

соціальної взаємодії людей, психології, закони ергономіки, як закони взаємодії Людини і машин та інші.

До теперішнього часу вважається, що на відміну від інженерії, закони економіки встановлює не Природа, а тільки Людина. У цьому сенсі вони носять ніби «суб'єктивний» характер. Але, визнані усім людським співтовариством як правила організації всіх аспектів економіки, вони набувають незалежний від бажання окремих незгодних з ними її суб'єктів характер, тобто стають об'єктивними, набувають статусу й об'єктивних законів. Закон вартості «Вартість дорівнює витратам праці» неможливо скасувати, так як це усталений факт, на його основі будується вже вся життєдіяльність всього людства. Така особлива суб'єктивно-об'єктивна природа законів економіки, яка відмінна від законів інженерії.

Уважний аналіз зв'язку інженерії та економіки призводить і до таких висновків. Інженерія як організація, взаємодія будь-яких ресурсів, була до Людини. Але на самому початку саме інженерія на рівні клітин, на рівні рослин створила величезний додатковий продукт без участі Людини. Саме додатковий продукт створений незалежно від Людини самою Природою лежить в основі додаткової вартості. Але будь-яка вартість – це основа економіки. Отже, вартість, а значить, і економіка спочатку створюється Природою; тобто, витoki економіки в інженерії! Те, що Людина внесла в інженерію і додаткові елементи: етику, естетику, мораль, психологію, соціологію, філософію, ніяк не спростовує цю істину. І між економікою і інженерією існує ще один важливий і особливий зв'язок; він проявляється в розробці парадигм інженерії. По самій своїй суті розробка парадигм інженерії – це розробка глобальних стратегій; а це стратегічне планування, а це типова економічна діяльність.

Висновки. Встановлено два нові зв'язки економіки і інженерії: по-перше, витoki економіки в інженерії; по-друге, розробка парадигм інженерії – це типова економічна діяльність.

Література:

1. Бабайлов В.К. Менеджмент: Наука и практика: учебник. Х.: ХНАДУ, 2015. 276 с.
2. Бабайлов В.К. Функции менеджмента как единство экономики, инженерии и администрации. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2018. № 1(20). С. 29-38.

УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Нсенгімана Б.Ж.

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

На сучасних підприємствах при стратегічному управлінні сьогодні все більше уваги приділяється розробці системи мотивації персоналу, коли мова

йде про розробку системи стимулювання персоналу як системи зовнішніх стимулів, що спонукають співробітників прагнути до досягнення поставлених цілей, якісно виконувати покладені на них трудові обов'язки, тобто діяти в інтересах колективу та підприємства. Ця система повинна бути такою, щоб зовнішні стимули тісніше корелювали з внутрішніми мотивами, а співробітники прагнули проявляти ініціативу, приділяли увагу своєму професійному і посадовому зростанню, підтримували в колективі гарні морально-психологічні відносини.

Сучасна економічна література вже набула численну кількість загальних принципів формування і збереження мотивації, проте доцільно виділити лише ті, які безпосередньо впливають на ефективність стратегічного управління (табл. 1) [1].

Таблиця 1 – Принципи формування і збереження мотивації персоналу для цілей ефективного стратегічного управління

Формулювання принципу	Розв'язувані задачі	Конкретизація принципу
1. Побудова «дерева цілей»	Підвищує ефективність мотивації	Побудова «дерева цілей» з чітким формулюванням стратегічних цілей і завдань дозволяє співробітникам зрозуміти мету майбутніх перетворень в компанії
2. Участь персоналу в плануванні і розвитку компанії.	Розширює базу мотивації	Персонал заохочується до розширення кола своїх повноважень, а не до надмірного дотримання його кордонів (не випадково розробка стратегії здійснюється командою менеджерів, в якій кожен може проявити всі свої здібності і вплинути) на прийнятті стратегічні рішення)
3. Використання особистих розробок персоналу.	Підвищує зацікавленість співробітників	Роль особистих розробок у стратегічному управлінні дуже велика. Прийняті в результаті рішення ґрунтуються на попередніх розробках менеджерів у складі міні-команд і подальшому аналізі на пленарних засіданнях.
4. Рішення про зміни в роботі співробітників повинні прийматися за їх участю	Підвищує ступінь відповідальності і «енергійності» в роботі	Будь-які рішення, що стосуються роботи працівників, необхідно приймати з участю, спираючись на знання та досвід персоналу, з урахуванням їх позиції. Для досягнення мети, яку працівник сам собі визначили чи у формулюванні якої взяв участь, він проявити значно більше енергії.

Заохочення співробітників має здійснюватися лише за результатами досягнення певних цілей, в іншому випадку цінність заохочення падає. Отже, якщо в системі стратегічних цілей підприємства на верхньому рівні визначено дві мети, то і систем стимулювання повинно бути дві.

Корпоративна культура, норми і цінності, прийняті в компанії, а також психологічний клімат у своїй сукупності є основними з факторів, що сприяють просуванню компанії вперед, а тому керівники всіх рівнів організації повинні бути зацікавлені в успішній діяльності всіх структурних підрозділів. Це передбачає наявність в системі стимулювання керівників підрозділів окремих

показників, що характеризують досягнення цих відділів (лабораторій, відділів тощо). Слід приділяти увагу всім підрозділам компанії, оскільки від оперативної роботи яких також залежить досягнення стратегічних цілей організації, оскільки вони супроводжують і забезпечують взаємодію із зовнішнім середовищем виробничих відділів компанії. Таким чином, слід передбачити в системі стимулювання комерційних і забезпечуючих підрозділів деяку частину коштів на їх заохочення із загальної суми заохочень.

Не варто забувати, що серед співробітників компанії знайдуться люди (як правило, керівники середньої ланки), цілком задоволені своїм становищем і заробітною платою. Таких співробітників дуже важко мотивувати і вони є «гальмом» для компанії. Тут мова йде про співробітників, які не приносять компанії шкоду буквально, а просто не беруть участь (або формально беруть участь) у запланованих заходах. Це означає, що в системі стимулювання повинні бути передбачені не тільки премії, але і процедури їх позбавлення, а також заходи, що ущемляють усталене положення вищезазначених працівників [2].

Першочергове значення має питання встановлення величини грошової винагороди за досягнення високої якості, оскільки такий вид діяльності не має вимірних критеріїв для оцінки. Але в даному випадку все ж необхідно знайти такі критерії, використовуючи показники, що характеризують взаємодію цих підрозділів з клієнтами та з виробничими відділами.

Таким чином, система мотивації грає важливу роль і в формуванні колективної відповідальності співробітників за досягненні результати, коли підрозділи отримують частину премії компанії, нехай навіть зі знижувальним коефіцієнтом.

Література:

1. Магура М.И., Курбатов М.Н. Секреты мотивации или мотивация без секретов. М.: ООО «Журнал «Управление персоналом». URL: <https://www.lawmix.ru/bux/65206>.
2. Платов В.Я., Золотарева С.Е., Платова О.В. Технология стратегического планирования и управления. Под ред. В.Я. Платова. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2013. 372 с.

ЯК ТЕХНОЛОГІЇ В БУДІВНИЦТВІ МІНЯЮТЬ РЕАЛЬНІСТЬ

Огранишвілі І.Г.

Науковий керівник: Бредіхін В.М., к.т.н., доцент

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Дома, створювані за допомогою технологій 3D-Печатки, автоматично проєктовані лікарні, хмарочоси, які будують за шість місяців, – мрії про майбутнє тепер стають реальністю. Про це говориться в новому звіті «Формуючи майбутнє будівництва: як інноватори перетворюють галузь»