

Подібної практики в останні роки дотримується Бразилія, Мексика і ряд інших латиноамериканських країн. На жаль, вітчизняний досвід поки більше нагадує перший варіант використання еколого-економічного потенціалу. У зв'язку з цим, з огляду на негативні наслідки такого варіанту розвитку, необхідно заздалегідь прогнозувати ситуацію і будувати державну економічну і екологічну політику з урахуванням вищевикладених закономірностей. Економічна оцінка потенціалу стійкості повинна включати вивчення комплексу проблем, що включає питання рівня забезпеченості, розподілу і визначення кількісних і якісних параметрів споживання природних ресурсів. Для підвищення економічного потенціалу необхідно розвивати науково-технічний субпотенціал. Грошова оцінка еколого-економічного потенціалу повинна забезпечувати достовірність інформаційного забезпечення розрахунків критеріїв і показників еколого-економічного розвитку регіону, а також стати інформаційною базою для екологічної експертизи проектів, реально здійснюваних в регіоні.

ЕФЕКТИВНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Близнюк А.О., к.е.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

На сьогоднішній день проблема мотивації і ефективного стимулювання персоналу дуже актуальна, реальна ефективність будь-яких економічних заходів визначається їх впливом на ставлення людей до праці. Більшість працівники виконують свою роботу не дуже якісно і не в тому обсязі в якому могли би при бажанні, тому треба вводити ефективні методи мотивації, щоб вони почали краще виконувати свою роботу.

Одним з основних складових ефективного управління компанією є використання системи мотивацій персоналом.

Мотивація – це засоби створення у працівників бажання викладатись по повній і працювати більш якісно. На сьогоднішній день існує безліч методів мотивацій [1].

Функція мотивації впливає на працівників підприємства у формі спонукальних мотивів до громадського впливу, ефективної праці колективних чи індивідуальних заохочувальних заходів. Зазначені форми впливу стимулюють роботу робітників, підвищують ефективність всієї системи управління організацією.

Мотивації бувають трьох видів:

- нормативна мотивація – спонукає людину до певної поведінки за допомогою ідейно-психологічного впливу. До неї можна віднести переконання навіювання тощо;

- стимулювання – вплив за допомогою різних благ, стимулів, які будуть спонукати працівника до кращої роботи;

- примусова мотивація – це застосування, що ґрунтується на використанні влади і загрози погіршення задоволення потреб працівника в разі невиконання ним відповідних вимог [2].

Класифікація мотивації:

За джерелами виникнення мотивів:

- внутрішня, проявляється, коли людина, вирішуючи завдання, формує мотиви);

- зовнішня коли дія на суб'єкт відбувається ззовні.

За групами потреб:

- матеріальна – система матеріальних стимулів, які застосовуються підприємствами;

- статусна – це прагнення людини посісти кращу посаду, виконати біль відповідальну або важчу роботу;

- трудова – це внутрішня мотивація людини, сукупність її внутрішніх рушійних сил поведінки, пов'язаних з роботою.

Орієнтована на цілі підприємства:

- позитивна – вона сприяє досягненню цілей, поставлених компанією

- негативна – навпаки, перешкоджає компанії досягти поставлених цілей [3].

Методи матеріальної мотивації ми можемо поділити на дві групи. Перша – система штрафів. Якщо робітник виконав погано свою роботу, якщо показав найгірші результати чи порушив правила або спізнився, то його штрафують. Друга група – матеріальні – це отримання премій, бонусів, підвищення заробітної плати, тощо.

Нематеріальний метод мотивацій значно більший ніж матеріальний. До нього можна віднести:

- атмосфера в колективі, тобто працівник виконує свою роботу в дружньому колективі, в комфортних умовах – це служить гарною мотивацією для виконання якісно свою роботу, бо нічого морально не тисне на працівника;

- особиста та публічна похвала керівництва. Похвала керівництва – це завжди приємно і є хорошим мотивуючим фактором;

- імідж компанії. Якщо людина працює в відомій фірмі, це служить гарною мотивацією, бо потрібно утриматися на своєму місці;

- навчання за рахунок фірми. Це відмінна можливість за рахунок фірми підвищити кваліфікацію, закінчити курси тощо;

- відвідування концертів, корпоративів, спортивних змагань, екскурсій – це допомагає створити дружній колектив та дати відпочити працівникам [4].

Якщо притримуватися вищеперерахованих методів стимулювання працівників, то можна досягнути немалих результатів для мотивації співробітників. Деякі люди вважають, що найефективнішими методами стимуляції є тільки матеріальні методи, але це не так, якщо користатися нематеріальними методами, то можна досягти злагодженої роботи працівників, отримати дружній колектив і отримати трудову атмосферу в колективі, яка сприяє продуктивності праці і якісній роботі.

Література:

1. Мотивація [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://motive4you.ru/work/metodi-motivacii-personala>. – Заголовок з екрану.
2. Види мотивація [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.be5.biz/ekonomika/mzea/28.htm>. – Заголовок з екрану.
3. Класифікація мотивації [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://elkniga.info/book_203_glava_23_5.1_Ponjattja_motiva%D1%81%D1%96%D1%97,_%D1%97.html. – Заголовок з екрану.
4. Методи мотивації персонала [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://fingeniy.com/motivaciya-personala-metody-motivacii-personala>. – Заголовок з екрану.

ВПЛИВ МАЛОГО БІЗНЕСУ НА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНЕ СТАНОВИЩЕ ЗАКАРПАТСЬКОЇ ОБЛАСТІ

*Бошинда І.М., аспірант
Мукачівський державний університет*

За умов, на яких формується ринкова економіка, одним із головних факторів, який є необхідним для розвитку регіонів є грошові надходження, які отримуються від різних підприємств та бізнес структур. Малий бізнес повинен бути основним елементом, який спонукає до економічного розвитку, адже саме цей сектор економіки є найбільш масовим. У малому бізнесі задіяна велика кількість населення Закарпатської області, створюючи здорову конкуренцію на ринку праці, та впливаючи на соціально-економічний розвиток області. Хоч і малий бізнес є домінуючою ланкою на ринку, але за рахунок специфіки оподаткування малого бізнесу в нашій країні та великої кількості дрібних підприємців, які працюють в тіні, він не приносить великих надходжень до бюджету як державного, так і регіонального зокрема. Дана ситуація є негативною і вона сповільнює соціально-економічний розвиток регіонів. При створенні заходів, які допоможуть покращити економічне становище в Україні, одним із чинників повинен бути розвиток малих підприємств [1].

В останні роки, в результаті політичної кризи в Україні, яка призвела до погіршення економічної ситуації, малий бізнес зіткнувся з багатьма проблемами, серед яких: девальвація національної валюти, відсутність кредитування бізнесу, зменшення реальних доходів у населення, що веде за собою неспроможність купівлі товарів чи послуг у бізнесу, в порівнянні з докризовим періодом. Розвиток малого підприємництва повинно бути одним із ключових завдань регіональної політики. В порівнянні з країнами ЄС, Україна досягла середнього європейського показника за кількістю малих підприємств, кількістю населення, яке працює у сфері малого бізнесу, але за якісними їх показниками, такими як: рівнем заробітної плати серед населення, яке задіяне у секторі малого бізнесу, кошти, які надходять у бюджет за рахунок оподаткування, Україна залишається далеко позаду.