

підвищення якості людського капіталу, реалізацію інтелектуального і творчого потенціалу населення у сфері праці.

Література

1. Антонюк В.Н. *Людський капітал та якість робочої сили як чинники інноваційного розвитку економіки* /В. Антонюк. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу:file:///C:/Users/%D0%9E%D0%BB%D1%8C%D0%B3%D0%B0/Downloads/Vnyua_etp_2013_3_25.pdf

2. Дяків О.П. *Сучасні особливості трансформації форм зайнятості в регіоні та перспективи їх розвитку* / О. Дяків // *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-трудова сфера: сучасні виклики, новітні тенденції, домінанти інноваційного розвитку» 2 жовтня 2014 року: зб.наук.праць. – Соціально-трудова відносини: теорія і практика. – К.:КНЕУ, 2014. –Т.1. – С. 252–259.*

Островська Катерина

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Овсянюк-Бердадіна О.Ф.)

ПРОБЛЕМА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Людина – головний і найцінніший актив будь-якого підприємства, а однією з найважливіших функцій менеджменту є досягнення максимальної ефективності людських ресурсів. Мотивацію можна розглядати як процес створення певних умов, які впливають на поведінку людини або групи людей і дають можливість залучити їх до активної праці. Досконала система мотивації дозволяє не лише активізувати потенціал людини у напрямі досягнення мети, але й приносить задоволення працівникові в процесі праці через задоволення його потреб та забезпечує безпечні умови діяльності всього підприємства [1, с. 111]

Нехтування мотиваційним фактором призводить до зниження показників продуктивності праці, якості продукції, трудової дисципліни на кожному підприємстві, а ігнорування проблеми мотивації праці в Україні призвело до тяжких наслідків: загострення економічної кризи, падіння

рівня життя, погіршення якості трудового потенціалу, масової дискваліфікації кадрів і підвищення напруженості на ринку праці. Тому, на мою думку, керівникам вітчизняних підприємств дуже важливо розуміти ці проблеми і намагатися вирішувати їх.

Сьогодні на багатьох українських підприємствах використовують лише окремі елементи системи мотивації, тому така система не має комплексного характеру. Ще одним недоліком є те, що вона має поточний, короткотерміновий характер та не націлена на майбутнє, так як на більшості вітчизняних підприємствах керівництво не приділяє стратегічної уваги розробці системи мотивації.

Одночасно особливістю і проблемою мотивації в Україні є те, що більш дієвою завжди була система санкцій, а не заохочень. Вітчизняні підприємства найчастіше використовують погрози звільнення, штрафи, тобто працівників скоріше карають за погану роботу, ніж винагороджують за хорошу. Переважання таких стимулів є для організацій небезпечним, оскільки стає перепоною для підвищення трудового потенціалу працівників.

Ще однією проблемою є те, що багато керівників надають перевагу моральній мотивації, а працівники навпаки – матеріальній, так як перші прагнуть заохочувати максимально економно, а другі вбачають у ній єдине задоволення власних потреб. Звичайно, не для усіх працівників матеріальні стимули стоять на першому місці, варто врахувати ще гендерну та вікову ознаку, так як вплив стимулів виявляється по-різному у чоловіків і жінок, у молодого і старшого покоління, тому процес мотивації, на мою думку, варто здійснювати на основі індивідуального підходу до винагородження.

Сьогодні питанням мотивації певною мірою захопилися не лише керівники, а й працівники. Постійне очікування певного зовнішнього стимулювання своєї праці, негативно впливає на саму діяльність працівників, або і взагалі її відсутність.

Проблемою є і недосконалі методи мотивації на вітчизняних підприємствах, оскільки майже не використовуються такі економічні (прямі) методи як оплата навчання, виплата за максимальне використання робочого часу. Щодо економічних (непрямих) методів, то рідко надають пільги на користування житлом, транспортом. Соціальні (негрошові) методи мотивації теж є проблемними, адже досить рідко на

вітчизняних підприємствах пропонують гнучкий робочий графік, надають індивідуально-комфортні умови праці і здійснюють програми підвищення якості праці.

На мою думку, при створенні системи мотивації на підприємстві потрібно враховувати на перший погляд незначні деталі, наприклад, подяка. У вітчизняних компаніях керівники часто не знають, як віддячити співробітнику, не використовуючи при цьому грошове заохочення, у цьому випадку звичайна подяка і увага теж буде дорого вартувати для співробітника. Якщо керівник публічно визнає досягнення підлеглих та святкує їхні, великі і малі, перемоги, працівники почувають себе чудово, їхня впевненість зростає, а мотивація досягає небачених висот. Важливим є гнучкий робочий графік, наприклад, якщо умови дозволяють, можна дозволити співробітникам працювати вдома один день у тиждень : економія на дорозі буде додатковим бонусом і це значно підвищить мотивацію працівників. Можливість безкоштовного навчання і професійного росту, а саме відвідування тренінгів і курсів підвищення кваліфікації, також позитивно вплине на мотивацію працівників і ефективність діяльності підприємства в цілому.

На думку Вербицької Г.Л., дієва система мотивування працівників вітчизняних підприємств повинна базуватися на таких принципах :

- сприйняття працівника як особистості, повага до нього, його потреб та інтересів;
- створення безпечних, комфортних умов праці;
- створення умов та надання рівних можливостей для професійного просування працівників;
- застосування об'єктивних критеріїв оцінки працівника;
- забезпечення відповідності винагороди працівника результатам його праці;
- справедливий розподіл доходів, участь працівників у прибутках;
- залучення працівників до управління виробництвом;
- забезпечення моральної та соціальної захищеності трудового колективу[2].

Література

1. Матросов О.Д., Михайлик С.В. *Моральне та матеріальне стимулювання праці* / О. Д. Матросов, С. В. Михайлик // *Вісник НТУ*

«ХПІ». – 2013. – №22. – С. 110-113.

2. Вербицька Г.Л. *Мотивування персоналу на вітчизняних промислових підприємствах. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/13833/1/3_105_Vis_727_Menegment.pdf.*

Пліс Діана

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці Марцінковська О.Б.)

УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ КОМПЕТЕНТНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ ЧЕРЕЗ КОРПОРАТИВНЕ НАВЧАННЯ

Важливим напрямком управління компетентністю персоналу є управління розвитком кадрів через корпоративне навчання.

Корпоративне навчання має різні напрямки, залежно від потреб організації. О. Ю. Брюхіна виділяє такі напрямки корпоративного навчання, залежно від цілей та завдань:

- навчання для ліквідації розриву між фактичними компетенціями та кваліфікаційними вимогами;
- систематичне навчання для підтримання та підвищення кваліфікації працівника;
- навчання для роботи за новими напрямками розвитку підприємства;
- навчання для засвоєння нових методів та прийомів виконання роботи [1].

Корпоративне навчання може здійснюватися безпосередньо на робочому місці та із відривом від виробництва. В умовах швидкого розвитку та глобалізації все більшої популярності набуває навчання поза межами робочого простору працівниками. Основними формами такого корпоративного навчання з відривом від виробництва можна визначити наступні:

- навчання на території навчального комплексу внутрішніми спеціалістами;
- навчання на території навчального комплексу зовнішніми експертами.

Корпоративне навчання на робочому місці може здійснюватися за