

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗНАЧНОГО ЕКОНОМІЧНОГО ЕФЕКТУ НА МАЛОМУ ПІДПРИЄМСТВІ ЗА РАХУНОК ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

**Піменова Н.В., Худайбердієв Б.**

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Для підприємства, яке прагне економічного розвитку, рушійною силою є людський потенціал, тобто персонал підприємства. Характерною ознакою персоналу підприємства є здатність до праці, в процесі якої використовуються ресурси і за одиницю часу може бути виготовлена та чи інша продукція, або надані послуги [1]. Щодо діяльності малих підприємств, то їх юридична, економічна самостійність та ефективність виробництва також значною мірою залежать від раціональної організації праці працівників з урахуванням певних особливостей мотивації та оплати праці. Все це спонукає мале підприємство самостійно визначати порядок наймання та звільнення працівників, форми та системи оплати праці, розпорядок робочого дня, змінність працівників, надання вихідних днів і відпусток. Організація праці та її оплата на малому підприємстві не можуть погіршувати умови праці, визначені трудовим законодавством. Належне виконання персоналом економічної, виробничої, соціальної функцій можливе за умови виважених управлінських дій. Підвищення продуктивності праці на підприємстві це частина загального процесу управління підприємством, що включає в себе планування, організацію, мотивацію, керівництво, контроль і регулювання. Керівництво повинно оцінювати людський капітал не як витрати, а як актив підприємства [2]. Дослідження діяльності більшості малих вітчизняних підприємств показало, що недостатньо уваги приділяється постійному професійному навчанню робітника, його досвіду спілкування та готовності до співпраці. Ціна, яку платить товариство за неграмотність і недостатню якість людського капіталу, дуже висока. Тому навчання кадрів – це не затрати, а необхідна умова постійного вдосконалення й можливості гнучкого використання робочої сили. Саме в такий спосіб можна досягнути гарантованої зайнятості, зниження плинності кадрів, що забезпечить значний економічний ефект і формуватиме у працівників бажання підвищувати ефективність роботи

### **Література:**

1. Фільчакова М.В. Сучасні проблеми управління потенціалом підприємства / М.В. Фільчакова, М.В. Літвиненко // Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». – Харків: НТУ «ХПІ», 2014. – №24. – С.57-61.
2. Літвиненко М.В. Підвищення ефективності господарської діяльності підприємства / М.В. Літвиненко, Н.В. Піскун // Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». – Харків: НТУ «ХПІ», 2014. – №32. – С.57-61.