

найскладніших в управлінні, тому важко усунути його причини і згубні наслідки для особистості, в бік якої спрямований терор.

Звичайно, наведені класифікації, як і всяка спроба розчленувати соціальні явища, умовні. У реальному житті все взаємопов'язано. Конфлікти у сфері праці можуть виникати з національних мотивів або через різних політичних позицій. Протистояння різних індивідів у сімейно-побутовій сфері, в ідеологічних і міжнаціональних відносинах нерідко обумовлено різним рівнем культури, рівнем засвоєння і прийняття загальнозначущих норм і традицій.

Таким чином, у літературі можна зустріти велику кількість видів та способів класифікації конфліктних ситуацій, очевидно, що в рамках кожного типу конфлікту також можлива подальша класифікація. Різноманітність видів і типів конфліктів обумовлено самою структурою соціальних елементів суспільства, що вступають у взаємодію і при певних випадках потрапляють в конфліктну ситуацію.

### **Література.**

1. Козер Л. А. Функции социального конфликта. М. : Идея'Пресс, Дом интеллектуал. книги. 2000. 205 с.
2. Кошелев А. Н. Конфликты в организации. Виды, назначение, способы управления. М. : Альфа-Пресс, 2007. 216 с.
3. Осовська Г. В. Основи менеджменту. Практикум : навчальний посібник. К. : Кондор. 2010. 581 с.
4. Лавриненко В. Н. Социология : учеб. для вузов ; под ред. В.Н. Лавриненко. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ЮНИТИ-ДАНА. 2000. – 407 с.

## **МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ: ВАГОМІСТЬ, ВИДИ ТА ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В КОНКУРЕНТНИХ УМОВАХ**

*Тверська Я. М., студентка*

*Науковий керівник: Дяченко Т. А., к. е. н., доцент*

*Національний технічний університет "Харківський політехнічний  
інститут"*

Актуальність даної теми полягає в необхідності підвищення ефективності та розвитку господарської діяльності суб'єктів

господарювання в умовах конкурентного середовища ринку шляхом ефективної мотивації персоналу підприємства. Отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів є основною метою процесу мотивації. Останній дозволяє збільшити загальну ефективність і прибутковість діяльності підприємства та у майбутньому впливатиме на розвиток його діяльності.

Постійні зміни в економічній та політичній сферах України, з однієї сторони створюють потужний потенціал, а з іншої – вносять значний рівень невизначеності в життя практично кожної людини країни. Тому, формування дієвого та ефективного мотиваційного механізму, що відповідає сучасним умовам і є гнучким до швидких змін, забезпечить ефективне використання трудових ресурсів підприємства, а також надасть можливість визначити нові стратегічні пріоритети подальшого розвитку його діяльності [1].

При формуванні мотиваційної політики підприємства варто розглядати в комплексі матеріальну і нематеріальну мотивацію.

Сучасна практика зарубіжних і деяких українських підприємств свідчить про тенденцію до істотних змін в системі мотивації персоналу. На перший план висуваються самореалізація і саморозвиток (нематеріальна мотивація). Нематеріальне стимулювання розвитку персоналу в організації, перш за все, спрямоване на задоволення мотиву збереження та підвищення соціального статусу працівника в трудовому колективі [2].

Важливою складовою матеріальної мотивації є премії, роль яких полягає в стимулюванні персоналу до більш ефективної праці. Зокрема, премії можуть бути як індивідуального так і колективного характеру. Індивідуальні премії – це премії за виконання і перевиконання особистого плану конкретним працівником. Коли преміювання працівника відбувається не тільки за особисті досягнення а й додатково, за виконання показників всією командою, то мова йде про командні премії. Така система преміювання стимулює працівників не тільки виконувати особисті показники, а й допомагати виконувати їх іншим членам команди. Проектні премії призначаються за досягнення цілей проекту. Вони можуть бути як індивідуального характеру, для кожного учасника проекту, так і для всієї команди, яка втілювала проект. Проектні премії доцільно запроваджувати при реалізації стратегічних проектів, при цьому, при встановленні максимальних цілей і винагорода має бути відповідною [3].

Варто зауважити, що нематеріальна мотивація спрямована на підвищення лояльності співробітників до компанії, а саме: можливість розвитку та навчання, планування кар'єри, оздоровлення, пільгове харчування та ін. [4].

Таким чином, успішне виконання персоналом своїх обов'язків в умовах конкурентного середовища ринку необхідне задля підвищення ефективності суб'єктів господарювання і потребує ефективної мотивації праці персоналу. Зокрема, детальне розуміння керівництвом підприємства ключових мотиваційних чинників в управлінні персоналом підприємства дає можливість зрозуміти значущість отримання економічного ефекту від: об'єднання складників матеріальної й нематеріальної мотивації; налагодження системи внутрішніх комунікацій; наявності корпоративної культури; оптимальних умов праці.

### **Література.**

1. Шаманська О. І. Мотиваційні чинники ефективного управління персоналом на підприємстві. Ефективна економіка. 2019. № 10. – URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7346> (дата звернення: 10.11.2019). DOI: 10.32702/2307-2105-2019.10.70
2. Азарова А.О. Дослідження множини чинників нематеріальної мотивації на підприємстві / А.О. Азарова, О.А. Ковальчук // Економічний простір. – 2010. – № 5. – С. 53 – 58.
3. Урманов Ф.Ш. Мотивація – основний чинник ефективності трудової праці // Ф.Ш. Урманов, А.А. Касімова / Вісник ЖДТУ, - 2017. - № 4(82). - С. 98-102.
4. Іванченко Г.В. Особливості використання нематеріальних стимулів на вітчизняних підприємствах / Г.В. Іванченко // Економіст. - 2010. - № 3.

## **СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ СТАЛОГО ЛІСОКОРИСТУВАННЯ В УКРАЇНІ**

*Волковська Ю. І., аспірант  
Науковий керівник: Дубовіч І. А., к. геогр. н., доцент  
Національний лісотехнічний університет України*

Ліси України є її національним багатством, тому раціональне використання, охорона та відтворення лісових ресурсів належать до найбільш актуальних еколого-економічних проблем.