

Семчишин Євгенія

спеціаліст вищої категорії, викладач-методист
Відокремлений структурний підрозділ «Тернопільський фаховий коледж
Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя»
Тернопіль, Україна

Бутковська Вікторія

студентка групи М-308
Відокремлений структурний підрозділ «Тернопільський фаховий коледж
Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя»
Тернопіль, Україна

Evheniia Semchyshyn

specialist of the highest category, teacher-methodologist
Separate Structural Subdivision "Ternopil Professional College of Ternopil Ivan Puluj
National Technical University"

Victoria Butkovskaya

student groups M-308
Separate Structural Subdivision "Ternopil Professional College of Ternopil Ivan Puluj
National Technical University" Ternopil, Ukraine

МОТИВАЦІЙНИЙ ЧИННИК ЯК ОСНОВА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА

MOTIVATIVE FACTOR AS A BASIS FOR INCREASING THE EFFICIENCY OF PRODUCTION

На сьогоднішній день актуальним є питання щодо мотиваційного фактору, який часто впливає на успішність підприємства, а також на його репутацію. Керівництво багатьох виробництв стикається з проблемами неефективного використання різних видів ресурсів, продуктивності праці персоналу, а також результатами діяльності. Основним із важливих чинників стає творче, інтелектуальне ставлення працівника до роботи. Не дивно, що на сучасних виробництвах мотивація праці досягає найвищого рівня. Давно відкинули стереотипи, що людина, яку змушують працювати нібито відповідально ставиться до своїх обов'язків. Насправді все зовсім по іншому. Часто розуміння мотивації – головний показник професійності та майстерності успішного керівника. Ми знаємо, що кожна людина оберігає свої інтереси та потреби, адже в цьому полягає зміст людського життя. Саме керівник повинен донести правильність розуміння мотиваційного питання в колективі.

Аналізуючи різні джерела можна з'ясувати, що існують дві теорії мотивації – змістовні та процесні. Французький філософ Гельвецій стверджував, що будь-яке порівняння речей між собою передбачає увагу, всяка увага – працю, а будь-яка праця – причина, яка до праці спонукає. То чи залежить наш внутрішній характер чи сама природність до мотиваційних вчинків. Зазвичай головним мотивом, що спонукає людину до будь-якої діяльності, є потреба. Здійснені американськими вченими дослідження з питань психології та особистості так трактують суть потреби: коли у вас відчуття браку чогось – це потреба, коли у вас відчуття між внутрішнім станом і зовнішніми умовами – це також потреба. Водночас, дуже часто потреби працівників залежать від мотиваційних питань. Погляди різних керівників підприємств, науковців, а також психологів розходяться в думках. Науковці виступають за співпрацю на принципах партнерства. Керівники підприємств часто прибігають до жорсткого контролю над підлеглими і вірять, що саме страх покарання є

найсильнішим мотиваційним чинником. Щодо психологів то вони на стороні працівників, тобто працівник який цінує себе, цінує і свою працю.

Безперечно керівництво підприємств повинно комбінувати різні методи мотивації для досягнення успіху, а не концентруватися лише на чомусь одному. Провівши соціальні анкетування керівники підприємств виявили 5 мотиваційних чинників. Так, 29 відсотків опитаних вважають, що підвищення заробітної плати є суттєвим мотиваційним фактором, 21 відсоток вважають що грошові премії будуть хорошим стимулом для роботи, а інші думки розділилися. Комусь вистачає звичайного кар'єрного росту, а іншим - зменшення жорсткої системи штрафів.

Як бачимо в наш час заробітна плата є і залишається одним із головних мотиваційних чинників. Можна виділити три підходи до вибору мотиваційної стратегії підприємства:

- люди працюють за винагороду;
- цікава і різноманітна праця виконується якісніше і з великим задоволенням;
- систематичний зв'язок з менеджером.

Кожне підприємство самостійно створює систему мотивації “під себе”, відповідно до своїх можливостей і цілей. Наприклад, керівники часто вдаються до тарифних систем заробітної плати, особливість яких полягає в ступенях складності праці і фізичних зусиль. Така система успішно застосовується в українських компаніях, таких як “ПриватБанк”, “Київстар”, “SEBN UA” та ін. Матеріальне заохочення може практикуватися в різних видах. Так, на українському підприємстві “SEBN UA” винагороджують цінними подарунками та туристичними путівками. Вручення подарунків проводять залежно від досягнутих успіхів на робочих місцях, або на корпоративних святах. Це дає змогу підвищити ефективність праці та її якість. Одним із методів мотивації, який широко застосовують у практиці підприємств – це гнучкі графіки праці. В перше цю методику почали організовувати у Великій Британії, що дало можливість працювати ще і вдома, а домовленість між працівником і керівником тільки зміцніла. Цей експеримент був настільки вдалим, що його перейняли і інші фірми і підприємства. Ще одним із дієвих методів мотивації є створення груп самоуправління. Загалом він розповсюджений у країнах Європи, але виник і сформувався у США. Його завдання полягає в тому що групи самостійно вирішують питання з планування праці, а також координації з іншими відділами. Щодо країн сходу незмінним залишається соціальний чинник стимулювання праці. В нього входить наявність соціального пакету працівника, пенсійного забезпечення, наданні оплачуваної відпустки, вихідної допомоги, преміювання, оздоровлення, забезпечення гарантій у разі втрати працівником повної або часткової працездатності, виникненням обставин, які впливають на повноцінну життєздатність, умови роботи, хвороба або смерть близьких, стихійні лиха тощо. Ефективність праці в азіатських компаніях доволі висока тому що працівники максимально зацікавлені в результаті, який дозволить їм задовольнити їх найважливіші потреби. Саме праця для них є джерелом матеріальних і духовних цінностей.

Аналізуючи різну інформацію з цього питання можна дійти висновку, що процес застосування прогресивних форм мотивації на підприємстві зводиться до мотиваційної діяльності, вивчення різних позитивних результатів, розроблення нових методів, спрямованих на досягнення високої продуктивності на основі мотиваційного управління персоналу. Усі ці заходи можливі лише за умови наявності на підприємстві великої групи фахівців, які вивчають питання щодо підвищення мотиваційних факторів, що надалі дасть змогу досить вдало функціонувати підприємству. Ми можемо стверджувати, що система мотивації на різних напрямках виробництва має здійснюватися на базі принципів, а також врахувати матеріальний аспект. Кожне підприємство має свободу вибору засобів мотивації. Це може бути досвід інших компаній, або власні ідеї, праці класиків. Незмінним залишається тільки основне призначення мотивації – змусити людину працювати краще, відповідальніше ставитися до своїх обов'язків, докладати до роботи більше зусиль. Доведено, що ефективність праці залежить від психологічного клімату у колективі, а також його згуртованість.

Сьогодні існує велика кількість підходів до трактування поняття мотивації, але враховуючи всю інформацію та наукові роботи можна впевнено сказати, що вона є найважливішим показником ефективності праці. Проте, які б не були використані різні підходи до створення її системи не слід забувати, що вибір залишається за працівником, адже він є незміною і найціннішою ланкою продуктивності підприємства.

Перелік використаних джерел

1. Власенко Т. А. Формування механізму управління стратегічними змінами підприємства. *Актуальні проблеми інноваційної економіки*. 2019. № 2. С. 25–32.
2. Джеджула В. В., Єпіфанова І. Ю., Гладка Д. О. Удосконалення кадрової політики як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємств. *Вісник ОНУ ім. І. І. Мечнікова*. 2019. Т. 24. Вип. 2 (75). С. 88–92.
3. Климчук А. О. Сучасні підходи мотивації та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2018. № 2. С. 180-184.
4. Цимбалюк С. О. Гідна оплата праці: теоретико-методологічні засади та механізм реалізації : монографія. Київ : КНЕУ, 2019. 294 с.

УДК 330.341

Семчишин Євгенія

спеціаліст вищої категорії, викладач-методист

Відокремлений структурний підрозділ «Тернопільський фаховий коледж
Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя»
м. Тернопіль, Україна

Шведюк Ірина

студентка групи М-308

Відокремлений структурний підрозділ «Тернопільський фаховий коледж
Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя»
м. Тернопіль, Україна

Evheniia Semchyshyn

specialist of the highest category, teacher-methodologist

Separate Structural Subdivision "Ternopil Professional College of
Ternopil Ivan Puluj National Technical University"
Ternopil, Ukraine

Irina Shvedyuk

student groups M-308

Separate Structural Subdivision "Ternopil Professional College of
Ternopil Ivan Puluj National Technical University"
Ternopil, Ukraine

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ

EFFICIENCY OF USING NATIONAL INNOVATIVE POTENTIAL

Тенденції інноваційної діяльності останніх років засвідчують про наявність значних проблем та низький рівень розвитку інноваційної діяльності в Україні, що, в свою чергу, негативно відображається на конкурентоздатності продукції та розвитку економіки в цілому.