

http://ir.nusta.edu.ua/jspui/bitstream/doc/4546/1/4362_IR.pdf (дата звернення: 9.11.2021).

4. Ю.О. Левандовська, О.К.Афанасьєва Моніторинг та контроль виконання прийнятих рішень щодо вирішення існуючих проблем та підвищення ефективності. Розвиток методів управління та господарювання на транспорті. 2014. № 3 (48).

5. Малишева В.І. Бенчмаркінг – менеджмент чи шпіонаж. *Сучасний менеджмент: моделі, стратегії, технології: 2020 рік*: Матеріали XXI Всеукр. щоріч. студ. науково-практ. конф. за міжнародною участю; 23 квіт. 2020р. Одеса: НАДУ при Президентові України, 2020. С.68-70.

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анненко А.В., здобувач вищої освіти, annenkoA@gmail.com

Науковий керівник: Івах С.С., викладач I категорії

Харківський державний автомобільно-дорожній коледж

В сучасних умовах людські ресурси є одним з найважливіших елементів в діяльності підприємства. Для успішного функціонування виробництва або суб'єкта господарської діяльності необхідний робочий колектив, який буде ефективно працювати. Для того, щоб діяльність підприємства була ефективною, необхідно значну увагу приділяти управлінню персоналом. Але, на жаль, більшість підприємств недооцінюють важливість людських ресурсів і використовують застарілі методи управління персоналом та мотивації. В той час, коли використання нових підходів може бути вирішальним для підвищення ефективності діяльності підприємства.

Можна стверджувати, що мотивація працівників є основним методом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації кадрового потенціалу тощо. Мотивація праці – це процес спонукання працівників до праці, який передбачає використання мотивів поведінки людини для задоволення своїх потреб через трудову діяльність [4]. Проте кінцевим результатом мотивації є досягнення стратегічної мети і задоволення потреб підприємства. Діяльність кожного підприємства може бути успішною лише за умови, що її персонал безпосередньо є зацікавленим у досягненні виробничих результатів і продуктивність праці. Частка підприємств, що регулярно проводять заходи, спрямовані на підтримку персоналу та членів їх родин становить 19%. Лише 43% підприємств роблять це

частково, а ще 38% знаходяться на етапі планування впровадження подібних ініціатив [3].

Західні менеджери з управління персоналом давно дійшли висновку про те, що персонал підприємства являється головною їхньою цінністю, тому їх необхідно берегти та цінувати, адже від працездатності колективу залежить успіх підприємства. Таким чином, доцільно розглянути мотивацію персоналом за кордоном, а саме у таких провідних країнах, як США, Франція, Японія, Німеччина, Великобританія та Швеція.

Таблиця 1 - Формування зарубіжних систем мотивації праці

Країна	Головні чинники мотивації праці	Відмінні особливості мотивації праці
Японія	Професійна майстерність Довічний найм Вік	Одноразова допомога при виході на пенсію Стаж
США	Заохочення підприємницької активності Якість роботи Висока кваліфікація	Поєднання елементів відрядної та погодинної систем Участь у прибутку Технологічні надбавки Премії за безаварійну роботу, тривалу експлуатацію обладнання та інструменту Дотримання технологічної дисципліни Система подвійних ставок
Франція	Кваліфікація Якість роботи Кількість раціоналізаторських пропозицій Рівень мобілізації	Бальна оцінка праці робітників за професійну майстерність, продуктивність праці, якість роботи, дотримання правил техніки безпеки Ініціативність Додаткові винагороди (виховання дітей, надання автомобіля, забезпечення у старості)
Великобританія	Дохід	Участь у прибутках Ділова участь у капіталі Трудова ділова участь Чисто трудова участь
Німеччина	Якість	Стимулювання праці Соціальні гарантії
Швеція	Солідарна заробітна плата	Диференціація систем податків та пільг Сильна соціальна політика

Отже, українські підприємства можуть впроваджувати у свою практику досвід зарубіжних країн для мотивування працівників і підвищення продуктивності праці.

Література.

1. Ведерніков М.Д. Доцільність застосування зарубіжного досвіду мотивації персоналу на українських підприємствах / М.Д. Ведерніков, М.І. Зелена // Вісник Хмельницького національного університету. – 2013. – № 5. – С. 18-21.
2. Лещенко Л. О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва [Електронний ресурс] / Л. О. Лещенко // Ефективна економіка. – 2016. - №4. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua>
3. Рульєв В. А. Управління персоналом: Навчальний посібник / В. А. Рульєв, С.О. Гуткевич, Т. Л. Мостенська. – К.: Кондор, 2012. – 310 с.

СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «ЕФЕКТИВНІСТЬ ПЕРЕВЕЗЕНЬ»

*Девадзе К.О., Стасенко В.В., здобувачі вищої освіти,
devadzek777@gmail.com, 01nightmare02@gmail.com*

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

Поняття ефективності зустрічається в різних сферах людської діяльності. Це одна з категорій в економіці. Завдяки цьому поняттю можна судити про раціональність, доцільність, вигідність процесів і діяльності підприємства в цілому. Це дозволяє виявляти недоліки в роботі і вчасно на них реагувати.

Ефективність є першим пріоритетом управління. Під ефективністю взагалі розуміють відношення результату до витрат на отримання цього результату. Крім того, її можна характеризувати як соціально-економічну категорію, що виражає об'єктивні причинно-наслідкові зв'язки і співвідношення між результатами та затратами.

Дослідженням поняття ефективності займалися багато науковців. Термін «ефективність» з'явився св економічній літературі в роботах Вільяма Петі та Франсуа Кене. Вони застосовували цей термін у значенні результативності [11].

В працях багатьох сучасних вчених ефективність має специфічне значення, в залежності від того, в якому ракурсі і яке явище чи процес ними досліджується.