

Література.

1. Авербух В.М. Шестой технологический уклад и перспективы (краткий обзор). *Вестник Ставропольского государственного университета*. 2010г. № 71. С. 159–166.
2. Гесць В.М. Інноваційні перспективи України: монографія. Х.: Константа. 2006р. С. 68–70.
3. Глазьев С.Ю., Харитонов В.В. Нанотехнологии как ключевой фактор нового технологического уклада в экономике. М.: «Тривант». 2009г. С. 302–304.
4. Яковец Ю.В. Эпохальные инновации XXI века. М.: Экономика. 2004г. С. 444 – 446.
5. Н. Hanusch, А. Pyka, Р. Carlota. Finance and technical change: A long-term view. *African Journal of Science, Technology, Innovation and Development*. 2011. № 1. P. 10-35.

СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

***РОСЛЯКОВА А.К., СТУДЕНТКА*,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА»***

Стимулювання працівників є одним із головних завдань керівника підприємства, що збільшить ефективність функціонування будь-якого підприємства. Матеріальне та моральне стимулювання є одним із важелів керівника для зацікавлення персоналу в максимальній віддачі на робочому місці. На даний час в Україні, проблема стимулювання працівників набула актуального значення, оскільки ефективне виконання завдань, які стоять перед працівниками, можливе лише за умови належного стимулювання, здатного викликати інтерес до ефективної діяльності на робочому місці.

Потрібно розробляти і впроваджувати такі програми морального і матеріального заохочення персоналу, які б сприяли високій результативності та продуктивності їх роботи, що спонукатиме до процвітання підприємства.

* Науковий керівник – Кравченко Ю.М., к.е.н., старший викладач ВНЗ

Матеріальне та моральне стимулювання праці припускає те, що ці стимули працівник буде отримувати як у матеріальному еквіваленті так і у моральному. Стимулювання у матеріальній формі передбачає високу та адекватну заробітну плату, вдосконалення існуючої та введення нової тарифної системи, виплату заохочувальних премій і надбавок до заробітної плати, грошових виплат за своєчасне виконання поставлених цілей, надання певних бонусів від прибутку підприємства за перевищення планових рівнів показників індивідуальної та колективної виробничої та управлінської діяльності, а також кінцевих результатів роботи підприємства в цілому.

Основною цілю морального стимулювання є передача інформації про заслуги людини, результати її діяльності в соціальному середовищі, тобто до морального стимулювання можна віднести ряд заохочень які працівник отримує за якісне виконання своєї роботи, а саме поліпшення умов праці, нагородження певними дипломами та грамотами на урочистих заходах, проведення певних розважальних заходів (корпоративів) у колективі, розміщення фотокартки працівника на дошці пошани, безкоштовне харчування, соціальне страхування за рахунок установи на якій він працює, своєчасні відпустки у повному обсязі, нормований робочий графік та багато іншого. На вітчизняних підприємствах якщо порівнювати їх із компаніями з закордонним капіталом переважає моральне стимулювання працівників.

На даний момент багато підприємств в Україні стикається з такими проблемами як:

- відсутність взагалі будь-якої системи стимулювання персоналу;
- недостатньо гнучка система стимулювання персоналу;
- відсутність справедливої оплати праці та заохочення персоналу;
- негативне ставлення працівників до їх заробітної плати та умов праці;
- відсутність соціального пакету, та неофіційне оформлення працівників.

На мою думку для продуктивного стимулювання працівників потрібно:

- синтезувати як моральне так і матеріальне стимулювання праці персоналу ;
- надавати працівникам право вибору тієї форми стимулювання до якої вони більш лояльні ;

- стимулювати персонал у повній мірі, на яку вони заслуговують з подальшим збільшенням.

Література.

1. Балдин И. В. Менеджмент : пособие И. В. Балдин, Г. Е. Ясников. К. : БГЭУ, 2007. 306 с.
2. Баран Р.М. Досвід закордонних країн у системі мотивації та стимулювання персоналу. Регіональна економіка. 2005. №1. С.169-176.
3. Колот А. М. Мотивація персоналу: підручник К.: КНЕУ, 2002. 337с.
4. Павлюк В.А Особливості стимулювання праці на підприємствах в Україні.
5. Онегіна В.М., Вітковський Ю.П., Кравченко Ю.М. Фінансове забезпечення у стратегічному управлінні інноваційним розвитком. Актуальні проблеми інноваційної економіки. 2018. № 3. С. 74-80
6. Кравченко Ю.М., Антощенкова В.В. Фактори сталого розвитку економіки аграрного сектору. Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства. Сер. Економічні науки. 2019. Вип. 200.

ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ УКРАЇНИ

***СЕВІДОВА С.М., СТУДЕНТКА*,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Україна, як молода суверенна держава, не має достатнього досвіду налагодження економічних зв'язків з країнами світу. Це пояснюється насамперед тим, що вона не мала змоги набути такого досвіду у складі СРСР, їй бракує достатньої кількості органів, кадрів, які могли б проводити самостійну науково обґрунтовану зовнішньоекономічну політику. Світові економічні зв'язки необхідні Україні для того, щоб швидше подолати глибоку економічну кризу, для стабільного і швидкого розвитку продуктивних сил і підняття на цій основі життєвого рівня населення.

Країна, яка не займається зовнішньою торгівлею, не розвиває господарські зв'язки з іншими державами світу, змушена збільшувати затрати виробництва приблизно в півтора-два рази. Україна робить перші кроки на шляху до входження у світове господарство. Цьому сприяє створення певної правової бази, прийняття відповідних законів. Такими законами є Закон України, "Про

* Науковий керівник – Кравченко Ю.М., к.е.н., старший викладач ВНЗ