрунтування потреби в нових працівниках та формулювання вимог до кандидатів.

Створення стимулюючої робочої атмосфери є важливим елементом для залучення, збереження та мотивації персоналу. Для досягнення цієї мети можуть використовуватися такі стратегії та практики:

Забезпечення комунікації та відкритості. Важливо створити сприятливу атмосферу, де працівники відчують себе комфортно для вільної обміну ідеями, думками та відгуками. Відкритість у комунікації сприяє покращенню взаєморозуміння між колегами та управлінням.

Визнання досягнень. Важливо визнавати та нагороджувати працівників за їхні внески та досягнення. Це може бути здійснено через систему бонусів, подяки від керівництва, нагороди за досягнення цілей тощо. Визнання стимулює мотивацію та підвищує задоволеність роботою.

Створення можливостей для розвитку. Розвиток персоналу є важливим аспектом стимулюючої робочої атмосфери. Компанія може пропонувати програми навчання та підвищення кваліфікації, можливості для кар'єрного зростання та розвитку лідерських навичок.

Впровадження ефективних систем управління та моніторингу працівників на підприємстві є ключовим аспектом забезпечення ефективності та успішності діяльності. Ці системи допомагають вищому керівництву в ефективному плануванні, контролі, а також управлінні персоналом, забезпечуючи оптимальне використання наявних ресурсів та досягнення стратегічних цілей компанії.

Продуктивність працівників – це ключовий показник ефективності, який відображає обсяг роботи, який вони здатні виконати за певний період часу. Для оцінки продуктивності працівників можна використовувати різні метрики, такі як кількість завдань, виконаних за день або тиждень, кількість продукції, виготовленої протягом певного періоду, або кількість годин, витрачених на виконання певного проєкту чи завдання.

Вона визначається обсягом роботи, яку працівник може виконати протягом певного часу та якістю цієї роботи. В оптовій торгівлі продуктивність працівників може вимірюватися різними показниками, такими як обсяг реалізації товарів, кількість оброблених замовлень, швидкість обслуговування клієнтів тощо.

Наприклад, одним з ключових показників продуктивності може бути обсяг продажів, який вимірюється у грошовому або фізичному обсязі товарів, проданих за певний період часу. Для ефективного вимірювання цього показника можна аналізувати обсяг продажів за день, тиждень, місяць чи рік, а також порівнювати його з попередніми періодами.

Щоб забезпечити високу якість роботи, підприємство може використовувати такі методи як тренінги та підготовку персоналу, впровадження систем контролю якості, а також постійне вдосконалення процесів роботи та співпраці з постачальниками для забезпечення якості товарів. Такий підхід допоможе забезпечити задоволення клієнтів та підвищити конкурентоспроможність підприємства на ринку.

Ефективне управління трудовими ресурсами та стимулювання праці в умовах кризи є запорукою виживання та розвитку підприємства. Впровадження

комплексної системи мотивації, оптимізація використання трудових ресурсів та формування сприятливого корпоративного середовища дозволять підприємствам підвищити продуктивність праці та забезпечити стійкість до кризових явищ.

Список використаних джерел:

1. Куцик П.О., Гергега О.В. Організаційно-економічний механізм управління ефективною діяльністю підприємств торгівлі: теоретичний аспект. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2018. № 3. С. 99-104.
2. Шваб Л.І. Економіка підприємства: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ: Каравела, 2007. 584 с.
3. Смолінська С.Д., Мельник Н.П. Шляхи та резерви збільшення прибутку підприємства в умовах економічної кризи. *Молодий вчений*. 2018. №. 1 (2). С. 987-989.
4. Камінська І.М., Дорош В.Ю., Ковальчук А.Ю. Методичні підходи до оцінки ефективності формування та використання активів підприємства. *Економічний форум*. 2019. Т. 1. №. 4. С. 188-199.
5. Яковенко, В.С. Прогнозування розвитку ринку праці України. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту*. Економічні науки. 2016. Вип. 2. С. 48-56.
6. Яковенко В.С. Стартап-підприємництво як прояв креативної економіки. Актуальні аспекти розвитку суб'єктів підприємництва в умовах глобальної економіки: колект. моногр. за заг. ред. Т.В. Гринько. Дніпро: Біла К.О., 2021. С. 225-237.
7. Колосов А.М., Кучеренко С.К., Яковенко В.С. Позичування автомобільних брендів на авторинку України в очікуванні його післявоєнного відновлення. *Бізнес Інформ*. 2023. № 3. С. 226-235. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2023-3-226-235>.

Юлдашев Р. Є.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

РОЛЬ І МІСЦЕ ПЛАНУВАННЯ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

Управління включає в себе систематичне керівництво суспільним виробництвом. Це охоплює керування технічними засобами, такими як машини та механізми, а також управління людськими ресурсами і взаєминами, що виникають у процесі виробництва.

У сучасних умовах ринку успішність організації залежить від її здатності до виживання та досягнення поставлених цілей. Для цього важливо, щоб управління, планування, мотивація та контроль були ефективними і результативними.

Пітер Друккер, відомий вчений в галузі управління, підкреслює, що результативність полягає в умінні «робити правильні речі», тоді як ефективність полягає