

зумовлює появу міграційних настроїв. Окреслена ситуація притаманна багатьом регіонам України, вона призводить до послаблення дії мотиваційних механізмів на рівні підприємств, до плинності персоналу, кадрового дефіциту, зниження продуктивності праці загалом. Отже, мотиваційні чинники потребують комплексного вивчення на різних економічних рівнях для пошуку дієвих важелів їхнього регулювання.

Список використаних джерел

1. Семикіна, М.В. Підвищення продуктивності праці в контексті стратегічних завдань розвитку національної економіки // Экономика и управление. Научно-практический журнал: Национальная академия природоохранного и курортного строительства. Симферополь: 2010.— № 3.— С. 9–12.
2. Цимбалюк, С.О. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти: монографія. – К.: КНЕУ.— 359 с.

*Кабай В.О., здобувач
(науковий керівник – Семикіна М.В., д.е.н., проф.)
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький*

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ

Гарантією успішного ведення бізнесу завжди виступала наявність капіталу у всіх його проявах (матеріальні ресурси, можливість залучення додаткового фінансування, висококваліфікований персонал та фінансова платоспроможність), однак поступово ключового значення набула креативність виробництва. Так, епоха індустріального суспільства в основі якого лежало промислове виробництво та матеріальні активи, завершилась. Знання і технології стали основним ресурсом розвитку суспільства, усе це підвищує рівень вимог до кваліфікації працівників. А кваліфікація виражається насамперед у знаннях і здатності до створення нового, творчої діяльності, тобто, потребує інвестицій у людський капітал.

Перехід до постіндустріальної економіки перш за все дає чітко зрозуміти, що для процвітання окремого підприємства та країни в цілому, вже не достатньо просто ідеально відтворювати отримані знання та навички. Головне, - створити щось нове і використати це першими. Темп змін ситуації на ринку вимагає від кожного індивіда використання творчого підходу, що дозволить прийняти рішення максимально швидко і ефективно.

Для нашої країни створення дієвого мотиваційного механізму, який би забезпечив посилення інтересу роботодавців та найманих працівників використовувати у повній мірі інноваційну працю є завданням першочергового значення. Відомо, що з кожним роком фінансування наукомістких галузей виробництва скорочується, чисельність вищих навчальних освітніх закладів зменшується, а стимулювання працівників, пов'язаних з науковою та

винахідницькою діяльністю, взагалі знаходиться у плачевному стані через відсутність гідної оплати праці та винагороди за інноваційну діяльність, що посилюється стрімкими інфляційними процесами в економіці.

З огляду на це, провідні вчені наголошують на важливості створення інноваційно-інвестиційного механізму на макроекономічному рівні, який дозволить залучити додатковий капітал у ключові галузі економіки та вивести їх на новий світовий рівень конкурентоспроможності. Це підвищить попит на інноваційну працю і дасть поштовх роботодавцям та найманим працівникам до пошуку шляхів підвищення рівня креативності у своїй діяльності. Крім того, необхідно серед традиційних видів трудової діяльності, виділити інноваційну працю, як трудову діяльність творчого змісту, яка спрямована на використання досягнень науково-технічного прогресу, розробку та впровадження нових ідей, проектів для вдосконалення технології, якісного оновлення асортименту продукції і послуг з метою ефективної реалізації їх на ринку [1].

Мотивація до інноваційної праці включає формування мотивів і стимулів за аналогічними принципами загальної схеми трудової мотивації, однак має свої специфічні ознаки.

Ключовою особливістю інноваційної праці є її «творча природа», тобто вона передбачає процес творення нового, кількісні і якісні показники якого не можливо контролювати чи прогнозувати. Креативності не навчаються, вона породжується внутрішніми мотивами працівника, які можуть співпадати в інноваційними інтересами компанії, або не співпадати. Завданням кадрової політики компанії є підбір такого персоналу, інтереси якого будуть максимально співпадати з головними напрямками діяльності підприємства. Коли людина реалізує свій творчий потенціал, бачить, що затрачені зусилля приносять результати, вона відчуває задоволення від виконаної роботи, що служить внутрішнім стимулом для подальшого впровадження інновацій. В даному випадку абсолютно не важливо на яку посаду займає робітник, чи які виконує обов'язки, креативність проявляється на всіх рівнях.

Так, бізнес-тренер Аркадій Цукер управляючий партнер Центра стратегічного консалтингу поділився в минулому році історією про креативну дівчину-гардеробницю. Вона вирахувала, скільки компанія недозаробляє. Цьому посприяло два фактори: по-перше, вона бачить «хто і на чому приїжджає», адже в середині закладу усі клієнти одягнені більш-менш однаково; по-друге, вони не звертають на неї увагу, коли забирають одяг і при ній починають обговорювати, що саме їм не сподобалось в обслуговуванні. Вона запропонувала розділити номерки для одягу клієнтів на зони три зони, в залежності від важливості клієнтів (Vір, середнього значення та інші). Та змінити в залежності від цього брелоки до них, щоб їх не можна було сховати і в залі офіціанти могли швидко визначити важливого клієнта, який не повинен чекати. Після цього компанія збільшила обсяг виручки у 2,5 рази [2]. Таким чином, дана історія демонструє наскільки важливо, щоб кожен працівник був зацікавлений в інноваціях на благо компанії не залежно від посади чи виконуваних обов'язків. Такі працівники мають певні риси: працездатність, професійна компетентність, здатність вичленити суть проблеми та бачити шляхи її розв'язання, нестандартний, творчий підхід до рутинних справ, безперервне навчання та допитливість.

Причини внутрішньої мотивації до розробки і впровадження різноманітних інновацій можуть бути різні: бажання створити щось нове, удосконалити та раціоналізувати рутинні операції, отримання схвалення колег чи членів сім'ї, прагнення залишити слід в історії, одержання нового статусу в компанії та багато інших. Однак усі ці мотиви не зможуть розкрити усього потенціалу працівника без задоволення базових його потреб, що зазвичай здійснюється за допомогою зовнішнього стимулювання трудової діяльності.

Стимулювання інноваційної діяльності передбачає зовнішню складову у формуванні творчої поведінки працівника. Вона складається з двох рівнів: державного (встановлення розміру мінімальної заробітної плати, безкоштовне навчання, надання пільг та преференції підприємствам та окремим працівникам наукоємних галузей, забезпечення нормативно-правового регулювання захисту прав винахідників) та на рівні підприємства (премії, надбавки, разові виплати, страхування, можливість володіння акціями компанії, оплата стажування та особистих проектів). На успішних підприємствах для активізації інноваційної праці впроваджуються, крім того, індивідуалізовані компенсаційні пакети [3].

Таким чином, формування системи стимулювання інноваційної праці працівників є першочерговим завданням як на рівні, так і на рівні кожного підприємства, оскільки саме розвиток людського капіталу здатний забезпечити стабільне економічне зростання та досягнення фінансової незалежності. Можливими інструментами в цьому процесі можуть послужити наступні:

- підвищення престижності науково-інноваційної діяльності (встановлення гідної заробітної плати, покращення матеріально-технічного забезпечення науково-дослідних робіт, пропаганда інноваційних досягнень);

- залучення зарубіжного досвіду інноваційного преміювання чи преміювання за «провалені» проекти на підприємствах (побічні відкриття можуть зайняти свою окрему нішу у бізнесі, новатори не відчують психологічної напруги через невдачу проекту);

- удосконалення нормативно-правового забезпечення комерційних проектів (захист патентів, ліцензій, авторських прав на винаходи розроблені українськими вченими при співпраці з зарубіжними вченими та виході на міжнародний ринок);

- використання передових підходів інших країн (новаторського наслідування, мозкового штурму, проектних бібліотек), як засобу поширення та вдосконалення рівня знань на конкретному підприємстві;

- індивідуальний підхід до соціально-економічної мотивації інноваційної праці [4] (у кожної людини є свої власні внутрішні мотиви до інноваційної діяльності, тому і підходи до стимуляції творчості необхідні індивідуальні).

Сьогодні наша країна знаходиться у надзвичайно складній економічній ситуації і відлік втрати фінансової та економічної стабільності йде не на роки, а на дні. Перенаправлення вектору уваги влади з матеріальних ресурсів на людський капітал дозволить знайти нове, креативне рішення старих проблем. Альберт Ейнштейн говорив, що найбільшою помилкою є робити одне і те ж саме, але чекати інших результатів. Тож варто зупинитись, зосередити увагу на людському капіталі і вирішити проблему по-новому.

Список використаних джерел

1. Семикіна, М.В. Мотиваційні основи розвитку інноваційної праці в умовах формування конкурентного середовища // Мотивація ефективної праці в ринковій економіці: Регіональні перспективи. – 2002 р. – № 3-4. – С. 234-236.
2. Аркадій Цукер: Гардеробщица-игрек увеличила ... - YouTube – Режим доступу: https://www.youtube.com/watch?v=S2t0sl_tkQs
3. Семикіна, М.В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання / Відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВЦ «Мавік», 2004. – 124 с.
4. Что вдохновляет украинцев на рабочие подвиги. Мотивация персонала. Исследование международного портала hh.ua [электронный ресурс]. - Режим доступу: <https://hh.ua/article/18318>

*Костишина А.І., аспірант
кафедри економіки та підприємництва
(науковий керівник – Семикіна М.В., д.е.н., проф.)
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький*

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ДИСТРИБУЦІЇ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Стрижнем стратегії розвитку економіки України в глобальному середовищі є підвищення рівня конкурентоспроможності підприємств різних галузей та форм власності. Суттєве значення в сучасних умовах має розвиток підприємств торгівлі загалом, з використанням системи дистрибуції зокрема.

Визначення системи дистрибуції на основі досліджень багатьох вчених можна представити в наступному вигляді: система дистрибуції – складна економічна система, яка об'єднує в своєму складі виробника готової продукції та різноманітних посередників, які на договірних засадах (на основі дистриб'юторського договору) спільно здійснюють маркетингову, комерційну, логістичну діяльність з переміщення продукції до кінцевого споживача і її продажу відповідно до стратегії суб'єкта господарювання – організатора такої системи з дотриманням встановлених ним умов продажу, цін продажу, стандартів обслуговування і під його контролем [1, с.41].

На функціонування системи дистрибуції впливають як зовнішні так і внутрішні чинники. До зовнішніх чинників відноситься:

- рівень розвитку економіки держави і світу;
- регуляторна політика держави: політика зайнятості, соціальна політика, фіскальна політика;
- стан регіонального ринку праці;
- процес здійснення інституціональних перетворень та удосконалення законодавчо-правової бази.

Внутрішніми чинниками є: