

купує овочі на ринку. Результати опитування свідчать, що смакові якості овочів (92%) та екологічність продукції (85%) є вирішальним фактором при їх купівлі для переважної більшості респондентів. Споживанням овочів задоволені 57% респондентів, вони вважають що споживають достатньо. Серед тих, хто вважає своє споживання овочів недостатнім, основною причиною цього вказує сезонність реалізації – 38%, високу ціну – 25% та погану якість – 21%. Серед тепличних овочів перше місце по споживанню займають огірки та помідори 70% та 65% відповідно.

Список використаних джерел:

1. Гуменюк А.В. Маркетинг в овочівництві / А.В. Гуменюк // Економіка АПК. – 2011. – № 10. – С. 60–63.
2. Шквиря Н.О. Стратегічний аналіз макросередовища підприємств галузі овочівництва/ Н.О. Шквиря // Сучасні наукові дослідження на шляху до євроінтеграції: зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. форуму. – Мелітополь: ТГАТУ, 2019. – С.67-71.
3. Шквиря Н.О. Сутність та особливості маркетингового планування конкурентоспроможності продукції / Н.О. Шквиря // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). - № 3 (32), 2016. – С. 164-170.

Ливак М., студент
Науковий керівник: Шостак Л.В., к.е.н., доцент
Східноєвропейський національний університет
імені Лесі Українки,
м. Луцьк, Україна

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Ефективність використання трудового потенціалу підприємства зумовлена взаємозв'язком між потенціалом працівників та іншими ресурсними складовими потенціалу підприємства з одного боку, та можливостями персоналу підприємства, що визначають продуктивність використання інших складових виробничого капіталу з іншого. Відповідно ефективність використання трудового потенціалу необхідно аналізувати як сукупність його складових (чисельності працюючих, фонду робочого часу та продуктивності праці).

Трудовий потенціал колективу підприємства не є величина постійна. Навпаки, його кількісні і якісні характеристики постійно змінюються під дією не тільки об'єктивних чинників (змін в речовинному компоненті виробництва, у виробничих відносинах), але і управлінських рішень [1].

У сучасних умовах важливу роль в ефективному використанні трудового потенціалу відіграє економічна та соціальна політика держави. Її вплив на макро- і мікрорівні на ефективність суспільного виробництва здійснюється через: практичну діяльність урядових установ і державних структур; різноманітні види законодавства; фінансові заходи та стимули; запровадження та контролювання економічних правил і нормативів; створення ринкової, виробничої та соціальної інфраструктури; макроекономічні структурні зміни; програми роздержавлювання

власності і приватизації державних підприємств; комерціалізації організаційних структур невиробничої сфери тощо. Проте в Україні трудовий потенціал, як про це вже йшлося все ще використовується неефективно. Існує багато проблем, які знижують його якість. Економічна проблема ускладнюється прихованим безробіттям, яке сягнуло в окремих видах економічної діяльності 20—40 % трудоактивного населення, що становить приблизно 3—7 млн чол [2].

Основним чинником розвитку трудового потенціалу особистості є підвищення її освітнього рівня, постійне оновлення знань. Кожній людині, незалежно від посади, яку вона займає, має бути надана можливість для подальшої освіти та кар'єрного зростання. Тому, дуже важливо створити умови для заохочення підприємств витратити кошти на підвищення кваліфікації та освітнього рівня працівників. Частково ця проблема вирішується законодавчо, шляхом дозволу на включення до валових витрат оплати підготовки та перепідготовки працівників у вищих навчальних закладах України за профілем діяльності підприємства [3, с. 5].

Ефективне використання трудового потенціалу потребує значних інвестиційних вкладень, тому важливе значення має фінансови механізм при формуванні, розподілі та використанні грошових коштів для мотивації праці.

Відповідно, ефективне використання трудового потенціалу вимагає розробки та впровадження програми його розвитку та вдосконалення, які б здійснювались з позиції як працівників, так і роботодавців.

Список використаних джерел:

1. Міщук Г.Ю. Чинники формування та використання трудового потенціалу підприємства // Електронний ресурс. Режим доступу: <http://ua.convdocs.org/docs/index-147010.html>
2. Шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу України // Електронний ресурс. Режим доступу: <http://osvita-plaza.in.ua/publ/398-1-0-38451>
3. Беяцкий Н.П. Кадровый потенциал организаторов производства. — Мн., 2000. — 215 с.

Лисенко Ю.В ., студентка
Науковий керівник: Дорошенко Г.О.,
д.е.н., професор
Харківський національний університет
імені В.Н. Каразіна, м. Харків, Україна

ОБОРОТНИЙ КАПІТАЛ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Ефективне управління оборотним капіталом виробничого підприємства - давно відомий та дієвий інструмент «розморожування» фінансових вкладень в запаси, готову продукцію, дебіторську заборгованість тощо. Ці питання є надзвичайно актуальними для промислових підприємств, що мають з різних причин серйозні обмеження та складнощі із забезпеченням ліквідності, оскільки їм необхідно шукати значні внутрішні резерви для фінансування поточної діяльності.