

Тронович Михайло
Студент 2стн курсу спеціальності
«Публічне управління та адміністрування»,
Науковий керівник: **Покотильська Н.В.**,
к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування,
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець – Подільський

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Мотивація співробітників займає одне з центральних місць в управлінні персоналом, оскільки вона виступає безпосередньою причиною їхньої поведінки. Орієнтація працівників на досягнення цілей організації, по суті, є головним завданням керівництва персоналом. При ефективній організаційній структурі, сучасному устаткуванні (оргтехніці, засобах збору й обробки інформації), але без мотивації праці працівників підприємству домогтися бажаних результатів неможливо: члени трудового колективу не будуть справлятися зі своїми службовими обов'язками. Низький рівень мотивації праці не сприяє зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці. У сучасних умовах проблемою мотивації є недосконалість мотивації на підприємствах, недостатнє фінансування заходів, спрямованих на вдосконалення мотивації персоналу, а також те, що на підприємствах не приділяють належної уваги мотивації [1].

Проблеми мотивації персоналу цікавили вчених протягом усієї історії економічної науки. Питаннями мотивації праці займалися як закордонні, так і вітчизняні автори.

Мотивування являє собою процес формування такого психологічного стану людини, який зумовлює її поведінку, здійснює установку до діяльності, спрямовує і активізує її. Мотивація праці являє собою прагнення працівника задовольнити свої потреби; в загальному розумінні - це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які зумовлюють людину до трудової

діяльності і надають їй цілеспрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей [3].

Система мотивації управлінського персоналу підприємства повинна відповідати таким принципам: гнучкості - здатність до оперативного реагування на зміну зовнішніх і внутрішніх умов функціонування; системності - повне відображення індивідуального вкладу людини в досягнення кінцевих результатів підприємства через ланцюги «людина-посада-робота» і «особа-група-колектив»; відповідності - встановлення такого рівня мотивації персоналу, який відповідає кількості, якості та вагомості затраченої праці; структурованості - характеризує поділ заробітної плати на частини, кожна з яких є відображенням особистого вкладу працівника в досягнення поточних, кінцевих і віддалених результатів діяльності підприємства; відкритості системи мотивації персоналу - прозорість та інформаційна доступність для кожного працівника [2].

Потреби постійно змінюються, тому не можна розраховувати, що мотивація, яка спрацювала один раз, знову буде ефективною. З розвитком особистості розширюються і можливості, потреби у самовираженні. Таким чином, процес мотивації шляхом задоволення потреб безкінечний.

Основними методами мотивування персоналу в сучасних умовах є: грошові виплати за виконання поставлених цілей; покарання - це недопущення дій з боку працівника, які можуть принести шкоду фірмі; соціальна політика пов'язана з наданням працівникам додаткових пільг, послуг і виплат соціального характеру; нематеріальні стимули (винагородивдячності, письмова подяка керівництва та навіть компліменти); «побудова» (підсвідомий вплив на людину) - дає можливість пробуджувати у співрозмовника поважне ставлення і прагнення брати приклад з мовця; професійне навчання - можливість розвитку особистісних якостей і отримання спеціальних знань, які відкривають широкі перспективи; кар'єрне зростання - стимул працювати старанно, виконувати свої обов'язки якісно та оперативно; зворотній зв'язок, який можна забезпечити за допомогою

внутрішньої пошти або внутрішнього сайту компанії, організувавши для цього спеціальну рубрику [4].

Отже, з одного боку, відбувається створення сприятливих умов з метою задоволення потреб працівників, а з іншого, – забезпечення трудової поведінки, що є необхідною для успішного функціонування та розвитку підприємства, тобто здійснюється своєрідний обмін діяльністю. При цьому деякі вчені ототожнюють поняття «стимул» та «заохочення», розуміють як синоніми ці два поняття, категорії стимулювання та заохочення співвідносять як єдине ціле та як частину складної системи: заохочення, як окремий напрям у загальному процесі стимулювання. Також, розглядаючи питання стимулювання в аспекті забезпечення виконання поставлених обов'язків, варто відмітити, що його головним призначенням є підвищення трудової активності, продуктивності та якості праці, стимулювання до добросовісного виконання трудових обов'язків. Отже, стимулювання є процесом, що зазвичай спрямовується на окремого працівника чи на групу працівників. Водночас на практиці поєднання персонального та групового стимулювання найчастіше зустрічається у процесах матеріального стимулювання.

Зв'язок потреб та мотивів визначається тим, що потреби реалізуються у діяльності працівника за допомогою мотивів, котрі, в свою чергу, визначаються ступенем актуальності тієї або іншої потреби працівника, можуть бути різними за змістом і зумовлюватись як спрямованою, так і неспрямованою активністю людини [2].

Разом з тим, мотивація та стимулювання є протилежними за спрямованістю – перше спрямоване на зміну існуючого положення, а друге – на його закріплення, хоча вони доповнюють один одного; за своєю природою мотивація та стимулювання є різними процесами, спрямований на зміну комплексу мотивів людини під дією цілеспрямованих стимулів, а другий – на вибір та застосування стимулів, направлених на формування у людини системи мотивів до дій, що є очікуваними – отже, спостерігається тісний зв'язок між даними поняттями; якщо проблемами мотивації є формування

внутрішнього спонукання, то сутність стимулювання потребує зовнішнього спонукання та елементів трудової ситуації (соціальні умови, умови нарахування, організації та змісту праці тощо); термін «мотивація» більш тісно пов'язаний з морально статусними потребами працівника, в той час як стимулювання – із матеріальними. Крім того, наведені підходи провідних учених-економістів доводять вірність суджень з приводу того, що стимулювання є дієвим інструментом розвитку мотивації та зовнішнім чинником, націленим на задоволення потреб персоналу, що спонукає його до корисних дій, спрямованих на задоволення потреб підприємства. Разом із тим, проблеми, пов'язані із мотивацією персоналу підприємства, досліджувалися вченими різних часів, котрі у своїх працях розглядали причини людської активності [4].

Отже, які б прекрасні не були ідеї, інноваційні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре підготовленого та мотивованого персоналу високої ефективності роботи досягнути неможливо. Вкладення в людські ресурси стають довгостроковим чинником конкурентоспроможності та стійкого функціонування підприємства. Сучасний керівник повинен враховувати всі фактори, щоб забезпечити успішну роботу підприємства. При формуванні оптимальної системи мотивації сучасним керівникам підприємств необхідно використовувати класичні теорії мотивації і враховувати людський менталітет.

Список використаних джерел

1. Мурашко М. Менеджмент персоналу: Навчально-практичний посібник. Київ: Знання, 2006.
2. Покотильська Н. В., Деренко О. М. Особливості мотивації та оплати праці в аграрних підприємствах Хмельницької області. Збірник наукових праць Подільський державний аграрно-технічний університет. Кам'янець-Подільський: ТОВ «Друк-Сервіс», 2012. Випуск 20. Том 2. С. 240-243.
3. Покотильська Н. В. Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Менеджмент і адміністрування» (модуль 2. «Менеджмент») для студентів

навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів за галуззю знань 0306 «Менеджмент і адміністрування» напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент». Подільський державний аграрно-технічний університет. Кам'янець-Подільський, 2013. 91 с.

4. Покотильська Н. В. Персонал та його роль в діяльності аграрних підприємств. Актуальні проблеми управління та адміністрування: теоретичні і практичні аспекти: матеріали Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції науковців, аспірантів та студентів 10 листопада 2016 р. Подільський державний аграрно-технічний університет. Кам'янець-Подільський, 2016. С. 36-38.

Фігус Людмила
студентка 1 курсу спеціальності 071 «Облік і оподаткування»
Науковий керівник: **Мушеник І.М.**
к.е.н., доцент кафедри математичних дисциплін,
інформатики і моделювання
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

ПРОБЛЕМИ ОБЛІКУ ВИТРАТ НА РОЗРОБКУ АВТОМАТИЗОВАНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ

Ринок інформаційних технологій в Україні є найбільш динамічним ринком, який демонструє високі темпи зростання: щорічно темпи зростання ринку сягають 25%, а за прогнозами експертів у 2020 році обсяг ринку становитиме 3,6-4 млрд дол. У галузі ІТ-аутсорсингу та продажу ІТ-продуктів працює більше 200 тис. осіб. За даними Держкомстату, в Україні працює 3292 підприємства і організації, які декларують основним видом діяльності сферу ІТ-технологій. Поряд з цим, швидкими темпами зростає кількість підприємств, які застосовують інформаційні системи і технології для автоматизації документообігу, формування управлінської та регламентованої звітності, аналізу та контролю. Саме тому, актуальними є питання обліку