

Література:

1. Зеркалий Н.Г. Проблемы управления эффективностью деятельности в области внутреннего маркетинга. *Менеджмент в России и за рубежом*. 2009. № 3. С. 80-85.
2. Новаторов Э.В. Аудит внутреннего маркетинга методом «важность-исполнение». *Маркетинг в России и за рубежом*. 2006. № 3. С. 82-88.
3. Ранде Ю.П. Удовлетворенность и лояльность персонала как главные показатели эффективности внутреннего маркетинга. *Маркетинг в России и за рубежом*. 2006. № 3(53). С. 61-69.
4. Соловьева Ю.П. Концепция внутреннего маркетинга. *Маркетинг в России и за рубежом*. 2008. № 4. С. 125-127.
5. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: навч. посібник. К.: БД «Професіонал», 2006. 512 с.
6. Хміль Ф.І. Управління персоналом: підручник для студентів вищих навчальних закладів. К.: Академвидав, 2006. 488 с.

МОТИВАЦІЙНІ ПРІОРИТЕТИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Хорова М.О.

*Науковий керівник: Шевченко І.Ю., д.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Державна служба є ланкою, що забезпечує успішність функціонування як економічного сектору, так і соціальної сфери. В таких умовах посилюються вимоги до професійно-кваліфікаційної підготовки державних службовців і наявності у них стимулів до якісного виконання своїх службових обов'язків. На жаль, низький рівень оплати праці в державній службі призводить до проблемного функціонування державних структур.

Основною формою матеріального стимулювання державних службовців є преміювання та присвоєння чергового рангу. Нематеріальне стимулювання отримує часто відображення в подяках, грамотах, почесних грамотах, почесних званнях, використанні інструменту «дошки пошани» тощо. Компенсаційне та змішане стимулювання праці в державних структурах використовується меншою мірою та, як правило, зводиться до надання службового житла та/або автомобілю.

Метою дослідження є виявлення мотиваційних пріоритетів державних службовців.

Дослідження проведено на базі Центру по нарахуванню та здійсненню соціальних виплат Департаменту соціального захисту населення Харківської обласної державної адміністрації (далі – Центр).

У січні 2020 року було проведено опитування працівників Центру для виявлення поточної оцінки ними ефективності застосовуваних форм і систем оплати праці та відношення до різних видів стимулювання праці.

За результатами анкетування працівників Центру виявлено наступне:

1) переважна більшість працівників Центру (69,29%) отримують заробітну плату в межах 3-4 розмірів мінімальної заробітної плати та відносять себе до групи населення з середнім доходом;

2) переважна більшість працівників Центру (80,71%) визнають необхідність застосування механізму стимулювання праці, так як існуючий рівень заробітної плати недостатньо стимулює працівників до підвищення якості своєї праці.

Рис. 1-2 наочно ілюструють поточні мотиваційні пріоритети працівників Центру.

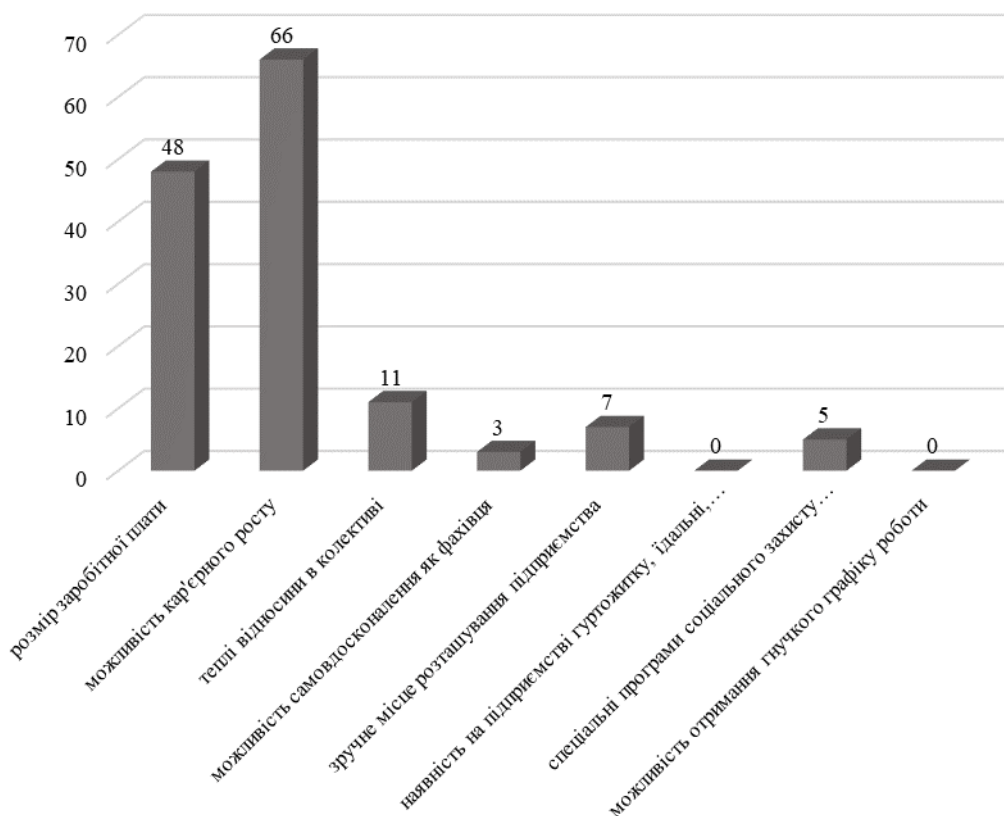


Рис. 1. Рейтинг важливості критеріїв при виборі місця роботи працівниками Центру (побудовано автором)

З рис. 1 бачимо, що ключовими пріоритетами для працівників Центру, що визначили їх вибір місця роботи, є «можливість кар'єрного росту» та «розмір заробітної плати».

Дані рис. 2 в цілому підтверджують пріоритетність матеріального стимулювання та просування по службі для працівників Центру.

У той же час слід звернути увагу на виділення й третього мотиваційного пріоритету для працівників Центру – «надання тривалої відпустки». Виділення цього мотиваційного пріоритету вказує на наявність підстав для застосування компенсаційного стимулювання для мотивації працівників Центру.

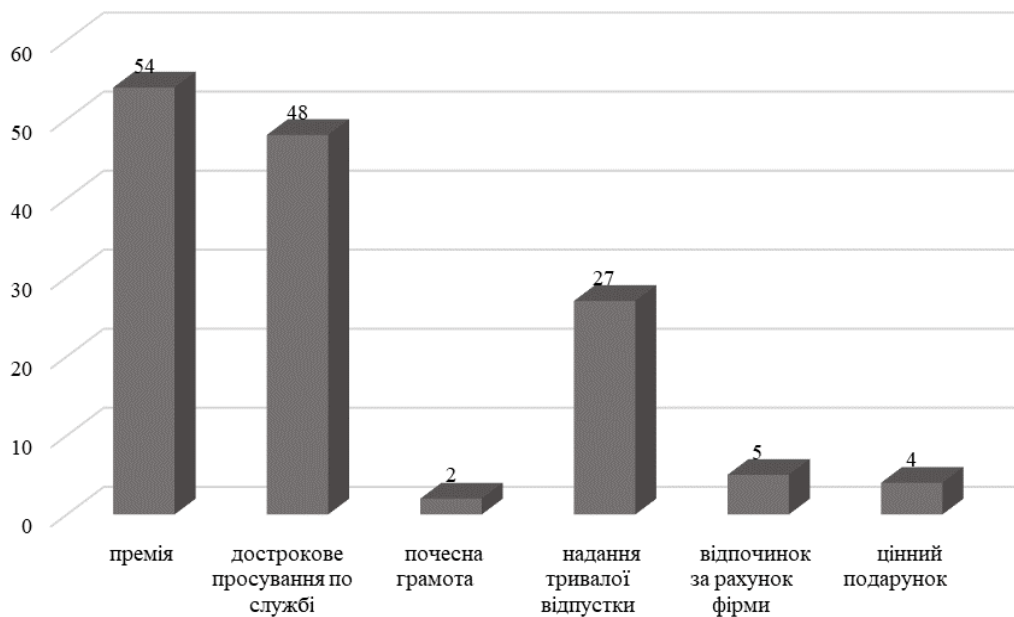


Рис. 2. Мотиваційні пріоритету працівників Центру
(побудовано автором)

Перспективи подальших досліджень складає розроблення рекомендацій щодо вдосконалення стимулювання праці працівників Центру.

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Чуб В.Ю.

*Науковий керівник: Солопун Н.М., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Сьогодні конкурентоспроможність продукції та підприємства стає все більш хвилюючим питанням. В умовах ринкової економіки у підприємства виникає необхідність свідомого управління змінами на основі науково обґрунтованої процедури їх передбачення, регуляції, пристосування до умов, що змінюються. Перед підприємством постає задача не тільки визначати свою конкурентоспроможність в даний час і своєчасно реагувати на зміни, але і визначати свою майбутню конкурентоспроможність.

Управління конкурентоспроможністю підприємства завжди є актуальним питанням для менеджменту як окремого підприємства, так і для держави в цілому. Проблема конкурентоспроможності є визначальною в промисловому та аграрному розвитку країн світу. Вона має глобальний характер, тому що з однієї сторони, визначає багато аспектів економічної і соціальної політики країн, а з іншої – стосується інтересів всіх їхніх громадян, що виступають у ролі споживачів.