

2. Алексішин Б.Г. Международные и национальные стандарты безопасности мореплавания / Б.Г. Алексішин.– Одесса: Латстар, 2002. – 256 с.

3. Топалов В. П. Маркетинг и менеджмент в судоходстве (Основные понятия, элементы и принципы) : учеб. пособие / В. П. Топалов, В. Г. Торский. - Одесса : Астропринт, 2008. - 84 с.

Оболонський О.В., студент
Науковий керівник: Дорошенко Г.О.,
д.е.н., професор
Харківський національний університет
імені В.Н. Каразіна, м. Харків, Україна

УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ТА СТИМУЛЮВАННЯМ ПРАЦІ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА

У нинішніх умовах інтенсивного розвитку ринкових відносин, економіки та менеджменту, одним з найбільш важливих факторів успішного розвитку діяльності підприємства є система управління персоналом.

Для досягнення поставлених завдань, керівництву організацій необхідно використовувати інструменти впливу на своїх підлеглих, так як найбільшу частину роботи в компанії виконують саме вони.

Важливим інструментом такого впливу є мотивування і стимулювання.

Мотивація - набір стимулів, за допомогою яких можна направити роботу персоналу в більш ефективне русло при цьому з найменшими витратами для роботодавця.

Стимули - це зовнішні мотиватори, які змушують людей йти до бажаного результату.

Ретельно продумана та організована система мотивації є досить ефективним інструментом роботи з персоналом, починаючи з залучення кандидатів та закінчуючи утриманням вже працюючих співробітників.

Щоб забезпечити оптимальну систему мотивації необхідно враховувати [1]:

- 1) індивідуальний аспект, тобто інтерес, який проявляє робітник до поставленого перед ним завдання;
- 2) суб'єктивний аспект - контроль за рівнем дисципліни на робочому місці;
- 3) особистий аспект - спрямованість особистості (творча, новаторська тощо).

Перераховані вище аспекти розкриваються у формах мотивації.

Матеріальна мотивація - форма мотивації, що включає в себе фінансову складову, яка реалізується шляхом виплати заробітної плати, премій та інших додаткових доплат, а також системи штрафів.

Нематеріальна мотивація - це все те, від чого не залежить фінансова сторона, але служить стимулом для якісної та продуктивної роботи за допомогою надання навчання, підвищення кваліфікації, кар'єрного зростання тощо.

Позитивна мотивація полягає в винагороді працівника за умови досягнення поставленого перед ним завдання, іншими словами, правильно виконаної роботи.

Негативна мотивація, в свою чергу, полягає у покаранні за невиконання обов'язків.

Зовнішнє стимулювання обумовлено якими-небудь зовнішніми обставинами, тим що мотивує людину ззовні (статус, престиж тощо).

Внутрішня мотивація вважається найбільш дієвою. Однак, вона не є очевидною для людей зі сторони (керівників). Внутрішня мотивація виробляється самою особистістю і, як правило, спрямована на збереження здоров'я близьких, спілкування, самореалізацію, досягнення мрії тощо.

Самотивація обумовлена самостійним пошуком найбільш важливих для людини мотивів та стимулів.

Корпоративна, групова, індивідуальна мотивація полягає в локальному або індивідуальному стимулюванні в залежності від групи співробітників [1].

Варто зазначити, що застосування сучасних методів і засобів стимулювання безпосередньо впливають, як на мотивацію персоналу, так і на його працездатність.

На даний час багато розвинених організації активно використовують нестандартні та нові методи мотивації. Завдяки таким методам компанії можуть використовувати потенціал своїх співробітників по максимуму. Українські підприємства, які досі працюють без значних обсягів капіталу, у першу чергу, без іноземного капіталу та відповідних технологій, через нестачу засобів для стимулювання мотивації не можуть в повній мірі реалізувати себе.

Крім того, що підприємствам необхідно своєчасно виготовляти якісну конкурентоспроможну продукцію, їм ще доводиться враховувати інтереси працівників для повноцінного функціонування організації в середовищі, яке пред'являє високі вимоги. Саме від успішної реалізації мотиваційного механізму збільшення трудової діяльності залежить конкурентоспроможність організацій, провідних бізнесів з надання послуг або випуску товарів [2, 3].

Неефективна система мотивації викликає у працівників незадоволеність та тягне за собою високу плинність кадрів, що негативно позначається на рівні продуктивності праці будь-якої компанії [2].

В управлінському сенсі мотивація є процесом формування у працівника спонукань до спрямованих дій щодо досягнення організаційних цілей компанії.

Головною метою мотиваційного процесу є отримання максимальної віддачі за рахунок використання трудових ресурсів, що, в свою чергу, призведе до результативності діяльності компанії [1, 2].

Можна сказати, що мотивація містить важливі резерви зростання для трудової активності працівників, задіяних в будь-якому виробничому процесі. Правильне розуміння сутності мотивації допоможе використовувати відносини між керівником та підлеглим як механізм управління спільним виробництвом [2].

Мотивація є процесом по досягненню поставленого перед працівником завдання, стимулу, завдяки яким працівник отримує при цьому задоволення безпосередньо від самої участі у процесі виробництва. Підхід такого типу змушує менеджерів робити акцент на мотивації людських ресурсів.

Власне, вивчення мотивації і означає вивчення того, чому людина діє у той чи інший спосіб, чому навіть відчуваючи труднощі та проблеми працівник продовжує наполягати на своїх діях [1]. Тому, внутрішньо мотивовані працівники беруть участь в проектах навіть без видимого стимулу та отримують при цьому задоволення безпосередньо від самої участі [1, 2].

У свою чергу, зовнішня мотивація приходить ззовні. Вона включає в себе такі стимули, як: заохочення або санкції, зменшення або підвищення заробітної плати, визнання роботи і ін. Працівники беруть участі в проектах під дією зовнішньої мотивації роблять це, як правило, через нагороди, ніж через зміст самої роботи. Такий тип мотивації має сильний ефект на короткий термін [2].

Таким чином, щоб сформувати правильну систему мотивації необхідно дотримуватися певних правил: по-перше, чітко визначати мету, для якої потрібен конкретний працівник; по-друге, орієнтуватися на внутрішні та зовнішні чинники при формуванні планів, як короткострокових, так і довгострокових; по-третє, керівник повинен уникати управлінських помилок, пов'язаних з управлінням персоналу.

Список використаних джерел:

1. Theories of Motivation [Електронний ресурс]. - Режим доступу: https://saylordotorg.github.io/text_organizational-behavior-v1.1/s09-theories-of-motivation.html
2. Бохняк Я. С., Колесник Е. С. Форми і методи сучасної мотивації персоналу // Підприємства, галузі та регіони: генезис, формування, розвиток і прогнозування: Зб. науков. пр. / Під ред. Н. А. Краснової; Луцьк: Вид-во ІІІ Краснова Н. А., 2017. - С. 528 - 534.
3. Нуретдінова Ю. В., Степанова В. А., Бояркіна А. А. Якість продукції як основа конкурентоспроможності підприємства // Актуальні проблеми економіки. - 2018. - № 5-2. С. 174 - 180.

Олійник О.О., доцент
Корецька Л.В., студентка
Національний університет водного
господарства та природокористування,
м. Рівне, Україна

КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В СФЕРІ ПРАЦІ

Високий рівень тіньової зайнятості, значні обсяги трудової міграції, поширеність ризику виробничого травматизму та зайнятості в шкідливих умовах праці, низький рівень оплати праці в Україні сприяють трансформації трудових відносин та вимагають пошуку інноваційних інструментів управління персоналом. За таких умов усе більшої популярності набуває концепція корпоративної соціальної відповідальності (КСВ), найпоширенішими практиками її впровадження у вітчизняних компаніях є саме трудові відносини: підвищення зарплати, виплата «білої» зарплати та премій. Майже половина компаній надають працівникам можливість працювати за гнучким графіком та реалізують програми з підвищення професійного зростання. Більшість опитаних роботодавців (75%) розуміє соціальну відповідальність як політику розвитку і поліпшення умов праці персоналу. Майже для кожної четвертої компанії розуміння того, що КСВ сприяє