

3. Ігнатенко О. О. Вплив мотивації праці управлінського персоналу на ефективність діяльності підприємства / О. О. Ігнатенко, А. А. Грушева // Вісник НУ ДПС України. – 2010. – № 2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/2_ANR_2010/Economics/6_56683.doc.htm
4. Гринько Т. В. Науково-методичні підходи до оцінки кадрового потенціалу медичного закладу / Т. В. Гринько, К. С. Савченко // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка». – Острог: НаУОА, 2017. – № 7(35). – С. 23–27.

Логвиненко Є. О., Полянська О. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ПРОБЛЕМИ ПРИЙНЯТТЯ ЗАКОНОПРОЕКТУ
«ПРО УПРАВЛІННЯ ВІДХОДАМИ»**

Проект Закону України «Про управління відходами» створено за ініціативою Міністерства екології та природних ресурсів України в рамках виконання умов Угоди про Асоціацію України з Європейським Союзом.

Законопроект має за мету вдосконалити систему управління відходами, визначити правові, організаційні, економічні засади та механізми контролю з метою захисту здоров'я населення та довкілля через проведення заходів направлених на запобігання або зменшення утворення відходів, пом'якшення негативних наслідків від управління відходами, сприяння їх повторному використанню і відновленню в якості вторинної сировини та енергетичних ресурсів.

Державне регулювання цього питання передбачає створення центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері управління відходами.

У відповідності до ст. 2 та п. 5 ст. 24 проекту Закону України «Про управління відходами» управління металобрухтом здійснюється згідно з вимогами цього Закону, тобто всі операції з металобрухтом регулюються не лише нормами діючого Закону України «Про металобрухт» (№619-XIV від 05.05.1999 р.) та відповідними нормативними, законодавчими та правовими актами, які регламентують діяльність у сфері управління відходами [1].

Однак статтею 2 Закону України «Про металобрухт» передбачено, що Закон України «Про відходи» не поширюється на відносини, які виникають у процесі здійснення операцій з металобрухтом. Таким чином, проект Закону України «Про управління відходами» суперечить діючому Закону України «Про металобрухт», який «регулює відносини, що виникають у процесі здійснення операцій з металобрухтом, що є найважливішою стратегічною та енергозберігаючою сировиною для металургійного виробництва, та спрямований на захист інтересів підприємств вітчизняної металургійної галузі та забезпечення екологічної безпеки довкілля при утворенні, збиранні та використанні металобрухту» [2].

Розповсюдивши дію новостворюваного закону на операції з металобрухтом, ініціатори законопроекту, всупереч поставленим завданням проекту (вступна частина проекту), насамперед навпаки значно ускладнюють процес збирання, та, як наслідок, переробки таких видів відходів як металобрухт, а процес управління металобрухтом значно обтяжується.

Згідно зі ст. 26, 27 проекту Закону України «Про управління відходами» суб'єкт господарювання у сфері управління відходами повинен буде отримати дозвіл на здійснення операцій управління відходами до початку своєї діяльності [1]. Для отримання цього дозволу суб'єкт господарювання подає до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері управління відходами, заяву про отримання дозволу з додаванням великої кількості даних та документів (ст. 27, п. 2 проекту Закону України «Про управління відходами»), що є фактично заміною ліцензування, яке для господарської діяльності з заготівлі, переробки, металургійної переробки металобрухту кольорових та чорних металів скасовано Законом України «Про ліцензування видів господарської діяльності» ще у 2015 р. [3].

Крім цього, Проектом Закону передбачено обмеження приймання металобрухту у фізичних осіб законодавчо нерозкритим поняттям «походження з домогосподарств», а також обмеження приймання металобрухту лише на підставі письмових договорів.

Даний законопроект спрямований на кардинальне посилення регуляторного впливу, а його прийняття призведе до значних негативних наслідків у сфері провадження діяльності з металобрухтом та у металургійній промисловості, створить корупційні умови на ринку металобрухту, призведе до значного збільшення навантаження на державний бюджет України.

Всупереч мети проекту Закону, його розповсюдження на операції з металобрухтом навпаки значно ускладнить збирання та переробку брухту металів та створить перешкоди для переробки в готову продукцію.

Зважаючи на викладене вище пропонуємо наступне:

- для приведення у відповідність з міжнародними зобов'язаннями внести відповідні зміни до діючого Закону «Про металобрухт» для усунення колізій і невідповідностей;
- здійснювати екологічний контроль операцій з металобрухтом в місцях вилучення металевої складової, а також при металургійній переробці;
- запровадити повідомчий характер в частині контролю здійснення операцій з управління відходами;
- Мінекономрозвитку розробити і ввести форму звітності утворення і переміщення металобрухту;
- запровадити повідомчий характер в частині контролю за транскордонними перевезеннями металобрухту під час експорту з України та імпорту в Україну (без

надання висновку) для створення прозорих умов ведення бізнесу без корупційної складової.

Список використаних джерел:

1. Проект Закону України «Про управління відходами» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://menr.gov.ua/files/docs/Proekt/08112018/ЗУ_Про_відходи_7_11_2018_.doc
2. Закон України «Про металобрухт» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/619-14>
3. Закон України «Про ліцензування видів господарської діяльності» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/222-19>

Ляшко С. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Сьогодні однією з важливих умов успішної діяльності будь-якого підприємства є ефективне управління персоналом. Для створення та підтримки перспективного бізнесу необхідні результативна праця і висока кваліфікація кадрів, які спроможні управляти процесами виробничої діяльності. «Сучасні тенденції розвитку економіки позначили проблему пошуку нових підходів, форм, методів і технологій управління підприємствами» [1, с. 39]. Для компанії співробітники, їх навички, знання та досвід є першочерговим джерелом підвищення ефективності праці.

Одним з головних завдань керівництва має бути орієнтація співробітників на досягнення мети підприємства. Мотивація персоналу – це певним чином система оплати праці, основою якої є компетентність працівників, своєчасність та якість виконання ними завдань [2, с. 59]. В умовах високої конкуренції все вищезазначене являє собою необхідні елементи розвитку організації. Певним чином варто організувати систему мотивації та стимулювання праці в компанії. Відоме таке поняття, як механізм оптимального стимулювання праці. Саме його дотримання є ключовим стосовно питань мотивації співробітників.

Для оцінки результативності роботи мотивація праці – найважливіший фактор, і в такому вигляді вона постає основою трудового потенціалу працівника, являючи собою особливості впливу на виробничу діяльність. До складу трудового потенціалу можна віднести психофізіологічний потенціал (здоров'я людини, її здібності та витривалість, працездатність, тип нервової системи) і особистісний потенціал (мотивація).

Стимулювання персоналу виконує функцію зовнішнього спонукання, що безпосередньо впливає на поведінкові аспекти діяльності співробітників у сфері праці. Окрім цього здійснюється нематеріальне заохочення, що створює умови