

2) забезпечення співпраці організацій громадянського суспільства та асоціативних підприємницьких структур;

3) посилення взаємодії (включно з виробленням єдиної стратегії і тактики) влади, асоціативних підприємницьких структур та організацій громадянського суспільства у сфері управління трансакційними витратами.

Список використаних джерел:

1. Rushchyshyn N., Mulska O., Vasylytsiv T., Nikolchuk Y., Rushchyshyn M. The impact of banking sector development on economic growth: comparative analysis of Ukraine and some EU countries. *Investment Management and Financial Innovations*. 2021. № 18 (2), P. 193-208.

2. Лупак Р. Л. Напрями реалізації потенціалу сектора інформаційно-комунікаційних технологій у контексті забезпечення якісних характеристик функціонування внутрішнього ринку та розвитку інформаційного суспільства в Україні. *Галицький економічний вісник*. 2019. № 5 (60). С. 79-94.

3. Васильців Т. Г., Бойко В. В. Світовий досвід розвитку сільських територій в контексті державної політики забезпечення економічної безпеки. *Науковий вісник Полісся*. 2016. Вип. 3 (7). С. 15-21.

4. Блонська В. І., Лупак Р. Л. Конкурентоспроможність підприємства – основний чинник розвитку конкурентоспроможної економіки. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2006. Вип. 16 (1). С. 345-350.

УДК 331.5

*Семикіна М. В., д.е.н., професор,
Гук Р. В., здобувач PhD*

Центральноукраїнський національний технічний університет

АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ У СКЛАДІ ЯКІСНИХ КОМПОНЕНТ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Тенденції стійкого прояву трудової активності персоналу завжди слугують свідченням економічного зростання підприємств, умовою прискорення економічного розвитку держави загалом. І в мирний час, і в часи військового стану не втрачається актуальність питань формування та підтримання трудової активності персоналу підприємств, адже від цього залежить не тільки лише зростання продуктивності праці, економічна міцність країни, можливості її швидкого відновлення, а й можливості кращої реалізації трудового потенціалу українців, перспективи економічного зростання, інноваційного розвитку.

Теоретичний аналіз дозволяє констатувати, що проблематиці трудового потенціалу присвячені наукові праці О. Грішної, А. Колота, О. Левченка, І. Петрової, В. Стадник, С. Пасеки, Л. Шаульської, Т. Немченко та інших. Дослідники акцентують увагу на якісних характеристиках трудового потенціалу персоналу, серед яких трудова активність займає провідне місце [1-5]. Дотримуємось думки багатьох дослідників в тій частині, 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.

Поділяємо думки А. Колота, О. Грішнєвої, О. Герасименко [2; 3; 4; 5] та інших вчених щодо необхідності розрізняти трудову активність особистості, колективу, суспільства в цілому, отже, враховувати її прояв на різних економічних рівнях.

Узагальнюючи наукові погляди О. Левченка, Л. Шаульської, Т. Немченко та інших, пропонуємо розуміти сутність трудової активності персоналу, виходячи з дуальних позицій: 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 результатів, розробленні ініціатив, корисних для підприємства.

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. Ступінь підвищення трудової активності пов'язують з багатьма факторами, зокрема з проявом системи ефективної мотивації на різних економічних рівнях, ефективністю мотиваційних механізмів [2; 4; 5].

Теоретичний аналіз дозволяє зосереджувати увагу на висновках вчених про тісний взаємозв'язок трудової активності, ставлення до праці, якості трудового потенціалу і мотиваційних механізмів у сфері праці. Між тим вважаємо зосередити увагу на тому, що варто розрізняти види потенційної і реальної трудової активності. 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. «Реальну трудову активність» здебільшого розуміють як реалізовані в процесі трудової діяльності інтерес та здатність до праці, що виявляється через певний виробничий результат належної якості. 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. Об'єктивні показники трудової активності – це показники, що характеризують її через результати трудової діяльності і поведінки в процесі праці: виробіток, якість праці, дотримання трудової і технологічної дисципліни тощо. Суб'єктивні показники характеризують установку особистості, характер сприйняття нею

праці: мотивацію, задоволеність; ставлення до праці, а також особистісну самооцінку трудової активності, реалізацію свого потенціалу в праці. У свою чергу, без оцінки самого суб'єкта праці будь-яка діяльність постає незавершеною, неповною.

Отже, формування трудової активності персоналу у складі якісних компонент трудового потенціалу підприємства, її підтримання, оцінювання стають важливими завданнями управління підприємством. Пошук прийнятних методів мотивації персоналу до підвищення трудової активності має не менш важливе значення, ніж техніко-технологічний рівень виробництва, механізація та автоматизація трудових процесів, поліпшення умов праці. Тому перспективи подальших досліджень пов'язуємо з пошуком дієвих мотиваційних механізмів підвищення трудової активності персоналу в умовах військових загроз.

Список використаних джерел:

1. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку: колективна монографія. За ред. М. В. Семикіної. Кіровоград: ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. 304 с.
2. Левченко О. М., Немченко Т.А. Соціальний розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій: монографія. Кропивницький: Ексклюзив-Систем, 2021. 272 с.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини. А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін. Київ: КНЕУ, 2009. 711 с.
4. Мотиваційні механізми розвитку економіки на етапі євроінтеграції: колективна монографія / М. В. Семикіна, С. Д. Лучик, Л. Д. Запирченко та ін. Кропивницький: ЦНТУ, 2022. 281 с.
5. Круш П. В., Сімчера О. І. Трудовий потенціал підприємства: сутність та структура. Економічний вісник НТУУ «КПІ». Збірник наукових праць. 2014. Вип. 11. С. 233-237.

УДК 33

*Семикіна М. В., д.е.н., професор,
Семикіна А. В., к.е.н,
Сікорака В. І., здобувач PhD*

Центральноукраїнський національний технічний університет

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК РЕГУЛЯТОР СОЦІОДЕМОГРАФІЧНОГО ТА ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

Досвід високорозвинених країн переконує в тому, що вагомим регулятором соціодемографічного розвитку та забезпечення соціоекономічних зрушень слугує соціально відповідальна політика держави та бізнесу.

Світу відомі основні науково-теоретичні та методичні підходи до функціонування соціальної відповідальності як соціального інституту. Ці підходи витримали випробування часом, довели свою ефективність та орієнтованість збереження та ефективного використання людського потенціалу. Для України такий досвід є цінним і потребує уважного вивчення. Його аналіз