

інформувати черговий персонал про виникнення відповідних ситуації та мінімізувати час їх усунення.

УДК 331.22

*Денисенко К.С.*

*Центральноукраїнський національний технічний університет*

## **ОЦІНКА ПОШИРЕНOSTІ ЗАСТОСУВАННЯ ІНСТРУМЕНТІВ ЗАХОЧЕННЯ ДО ПРОДУКТИВНОЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ**

Для будь-якої країни, будь-якого підприємства питання заохочення працівників до продуктивної праці не втрачають своєї актуальності, адже від цього залежить зростання ВВП, економічні можливості для прискорення інноваційного розвитку, підвищення конкурентоспроможності. Як правило, розгляд перспектив економічного зростання межує з впровадженням нових технологій мотиваційного менеджменту, який набув змін в умовах поширення інформаційних технологій у трудових процесах.

Наукове підґрунтя сучасних уявлень про методи заохочення до продуктивної праці створено працями В. Врума, В. Герчикова, Ф. Герцберга, І. Ільїна, Е. Лоулера, Д. Мак-Грегора, Д. Мак-Клелланда, А. Маслоу, Е. Мейо, М. Мескона та ін В Україні серед сучасних авторів, які присвятили свої публікації цим проблемам слід назвати А. Колота, Т. Костишину, О. Магопечь, В. Нижника, М. Семикіну, З.Смутчак, С. Цимбалюк, Л. Червінську, О. Чернушкіну, Н. Шалімову та ін.

Розвиваючи наукову думку[1-4], заохочення до продуктивної праці персоналу розглядаємо як процес впливу сукупності чинників та важелів на поведінку працівників, спрямований на досягнення цілей підприємства. Зовнішні чинники на рівні підприємства – це економічні, соціальні, організаційні умови, які роблять роботу привабливою чи непривабливою для індивіда, цінною або не цінною з точки зору задоволення важливих потреб, формування власного добробуту завдяки праці. Важелі (інструменти) впливу – це обрана система оплати та стимулювання праці, наявність соціального пакету, певна організація праці, корпоративна культура тощо.

Зауважимо, що світова практика засвідчує численні приклади застосування інструментів мотиваційного менеджменту заради активізації інноваційної діяльності у високотехнологічних секторах економіки. Проте в Україні сьогодні спостерігаємо значні масштаби збереження застарілих робочих місць у зв'язку з відсталим техніко-організаційним рівнем виробництва, що породжує явище використання дешевої праці, не орієнтованої на інновації, використання новітніх технологій. За показником середньомісячної заробітної плати Україна посідає найнижчу позицію на європейському континенті після Молдови. Відставання від країни-лідера Швейцарії складає 17 разів, сусідніх Польщі і Словаччини – 3,4 рази,

Румунії і Угорщини – 2,5 рази. Наслідком цього стають міграційні процеси, втрати підприємствами цінних фахівців, які обирають для працевлаштування країни ЄС, де гідно цінується праця та трудові зусилля.

З метою дослідження дієвості існуючих методів заохочення персоналу до продуктивної праці на прикладі підприємств АПК Кіровоградської області автором застосовано методіку експертного опитування, запропоновану Маклаковим С.М. [5], яка передбачала вивчення: 1) загальної ситуації на підприємстві щодо ефективності праці персоналу з ознаками інноваційності; 2) практики заохочення (мотивації) до продуктивної праці; 3) результативності мотивації; 4) перешкод мотивації; 5) ефективності мотивації персоналу підприємства.

Експертне опитування персоналу на підприємствах АПК Кіровоградської області підтвердило, що для вітчизняної практики менеджменту є характерним обмежене застосування економічних інструментів заохочення до продуктивної праці і вкрай обмежене – інструментів соціальних, що свідчить про кризу мотиваційної системи. Так, поширеність економічних інструментів заохочення до продуктивної праці персоналу є таким: премії, надбавки і доплати до заробітної плати -100,0 %; штрафи і покарання – 60,0 %; базовий і мотиваційний соціальні пакети - 46,7 %; участь у прибутку -13,3 %, компенсація витрат на навчання -13,3 %.

Аналіз поширеності застосування соціальних інструментів звертає увагу на те, що особливо рідкісним є стимулювання територіальної мобільності (компенсація транспортних витрат - 33,3 %), ефективної кооперації праці (6,7 %), «збагачення» змісту праці (3,3 %), запровадження гнучких графіків роботи, забезпечення дистанційним робочим місцем (0,0 %).

Результати здійсненої діагностики довели, що нагальним завданням є подолання деформації мотиваційних чинників, перегляд політики доходів в бік зростання та поширення застосування соціальних інструментів заохочення до продуктивної праці персоналу на підприємствах.

У зв'язку з цим стає нагальною потреба оновлення мотиваційних стратегій менеджменту на підприємствах і перегляду методів заохочення персоналу до продуктивної праці.

#### Список використаних джерел:

1. Мотиваційний менеджмент [Текст] : підручник / А. М. Колот, С. О. Цимбалюк. – Київ : КНЕУ, 2014. – 479 с.
2. Семикіна М.В. Криза політики доходів як чинник демотивації у сфері праці / М.В. Семикіна, А.В. Семикіна, С.В. Дудко // Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті міжнародної інтеграції.- №25(14), 2017.– С. 80-91.
3. Соціально-трудова відносина: проблеми гармонізації [текст] : монографія / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека, Ю.Д. Петров; за ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: «КОД», 2012. – 300 с.

4. Семикіна М.В. Деформація мотиваційних чинників у сфері праці як передумова формування міграційних настроїв вітчизняних працівників / М.В. Семикіна, А.В. Мельнік, В.О. Кабай // Вісник Черкаського університету. Серія «Економічні науки». – Черкаси, 2017. – № 4 (частина 1). – С. 95-106. Доступ до електронного ресурсу: <http://econom-ejournal.cdu.edu.ua/issue/viewIssue/207/112>
5. Маклаков С.М. Механізм соціально-економічної мотивації персоналу підприємств в умовах інноваційних змін в економіці. Вісник Хмельницького національного університету. 2018. № 3, Т. 1. С. 78 – 83.

*Науковий керівник - д.е.н., проф. Семикіна М.В.*

УДК 658:330

*Зеленський С.М.  
магістрант факультету менеджменту  
Львівська академія Національного авіаційного університету*

## **ШЛЯХИ ЗМІЦНЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ АВІАПІДПРИЄМСТВА**

Активність підприємства, перехід з одного якісного стану в інший визначаються його потенціалом, який в свою чергу пов'язаний не тільки з пізнанням і використанням, але і розвитком тих його властивостей, які необхідні для досягнення бажаного результату. У зв'язку з цим набуває актуальності питання управління зазначеним потенціалом в теоретичному й практичному плані.

В рамках чого необхідним є розгляд наукових підходів до визначення поняття «стратегічний потенціал підприємства», виокремлення характерних рис категорії та факторів, які впливають на її рівень.

Аналізуючи визначення, наведене в праці В. Г. Герасимчука [2], можна стверджувати про поєднання цільового та структурно-функціонального підходів, оскільки він розглядає потенціал як сукупність взаємопов'язаних елементів, які, виконуючи свої функції, сприяють реалізації стратегії та досягненню цілей. А у визначенні, яке наводить Р.А. Фатхудинов [3], можна відзначити поєднання ресурсного, цільового, структурно-функціонального та конкурентного підходів, оскільки стратегічний потенціал визначає як ефективне поєднання та використання конкурентних переваг. Одним із перших та досить поширеним у наш час є ресурсний підхід до трактування суті стратегічного потенціалу.

К. Барроу виділяє таке поняття, як стратегічний потенціал успіху, під яким розуміє поєднання потенціалу успіху підприємства з ринковим потенціалом. При цьому потенціал успіху розуміють як сукупність ресурсів та можливостей підприємства, за допомогою яких забезпечуються певні