

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

ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ КОМПЕНСАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН У ЗМІСТІ ПРАЦІ

Науково-технічний прогрес, нові знання, інноваційний розвиток не лише змінюють економіку країн, а передусім змінюють зміст праці, зміст трудових процесів, структуру зайнятості на ринках праці на користь зростання розумової, інноваційної праці. На ринках праці зростає сегмент працівників, зайнятих розробкою або впровадженням інновацій, обслуговуванням техніки, що потребує нових знань, комп'ютерної грамотності, принципово нових знань та навичок, компетентностей. Настав час швидких інноваційних змін у змісті праці, про що свідчать:

– зростання інноваційної компоненти трудових процесів в умовах зростання ролі інноваційних технологій, наукоємності виробництва; інтелектуалізація праці, збільшення частки працівників, зайнятих розумовою та творчою працею, що позначається на професійно-кваліфікаційній структурі зайнятого населення;

– автоматизація, комп'ютеризація, роботизація трудових процесів, зростання віртуальної складової у змісті праці, що постійно підвищує вимоги до рівня підготовки працівника, його безперервного професійного розвитку;

– постійне зростання частки персоналу підприємств, зайнятого у сфері інформаційних систем і технологій; підвищення попиту на «універсальних» працівників – працівників, які володіють знаннями, уміннями, навичками для вирішення комплексних завдань і одночасно володіють комп'ютерними технологіями;

– неможливість жорсткої регламентації не лише процесу праці, а й робочого часу; поширення нестандартних, дистанційних форм зайнятості, які передбачають посилення особистої відповідальності працівника за результати праці, прояв творчих здібностей та активне використання комп'ютерної техніки тощо.

На рівні держав уряди впроваджують ідеї цифровізації економіки, що передбачає: масштабне впровадження цифрових технологій в усі сфери життя: від взаємодії між людьми до промислових виробництв, від предметів побуту до дитячих іграшок, одягу тощо; перехід біологічних та фізичних систем у кібербіологічні та кіберфізичні (об'єднання фізичних та обчислювальних компонентів); перехід діяльності з реального світу у світ віртуальний (онлайн).

Перехід до цифровізації економіки, прискорення інноваційного розвитку декларується нині в Україні. Вважається, що це дозволить ефективніше управляти працею і людиною.

Однак при цьому важливо бачити у праці складне та багатоаспектне явище, яка все більше стає сферою вияву унікальних компетентностей людини, її

творчих здібностей. А це передбачає зміну ставлення до людини – носія головного інтелектуального капіталу, до оцінки його трудових зусиль, необхідності безперервного професійного розвитку.

З цього приводу доречно згадати думки мислителів минулого, які звучать, як ніколи сучасно. В. Петті був одним з перших, хто висловив думку про те, що люди з їхніми виробничими здібностями являють собою багатство: «Вбачається розумним те, що ми звемо багатством, майном чи запасом країни і що є результатом попередньої чи минулої праці, не вважати чимось відмінним від живих діючих сил, а оцінювати однаково» [1, с. 82]. А. Сміт, оцінюючи роль людини в суспільному прогресі, також вважав її не тільки джерелом, але й частиною суспільного багатства: «Зростання продуктивності корисної праці залежить передусім від підвищення вправності та вміння працівника, а потім від поліпшення машин та інструментів, за допомогою яких він працює» [2, с. 490].

Вважаємо, що саме таке розуміння цінності людини, ролі її навчання сьогодні надзвичайно важливе та актуальне для менеджерів усіх рівнів і має бути покладено в основу механізмів компенсаційної політики українських підприємств.

Сучасні наукові пошуки відомих українських дослідників А. Колота, М. Семикіної, І. Петрової, С. Цимбалюк, Л. Шаульської [3-7] зосереджують увагу на недоліках сучасної системи мотивації в Україні, необхідності кардинальних змін в оплаті праці та доходах, компенсаційній політиці підприємств, з чим не можна не погодитися.

Узагальнюючи наукову думку, розуміємо компенсаційну політику як сукупність заходів, стратегічних рішень щодо формування і трансформацій систем матеріальної винагороди за працю в залежності від інноваційних змін у змісті трудової діяльності персоналу.

З нашої точки зору, процес вдосконалення механізму компенсаційної політики на підприємствах має відповідати таким вимогам:

- 1) бути багатоетапним;
- 2) ґрунтуватися на вивченні специфіки праці працівників різних категорій;
- 3) передбачати аналіз потреб персоналу, його компетентностей та вивчення глибинних причин послаблення мотивації;
- 4) орієнтуватися на індивідуалізований підхід в оцінці праці та розробці компенсаційного пакету;
- 5) бути гнучким в часі.

В умовах інноваційних змін у змісті праці необхідно, передусім, здійснити діагностику існуючої системи стимулювання праці з метою з'ясування ситуації, що склалася всередині підприємства і аналізу реальних причин слабкої зацікавленості працівників у ретельному виконанні своїх посадових обов'язків та вимог керівників. При цьому необхідно дослідити особливості робочих місць і умов праці, з'ясувати зміну вимог до працівників, що відбулися останнім часом. Доцільно залучити фахівців або консультантів, які зможуть виконати незалежний і кваліфікований аналіз проблем, пов'язаних з мотивацією і стимулюванням праці на лі змін у змісті праці. Черговий етап потребує аналізу існуючої системи оплати праці, дієвості стимулів для працівників, що застосовує роботодавець. Лише після цього має розпочинатися етап вдосконалення

компенсаційної політики через розробку постійної і змінної частини оплати праці, формування індивідуалізованих компенсаційних пакетів, що враховують особливості праці – прояв творчої та інноваційної компоненти у трудових процесах, складність, рівень відповідальності, необхідність опанування новими інформаційними технологіями, кращим чином відповідають потребам цінних для підприємства працівників тощо.

Список використаних джерел

1. Петти В. Экономические и статистические работы / Пер с фр. – Москва: Соцекиздат, 1940. – С. 82
2. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – Москва: Соцэкгиз, 1962. – 684 с.
3. Колот А.М. Мотиваційний менеджмент / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ. – 2014. – 479с.
4. Інноваційна праця: діагностика проблем, важелі активізації: [кол. монографія] / М.В. Семикіна, С.Р. Пасека та ін. / За ред. М.В. Семикіної. – Черкаси: вид-во «МАКЛАУТ». – 2012. – 320 с.
5. Петрова І.Л. Управління змінами в умовах інноваційного розвитку: монографія / І.Л. Петрова, Г.В. Макаркіна, І.В. Терон та ін. – К.: ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» . – 2012. – 268 с.
6. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації [текст] : монографія / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека, Ю.Д. Петров; за ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: «КОД», 2012. – С. 88.
7. Шаульська Л.В. Реалізація концепції гідної праці на основі забезпечення конкурентоспроможності активів людського капіталу / Л.В. Шаульська // Вісник Приазовського державного технічного ун-ту. Серія: Економічні науки. – 2014. – № 28. – С. 278 -284.

УДК 338: 004

*Красовський О.О.,
Стадник В.В., д.е.н., проф.
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький*

ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ МАРКЕТИНГУ ДЛЯ РОЗВИТКУ РИНКОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ БІЗНЕСУ В УМОВАХ КРИЗИ

Відмітною рисою сучасного ринкового простору є його висока динамічність. Це зумовлено багатьма чинниками і передусім – високими темпами науково-технічний прогресу, який не тільки змінює та урізноманітнює ресурсну основу господарської діяльності, а й постійно розширює спектр споживчих потреб, удосконалює і розвиває способи їх задоволення. За цих обставин важливим завданням менеджменту є кваліфікована оцінка стійкості ринкових трендів у зонах стратегічного господарювання підприємства і зіставлення з їх урахуванням місткості потенційних ринків у їх динаміці із власними технологічними й інноваційними можливостями. Це забезпечує необхідну інформаційну основу для планування інноваційної діяльності – за традиційними для підприємства напрямками (для розвитку продуктів і ринків у