

виробничо-технологічні, матеріально-технічні, організаційно-управлінські, фінансово-економічні ресурси, які в змозі забезпечити досягнення конкурентних переваг підприємства на основі використання інновацій.

Таким чином, узагальнюючи праці різних авторів, можна дати наступне визначення, що інноваційний потенціал – це сукупність прихованих ресурсів, які є у наявності підприємства, які є резервом, що можуть бути використані під час нестабільної ситуації або під час впровадження та розробки нових технологій за для поступового їх втілення на підприємстві.

Інноваційний потенціал відграє важливу роль в функціонуванні підприємства, оскільки, в сучасних умовах нестабільності підприємство повинно швидко реагувати на зміни та пристосовуватися до них за для кращого функціонування та подальшої роботи.

Література.

1. Балабанов И.Т. Инновационный менеджмент. [Учеб. пособ.] / Балабанов И.Т. - СПб.: Питер, 2002. - 208 с.
2. Кокурин Д. Развитие в России территориально-производственных образований научного, научно-технологического и научно-промышленного типов // Российский экономический журнал. – 2001. – № 9. – С.90-94.
3. Гриньов А. В. Стратегічне управління інноваціями / А. В. Гриньов // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В.Даля. – Луганськ, 2002. – № 9 (55). – С. 207–214.
4. Савчук А.В. Теоретические основы анализа инновационных процессов в промышленности: Монография / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. – Донецьк, 2003. – 448 с.
5. Економічна енциклопедія: В 3 т. / Редкол. С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. - К.: Видавничий центр "Академія", 2002. - Т. 3. - С. 952.

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ В УПРАВЛІННІ МАЛИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Соловійова В. Ю., студентка

Науковий керівник: Немченко Т. А., асистент

Кіровоградський національний технічний університет

Для успішного функціонування малого підприємства, незалежно від послуг і товарів, які воно надає, необхідні ефективно працюючі і кваліфіковані кадри, грамотні і здатні керувати виробничим процесом управління. Однак навіть якщо вдалося сформуванати колектив зі справжніх професіоналів, не слід забувати про те, що персонал потрібно постійно мотивувати. Мотивація співробітників займає одне з центральних місць в управлінні персоналом, оскільки вона виступає безпосередньою причиною їхньої поведінки.

Для визначення мотиваційних засобів, перш за все, необхідно окреслити специфічні риси малого бізнесу. В першу чергу це досить невелика кількість персоналу. Працівникам малого підприємства доводиться виконувати різні

функції, тому необхідні не професіонали вузького профілю, а універсальні працівники, здатні поєднувати посади і виконувати різні види робіт. В малій організації відсутній чіткий поділ між адміністративним та виробничим персоналом, що сприяє скороченню дистанції між співробітниками. Однією із сильних сторін малого бізнесу є свобода у визначенні кола обов'язків і здатність до швидких змін. Другою важливою рисою малого підприємства є обмежені фінансові можливості і невеликі інвестиції. Малі організації, як правило, не можуть мати повноцінних відділів кадрів і здійснювати масштабну кадрову політику. Проте якісне управління персоналом для таких організацій є не менш значимим, ніж для великих. Все це означає, що на малих підприємствах повинен бути досить якісний підбір персоналу з націленістю на універсальний підхід у роботі.

В організації діяльності малих підприємств можна виділити ряд моментів, що використовуються для мотивації висококваліфікованих робітників і службовців: місце роботи знаходиться недалеко від будинку; працівникам часто імпонує швидкість прийняття рішень і комунікативних процесів; тісні ділові відносини між роботодавцем і персоналом дозволяють легше вирішувати проблеми; досягнення працівників швидше визнаються і винагороджуються; успіхи працівників швидше помічаються та винагороджуються; у персоналі підприємства більше можливостей для кар'єрного зростання; працівники можуть брати участь у процесі прийняття рішень; заробітна плата може бути порівнянна з оплатою праці, яку платять на великих підприємствах; малі підприємства не обмежені численними правилами; участь у доходах підприємства; працівники можуть стати акціонерами або партнерами [1].

Звичайно, не всі з цих можливостей доступні для кожного малого підприємства, але багато що може стати частиною плану по мотивації персоналу.

Головним методом мотивації працівника є заробітна плата. Але фіксований розмір заробітної плати не забезпечує ефективність праці, оскільки така оплата праці здійснюється не враховуючи зусиль та кількості виконаної роботи. Більш ефективною є оплата праці відповідно до кваліфікації, де рівень заробітної плати залежить від виду та кількості спеціальностей, якими володіє працівник. Особливо це стосується малих підприємств, де працівники поєднують декілька посад. Важливим моментом в мотивації персоналу також є різні соціальні можливості. Надання персоналу підприємства субсидованого харчування, знижок на товари та послуги, допомоги в оплаті проїзду, безвідсоткових позик або позик з низьким відсотком на різні цілі, страхування здоров'я, оплата навчання та інші соціальні пільги є стимулом для поліпшення роботи персоналу.

Надання працівникам більшої самостійності і відповідальності в їх повсякденній роботі є також стимулом до роботи. Це найбільш актуально для стимулювання молодих працівників. Більшість молоді надає перевагу самостійному виконанню своїх обов'язків, прагне до визнання своїх вмінь і трудових заслуг. У сучасних економічних реаліях, власна мотивованість та заінтересованість є одними з основних чинників стимулювання праці, зокрема молодих спеціалістів. Адже, молоді люди без особливих проблем беруться за

нові завдання, знаходять нові креативні варіанти рішень, встановлюють нові контакти, оволодівають новими вміннями та компетенціями. Основою такого зацікавлення є інноваційна діяльність підприємств, наявність завдань і видів роботи. Багатьом молодим спеціалістам робота потрібна для самореалізації, можливості кар'єрного росту, самовдосконалення. Таким працівникам необхідно створювати умови для майбутнього ефективного професійного зростання. Молодим спеціалістам, для яких робота, це перш за все – саморозвиток, творчі пошуки та натхнення, важливим є розвиток їх здібностей, самостійність і простір для реалізації. Такі працівники амбітні, прагнуть вчитися, хочуть багато досягти і швидко сприймають нову інформацію [2].

Отже, можна зробити такі висновки, що винагорода є одним з найважливіших стимулів, за допомогою якого керівництво може спонукати працівників до підвищення їхньої трудової активності. Враховуючи те, що на малих підприємствах залучені працівники різних категорій, які виконують велику кількість функцій, необхідно створювати певну систему винагородження, яка має включати різні види грошової та негрошової винагороди. З метою підвищення мотивації працівників потрібно пропонувати не лише грошову винагороду, а й створювати безпечні й сприятливі умови праці, враховувати індивідуальні результати діяльності.

Література.

1. Особливості управління персоналом на малому підприємстві // Електронний ресурс. — Режим доступу : <http://profinstrument.org/index.php/statti/3623-osoblivosti-upravlinnja-personalom-na-malomu>

2. Сторожук О.В. Мотиваційні чинники розвитку трудового потенціалу підприємств машинобудування / О.В. Сторожук, Т.А. Немченко // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. - №1(6). - 2014. - С. 138 - 143.

ПРОГРАМИ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Стоцька Т. С., студентка

Науковий керівник: Черчик Л. М., к.е.н., професор

Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки

Враховуючи необхідність підвищення продуктивності праці для конкурентоспроможності підприємства, як важливого показника ефективності підприємства, управлінський апарат на підприємствах повинні розробляти і впроваджувати програми управління продуктивністю.

Сутністю управління продуктивністю праці є створення умов для її зростання. Водночас підвищення продуктивності являє собою процес змін в економіці. Тому для підвищення продуктивності необхідно управляти змінами, тобто генерувати, мотивувати, стимулювати їх. Ці зміни повинні сприяти як зростанню продуктивності, так і підвищенню ефективності діяльності