

2. Трудові ресурси: демографічні, освітні, професійно-кваліфікаційний аспекти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://helpiks.org/5-96184.html>. – Заголовок з екрану.

3. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>. – Заголовок з екрану.

4. Семикіна М.В. Нова парадигма мотивації праці в системі розвитку соціально-трудова відносин / М.В. Семикіна // *Економіка и управление*. – 2011. – № 3. – С. 111-117.

## **МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ КРИЗИ**

*Близнюк А.О., к.е.н., доцент*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Фундаментальною галуззю для розвитку і функціонування економіки будь-якої країни відіграє промисловість. Її значимість, в основному, можна обґрунтувати наступними твердженнями:

- розвиток промисловості, особливо таких галузей, як електроенергетика, машинобудування та хімічна, служить двигуном для прискорення НТП в країні;

- важка промислова індустрія являє собою основу для розширеного відтворення і економічного розвитку всіх суб'єктів України;

- обороноздатність країни в більшій мірі визначається рівнем розвитку промисловості;

- нормальне функціонування легкої і харчової промисловості залежить забезпеченість населення в продуктах народного споживання;

промислові підприємства є найбільшими платниками податків до державного бюджету.

Кризова ситуація на сьогодні в Україні спричинена воєнним положенням і позначається не тільки фінансовими проблемами, а також загрожує промисловим підприємствам втратою кваліфікованих співробітників, без яких ця криза подолати буде неможливо.

На даному етапі основним завданням керівників і менеджменту взагалі є утримання ключових фахівців на своїх посадах. Для цього необхідно реалізувати адекватну систему мотивації персоналу.

Мотивація персоналу промислових підприємств має якісь свої особливості, про які не часто говорять. Деякі з них представлені нижче.

Персонал промислових підприємств зазвичай отримують не найвищі заробітні плати, але продовжують, «триматися за заводську трубу», яка, на їхню думку, забезпечує стабільність отримання заробітної плати, що, з огляду на останні події у вітчизняній економіці, для багатьох і багатьох залишається вельми сумнівним фактором.

Крім того, на таких підприємствах, дуже сильні традиції, формуються «робочі династії», які складаються не тільки з робочих.

Обмежений рівень заробітної плати пояснюється неможливістю підвищення зарплат «відразу всім», так як це призведе до перевитрати ФОП і зростання витрат, що зробить продукцію неконкурентоспроможною.

Не всі широко описані і застосовуються теорії мотивації дають очікуваний ефект на великих промислових підприємствах, оскільки сильно позначаються обмеження, що накладаються внутрішньою середовищем підприємства. Зокрема, істотно обмежені можливості самореалізації працівників там, де це суперечить цілям організації [1].

Працівники зобов'язані розуміти з чого складається їх заробіток, і якими шляхами вони можуть впливати на підвищення власної заробітної плати. Розмір преміальної-заохочувального фонду (ППФ) підприємства можна визначати в залежності від обсягу виготовленої продукції та результатів роботи за ключовими показниками (план, якість, бюджет), а сума премії розподіляти всередині підрозділу відповідно до коефіцієнта ефективності праці працівників.

Застосування матеріальної системи мотивації для досягнення бажаного ефекту виразно мало. Необхідно також підключати нематеріальну складову мотивації праці. Один із способів – організація усіляких конкурсів на підприємстві на кращого співробітника, працівники таким чином отримують заслужену «хвилину слави» (стара добра дошка пошани) і будуть готові до нових звершень, а витрати на такі заходи мінімальні.

Опитування серед працівників Харківського авіаційного заводу показали, що фактичні умови роботи даних співробітників значно відрізняються від бажаних. Вдалося з'ясувати, що факторами, які підвищили б мотивацію персоналу є наступні: можливість отримувати розширений набір соціальних пільг і гідну заробітну плату; задоволення потреби в самовдосконаленні та професійному зростанні; використання ініціативи і творчості в роботі, визнання досягнень з боку керівництва (за допомогою зворотного зв'язку).

При розробці стратегії створення ефективного мотиваційного механізму на підприємстві варто, перш за все, проаналізувати вплив на персонал елементів зовнішнього та внутрішнього середовища [2].

Загалом можна сформулювати ряд правил ефективної мотивації персоналу: неочікувані, непередбачувані, нерегулярні премії, які мотивують набагато ефективніше ніж очікувані. Важливо зауважити, що між виконаною роботою та винагородою не повинен бути великий проміжок часу. Типовими є такі стимули: підвищення на посаді, розширення повноважень, визнання, усна подяка керівника у присутності колег, можливість страхування здоров'я, оплата медичних послуг, позачергова оплачувана відпустка, гарантія збереження робочого місця, позики зі зниженою ставкою на навчання або придбання житла, оплата витрат на ремонт авто та ін. Мотивація праці на промислових підприємствах є одним з важливих компонентів управління персоналом в умовах кризи. Запорука успішної діяльності промислового підприємства полягає в правильно розробленій системі мотивації і опрацьований механізм впливу на персонал, обліку трудової концепції працівника, а також методів винагороди, заохочення трудового колективу.

Література:

1. Особенности мотивации персонала крупных промышленных предприятий [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1644>. – Заголовок з екрану.

2. Воронкова В.Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навч. посібник. – К., 2006. – С. 139-157.

## **ОСНОВНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ**

*Бочарова Н.А., к.е.н., доцент  
Харківський національний автомобільно-дорожній  
університет*

На даний час пріоритетними напрямками для країни є інтеграція до європейського співтовариства, перехід до сталого економічного розвитку та формування ефективних відносин підприємств з державою, суспільством та іншими підприємствами. Досягненню цих цілей сприяє дотримання підприємствами стандартів соціально відповідального бізнесу, тому необхідною умовою сталого розвитку підприємства є впровадження програм соціальної відповідальності в свою структуру. Соціальна відповідальність підприємства – це добровільне відповідальне дотримання обраного та прийнятого власниками, керівництвом та рядовим персоналом підприємства будь-якої форми власності напрямку принесення користі суспільству та економіці країни в цілому, що позитивно впливає на взаємовідносини підприємства із зовнішнім середовищем та екологією, забезпечує покращення фінансових результатів діяльності та іміджу підприємства в цілому. За період ринкових перетворень економіки України велика кількість місто- та бюджетоутворюючих підприємств просто перестала фізично існувати або дійшла до стадії банкрутства. Певні прошарки населення перебувають поза межами справедливого розподілу та про реальне соціальне партнерство практично не йдеться. В цих умовах питання соціальної відповідальності підприємств перед суспільством є дуже актуальними. При цьому активна соціальна позиція підприємств полягає в гармонійному співіснуванні, взаємодії та постійному діалозі з суспільством, участі у вирішенні найгостріших соціальних проблем, намаганні покращити навколишнє середовище та знизити негативним вплив діяльності підприємств на екологію України.

Основні напрямки підвищення соціальної відповідальності підприємств повинні розглядатися на різних рівнях та за різних умов існування та діяльності підприємств. Так на самому широкому рівні потрібно розглянути намагання вирішення соціальних проблем як на національному, так і на глобальному рівні.

На рівні глобальному, тобто світовому, можливо виділити три основних напрями: американський, європейський й напрямок міжнародних приватних та громадських фондів.