

здатен забезпечити стабільний розвиток індустрії туризму. Класифікація факторів впливу дозволить проводити цілеспрямоване управління діяльністю та формувати програму стійкого розвитку. Позитивна дія факторів забезпечує високі економічні результати, стабільний розвиток діяльності та успішне вирішення соціальних питань.

Україна має значні об'єктивні передумови входження до найбільш розвинутих туристських країн світу. Маючи вигідне геополітичне розташування, Україна володіє значним рекреаційним потенціалом: сприятливими кліматичними умовами, мережею транспортних сполучень, культурною спадщиною і розвинутою туристською індустрією.

Але порівнюючи показники розвитку туризму в Україні із країнами, близькими по кліматичних і природних умовах, розмірам території й чисельності населення, можна зробити висновок, що наша країна займає незначне місце на міжнародному туристському ринку. Незважаючи на те, що в останні роки спостерігається неухильний ріст як доходів від туризму, так і кількості туристів, що відвідали Україну, у порівнянні з розвиненими країнами ці показники в абсолютному виразі майже найнижчі оточуючого середовища.

Гук Р.В., аспірант
(науковий керівник - докт. екон. наук.,
професор Семикіна М.В.)
Центральноукраїнський національний
технічний університет
м. Кропивницький

ТРУДОВА АКТИВНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ: СУТНІСТЬ ТА ПЕРЕДУМОВИ ПРОЯВУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Криза, що розгортається в Україні на тлі загострення політичних та соціально-економічних проблем, військового конфлікту на сході країни, веде до зниження платоспроможного попиту населення на товари та послуги, що змушує вітчизняних підприємців не лише оптимізувати свої витрати, скорочувати персонал, а й одночасно замислюватися над пошуком можливих засобів підвищення трудової активності працівників підприємства для утримання конкурентних позицій на ринку. На практиці вибір прийнятних та ефективних засобів активізації трудової поведінки дуже часто ускладнюється по причині поширеної необізнаності в питаннях трудової активності персоналу, передумов та мотиваційних механізмів її формування [1-4].

Дослідження А. Колота, О. Грішнєвої, О. Левченка, І. Петрової, М. Семикіної, В. Стадник, С. Пасеки, Л. Шаульської та інших вчених зосереджують увагу на важливості формування якісних характеристик трудового потенціалу персоналу, серед яких трудова активність займає провідне місце.

Розвиваючи наукову думку, пропонуємо розуміти поняття *«трудова активність персоналу»*, виходячи з двоїстої природи цього явища:

по-перше, як важливу якісну характеристику трудового потенціалу працівників підприємства, яка відображає готовність і спроможність персоналу

виконувати поставлені трудові (виробничі) завдання якісно та у повному обсязі, прикладаючи максимальні зусилля заради досягнення спільних поточних і стратегічних цілей розвитку підприємства;

по-друге, як енерговитратну, інтенсивну, цілеспрямовану діяльність у сфері професійної діяльності, що виявляється у досягненні підвищених (порівняно зі встановленими нормами) трудових результатах, розробленні ініціатив, корисних для підприємства.

Виходячи з такого підходу, трудова активність може визначатися за якісними та кількісними критеріями, на основі і суб'єктивних, і об'єктивних оцінок. Це пояснюємо двоїстою природою цього явища, особливістю і характером ставлення працівників до праці, соціально-трудових відносин, своєї професійної самореалізації, внаслідок чого має місце різна зацікавленість у результативній праці, різний ступінь прояву та реалізації трудової активності.

Поділяємо думки вчених щодо необхідності розрізняти трудову активність особистості, колективу, суспільства в цілому, отже, враховувати її прояв на різних економічних рівнях.

Трудова активність знаходить свій прояв у зростанні продуктивності праці, ретельному та своєчасному виконанні дорученої справи, виконанні за власною ініціативою додаткових функцій, які можуть не входити у звичне коло прямих трудових обов'язків працівників, розробленні ініціатив та пропозицій щодо підвищення якості продукції, поліпшення організації праці, технологій виробництва тощо.

Узагальнюючи різні наукові підходи, вважаємо, що трудова активність відображає успішну трудову діяльність, що характеризується нарощуванням кількісних та якісних результатів індивідуальної і колективної праці, сприяє збільшенню обсягу виробництва продукції, товарів, послуг належної якості.

Для дієвого мотивування працівників доцільно вивчати багатофакторний процес формування трудової активності, її структурну побудову, різноманіття її проявів, виокремлювати різні моделі трудової активності, що утворюються в результаті складного та суперечливого взаємовпливу внутрішньої і зовнішньої мотивації поведінки людини у сфері праці.

Огляд літератури дозволяє зосереджувати увагу на взаємозв'язку понять трудової активності, ставлення до праці і якості трудового потенціалу. Науковці вважають за доцільне розрізняти види потенційної і реальної трудової активності. «Реальну трудову активність» здебільшого розуміють як реалізовані в процесі трудової діяльності інтерес та здатність до праці, що виявляється через певний виробничий результат належної якості. Поняття «потенційна трудова активність» за змістом наближається до характеристики нереалізованого трудового потенціалу. Потенційна трудова активність – це лише зацікавленість у праці та здатність за певних умов досягти певного кінцевого результату.

Мотиваційний менеджмент на підприємстві має бути спрямований на забезпечення високого рівня трудової активності, перетворення її потенційної форми у реальну за допомогою адекватних важелів та інструментів впливу. Водночас надзвичайно ускладнюються ці завдання в умовах обмежених фінансових коштів підприємства і слабого колективно-договірного регулювання праці. Недоліки та прорахунки у мотиваційній системі провокують прояви імітації трудової активності, що знижує ефективність діяльності загалом незалежно від

професійної сфери. Проблематика трудової активності персоналу вимагає подальших поглиблених досліджень для розробки наукових рекомендацій прикладного характеру.

Література

1. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навчальний посібник/ А.М. Колот. – Київ: КНЕУ, 1998. – 224 с.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін. За наук. ред. д-ра наук, проф. А.М. Колота. – К. КНЕУ, 2009. – 711 с.
3. Інноваційна праця : діагностика проблем, важелі активізації : монографія / М.В. Семикіна, С.Р. Пасека та ін. / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. М.В. Семикіної. – Черкаси : ТОВ «МАКЛАУТ», 2012. – 320 с.
4. Петрова І.Л. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди: монографія / І.Л. Петрова, Т.І. Шпильова, Н.П. Сисоліна; за наук. Ред. І.Л. Петрової. – К.: Дорадо, 2010. – 320 с.

Даниленко О.А., канд. екон. наук, доцент
ДВНЗ «Київський національний університет
імені Вадима Гетьмана»
м. Київ

ЕКСПРЕС - ДІАГНОСТИКА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В умовах конкурентного середовища кожна організація зацікавлена в оперативній оцінці своєї діяльності та максимальній ефективності використовуваних ресурсів, серед яких персонал є головною цінністю. Одним із фундаментальних способів одержання зворотного зв'язку є експрес-діагностика системи управління персоналом з метою своєчасного ухвалення управлінських рішень на потребу дня. Проте, експрес-діагностика системи управління персоналом визнається експертами-практиками найбільш слабким елементом, що обмежує ефективність усієї системи управління.

Метою даного дослідження є визначення змісту експрес – діагностики системи управління персоналом й на її основі – пріоритетів розвитку організації в умовах конкурентного середовища.

Як показує практика, потреба в експрес-діагностиці системи управління персоналом може бути викликана різними причинами. Вагомою підставою може бути виявлення можливих проблем і вузьких місць в системі управління, й системі управління персоналом, зокрема, з подальшим поглибленим вивченням причин проблем та розробленням програми дій по їх усуненню.

Саме тому, на нашу думку, експрес-діагностику системи управління персоналом слід починати з соціологічного дослідження – попереднього анкетування / опитування персоналу, яке є ефективним методом експрес-діагностики. У ньому закладені значні можливості для організації, хоча є й слабкі сторони, так як методика спирається виключно на думках працівників / експертів організації й демонструє розуміння проблем лише їхніми очима. Так як існують певні правила проведення подібних опитувань, то їх необхідно дотримуватись, серед них: повна анонімність відповідей опитаних, простота і зрозумілість питань,