

Список використаних джерел:

1. 20 Strategies To Improve Cash Flow And Working Capital Management For Leaders. URL: <https://www.forbes.com/>
2. Abbasov S. IMPROVING CASH FLOW MANAGEMENT. *Економічний вісник Донбасу*. 2021. № 4(66). С. 33-38.
3. Степаненко О.І. Принципи управління грошовими потоками підприємства: стратегічний аспект. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/d42113f1-cc88-4184-b64f-ee1cd6c53ec5/content>

УДК 330.22

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ РОБОТИ: ВАЖЛИВИЙ МЕХАНІЗМ ЗАОХОЧЕННЯ ДО ВИСОКИХ СТАНДАРТІВ

Ляшенко А.М., здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти
факультету економіки та управління,
e-mail: annliashenko3@gmail.com

Рудік Н.М., к.с.-г.н., доцент кафедри економічної теорії і економіки
підприємства, e-mail: Natalya.m.rudik@gmail.com

Одеський державний аграрний університет
м. Одеса, Україна

Матеріальна відповідальність за результатами роботи є однією з важливих механізмів заохочення до досягнення якісних і високих результатів. Це обумовлено тим, що відповідальність за результати несе кожен працівник, і це є одним із ключових показників ефективності його роботи. В даній роботі ми розглядаємо, як матеріальна відповідальність залежить від результатів роботи, які позитивні та негативні наслідки можуть виникнути, а також розглянемо деякі приклади з практики.

Можливість заохочення працівника за успіхи в роботі закладено у трудовому законодавстві, зокрема, у главі X КЗпП. Згідно з абзацом першим ст. 140 КЗпП трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, сумлінним ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохочення за сумлінну працю [1].

Відповідальність за результати роботи передбачається, що працівник несе відповідальність за те, що його дії призводять до очікуваного результату. Це може бути реалізовано через різні механізми, такі як системи бонусів, штрафів, премій та інших видів винагороди. Ці механізми сприяють підвищенню мотивації працівників до досягнення більш високих результатів та забезпечують більш ефективне виконання робіт.

Однак, важливо зазначити, що матеріальна відповідальність може мати і негативні наслідки. Якщо система винагороди або штрафів є недостатньо прозорою, це може призвести до некоректного розуміння працівниками вимог, які в такому разі можуть порушити якість виконаної роботи. Також важливо забезпечити, щоб система винагороди була справедливою, оскільки недостатня рівність негативно впливає на мотивацію.

Важливим аспектом використання матеріальної відповідальності є також забезпечення рівних умов для всіх працівників. Винагорода повинна бути розрахована на основі об'єктивних критеріїв, які застосовуються до всіх працівників, незалежно від їх статусу, посади чи інших факторів. Це дозволить забезпечити справедливість та прозору систему винагород та уникнути відчуття несправедливості та дискримінації серед працівників.

Прикладом використання системи матеріальної відповідальності можна навести випадок компанії Toyota. Вона використовує систему Kaizen (Кайдзен (Kaizen) – японська

філософія, яка за пару десятиліть підняла з руїн післявоєнну економіку країни, Слово «кайдзен» у перекладі означає постійне покращення – себе як особистості та професіонала, робочого місця, управління задачами, виробництва [2]), яка забезпечує стимулювання працівників до постійного підвищення якості виробництва. Кожен працівник має право звернутися до керівництва з пропозицією щодо покращення робочого процесу, і якщо його ідея впроваджується у життя, він отримує винагороду. Ця система дозволяє не тільки підвищити якість продукції, але й стимулює креативність та мотивацію працівників до постійного вдосконалення.

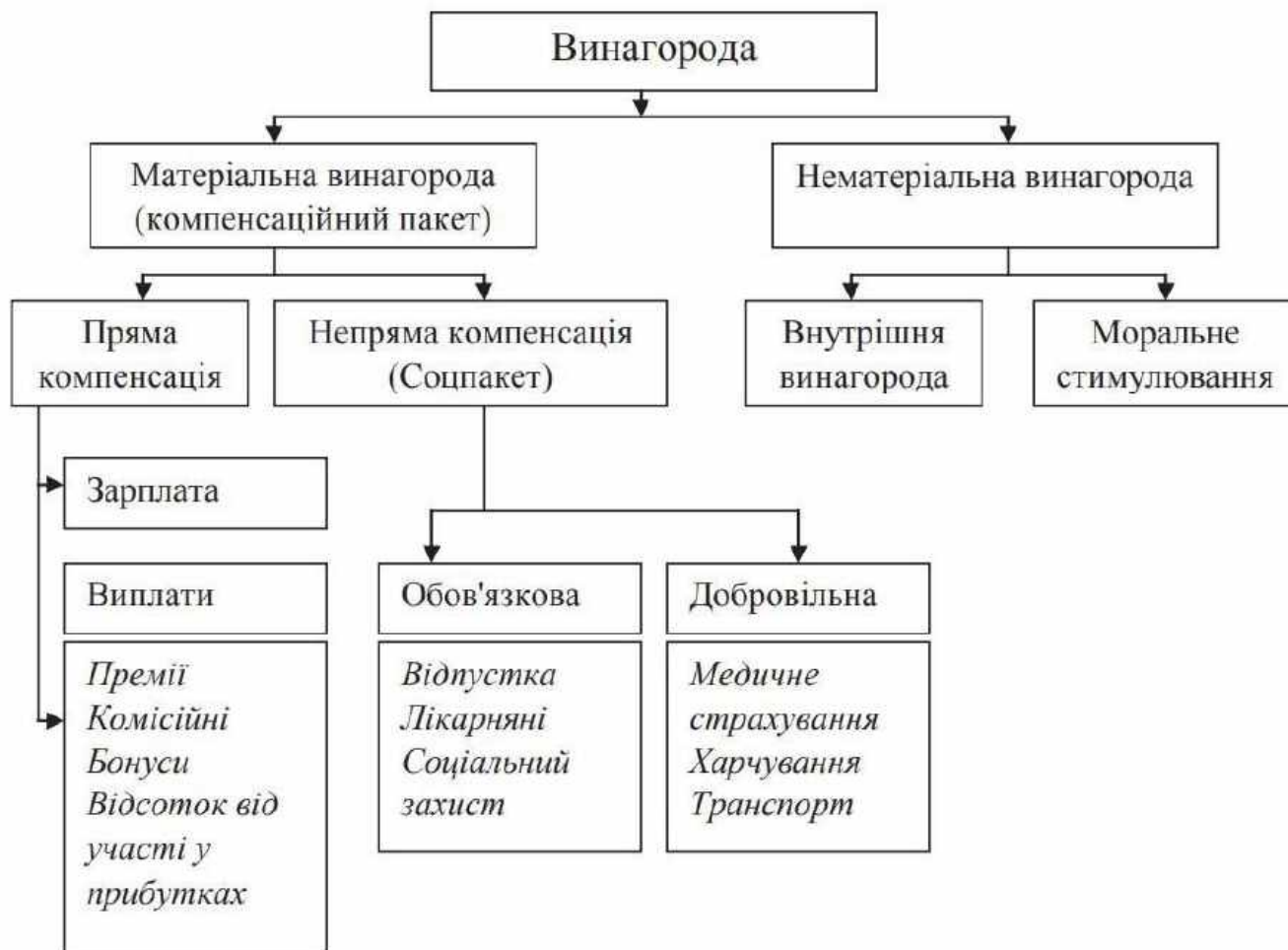


Рис. 1 Структура винагороди персоналу

Джерело: [3].

Отже, виконання матеріальної відповідальності за результати роботи може бути ефективним механізмом стимулювання працівників до досягнення високих стандартів виконання робіт. Застосування цього механізму повинно бути поєднано з об'єктивними критеріями визначення винагороди, контролем та наглядом, а також урахуванням особливостей конкретної сфери діяльності. В цілому матеріальна відповідальність є комерційним інструментом у підтримці розвитку бізнесу та забезпечує ефективну роботу працівників, але вона не повинна бути єдиним механізмом мотивації, а має бути поєднана з іншими факторами, такими як професійний розвиток та задоволеність роботою.

Список використаних джерел

1. Заохочуємо та караємо працівників: за що та на яких підставах. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/bn/2012/september/issue-37/article-87586.html> (дата звернення: 06.05.2023).

2. Кайдзен і Total Quality Management японський метод управління. URL: <https://worksection.com/blog/kaizen.html> (дата звернення: 06.05.2023).

3. Хоменко Л. М. Основні види винагороди як найважливішого стимулу до підвищення інноваційної активності працівників підприємства. URL: http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2011_3_2_102_109.pdf (дата звернення: 06.05.2023).

УДК 338:658.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Мельничук О.І., к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, kselenzia@ukr.net
Грицула І.О., здобувачка ступеня магістра менеджменту, 2 курс,

**Одеський державний аграрний університет
м. Одеса, Україна**

Забезпечення стійких конкурентних переваг підприємства на відповідному ринку, в умовах мінливого зовнішнього середовища, є важливим завданням менеджменту будь-якої організації. Дана обставина актуалізує використання стратегічного підходу до управління господарською діяльністю аграрних підприємств, коли керівництво віддає перевагу розробці превентивних заходів щодо збалансування можливостей їхнього внутрішнього та зовнішнього середовища, щоб вижити в умовах посилення конкуренції на ринку.

Визначаючи стратегічні орієнтири розвитку будь-якого аграрного підприємства та розробляючи для нього різноманітні стратегії, важливо розуміти, якими поточними та перспективними можливостями і ресурсами, для їх реалізації, воно володіє. Виникає потреба у формуванні стратегічного потенціалу організації, тобто необхідності планувати, організовувати, розподіляти завдання, контролювати їх реалізацію та мотивувати персонал, для досягнення поставлених довгострокових глобальних цілей.

Розглядаючи дефініцію категорії «потенціал підприємства» ми робимо акцент на виявленні та оцінці поточних і майбутніх можливостей економічної системи та її здатності перетворювати вхідні ресурси через наявні підприємницькі здібності її працівників в економічні блага, та максимальному задоволенню таким чином корпоративних та суспільних інтересів.

На сьогодні в науковому середовищі не існує єдиного підходу до трактування поняття «стратегічний потенціал підприємства», а також спостерігається неоднозначність в розумінні сутності цієї категорії. Також в науковій літературі зустрічаємо такі формулювання як: стратегічний потенціал успіху, стратегічний потенціал конкурентоспроможності.

Разом з тим, переважна більшість науковців погоджується, що стратегічний потенціал підприємства характеризують ресурси, компетенції та цільова спрямованість. Звідси витікає виділення таких підходів до визначення сутності цього поняття [6, с. 169]:

1) ресурсного, за якого потенціал розглядають як сукупність наявних ресурсів чи таких, що мають бути створені за потреби;

2) цільового – потенціал розглядають не лише як ресурси, а й можливості щодо їхнього ефективного використання у процесі досягнення стратегічних цілей підприємства;

3) структурно-функціонального, за якого потенціал розглядають як сукупність елементів, кожен із яких виконує відповідні функції. Чим вдалішою є структура об'єкта і чим краще один одному відповідають елементи та їхні функції, тим вищим буде потенціал підприємства;

4) конкурентного – потенціал розглядають як джерело конкурентних переваг, які визначатимуть конкурентний розвиток підприємства в майбутньому.