

проведення аудиту (внутрішнього) ефективності діяльності персоналу та розробку мотиваційного механізму управління робітників на підприємстві.

Таким чином, мотиваційний підхід має враховувати переоцінку самої праці та виокремлювати інноваційну трудову діяльність з традиційних видів трудової діяльності. У свою чергу, механізм мотивації праці повинен постійно адаптовуватися задля підвищення творчого потенціалу співробітників. Оскільки, мотивація праці займає наріжне місце в структурі поведінки особистості, а також є однією із основних характеристик, що використовуються для пояснення рушійних сил та діяльності підприємства в цілому.

Література:

1. Білявський В.М. Соціальний пакет як інструмент мотивування персоналу торговельного підприємства / В.М. Білявський // Вісник Київ. нац. торг.-екоп. ун-ту. — 2007. — № 6. — С. 62–68.
2. Білявський В.М. Соціально-психологічні аспекти управління торговельним підприємством / В.М. Білявський // Економіка : проблеми теорії та практики. — Випуск 204 : Том I. — 2005. — С. 220–231.
3. Білявський В.М. Реалізація інноваційних проєктів як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства / В.М. Білявський, М.М. Шепута // Сталий розвиток економіки. — 1'2018. — № 38. — С. 131–140.

*Заєць Г. П., аспірант
кафедри економіки та управління виробничим і комерційним бізнесом,
Український державний університет залізничного транспорту, м. Харків*

МОТИВАЦІЙНИЙ ФАКТОР У РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

За весь період ринкових перетворень України в трудовій сфері країни відбулися кардинальні зміни. В цілому сформовані макроекономічні умови для розвитку трудової активності населення можна назвати сприятливими. Однак на мікроекономічному рівні проблема розвитку персоналу як і раніше розглядається не як мета, а як засіб вирішення економічних завдань. Багато в чому це обумовлено недостатньою увагою ролі мотиваційного фактору у розвитку персоналу, недосконалістю інструментів впливу на цей процес, що

знижують ефективність управління персоналом при реалізації управлінської функції мотивації. Однак те, що розвиток персоналу може і повинен піддаватися управлінського впливу, не викликає дискусій ні в теоріях, ні на практиці.

Трудовий потенціал невід'ємний від особистості його носія, тому завдання управління ним полягає не тільки в нарощуванні цього потенціалу, з метою стратегічних потреб залізниць, а й у створенні умов для підвищення ефективності і продовження періоду його використання [1]. Остання обставина виступає істотним мотиватором трудової діяльності працівників підприємств залізничного транспорту і, по суті, представляє сукупність прояву трьох умов:

- розвитку працівника, його знань, умінь, навичок, здібностей, які він може використовувати в організації (зростання трудового потенціалу працівника);

- розвитку персоналу, що відбувається під впливом змісту, умов трудової діяльності та організаційного середовища (розвиток трудового потенціалу підприємств залізничного транспорту);

- покращення роботи залізничних підрозділів, що забезпечується зростанням результативності праці, збільшенням творчої складової працівників, розширенням сфер застосування професійних здібностей працівників транспорту і т.п., що є закономірним наслідком розвитку трудових потенціалів працівника і організації.

Управління трудовим потенціалом працівників як мотиваційним комплексом розкриває наявність причинно-наслідкового зв'язку між мотивами, що виявляються як результат впливу стимулів необхідних для формування у персоналу постійної готовності до різного роду організаційних змін, змін змісту, технологій і методів професійної діяльності [2]. Практична реалізація управління трудовим потенціалом на основі мотиваційних комплексів працівника забезпечується станом організаційної культури і спробами управлінських зусиль по її підтримці.

Сучасна практика розвитку соціально-трудових відносин показує, що на підприємствах публічних та приватних форм власності, число яких превалює серед всіх господарюючих суб'єктів економіки, найсильніше виражена матеріальна мотивація (тобто працівники мають мотив «заробітку»), а мотиви участі в управлінні організацією, її власності, доходах, прибутках і т.п., практично не використовуються на підприємствах державної і муніципальної форм власності та не використовують диференціацію між мотивами заробітку і мотивами участі є ще більш яскраво вираженими.

Іншими словами, мотивація «найманого працівника» пригнічує мотивацію «господаря», а тому працівники не мають прагнення до розвитку і підвищення ефективності роботи, оскільки чим сильніше мотив заробітку, тим слабкіше мотив господаря і прояв інших (нематеріальних чинників) мотивації [3]. Звідси слідує, що підприємства залізничного транспорту при розвитку трудового потенціалу слід ширше використовувати практику співучасті працівників в власності, яка виступає в останні роки одним з найважливіших мотиваторів ефективної трудової діяльності працівників і розвитку трудового потенціалу організації.

Тому доцільно вважати, що кардинальна зміна, оновлення та нарощування трудового потенціалу (тобто розвиток) має розглядатися в якості головної задачі реалізації кадрової стратегії залізниць, як її найважливіший інтелектуальний і професійний ресурс, який забезпечує ефективний соціально-економічний розвиток підприємств залізничного транспорту. Головним напрямком реалізації кадрової стратегії має виступати створення гарантій розвитку особистих трудових потенціалів працівників, свободи використання ними професійних здібностей, створення умов для професійного навчання та підвищення кваліфікації працівників, які мають мотивацію до розвитку та просування по кар'єрним сходам. Звідси випливає, що можливість системи мотивації до розвитку повинна мати комплексний характер і дозволяти організації обирати альтернативні інструменти мотивації

за основними компонентами її формування з чітко визначеним очікуваним результатом від використання цих інструментів.

Отже, з метою забезпечення цілеспрямованості розвитку трудового потенціалу працівників підприємств залізничного транспорту, організації потрібен єдиний, універсальний механізм управління мотивацією до розвитку, який сформулює порядок і зміст управлінських дій, які відповідали меті розвитку трудового потенціалу в організаційному середовищі.

Література:

1. Дикань В.Л. Реформування залізничного транспорту (стратегія перетворень в системі управління галуззю) / В.Л. Дикань, Д.І. Бойко // Журнал «Бізнес інформ» // - 2010.-С. 48-50.
2. Токмакова І.В. Мотивація трудової поведінки працівників залізничного транспорту в умовах реформування / І.В. Токмакова // Вісник економіки транспорту та промисловості. – 2013. - №44. – С. 286-289.
3. Токмакова І.В. Стратегічне управління персоналом на підприємствах залізничного транспорту / І.В. Токмакова, А.В. Кузуб // Вісник економіки транспорту і промисловості. — 2016. — № 53. — С. 110 — 114.

Козаченко О.М., магістрант ФЕБА
*Науковий керівник: к.е.н., доц. Білявський В.М.
Національного авіаційного університету*

ХАРАКТЕРИСТИКА СУТНОСТІ ІННОВАЦІЇ В СУЧАСНІЙ СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ

Сьогодні ні в кого не викликає сумнівів, що інновації є основою забезпечення конкурентоспроможності на різних етапах побудови ієрархічної системи управління. Для багатьох підприємств – інновації більше не є чимось недосяжним, а є потребами і засобами підтримки конкурентоспроможності суб'єкта господарювання [1]. Щоб ефективно обслуговувати клієнтів і підтримувати високі конкурентні позиції в бізнесі, підприємства змушені зосередити свою увагу на створенні, оновленні, доступності, якості та використанні інновацій усіма співробітниками підприємства [2]. Тому, наразі ця тема є досить актуальною і потребує подальшого розвитку.