

активність, а саме – на комерційній основі надавати послуги зарядки інших електричних транспортних засобів, що належать громадянам на правах приватної власності.

Список використаних джерел:

1. Ложачевська О.М., Команчук С.В. Розвиток громадського транспорту шляхом упровадження електробусів. Держава та регіони. Сер. Економіка та підприємництво, 2021, № 2 (119), с. 49-54.

2. Хрипач Н.А., Шустров Ф.А., Петриченко Д.А. Анализ эффективности энергопотребления безрельсового пассажирского транспорта на базе тягового электропривода. Современные проблемы науки и образования. 2014. № 6. URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=15724>

3. Karlsruhe Institute of Technology, Power-to-Gas with high efficiency, 2018. URL: https://www.kit.edu/kit/pi_2018_009_power-to-gas-mit-hohem-wirkungsgrad.php

РОЗВИТОК ПАРТИСИПАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Н. П. ЗАХАРКЕВИЧ, канд. екон. наук, доцент

Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова
z.nata.p@ukr.net

Р. В. ТРУБАЙЧУК, здобувач освітнього ступеня магістра

Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова
olihao@ukr.net

В умовах інноваційного розвитку економіки виникає потреба нового підходу до вирішення проблем підвищення ефективності діяльності підприємств. При цьому все більшої актуальності набуває проблема партисипативного управління, що дозволяє вийти на якісно новий рівень розвитку підприємств за допомогою найбільш ефективного використання трудового та творчого потенціалу працівників, здатних вирішувати як виробничі, так і управлінські завдання. Метою цієї проблеми є визначення компонентів процесу реалізації партисипативного управління як мотиваційної складової оплати праці в практиці діяльності сучасних підприємства.

Термін партисипативного управління (participative management) дослівно перекладається як «колективне управління» або «управління, засноване на участі». Початок досліджень партисипативних стилів

управління було покладено у 50-60-ті роки ХХ століття. Д. Макгрегор, Р. Лайкерт та К. Арджіріс обґрунтували доцільність використання людського фактору найбільш ефективним чином. Істотний внесок у розвиток ідей партисипативного управління зробили такі вчені, як К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Д. Макклеланд, А. Маслоу, Е. Мейо. Партисипативне управління почали розглядати у межах школи людських відносин, особливу увагу питанням корпоративного управління почали приділяти Д. Гарсон, А. Берлі, М. Мінз, Еге. Лоулер (середина 80-х) [1].

Міжнародний інститут трудових досліджень описує партисипативне управління як процес, у якому робочі та інші категорії персоналу мають право приймати управлінські рішення у межах підприємства, усі елементи партисипативного управління розглядаються як умова більш повної реалізації трудового потенціалу працівників у межах концепції якості трудового життя [2].

В.М. Цвєтаєв зазначає, що «...партисипативне управління базується на визнанні взаємних інтересів усіх членів організації, що сприяє інтеграції цих інтересів та підвищенню зацікавленості працівників у результатах праці...» [2].

Відомо, що людина є одним з основних ресурсів будь-якого підприємства, і з метою найбільш повної реалізації її трудового потенціалу стає вкрай важливим враховувати, за умови повного задоволення базових потреб, потреби у визнанні, повазі, самореалізації, владі, успіху та причетності.

Використання інструментів партисипативного управління у процесі задоволення потреб працюючих сприяє розвитку таких компетенцій та навичок, як творча активність, здатність до інновацій, уміння мислити складними категоріями, продукування рішень, сталий розвиток, знання та застосування нових технологій, лідерство, відповідальність, взаємодія у роботі з професіоналами з інших країн; технічні знання. У зв'язку з цим закономірно виникає питання щодо реалізації одного з основних принципів оплати праці залежно від результатів діяльності висококваліфікованих працівників.

Організація оплати праці на підприємстві також має сприяти розвитку та заохочення вищезазначених компетенцій та навичок. У сучасних умовах необхідна орієнтація оплати праці на встановлення тіснішого зв'язку між рівнем заробітної плати та результатами участі персоналу в управлінні підприємством на основі партисипації, що сприяє підвищенню ефективності

праці працівників та діяльності підприємства в цілому. Отже, розвиток партисипативного управління дозволяє вирішувати як соціальні завдання, які полягають у задоволенні потреб персоналу, збагаченні праці, підвищенні задоволеності працею, а й економічні завдання шляхом залучення працівників до пошуку та активного вирішення різних проблем з урахуванням раціонального використання всіх ресурсів підприємства.

Партисипативний стиль управління передбачає різні форми участі працівників в управлінні підприємством, що сприяють розвитку необхідних навичок та компетенцій у сучасних умовах, та можливість участі у прибутках підприємства. Окремі аспекти партисипативного управління знаходили свій відбиток у різних системах оплати праці розвинених країн вже у вісімнадцятому сторіччі, так, в 1775 р. французький економіст А.Р.Д. Тургот уперше показав доцільність застосування схем участі працівників у прибутку підприємства [3].

Однак лише в період XIX-XX століть застосування систем оплати праці, заснованих на участі у прибутку підприємства, стало поширюватись у таких країнах, як США та Великобританія. Крім того, наприкінці XX століття починає зростати інтерес до колективних преміальних систем, а також до схем участі працівників в акціонерному капіталі, які підтримувалися на законодавчому рівні [4].

У нашій країні у певний період спостерігалось поширення колективних (бригадних) форм організації праці з використанням коефіцієнтів трудового участі (КТУ), величина яких встановлювалася радою бригади у складі працівників бригади і безпосередньо впливала розмір заробітної плати. До основних тенденцій оплати праці за кордоном на початку XXI століття, що враховує елементи партисипативного управління, можна віднести:

- зростання змінних виплат у структурі заробітної плати, що включають премії, дивіденди на акції та частки у прибутках підприємства;

- посилення диференціації в оплаті праці працівників, що відображає ступінь їх ініціативності, трудової та творчої активності, прийняття на себе відповідальності, вміння працювати в колективі;

- поширення групових систем стимулювання праці;

- поява значної кількості різних видів преміювання - за індивідуальну технічну творчість та раціоналізаторство, за економічний ефект від впровадження нововведення, за винахідництво, причому встановлений відсоток преміювання є досить високим, підкреслюючи тим самим важливість та значущість для керівництва підприємств виконання цих

показників преміювання; збільшення частки участі працівників у власності підприємства.

Вирішення завдання підвищення ефективності діяльності підприємства на основі партисипативного управління як мотиваційної складової організації та оплати праці передбачає використання таких його напрямків реалізації, як: формування робочих груп на розсуд самих працівників; самостійність у своїй роботі; декларація про прийняття управлінські рішення; бригадна (колективна) форма організації праці; гуртки якості; участь працівників у раціоналізаторській діяльності; участь працівників в інноваційних процесах на підприємстві та ін.

Таким чином, поступове впровадження практики оплати праці на основі партисипативного управління на вітчизняних підприємствах створить умови для повнішої реалізації трудового потенціалу працівників майбутнього, що сприяє прискоренню інноваційних процесів. Партисипативне управління проявляється у різних аспектах діяльності підприємства може стати невід'ємним компонентом його стратегічного розвитку на умовах глобальних змін.

Список використаних джерел:

1. Corace C.J. Engagement – enrolling the quiet majority. *Organization Development Journal*. 2007. Vol. 25. № 2. P. 171-175.
2. Garson D.G., Smith M.P. Organizational democracy: Participation and Self-management. Beverly Hills: Sage, 1976. 151 p.
3. Lawler E.E. High - involvement management. San Francisco: Jossey-Bass, 1986. 252 p.
4. Madjar N. The contributions of different groups of individuals to employees' creativity. *Advances in Developing Human Resources*. 2005. Vol. 7. № 2. P. 182-206.

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

В. І. ТРОЯН, доктор філософії з управління та адміністрування, старший викладач

Харківський національний університет

міського господарства імені О. М. Бекетова

troyan.vlada@gmail.com

Вітчизняні будівельні підприємства у сучасних ринкових умовах працюють у режимі жорсткої конкуренції та обмеженості ресурсів. Тому