

http://ru.osvita.ua/school/lessons_summary/education/48639 .

2. Котик Л. Формування професійної компетентності майбутніх фахівців. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2016/2016_02\(29\)/21.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2016/2016_02(29)/21.pdf)

3. Професійна компетентність керівників [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2012-4-30.pdf>

4. Білянін Г.І. Профілі професійної компетентності управлінського персоналу [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=523.

5. Розвиток професійної компетентності керівників структурних підрозділів підприємств [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://lib.iitta.gov.ua/705226/1/Стаття%20Бородієнко.pdf>.

6. Лаврук О.С. Управління формуванням професійної компетенції персоналу підприємств. Збірник наукових праць ПДАТУ. Вип. 24. Частина 3. Кам'янець-Подільський, 2016. С. 116-121.

7. Лаврук О.С. Формування ринку праці молоді. Економіка АПК. 2001. №7. С. 100-103.

Годнюк Святослав
Здобувач вищої освіти 1 курсу
ОС Магістр спеціальності Менеджмент
Науковий керівник: **Лаврук О.С.,**
к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В МЕНЕДЖМЕНТІ ПІДПРИЄМСТВ

Мотивація є головним елементом активізації людського фактора, який не тільки створює матеріальні передумови виробництва, але і забезпечує їх ефективне використання. Від чіткої розробки ефективної системи мотивації залежить не тільки підвищення соціальної і творчої активності конкретних

працівників, але і кінцевий результат діяльності підприємств[3]. Ні одна система управління не функціонуватиме досконало, якщо в масштабі країни, регіону або окремого підприємства не буде розроблена ефективна система мотивації праці персоналу, яка би спонукала кожного працювати продуктивно для досягнення особистісних цілей та цілей підприємства.

Мотивацію можна вважати одним із методів управління, складовою частиною процесу управління, спрямованою на досягнення конкретної мети менеджменту – змусити людей ефективно працювати. Мотивація праці – найважливіший фактор результативності роботи, що становить основу трудового потенціалу працівника, тобто всієї сукупності властивостей, які впливають на виробничу діяльність. Трудовий потенціал складається із психофізіологічного потенціалу (здібностей і схильностей людини, її здоров'я, працездатності, витривалості, типу нервової системи) і особистісного (мотиваційного) потенціалу. Мотиваційний потенціал відіграє роль пускового механізму, що визначає, які здібності і якою мірою працівник буде розвивати і використовувати у процесі трудової діяльності.

У формуванні мотивації працівників, підвищенні їхнього самовираження в роботі особливе місце займає соціальна політика підприємства.

По-перше, на підприємстві реалізуються пільги і гарантії в рамках соціального захисту працівників (соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, безробіттям та ін.), встановлені на державному або регіональному рівні.

По-друге, підприємства надають своїм працівникам і членам їхніх сімей додаткові пільги, які стосуються елементів матеріального стимулювання, за рахунок виділених на ці цілі коштів із фондів соціального розвитку підприємства. Надання додаткових пільг і послуг соціального характеру проводиться або за ініціативою адміністрації, що дійсно втілює в життя принципи соціальної кадрової політики, або в результаті тарифних угод між адміністрацією і радою трудового колективу (профкомом) як виразником інтересів працівників. Ці виплати стають такими ж обов'язковими для

виконання, як і ті, що надаються відповідно до трудового законодавства [2].

Таким чином, соціальна політика підприємств як складова частина менеджменту являє собою заходи, пов'язані з наданням працівникам додаткових пільг, послуг і виплат соціального характеру. Соціальне забезпечення працівників, розвиток їх особистості, збереження здоров'я є умовою успішної діяльності організації. Як мотиваційний ресурс управління, соціально орієнтована кадрова політика підприємства та пов'язані з нею соціальні послуги повинні сприяти тому, щоби працівник задовольняв свої потреби, інтереси і ціннісні орієнтації.

Можна виділити такі основні цілі соціальної політики, які посилюють вмотивованість працівників:

- ототожнення працівника зі своїм підприємством (задоволення потреби в причетності до підприємства);
- особисті цілі і бажання працівників збігаються з цілями підприємства або відповідають їм;
- зростання продуктивності праці і бажання працівників трудитися;
- соціальна захищеність працівників;
- зростання іміджу підприємства в очах працівників і суспільства.

Вважаємо, що для підвищення ефективності діяльності підприємства необхідне вдосконалення мотивації працівників, яке спрямоване на: підвищення результативності роботи персоналу; оперативне досягнення цілей підприємства; зв'язок результативності роботи співробітників з оплатою та нематеріальним стимулюванням; прозорість системи заохочування; зниження плинності кадрів; покращення психологічного клімату; покращення командної роботи.

Таким чином, мотивація персоналу залежить від цілей і завдань як самих працівників, так і підприємства. Чим розвиненішою є та чи інша складова організації, тим більша увага приділяється нематеріальному стимулюванню. Працівник повинен бути задоволений своєю роботою, отримувати відповідні результати і винагороди, бути ознайомленим зі своїми

успіхами, і, відповідно, отримувати визнання за свою працю, розуміти подальші перспективи своєї діяльності.

Список використаних джерел

1. Биба В. В. Світовий досвід мотивації працівників [Електронний ресурс] Режим доступу:
http://www.economyandsociety.in.ua/journal/10_ukr/31.pdf.
2. Квасній Л. Г.,ФедишинВ.В. Роль мотивації і стимулювання персоналу [Електронний ресурс]. Режим доступу:
http://www.economyandsociety.in.ua/journal/11_ukr/39.pdf.
3. Лаврук В.В., Лаврук О.С. Управління мотивацією інноваційної діяльності. Науковий вісник ЛНУВМБТ імені С.З. Гжицького. Том14, №1(51). Частина 1. 2012. С. 376-381.
4. Мотивація внутрішня та зовнішня [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://staff-capital.com/uk/articles/motivatciya-vnutrennya-vneshnya.html>.

Гойсюк Лілія

к.е.н., асистент кафедри економіки,
підприємництва, торгівлі та біржової діяльності
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

БАЛАНС ВИРОБНИЦТВА ТА СПОЖИВАННЯ ОВОЧЕВОЇ ПРОДУКЦІЇ В УКРАЇНІ

Сьогодні однією з пріоритетних стратегій сільськогосподарського виробництва є нарощування експортного потенціалу галузі овочівництва, яка за певних умов може розвиватися досить ефективно.