

### **Литература.**

1. Афанасьев Н.В. Экономика предприятия: [учебное пособие] / Н.В. Афанасьев, А.Б. Гончаров. – Х.: ИД «ИНЖЭК», 2004. – 528 с.
2. Тарасова О.О. Информатизация завдань підвищення конкурентоспроможності підприємства за допомогою збалансованої системи показників / О.О. Тарасова // Бизнес-Информ. – 2012. - № 4. – С. 172–175.
3. Гершун А. Технологии сбалансированного управления / А. Гершун, М. Горский. – М.: Олимп-Бизнес, 2005. – 415 с.
4. Олексів І.Б. Побудова системи збалансованих показників підприємства на основі моделі одночасних рівнянь / І.Б. Олексів // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». – 2006. - № 12. – С. 132–138.
5. Каплан Р. Сбалансированная система показателей. / Р. Каплан, Д. Нортон. – М.: Олимп-Бизнес. – 2003. – 214 с.
6. Кизим М.О. Методика ідентифікації проблем у виробничо-господарській діяльності підприємства на основі системи збалансованих показників / М.О. Кизим, Д.О. Кириченко // Бизнес-Информ. – 2011. - № 7(1). – С. 95–98.

## **МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ, ЯК ОДИН ІЗ КЛЮЧОВИХ ФАКТОРІВ УСПІХУ ДІЯЛЬНОСТІ ФІРМИ**

***Яковенко Ю.В., студентка\*,  
Чернігівський державний технологічний університет***

Вивчення проблем мотивації має як теоретичне, так і безпосереднє практичне значення. Від того, як розуміє та чи інша людина свою трудову діяльність і якими мотивами вона керується, залежить її ставлення до роботи [4]. Тому вивчення та розуміння внутрішніх механізмів мотивації трудової діяльності дає змогу виробити ефективну політику в галузі праці і соціально-трудова відносин, створити «режим найбільшого сприяння» для тих, хто дійсно прагне продуктивної праці.

Мотивація персоналу як галузь науково-практичної діяльності потребує не тільки опрацювання загальної методології цієї діяльності, а й розроблення конкретних методів, засобів, механізмів, інструментів, за допомогою яких активізується трудова діяльність, досягається максимально можливе використання трудового потенціалу. Складність

---

\* Науковий керівник – Бондар В.В., к.е.н., доцент

як наукового опрацювання, так і практичних рекомендацій у цій сфері полягає в багатоплановості проблеми, її поєднанні з багатьма іншими науками і дисциплінами. Що вищим є інтелект людини та рівень її професійної підготовки, то різноманітнішими є потреби цієї людини, її інтереси та мотиваційні настанови [1].

Вихід з такої ситуації є. Він полягає, у формуванні ефективної системи взаємовідносин між керівництвом та працівниками, а також у формуванні мотиваційної системи. Добре спланована система мотивації дозволяє суттєво підвищувати ефективність роботи персоналу, збільшувати обсяги продажу, покращувати виробничий процес та обслуговування клієнтів, без особливо великих матеріальних затрат з боку компанії. Адже, коли працівник виконує свої посадові обов'язки з повною самовіддачею і його цілі саморозвитку включають розвиток підприємства загалом, тоді коефіцієнт корисної дії зростає в декілька разів.

Як правило, відсутність мотивації - перший крок до занепаду фірми, оскільки невдоволений працівник не виконує роботу якісно, погано ставиться до фірми та поширює негативну інформацію про компанію, внаслідок чого втрачається репутація та престиж підприємства. Тому, дуже важливо визначити вже при прийомі працівника на роботу, який з видів мотивації для нього пріоритетніший. Якщо кандидата цікавить тільки можливість заробляти, очевидно, що основною для нього є фінансова мотивація. Якщо ж кандидата більше цікавлять інші моменти такі, як престиж, стабільність, соціальний захист, доступ до певних привілеїв чи переваг, можливість навчатися, то основною для них є нефінансова мотивація. Все ж таки в обох випадках доцільно розвивати ті нефінансові види мотивації, які будуть максимально орієнтовані на інтереси працівника [3].

Отже, фінансова (зовнішня) мотивація включає в себе такі складові, як: заробітну плату; регулярні грошові премії з нагоди певних подій (ювілей фірми, різноманітні державні свята); нерегулярні грошові премії з нагоди певних подій в житті працівника (ювілей, народження дитини, певні досягнення у роботі); інші грошові виплати (відсотки від підписаних договорів, відсотки за перевиконання норм виробітку).

При використанні фінансових видів мотивації потрібно пам'ятати про те, що гарному спеціалісту краще платити вищу

фінансову винагороду і він віддячить своєю старанною працею на благо фірми. Такого принципу варто дотримуватись навіть з огляду на те, що виховання нового працівника часто вимагає більших затрат, ніж підвищення заробітної плати спеціалісту зі стажем роботи на фірмі [4].

Не менш важливою є нефінансова, або внутрішня мотивація. На нашу думку, цей вид мотивації важливіший за фінансову мотивацію для успішного розвитку бізнесу.

Як відомо, до видів непрямой мотивації належать: соціальний пакет; мотиваційні навчання; розвиток у працівника індивідуалізму; відчуття досягнення результату, самоповаги, спільні корпоративні святкування; відкритість і постійний діалог керівництва з персоналом; інші види мотивації.

Окрім цих видів мотивації, сьогодні часто практикується непряме фінансування працівника, якому підприємство протягом року платить певну суму на окремий рахунок, але отримати її працівник може не одразу, а тільки через певний період (5-10 років). До такого виду стимулювання належать додаткові пенсійні програми для працівників. Наявність додаткового соціального захисту служить стимулюючим фактором для працівника, який прагне стабільності після виходу на пенсію. А підприємство у якійсь мірі «прив'язує» такого працівника до себе, витрачаючи менше коштів, ніж, якщо було б потрібно підвищувати заробітну плату.

Нерідко практикується такий вид стимулювання, як придбання для працівника програми убезпечення життя, де набувачем коштів через певний період (10-15р.) стає підприємство, яке сплачує за працівника внески. Як бонус до цього фінансового продукту багато страхових компаній пропонують додатковий захист для сім'ї працівника у випадку його смерті внаслідок ДТП, нещасного випадку, хвороби або ж у випадку настання постійної інвалідності працівника. В результаті підприємство зберігає свої кошти, перекладає відповідальність за виплати на страхову компанію. А працівник, для якого важливою є допомога його сім'ї у випадку втрати годувальника, отримує додаткову мотивацію працювати саме на такому підприємстві, а не на іншому [5].

Аби розвивати такий вид нефінансової мотивації як розвиток у працівника індивідуалізму, на підприємствах враховують думку кожного працівника, найманому працівникові на всіх рівнях делегуються додаткові повноваження в управлінні виробництвом,

розподілі прибутку, довіряють підготовку проєктів, що дозволяє відчуті працівникові свою значимість у функціонуванні підприємства, а також створює усвідомлення того, що всі працівники знаходяться в однакових умовах [2].

Ще одним видом мотивації є налагодження діалогу між керівництвом і персоналом. Тобто кабінет керівника компанії повинен бути завжди відкритим для ідей працівників. Ефективність праці персоналу зростає, коли працівники поважають керівника, як вмілього управліня, а не відчувають перед ним страх. Керівник повинен не тільки ставити чіткі завдання своїм підлеглим, але й вміти використовувати їх креативний потенціал для розвитку фірми, орієнтуватися у поточних потребах і побажаннях працівників, щоб правильно будувати мотиваційну систему на підприємстві [3].

Основною метою діалогу між керівником і персоналом є отримання нової інформації про потреби працівників і допомога у їх реалізації. Тоді працівники так само допомагатимуть і керівництву у реалізації інтересів фірми. Чим більше колектив підприємства на чолі з керівником схожий на команду ододумців (командний стиль управління), тим менша ймовірність, що звідти підуть кваліфіковані працівники. Така компанія працюватиме ефективніше за конкурентів. Крім того ефективна система мотивації суттєво обмежує вплив негативної інформації про фірму, оскільки самі працівники захищатимуть імідж фірми, маючи позитивні приклади відносин між керівництвом і персоналом. Сформувавши ефективну систему мотивації керівник «виховує» лояльність працівників до себе [2].

Звідси, можна дійти висновку, що позитивних прикладів впливу мотивації на розвиток підприємства більш, ніж достатньо. Головне виявити саме ті, які були б цікаві для свого колективу і тоді, можливо, працівники дбатимуть про своє підприємство, як воно дбає про них. Ніколи не пізно переглянути свою систему мотивування і якщо вона не відповідає цілям власної фірми або не впливає на конкретні результати - потрібно її удосконалювати. Не потрібно зволікати, адже мова йде про успіх власної справи.

### **Література.**

1. Гольцман І.О. Теоретичні засади формування системи мотивації в кадровому менеджменті як важливий чинник забезпечення конкурентоспроможності: <http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/eui/2009>
2. Іванченко Г.В. Особливості використання нематеріальних стимулів

на вітчизняних підприємствах / Г.В. Іванченко // Економіст. –2010. - № 3. – 21-23 с.

3. Капустянський П. Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно- управлінський аспект) / Інститут підготовки кадрів держ. служби зайнятості України. – К., 2007. – 156 с.

4. Клименко І. А., к.е.н. Богацька Н.М. Мотивація праці та її ефективність в управлінні трудовими ресурсами [http://www.rusnauka.com/8\\_NMIW\\_2008/Economics/25070.doc](http://www.rusnauka.com/8_NMIW_2008/Economics/25070.doc).

5. Мотивація – шлях до покращення ефективності роботи підприємства.Соломонюк Роман.2007р. <http://h.ua/story/36746>.

## **ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОГО СПРЯМУВАННЯ АГРАРНОЇ ЕКОНОМІКИ**

***Ярова В.В., докторант,  
Харківський національний аграрний  
університет ім. В.В. Докучаєва***

Одним із чинників, що сприяє стабілізації суспільства, зростанню економічної ефективності виробництва, гармонізації відносин між людиною і суспільством у сучасному світі визнано соціалізацію економіки. Вона передбачає орієнтацію економіки на надання економічним процесам соціального змісту, визнання основною метою економічної діяльності створення умов для всебічного розвитку людини та задоволення її потреб.

Різним аспектам становлення соціально відповідального аграрного бізнесу присвячено роботи зарубіжних і вітчизняних вчених, серед яких роботи О.І. Амоши, В.П. Антонюка, О.А. Грішньої, В.П. Делія, В.І. Добренькова, А.І. Землянкін, М.Ф. Кропивка, А.М. Колота, П.Т. Саблука, І.М. Слепенка, та ін.

Однією з причин соціального і економічного занепаду села є відокремлення розвитку агропромислового виробництва від розвитку соціальної сфери сільських територій. Професори П.Т.Саблук, М.Ф.Кропивко, відмічають, що сільськогосподарські підприємства, що раніше опікувалися розвитком об'єктів соціальної інфраструктури на закріплених за ними сільських територіях, в основному передали їх в комунальну власність і з цієї причини, а також з огляду на їх економічний стан, переважно не можуть більше фінансувати соціальну сферу села [4].