

Елементами аналізу застосування трудових ресурсів виступають кількість співробітників підприємства, ступінь спроможності, їх склад і конструкція, характеристики переміщення робочої сили, продуктивності праці, застосування робочого часу і т.д. Система трудових показників виділяє ймовірність об'єднати і зв'язати окремі характеристики між собою, а їх аналіз дозволяє розцінити вплив будь-якого окремого і всієї сукупності характеристик на спільну результативність праці [5].

Підприємства повинні бути зацікавлені в якнайшвидшому усуненні всіх дефектів в роботі службовців і застосуванні виявлених резервів, так як це дозволить збільшити ефективність праці, що означає, в свою чергу поліпшити роботи і підсумки підприємства.

### **Література.**

1. Криворучко О.М. Потенціал і розвиток автотранспортного підприємства: навч. пос. / О.М. Криворучко, І.С. Пипенко. – Х.: ХНАДУ, 2014. – 196 с.
2. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посіб. / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2014. – 438 с.
3. Байда О. Мотивація праці як складова успіху організації / О. Байда, О. Моргуненко // Вісн. КІБІТ. – 2016. – № 4. – С. 67–70.
4. Семикіна М. В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання : навч. посіб. / М. В. Семикіна. – Кіровоград: Мавік, 2014. – 446 с.
5. Бабицький А. Моделі економічного зростання і проблема підвищення суспільної продуктивності праці / А. Бабицький // Персонал. – 2011. – № 1. – С. 85–88.

## **РОЗРОБКА ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

*Карпенко А. О., студент*

*Науковий керівник: Сніжко Л. Л., к. е. н., доцент*

*Національний транспортний університет*

На сьогодні очевидним є той факт, що ефективне управління персоналом є основним завданням будь-якого підприємства. Працівники є ключовим елементом компанії, адже їхні навички та досвід – це найголовніше джерело підвищення ефективності роботи

підприємства. Організація не може існувати без людей, які мають власні цілі та потреби [1].

На наш погляд, головною умовою задоволення потреб і досягнення цілей, є бажання працювати з повною віддачею і мати для цього належні умови. Якщо перша умова стосується самого працівника і характеризує його мотиваційний потенціал, то інша - залежить від керівника. Керівник є одним з основних елементів мотиваційного механізму, саме від того, як він буде керувати ним, залежить ефективність роботи працівників на підприємстві [2].

Згідно з анкетуванням 81,9 % персоналу вважають систему мотивації праці на своєму підприємстві неефективною і лише 18,1 % - ефективною. На досліджуваному підприємстві застосовують тільки окремі складові мотивації праці, тому більшість працівників прагне до її реформування.

На основі вивчення існуючої системи мотивації підприємства та проведеного аналізу, можна зробити такі висновки: анкетне дослідження підтвердило, що найважливішим способом задоволення життєвих потреб персоналу є оплата праці - 19,3 %, слідом за ним йде перспектива кар'єрного зростання - 17,9%, соціальний пакет - 12,5%, навчання і підвищення кваліфікації за рахунок компанії - 12,2%, грошові премії - 8,6%, проведення корпоративних свят - 8%, можливість отримання додаткового доходу - 6,7%, співпраця з недержавним пенсійним фондом - 6,5%, безкоштовне харчування у робочий час - 5%, надання тимчасового помешкання - 3,1%.

Як бачимо, з результатів досліджень, в наш час заробітна плата так само важлива для працівників, як і перспективи кар'єрного зростання. Неабияку роль відіграють наявність соціального пакета та можливості зростання. Усі ці стимули на підприємстві реалізуватимуться через запропоновану систему мотивації, яка, в свою чергу, буде ділитися на такі складові як матеріальна та нематеріальна. Безперечно будемо вмiло комбiнувати рiзні методи мотивації задля досягнення успіху, не концентруючись лише на матеріальній складовій.

До матеріальної, в свою чергу, ми включили такі методи як: гнучка система бонусів та премій, знижки на продукцію та послуги, що виготовляє підприємство, оплата курсів підвищення кваліфікації, співпраця з недержавним пенсійним фондом, стабільна заробітна плата та вчасна її виплата, оплачувана відпустка, модернізація робочого місця, соціальний пакет, безкоштовне харчування, надання тимчасового помешкання та ін.

Для нематеріальної запропонували такі методи: створення сприятливого клімату, заохочувальні вихідні, неповний робочий тиждень, лояльне керівництво, застосування програми поліпшення умов праці, підкреслювати цінність працівників, а саме давати їм творчу роботу, ділитися важливою інформацією, щоб працівник відчув довіру в свою сторону, корпоративні заходи та ін.

Доцільно відмітити, що все більшої популярності, на нашу думку, набирає нематеріальна мотивація, в першу чергу це мінімальні затрати, що є важливим для підприємства. Але краще всього собою комбінувати оптимально матеріальні та нематеріальні складові [3].

Якими б геніальними не були ідеї, інноваційні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре мотивованого персоналу, високої ефективності роботи успіху організації досягнути неможливо.

Запропонована нами система мотивації персоналу, може бути взята за основу будь-яким підприємством України, як новоствореним так і функціонуючим незалежно від форми власності та організаційно-правової форми. Завдяки реалізації даної системи мотивації на підприємстві може бути досягнута мета будь-якого суб'єкта господарювання, а саме, покращення економічних та фінансових результатів господарської діяльності.

### **Література.**

1. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: учебное пособие / Н.И. Кабушкин. – М.: Новое знание, 2007. – 335 с.
2. Цимбалюк С. О. Управління мотиваційним потенціалом працівників/ С.О. Цимбалюк // Менеджмент та маркетинг: досягнення і перспективи – К., 2002 . – 269 с.
3. Тимошенко И.И. Мотивация личности и человеческих ресурсов И.И Тимошенко, А.С. Соснин. – К. : Изд-во Европ. ун-та, 2002. – 280 с.
4. Бойко О.В. Організаційно-економічні аспекти мотивації трудової діяльності на підприємствах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами» / О.В. Бойко. - К.: НАУ. - 2005. – 20 с.
5. Губанов, С. Система організації та заохочення праці: Методичні розробки / Губанов, С. // Економіст. - 2008. - № 4. - С.36-40.