

## ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

**Максимішина О.В.**

*студентка ФММ НТУУ «КПІ»*

**Зеленська М.О.**

*доц., к.е.н., ФММ НТУУ «КПІ»*

### РОЛЬ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ У ЗАВДАННІ ПІДВИЩЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*У статті проаналізовано та обґрунтовано роль мотивації для підвищення трудового потенціалу. Визначено методи мотивації, які доцільно впроваджувати на підприємствах України в сучасних умовах.*

**Ключові слова:** мотивація, трудовий потенціал, продуктивність.

**Вступ.** Завдання підвищення ефективності праці на підприємстві є ключовим для керівників різних рівнів та напрямів, так як ефективне управління трудовими ресурсами є основою для створення конкурентних переваг у сучасних в умовах динамічного ринкового середовища. Для його вирішення використовують мотивацію праці, заходи якої дозволяють підвищувати ефективність функціонування та активізувати розвиток підприємства. Саме тому, питання дослідження впливу мотивації на формування та використання потенціалу, його підвищення набуває особливої актуальності. На підприємствах необхідно створювати ефективну систему мотивації та вдосконалювати її відповідно до нових завдань та потреб підприємства з урахуванням змін його зовнішнього середовища.

Дослідженню систем мотивації присвячено роботи таких зарубіжних та вітчизняних авторів, як А. Сміта., Ф. Герцбергера, А. Маслоу, Г. Емерсона, Л. Портера., А. М. Колота, О. Є. Кузьміна, В. Терещенко.

**Постановка завдання.** Мета статті полягає у визначенні ролі мотивації для зростання потенціалу підприємства та заходів, які використовуються для формування, зростання й ефективного використання трудового потенціалу підприємства як основи його функціонування.

**Результати дослідження.** Підвищення конкурентоспроможності підприємств та ефективності його функціонування в сучасних ринкових умовах вимагає якісної реалізації його потенціалу, де під потенціалом ми розуміємо сукупність ресурсів, засобів, резервів, запасів та можливостей як зовнішніх, так і внутрішніх, що можуть бути використані для досягнення цілей діяльності підприємства.

Потенціал підприємства складається з об'єктивної (матеріально-речової форми: виробничий, фінансовий, інноваційний) та суб'єктивної

(управлінський, кадровий, науково-технічний, маркетинговий) складових [3]. Безумовно, для успішної та ефективної роботи підприємства необхідним є поміркований розвиток та реалізація обох складових, проте з точки зору ефективності праці як основної складової підвищення функціональних потенціалів, особливу увагу доцільно приділяти потенційним можливостям працівників, які для підприємства в поєднанні фізичних можливостей, професійних навичок, компетенцій та досвіду набувають ознак трудового потенціалу.

Отже, можна зазначити, що трудовий потенціал являє собою поєднання здібностей і можливостей працівників забезпечувати досягнення цілей довгострокового розвитку підприємства.

Потенціал працівників поєднує психофізіологічний, кваліфікаційний та соціальний потенціал (рис. 1) [2].

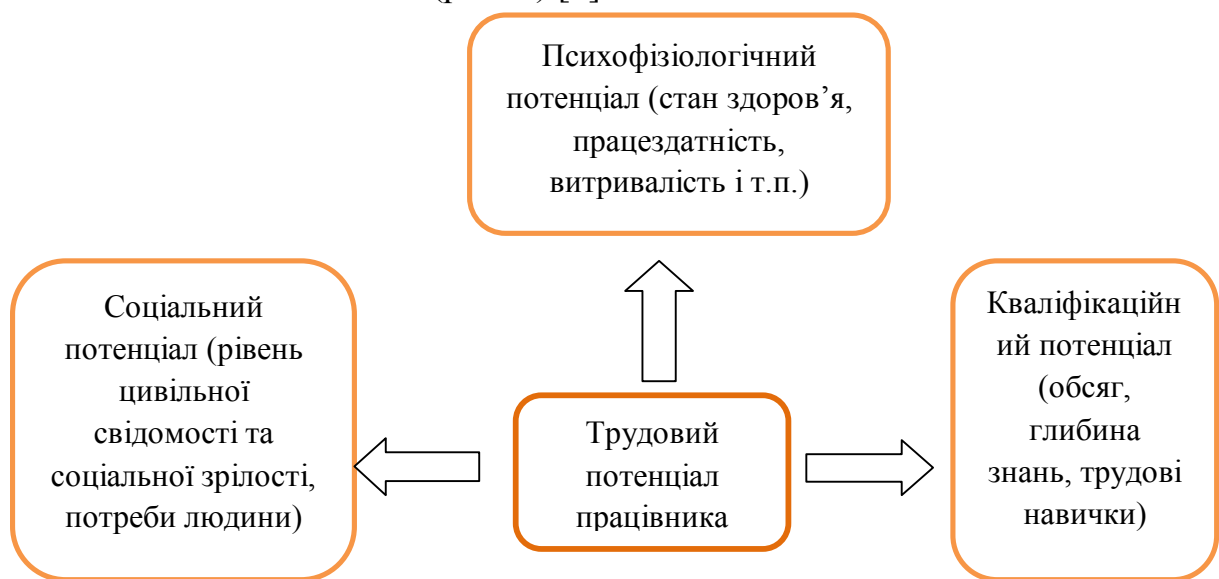


Рис. 1. Складові трудового потенціалу працівника [2]

Як видно з рисунку трудовий потенціал не є однозначною категорією, саме тому є важливим розуміння підходів до його оцінки, визначення складових та можливостей впливу на нього.

В сучасному світі працівники є не тільки вагомою складовою економічного потенціалу підприємства в індивідуальному аспекті, але й складають його капітал. Проте незбалансована, недостатня мотивація заважає розкрити і реалізувати потенційні можливості, і як наслідок, це призводить до відчуження працівників від результатів власної праці та в цілому зниження продуктивності праці [5].

Історично в рамках розвитку ринкової економіки та суспільства в цілому, теорії мотивації пройшли два етапи:

1) етап простої мотивації, сутність якого полягала у використанні традиційного методу «батоба і пряника»;

2) етап соціально-психологічної мотивації, сутність якого полягає у використанні в управлінні людьми методів психології та соціології [1].

Недоліком систем мотивації, що використовуються на більшості вітчизняних підприємств є використання першого підходу. Керівники вважають, що тільки матеріальне стимулювання може в повному обсязі вплинути на продуктивність праці. В сучасному світі потреби людини стали складнішими і їх задоволення потребує розробки комплексної багатоаспектної системи мотивації.

Україна як країна, що розвивається на пострадянському просторі перейняла традиції у формуванні трудового потенціалу працівників з командно-адміністративної економіки. За часів, коли держава брала на себе відповідальність щодо забезпечення соціальних гарантій для населення (безкоштовне житло, освіта, лікування), а трудова діяльність була всезагальним обов'язком, заробітна плата була майже однакова, і працівників не звільняли за невиконання службових обов'язків або через автоматизацію виробництва, – були відсутні економічні стимули до праці, а трудовий потенціал працівників використовувався не повною мірою.

За умови, коли країна стала на шлях економічних перетворень та переходу до ринкової економіки необхідною умовою для якісного використання трудового потенціалу є зміна «ціннісних орієнтирів» та підходів до формування трудової свідомості. Тобто, мова йде про формування дійсних мотивів у працівників, які мають вести активну трудову діяльність і розкривати свій потенціал для досягнення власного добробуту. Трудова пасивність, яка сформувалася за централізованої економіки супроводжується відчуженням працівників від результатів власної праці. Слід зазначити, що для ринкової економіки це неприпустимо, працівник має виконувати трудові обов'язки, бути відповідальним та ініціативним.

Трудова пасивність зумовлена, звичайно, недосконалими господарськими механізмами, проте велику роль відіграє і послаблення мотивації праці.

Пасивність працівника в ринкових умовах призводить до зменшення його винагороди, а це в свою чергу призводить до споживчої пасивності, що гальмує економічний і соціальний розвиток суспільства в цілому.

Багато економістів і вчених розглядали проблему формування ефективної системи мотивації, яка б відповідала вимогам ринкового механізму. Більшість з них рекомендують, реформувати систему оплати праці [3].

Звичайно, матеріальна мотивація є дуже важливим чинником у підвищенні трудового потенціалу працівників, проте вирішити проблему суспільства тільки за рахунок грошового фактора неможливо. Практика свідчить, що матеріальна мотивація хоча і має великий вплив на працівників, проте носить дуже не довготривалий характер. Працівник швидко звикає до підвищеної оплати праці і сприймає це як належне, а в подальшому відсутність премій чи надбавок призводить до невдоволення та, звичайно, відображається на продуктивності праці.

Проблема підвищення трудового потенціалу працівників може бути вирішена за допомогою нематеріальної мотивації. Українська економіка не в змозі на даному етапі розвитку задовольнити частину матеріальних потреб суспільства та використовувати матеріальні стимули праці в повному обсязі. Тому, частково це можна компенсувати задоволенням потреб у самореалізації, особистому розвитку, компетентності, самоповазі, тобто за допомогою використання моральної винагороди.

В суспільстві формуються тренди, коли знання, дослідження стають виробничою силою, а креативність та новизна стають важливими умовами для досягнення успіху підприємством. Отже, основними мотивами сучасних працівників стають самовдосконалення, самореалізація та інтелектуальне зростання.

Таким, чином можна зробити висновок, що роль мотивації у розкритті та підвищенні трудового потенціалу працівників дуже висока, проте не всі керівники сприймають це належним чином.

Керівникам та власникам підприємств доцільно враховувати, що для сучасної людини задоволення первинних фізіологічних потреб не є основним мотивом. В цивілізованому суспільстві для більшості працівників мотивами до активної трудової діяльності є саме можливість особистого, творчого розвитку та професійної реалізації [1].

Саме тому, необхідно розробляти таку систему мотивації, яка враховуватиме стан підготовки та кваліфікації працівників, особисті якості та специфіку їх роботи. Так, одних працівників можна заохотити підвищенням заробітної плати, а для інших більш вагомим є особисте зростання та можливість самореалізації [4]. Тому, ефективне використання трудового потенціалу необхідно здійснювати за рахунок використання механізмів мотивації та стимулювання у вигляді поєднання матеріальних, соціальних та моральних мотиваторів (табл. 1).

Таблиця 1

### Матеріальні та нематеріальні фактори впливу

Матеріальні фактори	Нематеріальні фактори
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Заробітна плата</li> <li>• Премії</li> <li>• Умови праці</li> <li>• Соціально – трудова політика фірми</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Змістовність праці</li> <li>• Високий ступінь відповідальності</li> <li>• Кар'єрне зростання</li> <li>• Можливості творчого та ділового зростання</li> <li>• Навчання та підвищення кваліфікації</li> <li>• Зворотній зв'язок</li> </ul>

Таким чином, ефективна система мотивації працівників для формування якісного трудового потенціалу підприємства має включати як матеріальні, так і нематеріальні складові, розроблені з урахуванням особливостей кожного підприємства, працівників та їх потреб.

**Висновки.** Підвищення ефективності формування та реалізації трудового потенціалу підприємства є складним та багатофакторним процесом. Саме тому, велику роль у цьому відведено питанням мотивації працівників як основного капіталу будь-якої компанії. На сьогодні доцільно розробляти та впроваджувати системи мотивації, орієнтуючись на потреби своїх працівників, так як успіх даного процесу впливатиме на стабільний та ефективний подальший розвиток вцілому всього підприємства, а також досягненні добробуту його працівниками.

#### Список використаних джерел

1. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навч. посібник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 1998. – 224 с.
2. Могиллов Ю. М. Потенціал і розвиток підприємства : [консп. лекцій для студентів IV курсу ] / Ю. М. Могиллов. – К. : Вища освіта, 2008. – 123 с.
3. Соціально – трудові відносини : теорія та практика : зб. наук. праць / М-во освіти і науки, молоді та спорту України. – К. : КНЕУ, 2011. – 144 с.
4. Шпаков Е. Ю. Мотивація як фактор підвищення ефективності праці працівників [Електронний ресурс] / Е.Ю. Шпаков. Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського. – 2013. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.rusnauka.com>
5. Набока Р. М. Вплив мотивації на ефективність використання трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / Р. М. Набока. Херсонський національний технічний університет, Україна. – 2013 р. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.rusnauka.com>

---

**Максимишина Е.В.**

*студентка ФММ НТУУ»КПІ»*

**Зеленская М.А.**

*доц., к.э.н., ФММ НТУУ»КПІ»*

### **РОЛЬ МОТИВАЦИИ ТРУДА В ЗАДАНИИ ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

*В статье проанализирована и обоснована роль мотивации в задании повышения трудового потенциала. Определены методы мотивации, которые целесообразно внедрять на предприятиях Украины в современных условиях.*

**Ключевые слова:** мотивация, трудовой потенциал, производительность.

**Maksymishyna O.V., Zelenska M.O.**

### **THE ROLE OF MOTIVATION IN THE TASK OF IMPROVING THE LABOR POTENTIAL OF THE COMPANY**

*The role of motivation is analyzed in the task of improving labor potential. Defined methods of motivation, which should be implemented in the Ukraine under current conditions.*

**Keywords:** motivation, employment potential, productivity.

---

**Кавтиш О.П.**

*к.е.н., доц. ФММ НТУУ «КПІ»*

**Мельникова О.О.**

*студентка ФММ. НТУУ «КПІ»*

## **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА**

*Досліджено теоретико-методичні підходи до еволюції сутності поняття «конкурентоспроможність продукції». Визначено, що у сучасних умовах конкурентоспроможність продукції підприємства доцільно розглядати через призму параметрів, що її характеризують. Діагностовано відмінності конкурентоспроможності продукції від тих понять, які доцільно розглядати як її параметри.*

**Ключові слова.** якість, конкурентоспроможність, продукція, конкурентоспроможність продукції, ринок, ефективність, конкурентні переваги.

**Вступ.** Конкурентоспроможність продукції підприємства є базовою у системі видів конкурентоспроможності. І саме від неї залежить можливість підприємств, галузей, регіонів та національного господарства адаптуватись до умов динамічного ринкового середовища.

Багато науковців досить ґрунтовно досліджували питання конкурентоспроможності продукції, факторів що впливають на неї та методи для її оцінки. Але, у той же час, варто вказати на відсутність єдності між цими підходами, що призводить до розмивання і нечіткості у розумінні не лише її сутності, підміни іншими поняттями, а у кінцевому випадку і неточності у визначенні факторів впливу, оціночних параметрів та напрямів управління.

**Постановка завдання.** Метою статті є аналіз теоретико-методичних підходів до розуміння сутності конкурентоспроможності продукції підприємства як основи для підвищення ефективності управління нею в умовах динамічного ринкового середовища.

**Результати досліджень.** Аналіз літературних джерел, присвячених питанням конкурентоспроможності продукції підприємства свідчить, що вона є основною вихідною ланкою у системі забезпечення конкурентоспроможності усіх рівнів та підсистем соціально-економічної системи. У той же час, не спостерігається єдності у підходах, щодо визначення її сутності. Це багато у чому визначає і відмінності у її оцінці,