

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

для реалізації персоналу як особистості і працівника одночасно. Стимулювання здійснюється за рахунок економічної, соціальної та моральної функцій.

Економічна функція створює умови для підвищення виробничої ефективності, на заставах якої стає можливим збільшення продуктивності праці та покращення якості товарів та послуг. Зміст моральної функції полягає у тому, що стимулювання праці формує морально-етичні якості та активну соціальну позицію людини. Для керівництва постає задача у створенні та забезпеченні функціонування доцільної системи стимулів, враховуючи існуючі традиції та історичний досвід [1, с. 40].

Соціальна функція забезпечується шляхом формування соціальної структури суспільства за різним рівнем доходів, що повинно мати пряму залежність від впливу стимулів на певний вид праці. До того ж, формування набору потреб, а в підсумку і розвиток особистісних характеристик працівників також зумовлюються впливом компанії і стимулюванням персоналу в суспільстві.

Одним з основних та найбільш важливим мотиваційних стимулів праці завжди виступала заробітна плата. Але в сучасних умовах економічної кризи ми спостерігаємо падіння стимулюючої функції через грошову оплату та відсутність реальних важелів поліпшення соціально-економічного стану персоналу. За статистикою збільшення заробітної плати не є стимулом для виконання надмірної роботи працівниками. Співробітник досить швидко звикає до існуючого рівня оплати виконуваної праці та не прагне працювати задля цього понаднормово, оскільки потреби зростають пропорційно доходам.

Зростання рівня заробітної плати повинно забезпечуватися на засадах підвищення продуктивності праці. Слідування цьому принципу забезпечує розширене виробниче відтворення для підприємств, а також створює нормальне співвідношення між споживанням і накопиченням.

Наявна економічна ситуація в Україні свідчить про недостатнє матеріальне забезпечення праці персоналу. Ми бачимо, що вирішальне значення полягає не в грошах чи матеріальній мотивації, проте саме недолік матеріальних інструментів гальмує виробничу діяльність. Вона трансформується в економічну необхідність. Керівники підприємств знають про нестачу лише матеріального стимулювання працівників, але не в змозі організувати систему нематеріального заохочення, яке б стало мотиватором зростання продуктивності праці.

Серед нематеріальних мотиваційних стимулів, які слід застосовувати в діяльності підприємств, виокремлюють: оцінка заслуг працівника, його професіоналізму, організація різноманітних воркшопів, семінарів і тренінгів, на яких керівництво разом з підлеглими формували єдиний командний дух, проведення різноманітних заходів з тимбилдінгу для керівників та підлеглих, а також подарунків у вигляді певних знаків поваги з боку керівництва. Для нематеріального

стимулювання праці суттєву роль відіграє регулювання робочого часу та надання вільного часу з метою стимулювання працівників підвищувати свій рівень професійної майстерності. Ми спостерігаємо, що для українських підприємств нематеріальні стимули не характерні, темп їх використання дуже повільний, що виступає негативним явищем для економічного розвитку країни.

Таким чином, головним завданням керівництва будь-якого українського підприємства має стати формування результативного мотиваційного середовища. Досягнення можливе за рахунок забезпечення залежності винагороди працівника від отриманих результатів, кваліфікації, і професійної майстерності, що має зацікавити співробітників до реалізації свого потенціалу.

Список використаних джерел:

1. Гринько Т. В. Методологічні підходи до класифікації змін на підприємствах / Т. В. Гринько, Т. З. Гвініашвілі // Науковий журнал «Бізнес Інформ». – Харк. нац. екон. ун-т, Н.-д. центр індустріал. проблем розвитку Нац. акад. наук України. – Х.: Інжек, 2015. – №11. – С. 39-44.
2. Ільєнко Р. Вплив мотивації персоналу на підвищення рівня продуктивності праці / Р. Ільєнко, Д. Губенко // Проблеми і перспективи економіки та управління. – 2016. – № 1. – С. 58–62.
3. 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.

Малоок А. С.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ПРИНЦИПИ СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНОЇ ЕКОНОМІКИ

За останні десятиліття як у світі, так і в Україні, посилюються тенденції кризових явищ в господарській діяльності на мікро- та макрорівнях. За офіційними даними зараз до 30% вітчизняних підприємств збиткові, кількість збанкрутілих суб'єктів господарювання не підлягає обліку. Закордонні вчені зазначають, що Україна займає четверте місце в світі за рівнем банкрутства підприємств. До 2017 року практично усі галузі національної економіки були збитковим, окрім сільськогосподарської галузі – визначальної для життєдіяльності нашого народу. Нестримний ріст цін (інфляції) на продукцію життєдіяльності людей та промислові товари, як наслідок місії максимізації прибутку, призвів до знедолення переважної більшості населення України. Усе це говорить про те, що прийнята ринкова (монетарна, ліберальна, неоліберальна) економічна модель потребує докорінного оновлення, перш за все, через впровадження соціально-орієнтованої, етично-моральної економічної системи.

Обравши соціальні орієнтири ринкової економіки, Україна пішла шляхом багатьох країн, що вже сформували або формують господарські системи подібного