

МОТИВАЦІЯ ЯК ГОЛОВНИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

***Рой О.О., Носова В.А., студентки*,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Як показує досвід передових країн, важливою ознакою сучасного суспільства є пріоритетна увага до персоналу - провідного чинника виробництва, який є одним з основних резервів економічного зростання та конкурентоспроможності підприємства. Мотивація персоналу та створення умов для його зацікавленості у підвищенні ефективності діяльності підприємства, й як наслідок підвищення продуктивності праці постають головними завданнями сучасного підприємства в умовах конкурентного ринку.

Мотивація – це процес спонування людей до праці, який передбачає використання мотивів поведінки людини для досягнення особистих цілей або цілей організації [1].

Ціль мотивації полягає у спонуванні людини працювати краще, більше, якісніше, іншими словами знайти шлях до ефективного управління працівником. Систему мотивації простіше будувати, якщо знайти для працівника відповідні стимули. Адже не все те, що мотивує одного працівника, мотивуватиме іншого. Мотиви, що керують людиною, завжди індивідуальні. Індивідуальний підхід в мотивації дуже важливий. Потреби міняються з віком, і із задоволенням однієї потреби виникає інша. Потреби залежать від сімейного виховання і психотипу людини, засвоєного ним сценарію поведінки і, крім того, від досягнень, невдач і емоційних травм, отриманих в житті. Тому керівник повинен мати різнопланові знання та вміння їх використовувати для стимулювання своїх працівників до праці.

Однією з ознак успішного функціонування підприємства є сукупність методів і способів, які використовує керівництво для мотивації трудової поведінки робітників підприємства.

У своїх дослідженнях В.В. Травін, М.І. Магура, М.Б. Курбатова зазначають, що серед засобів, які можуть використовуватися для впливу на мотивацію працівників, виділяють

* Науковий керівник – Харченкіова А.С., ст. викладач

наступні: організація робіт; матеріальне стимулювання; моральне стимулювання; постановка цілей; оцінка і контроль; інформування; практика управління; заходи дисциплінарного впливу; звернення до найбільш значущих для працівника цінностям [2].

Мотивація відіграє важливу роль на працездатність людини. Вона буває двох видів: економічна та неекономічна. До економічної мотивації, перш за все, можна віднести заробітну плату, премії, надбавки. До неекономічної відносяться кар'єрне зростання, визнання та самоствердження, вдосконалення професійних умінь та навичок тощо [3]. Цей вид стосується людей, які працюють за покликанням, віддані своїй справі; люди, для яких праця є їх служінням і натхнення іншим сенсом крім господарських потреб.

На сьогоднішній день найпоширенішим чинником, який використовують власники українських підприємств, в мотивації є гроші, премії, підвищення тощо. Вважається, що дані елементи є найголовнішим і повинні задовольняти потреби працівника у мотивації. Проте, для сучасних менеджерів, крім заробітної плати, важливими є й інші чинники, зокрема зміст праці, умови, за яких вони можуть цілковито проявити свої здібності, уміння та навички, чітка орієнтація кар'єрного зростання.

Однак, щоб створити належну систему матеріальних стимулів, необхідні значні матеріальні затрати, які не кожне пересічне підприємство може собі дозволити. У зв'язку з цим постає питання, як же, маючи незначні кошти, можна забезпечити належну мотивацію на підприємствах. На це питання дає відповідь Бен Чейз, який стверджує, що, незалежно від рівня доходу того чи іншого підприємства, воно може здійснювати мотивацію персоналу шляхом ведення діалогу і спонуканням звичайних працівників висловлювали свої думки з приводу важливих рішень щодо управління підприємством. Співробітники почуваються мотивованими не тільки, коли їх стимулюють до роботи фінансово, але й коли відчують, що вони «потрібні», можуть впливати на «глобальні процеси», і їх думка має значення [4].

Отже, для формування належного ставлення до праці потрібно створити такі умови, за яких персонал сприймав би свою працю як свідому діяльність, необхідну не тільки для нормального матеріального забезпечення себе і своєї сім'ї, а і як джерело самовдосконалення, основу професійного й службового зростання.

Мотивування працівників є одним з головних напрямків збільшення продуктивності праці і, як наслідок, обсягів виробництва.

Для того, щоб завжди мати можливість впливу на робітників, і одночасно щоб не втратити цінні кадри, керівник має створювати довгостроковий план-стратегію, який би передбачував розвиток відносин між роботодавцем і підлеглим.

Це, своєю чергою, сприятиме стабільності та розвитку підприємства на всіх рівнях його функціонування, зміцнить кадрову безпеку, забезпечить максимальне використання наявних трудових ресурсів.

Ураховуючи, що потреби час від часу змінюються, стверджуємо, що задоволення одних потреб породжує інші, таким чином процес мотивування є нескінченим. Необхідно постійно визначати потреби працівників і будувати систему мотивації персоналу, що відповідає своєму часу.

Література.

1. http://pidruchniki.com/15341220/menedzhment/motivatsiya_menedzhmenti
2. Іванов С.Л. Роль нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні / С.Л. Іванов // Наукові праці НДФІ. – 2010. – № 5. – С. 34–38.
3. https://revolution.allbest.ru/economy/00779818_0.html
4. <http://www.businessterritory.com>.
5. http://stud.com.ua/22088/menedzhment/vilna_primusova_motivatsiya

СУЧАСНІ ЗМІНИ В ОФОРМЛЕННІ ПЕРВИННИХ ДОКУМЕНТІВ

**РОМАНАШЕНКО І.О., СТУДЕНТКА*,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

Первинні документи – фундамент, на основі якого здійснюється облік. Визначення «первинного документа» згадується у двох нормативних актах: у Законі України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» від 16.07.1999 р. № 996-XIV (далі – Закон про бухоблік) [1] та у Положенні про документальне забезпечення записів у бухгалтерському обліку, затвердженому наказом Мінфіну України від 24.05.1995 р. № 88, (далі – Положення № 88) [3].

* Науковий керівник – Маренич Т.Г., д. е. н., професор