

Література

1. Гуссенс М. Путеводитель по пакету LaTeX и его расширению LaTeX2ε : Пер. с англ. / М. Гуссенс, Ф. Миттельбах, А. Самарин. — М. : Мир, 1999. — 606 с.
 2. Коханівський О. П. Підготовка складних видань у системі LaTeX / О. П. Коханівський. — К. : НТУУ «КПІ 2010. — 137 с.
 3. Львовский С. Набор и верстка в системе LaTeX / С. Львовский. — М. : МЦНМО, 2006. — 448 с.
 4. An Efficiency Comparison of Document Preparation Systems Used in Academic Research and Development. PLoS ONE 9(12). [E-Resource] / M. Knauff, J. Nejasnic — 2014. — Access mode: <http://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0115069>
 5. Using LaTeX on Windows. [E-Resource] / M. Pinteric — 2004. — Access mode: <http://www.pinteric.com/mikTeX.html>
 6. Donald E. Knuth The TeX book / E. Knuth Donald. — Reading, Massachusetts : Addison-Wesley, 1984. — 483 p.
- Статтю подано до редакції 17.10.2016 р.

УДК 657.471.12:331.214.72

Слісєєва О.К.,

д.е.н., професор, зав. кафедри статистики, обліку та економічної інформатики Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара

Кутова Н. Г.,

ст. викладач кафедри економіки, організації та управління підприємствами ДВНЗ «Криворізький національний університет»

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ПОСЛУГ

Анотація. У статті запропоновано удосконалення механізму стимулювання персоналу на основі розробленої системи мотивації.

За результатами експрес-опитування сформовано карту мотиваторів, у якій визначаються ранг та основний мотиватор, що є найвагомішим для стимулювання персоналу. У проективному експрес-опитуванні взяв участь як управлінський персонал, так і промислово-виробничий підприємствах сфери послуг. До основних мотиваторів, що відмітили респонденти належать: матеріальний стимул, соціальне забезпечення після завершення трудової діяльності, перспективу, кар'єру, оцінку, похвалу, мету — тобто матеріальне, організаційне, соціально-психологічне стимулювання.

У роботі запропоновано концептуальну та структурно-логічну модель механізму стимулювання персоналу підприємств сфери послуг та етапи процедури впровадження механізму.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: карта мотиваторів, експрес-опитування, структурно-логічна модель, соціально-психологічне стимулювання, персонал, механізм, оцінка.

АННОТАЦИЯ. В статье предложено усовершенствование механизма стимулирования персонала на основе разработанной системы мотивации. По результатам экспресс-опроса сформирована карта мотиваторов, в которой определяются ранг и основной мотиватор, который является наиболее весомым для стимулирования персонала. В проективном экспресс-опросе приняли участие как управленческий, так и промышленно-производственный персонал предприятий сферы услуг. К основным мотиватором, которые назвали респонденты являются: материальный стимул, социальное обеспечение после завершения трудовой деятельности, перспектива, карьера, оценка, похвала, цель — то есть материальное, организационное, социально-психологическое стимулирование. В работе предложена концептуальная и структурно-логическую модель механизма стимулирования персонала предприятий сферы услуг этапы процедуры внедрения механизма.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: карта мотиваторов, экспресс-опрос, структурно-логическая модель, социально — психологическое стимулирование, персонал, механизм, оценка.

ABSTRACT. The article suggested improving the mechanism of incentives for staff on the basis of the developed system of motivation. The results generated rapid survey map motivators, which are determined by rank and the main motivator that is most important to encourage staff. In projective rapid survey was participated as management and industrial production, services. The main motivators that respondents noted are: material incentives, social security after employment prospects, career assessment, praise the idea, purpose — that is financial, organizational, social and psychological stimulation. The paper presents conceptual and structural-logical model of the mechanism of stimulation of personnel service industries and stages of implementation procedures of this mechanism.

KEYWORDS: map motivators, rapid surveys, structural and logical model, social — psychological stimulation personnel mechanism evaluation.

Вступ Проблеми виходу України з економічної та політичної кризи змушують замислюватися над пошуком різноманітних можливостей і невикористаних резервів економічного зростання.

Вагоме місце серед них належить пошукам шляхів ефективного використання персоналу, на основі його стимулювання. Наукові та практичні проблеми, пов'язані з ефективним використанням трудових ресурсів, відображені в роботах Д. П. Богині, О. А. Грішнєвої [1], Литовченко О. Ю. [4], В. Лича [5], М. І. Мурашко [6], Полякова [7], О. М. Трідида [8] та багатьох інших.

Праці зазначених вчених є підґрунтям даного дослідження, проте теоретико-методичне забезпечення високого рівня ефективності використання персоналу на вітчизняних підприємствах на сьогодні є недостатньо розроблене. Вимагають вирішення багато питань, таких як дослідження проблеми ефективного викорис-

тання персоналу в умовах глобалізації під впливом і кризи визначення та вимірювання ефективності праці, аналіз тенденцій і співвідношень темпів зростання продуктивності праці і оплати праці і т.д. Зазначені обставини визначили вибір теми роботи, її актуальність і практичне значення.

Мета статті полягає в обґрунтуванні карти мотиваторів, розробці структурно-логічної моделі механізму стимулювання персоналу та етапів процедури впровадження цього механізму.

Постановка проблеми. Ефективне використання персоналу характеризується з двох точок зору: з економічної — як найраціональніше використання людського фактора на виробництві і з соціальної — як найповніша відповідність інтересів людини праці кінцевим результатам діяльності суб'єкта господарювання [7, с. 246].

Для країн з ринковою економікою, що розвиваються, включаючи Україну, найважливішим елементом у сфері політики щодо ефективного використання трудових ресурсів є сприяння створенню робочих місць у конкурентоспроможних галузях приватного сектора, законодавче забезпечення діяльності малих і середніх організацій, реформа трудового права, зниження там, де це можливо, процентних ставок по банківським кредитам, скорочення бюджетного дефіциту і виплат по боргових зобов'язаннях держави. Методичне забезпечення цього процесу вбачається актуальним і потребує подальшого розвитку. З метою забезпечення розширеного відтворення ефективного використання персоналу необхідним є дослідження факторів та умов, що впливають на її формування і динаміку, визначення основних напрямів зростання як якісних, так і кількісних параметрів персоналу підприємств. Тому основною метою є визначення факторів та умов, що впливають на формування і динаміку персоналу завдяки обґрунтуванню існуючих проблем і можливих напрямків їх подолання. Ефективність використання персоналу розвивається під впливом не тільки зрушень у речових факторах виробництва, але й змін у системі суспільних, перш за все виробничих, відносин.

Власність на засоби виробництва сприяє розвитку господарських здібностей, формує трудові традиції, стимулює суб'єктів господарювання підвищувати свій освітньо-професійний рівень, а також рівень економічної та правової грамотності, культурний рівень. Обмеженість сфери прикладання праці внаслідок змін економічної політики України, спричиняє тиск на ринок праці, змушує підвищувати конкурентоспроможність трудового потенціалу промисловості. Відносини з приводу розподілу та викорис-

тання результатів трудової діяльності через економічні чинники діють на формування мотивації до праці, стан здоров'я, тенденції демографічного розвитку, міграцію населення. Організаційно-економічні ж відносини впливають перш за все на продуктивність праці, раціональне використання трудового потенціалу, а також виробничих фондів підприємств.

Крім зрушень у речових факторах виробництва та змін у системі виробничих відносин на окремі компоненти трудових ресурсів промисловості діють також інші фактори. Так, зокрема, на стан здоров'я людини впливають такі чинники, як генетичні особливості індивіда, якість медичного обслуговування, екологічні умови проживання, географічні особливості території, умови праці та побуту, соціально-економічний стан родини, можливість займатися фізичною культурою, соціально-правова захищеність. Не можна говорити, що фактори, які впливають на здоров'я людини, є більш важливими, ніж ті, що діють на освітньо-професійний рівень, і навпаки. Необхідною умовою включення особи у суспільне виробництво, дають змогу своєчасно адаптуватися до освоєння і ефективного використання нової техніки та технології в умовах швидких економічних змін. Фактори, що чинять вплив на стан здоров'я населення, водночас діють і на статеві-вікові характеристики населення, які разом з міграційними процесами визначають тенденції демографічного розвитку. Негативна дія обмежень трудової мобільності у промисловості може бути знижена за умови збільшення інвестиційних надходжень в економіку країни, відродження промислових виробництв певних регіонів і галузей, покращення рівня добробуту працівників останніх, що спонукатиме осіб інших територій та підприємств до підвищення рівня територіальної та професійно-кваліфікаційної мобільності [4, с. 132].

Рівень заробітної плати значною мірою визначає можливості розширеного відтворення трудових ресурсів промисловості, відтак і силу мотивації до праці. Багаторічне неконтрольоване зниження заробітної плати, ускладнене практикою неплатежів, призвело до звуження внутрішнього ринку через відсутність платоспроможного попиту, до поглиблення спаду промислового виробництва і розбалансування економіки. Низький рівень заробітної плати підриває основи відтворення трудового ресурсів, призводить до зниження рівня їх кваліфікації, що не відповідає сучасним вимогам щодо ефективного використання трудових ресурсів і забезпечення конкурентоспроможності країни, зокрема за фактором людських ресурсів.

Значна невідповідність між зниженням реальної заробітної плати і загальними показниками господарської діяльності більшості галузей промисловості є ознакою неефективного регулювання оплати послуг праці й загалом стратегії ринкових трансформацій суспільства; відсутність прямої залежності заробітної плати від основних зарплато утворюючих чинників призводить до неспроможності виконання заробітною платою її основних функцій відтворення трудового потенціалу промисловості.

Виклад основного матеріалу. За результатами проведеного дослідження можна зробити висновок, що механізм стимулювання персоналу підприємства не зовсім відповідає потребам і вимогам працівників. По-перше, працівники не проінформовані щодо усіх можливих засобів їх стимулювання (введення системи недержавного пенсійного страхування, перегляд градацій оцінки кваліфікації персоналу та відповідно діючих тарифних ставок тощо). По-друге, мотивування працівників здійснюється в умовах негативного стану соціально-психологічного клімату, що формує внутрішній психологічний опір працівників усім організаційним змінам на підприємстві. По-третє, механізм стимулювання недієвий і неефективний — односторонній порядок перегляду стимулювання, мотивування персоналу здійснюється не системно і більшість працівників, звичайно не задоволені.

Усе це потребує вдосконалення механізму стимулювання персоналу на підприємствах сфери послуг на підставі урахування потреб працівників та оцінювання рівня інтегрального індикатора ефективності стимулювання персоналу[2].

У процесі аналізу діяльності підприємства головна мета — встановити всі негативні демотивуючі фактори для підприємства, що заважають ефективному його розвитку. Ті демотивуючі фактори, які мають незначний вплив на ефективність діяльності підприємства, усуваються в процесі оперативного управління, на них буде діяти короткостроковий контроль і регулювання.

Ключові деструктивні та демотивуючі фактори впливу на діяльність підприємства мають займати пріоритетне місце при розробці механізму стимулювання персоналу підприємств.

Встановлення тих демотивуючих факторів, які вважають такими працівники підприємства торгівлі, можна отримати шляхом співбесід, опитувань, анонімних анкетувань, скриньок пропозицій і побажань тощо.

Більш детально зупинимося на побудові та аналізі карти мотиваторів, яка дозволяє вирішити, яким чином краще мотивувати персонал, не зазнаючи при цьому великих затрат. Вибір варіантів

побудови карти мотиваторів здійснюється на побудові відкритих запитань, методиці кейс-запитань, проективного інтерв'ю, тестування [3]:

У результаті дослідження виявлено, що система мотивації може бути реалізована через експрес-опитування та за допомогою карти мотиваторів реалізована на підприємствах. Отже, отримуємо низку мотиваторів, про які заявляє кандидат. До них найчастіше відносять: матеріальний стимул, соціальне забезпечення після завершення трудової діяльності, перспективу, кар'єру, оцінку, похвалу, славу, пошану, ідею, мету — тобто матеріальне, організаційне, соціально-психологічне стимулювання.

У проективному експрес-опитуванні взяв участь як управлінський персонал, так і промислово-виробничий на ПАТ «КЗЦ». Усього отримано 600 відповідей (7,1 % від загальної чисельності підприємства). При цьому використовувалася шкала оцінювання — від 1 до 10 балів, 10 балів — максимальний результат. За результатами опитування сформовано карту мотиваторів, у якій визначаємо ранг та основний мотиватор, який є найвагомішим для персоналу. Для досягнення максимальних результатів необхідною умовою є створення індивідуальної моделі мотивації для кожного підприємства та кожного конкретного підрозділу. Графічна інтерпретація найвагоміших мотиваторів забезпечення ефективності управління персоналом представлена на рис. 1.

Відповідно до рис. 1 можна зробити висновки, що на ПАТ «КЗЦ» переважна кількість працівників (майже 87 % опитуваних) віддає перевагу матеріальному стимулюванню (збільшенню суми заробітної плати, матеріальна винагорода, надбавки, доплати). Не менш важлива місце, на думку працівників, займає медичне та соціальне страхування, недержавне пенсійне страхування, надання безготівкових позик на придбання житла — у сукупності близько 78 %. При цьому, якщо медичне та соціальне страхування, надання безготівкових позик на придбання житла реалізуються на підприємстві відповідно до Колективного договору, то як засіб стимулювання недержавне пенсійне страхування — відсутній. Тому ми вважаємо, що необхідно розглянути можливість його реалізації у подальшому підпункті дисертаційної дослідження.

Але при опитуванні роботодавців щодо найвагоміших мотиваторів забезпечення ефективності управління персоналом, ситуація протилежна — пріоритети у виборі заходів заохочення для своїх працівників, надаючи перевагу досить неефективним і недієвим мотиватором (трійка лідерів: оцінка, схвалення, подяки, нагороди, грамоти; відношення колектив, мікроклімат; невідворот-

ність покарання за негативні чинки та результати роботи). Основним недоліком існуючого механізму стимулювання персоналу на підприємствах є те, що працівники не відчують на собі діючої системи стимулювання взагалі, що обумовлює, як визначалося раніше, високу плинність кадрів. Причини такого явища, відповідно до результатів опитування, є те, що на ПАТ «КЗЦ», 78,3 % опитуваних не бажають працювати на підприємстві через недостатній, на їх думку, рівень заробітної плати, особливо на фоні невдоволення ігнорування професійних навичок і знань, складності виконуваної роботи, освіти (53,3 %); відсутністю критеріїв оцінки діяльності працівників (50 %); однобічного перегляду умов оплати праці і стимулювання (48,3 %). Це потребує перегляду градацій оцінки кваліфікації персоналу та відповідно діючих тарифних ставок.

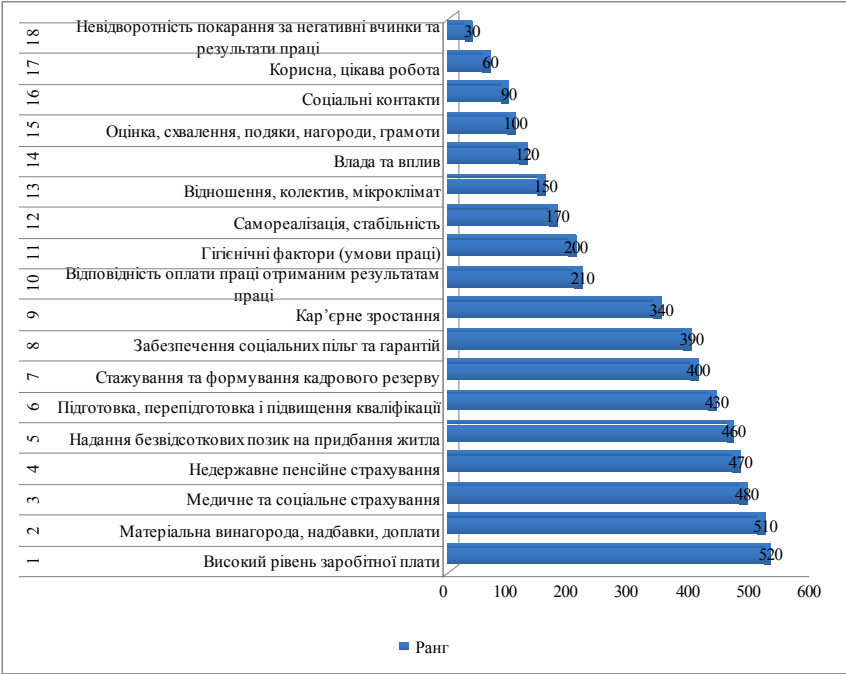


Рис. 1. Графічна інтерпретація мотиваторів забезпечення ефективності управління персоналом на ПАТ «КЗЦ»

Джерело: сформовано автором.

Причини демотивації діяльності персоналу «відносини керівництва» та «відношення в колективі» свідчать про порушення соціально-психологічного клімату на підприємстві — відсутність теплої та дружньої атмосфери, розуміння та підтримки, зменшення лояльності, включення членів організації в комунікативні процеси, комфортності. Це може привести до негативних наслідків: негативне ставлення персоналу до керівництва та компанії при виникненні проблем; відмова працівника від участі в неформальних зборах (що свідчить про емоційну роз'єднаність у колективі; наступним кроком може стати відкритий протест — небажання виконувати обов'язки, скритний саботаж); негативне сприйняття співробітниками змін у діяльності організації.

Також причиною демотивації діяльності персоналу є «бажання займатися власною справою» (6,7 % опитуваних) — це працівники віком до 35 років, які вважають, що найкраща робота — робота на себе і відчують недостатньо само реалізовані на підприємстві. За відсутності чіткого зв'язку між результатом роботи й можливостями зростання в колективі часто відбувається само-запуск демотиваторів.

За результатами дослідження можна зробити висновок, що механізм стимулювання персоналу не зовсім відповідає потребам і вимогам працівників. По-перше, працівники не проінформовані щодо усіх можливих засобів їх стимулювання (введення системи недержавного пенсійного страхування, перегляд градацій оцінки кваліфікації персоналу та відповідно діючих тарифних ставок тощо). По-друге, мотивування працівників здійснюється в умовах негативного стану соціально-психологічного клімату, що формує внутрішній психологічний опір працівників всім організаційним змінам на підприємстві. По-третє, механізм стимулювання неідейний і неефективний — односторонній порядок перегляду стимулювання, мотивування персоналу здійснюється не системно і більшість працівників, звичайно не задоволені. Це все потребує удосконалення механізму стимулювання персоналу на підприємствах сфери послуг на підставі урахування потреб працівників та оцінювання рівня інтегрального індикатора ефективності стимулювання персоналу.

При цьому виділяють три ієрархічних рівні формування механізму стимулювання персоналу: методологічний, теоретично-методичний і запровадження. Методологічний рівень формування механізму стимулювання персоналу представляє методологічну платформу: вибір загальнонаукових підходів, властивих їм загальнонаукові принципи та функції. Методологічними засадами

формування механізму стимулювання персоналу підприємств сфери послуг є концепція «життєвого циклу» та модель Курта Левіна. Концепція життєвого циклу товару (ЖЦТ) розроблена у 1965 р. Т. Левітом [9, с. 36]. Механізм стимулювання персоналу як будь-який процес має стадії життєвого циклу: народження (виникнення самої концепції механізму, проведення необхідних досліджень та отримання необхідної інформації), розвиток (формування та впровадження механізму), процвітання (функціонування механізму) і занепад (закінчення дії механізму чи перехід на більш прогресивний рівень).

Відповідно до моделі К. Левіна процес будь-яких організаційних змін повинен включати 6 кроків [10]: визнання необхідності змін; визначення цілей організаційних змін; постановка діагнозу, тобто вивчення причин організаційних змін; планування і вибір техніки змін; здійснення змін; оцінка змін. При цьому обирається концептуальна модель механізму (рис. 2).

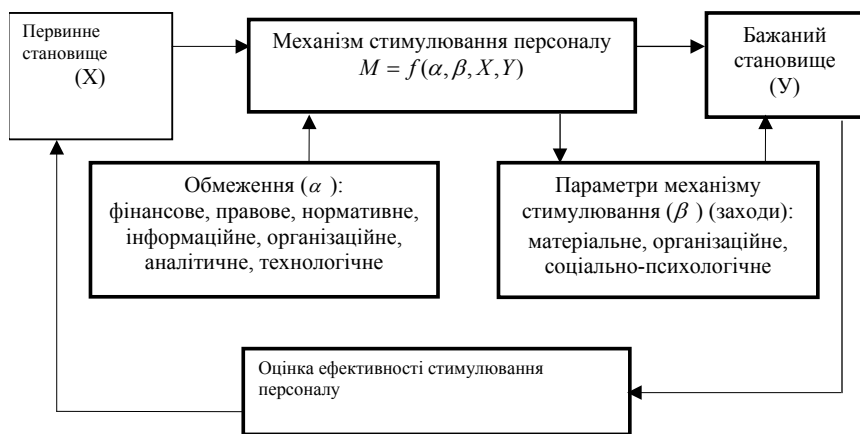


Рис. 2. Концептуальна модель механізму стимулювання персоналу підприємств сфери послуг

Джерело: авторська розробка

Механізм стимулювання персоналу дозволяє за допомогою управління реалізувати функцію процесу — трансформувати «вхід» (первинне становище) у «вихід» (бажане становище).

Відповідно до рис. 3 обмеження при формуванні механізму стимулювання персоналу за своєю економічною суттю протилежні до наповнюваності до обмеження. Параметри механізму стиму-

лювання представляють собою заходи стимулювання: матеріальне, організаційне, соціально-психологічне (відповідно до системи оцінювання ефективності стимулювання персоналу, побудованої у 2 розділу дисертаційної роботи).

Формування механізму стимулювання персоналу підприємств сфери послуг представляє теоретико-методичний рівень механізму: обрання об'єкта та суб'єкта, формування мети та завдань (створення фундаменту для підвищення ефективності роботи підприємств і формування систем розвитку персоналу, виконання ролі каталізатору розвитку культури результативності, підвищення соціального-психологічного клімату у трудовому колективі тощо), обрання науково-методичного інструментарію (методів) для досягнення мети та конкретних завдань.

Впровадження механізму стимулювання персоналу складається з двох рівнів: забезпечення (аналітичне, комунікаційне (інформаційне), технологічне, організаційне, фінансово-економічне, законодавче) та самої реалізації. При цьому підтримка може бути як стимулюючою, так і де стимулюючою — забезпечення реалізації механізму відповідними ресурсами (персоналом, матеріальними, нематеріальними тощо).

На підставі концепції «життєвого циклу» [9] та моделі Курта Левіна [10] процедура формування та впровадження механізму стимулювання персоналу складається з 7 етапів: виникнення концепції механізму; проведення необхідних досліджень та отримання необхідної інформації; формування механізму; впровадження механізму; функціонування механізму; закінчення дії механізму чи перехід на більш прогресивний рівень; оцінювання економічної доцільності впровадження механізму.

Основними результатами етапів побудови механізму є: процес формування механізму — визначення концепції механізму із зазначеною метою, завданнями та обмеженнями; етап синтезу механізму — побудова структурно-логічної моделі механізму; впровадження механізму — створення переліку причин, які негативно впливають на процес впровадження, і календарних заходів щодо їх усунення. При цьому ці процеси формування супроводжуються документацією у вигляді пояснювальних записів, графічних і математичних моделей, які розкривають сутність, склад і процеси функціонування механізму.

Сім етапів механізму стимулювання персоналу являють собою три ієрархічні рівні: підготовчий (визнання необхідності змін; визначення цілей організаційних змін; постановка діагнозу, тобто вивчення причин організаційних змін; планування змін і вибір

техніки змін) — це етапи 1—3; здійснення змін — 4—6; оцінка змін — 7.

Основними результатами цих трьох етапів є: підготовчий — визначення концепції механізму із зазначеними метою, завданнями та обмеженнями; здійснення змін — побудова та реалізація структурно-логічної моделі механізму; оцінка змін — пояснювальні записи, графічні та математичні моделі, які розкривають сутність, склад і процеси функціонування механізму.

Результатом етапу синтезу механізму є побудова структурно-логічної моделі механізму стимулювання персоналу (рис. 3). Цілі механізму стимулювання персоналу співпадають з основною метою механізму на етапі розробки концепції — передбачає посилення вектору партнерської співпраці всіх учасників механізму стимулювання (суб'єкту та об'єкту), у т.ч. на основі комплексного впровадження інтерактивного діалогу в межах соціальних і корпоративних інформаційних мереж.

Оцінювання факторів, що впливають на комплекс стимулювання персоналу, здійснюється за допомогою різноманітних методів. Чинники, що стримують стимулювання персоналу можливо виокремити у групи недостатності: 1 — недостатність мотивації; 2 — недостатність інформації; 3 — недостатність досвіду фінансування та оцінювання інвестицій; 4 — організації та координації.

Оцінка та контроль механізму стимулювання персоналу підприємств сфери послуг являються завершальним етапом створення та функціонування даного механізму. На цьому етапі забезпечується стійкий зворотній зв'язок між роботою по досягненню цілей і самими цілями, що їх сформувало підприємство.

Висновки. Основними завданнями механізму стимулювання персоналу підприємств сфери послуг, на нашу думку, мають виступати: встановлення переліку показників, за якими буде проводитись оцінка реалізації механізму; створення системи виміру та відслідковування стану параметрів контролю механізму; виявлення можливих причин відхилень у показниках оцінки реалізації механізму; проведення коригуючи заходів по усуненню відхилень у показниках оцінки реалізації механізму.

Реалізація механізму стимулювання персоналу дозволяє оцінити напрямок і спосіб просування підприємства на ринку та шляхи досягнення ним цілей; втілення механізму стимулювання персоналу підприємств з ремонту, монтажу машин і устаткування створює умови для того, щоб підприємство змогло реалізувати свою стратегію.

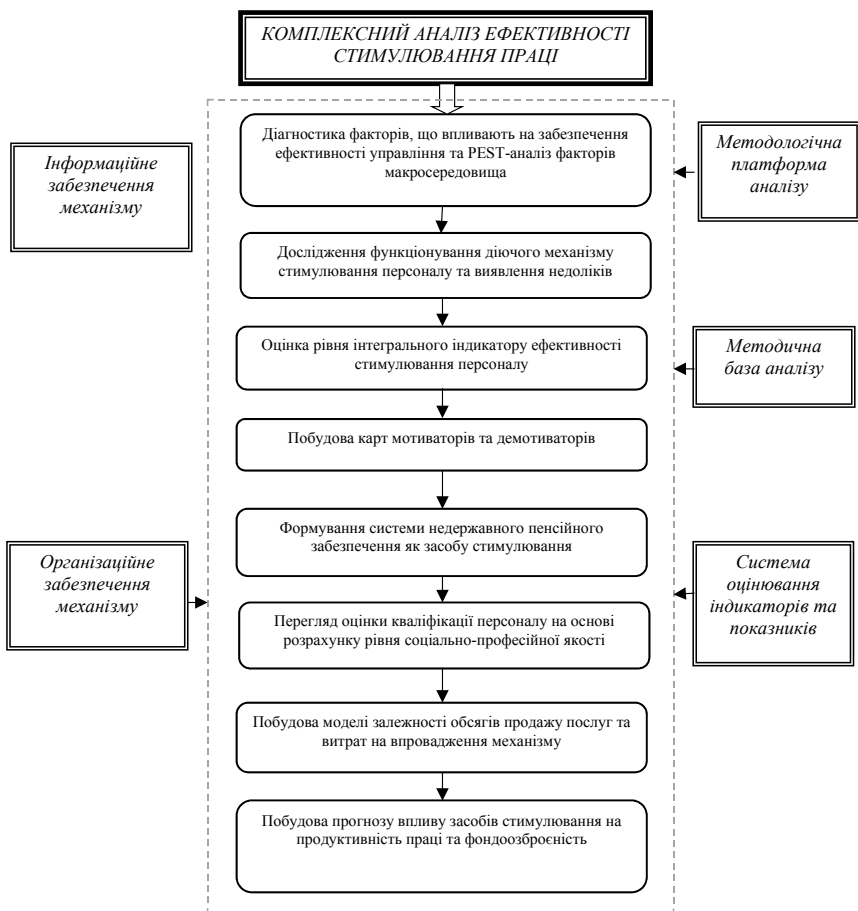


Рис. 3. Структурно-логічна модель механізму стимулювання персоналу

Джерело: авторська розробка

Література

1. Богиня Д.П. Основи економіки праці: Навч. посібник / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. — К.: Знання — Прес, 2002. — 389 с.
2. Гільорме Т.В., Єлісєєва О. К. Моделі управління персоналом підприємства: методологічна платформа та шляхи застосування: Монографія / Т. В. Гільорме, О. К. Єлісєєва. — Дніпропетровськ: «ФОП Дробязко С.І.», 2016. — 170 с.

3. Дудукало Г. О. Механізм забезпечення ефективності діяльності персоналу підприємств машинобудування: методичні підходи до побудови / Дудукало Г. О., В. В. Пастухова, Ю. П. Матусов, // Менеджмент у XXI сторіччі: методологія і практика: збірник наук. статей. — Полтава: Видавець Шевченко Р. В., 2014. — С. 91—96

4. Литовченко О. Ю. Визначення поняття продуктивної зайнятості з позиції суб'єкта господарювання // Науково-дослідний інститут міністерства економіки України: Формування ринкових відносин в Україні. — 2007. — № 9. — 169 с.

5. Лич В. М. Фактори та умови, що впливають на формування та динаміку трудового потенціалу промисловості // Науково-дослідний економічний інститут міністерства економіки України: Формування ринкових відносин в Україні. — 2006. — № 9. — 157 с.

6. Мурашко М.І. Управління персоналом: Навч. посіб. — К.: Знання, 2004. — 379 с.

7. Поляков Н.П. От трудового общества к информационному // западная социология об изменении социальной роли труда. — М.: Наука, 1990. — 287с.

8. Трідід О.М. Організаційно-економічний механізм стратегічного розвитку підприємства. — Харків: Вид ХДЕУ, 2002. — 364 с.

9. Levitt T. Exploit the product life cycle / T. Levitt // Harvard Business Review. — vol. 43. — November-December 1965. — pp. 81–84

10. Lewin K. (1943). Defining the «Field at a Given Time». Psychological Review. 50: 292-310. Republished in Resolving Social Conflicts & Field Theory in Social Science, Washington, D.C.: American Psychological Association, 1997

References

1. Boginya D.P. Osnovi ekonomiki pratsi: Navch.posibnik / D.P. Boginya, O.A. Grishanova. — K.: Znannya — Pres, 2002. — 389 s.

2. T.V. Gllorme, O. K. EllsEEva Modell upravlinnya personalom pldpriEmstva: metodologichna platforma ta shlyahi zastosuvannya: Monografiya DnIpropetrovsk: «FOP Drobyazko S.I.», 2016. — 170 s.

3. Dudukalo G. O. Mehanizm zabezpechennya effektivnosti diyalnosti personalu pldpriEmstv mashinobuduvannya: metodichni pldhodi do pobudovi / Dudukalo G. O., V. V. Pastuhova, Yu. P. Matusov, // Menedzhment u HHI storichchi: metodologiya i praktika: zbrlnik nauk. statey. — Poltava: Vidavets Shevchenko R. V., 2014. — S. 91—96

4. Litovchenko O. Yu. Vznachennya ponyattya produktivnoyi zaynyatosti z pozitsiYi sub'Ektu gospodaryuvannya // Naukovo-doslIdniy Institut mInIsterstva ekonomiki UkraYini: Formuvannya rinkovih vIdnosin v UkraYinI. — 2007. — # 9. — 169 s.

5. Lich V. M. Faktori ta umovi, scho vplivayut na formuvannya ta dinamiku trudovogo potentslalu promislovosti // Naukovo-doslIdniy

ekonomichnyi Institut mInIsterstva ekonomIki UkraYini: Formuvannya rinkovih vIdnosin v UkraYinI. — 2006. — # 9. — 157 s.

6. *Murashko M.I.* Upravlinnya personalom: Navch. posIb. — K.: «Znannya», 2004. — 379 s.

7. *Polyakov N.P.* Ot trudovogo obschestva k informatsionnomu // zapadnaya sotsiologiya ob izmenenii sotsialnoy roli truda. — M.: Nauka, 1990. — 287s.

8. *TrIdld O.M.* OrganIzatslyno-ekonomIchniy mehanIzm strategIchnogo rozvitku pIdpriEmstva. — HarkIv: Vid HDEU, 2002. — 364 s.

9. *Levitt T.* Exploit the product life cycle / T. Levitt // Harvard Business Review. — vol. 43. — November-December 1965. — pp. 81–84

10. *Lewin K.* (1943). Defining the «Field at a Given Time». Psychological Review. 50: 292-310. Republished in Resolving Social Conflicts & Field Theory in Social Science, Washington, D.C.: American Psychological Association, 1997

Статтю подано до редакції 15.09.2016 р.

УДК 314.114/.116(477)

О. В. Карабанова,

аспірантка,

ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ДЕМОГРАФІЧНІ ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ВІДТВОРЕННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

АНОТАЦІЯ. Стаття присвячена науковому обґрунтуванню та визначенню демографічних чинників, що впливають на стан і розвиток трудового потенціалу України, з метою реалізації інноваційної стратегії розвитку країни. Доведено необхідність статистичного вивчення ключових чинників впливу на чисельність трудового потенціалу України та його структуру. Окреслено заходи щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу України.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: демографічні чинники, трудовий потенціал, відтворення, демографічна криза, народжуваність, смертність, чисельність наявного населення.

АННОТАЦИЯ. Статья посвящена научному обоснованию и определению демографических факторов, влияющих на состояние и развитие трудового потенциала Украины, с целью реализации инновационной стратегии развития страны. Доказана необходимость статистического изучения ключевых факторов влияния на численность трудового потенциала Украины и его структуру. Определены меры по повышению эффективности использования трудового потенциала Украины.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: демографические факторы, трудовой потенциал, воспроизведение, демографический кризис, рождаемость, смертность, численность населения.