

often expressed in simple financial analysis. Neither the first nor the second approach can not be considered effective in the modern environment, because, on the one hand, focused on other methodological principles and information base, and with another – more consistent with the goals tactical, not strategic management [3].

The implementation of the strategic management process has certain features in small and medium businesses, which are determined by the peculiarities of the organizational structure of such enterprises and competences of owners and managers. The selection of strategies development depends heavily on the regulatory measures, determining the conditions for business development in a certain business area. The use of the strategic management tools at different stages of the life cycle of small and medium businesses requires a further research [4].

Resource potential and its effective, integrated use is the key to successful enterprise development. The study revealed that resource potential is a combination of all types of resources and capabilities of the enterprise to achieve the goals. Category of resource potential are needed to evaluate the possibilities of future development of the enterprise as it reflects the direction of expansion and reproduction of resources. For the efficiency analysis of the resource potential of an enterprise, the system of analytical indicators to assess the level of efficiency of resources of the enterprise. For the enterprise this analysis allows to give quantitative and qualitative assessment of competitiveness, to assess not only the profitability of investments, but capital adequacy for further development and to assess the sources for the repayment of borrowed capital.

References: 1. Porter, M. (1990). The Competitive Advantage of Nations, Macmillan: London. 2. Steksova, S. J. a Methodology for defining resource potential of the enterprise / S.Yu. Steksova // Management in Russia and abroad. – 2011. – No. 4. 3. Savitskaya G. V. Analysis of economic activity of the enterprise.: proc. allowance. – Minsk: New edition, 2011. – 688с.4. Goncharenko I. The implementation features of the strategic management process in organizations of small and medium businesses// Global and national economic problems, №4, 2015, p.340–342.

ФАКТОРИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ТА ЇХ ЗНАЧЕННЯ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

Литвиненко А. О.

*Магістр Київського національного університету
технологій та дизайну*

На сьогоднішній день розвиток національної економіки є одним з пріоритетних завдань для нашої країни і успішність його виконання прямо залежить від зростання продуктивності праці.

Продуктивність – ефективність використання ресурсів – праці, капіталу, землі – в процесі виробництва різних товарів і надання послуг [3]. Продуктивність праці – це показник, який, з одного боку, характеризує ефективність використання персоналу підприємства, а, з іншого боку, показує здатність працівника випускати певну кількість продукції за одиницю часу [2]. Фактори, що впливають на продуктивність праці поділяються на зовнішні та внутрішні:

Зовнішні фактори включають політичні, соціальні й економічні аспекти розвитку суспільства і перебувають поза контролем з боку окремого підприємства.

Внутрішні фактори – це ті, які можуть контролюватися окремим підприємством і поділяються на „тверді” та „м’які”.

„Тверді” (стійкі, сталі) включають в себе технологію та устаткування – упровадження нових технологій, зменшення простоїв.

„М'які” (змінні) фактори включають:

- організаційні системи і методи – динамічність і гнучкість структури підприємства, організація виробництва і праці, трудових методів;
- стилі і методи управління;
- якість робочої сили, ефективність її використання та мотивації праці.

Мотивація персоналу має потужний потенціал і дає змогу ефективно та економно використовувати усі види матеріальних ресурсів та забезпечити в результаті найвищу ефективність праці.

Мотивація буває двох видів: матеріальна та нематеріальна. На сьогоднішній день, враховуючи фактори економічної кризи, перевагу слід віддати нематеріальному стимулюванню. Крім того, що нематеріальне стимулювання є менш затратним в порівнянні з іншими методами підвищення ефективності праці, – в умовах прагнення країни до переходу до п'ятого і шостого укладів економіки, такий підхід до мотивації персоналу стає все більш доцільним та набуває все більшої популярності серед керівників успішних компаній [1].

Таким чином розумна мотивація відчутно підвищує продуктивність праці, а організації, працівники яких працюють краще в цілому показують вищу здатність до виживання в кризових умовах та вищі показники діяльності, що в свою чергу позитивно впливає на стан галузі та економіки країни в цілому.

Література:

1. Гончаров В. М. Концептуальні проблеми ефективності праці в Україні // Вісник економічної науки України. – 2007. – № 2. – С. 33–37.
2. Іляш О. І. Продуктивність та ефективність праці, резерви і шляхи їх підвищення // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.1 – С.164–166.
3. Іванілов О. С. Економіка підприємства: підручник [для студ. вищ. навч. закл.] – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 728 с.

ПЛИННІСТЬ ЯК ІНДИКАТОР МОБІЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА МІКРОРІВНІ ТА МЕТОДИ ЇЇ ВИМІРЮВАННЯ

Табачний С. С.

*Магістр Київського національного університету
технологій та дизайну*

Головна причина плинності – невдоволення працівників своїм становищем. Зокрема, мова йде про незадоволення заробітною платою, умовами та організацією праці; невирішеність соціальних проблем; віддаленості роботи від будинку; відсутності умов для відпочинку, дитячих установ; неповажне ставлення з боку керівництва, несправджених домагань, нестійкості службового становища і неможливості зробити кар'єру. Таким чином, плинність кадрів пов'язана не тільки з соціальною та побутовою невлаштованістю, а й зі складнощами самореалізації або самоствердження. В Японії в 85% випадках мотивом звільнення є несумісність працівника і організації в цілому [1].

На сьогоднішній день кожний роботодавець, прагнучий забезпечити довготривале зростання бізнесу розуміє, що інвестиції в людей не менш важливі, ніж оновлення матеріальної бази виробництва, оскільки професіоналізм співробітників та їх здатність до розвитку є конкурентними перевагами підприємства. Високий відсоток плинності кадрів позначається на успішності підприємства так само, як