

ЧИННИКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Досліджено основні внутрішні і зовнішні чинники, що впливають на ефективність використання трудових ресурсів підприємства, зокрема організаційну структуру, мотивацію, кваліфікацію працівників та використання інформаційних технологій.

Ключові слова: ефективність персоналу, мотивація, організаційна структура, кваліфікація, інформаційні технології, корпоративна культура.

Abstract

The main internal and external factors influencing the efficiency of the use of labor resources of the enterprise were investigated, in particular the organizational structure, motivation, qualifications of employees and the use of information technologies..

Keywords: personnel efficiency, motivation, organizational structure, qualification, information technology, corporate culture.

Вступ

Одним із основних чинників, що визначають економічний успіх підприємства, є ефективне використання трудових ресурсів. У сучасних умовах жорсткої конкуренції та швидких змін на ринку, організації мають приділяти велику увагу ефективності роботи свого персоналу. Висока ефективність використання персоналу дозволяє досягати кращих результатів у виробничій та управлінській діяльності, знижувати витрати, підвищувати якість продукції та послуг, а також сприяє стабільності підприємства в умовах змінного ринкового середовища.

Метою дослідження є аналіз основних чинників, які впливають на ефективність використання персоналу підприємства, а також визначення стратегій для підвищення цієї ефективності в умовах сучасного ринку.

Результати дослідження

Ефективність використання персоналу значною мірою залежить від організаційної структури підприємства та ефективності управлінських процесів. Чітка структура, яка забезпечує правильний розподіл обов'язків і функцій, дозволяє зменшити дублювання роботи та сприяє досягненню кращих результатів. Успішне управління, яке включає ефективний моніторинг та коригування діяльності працівників, є важливою складовою оптимізації використання трудових ресурсів. У цьому контексті, здатність керівництва організувати роботу персоналу та спрямовувати зусилля працівників на досягнення стратегічних цілей підприємства є основним чинником, що забезпечує ефективність.

Одним із найбільш важливих чинників, які впливають на ефективність господарської діяльності є система мотивації працівників. Мотивація є основою для високої продуктивності праці, оскільки вона стимулює співробітників до досягнення високих результатів [1]. Система матеріальних і нематеріальних стимулів повинна бути адекватною і справедливою. Винагорода за досягнуті результати повинна відповідати рівню виконаної роботи. У той же час, нематеріальні чинники, такі як визнання, можливості для кар'єрного зростання, корпоративна культура, також мають важливе значення для мотивації та задоволення працівників.

Безпосередньо впливає на ефективність роботи підприємства високий рівень кваліфікації працівників. Компетентні та добре підготовлені працівники здатні виконувати завдання з високою якістю та мінімальними витратами часу. Тому інвестиції у навчання та розвиток персоналу є критично важливими для підвищення ефективності діяльності організації. Професійне зростання працівників, підвищення їхньої кваліфікації через курси, тренінги та програми розвитку дозволяє підвищити їх здатність адаптуватися до змінних умов ринку та нових технологій.

У сучасних умовах величезний вплив на ефективність використання персоналу мають інформаційні технології. Впровадження новітніх технологій дозволяє підвищити продуктивність праці, знизити

трудо́ві витрати та покращити якість виконуваних завдань. Автоматизація рутинних процесів дозволяє працівникам зосередитися на більш складних та креативних завданнях. Використання сучасних програмних засобів для управління проектами, фінансами та людськими ресурсами сприяє підвищенню ефективності та зниженню ймовірності помилок, що дозволяє підприємству працювати більш ефективно [2].

Загальний рівень ефективності персоналу визначають якість керівництва та корпоративна культура. Лідерство є важливим чинником для створення атмосфери довіри та мотивації в колективі. Керівники повинні бути здатні адаптувати управлінські підходи до змінюваних умов, ефективно координувати роботу співробітників і створювати умови для їхнього розвитку. Корпоративна культура, в свою чергу, сприяє формуванню позитивного ставлення до роботи, підвищенню лояльності та згуртованості колективу, що безпосередньо впливає на продуктивність праці.

Крім внутрішніх чинників, значно впливати на ефективність використання персоналу також можуть зовнішні фактори. Зміни в економічній ситуації, інфляція, коливання валютних курсів, рівень безробіття, а також зміни в законодавстві можуть впливати на організацію праці та мотивацію співробітників. Наприклад, економічні кризи або скорочення бюджету можуть призвести до скорочення витрат на навчання та розвиток персоналу, що, в свою чергу, знижує рівень ефективності підприємства.

Висновки

Отже, для досягнення високої ефективності використання персоналу необхідно комплексно підходити до управління трудовими ресурсами підприємства. Це включає в себе вдосконалення організаційної структури, впровадження ефективних систем мотивації та винагороди, постійне навчання та розвиток співробітників, а також застосування новітніх технологій і автоматизацію бізнес-процесів. У той же час, зовнішні економічні та соціальні чинники можуть мати істотний вплив на ефективність використання персоналу, і підприємства повинні бути готовими адаптуватися до цих змін. Сучасний підхід до управління персоналом сприяє підвищенню конкурентоспроможності та стабільності підприємства в умовах змінного ринкового середовища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Масло́ва С. О., Коно́нюк К. Є. Мотивація як фактор ефективності праці. Вісник ЖДТУ, 2018. № 2 (84). С.85-88.
2. Cheverda, S. (2022). Аналіз програмних засобів для управління проектами. Фінансові стратегії інноваційного розвитку економіки, (1 (53), 48-52. <https://doi.org/10.26661/2414-0287-2022-1-53-08>.

Катерина Сергіївна Белякова – студентка групи МФКД-21б, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

Науковий керівник: **Віталій Володимирович Зянько** – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри фінансів та інноваційного менеджменту, Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця.

Kateryna Belyakova. – student of MFKD-21b group, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.

Supervisor: **Zianko Vitalii** – doctor of economics, Professor, Head of the Department of Finance and innovative management, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia.