

Відповідно Національному класифікатору України («Класифікація видів економічної діяльності ДК 009:2010») аутсорсингом вважають «угоду, за якою замовник доручає підряднику виконати певні завдання, зокрема, частину виробничого процесу або повний виробничий процес, надання послуг щодо добору персоналу, допоміжні функції». Разом з тим дотепер законодавче регулювання аутсорсингу відсутнє [7].

Найбільш яскравими прикладами застосування аутсорсингу називають такі види діяльності та робіт, як бухгалтерський або юридичний супровід та обслуговування, різноманітні господарства, що пропонують клінінгові послуги тощо.

Отже, основною проблемою визначення сутності поняття аутсорсингу є відсутність єдиної думки щодо тлумачення змісту цього поняття серед науковців. Це створює проблеми, пов'язані з визначенням єдиної концепції аутсорсингу для подальшого ефективного його використання в сучасному розвитку економіки. Але проаналізувавши всі досліджені визначення можна ствержувати, що аутсорсинг – це передача компанією-замовником певних функцій і бізнес-процесів зовнішнім компаніям протягом певного часу за обумовленою ціною.

Література:

1. Анікін Б.А. Аутсорсинг : створення високоефективних і конкурентоспроможних організацій : навч. посібн. Москва : ІНФРА-М, 2003, 187 с.
2. Кравчук О.М. Функціонування допоміжного виробництва промислових підприємств за умов розвитку ринкових відносин : моногр. Луцьк : Луцький держ. техн. університет, 2006. 242 с.
3. Дж. Брайан Хейвуд. Аутсорсинг : у пошуках конкурентних переваг. Williams, 2004. 176 с.
4. Райзберг Б., Лозовський Л., Стародубцева Е. Сучасний економічний словник : серія «Бібліотека словників». Москва : ІНФРА-М, 1998. 479 с.
5. Івлєв А.Г. Аутсорсинг організаційного розвитку : веб-сайт. URL : <http://quality.eur.ru/index.php>
6. Айвазян З.С. Бізнес на «пустому місці». *Фінансист*. 2002. №4. С. 25.
7. Національний класифікатор України «Класифікація видів економічної діяльності ДК 009:2010» : веб-сайт. URL : https://uz.ligazakon.ua/ua/magazine_article/EA013436

АНАЛІЗ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «МОТИВАЦІЯ»

Сімоненко К.Є.

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

Соціально-економічні перетворення, які здійснюються в нашій державі, спрямовані на формування соціально орієнтованої ринкової економіки.

З огляду на це, важливим є кадровий потенціал підприємств, побудова ефективної системи мотивації та її застосування на практиці. Зниження показників продуктивності праці, якості продукції, трудової дисципліни на кожному конкретному підприємстві є наслідком нехтування мотиваційним фактором у сфері праці. В економічній літературі представлено різні наукові підходи до визначення сутності мотивації (узагальнено в табл. 1) [1-8].

Таблиця 1 – Підходи до визначення терміну «мотивація»

Автор	Визначення терміну «мотивація»
Виноградський М.Д.	Сукупність управлінських дій, спрямованих на спонукання себе та інших працівників на досягнення особистих цілей
Генкін Б.М.	Процес збудження людини до плідної діяльності, виходячи з її потреб і цілей підприємства
Дружинін В.Н.	Сукупність психічних процесів, які надають поведінці енергетичного імпульсу та загальної спрямованості
Дуракова І.Б., Талтинов С.М.	Процес збудження до діяльності, націлений на формування мотивів трудової поведінки під впливом комплексу чинників
Єськов О.Л.	Сукупність внутрішніх і зовнішніх сил, які спонукають людину до ефективної діяльності та надають цій діяльності спрямованості у досягненні визначеної мети
Занюк С.	Сукупність спонукальних факторів, які визначають активність людини (мотиви, потреби, ситуативні фактори, що детермінують поведінку людини)
Колот А.М.	«Локомотив» активної трудової діяльності, сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованість, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації
Куриляк В.Є.	Готовність докласти максимальних зусиль для досягнення організаційних цілей (мети), зумовлена здатністю цих зусиль задовольнити певну індивідуальну потребу
Мескон М., Альберт М., Хедоурі Ф.	Процес збудження себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей організації
Савченко Г.О., Збрицька Т.П.	Процес, який відбувається в самій людині і спрямовує її поведінку в конкретне русло, спонукає її поводитись у конкретній ситуації в певний спосіб; процес спонукання кожного співробітника й усіх членів колективу до активної діяльності для задоволення своїх власних потреб і для досягнення цілей організації.
Хекхаузен Х.	Численні процеси та явища, суть яких зводиться до того, що жива істота обирає свою поведінку виходячи з її очікуваних наслідків, і керує нею в аспекті її спрямування і витрат енергії
Шапіро В.Д.	Процес стимулювання когось-небудь до діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації

Наявність численних визначень одного і того самого поняття, на наш погляд, пов'язано з тим, що різні автори акцентують свою увагу на різних аспектах цього явища: мотивація як внутрішні фактори, що детермінують поведінку людини; мотивація як процес зовнішнього впливу на поведінку людини; мотивація як психологічний стан людини, що детермінує її поведінку.

Для успішного функціонування підприємства в сучасних умовах необхідним є ефективно управління персоналом через впровадження комплексу мотиваційних заходів. Мотивація – це економічна категорія, в основі якої лежить економічна спонукка людини. Отже, автор усвідомлює те, що категорія «мотивація» є багатоплановою, багатогранною і вимагає подальшого вдосконалення і уточнення.

Література:

1. Управління персоналом : навч. посіб. / М. Д. Виноградський С.В. Беляєва, А.М. Виноградська, О.М. Шканова. К. : Центр навчальної літератури, 2006. 504 с.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : учеб. для ВУЗов. М. : Норма, 2007. 448 с.
3. Кудінова М.М., Мугдусієва Н.К., Чернишева А.С. Мотивація праці як інструмент соціальної політики. *Ефективна економіка*. 2017. №4. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5543> (дата звернення 08.11.2021).
4. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах : монография. М. : Вершина, 2006. 224 с.
5. Єськов О.Л. Розвиток механізму мотивації праці в системі виробничого менеджменту великого підприємства : автореферат дис... на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук : 08.09.01. Донецьк, 2006. 35 с.
6. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручник К. : КНЕУ, 2005. – 337 с.
7. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М. : Дело, 1994. 702 с.
8. Савченко Г.О., Збрицька Т.П. Мотиви і стимули до праці та їх роль у підвищенні ефективності банків. *Вісник Донецького національного університету. Серія В «Економіка і право»*. Донецьк, 2009. С. 59-66.

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ У ФОРМУВАННІ КРИТЕРІЇВ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

Стремоухов В.В.

*Науковий керівник: Євченко В.В., к.е.н., доцент
НН ХТЕІ УІПА*

Відбір персоналу є другою стадією процедури набору співробітників після того, як процес залучення кандидатів завершено. Сам процес являє собою відсіювання найгірших (long-listing) і вибір кращого або кращих із претендентів (short-listing). Для правильного вибору потрібно провести з кожним співбесіду, дізнавшись ділові та лідерські якості, і зробити висновки, чи підходить саме він/вона даної компанії. Зрозуміло, не варто перегинати ціпок з кількістю співбесід, щоб не викликати хвилювання, і цим не дозволити претенденту розкрити всі свої найкращі якості.

Підбір питань для співбесіди – справа важлива. Питання мають бути максимально наближені до діяльності компанії та сприяти повному розкриттю