

банківську інформацію і зберігати її на своєму боці, разом з тим істотно спрощуючи проведення повторних платежів.

Серед інших бонусів токенизації, успішно використовуваних багатьма підприємствами електронної комерції, - отримання інформації про користувача при реєстрації і / або вході в аккаунт, а також проста організація програм клієнтської лояльності. І, що важливо, використання токенизації дозволяє компанії уникнути трудомісткого процесу отримання PCI DSS сертифіката і знизити витрати на забезпечення безпеки платежів.

Таким чином, токенизація є однією з ключових переваг розроблених інноваційних платіжних рішень beGateway (платіжний шлюз для інтернет-еквайрінгу) і bePaid (прийом мультивалютних карткових платежів).

## **МОТИВАЦІЙНИЙ МОНІТОРИНГ ПРАЦІВНИКІВ АВТОТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

*Герасименко Д.В.*

*Науковий керівник: Криворучко О.М., д.е.н., проф.*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Результативність функціонування будь-якого підприємства залежить від зацікавленості його працівників у досягненні поставленої мети. Для її забезпечення фахівці повинні виробляти управлінські впливи, спрямовані на реалізацію потенційних можливостей та здібностей працівників; використовувати такі методи та форми стимулювання, які б дозволили скоординувати зусилля кожного працівника на виконання завдань, що стоять перед підприємством. Ефективність і дієвість прийнятих рішень багато в чому залежить від наявності повної та достовірної інформації про потреби, інтереси, мотиви у сфері праці, мотиваційний потенціал працівників та ступінь їх схильності до різних стимулів. Отримання таких даних можливе при створенні на підприємстві мотиваційного моніторингу. Під останнім розуміється «систему постійного спостереження і контролю стану мотивації трудової діяльності [1, с. 110; 2, с. 65]».

Нині система мотиваційного моніторингу для підприємства розроблено недостатньо. В окремих випадках є інформація про характер мотивів надходження на роботу або причини звільнення. Виявлення мотивів діяльності людей та визначення цільової їх орієнтації у поєднанні із засобами задоволення існуючих та виникаючих потреб проводиться з метою наукових, соціологічних та інших досліджень. Застосування у своїй різних класифікацій мотивів і методів проведення досліджень дає досить широкий спектр результатів. Тому використання отриманих знань про стан мотивів у практичній діяльності менеджерів важко. Крім того, недостатньо розроблені методи та способи обробки інформації та подальшого її розвитку.

Створення та дію системи моніторингу мотивації на підприємстві пропонується в кілька етапів:

- виявлення значимості мотивів діяльності працівників;

- встановлення типології мотиваційної спрямованості працівників;
- вивчення факторів, що впливають на формування мотивів діяльності працівників;
- визначення мотиваційної сили працівників і ступеня їх схильності до різних методів стимулювання.

Для встановлення значимості мотивів діяльності працівників АТП за основу прийнято класифікацію залежно від рівнів задоволення потреб (нижчий, вищий) та шляхів їх усунення (робота задля забезпечення життя, прагнення до безпеки, до прийнятної роботи, до поваги та визнання, орієнтація на престиж). З огляду на те, що зацікавленість працівників багато в чому пояснюється умовами роботи на підприємстві, у першій групі мотивів слід виділити участь в акціонерному капіталі, оплату транспортних витрат, у другій – можливість підвищення освітнього рівня. Вивчення мотиваційної спрямованості на задоволення певних потреб дозволяє згрупувати три її типи: I - працівники, для яких значущі мотиви нижчого рівня; II - робітники, переважно орієнтовані на задоволення потреб вищого рівня; III - працівники з паралельним розвитком мотивів нижчого і вищого рівня.

На формування мотивів праці та типології працівників впливають різні фактори: що характеризують підприємство (форма власності, складові трудового договору, види діяльності тощо); що характеризують індивіда (стаття, освіта, посада, загальний стаж, стаж за спеціальністю тощо). Ступінь їх впливу пояснює відмінність у мотиваційній силі працівників та дієвості застосовуваних стимулів.

Вимірювання сили мотивації виробляється з урахуванням теорії «очікування - валентність» як добуток значимості кожного мотиву і його задоволення. Якщо мотиваційна сила менша за максимально можливу (при повному досягненні трудових цілей працівника) на 30% - система стимулів відповідає мотивам і є дієвою; на 30- 60% - стимули над повною мірою задовольняють мотиви, потрібні подальші дослідження моніторингу мотивації і перегляд застосовуваних стимулів; більш ніж 60% - стимули повністю не відповідають мотивам, необхідні координальні заходи щодо розробки нової системи стимулювання.

#### *Література:*

1. Богиня Д.П., Семикіна М.В. Трудовий менталітет у системі мотивації праці. Кіровоград : «Поліграф-Терція», 2002. 226 с.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник. К. : КНЕУ, 2002. 337 с.