

підприємства та інші. Даний процес слід представляти у вигляді окремих етапів з визначенням для кожного етапу конкретних заходів, необхідних ресурсів, очікуваних наслідків для підприємства та визначення суспільної користі для середовища.

В Україні вже є організації, які займаються розвитком корпоративної соціальної відповідальності та допомагають бізнесу розробляти стратегії з КСВ, налагоджувати діалог з владою, проводять тренінги для підвищення обізнаності про необхідність соціальної відповідальності тощо [1].

Майбутнє КСВ в Україні залежить від підприємств, державних структур, наукових та освітніх інститутів, консалтингових фірм тощо. Для поширення та розвитку даної концепції слід розробити й ухвалити державну стратегію розвитку соціальної відповідальності, провести інформаційно-просвітницьку кампанію з питань КСВ, підготувати фахівців з КСВ, визначити на рівні регіону ключові потреби середовища та можливості їх задоволення підприємствами тощо. Існує точка зору, що потрібно запровадити визначення національного рейтингу соціальної відповідальності.

Література

1. Марущак Н. Корпоративна соціальна відповідальність в Україні у контексті світового досвіду // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – Вип. 138. – Київ, 2012. – С.68-71.

2. Carroll A. The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders / A. Carroll // Business Horizons. – 1991. – Vol. 34, N 4. – P. 39–48.

ВЗАИМОСВЯЗЬ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ АТП С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ

Базецакая А.И., к.э.н., доцент

Костюченко Е.А.

Харьковский национальный университет городского хозяйства им. А. Н. Бекетова

Резко изменяющиеся экономические условия хозяйствования, как в Украине, так и в мире, ставят перед предприятиями (и автотранспортные предприятия в данном случае не являются исключением) новые требования, предъявляемые к производственной деятельности.

Персонал предприятия является его основным ресурсом. Следовательно, одна из наиболее важных задач эффективного управления предприятием сводится к разработке мероприятий по регулированию деятельности трудового коллектива.

Так как результаты деятельности предприятия напрямую зависят от эффективности труда его работников, то становится актуальной задача активизации человеческого фактора. В свою очередь, для каждого работника степень его эффективности в труде будет определяться набором мотивов. Однако следует учитывать и тот факт, что на мотивацию работника будут оказывать влияние внутреннего и внешняя среда.

Наибольшее влияние на предприятие оказывает внешняя среда, так как именно она стимулирует практически все процессы финансово-хозяйственного характера. Таким образом, можно сделать вывод о том, что внешняя среда будет оказывать большое влияние и на работников предприятия.

Если для предприятия к элементам внешней среды можно отнести рынок, акционеров, правительство, контрагентов и т. д., то для работника элементы внешней среды будут относиться в большей степени непосредственно к нему самому, нежели к предприятию. Как бы то ни было, внешняя среда влияет и на предприятие, и на работника, предъявляя свои требования к их поведению.

На автотранспортных предприятиях трудовой коллектив несколько отличается от предприятий других отраслей национальной экономики. Это связано с тяжелыми условиями труда, как физическими, так и психологическими, так как наибольший удельный вес в структуре коллектива таких предприятий занимают водители. Поэтому в дальнейшем, при определении факторов влияния внешней среды на мотивацию работников, мы будем ориентироваться, в основном, на данную категорию.

Определим ряд факторов внешней среды, которые будут оказывать влияние непосредственно на мотивацию работников, в том числе и на работников АТП. Для этого представим формулу для расчета показателя «уровень влияния внешней среды на мотивацию работника АТП», который будет оцениваться с помощью бально-рейтинговой системы.

$$Um(внешн) = C + Д + P + A + П + Cm + Уб,$$

где *C* – наличие семьи (учитываются и гражданские браки);

Д – наличие детей;

P – наличие пожилых (больных) родителей;

A – необходимость платить алименты;

П – политическая обстановка;

См – склонность к смене места жительства;

Уб – уровень безработицы в стране (угрожает или не угрожает работнику по его мнению).

Фактору присваивается значение 1, если он, по мнению работника, оказывает на него влияние, или значение 0, если работник не считает, что данный фактор каким-либо образом влияет на эффективность его труда.

Предлагается следующая шкала оценки:

группа I: 0 – 2 балла – низкая степень влияния;

группа II: 3 – 5 баллов – средняя степень влияния;

группа III: 6 – 7 баллов – высокая степень влияния.

Степень влияния внешней среды выявляется для того, чтобы определить наиболее эффективную форму стимулирования работника к труду, так как, несмотря на влияние извне, стимулирование будет, в конечном счете, производиться именно внутри предприятия. Определение степени влияния внешней среды должно происходить в совокупности с оценкой влияния внутренней среды на работника, и по результатам данных оценок будет выявлен наиболее эффективный метод стимулирования того или иного сотрудника.

В случае оценки влияния внешней среды на мотивацию работников АТП можно сделать следующие выводы: в группе I применение любых методов стимулирования никоим образом не повлияет на систему мотивации работника, в группе II целесообразно применение материального стимулирования, а в группе III наиболее эффективным будет применение смешанной формы стимулирования.

В заключении следует отметить, что определение факторов внешней среды, которые непосредственно будут оказывать влияние на мотивацию работников, а также выявление наиболее эффективных методов стимулирования на основе полученных результатов оценки влияния внешней среды в настоящее время должно стать одной из наиболее значимых задач в системе управления персоналом предприятия.

ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИРОБНИЦТВА БІОПАЛИВА ІЗ РІПАКУ

Фтома О.В.

Львівський національний аграрний університет

Необхідність переходу на альтернативні джерела енергії диктується не лише здорожчанням викопних енергоресурсів, а і загрозами глобальної зміни клімату, внаслідок їх використання. Біопаливо є одним із найбільш поширених в сучасному світі джерелом відновлюваної енергії. Ріпак – одна з основних сировинних баз для виробництва біодизелю у світі.

З метою аналізу ефективності виробництва ріпаку та використання його на біопаливо, ми провели дослідження у 60 господарствах західних областей України. Для дослідження вибрано модельні господарства, які застосовують сучасні технології та техніку, мають досвід виробництва ріпаку не менше п'яти років, а площі посіву становлять не менше 50га. Дані господарства забезпечені власною технікою для виробництва та збирання ріпаку, мають налагоджені агрономічну, інженерну та економічну служби, на належному рівні ведуть облік та звітність.

Рентабельність виробництва ріпаку в різних господарствах змінюється в значних межах. Нами оцінено розподіл господарств за рентабельністю виробництва ріпаку. Отримані результати свідчать, що всі господарства в досліджуваній період мали рентабельність виробництва ріпаку більше 20%, у більшості господарств даний показник вище 60%, а біля 20% із них досягає 100%.

Очевидно, що не всі виробники ріпаку використовують свій потенціал і наявні ресурси. Це зумовлено різними причинами, наприклад, низьким рівнем якості управління сільськогосподарськими підприємствами, недотримання технологій, неоптимальною практикою господарювання (низька якість насіння, висока щільність посівів, неефективне використання факторів виробництва, неадекватне технічне устаткування тощо).

На підставі даних із досліджуваних господарств, нами оцінено витрати на виробництво ріпаку. Можна відмітити, що більшість виробників(60%) інвестувало понад 5,0 тис.грн/га. Ці показники приблизно дорівнюють середнім по Україні. Розподіл витрат є досить широким та коливається від 1,9 тис.грн/га до більш, ніж 8,9 тис.грн/га. Господарства, які вклали більше грошей у виробництво, отримали більш високі показники урожайності.