



VI ВСЕУКРАЇНСЬКА
НАУКОВО-ПРАКТИЧНА
ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЯ
З МІЖНАРОДНОЮ УЧАСТЮ

**«УПРАВЛІННЯ РЕСУРСНИМ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ
ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ПІДПРИЄМСТВ
РЕАЛЬНОГО СЕКТОРУ
ЕКОНОМІКИ»**

17 листопада 2021 року
м. Полтава

**Міністерство освіти і науки України
Полтавський державний аграрний університет
Департамент агропромислового розвитку
Полтавської обласної державної адміністрації
ННЦ Інститут аграрної економіки НАН України
Національний університет біоресурсів і природокористування України
Сумський національний аграрний університет
Дніпровський державний аграрно-економічний університет
Одеський державний аграрний університет
Луганський національний аграрний університет
Львівський національний аграрний університет
Білоруський державний аграрний технічний університет
Міжнародний інститут трудових і соціальних відносин (Білорусія)
Євразійський національний університет ім. Л. М. Гумільова (Казахстан)**

Матеріали

VI Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції з міжнародною участю «Управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки»



**17 листопада 2021 року
м. Полтава**

УДК 330.15:334.723
ББК 65.291.5

Управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції з міжнародною участю, 17 листопада 2021 р. Полтава : ПДАУ, 2021. 524 с.

У матеріалах конференції розглядаються аспекти методології і практики управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки.

Збірник розрахований на науково-педагогічних працівників, аспірантів, здобувачів вищої освіти, фахівців-практиків.

Матеріали друкуються мовою оригіналів.
За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідають автори.

ефективності в сучасних умовах / П. В. Пузирьова, Ю. Г. Ковальська // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 2 (129). – С. 36-39.

*П.В. Пузирьова, к.е.н., доцент,
Ю.Ю. Кондратюк, здобувач вищої освіти
Київський національний університет технологій та дизайну*

СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЯК СИСТЕМА ТРУДОВОГО ЗАОХОЧЕННЯ

Одним із самих важливих напрямів заохочення на підприємствах є матеріальне стимулювання праці, що обумовлює впровадження і використання таких стимулів праці, які пов'язані з розподілом заробітної платні у відповідності із кількістю і якістю праці. Політика винагороди за працю і стимулювання організовується на кожному підприємстві так, щоб розумна ініціатива працівника була направлена на підвищення продуктивності праці, підвищення свого професіоналізму і надавала працівнику можливість збільшувати своєю працею свій дохід [1-5].

Основними показниками, що характеризують ефективність використання персоналу підприємства є: ефективність використання трудових ресурсів підприємства, що характеризує продуктивність праці; продуктивність праці – визначається кількістю продукції, обсягом роботи, що виробляються в одиницю робочого часу або витратами на одиницю продукції, роботи, що вироблена. Основними показниками продуктивності праці на підприємстві є виробіток і трудомісткість [6-8].

Основою оплати праці є ціна (вартість) робочої сили як фактору виробництва (будь якої діяльності), що визначається її граничною продуктивністю і забезпечується на ринку праці шляхом узгодження інтересів працедавця і найманого працівника при участі держави. Основні чинники, що визначають рівень заробітної платні на підприємстві обумовлені внутрішніми і зовнішніми факторами, такими є: результати господарської діяльності підприємства, рівень його продуктивності (рентабельності); рівень безробіття в регіоні серед працівників спеціальностей; рівень впливу профспілок, конкурентів та держави; кадрова політика підприємства [9-12].

Заохочувальна роль заробітку на підприємствах буде підвищуватись за умови здійснення відповідних заходів з боку керівників. До таких заходів, які будуть сприяти заохоті праці можна віднести: покращення трудової дисципліни та організації праці, нормування праці завдяки обґрунтованості і своєчасності перегляду норм та нормативів; зміну структури витрат виробництва внаслідок впровадження режиму економії та сучасних економічних технологій, які дозволять зменшити матеріальні та деякі інші витрати на користь оплати праці робітників; підвищення рівня професіоналізму працівників, аргументоване скорочення їх зайвої кількості; впровадження гнучкої системи преміювання, доплат і надбавок за складність та інтенсивність праці; за економію сировини матеріалів; інновації та раціоналізаторство; разових винагород; введення показників залежності суми зарплатні від особистого внеску конкретного співпрацівника (коефіцієнтів трудової участі) тощо [13].

Головне значення в умовах непередбачуваності ринкового середовища набуває співвідношення між основною зарплатнею, і додатковою у вигляді премій та інших

надбавок. Проблеми плинності персоналу на підприємстві, головним чином викликані незадоволенням системою оплати праці. Для вирішення цієї дуже важливої проблеми слід додержуватися обумовленої пропорції, тобто у нормальних умовах здійснення діяльності розмір додаткових виплат не повинен бути більш як сума основної зарплатні. Інакше це призведе до втрати мотивуючої функції зарплатні, а премії, надбавки і т.п. будуть помилково сприйматись як обов'язковий заробіток. Для визначення ефективності системи матеріального стимулювання, потрібно щоб отриманий позитивний ефект від використання конкретного способу стимулювання праці був більшим за витрати на його впровадження [14].

Практика діяльності підприємств виробничого характеру показує, що моральне заохочення застосовується у виглядах: подяки, нагородження Почесною грамотою, присвоєння почесних звань тощо. Однак зараз в нашій державі є підприємства, які запозичили методи організації морального заохочення, які використовуються в країнах з розвинутою ринковою економікою. Такі підприємства у внутрішніх положеннях встановили різні рівні морального заохочення, які визначають відповідні показники, де кожному рівню відповідає відповідна форма морального заохочення. Зокрема робітники, які сумлінно виконують свої трудові обов'язки, мають пільги в галузі соціального і побутового обслуговування. Таким працівникам надається перевага при просуванні по роботі [15].

Одним із напрямків підвищення заохочення трудової діяльності є удосконалення організації праці. Сюди входять: постановка цілей, розширення трудових функцій, застосування гнучких графіків виходу на роботу, покращення умов праці [9]. Дієвим способом винагороди є схвалення праці. У менеджерів є правила, зокрема: хвалить позитивну роботу людини одразу; говорить, що ви задоволені тим, що працівник це зробив і т.п [4]. Однак це вимагає індивідуального підходу. При цьому дуже важливо враховувати психологію та риси характеру, людські якості кожного окремого робітника. Винагорода вільним часом є важливим моментом заохочення, іноді – навіть більш важливим ніж грошова винагорода. Це дає можливість працівнику більше часу присвячувати собі та рідним і друзям, якщо він буде виконувати роботу швидше відведеного на це часу. Водночас у робітників є вагомий стимул не витратити робочий час даремно. Такий метод є дуже доцільним для людей з вільним графіком. Інакше у керівництва з'являється бажання збільшити обсяг роботи, що значно знизить заохоту до праці [11].

Отже, реформування економіки України, перехід до ринкових відносин, кризові ситуації обумовили зменшення реальної зарплатні та доходів пересічних громадян. Встановлено, що існуючий рівень зарплати основної маси населення не забезпечує нормального відтворення робочої сили. Тому на підприємствах України явно переважають матеріальні фактори заохоти. Особливо це оплата праці в різних формах. Висока заохочувальна дія зарплатні пояснюється тим, що якраз вона задовольняє самі необхідні людини потреби, які зараз ще не достатньо задовольняються [45]. Суттєвого підвищення заробітної платні можна досягти за рахунок підвищення продуктивності праці, економії матеріальних ресурсів, енерговитрат тощо.

Список використаних джерел:

1. Андріяш В.М. Мотивація персоналу українських підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня. 08.04.09 «Менеджмент» / Андріяш В.М. – Тернопіль, 2009. – 17 с.
2. Базалійська Н. П. Управління трудовою поведінкою персоналу на засадах

реалізації системи трудової мотивації / Н. П. Базалійська, В. В. Батовський // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. - 2018. - Вип. 22(1). - С. 10-15.

3. Ведерніков М. Д. Формування мотивації персоналу підприємства / М. Д. Ведерніков, Л. В. Волянська-Савчук, М. І. Зелена, Н. П. Базалійська, О. О. Чернушкіна // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. - 2020. - № 3. - С. 239-247.

4. Власенко Т. Ю. Методи і принципи мотивації персоналу на підприємстві / Т. Ю. Власенко, І. В. Луценко // Молодий вчений. - 2019. - № 1(1). - С. 209-212.

5. Горяча О. Л. Удосконалення механізму мотивації персоналу підприємств на засадах інноваційних перетворень в економіці / О. Л. Горяча, І. А. Сільченко, В. М. Таранов // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. - 2021. - № 1. - С. 50–55.

6. Дружиніна І. В. Модернізація аналітичних індикаторів системи мотивації персоналу підприємств – учасників девелоперського будівельного проекту / І. В. Дружиніна, Ю. В. Михайлова, О. В. Дикий, О. М. Малихіна // Управління розвитком складних систем. - 2020. - Вип. 43. - С. 155-163.

7. Заріцька К. О. Мотиваційні засади організації праці персоналу торговельного підприємства в контексті стратегії ведення бізнесу / К. О. Заріцька // Молодий вчений. - 2021. - № 1(1). - С. 58-63.

8. Коваленко М.А., Менеджмент трудової активності працівників підприємства/ М.А. Коваленко, І.І. Грузнов, Л.Є. Сухомлин. – Херсон: Олді-плюс, 2006. – 288 с.

9. Ковбас Г. І. Методика оцінки мотивації персоналу в умовах кризи / Г. І. Ковбас. // Ефективна економіка. - 2019. - № 7. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2019_7_20.

10. Корольков В. В. Удосконалення мотиваційного механізму управління персоналом підприємства / В. В. Корольков, Д. О. Бабенко. // Ефективна економіка. - 2020. - № 11. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2020_11_45.

11. Лисенко В. В. Мотиваційний моніторинг як метод ефективного розвитку персоналу підприємства / В. В. Лисенко, О. І. Сироватко // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. - 2018. - Вип. 20(2). - С. 88-91.

12. Магась Г. Обґрунтування підходів щодо створення системи мотивації як механізму управління персоналом у ході оперативно-службової діяльності / Г. Магась // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Сер. : Військові та технічні науки. - 2020. - № 1. - С. 122-137

13. Пузирьова П. В. Базові підходи до формування принципів і методів управління персоналом підприємства / П. В. Пузирьова // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – № 1 (104). – С. 158-162.

14. Пузирьова П. В. Сучасні аспекти управління трудовим потенціалом підприємства / П. В. Пузирьова, С. О. Пузирьов // Менеджмент : збірник наукових праць. – 2015. – Вип. 20. – Київ : МАУ, 2015. – С. 39-46.

15. Соколенко В. А. Механізм впливу мотивації персоналу на підвищення рівня продуктивності праці / В. А. Соколенко, А. С. Клищенко // Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Серія : Актуальні проблеми розвитку українського суспільства. - 2013. - № 69. - С. 83-87.