

**Список використаних джерел:**

1. Аналітичний огляд державних підприємств «ТОП-100: Огляд найбільших державних підприємств України за 2016 рік». – К.: Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, 2017. – 53 с.
2. Лайкер Д. Корпоративная культура Toyota: Уроки для других компаний / Д. Лайкер, М. Хосеус. – М.: ООО «Альпина», 2011. – 254 с.

**Пустовий М. Д., к. е. н. Гвініашвілі Т. З.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

**ПРОБЛЕМИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ  
НА ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ ЇХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ**

На сучасному етапі розвитку передумовою процвітання промислових підприємств є зростання інноваційно-інвестиційної активності за умов нестабільності ринкового середовища, зростаючого впливу факторів внутрішнього та зовнішнього середовища. Передумовою розвитку промислових підприємств є модернізація їх діяльності, впровадження інновацій задля отримання бажаного фінансового ефекту. Саме підвищення ефективності інноваційно-інвестиційної діяльності сприятиме відновленню фінансово-господарської, виробничої діяльності.

Різні люди на різних рівнях в організаційній структурі підприємства мають різні навички і знання. Їх рівень життя і набір поділюваних ними цінностей різняться, тому і потреби їх різні. Навіть у одних і тих же працівників потреби і змінюються з часом. Отже, використання одного і того ж шаблону мотивації і стимулювання для різних працівників або навіть для одних і тих же працівників, але протягом тривалого періоду часу, безумовно, не зможе задовольнити їх різноманітні потреби. Відповідно до цього важливим принципом реалізації пропонованого підходу є динамічність, тобто зміна в часі методів стимулювання і мотивації працівників підприємства.

Для виявлення актуальних потреб працівників підприємства необхідно створити ефективну систему спілкування для збору зворотного зв'язку від них. Невдоволення і скарги працівників будуть впливати на ентузіазм в роботі. Створення ефективних каналів комунікації і зворотного зв'язку – важливий крок в мотивації. Менеджери можуть створити електронну пошту для збору зворотного зв'язку від працівників підприємства, на яку кожен зможе відправляти повідомлення, в яких буде висловлювати свою думку і побажання.

Працівники зможуть звернутися до начальства, коли будуть стикатися з труднощами. Ще одним важливим принципом є Інтегроване використання різних методів матеріального і нематеріального стимулювання і мотивації. Сучасне підприємство, спираючись тільки на методи матеріальної мотивації та

стимулювання, не може задовольнити потреби своїх співробітників і надихнути їх на творчу активність. Тому менеджери повинні повною мірою використовувати різні мотиви, відповідно до матеріальними потребами співробітників і, в той же час, приділяти увагу особистісному розвитку працівників з урахуванням їх індивідуальних потреб, забезпечуючи повагу до них. Крім того, моральне заохочення, суспільне визнання, цікава робота, необхідна підготовка тощо.

До числа базових принципів в рамках запропонованого підходу також відноситься справедливість системи мотивації та стимулювання праці працівників підприємства. Внесок кожного працівника в загальні результати діяльності підприємства повинен бути ретельно виміряно і в суворій відповідності з ним повинен визначатися розмір компенсації. Чесна оцінка результатів праці і відповідність заохочення старанням і результатами – запорука прагнення працівників до підвищення результативності своєї діяльності [1, с. 67]. Система мотивації і стимулювання праці працівників підприємства також повинна бути прозорою. Тобто зрозумілою для всіх працівників, логічною і простий, не містити складних математичних формула, але мати кількісне обґрунтування.

В сучасних умовах високої конкуренції, для того, щоб удосконалення стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності стало процесом керованих змін у дії визначальних інструментів впливу на інноваційну активність персоналу необхідно запровадити у практику господарювання вітчизняних підприємств організаційно-економічний механізм стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності.



**Рис.1. Схема оцінювання персоналу та його компетенцій у сфері інноваційної діяльності**

Матеріальна заінтересованість працівників взяти участь у інноваційній діяльності підприємства спирається на глибоко вкорінене почуття соціальної справедливості. Тому, одержуваний доход як оцінка праці сприймається справедливим, якщо він найбільш об'єктивно враховує досягнутий рівень знань, кваліфікації, досвіду, участі в реалізації інноваційної діяльності та досягнення певних результатів.

Важливою умовою оцінки результатів праці є необхідність обліку всіх робіт, що були виконані за обсягом і термінами, що й визначає продуктивність праці працівників. Перевагами запропонованої процедури оцінювання персоналу та його компетенцій у сфері інноваційної діяльності (рис. 1) є те, що вона забезпечує більш індивідуальну оцінку праці у цій сфері діяльності підприємства.

**Список використаних джерел:**

1. Гвініашвілі Т. З. Ефективні інструменти мотивації персоналу / Т. З. Гвініашвілі, С. О. Павлович // Економіка і менеджмент 2017: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку: збірник наукових праць Міжнародної науково-практичної конференції: у 9 т. (м. Дніпро, 23–24 березня 2017 р.). – Дніпро: Біла К. О., 2017. – Т. 5. – С. 66–68.

**Рябошапка В. Г.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ ВАРТІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА  
ТА ЗАХОДИ ЩОДО ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ**

За своїми управлінськими характеристиками значна кількість вітчизняних підприємств потребує комплексних перетворень з метою підвищення конкурентоспроможності та збільшення вартості підприємства. Під час прийняття різних управлінських рішень, підприємства спираються на фактор створення вартості. Серед різних варіантів альтернативних рішень, управлінці роблять вибір на користь тих, що мають найбільшу ефективність та сприяють досягненню поставлених цілей [4, с. 80].

Питання управління вартістю підприємства є актуальним в сучасних економічних умовах розвитку підприємств в Україні та світі. Велика кількість вітчизняних підприємств має низький рівень вартості і потребує впровадження ефективних заходів підвищення вартості підприємств та покращення якості її управління. Необхідність подальшого дослідження та поглиблення теоретичних та прикладних аспектів забезпечення управління вартістю підприємства визначає актуальність дослідження.

У сучасних економічних умовах виникають важливі питання, що стосуються вартості підприємства, тому що саме вартість створює загальну характеристику фінансових показників діяльності підприємства та забезпечує інтереси різних