

У підсумку варто зазначити, що співробітництво України з МВФ має як позитивні, так і негативні наслідки. Позитивним є створення валютних резервів для повернення кредитів, підвищення рівня конкурентоспроможності національної економіки, підвищення кредитного рейтингу країни, сприяння удосконаленню банківської та грошово-кредитної системи держави. Негативним є формування фінансової залежності країни, нарощення зовнішнього боргу держави, формування про-споживацької економіки, зубожіння населення в довгостроковій перспективі через підвищення комунальних тарифів.

Література:

1. *Офіційний сайт Міжнародного валютного фонду [Електронний ресурс]. — Доступ до ресурсу : <http://www.imf.org>.*
2. *Меморандум про економічну та фінансову політику [Електронний ресурс] /Офіційний сайт НБУ. — Режим доступу: <http://www.bank.gov.ua/Publication/others/Memorandum.pdf>.*

Тлумак О.В.

Науковий керівник – к.е.н. Карковська В.Я. каф. АФМ

ЗАЛУЧЕННЯ ПЕРСОГНАЛУ ЯК ФАКТОР УСПІХУ КОМПАНІЙ В УМОВАХ КРИЗИ

Рівень розвитку економіки країн і зокрема України визначається наявністю кількості компаній, що знаходяться в кризовому стані. Важливим в антикризовому управлінні є ефективне управління персоналом та їх колективами, що передбачає політику підбору персоналу, кар'єрне зростання, мотивації тощо.

Більшість сучасних компаній дотримуються стратегії лідерства, яка орієнтована на залучення поширених професій середньої кваліфікації та їх навчання. Проте, в сучасних умовах така стратегія є неефективною. Важливим елементом є короткостроковість. Нова стратегія повинна аналізувати внутрішнє середовище, персональний розвиток та мотивацію працівників.

Для стабільного розвитку ринку та забезпечення його законами попиту і пропозиції, в умовах зниження фінансової платоспроможності населення, виробники повинні забезпечити відповідні зменшення пропозиції товарів на ринку. Цього досягають двома способами: зменшенням продуктивності праці через звільнення частини персоналу, або шляхом скороченням випуску продукції та збереженням робочих місць.

Перший спосіб дозволяє економити витрати на заробітну плату. Його застосовували 42% компаній під час кризи 2009 р.. Це дозволило змінити стратегію, тобто, відбувалося скорочення низькокваліфікованих спеціалістів.

Проте, ринок праці у першій половині 2018 року демонструє стабілізацію. Вперше з 2013 року спостерігається зростання зайнятості населення: у першому кварталі 2018 року кількість працюючих осіб збільшилась на 149 тис.. Якщо 2017-го частка зайнятого населення становила 55,2%, то зараз – 55,9%. Однак рівень безробіття в Україні все ще залишається: за методологією Міжнародної організації праці, в Україні безробіття складає – 9,7%, тоді як в країнах ЄС – 7,4% [3].

Проте, у першому півріччі на кожну вакансію претендували по 3-4 людини. Що дозволяє зробити висновок про конкурентоспроможний персонал, який зацікавлений у отриманні робочого місця, прояву особистості та ідей для покращення ефективності компанії в ході виконання запланованих задач.

Також актуальними є питання, пов'язані з особистісними якостями працівників та об'єктивна діагностика критичних явищ компанії. Проведення діагностичної оцінки управління людськими ресурсами умовно підрозділяють на стратегічний (активність вищого управління) і оперативний рівні (ефективність роботи з людськими ресурсами). Проте в умовах кризи, при недостатності ресурсів така оцінка може бути неможливою, тому найчастіше вибирається 4 методи: інтерв'ю, анкетні опитування й огляди, аналіз зовнішньої інформації та експерименти в області людських ресурсів[2, с. 98-142].

Також не слід забувати про мотивацію персоналу. Існують відомі теорії, серед яких: теорія ієрархії потреб А. Маслоу, теорія ERG К. Альдерфера, двофакторна теорія Ф. Герцберта, теорія набутих потреб Макклелланда. Виходячи з даних теорій, провідні мотиви: інтелектуальні, матеріальні, моральні та статусні.

Цікавим є підхід американських науковців до зв'язку мотивації працівника та його креативних можливостей. На думку професора Гарвардської Бізнес Школи Терези Емебайл, у креативності є три складових, на які можна впливати: знання (поле E), навички творчого мислення (поле S), мотивація (поле M) (рисунок).

На перетині трьох полів утворюється – креативність. Професор Т.Емебайл виявила, що не всі форми мотивації мають однаковий ефект. Мотивація через зовнішні фактори є руйнуючою, а внутрішня – вирішальна. Недоліком грошової винагороди є те, що працівник може відчувати, що його контролюють чи недооцінюють.

Як бачимо, через правильний підхід до формування у працівника внутрішніх мотивів до самовираження та саморозвитку можна

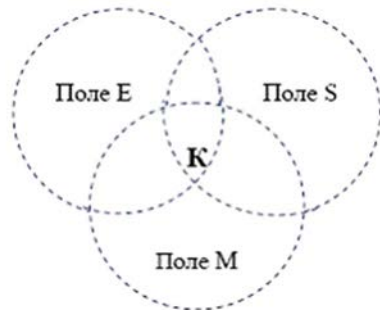


Рис. 1. Схема взаємозв'язку мотивації та креативних можливосте

здійснювати вплив на формування рівня ефективної діяльності персоналу компанії, який здатний гідно конкурувати та не допускати кризових умов у компанії.

Література:

1. Балабанова Л.В. *Стратегічне управління персоналом підприємства: навч. посіб./Л.В.Балабанова, О.В. Стельмашенко.* – К.:Знання, 2011.–229 с.

2. *Ринок праці-2018. ТОП-20 професій, яких гостро потребує Україна [Електронний ресурс] // Економіка та фінанси. – 2018. – Режим доступу до ресурсу: <https://glavcom.ua/economics/finances/rinok-praci-2018-top-20-profesiy-yakih-gostro-potrebuje-ukrajina-517151.html>.*

Усик К.В.

Науковий керівник: старший викладач Дума О.І.

ПРОБЛЕМИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ В СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

На сучасному етапі суспільного розвитку основними завданнями державного управління у сфері інтелектуальної власності є реалізація результатів інтелектуальної діяльності у масовому виробництві, а також в різних сферах діяльності; гармонізація системи відносин між провідними суб'єктами сфери інтелектуальної власності (державою, бізнесом) в інтересах розвитку національної інноваційної економіки. Державна політика в галузі інтелектуальної власності полягає у вдосконаленні наявних можливостей, створенні механізмів їх реалізації в систему конкретних заходів по підвищенню конкурентоспроможності вітчизняного виробництва, повноцінного імпортозаміщення, а також пріоритетних напрямів розвитку вітчизняної економіки [2].

Захист інтелектуальної власності – це сукупність заходів, спрямованих на встановлення і визнання прав інтелектуальної власності у разі їх порушення, оспорування чи невизнання[4]. Державне регулювання у сфері інтелектуальної власності необхідно для розвитку, використання винахідницьких досягнень, для залучення інвестицій, розвитку та збереження національного потенціалу в сфері інтелектуальної власності. Крім того, ефективно державне регулювання у сфері інтелектуальної власності сприяє стабілізації економічного становища, із-за чого зарубіжні та вітчизняні інвестори отримують впевненість у надійному захисті своїх прав [3].

Слід зазначити, що основні принципи загальнодержавного регулювання інтелектуальної власності визначаються Конституцією України, Кодексами України, а також спеціальними законами України. На даному