

6. Дударь А.П. Особенности формирования конкурентной стратегии торгово-производственной фирмы / А.П. Дударь, А.Я. Федишин. – Симферополь: Таврида, 2005. – 182 с.

7. Жигулин А.А. Основное конкурентное преимущество предприятия: идентификация, значение, обеспечение / А.А. Жигулин // Управління розвитком: зб. наук. статей Харківського нац. економічного ун-ту. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – № 7. – С. 71-73.

Полінкевич О.М.

Д.е.н., професор кафедри економі, безпеки та інноваційної діяльності підприємства,

Герасимюк О., студентка

Східноєвропейський національний університет ім. Лесі Українки, м. Луцьк, Україна

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ

Успіхи багатьох західних компаній у розвитку передових технологій, освоєнні нових видів продукції та вдосконаленні діючого виробництва забезпечуються саме завдяки високій інноваційній активності персоналу, що є продуктом стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності.

Під організаційно-економічним механізмом стимулювання працівників є комплекс взаємопов'язаних складових: мети, відповідних орієнтирів й очікуваних результатів стимулювання, організаційних, економічних і соціально-психологічних методів і відповідних їм інструментів стимулювання та ресурсів, що спрямовуються суб'єктом стимулювання на активізацію інноваційної діяльності персоналу, покращення кількісних й якісних характеристик результатів праці у сфері інноваційної діяльності з метою підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Основними складовими механізму стимулювання працівників є:

- 1) інноваційний вектор розвитку вітчизняних підприємств (вхід);
- 2) праця як об'єкт стимулювання;
- 3) ресурси;
- 4) керівник як суб'єкт стимулювання;
- 5) методи та інструменти стимулювання;
- 6) фактори удосконалення стимулювання, до яких належать індивідуальні характеристики працівників, ефективність праці, результати інноваційної діяльності підприємства, державна політика розвитку;
- 7) цільові орієнтири або завдання, серед яких підвищення науково-технічного рівня праці, забезпечення зростання капіталізації підприємства, відмова від пасивного ставлення до праці, вдосконалення механізмів фінансування, підвищення гарантів;

-
- 8) проектування програми підвищення ефективності стимулювання працівників (розширення сфери охоплення працею, розвиток персоналу, гармонія складових персоналу, використання новітніх інформаційних технологій);
 - 9) процедура діагностики стимулювання працівників;
 - 10) інновації та випереджальний розвиток підприємств (вихід).

Список використаних джерел:

1. Стратегії та технології інноваційного розвитку корпорацій : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О. М. Полінкевич. – Луцьк : Вежа-Друк, 2018. – 416 с.

Полінкевич О.М., д.е.н., професор кафедри економіки, безпеки та інноваційної діяльності підприємства

Панюта О., студентка
Східноєвропейський національний університет ім. Лесі Українки, м. Луцьк, Україна

ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У теорії і практиці бізнесу ще зовсім недавно не було такого поняття як «економічний потенціал підприємства». Під час технічного буму на заході пріоритет був за основним капіталом: машинами, механізмами, устаткуванням та іншими видами матеріальних ресурсів. В процесі вичерпання можливостей отримання більшого ефекту від технічних чинників, основна увага стала приділятися людському капіталу, повному розкриттю особових здібностей співробітників, що приносять фірмі додатковий прибуток і імідж. Ця стратегія дає чималі доходи фірмам навіть тоді, коли усі інші технічні можливості майже вичерпані.

Основними елементами економічного потенціалу підприємства є: основний та оборотний капітали, фінансові та трудові ресурси [1].

Структура економічного потенціалу підприємства формується фінансовим, науково-технічним, кадровим та виробничим потенціалами. Крім того на нього впливає потенціал країни та регіону. Фінансовий потенціал визначає кредитоспроможність та інвестиційну привабливість, виробничий потенціал формують ресурси та виробничі потужності, а науково-технічний – інновації та інформація, кадровий – людські ресурси та заклади перепідготовки і навчання.

Елементами економічного потенціалу підприємства є:

1. Обсяг і якість виробничих ресурсів, чисельність промислово- виробничого персоналу, склад основних виробничих фондів, величина оборотних фондів і матеріальних запасів, наявність фінансових ресурсів і нематеріальних активів, використання патентів, ліцензій, технологій, інформації.

2. Здатність персоналу підприємства до професійної діяльності в усіх сферах виробництва і на усіх рівнях управління.