

Основними ознаками персоналу підприємства є:

– трудові відносини з роботодавцем які обумовлено контрактом. Підприємство не завжди дотримується умов трудового законодавства, і у окремих ситуаціях не заключає контрактів із працівниками. Таким чином позбавляючи персонал соціального захисту і гарантій;

– наявність у працівників належних професійних характеристик, тобто відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня, професії, спеціальності, компетентності у вирішенні конкретних виробничих питань. Перелік професійних характеристик працівника дозволяє визначити категорію до якої необхідно його відносити. Основними категоріями персоналу є: керівники, фахівці, службовці, робітники;

– створення конкретних і досяжних цілей підприємством для підлеглих, а працівники в свою чергу забезпечують їх реалізацію і ефективність.

Отже, в умовах інноваційних змін бізнес-середовища неодмінно з'являється потреба у реорганізації моделі управління персоналом підприємства на підґрунті власної організаційної філософії, що заснована на досвіді роботи із кадровим складом й використанні практичних навичок відомих українських та світових компаній.

Список використаних джерел:

1. Базалійська Н.П. Сучасні наукові підходи щодо удосконалення формування кадрової політики на підприємстві в ринкових умовах господарювання. *Молодий вчений*. 2014. №6. С. 70-73.
2. Бондар О.В. Актуальні аспекти управління інноваційною діяльністю підприємств в період трансформації економіки України. *Регіональні перспективи*. 2019. № 3-4. С. 36-37.
3. Федулова Л.І. Управління інноваційним розвитком підприємства *Менеджмент інновацій*. 2014. №2. С. 122-135.

Богдан А. Ю.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ РАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У сучасних умовах становлення інноваційної економіки потрібне отримання максимальної віддачі від усіх наявних у підприємств ресурсів, у тому числі, трудових. Ефективність трудової складової ресурсів підприємства значною мірою визначається формуванням системи стимулювання персоналу, при якій людина, яка працює у будь-якій сфері діяльності, почуває себе самодостатньою, що є пріоритетом гуманістичної концепції управління людськими ресурсами. Раціональний підхід до вирішення цих проблем сприяє отриманню максимальної вигоди для усіх суб'єктів трудового процесу – працівника, роботодавця, суспільства і держави.

Раціональною системою стимулювання персоналу підприємства слід розуміти логічну, ясну (доступну), науково обґрунтовану, соціально значиму, економічно вигідну для суб'єкта систему, що базується на концепціях людини розумної, економічної, раціональної. Формування такої системи на підприємстві повинно здійснюватись на основі певних принципів, які дозволяють задати конкретні точки опори для пропонованої системи.

Більшість дослідників розглядають питання побудови системи стимулювання в ув'язці з системою мотивації. Зокрема, О. А. Митрофанова пропонує [1] при формуванні системи мотивації і стимулювання праці персоналу в організаціях принципи, орієнтовані на створення балансу інтересів усіх працюючих в організації груп персоналу і орієнтовані на розвиток усіх здібностей і можливостей кожного працівника.

Науковці С.Б. Іваницька та М.Р.Клітна звертають увагу на необхідність формування системи стимулювання персоналу з дотриманням наступних принципів: «поєднання коротко-строкових і довгострокових інструментів стимулювання; забезпечення чіткого механізму участі працівника в результатах діяльності підприємства; заохочення працівників до створення та реалізації нововведень на підприємстві; всебічне поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів; розширення неформальної комунікації» [2].

Науковець О. Ветлужських [3] виділяє багатоаспектні принципи системи стимулювання – враховується і стадія розвитку організації, і мотиваційні фактори з потребами персоналу, і демотивуючі фактори, і умови оплати праці працівників на зовнішньому ринку, і бренд компанії на ринку праці тощо. З одного боку, багатоаспектність дозволяє звертати увагу на велику кількість факторів, але з іншого боку, врахування такої кількості факторів може привести до того, що перед відділами стоятиме надто багато різних завдань (працювати погоджено при цьому складно). Як наслідок, практична неефективність пропонованої системи дозволить завжди пояснити причини, але не відповість на питання що робити.

Дослідник Т. Г. Яковлева [4] серед принципів системи стимулювання персоналу відмічає підвищення мотивації праці, наявність єдиного фонду оплати праці працівників підприємства, який безпосередньо залежить від загальної вартості робіт і послуг, виконуваних персоналом підприємства; наявність єдиного кадрового простору для всіх функціональних, тобто основних структурних підрозділів підприємства (управлінь, служб, відділів, груп тощо), які займаються здійсненням однотипних робіт, наданням однакових послуг; створення єдиного (колективного) фонду оплати праці у функціональних структурних підрозділах (управліннях, службах, підрозділах, групах тощо) з єдиним кадровим простором; об'єднання працівників підприємства в групи за ідентичністю організаційних здібностей виробничої, консультаційної, науково-дослідницької, нормотворчої та адміністративно-господарської діяльності та системи оплати праці. Зазначені принципи викликають певне нерозуміння – незважаючи на конкретне формулювання, залишаються питання практично до кожного пункту. Наприклад, що означає принцип підвищення мотивації? Як визначити чи підвищилася мотивація? До якої міри мотивація працівника може підвищуватися?

На думку Н.П. Базалійської та В.В. Міщук для формування ефективної системи мотивації персоналу потрібно дотримуватись наступних принципів: система повинна бути конкурентоспроможною відносно інших підприємств; система повинна орієнтуватись на досягнення кінцевих результатів діяльності підприємства; «частину прибутку треба використовувати для гнучкого реагування на результати ділової активності в управлінні; надати можливість працівнику реалізувати накопичений досвід, професійні навички й життєві цінності; необхідно витримати розумний баланс між матеріальною й нематеріальною сторонами винагороди» [5, с. 235].

Таким чином на основі узагальнення існуючих підходів можна виділити наступні принципи формування раціональної системи стимулювання персоналу: логічність; науковість; доступність; соціальна значущість; економічна вигідність, як для організації, так і для працівника; врахування оплати праці на зовнішньому ринку; відповідність чинному законодавству; справедливість при оцінці витрат праці працівників та внеску цієї праці в кінцеві результати підприємства; врахування особливостей підприємства і робочого процесу різних груп працівників; створення умов для адекватного заробітку в усіх груп працівників.

Список використаних джерел:

1. Митрофанова Е. А. Развитие системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации: теория, методология, практика: дис. д-ра экон. наук: 08.00.05. Москва, 2008. 346 с.
2. Іваницька С.Б., Клітна М.Р. Методологічні основи стимулювання праці персоналу підприємства. *Ефективна економіка* № 11, 2013. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2478>
3. Vetluzhskykh E. Motivation and wages: Tools. Techniques. Practice. URL: <https://mbatime4u.com/wp-content/uploads/2020/07/motivation.pdf>
4. Яковлева Т.Г. Мотивація персоналу. Побудова ефективної системи оплати праці. URL: <https://motivaciya-personala-postroenie-effektivnoi-sistemi-oplati-truda-yakovleva-t-g-.html>
5. Базалійська Н.П., Міщук В.В. Сутнісні підходи формування системи мотивації трудової поведінки працівників на підприємстві. Глобальні та національні проблеми економіки. 2016, №9 с. 232-236.
6. Гринько Т.В. Грейдування – форма оплати праці на сучасних підприємствах України / Т.В. Гринько, Х.С. Колісник // Збірник наукових праць Міжнародної науково-практичної конференції «Економіка і менеджмент 2017: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку»: у 11 т. (м. Дніпро, 23-24 березня 2017 р.). – Дніпро: Біла К.О., 2017. – Т. 1. – С. 86-88.

Бузовська К. С.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ШЛЯХИ РАЦІОНАЛЬНОГО ВИКОРИСТАННЯ
МАТЕРІАЛЬНИХ РЕСУРСІВ**

Головною умовою функціонування підприємства на ринку є доцільне використання та економія сировини й матеріалів. Зменшення матеріальних витрат тісно пов'язано зі зниженням собівартості продукції, бо ці витрати складають 80 відсотків від усіх витрат підприємства, з яких 60 відсотків припадає на сировину та матеріали [1].

Оперативне планування матеріально-технічного забезпечення слугує засобом контролю сировини у виробництві продукції. Стратегічне планування матеріально-технічного забезпечення дає змогу підприємству навчитися пристосовуватися до змін навколишнього середовища. Тактичне планування матеріально-технічного забезпечення застосовується на підприємствах в період від декількох місяців до одного року [2]. Тактичне планування допомагає розробити плани по отриманню річного прибутку для підприємства.

Можна сказати, що матеріально-технічне забезпечення це певний товарний обіг у матеріальному виробництві, а також процес забезпечення підприємств сировиною, матеріалами, готовою продукцією тощо, необхідними для споживання. Завдяки матеріально-технічному