

Лихачевська А. Ю.

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

## **ВИМОГИ ДО ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

В умовах змін економіко-політичного клімату та глобалізаційних викликів підприємства конкурують за виживання. Компанії, створюючи нові бізнес-моделі, усвідомлюють, що зосередження лише на потребах споживачів недостатньо для досягнення вищого рівня ефективності роботи фірми. Компанії також повинні детально розглядати мотивацію працівників та причинно-наслідкові зв'язки підвищення мотивації зі змінами продуктивності персоналу.

Досліджуючи це питання, можна визначити, що існує п'ять простих кроків для забезпечення мотивації співробітників. Першим правилом є комунікація: якщо працівник залишається для керівництва просто іменем у списку, то мови про мотивацію для досягнення цілей, споріднених з цілями керівництва, не може бути. Дуже важливо спілкуватися з персоналом особисто, демонструвати значущість кожного працівника, оскільки це найкращий спосіб показати вдячність за їх роботу.

Друге правило закликає бути прикладом для підлеглих, тобто це передбачає плідну роботу зі сторони керівництва. Слідувати своїм цілям самому та формувати позитивну психологію є одним з найважливіших принципів.

По-третє, необхідно уповноважувати працівників, тобто створювати атмосферу «свободи думки». Це означає, що, якщо підлеглі будуть мати можливість висловлювати свою думку про труднощі роботи, механізм їх діяльності та навіть надавати поради щодо покращення умов трудової активності, це допоможе керівнику підвищити ефективність праці робітників, або дати уявлення про те, яким чином це зробити. Часто компанії проводять для цього тестування рівня задоволеності працею, проте найкращим рішенням є відкритий діалог керівництва та підлеглих, оскільки формування індивідуального підходу та того факту, що керівництво зацікавлене думкою особисто кожного працівника як окремої одиниці, надає відчуття необхідності компанії та турботливого ставлення до проблем кожного.

Одним з головних правил є забезпечення можливості для просування кар'єрними сходами. Ефективними заходами є проведення тренінгів та семінарів для отримання необхідних навичок та вмінь в майбутньому для досягнення бажаних посад.

Проте найбільш популярним способом мотивування працівників є матеріальні заохочення, тобто гарантовані стимули при виконанні певного обсягу роботи. Виявлено, що середній ефект всіх програм стимулювання в усіх робочих умовах

підвищує продуктивність на 22%. Це означає, що стимули можуть значно підвищити продуктивність, але вони мають бути ретельно виконані. Наприклад, якщо ми розглядаємо стимулюючі програми, вони призводять до підвищення продуктивності працівників, коли механізм програми включає в себе конкуренцію серед працівників для нарахування бонусів.

Іншою важливою особливістю програм стимулювання є їхня тривалість. Довгострокові програми підвищують продуктивність краще, ніж короткострокові. Одна з найбільших відмінностей між рівнями продуктивності є між стимулами, запропонованими команді та індивідуальними стимулами. Стимули для команди мають набагато сильніший вплив на продуктивність, ніж індивідуальні стимули.

Проводячи дослідження такого явища як мотивація, науковці виявили, що поведінка людини – це комплексне поняття. Таким чином, необхідно ідентифікувати, що мотивує різних співробітників. Для того, щоб отримати повне уявлення про те, що таке мотивація, доводиться розглядати її як багатогранний процес, який охоплює індивідуальні, управлінські та організаційні аспекти. За мотивацією Е. Локка та Г. Латема це вказує на те, що на стимулювання дії впливають не тільки зовнішні чинники, такі як робота керівництва, а й внутрішні, навіть сприйняття світу, улюблена література тощо. Саме для цього компанії проводять корпоративи та інші неформальні заходи. Ці дії допомагають співробітникам та керівним органам подолати бар'єр, створений робочою атмосферою, а керівництву допомагає дізнатися про хобі працівників.

Отже, мотивація працівників та їх ефективність є дуже важливими факторами в будь-якій організації. Сьогодні багато фірм розробили нові способи забезпечення потреб своїх працівників, тактики, спрямовані не тільки окремо на обов'язки персоналу, а й на їх поєднання з талантами кожного окремого робітника компанії з метою досягнення поставлених цілей компанії. Деякі методи включають акції, програми компенсацій, винагороди та визнання. Всі ці заходи розгортаються, тому що зараз компанії розуміють, що інвестування у співробітників є найкращим рішенням, яке роботодавець міг би реалізувати. Коли співробітники відчують, що ця організація піклується про них, вони схильні прикладати більше зусиль при виконанні робочих обов'язків. При цьому працівники будуть більш самостійними та натхненними, щоб дбати про своїх клієнтів, тим самим створюючи для кожного безпрограшну ситуацію.

#### Список використаних джерел:

1. Дуда С. Т. Мотивація та результативність праці персоналу підприємства: їх сутність та взаємозв'язок / С. Т. Дуда, Х. Р. Кіцак // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. – Львів: РВВ НЛТУ України, 2010. – Вип. 20 (14). – С. 188–193.
2. Заярна Н. М. Зарубіжний досвід мотивації праці та доцільність його використання в Україні / Н. М. Заярна, І. О. Шевчук // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – № 21 (5). – С. 368–372.

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](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-ХІV 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].