

результату. В Україні для вирішення проблеми низької вартості підприємства тільки набирає популярності концепція вартісно-орієнтованого управління (VBM). Мета концепції VBM – всі управлінські рішення повинні бути націлені на збільшення вартості підприємства у довгостроковій перспективі. Використовуючи концепцію VBM для максимізації вартості підприємства необхідно:

- 1) розробити ефективну стратегію управління вартістю підприємства;
- 2) визначити цілі та очікувані результати управління вартістю;
- 3) визначити чинники, що впливають на управління вартістю підприємства;
- 4) всі рішення, що стосуються управління вартості, повинні бути націлені на зростання вартості підприємства;
- 5) створити команду кваліфікованих працівників, які орієнтовані на здійснення стратегічних та тактичних цілей щодо управління вартістю підприємства.

Використання концепції VBM забезпечує збільшення вартості підприємства у довгостроковій перспективі та враховує інтереси акціонерів та менеджерів підприємства. Подальші дослідження у цьому напрямку повинні бути спрямовані на розробку комплексної системи управління вартістю підприємства, яка була б адаптована під реалії сьогодення та націлена на розвиток вітчизняних підприємств.

Список використаних джерел:

1. Воронін А. В. Системний підхід до управління вартістю підприємства / А. В. Воронін // Економіка і організація управління. – 2016. – № 3(23). – С. 148–155.
2. Дейнека О. В. Актуальні питання управління вартістю підприємства / О. В. Дейнека, Н. А. Дехтяр, Є. І. Пігуль // Науковий вісник Мукачівського державного університету. Економіка та управління підприємствами. – 2017. – Вип. 12. – С. 240–245.
3. Ровний Я. А. Основні елементи механізму управління вартістю підприємства / Я. А. Ровний // Журнал «Економіка та держава». – 2013. – № 2. – С. 89–92.
4. Grynko T., Koshevoi M., Gviniashvili T. (2016) Methodological approaches to evaluation the effectiveness of organisational changes at communication enterprises. *Economic Annals-XXI*. – № 156 (1-2). – P. 78–82.

Рябук К. П.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЇХ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Генрі Форд наголошував, що «лише два стимули примушують людей працювати: бажання отримати матеріальну винагороду та страх її втратити». Не можна не погодитись з даним висловом, оскільки заробітна плата – це один з найголовніших стимулів працівника. Проте, даний мотиваційний аспект не є єдиним. Влаштувувачись на роботу, ми всі прагнемо отримати: стабільність, розвиток кар'єри, самореалізацію, безпеку та комфорт. Заробітна плата є не лише

тільки засобом для нормальної життєдіяльності людини, а й своєрідним визнанням її як спеціаліста, притаманних їй професійних навичок, вмінь та якостей. Проте, на жаль, іноді ситуація може скластися так, що працівник втрачає частину зарплати через різного роду порушення, а іноді й непорозуміння. Слід зазначити, що «згідно із статтею 147 КЗпП за порушення трудової дисципліни до працівників можуть бути застосовані лише два заходи стягнення – догана або звільнення», а застосування адміністративних стягнень (штрафи із заробітної плати) не є правомірним.

Загальноприйнятою є думка про те, що дисципліна має не абиякий вплив на успішну діяльність підприємства. Проведене опитування серед працівників найрізноманітніших підприємств показало, що найчастіше робітники отримують догани від своїх роботодавців через: прогули (18%), запізнення (17%), відмову виконувати розпорядження керівника (16%), обман керівництва (14%) та інші дрібні порушення [1]. Як було згадано вище, законом не передбачено стягування штрафів із заробітної плати працівника за порушення трудової дисципліни. Не дивлячись на це, за результатами дослідження встановлено, що грошовий штраф є найпопулярнішим методом покарання на підприємствах і застосовується в 27% випадків. Очевидно, що популярність цього кроку обґрунтована його високою ефективністю – адже на роботу люди наймаються, перш за все, щоб отримувати заробітну платню.

Другим методом за популярністю є звільнення (22%). Також існують інші методи покарання, наприклад: догана і позбавлення премії, пониження в посаді, додаткове чергування, понаднормовані години, відміна відпуски [2]. Метою даних заходів є вплив на працівників, спроба змусити їх боятися робочих покарань й більше не порушувати робочі правила. Слід зазначити, що, справді, більшість працівників прагнуть уникнути такого роду ситуацій й намагаються не порушувати трудову дисципліну, проте є й такі, котрі вважають недоцільним таке ставлення до персоналу й подають заяву на звільнення за власним бажанням, оскільки сподіваються знайти інше місце для роботи, де не було б суворих покарань й штрафів.

Якщо розглянути дане питання з точки зору психології, то можна сказати, що керівництво за допомогою системи штрафів намагається тримати працівників в стані страху покарання. Слід пам'ятати, що страх знижує розумову діяльність у працівника і призводить до падіння продуктивності праці. Дана система не є гарантією недопущення повторної помилки [3].

Підсумовуючи результати проведеного дослідження, можна зробити висновок, що ніщо так не руйнує мотивацію, як недовіра й надмірний контроль. Дисципліна й справді повинна сприяти зростанню продуктивності праці, мотивувати працівників й тримати їх в тонусі, але ті роботодавці, які запроваджують

на своїх підприємствах дуже жорстокі дисциплінарні заходи повинні пам'ятати, що жодна людина не захоче почувати себе постійно «під прицілом» й, рано чи пізно, знайде інше робоче місце, де до неї будуть ставитися з повагою як до фахівця своєї справи. Отже, щоб не втрачати цінні кадри, необхідно будувати робочі взаємовідносини на довірі й ставленні до людей як до найкоштовнішого ресурсу, адже працівник буде показувати гідний результат тільки тоді, коли буде йти на роботу з гарним настроєм та бажанням працювати.

Список використаних джерел:

1. Чебан А. А. Ефективна система мотивації праці як елемент підвищення конкурентоспроможності підприємства / А. А. Чебан // Молодий вчений. – 2015. – № 11. – С. 104–108.
2. Чернишова А. В. Мотивація та стимулювання праці в системі управління персоналом підприємства / А. В. Чернишова // Молодий вчений. – 2016. – № 6. – С. 141–145.
3. Шура Н. О. Розробка дієвої теорії мотивації працівників на вітчизняних підприємствах із застосуванням концепції саморозвитку / Н. О. Шура, В. В. Швед // Агросвіт. – 2015. – № 8. – С. 64–69.

Сирота А. К., к. е. н. Гвініашвілі Т. З.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Сучасні умови ведення господарської діяльності, які характеризуються динамічністю, ризикованістю та посиленою конкурентною боротьбою обумовлюють важливість напрямів підвищення ефективності системи управління персоналом підприємства. Персонал за таких умов розглядається як особливий стратегічний ресурс підприємства, який потребує пошуку нових методів управління ним задля забезпечення ефективності його роботи в довгостроковій перспективі. Виходячи із цього, особливої актуальності набуває вивчення можливостей удосконалення механізмів управління на підприємстві, які б забезпечували конкурентоспроможність та результативність діяльності конкретного підприємства.

В сучасній економічній літературі вивченню проблематики управління персоналом приділяється особлива увага. Це знайшло відображення в роботах багатьох вчених, зокрема Балабанової Л., Борисової О., Гончарова В., Десслера Г., Журавльової П., Захарової О., Колота А., Крушельницької О., Маслової Є., Мельничук Д., Шубіна О. та інших. Однак, деякі питання щодо застосування новітніх методів управління персоналом досліджені недостатньо.

В теорії менеджменту управління персоналом розглядається як сукупність заходів, що спрямовуються на оптимальне за кількістю і якістю формування