



Слід зазначити, що оцінювання інвестиційної привабливості підприємств є характеристикою, отриманою під час підбивання підсумків економічного аналізу господарчої діяльності і такою, що вміщує узагальнюючі висновки про результати діяльності підприємства. Вона відображає якісні та кількісні відмінності даного виробничого об'єкта від інших компаній за певний період. З цього формулювання випливає, що оцінювання інвестиційної привабливості можна охарактеризувати: по-перше, як аналітичну процедуру розрахунку ступеня потенційної ефективності капіталовкладення, і, по-друге, як висновок, відображений кількісно щодо рівня та динаміки показників, що відображає ступінь привабливості підприємства з вкладання коштів.

Наук. керівн. Бутенко Д. С.

**Література:** 1. Гитман Л. Основы инвестирования / Л. Гитман, М. Джонк ; [пер. с англ.]. – М. : Дело, 1997. – 108 с. 2. Бланк И. А. Инвестиционный менеджмент / И. А. Бланк. – К. : МП "ИТЕМ" ЛТД ; "Юнайтед Лондон Трейд Лимитед", 1995. – 448 с. 3. Ткаченко Е. Л. Определение привлекательности территорий как исходный этап регулирования инвестиционных процессов / Е. Л. Ткаченко // Регион, город, предприятие в условиях переходной экономики. – Донецк : ІЭПІ НАН України. – 2000. – С. 258–262. 4. Офіційний сайт Національного інституту при Президентіві України. – Режим доступу : <http://www.niss.gov.ua/articles/639/>. – Назва з екрану.

УДК 005.32:331.101.3

**Александрова В. В.**

Магістр 2 року навчання  
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

## **УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ ПАТ "ЧЕРВОНИЙ ЖОВТЕНЬ"**

*Анотація. Розглянуто існуючу систему управління мотивацією персоналу на підприємстві ПАТ "Червоний Жовтень". Запропоновано її удосконалення на базі використання класичних теорій мотивації. Обґрунтовано доцільність використання аутсорсингу.*

*Аннотация. Рассмотрена существующая система управления мотивацией персонала на предприятии ЧАО "Красный Октябрь". Предложено ее усовершенствование на базе использования классических теорий мотивации. Обоснована целесообразность использования аутсорсинга.*

*Annotation. The current system of personnel motivation control at the enterprise PJSC "Chervonyi Zhovten" has been studied. An improvement on the basis of classical theories of motivation is suggested. The feasibility of using outsourcing is grounded.*

*Ключові слова: мотивація, персонал, стимулювання, працівник, заохочення.*

ПАТ "Червоний Жовтень" пропонує великий вибір технологій та обладнання для виробництва керамічної та силікатної цегли. Підприємство має великий досвід у будівничій галузі та є лідером у виробництві обладнання для цегляних заводів на території СНД. Це одна з найскладніших сфер діяльності, тому персонал, який працює на такого роду підприємствах, повинен бути добре мотивований на виконання складної роботи. Щодо ПАТ "Червоний Жовтень", то можна зазначити, що система управління мотивацією персоналу тут практично не розвивається. Як відомо, сьогодні для ефективної діяльності організації потрібні відповідальні і прагнучі до досягнення цілей організації співробітники. Формування таких співробітників є метою мотивації персоналу [1]. Тому необхідно розробити систему мотивації персоналу безпосередньо для ПАТ "Червоний Жовтень".

Для даного підприємства актуально скористатися послугами сторонньої компанії (аутсорсинг), фахівці якої зайнялися б проблемою мотивації персоналу на ПАТ "Червоний Жовтень". Стороння людина буде сприйматися краще, ніж співробітник, який пропрацював на підприємстві певну кількість років і встиг сформувати позитивні, а можливо і негативні стосунки з тим чи іншим працівниками, а це перешкодить отриманню бажаного результату. Якщо керівництво підприємства не хоче використовувати аутсорсинг, то можна найняти нового співробітника – менеджера, який буде вирішувати цю проблему.



Що стосується управління мотивацією персоналу на таких підприємствах, то слід звернути увагу до моделі Лоулера Л. Е. Необхідно уникати однакового підходу до співробітників, що працюють з різною ефективністю. Ті, чиї результати вище, повинні в загальній сумі винагороджуватися більше, ніж ті, хто показує невисокий результат. Кожен працівник повинен знати, що в результаті якісного виконання своєї роботи він отримає бажану винагороду. А керівництву, в свою чергу, необхідно розуміти, яка винагорода є найбільш бажаною для кожного окремого співробітника. Оскільки на малих підприємствах працює невелика кількість персоналу, буде нескладно провести тести та опитування співробітників для отримання необхідної інформації.

Існують різні види мотивації. Залежно від основних груп потреб мотивація буває матеріальною, трудовою і статусною.

Матеріальна мотивація – це прагнення до достатку, більш високого рівня життя. Матеріальна мотивація використовується як у формі матеріальної винагороди за кількість і якість праці, так і у вигляді матеріальних санкцій (штрафів) за порушення і не виконання вимог.

В Україні ринкова економіка тільки "стає на ноги", в таких умовах у формуванні мотиваційної системи малого підприємства заробітній платі належить особлива роль: вона і в даний час, і в найближчі роки залишається для переважної більшості працівників основним джерелом доходу, а отже, і найбільш значущим фактором підвищення ефективності праці.

Для використання матеріальної мотивації необхідно розробити систему грошових винагород та надбавок у разі своєчасного виконання роботи, перевиконання плану та інше. Загалом фінансові нагороди поділяються на три типи:

- за додатковий прибуток;
- за хорошу роботу;
- за заслуги [2].

Як правило, великі винагороди, які рідко кому дістаються, викликають заздрість, а невеликі і часті – задоволення. Люди схильні до порівняльної оцінки своїх досягнень не за абсолютними показниками, а переважно шляхом порівняння з результатами інших.

Трудова мотивація породжується безпосередньо роботою, її змістом, умовами, організацією трудового процесу, режимом праці. Це внутрішня мотивація людини, сукупність її внутрішніх рушійних сил поведінки, пов'язаних з роботою. Безумовно, кожен працівник відчуває потребу в змістовній, цікавій, корисній роботі та відчуває самоповагу, якщо результати його праці оцінюються високо.

Для мотивування таким способом керівник повинен проявляти знаки уваги до співробітників, особисто дякувати їм за хорошу роботу, відзначати індивідуальний внесок працівника, а не всієї групи або відділу. У той же час, роблячи співробітнику зауваження за погану роботу, не слід робити цього перед всім колективом – це принижує працівника. Необхідно створити зручні умови праці та правильно організувати трудовий процес, щоб працівнику нічого не заважало і працювати було комфортно [3].

У цьому випадку, для підприємства можна використовувати такі заохочення:

1. Подяка, похвала з боку керівника при особистому спілкуванні.
2. Публічне визнання заслуг (на нараді, на зборах).
3. Нагородження грамотою, подячним листом від керівництва.
4. Фотографія на дошці пошани.
5. Підвищення кваліфікації, отримання додаткових знань за рахунок організації [4].

Статусна мотивація є внутрішньою рушійною силою поведінки людини, пов'язаного з її прагненням зайняти більш високу посаду, виконувати більш складну і відповідальну роботу, працювати в престижних, соціально значущих сферах організації. Крім того, людині може бути властиве прагнення до лідерства в колективі, більш високого неофіційного статусу, а також прагнення стати визнаним фахівцем, користуватися авторитетом.

У цьому випадку добре стимулює ініціативу ідея самоврядування. Від підприємця, керівника потрібно створити умови для прояву індивідуальності і самостійності в роботі. Керівник ні в якому разі не повинен собі дозволяти дріб'язкової опіки співробітників. Необхідно доручити людям таку справу, виконання якої викличе у них почуття професійного та особистого задоволення. Крім того, формами стимулювання можуть слугувати надання окремого кабінету для роботи, можливість підвищення в посаді навіть без зміни заробітної плати.

У кожному разі керівник не повинен забувати про примітивні способи моральної стимулювання щодо всіх співробітників свого підприємства. Цікавитися співробітниками як людьми – це база для мотивування персоналу. Дуже важливо бути доступним для підлеглих. Проста дія, яку варто робити щодня – це обійти своїх співробітників вранці, коли вже всі зібралися, і з кожним перекинутися хоча б парою слів. Це покаже доступність керівника і його повагу до співробітників, вплине на виникнення дружньої атмосфери в колективі, що також дуже важливо для продуктивної праці. Не будуть зайвими корпоративи на свята і спільне святкування успіхів організації [5].

Такі підприємства, як ПАТ "Червоний Жовтень", є невід'ємними елементами соціально-економічних відносин. На сьогоднішній день ефективність роботи таких підприємств визначається не тільки цілями та інтересами керівництва (власників) фірм, але і багатоманітними цілями та інтересами їх працівників.

*Наук. керівн. Гриньова В. М.*

**Література:** 1. Балашов Ю. К. Проблеми пошуку механізмів мотивації трудової діяльності персоналу : монографія / Ю. К. Балашов, А. Г. Коваль. – Х., 2010. – № 4. – С. 12–17. 2. Мотивация рублем. Деньги как фактор мотивации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.effecton.ru/840.html>. – Название

с экрана. 3. Система, методы и формы мотивации персонала, примеры современной эффективной мотивации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.motivper.info-study.ru/>. – Название с экрана. 4. Колот А. М. Мотивация персонала : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2004. – 337 с. 5. Хавричева Е. Заряженность на хорошую работу, немонетарная мотивация [Электронный ресурс] / Е. Хавричева // Кад- ровик. Кадровый менеджмент. – 2007. – № 5. – Режим доступа к журн. : <http://www.el-history.ru/node/1244>.

УДК 332.146:341.1

**Бабаев М. М.**

Магистр 2 года обучения  
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ им. С. Кузнеця

## **ИНТЕНСИВНОСТЬ ПРОЦЕССОВ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ ТУРКМЕНИСТАН**

*Аннотация. Представлен анализ статистической информации, характеризующей нали- чие и интенсивность процессов модернизации в Туркменистане. Обоснованы предпосылки про- ведения работ по модернизации экономики.*

*Анотація. Подано аналіз статистичної інформації, що характеризує наявність та інтен- сивність процесів технологічної модернізації в Туркменістані. Обґрунтовано передумови прове- дення робіт з технологічної модернізації економіки.*

*Annotation. An analysis of statistical data describing the availability and intensity of technological modernization in Turkmenistan is presented. Premises of the work on technological modernization of the economy have been justified.*

*Ключевые слова: модернизация, технологическая модернизация, отрасль, промышлен- ность.*

В настоящее время Туркменистан принял к внедрению разработанную стратегию техноло- гической модернизации экономики государства. Стратегия технологической модернизации эконо- мики Туркменистана предусматривает применение стратегии диверсификации промышленного производства и стратегии индустриального развития. Стратегия индустриального развития Турк- менистана нацелена на модернизацию существующих предприятий и создание новых инноваци- онных производств на основе широкого международного сотрудничества.

Экономическая стратегия Туркменистана нацелена на диверсифицированное развитие промышленности во всех регионах с использованием местной сырьевой базы. Так, вопрос о разра- ботке концепции комплексного индустриального развития юго-восточного региона, в частности, Койтандагского этрапа Лебапского велаята, рассматривался на заседании правительства. Между- народное сотрудничество, использование инновационных технологий – характерная черта не только в строительстве крупных промышленных гигантов, но и других предприятий. Немецкая компания "EdisonTechnologies KG" предоставила в начале 2014 г. консалтинговые услуги по строи- тельству предприятия по производству стекла и стекольной продукции в Ахалском велаяте.

Основными предпосылками проведения работ по технологической модернизации эконо- мики являются:

стабильный рост валового внутреннего продукта со значением среднегодового прироста в размере 11,14 %;

рост объемов промышленного производства 5,74 %;

стремительный рост в сфере строительства 61,68 % в год за период 2007 – 2011 гг.

Основные макроэкономические показатели Туркменистана в процентном эквиваленте представлены в табл. 1.