

означити як нематеріальну основу конкурентоспроможності, основу успіху будь-якої організації. Саме ставлення до корпоративної культури в Україні до сих пір залишається неоднозначним [3]. Це говорить про те, що наша підприємницька культура підсвідомо все ще залишається затиснутою в лещатах між старою пострадянською традицією виробничої демократії, владним абсолютизмом «примусу до ринку» 1990-х років і західним розумінням професійного самоврядування.

Таким чином, корпоративна культура – це певний рівень майстерності, уміння як персоналу, так і керівництва, працювати ефективно на всіх рівнях у всіх функціональних сферах. В сучасному бізнесі корпоративна культура виступає важливою умовою успішної роботи підприємства, фундаментом його динамічного зростання, гарантом прагнення до підвищення ефективності. З посиленням конкуренції з'являється необхідність в створенні додаткових конкурентних переваг, однією з яких і є корпоративна культура.

Література:

1. Шевченко В. С. Визначення впливу корпоративної культури на діяльність підприємства. *Комунальне господарство*. 2011. Вип. 14. С.160–165.
2. Кравченко О. Корпоративна культура, як стратегічна конкурентна перевага на підприємстві. *Вісник Хмельницького національного університету*. Хмельницький. 2011. № 3. С. 124–127.
3. Кіщак Т. Г. Вітчизняні реалії становлення корпоративної культури на підприємствах. URL: www.econotunauka.com.ua (дата звернення: 11.10.2020).

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

*Шершенюк О.М., к.е.н., доцент
Щербанюк В.Л.*

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

У сучасних умовах ринкової економіки головним завданням керівників на підприємстві є процес управління в цілому: координація різних функцій, їх узгодження; підбір керівників відповідних служб і підрозділів; організація ієрархії управляючої системи. Проблеми мотивації персоналу завжди вважались актуальними в економічному розвитку, так як працівники хочуть мати комфортні та безпечні умови, постійний розвиток, гарну заробітну плату, а працювати навпаки менше.

У силу цього постає задача перед керівництвом – знайти компроміс між умовами роботи та оплатою праці, таким чином, щоб задовольняли, як керівництво так і робітників в цілому.

Проблему здійснення мотиваційної діяльності на підприємствах розглядали у своїх роботах такі вчені-економісти як: А. Сміт, Д. Мак-Клелланд, М. Сирникова, Ф. Тейлор, Ф. Герцберг, А. Маслоу, Д. Богиня, К. Альдерфер,

А. Колот, В. Гриньова, Д. Мак-Грегор, М. Дороніна, О. Новікова., В. Ковальов, О. Козлова, І. Кузнєцов та інші.

Проте слід зазначити, що залишається досить багато методів при впровадженні яких можна значно підвищити емоційний стан працівників, мотивувати їх та отримати додаткові блага. Адже комфортні умови та мотивовані працівники ось до чого нам потрібно постійно прагнути.

Шлях до ефективного управління людиною проходить через розуміння його мотивації. Тільки знаючи, що рухає людиною, що спонукає її до діяльності, які мотиви покладено в основу її дій можна спробувати розробити ефективну систему форм і методів управління людиною. Для цього необхідно знати як виникають, або викликаються ті чи інші мотиви, як і яким чином мотиви можна привести до дії, як здійснюється мотивація людей [1].

Керівництво підприємства повинно вважати персонал найціннішим ресурсом – адже лише персонал може нескінченно удосконалюватись. Мотивація персоналу є одним з найважливіших факторів, що впливають на розвиток персоналу, а отже і підприємства в цілому. Високий ступінь вмотивованості підлеглих, нинішні керівники повинні ставити на перші місця в ряді внутрішніх факторів підвищення конкурентоздатності своєї діяльності [2].

Для вдосконалення системи управління персоналом потрібне прикласти багато зусиль та застосувати велику кількість принципів, що дозволить оптимальним чином вибудувувати систему взаємозв'язків між працівником і керівником [3].

Система мотивації на рівні підприємства має базуватися на певних вимогах, а саме:

- надання однакових можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм результативності праці;
- узгодження рівня оплати праці з її результатами та визнання особистого внеску в загальний успіх.
- створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх працівників;
- забезпечення можливостей для зростання професійної майстерності, реалізації здібностей працівників, тобто створення програм навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації;
- підтримування в колективі атмосфери довіри, заінтересованості в реалізації загальної мети, можливості двосторонньої комунікації між керівниками та робітниками [4].

Поза сумнівом, одним з основних чинників мотивації персоналу для виконання роботи є оплата праці, виступаюча у формі заробітної плати.

Ряд завдань, які стоять перед системою оплати праці:

- підвищення інтенсивності праці робітника;
- зацікавленість працівника у збільшенні інтенсивності праці, для досягнення високого кінцевого показника діяльності підприємства;
- диференційований підхід в оцінці праці працівника;
- контроль та оцінка діяльності співробітника;

- попередження відхилень у роботі персоналу, пов'язаних зі ставленням до виконання службових обов'язків та регламенту підприємства;
- залучення колективу в оцінку діяльності працівника.

Однак, при розробленні системи мотивації найбільш поширеною помилкою є її розроблення на тривалий термін. У цьому випадку з часом вона перетворюється на систему заохочень, яка передбачає винагороду за вже досягнуті результати, водночас як система мотивації покликана мотивувати персонал до досягнення цілей, визначених завдань, подолання труднощів. Тому необхідно періодично переглядати системи мотивації. При розробленні нової програми, впровадженні нових методів повинні враховуватися недоліки, помилки, зміни внутрішнього та зовнішнього середовища, визначатися нові цілі та завдання.

Література:

1. Хміль Ф. І. Основи менеджменту: підручник / вид. 2-ге, випр. доп. К.: Академвидав, 2007. 576 с.
2. Радько С. Г. Теоретические основы управления трудовым потенциалом: учеб. пособие. СПб.: «Просвещение», 2007. 318 с.
3. Басько Г. М., Бабич В. А. Структура компонентів кадрового потенціалу підприємства. *Економіка і держава*. 2007. № 3. С. 81–84.
4. Коритко С., Миронов Ю. Формування системи мотивації праці на підприємстві. *Електронний науковий вісник «Керівник. ІНФО»*. URL: <https://kerivnyk.info/2012/05/korytko.html>.

ОБҐРУНТУВАННЯ СУБ'ЄКТА ТА ОБ'ЄКТА УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

*Юрченко О.В., к.е.н., доцент
Сумський національний аграрний університет
Токар І.І., асистент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Особливості розвитку національної економіки України, а також активна участь держави у міжнародних економічних відносинах зумовлюють виникнення та функціонування на її території нових суб'єктів господарської діяльності, заснованих на використанні капіталу вітчизняного та іноземного походження. Зростання кількості підприємств, здатних до ефективного виробництва та реалізації власної продукції та послуг, в тому числі й на підрядному будівельному ринку на території країни й поза її межами, а також активізація діяльності міжнародних будівельних компаній висувають більш жорсткі вимоги щодо якості вітчизняних послуг, а також посилюють конкурентну боротьбу українських підприємств в цілому. Особливо актуальним за цих умов є питання об'єктивної оцінки конкурентоспроможності вітчизняної будівельної промисловості з урахуванням низки негативних мікро та