

Для індивідуальних підприємців, що планують займатися Інтернет-підприємництвом, такі курси підходять лише частково.

В той же час в російськомовному просторі (Білорусь, Росія) існують приклади дисциплін, які безпосередньо торкаються питань Інтернет-підприємництва (наприклад, [8]). В межах таких дисциплін основна увага приділяється питанням підготовки і реалізації стартапів (Інтернет-проектів). Головним є управлінський і організаційний аспекти, а не технічні. Тому для українських реалій є сенс розробляти національні аналоги.

### **Література:**

1. Дубовик Т. Інтернет-торгівля в Україні / Вісник КНТЕУ. 2013. № 1. С. 20-28.
2. Тетерятник Б.С. Тенденції діджиталізації та віртуалізації як вектор сучасного розвитку світового господарства / Наук. вісник Міжнар. гуманіт. ун-ту. 2017. № 29. Том 2. С. 21-23.
3. 7 простых шагов, как начать свой бизнес с нуля и открыть интернет-магазин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ubr.ua/business-practice/own-business/7-prostyh-shagov-kak-nachat-svoi-biznes-s-nulia-i-otkryt-internet-magazin-381140>. – Заглавие с экрана.
4. Капустян О. Актуальні споживацькі тренди // Доповідь на конференції DistributionMaster-2018 (26.10.2018. Київ)
5. <https://ain.ua> – AIN.UA – популярний український інтернет-журнал, посвящений ІТ-бізнесу, стартапам, технологіям и підприємцтву
6. Робоча програма «Електронний бізнес» для студентів які навчаються за спеціальністю 051 Економіка. – Рівне: НУВГП, 2017. – 11 с.
7. Робоча програма з дисципліни «Управління в е-бізнесі» для студентів за спеціальністю 076 Підприємництво, торгівля і біржова діяльність. Івано-Франківськ. 30 серпня 2016 року. – 9 с.
8. Программа дисциплины «Интернет-предпринимательство». Автор Зобнина М.Р. – М.: НИИ ВШЭ, 2015. – 9 с.

## **ЩОДО ПИТАННЯ АНАЛІЗУ СТАНУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ**

*Деділова Т.В., к.е.н., доцент,  
Вельможна Ю.Л.*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Трудові ресурси – це працездатна частина населення, яка володіє фізичними та інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага або надавати послуги [1].

Трудові ресурси є одним з найважливіших ресурсів підприємства і тому аналіз їх ефективного використання грає дуже важливу роль в будь-якій організації. Достатня забезпеченість трудовими ресурсами, їх правильне використання сприяють збільшенню обсягів продукції і підвищенню

ефективності виробництва. Так само від кадрів залежить своєчасність виконання робіт, ефективність використання машин і устаткування, і як наслідок обсяг виробництва, собівартість продукції і прибуток.

Для аналізу трудових ресурсів розраховуються такі коефіцієнти: коефіцієнт обороту з прийому робочих; коефіцієнт обороту з вибуття; коефіцієнт плинності кадрів; коефіцієнт незмінності складу персоналу підприємства.

Для аналізу використання трудових ресурсів оцінюються показники: забезпеченість підприємства трудовими ресурсами; соціальна захищеність членів трудового колективу; використання робочого часу; продуктивність праці; трудомісткість продукції; використання фонду заробітної плати [2].

Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами визначається відношенням кількості працівників в дійсності з плановою потребою в працівниках.

Аналіз трудових ресурсів є непростим процесом і включає в себе безліч етапів. Однак його проведення сприяє більш раціональному управлінню персоналом, виявлення помилок у використанні трудових ресурсів, і допомагає вжити заходів для підвищення ефективності трудової діяльності.

Можна виділити наступні основні складові, які забезпечують ефективність праці:

- якість персоналу: робітники кадри повинні відповідати поставленим цілям організації;
- організація праці: умови праці, забезпеченість потрібними ресурсами, розподіл праці повинні сприяти втіленню потенціалу кадрів;
- управління персоналом і працею: розподіл ресурсів, взаємодія персоналу, його мотивація повинні сприяти зростанню ефективності праці.

В якості основних напрямків ефективного розвитку трудових ресурсів на підприємстві можуть бути обрані наступні рішення: укомплектування чисельності робітників відповідно до потреб виробництва; ліквідації втрат робочого часу і найбільш повного і доцільного його використання; максимального використання можливостей зростання продуктивності праці в результаті підвищення технічного і організаційного рівня виробництва; поліпшення якості виробленої продукції; ефективна організація системи матеріального і морального стимулювання працівників; навчання персонал, підвищення кваліфікації працівників; забезпечення рівномірної і ритмічної роботи підприємств [3].

### **Література:**

1. Наукова бібліотека [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://pidruchniki.com/80825/ekonomika/trudovi\\_resursi\\_trudoviy\\_potentsial\\_suspilstva](https://pidruchniki.com/80825/ekonomika/trudovi_resursi_trudoviy_potentsial_suspilstva). – Заголовок з екрану.

2. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://readbookz.net/book/147/4158.html>. – Заголовок з екрану.

3. Трудові ресурси [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://ua-referat.com/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%96\\_%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%83%D1%80%D1%81%D0%B8\\_3](http://ua-referat.com/%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D1%96_%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%83%D1%80%D1%81%D0%B8_3). – Заголовок з екрану.

## **МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПІДХІД ДО РОЗВИТКУ ПРАЦІВНИКА**

*Деділова Т.В., к.е.н., доцент,  
Гончар А.С.*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

У будь-якої людини є стимулюючий мотив. Вона вирішує, як вчинити, виходячи зі своїх потреб, внутрішніх збудників активності. Потреби людини розрізняються в залежності від рівня їх задоволення. Усвідомлення можливостей реалізувати потреби породжує інтерес, який є реальною причиною дій.

Мотивація – це процес активізації мотивів поведінки за допомогою різноманітних стимулів з метою стимулювати робітника до певних дій, домогтися від нього певної поведінки.

Мотивація праці знаходить і використовує переважно потужні стимули. Вони багато у чому пов'язані з використанням прибутку, отриманого як підсумок високого результату праці [1].

Управління мотивацією трудової діяльності спирається на політику заробітної плати та послуг, тобто преміювання та виплати соціального характеру. Стандартна винагорода працівника – це його особисті інтереси. Так, якщо для працівника найбільший інтерес представляють питання кар'єри, то для нього в системі виплат перевага має бути віддана можливостям росту по службі. Для іншої роботи система мотивації у винагороді може бути акцентована на питаннях житла, режиму роботи, самостійності при виконанні функцій і т. д. Як різняться фізичні та розумові здібності людей, так повинні бути різними стимули їх праці. Індивідуалізація заробітної плати, що застосовується наряду з загальними видами виплат, підвищує ефективність мотивації праці. Це пов'язано і з тим, що сучасне виробництво характеризується високим рівнем взаємозв'язку та взаємозалежності. Інколи погоня за бездоганною роботою веде до формування у працівника чіткого, швидкого, але бездумного виконання рішення керівництва. Такий підхід не завжди є кращим. Вважається, що краще творчий працівник, ніж бездумний.

Мотиваційна система являє собою повну єдність процесуального і результативного понять. Це можна пояснити тим, що зміст життя людини полягає не просто в задоволенні окремих потреб чи досягненні певних результатів, а власне у виробничій діяльності, у функціонуванні суспільства і самої людини як члена суспільства. Діяльність людини спонукається одночасно кількома мотивами. Один – головний, провідний, інші – підпорядковані.