

чільне місце належить системі мотивації.

В цьому контексті виникає об'єктивна необхідність створення науково-обґрунтованого механізму мотивації праці персоналу державної установи, який би зміг за допомогою дійових важелів і стимулів підвищити зацікавленість працівників продуктивно і якісно працювати, сприяти піднесенню їх конкурентноспроможності, забезпечити якісне оновлення трудового менталітету. Необхідний і інструментарій мотиваційного механізму, здатного поєднати в єдиний вузол цілі і результати діяльності персоналу, щоб на практиці реалізувати цілеорієнтовану мотивацію його високопродуктивної праці.

Водночас, заробітна плата – основна форма винагороди за працю – залежить від рівня посади, кількості і якості праці. Ця залежність забезпечується використанням посадових окладів і систем преміювання та надбавок. Диференціація посадових окладів здійснюється на основі схем, які передбачають перелік посад і мінімальні та максимальні розміри окладів за кожною посадою. При встановленні конкретного окладу працівнику беруться до уваги його ділові якості, обсяг та якість виконаних ним функцій, ступінь його відповідальності, рівень кваліфікації, досвід та знання.

Важливим засобом матеріального стимулювання є премія, яка виступає додатковим засобом винагороди за працю та забезпечує гнучку і оперативну винагороду, яка відображає залежність між результатами праці і заробітною платою працівника.

Працівники преміюються за основною схемою для зацікавлення в поліпшенні загальних результатів роботи державної установи і за додатковими схемами, які стимулюють виконання визначених видів робіт. Додаткові схеми передбачають стимулювання інноваційної діяльності, економії ресурсів, дострокове виконання важливих робіт, стимулювання за результати роботи за рік, проведення оглядів, конкурсів та ін.

Право на матеріальне стимулювання надано керівнику. Він призначає працівника на конкретну посаду і з урахуванням ділових якостей та підсумків роботи, може змінювати оклад працівника у межах «вилки» окладів. Крім того, керівник має право вводити надбавки до посадових окладів [2]. За результатами господарської діяльності він здійснює преміювання працівників, визначає розмір підвищення або зниження, повної або часткової невиконання премій за невиконання показників та умов преміювання, виробничі недоліки у роботі тощо.

Отже, для розробки ефективного механізму матеріального

стимулювання персоналу в державній установі доцільно враховувати:

- відповідність винагороди досягнутим результатам – кількості і якості роботи;
- співвідношення різних форм матеріального стимулювання;
- простоту, ясність та чіткість системи стимулювання щодо заохочення та покарання;
- характер сприйняття працівниками матеріального стимулювання;
- поєднання матеріального стимулювання з іншими адміністративними методами.

Таким чином, для забезпечення дієвого ефективного механізму матеріального стимулювання персоналу в державній установі доцільно виокремити один із найдієвіших мотиваторів – винагорода за досягнуті результати (правильно організована оплата праці, грошові премії за ініціативу, подарунки, пам'ятні знаки тощо) та реалізувати комплексний підхід до визначення досягнень кожного працівника, його індивідуальної праці.

Література:

1. Мягких І.М. Перспективні напрями мотивації як засобу підвищення ефективності праці в ринкових умовах України / І.М. Мягких. Актуальні проблеми економіки – № 9. – 2011. – с.210-211.
2. Сардак О.В Сучасні кадрові інструменти управління як засіб формування високої внутрішньої мотивації персоналу підприємств [Електронний ресурс] / О.В. Сардак // Режим доступу: <http://www.rusnauka.com/>

Надія БУТИН

слухачка магістратури за спеціальністю
«Менеджмент організації та адміністрування»
(науковий керівник: д.е.н., професор кафедри менеджменту
та публічного управління Микитюк П. П.)

СТРАТЕГІЧНА СПРЯМОВАНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ГНУЧКИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасний стан розвитку економіки України характеризується радикальною зміною умов функціонування підприємств. Процес формування ринкової системи господарювання на базі різних форм власності, прискорений розвиток недержавного сектору економіки поки що не дали бажаних результатів. Підвищення рівня мобільності

зовнішніх чинників і посилення їх впливу на внутрішнє середовище підприємств внаслідок відмови від адміністративних методів управління економікою в умовах відсутності цивілізованих ринкових відносин та відповідної інфраструктури, привели до розбалансування (структурної кризи) економіки, фізичного та морального старіння основних виробничих фондів, суттєво загальмували динамічний розвиток техніко-технологічної бази підприємств. За таких умов організація ефективної діяльності та подальший розвиток вітчизняних підприємств повинні ґрунтуватися на принципах стратегічного управління, яке має вирішувати задачі забезпечення відповідності характеру їх діяльності зовнішньому середовищу шляхом проведення внутрішньоорганізаційних змін з врахуванням потреб ринку.

Стратегічна спрямованість управління гнучким розвитком підприємства передбачає передусім забезпечення його конкурентоспроможності в довгостроковій перспективі. З управлінської точки зору, достатньою умовою постійного досягнення конкурентоспроможності підприємства в швидкозмінюваному ринковому середовищі є знання закономірностей, тенденцій нерівномірного функціонування економіки в цілому, галузей, підприємств, конкретних товарів (виробів), розвиток яких носить циклічно-відтворювальний характер. Достатньою умовою є опанування менеджментом підприємства механізмом управління гнучким розвитком суб'єктів господарювання шляхом розподілу ресурсів між сферами і видами діяльності підприємства з врахуванням динаміки та структури ринкового попиту.

Найголовнішим способом підвищення конкурентоздатності товарів підприємства є зниження витрат виробництва, підвищення якості продукції і/або збільшення якості обслуговування товару після його придбання споживачем.

Але існує й інший метод перевершити конкурента, який полягає в досягненні особливих переваг підприємства в певній області на ринку. Особлива перевага проявляється в тому, що підприємство щось у сфері виготовлення продукції або її розповсюдження робить краще, ніж його конкуренти, що дозволяє йому залучати і зберігати клієнтів. Інколи навіть якщо ціна продукції вища, ніж у конкурентів, але підприємство, наприклад, виготовляє машину з найнижчою витратою палива, тоді її продукція буде мати більш високу конкурентоспроможність, ніж у конкурентів. Необов'язково з метою підвищення конкурентоздатності виробу зменшувати витрати, або здійснювати усі заходи одночасно.

Інколи ефективніше виявляється вибір певної ринкової ніші де товар підприємства має очевидні переваги.

Становлення цивілізованих конкурентних відносин в Україні здійснюється на основі перетворення державної форми власності в приватну та розвитку самостійно господарюючих суб'єктів.

Законодавчою та виконавчою владою створені певні правові засади здійснення підприємницької діяльності й розвитку недержавного сектору економіки завдяки ряду законів, які регламентують систему конкурентних відносин в підприємницькій діяльності.

Однією з причин низької ефективності дії законодавчої бази розвитку та регламентування конкурентних відносин є те, що відповідні закони ґрунтуються на теоретичних розробках конкуренції переважно на мікроекономічному рівні, на рівні відносин між суб'єктами господарювання. Недостатньо враховані механізми та наслідки міжрегіональної, міжнаціональної конкуренції в умовах інтенсифікації світових глобалізаційних процесів. Не враховано загальне на національному рівні й специфічне (одичне) на рівні підприємства.

Суттєвий вплив на формування ринкових конкурентних відносин здійснюють не лише економічні фактори, але й соціальні, політичні, етичні, національні тощо. Аналіз робіт, присвячених дослідженню проблеми конкурентоспроможності продукції підприємства, засвідчує, що й досі немає єдиної думки щодо тлумачення даної економічної категорії. Але усі автори єдині у розумінні конкурентоспроможності як відносного явища, яке формується і проявляється в наслідок порівняння споживчих властивостей і вартісних показників двох або більше аналогічних товарів.

Олена ВАНКЕВИЧ

слухачка магістратури за спеціальністю

«Державна служба»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту

та публічного управління Бутов А.М.

ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ ТА СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В ПРОЦЕСІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

Україна переживає сьогодні стан суттєвої зміни парадигми історичного розвитку, коли відбувається трансформаційне якісне переструктурування всієї соціальної системи. Важливим чинником