

3. Горбачова І. Управління кадровими ризиками в умовах ринку. *Україна: аспекти праці*. 2014. № 8. С. 37–42.

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ДІЄВИЙ ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Дрига Ю.Ю.

*Науковий керівник: Шершенюк О.М., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Актуальність вивчення мотивації праці обумовлена тим, що на сучасному етапі розвитку технологій управління персоналом існує практична необхідність з'ясувати як виникає або чим викликаються ті або інші мотиви трудової діяльності, як і якими способами мотиви можуть бути приведені в дію, які стимули є в розпорядженні органів управління, і як здійснюється стимулювання персоналу до ефективної та продуктивної праці в організації.

Теоретичні підвалини сучасного розуміння механізму мотивації заклали вітчизняні та зарубіжні вчені: А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, Ф. Тейлор, Е. Мейо, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, М. Вебер, Ф. Герцберг, М. Туган-Барановський, В. Вернадський, Ф. Хайєк та ін. Пошуки сучасних вчених-економістів України, таких як О.І. Амоша, С.І. Бандур, Д.П. Богиня, М.Д. Ведерников, О.А. Грішнова, О.І. Гончар, В.М. Данюк, А.А. Чухно та інших, істотно збагатили наукові уявлення про соціальні та економічні чинники й методи мотивації трудових ресурсів. Проте ще залишаються недостатньо розробленими питання, пов'язані із запровадженням сучасних методів мотивації праці на підприємствах, оцінкою дієвості механізму мотивації праці.

В умовах формування нових механізмів господарювання, орієнтованих на ринкову економіку, перед промисловими підприємствами встає необхідність працювати по-новому, рахуючись із законами та вимогами ринку, опановуючи новим типом економічної поведінки, пристосовуючи всі сторони виробничої діяльності до мінливої ситуації. У зв'язку з цим зростає внесок кожного працівника в кінцеві результати діяльності підприємства. Одна з головних задач для підприємств різних форм власності – пошук ефективних способів управління працею, що забезпечують активізацію людського фактора. Вирішальним причинним чинником результативності діяльності людей є їхня мотивація.

Для управління працею на основі мотивації необхідні такі передумови, як виявлення схильностей та інтересів працівника з урахуванням його персональних та професійних здібностей, визначення мотиваційних можливостей і альтернатив в колективі і для конкретної особи. Необхідно повніше використовувати особисті цілі учасників трудового процесу і цілі організації. Ніякі встановлені ззовні мети не викликають зацікавленості людини в активізації своїх зусиль до тих пір, поки вони не перетворяться на його «внутрішню» мету і далі в його «внутрішній» план дії. Тому для кінцевого

успіху велике значення має збіг цілей працівника і підприємства. Для вирішення цього завдання необхідно створення механізму мотивації підвищення ефективності праці. Під цим мається на увазі сукупність методів і прийомів впливу на працівників з боку системи управління підприємства, які спонукають їх до певної поведінки в процесі праці для досягнення цілей організації, заснованої на необхідності задоволення особистих потреб.

Існують нові підходи до управління мотивацією персоналу в організації. Різні типи стимулюючої оплати праці використовуються як спосіб мотивації високопродуктивної діяльності працівників. Деякі сучасні програми такої оплати перераховані в табл. 1.

Таблиця 1

Нові мотиваційні програми оплати праці

Назва програми	Опис
Оплата в залежності результатів праці	Кожен працівник винагороджується пропорційно результатам внеску у вирішення загальних завдань. Також відома як оплата за заслуги
Участь у прибутках	Передбачає винагороду працівників при досягненні компанією поставлених цілей
Програма участі у власності компанії	Працівники перетворюються в часткових власників компанії, що дозволяє їм брати участь у прибутках (що, в свою чергу, мотивує співробітників до направленим на збільшення доходів зусиллям)
Одноразові бонуси	Винагорода праці працівників у формі разової грошової премії
Визначувана знаннями оплата праці	Зарплата працівника ув'язується з необхідними від нього навичками. У працівника з'являється мотивація до підвищення кваліфікації, навчання новим професіям, що позитивно впливає на ступінь гнучкості і показники продуктивності компанії
Гнучкі робочі графіки	Гнучкий графік роботи дозволяє працівникам самостійно планувати свій робочий день. Якщо в компанії практикується сумісництво, то одну посаду можуть займати два і більше сумісників. Дистанційна робота дозволяє трудитися вдома або у віддалених від офісу місцях
Оплата за результатами діяльності команди	Працівники отримують винагороду за поведінку і дії, вигідні всій команді, такі як кооперація, вміння слухати інших і делегувати повноваження

Дані програми можуть здобути ефект, якщо застосовуються, по-перше, відповідно до ситуації, і, по-друге, доповнюються мотивуючими ідеями, що забезпечують внутрішні вигоди, тобто задовольняють високорівневі потреби працівників. У ефективних організаціях стимулюючі схеми оплати ніколи не є єдиним джерелом мотивації персоналу.

Крім того, багато організацій представляють самим працівникам можливість вирішувати, якими мають бути системи оплати праці та стимулювання. Це викликає у людей відчуття причетності до управління, а тому збільшує мотивацію.

Найбільш ефективні програми мотивації зазвичай включають багато більше, ніж просто гроші. Серед сучасних тенденцій у мотивації слід виділити

дві: наділення працівників повноваженнями і використання як мотиватора задоволення від роботи. Сьогодні багато визнають, що створення мотивованих, зацікавлених в результатах своєї праці і високопродуктивних трудових колективів пов'язано не стільки з зовнішніми вигодами, такими як заробітна плата, скільки з наявністю середовища, в якій люди можуть розвиватися, проявляти свої здібності. Визнається також, що мотивація і процвітання людей на робочих місцях більш за все залежить від поведінки менеджерів. Кожна людина прагне до успіху. Успіх – це реалізовані цілі, для досягнення яких працівник доклав максимум зусиль. Успіх без визнання приводить до розчарування, вбиває ініціативу. Цього не станеться, якщо підлеглим делегувати додаткові права і повноваження, просувати їх по службових сходах.

УТОЧНЕННЯ ПОНЯТТЯ «ІННОВАЦІЯ»

Жаган Ю.А.

*Науковий керівник: Федотова І.В., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Інновації є основою конкурентоспроможності, виживання і процвітання різних організацій, підприємств, галузей, регіонів. Інноваційною діяльністю в Україні, займаються підприємства інноваційної сфери, та інші підприємства, що впроваджують нову техніку, вирішують проблеми комплексної механізації, займаються інфраструктурними нововведеннями, оскільки інновації – категорія не тільки науково-технічної, але і підприємницької діяльності.

Проблемою дослідження теоретичних основ інновацій займався багато вітчизняних і зарубіжних вчених, серед яких виділимо: Й. Шумпетер [1], Харин А.А., Коленський І.Л. [4], Ю.В. Яковець [5], Б. Санто [6], Ф. Котлер [7] та інші. Серед авторів ще немає єдиного підходу щодо визначення терміна «інновація», неоднозначно розкрито його сутність.

Вперше термін «інновація» ввів австрійський вчений Йозеф Шумпетер. Спочатку він трактував його виключно широко: як «засіб підприємництва для збільшення прибутку» [1]. Пізніше Шумпетер конкретизував це трактування: «інновація – це зміна з метою впровадження і використання нових видів споживчих товарів, нових виробничих і транспортних засобів, ринків і форм організації в промисловості».

«Рекомендації по збору та аналізу даних з інновацій» («Керівництво Осло») визначає інновації як введення у вживання будь-якого нового, поліпшеного продукту (товару або послуги) або процесу, нового методу маркетингу або нового організаційного методу в діловій практиці, організації робочих місць або зовнішніх зв'язках [2].

Закон України «Про інноваційну діяльність» трактує інновації як новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоспроможні технології, продукцію або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що