

УДК 331.101.3

*Чорняк А.О.,
Черкаський національний університет
Імені Богдана Хмельницького*

МОТИВАЦІЙНІ АСПЕКТИ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах ринкових відносин зростає важливість створення особливого підходу до управління персоналом. Сьогодні, коли відбувається процес переосмислення багатьох теоретичних і практичних аспектів організації підприємства, персонал є найважливішим ресурсним потенціалом, який забезпечує ефективність виробництва, його конкурентоспроможність і стійкість положення підприємства на ринку. Ефективне використання людських ресурсів вимагає застосування різноманітних способів мотивації.

Основна мета процесу мотивації – це отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства.

Непомітний для недосвітченого ока процес втрати інтересу працівника до праці, його пасивність приносять такі відчутні результати, як плинність кадрів. Керівник підприємства раптом виявляє, що йому доводиться досліджувати всі деталі будь-якої справи, виконуваної підлеглих, що, у свою чергу, не виявляють ні найменшої ініціативи. Наслідком цього є падіння ефективності компанії.

Щоб недозволити втрату потенційного прибутку, менеджер повинен добитися максимальної віддачі від своїх підлеглих. Для ефективного управління людським ресурсом керівнику насамперед необхідно приділити увагу параметрам роботи, що доручається підпорядкованим, змінюючи ті, які можуть впливати на психологічні стани виконавців, тим самим мотивуючи або демотивуючи їх. Грамотно спроектована робота повинна створювати внутрішню мотивацію, відчуття особистого внеску до випуску продукції. Оскільки, людина – істота соціальна, то, наприклад, почуття причетності здатне викликати в неї глибоке психологічне задоволення.

Людський капітал є тим найважливішим аспектом успішної підприємницької діяльності, який вдало використовує фактори виробництва і забезпечує їх максимальну віддачу. Для підприємця, керівника повинно бути зрозуміло, що саме люди, турботливо підібраний ним персонал, який пройшов певні етапи розвитку, зможе успішно виконувати виробничо-організаційні завдання, формувати творчі і результативні колективи, оптимально використовувати капітал, обладнання, інформаційні та матеріальні ресурси.

В Україні існують такі проблеми мотивації праці на підприємствах:

1. Неврахування індивідуальності кожної людини, внаслідок чого керівник не спроможний визначити ті фактори, які впливають на покращення праці робітників.

2. Керівники не звертають увагу на покращення психологічного клімату в колективі.

3. Відсутність прямої залежності розміру премії від конкретних результатів роботи працівників структурних підрозділів підприємства. У результаті чого, вона перестала виконувати свою головну – стимулюючу функцію, і перетворилась на просту надбавку до посадового окладу [1].

Проте останнім часом в українських компаніях практикується заохочення персоналу оригінальними способами [2]. Продумані до дрібниць системи матеріальних стимулів ґрунтуються на всебічному моніторингу економічних інтересів працівників, урахуванні умов їхньої праці та життя, сімейного стану, трудових навичок і є ефективним механізмом поєднання матеріальної зацікавленості персоналу та продуктивності його праці.

До ефективних методів мотивації праці також можна віднести створення для робітників підприємства «центрів здоров'я» з необхідним обладнанням, особам, які усиновили дитину, надання фінансової допомоги, та грошові виплати сім'ям, що мають дітей-інвалідів. Іноді на підприємствах інженерам дозволяють користуватися запасними деталями, що сприяє розвитку творчої думки. Також застосовують такі форми заохочення, як разові премії до річниць або надання відпусток, за невисоку оплату або навіть безкоштовна юридична

допомога, відкриття дитячих дошкільних установ, фінансова допомога дітям співробітників для продовження освіти, надання вільного дня серед тижня, робота влітку для студентів і аспірантів, допомога та консультування людей до пенсійного віку.

Отже, мотивація персоналу відіграє важливу роль в управлінні підприємством, оскільки кожен працівник має свої потреби й інтереси і хоче, щоб рано чи пізно вони були хоча б в якійсь мірі задоволені.

Однак, в цілому на вітчизняних підприємствах використовують не достатньо ефективні методи мотивації. Так, в системі мотивації праці більшості вітчизняних підприємств відсутня гнучкість та об'єктивна диференціація мотиваційних процесів, що викликає почуття несправедливості, незадоволеності, і суттєво демотивує персонал в процесі виконання своїх функціональних обов'язків.

Таким чином, підвищення ефективності управління посідає чільне місце в загальній системі управління та залежить від багатьох важелів впливу, зокрема від впровадження гнучкої та об'єктивної системи мотивації праці.

Список використаних джерел:

1. Буянова І. А., Рандіна А. М. Мотивація працівників у сучасних умовах господарювання підприємств і організацій: [Електронний ресурс] / Буянова І. А., Рандіна А. М. // 2012. – Режим доступу: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=16537>.
2. Труш Ю. Л., Гриценко А. О. Мотивація персоналу на підприємствах в сучасних умовах господарювання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dSPACE.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/23596/1/2.pdf>.

УДК 336

*Шафранська Т. Ю.,
Черкаський національний університет
імені Богдана Хмельницького*

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ДИФЕРЕНЦІАЦІ ФОРМ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Діяльність будь-якого підприємства реального сектора економіки пов'язана з вкладенням ресурсів в різні види активів, придбання яких необхідно для здійснення основної діяльності. Для збільшення рівня рентабельності підприємство може вкладати тимчасово вільні ресурси і в активи, що не беруть