

необхідно надавати співробітникам компанії актуальну та ймовірну інформацію про виробничі процеси. Саме створення інформаційної системи дає змогу організувати комплексну автоматизацію бізнесу.

Приймаючи рішення про впровадження комплексної автоматизованої системи управління, більшість керівників підприємств прагне вирішити такі завдання: підвищення ефективності бізнесу, інвестиційної привабливості та конкурентоспроможності (64%); забезпечення подальшого розвитку й скорочення витрат (57%); поліпшення рівня обслуговування клієнтів (54%) тощо [4].

Як показує практика, системи комплексної автоматизації обліку та управління впроваджують підприємства незалежно від обсягів діяльності. Великі підприємства здійснюють це більш стратегічно, вибираючи безпечніші й надійніші програмні рішення, які можна легко трансформувати та оновлювати за зростання масштабів бізнесу. Чим більші масштаби бізнесу (річний дохід), тим більше мотивів у його керівництва до впровадження ERP-системи [2, с.175].

Отже, ERP-системи є важливим інструментом управління ефективністю діяльністю підприємства шляхом комплексної та системної автоматизації усіх його бізнес-процесів. Основні недоліки ERP-систем зумовлені труднощами, які виникають під час їх впровадження, значними витратами фінансового і часового ресурсу, а також ризиками, які виникають у процесі експлуатації таких систем.

Список використаних джерел:

1. Карпусь Я.В. Переваги та недоліки впровадження ERP-систем для підвищення ефективності діяльності підприємства. Розвиток європейського простору очима молоді: економічні, соціальні та правові аспекти : праці Всеукр. наук.-практ. конф., м. Харків, 22 квітня 2016 р. С. 554-559.
2. Пилипенко Л.М., Редько М.О. Аналіз переваг та недоліків впровадження ERP-системи на підприємствах. Приазовський економічний вісник. 2019. №6. С. 172-178.
3. Вовк І. Проблеми автоматизації управління ресурсами підприємства засобами ERP-систем. Соціально-економічні проблеми і держава. 2011. Вип. 2 (5). URL: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2011/11vipres.pdf> (дата звернення: 08.12.2023).
4. Panorama Consulting Solutions. Panorama Consulting Group : вебсайт. URL: <https://www.panorama-consulting.com/erp-blog/> (дата звернення: 08.12.2023).

УДК 331.101

*Очкала М.М.,
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
(Науковий керівник: д.е.н., професор Зайченко В.В.)
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький*

СУЧАСНІ СИСТЕМИ НЕМАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВИКЛИКІВ І ЗАГРОЗ

Розглядаючи практику управлінського підходу успішних європейських компаній за останні десятиліття, можна відзначити, що їх керівництво стало

приділяти більше уваги питанню мотивації персоналу. Це обумовлюється сучасними умовами ринкової економіки, коли є активна конкуренція підприємств за трудові ресурси, та матеріальне (грошове) стимулювання у вигляді заробітної плати виходить на другий план, а на перший виходять інструменти нематеріального заохочення та стимулювання персоналу. У свою чергу посилена увага до професійних та соціально-культурних особливостей персоналу вимагає формування комплексної системи нематеріального стимулювання, що охоплює всі рівні потреб співробітників. При цьому найголовнішим аспектом системи такого стимулювання є цілісне уявлення про організаційну будову підприємства, та її основні виробничі процеси. Для керівництва підприємства формування ефективної системи нематеріального стимулювання є одним із пріоритетних завдань, так як результативність виробничої діяльності підприємства у більшій мірі залежить від ступеня мотивації персоналу до праці.

Результати сучасних досліджень у галузі організаційної психології показують, що активне впровадження та вивчення систем нематеріального стимулювання обумовлено тим, що механізми матеріального стимулювання у вигляді збільшення грошової винагороди не справляють на співробітників стимулюючого ефекту, через що не відбувається збільшення продуктивності та підвищення якості роботи, виконуваної співробітниками, як це було раніше. Відповідно, для впровадження чи вдосконалення системи нематеріального стимулювання, менеджменту підприємства необхідно чітко представляти теоретичні основи та методологічні аспекти цього виду управління.

Менеджмент організації має чітко усвідомлювати, що основою будь-якого успішного підприємства є співробітник з високим рівнем особистісної мотивації. Безумовно, гідний рівень заробітної плати відіграє важливу роль у формуванні позитивного вигляду роботодавця, але не варто забувати про нематеріальне стимулювання працівників, яке є ключовим елементом корпоративної культури та також сприяє ефективному виконання виробничих завдань. В оптимальному вигляді система нематеріального стимулювання має бути тісно взаємопов'язана із системою матеріального (грошового) заохочення персоналу [1].

Для висококваліфікованих працівників, які отримують високу заробітну плату в будь-якій компанії, якість та склад механізмів нематеріального стимулювання стає визначальним під час вибору місця роботи. У дослідженнях зарубіжних авторів, що займалися аналізом причин звільнення висококваліфікованих співробітників було виявлено, що плінність персоналу знижується, якщо співробітник [2]: 1) отримує підтримку кар'єрного зростання і має можливість просування; 2) колеги сприймають його як зрілу людину, здатну зробити свій внесок у справу компанії; 3) отримує своєчасну інформацію про зміни та проблеми компанії; 4) може навчатися; 5) має можливість реалізації свого досвіду та знань; 6) має конкурентну винагороду за свою працю.

Існує велика кількість видів нематеріального стимулювання, розглянемо найпоширеніші види, об'єднані у три групи [3]:

– соціально-психологічні, насамперед це визнання у вигляді особистої чи суспільної похвали; символічні подарунки за виробничі досягнення чи творчі

результати; стимулювання шляхом покладання відповідальності як елемент довіри вищого керівництва;

- корпоративно-системні, до них належать корпоративна культура у вигляді участі у різних заходах, організованих підприємством та не пов'язаних з виробничою діяльністю;

- стимулювання гнучким графіком робочого часу, або дистанційним форматом режиму роботи, стимулювання корпоративним навчанням, як професійним, так і особистісним;

- соціально-побутові – це соціальні пільги, передбачені трудовим кодексом України: наприклад: корпоративне житло, медичне страхування, організація харчування, корпоративні дошкільні заклади, корпоративна пенсія, зручна транспортна доступність офісу, оренда спортивних споруд та компенсація абонементів до груп здоров'я тощо.

Ефективність системи нематеріального стимулювання праці визначається наступними факторами [4]:

- співробітництво працівників та керівництва під час підготовки стимулюючих заходів, а також наявність високого рівня взаєморозуміння щодо загальних принципів функціонування системи;

- критерії результатів оцінки праці мають бути продуманими, обґрунтованими та прийнятними для всіх співробітників;

- система мотивуючих заходів має бути зрозумілою та сприйматися позитивно тими групами співробітників, у яких спрямовано її дію;

- заходи повинні стимулювати стиль робітника поведінки, яка необхідна компанії;

- при зниженні ефективності заходів має бути механізм їхнього перегляду;

- заходи мають бути економічно досяжними для підприємства з погляду витрати/корисний ефект.

У контексті сучасного бізнес-середовища, українські підприємства виявляють все більше інтересу до сучасних систем нематеріального стимулювання персоналу, особливо в умовах військового стану. Такі системи стають ключовим інструментом для залучення, утримання та мотивації висококваліфікованих співробітників.

Українські підприємства, зокрема у військових умовах, зіштовхуються з унікальними викликами та потребами щодо стимулювання персоналу. Сучасні системи нематеріального стимулювання можуть виявитися дієвим інструментом для утримання та мотивації працівників, а також для забезпечення продовження діяльності підприємств. Декілька аспектів, які можуть бути особливо важливими в умовах війни:

1. Соціальні програми та підтримка сімей: забезпечення соціального захисту та допомоги сім'ям працівників в умовах війни є критично важливим. Можливості для психологічної підтримки, лікування поранених, а також фінансової допомоги сім'ям можуть значно поліпшити відносини на роботі та підвищити моральний дух колективу;

2. Безпека на роботі та медичне страхування: забезпечення безпеки на роботі та доступ до якісної медичної допомоги стає пріоритетом в умовах можливих загроз та небезпеки;

3. Гнучкі графіки та робочі умови: врахування особистих ситуацій працівників та створення гнучких графіків роботи може полегшити їхню відповідальність перед сім'єю чи власною безпекою;

4. Винагородження за вислугу років та високі досягнення: встановлення системи винагородження за внесок у роботу, особливо в умовах війни, може стимулювати працівників на більше високі досягнення та відданість підприємству;

5. Підтримка розвитку та навчання: забезпечення можливостей для професійного зростання та навчання може збільшити уміння працівників ефективно впроваджувати нові методи та технології, а також підтримувати розвиток бізнесу в умовах нестабільності;

6. Внутрішня комунікація та заохочення: активна внутрішня комунікація та системи заохочення можуть зміцнити командний дух та створити відчуття єднання в умовах війни.

Усі ці аспекти спільно створюють позитивне робоче середовище та допомагають утримувати високий рівень мотивації та продуктивності персоналу в умовах викликів і загроз, що виникають внаслідок військових дій.

Список використаних джерел:

1. Артеменко А.К. Мотивація та стимулювання праці в ефективному управлінні та інноваційній діяльності. Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки. 2020. № 1. С. 152-163.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк; Держ. вищ. навч. закл. «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». К. : КНЕУ, 2011. 397 с.
3. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навчальний посібник. 3-тє вид., стереотипне. Львів : Новий Світ-2000, 2012. 248 с.
4. Тибінка Г., Сікора О., Мартинюк Н. Іноземний досвід застосування різних систем оплати праці та можливості їх використання в Україні. Аграрна економіка. 2017. Т. 10, № 3-4. С. 120-126.

УДК 658

*Петрова А.С.,
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти;
Запірченко Л.Д., к.е.н., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький*

РОЛЬ РЕСУРСОЗБЕРЕЖЕННЯ В УПРАВЛІННІ ВИРОБНИЧОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ

Для найкращого досягнення поставлених цілей у виробничій діяльності підприємства, постійно покращувати ефективність свого бізнесу, створити та підтримувати конкурентну перевагу в ринковому середовищі слід забезпечити раціональний розподіл ресурсів між бізнес-процесами та їх ефективне використання. У цьому значенні його ресурси являють собою не лише джерело цих конкурентних переваг, але й елемент високої продуктивності.