

2. Доценко А.П. Рынок и его механизм / А.П. Доценко, В.В. Осокина. – К.: МЗУУП, 2013. – 260 с.

3. Кейлер В.А. Экономика предприятия / В.А.Кейлер. – Новосибирск: ИНФРА-М: НГАЭиУ, 2012. – 132 с.

## **УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

*Кирчата І.М., к.е.н., доцент  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

При стратегічному управлінні на сучасних підприємствах все більшого значення надається розробці системи мотивації персоналу, яка повинна бути такою, щоб зовнішні стимули якомога тісніше взаємодіяли з внутрішніми мотивами, а співробітники компанії прагнули проявляти ініціативу, дбали про своє професійне і посадове зростання, підтримували в колективі адекватні морально-психологічні відносини. А тому, мова повинна йти про розробку системи стимулювання персоналу як системи зовнішніх стимулів, що спонукають співробітників підприємства прагнути до досягнення поставлених цілей, якісно виконувати покладені на них трудові обов'язки, тобто діяти в інтересах підприємства.

У сучасній економічній літературі налічують певну кількість загальних принципів формування і збереження мотивації:

1. Побудова «дерева цілей» - Підвищує ефективність мотивації - Дозволяє співробітникам зрозуміти мету майбутніх перетворень;

2. Участь персоналу в плануванні та розвитку підприємства - Розширює базу мотивації - Персонал заохочується до розширення кола своїх повноважень;

3. Використання особистих розробок персоналу - Підвищує зацікавленість співробітників - Прийняті в результаті рішення ґрунтуються на попередніх розробках менеджерів і подальшому аналізі на пленарних засіданнях.

Стимули, які спонукають співробітників діяти в інтересах підприємства, можуть бути матеріальними і нематеріальними, а мотиви, що визначають характер діяльності співробітників суттєво різняться.

Для одних це бажання заробити, для інших - просунутися по кар'єрних сходах, а для третіх - визнання їх заслуг колегами і керівництвом. Важливим є той факт, що керівництво, перебуваючи досить далеко від «нижніх» рівнів управління, не може все знати про мотиви співробітників, отже, якщо ми прагнемо до ефективної системи мотивації, то в її розробці повинні брати безпосередню участь менеджери середньої ланки.

Норми і цінності, корпоративна культура, а також психологічний клімат у своїй сукупності є одним з факторів, що сприяють просуванню підприємства вперед. Отже, керівники всіх рівнів організації повинні бути зацікавлені в успішній діяльності всіх структурних підрозділів, що передбачає наявність у

системі стимулювання керівників підрозділів окремих показників, що характеризують досягнення цих відділів.

Слід особливо увагу приділяти таким підрозділам підприємства, від оперативної роботи яких також залежить досягнення стратегічних цілей організації, так як вони супроводжують і забезпечують взаємодію з зовнішнім середовищем виробничих відділів.

Не варто забувати, що серед співробітників можуть знайтися люди цілком задоволені своїм становищем і заробітною платою (як правило, керівники середньої ланки), яких важко мотивувати, які не приносять шкоди буквально, а просто не беруть участь (або формально беруть участь) в запланованих заходах. Це означає, що в системі стимулювання повинні бути передбачені не тільки премії, а й процедури їх позбавлення, а також заходи, що обмежують усталене положення вищезгаданих співробітників.

Для керівників функціональних підрозділів система заохочень повинна бути максимально об'єктивною та відтворювати реальну ефективність діяльності очолюваних ними центрів відповідальності. Величина матеріального заохочення повинна бути порівнянна з базовою заробітною платою співробітника фірми. У противно випадку це заохочення перестане бути стимулом для працівника.

Для керівників функціональних підрозділів система заохочень повинна бути максимально об'єктивною та відбивати реальну ефективність діяльності очолюваних ними центрів відповідальності. Величина матеріального заохочення повинна бути порівнянна з базовою заробітною платою співробітника фірми. У противно випадку це заохочення перестане бути стимулом для працівника.

## СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ МИРОВОЗЗРЕНИЕ АРИСТОТЕЛЯ

*Курденко А.В., ассистент*

*Харьковский национальный университет радиоэлектроники*

Среди величайших мыслителей Древней Греции возвышается фигура Аристотеля (384-322 годы до н.э.). Будучи энциклопедически образованным человеком (он занимался философией, психологией, этикой, политикой, логикой, физикой и другими) Аристотель большое внимание уделил социально-экономическому устройству тогдашнего общества. Среди этих работ надо назвать, прежде всего, «Политику», которая целиком посвящена проблемам социально-экономического строя государства, и «Никомахову этику», содержащая глубокие размышления учёного о морали и экономике тогдашнего общества [1]. Это двуединство морали и экономики, социального и экономического со времен Аристотеля стало традиционным.

Как и его предшественники (Ксенофонт и Платон) Аристотель выдвигает проект «государства». Едва ли не самой важной идеей, которая впоследствии