

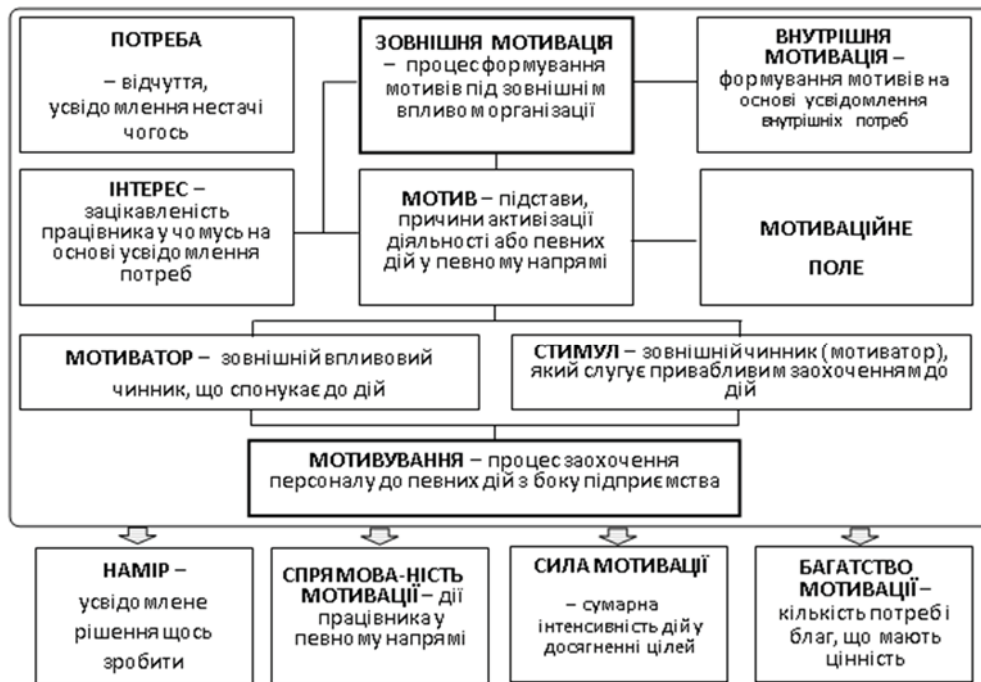


Рис. 1. Мотиваційний тезаурус

Джерело: побудовано автором та уточнено за джерелами: [1, С.74; 5, С. 344-346]

Наведена схема містить авторську версію термінів «стимул», «мотив», «мотивування», «зовнішня мотивація», «внутрішня мотивація», «мотиватор».

Література

1. Беляева И.Ф. Трудовая мотивация. Механизмы формирования и функционирования // Изменения в мотивации труда в новых условиях. М.: НИИ труда. – 1992. – 124 с.
2. Уткин Э.А. Основы мотивационного менеджмента. – М.: «Тандем», 2000. – 357 с.
3. Колот А.М. Мотиваційний менеджмент [Текст] / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2014. – 479 с.
4. Афонин А.С. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты: Учебное пособие. – К.: МЗУУП, 1994. – 304 с.
5. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2011. – 512 с.
6. Семикіна М.В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання. / Відп. ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград: ПВД «Мавік», 2004. – 124 с.

Мельнік А.В., аспірант
Центральноукраїнський національний
технічний університет
м. Кропивницький

ЄВРОІНТЕГРАЦІЯ ЯК ЧИННИК МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ДО ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Сьогодні Україна робить все можливе, щоб стати сучасною європейською країною з великим рівнем якості людського капіталу. Завдяки євроінтеграції наша

країна отримала безвізовий режим з країнами Європи, покращилась економічна співпраця у багатьох сферах. Але в той же час впала конкуренція на ринку праці, багато кваліфікованих робітників виїхало на заробітки до країн Європи. З цих умов підвищення якості людського капіталу працівників є найактуальнішим питанням та потребує створення необхідних умов для його вирішення. Головним чинником мотивації працівників до підвищення якості людського капіталу виступає євроінтеграція.

Теоретичний аналіз дозволив з'ясувати, що якість людського капіталу у сучасній літературі розуміють як наявність сукупності якісних характеристик, притаманних працівникам, які дозволяють ефективно реалізувати здібності до праці з отриманням доходу в умовах ринкового середовища. Йдеться, передусім, про стан здоров'я, рівень освітньо-професійного розвитку, наявність компетенції, загальної культури, вмотивованості, дисциплінованості, мобільності, творчих, підприємницьких здібностей, трудову та інноваційну активність, володіння іноземними мовами, комп'ютерними технологіями[1].

Питаннями проблеми підвищення якості людського капіталу займаються провідні науковці України: С.І. Бандур, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, А.М. Колот, М. В. Семикіна та інші. Проте залишаються недостатньо розробленими окремі теоретико-методологічні і методичні проблеми пошуку шляхів підвищення якості людського потенціалу в умовах євроінтеграції вітчизняної економіки.

Підкреслимо, що Європейський Союз – це сім'я демократичних європейських країн, які об'єдналися заради миру та процвітання. Євросоюз – це не держава, що має замінити існуючі держави, і він також значно більший за будь-яку міжнародну організацію. Фактично, ЄС єдиний у своєму роді. Країни, що входять до його складу, заснували спільні інституції, яким було делеговано частину їхніх суверенних повноважень, завдяки чому стало можливо демократично приймати рішення з конкретних питань, які становлять спільний інтерес, на європейському рівні. Таке об'єднання суверенних повноважень називається «європейською інтеграцією».

Можна зазначити, економічна та політична інтеграція між країнами Європейського Союзу означає, що ці країни повинні приймати спільні рішення з різних питань. Таким чином країни ЄС розробили спільну політику у дуже широкому спектрі галузей – від сільського господарства до культури, від прав споживачів до умов конкуренції, від охорони довкілля та використання енергії до транспорту та торгівлі [2].

Вплив інтеграційних процесів є чи не одним з найважливішим факторів, що вирішують визначення стратегічного розвитку вітчизняної економіки та підбір основних інструментів її адаптації до новосформованих ринкових умов. Однією із закономірностей розвитку світової економіки є розгортання інтеграційних процесів, які посилились на зламі тисячоліть, поєднуючись одночасно з дезінтеграційними тенденціями. Розгортання міжнародних інтеграційних процесів здійснюють значний вплив на функціонування не лише регіональних міжнародних систем і становлення нового міжнародного порядку, а й окремих суспільств та держав, визначення їх внутрішньої політики.

Разом з тим, підвищення якості людського капіталу як соціально-економічної категорії визначається через ефективне використання якісних фізіологічних, біологічних, духовних, моральних, творчих, соціальних,

економічних та інтелектуальних властивостей індивіда, соціальних груп або населення країни. Людський капітал відноситься до всіх верств населення, спроможних до будь-якої соціально-позитивної діяльності, охоплює такі аспекти, як можливості кількісного та якісного розвитку людської спільноти, економічної та соціальної діяльності, соціальної взаємодії і взаєморозуміння. Категорія «людський капітал» характеризує відносини стосовно його самореалізації як у трудовому процесі, так і за його межами [3].

Процес підвищення якості людського капіталу України в умовах євроінтеграційних процесів повинен відбуватися під впливом таких факторів як: інституційна система (формує умови життєдіяльності), свідомість людського капіталу (створює систему мотивацій та стимулів діяльності і поведінки), умови життєдіяльності (обумовлюють характер цілей та інтересів) і форми активності людського капіталу (визначають форми діяльності і поведінки).

Провідною умовою при формуванні шляхів підвищення якості людського капіталу в період євроінтеграції є врахування таких чинників: незбалансованість ринку праці і галузевої інфраструктури, темпи інституційних перетворень, недосконалість нормативно-правової бази, що регулює процеси на ринку праці. Підвищення якості людського капіталу стає можливим за умов зростання життєвого рівня населення, а саме: збільшення величини середньої і мінімальної заробітної плати, підвищення прожиткового мінімуму, розмірів пенсій та державної допомоги [4].

За даними європейської статистики, станом на 17 липня 2017 року, найбільша мінімальна заробітна плата на місяць серед країн ЄС у Люксембурга – 1998 євро, Бельгії – 1563 євро, Німеччині – 1498 євро. Найменша заробітна плата на місяць у Румунії – 318 євро, Болгарії – 235 євро, Албанії – 181 євро [5].

Як відомо, зараз мінімальна заробітна плата на місяць в Україні дорівнює 3200 гривень, що еквівалентно 103 євро. Можна зазначити, що за цим показником наша країна на останньому місці серед всіх країн ЄС. Тому зростання величини мінімальної заробітної плати та інших виплат є першочерговим кроком для мотивації працівників до підвищення якості людського капіталу.

У сучасному глобалізованому суспільстві найбільші переваги отримують саме ті країни, які об'єднують свої зусилля заради досягнення спільних інтересів та високих показників розвитку. Євроінтеграція є стимулом для України перетворитися на стабільну державу, яка володіє незаперечними перспективами на майбутнє. Проте європейська економічна спільнота вимагає від України рішучих кроків та розроблення програми дій на кілька років уперед. До однієї із складових такої програми дій варто віднести людський капітал України [3].

З метою посилення позитивних тенденцій підвищення якості людського капіталу можна запропонувати комплекс заходів щодо збільшення кількості якісних робочих місць, підвищення якості робочої сили, регулювання трудової міграції, реформування системи оплати праці.

Література

1. Семикіна, М.В. Якість людського капіталу і корпоративна культура: аспекти взаємозв'язку в системі соціально-трудових відносин / М.В. Семикіна, Т.О. Беляк // Збірник наукових праць НУК. – Миколаїв, 2015. – № 3 (459). – С. 118-125.
2. ЄС: основні факти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kr-admin.gov.ua/start.php?q=Eurounion/Ua/facts.html>

3. Родіонова І.В. Шляхи підвищення якості людського потенціалу України за умов розвитку євроінтеграційних процесів / І.В. Родіонова // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2015. – № 3(1). – С. 54-57.

4. Сегіда К. Передумови та чинники демографічного розвитку регіональної соціогеосистеми [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Chseg/2010_9/Segida.pdf

5. Журнал Eurostat [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en

Мельнік М.А., канд. екон. наук, доцент
Східноукраїнський національний університет
імені Володимира Даля
м. Сєверодонецьк

СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних мінливих економічних умовах функціонування конкуренція, як рушійна сила, спонукає підприємства постійно шукати нові шляхи підвищення своєї конкурентоспроможності. Посилення конкуренції ускладнює умови діяльності підприємства, тому керівництву необхідно постійно бути у пошуку нових (адекватних умовам конкуренції) методів управління.

Досвід роботи українських підприємств вказує на те, що в умовах кризи підприємства діють не системно, відсутня єдина методологія оцінки конкурентоспроможності підприємства, що обумовлене багатьма чинниками, в тому числі галуззю підприємства, його розміром, відмінностями у методах ведення управлінського обліку. Тому кожне підприємство розробляє власну методику здійснення оцінки рівня своєї конкурентоспроможності або користується найприязнішою з існуючих. На наш погляд, варто узагальнити ключові характеристики та методи управління конкурентоспроможністю з урахуванням стану підприємства.

Теоретичні та прикладні аспекти визначення та оцінки конкурентоспроможності розглядаються у працях зарубіжних та українських вчених Г.Л. Азоева, І.В. Багрової, Л.В. Балабанової, А.Е. Воронкової, В.М.Горбатова, І.С. Грозного, І.З. Должанського, О.А. Драган, Т.О. Загорної, Л.А. Дробішевої, Ю.Б. Іванова, С.М. Клименка, Л.І. Піддубної, А.І. Пляскіної, М.Е. Портера, Р.А. Фатхутдінова, О.Г. Янкового та інших. Проте, вимагають більш поглибленого вивчення сучасні методи управління конкурентоспроможністю підприємства.

Метою роботи є дослідження та обґрунтування методів та індикаторів конкурентоспроможності сучасного підприємства.

Конкурентоспроможність є однією з основних категорій, що широко використовується в теорії та практиці економічних наук, багатоаспектним поняттям, що в перекладі з латинської мови означає суперництво, боротьба за досягнення найкращих результатів [1, с. 28].

Основою розуміння сутності поняття конкурентоспроможності підприємства є дослідження М. Портера, який оприлюднив теорію конкурентної переваги, згідно з якою конкурентоспроможність підприємства може бути оцінена у межах груп підприємств, які належать до однієї галузі [2].