

Використані джерела

1. Колесов О. С. Тайм-менеджмент – управління часом. / О. С. Колесов, А.В. Вацьківська // Збірник наукових праць ВНАУ. – 2011. – С. 10.
2. Кулакова С. Ю. Впровадження європейської практики тайм-менеджменту на підприємствах України / С. Ю. Кулакова. – 2015. – С. 7.
3. Корольчук Ю. С. Тайм-менеджмент [Електронний ресурс] / Ю. С. Корольчук // Матеріали XLVI науково-технічної конференції підрозділів ВНТУ, Вінниця, 22-24 березня 2017 р. – Режим доступу: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-hum/all-hum-2017/paper/view/1838>.

Вільський Іван

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри публічного управління та адміністрування Круп'як Л. Б.)

ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Управління підприємством повинно ґрунтуватися на створенні системи, в якій персонал умотивований до його розвитку. Поняття «система мотивація персоналу», розглядається в якості скінченної множини взаємопов'язаних елементів, виокремлених з середовища підприємства у підсистему, але у тісній взаємодії з іншими підсистемами управління, функціонування якої забезпечує використання сукупності інструментів координації, стимулювання та маніпулювання особистісними інтересами, потребами, цілями кожного найманого працівника у напрямі досягнення визначеного набору цілей підприємства, з визначеним механізмом оцінки ефективності результатів трудової діяльності персоналу для забезпечення якісних змін у генеральній сукупності в майбутньому. Виходячи з цього, обґрунтовано парадигму «управління підприємством на основі розвитку мотивації персоналу», сутність якої полягає у тому, що розвиток підприємства залежить від досконалості системи управління ним з пріоритетністю підсистеми управління персоналом, умотивованого до вирішення цілей, що ставляться перед підприємством.

Для формування мотивації персоналу (МП) на туристичному підприємстві (ТП) необхідно врахувати галузеву специфіку, що зумовило необхідність уточнення сутності мотивації у галузі туризму в якості мотивів людини отримати туристичні послуги й мотивів персоналу, який ці послуги надає. Саме від якісного надання цих послуг задовольняються потреби обох суб'єктів у туристичній галузі, що логічно, виходячи з закону ринкової економіки. Вдосконалено наукові підходи щодо визначення чинників, які враховуються при розробці та впровадженні мотиваційного механізму на ТП, в яких ураховано й чинники зовнішнього середовища впливу на керівника (суб'єкту управління) щодо розробки власне цього механізму, що зумовлюється

проблемами розвитку туристичної галузі в Україні. На цих основах представлено зміст мотиваційного механізму ТП, впровадження якого дозволить вирішити проблему розвитку ТП, його упровадження ґрунтується на гармонізації мотивів у галузі туризму між персоналом ТП і споживачами туристичних послуг.

При впровадженні мотиваційного механізму на туристичних підприємствах необхідно мати результати оцінки зовнішнього середовища, що призвело до розробки принципово нової методики діагностики зовнішнього мотиваційного середовища ТП на основі дотримання наукових положень: встановлення залежності між умотивованістю суб'єкта-надавача та суб'єкта-отримувача туристичних послуг щодо їх якісного надання; встановлення факту та ступеня впливу чинників зовнішнього мотиваційного середовища на розвиток ТП, мотиви керівника та персоналу ТП; визначення цих чинників на двох рівнях – макро- (туристична галузь України), та мікро- (туристична галузь регіону).

Аналіз МП ТП запропоновано виконувати за чотирма етапами для встановлення наступних залежностей: між динамікою основних результатних показників ТП і туристичної галузі на макро- та мезорівнях; між чинниками внутрішнього мотиваційного середовища розвитку МП туристичних підприємств і зміною основних результатних показників їх діяльності, і визначенням ступеня впливу цих чинників на МП; між проблемами розвитку МП та проблемами розвитку ТП у цілому під впливом цих чинників.

Вирішення практичних проблем потребує обґрунтування науково-практичних положень розвитку мотивації персоналу ТП, де метою визначено формування у працівників стійких мотивів до свого розвитку (освітнього та кваліфікаційного рівня), що дозволяє сформувати, зберегти та реалізувати відповідний кваліфікаційний та трудовий потенціал на ТП, забезпечити кар'єрне зростання та отримати справедливу (обґрунтовану) винагороду за працю. Для цього обґрунтовано механізм розвитку МП ТП, і надано його у вигляді структурно-логічної схеми послідовних дій суб'єкта управління (керівника ТП), які він має здійснювати у процесі управління персоналом для його мотивування на користь досягнення цілей, що стоять перед ТП, і, відповідно – для вирішення проблем його розвитку. Упровадження механізму дозволить отримати ефект у вигляді досягнення стратегічної мети та отримати визначений результат у вигляді збільшення обсягів реалізації туристичних продуктів і послуг від зростання сукупної продуктивності.

Для формування витрат на оплату праці персоналу ТП, потрібно вдосконалити методику формування ФОП із урахуванням зміни сукупної продуктивності, застосування якої апробовано на двох обстежених підприємствах, що дозволило спрогнозувати витрати на оплату праці персоналу до 2019 р. із урахуванням специфіки формування собівартості в галузі.

Найбільш відповідальним управлінським заходом, реалізація якого дозволяє забезпечити об'єктивність в оплаті праці та досягти її збалансованості зі зміною сукупної продуктивності, а також дозволяє розвинути мотивацію на ТП, є упровадження норм праці та оптимізація чисельності персоналу, без чого не можливо досягти якості оцінки праці всіх категорій працівників та не можливо підвищити сукупну продуктивність і продуктивність праці персоналу, що не дозволить забезпечити подальший розвиток ТП.

Войцещук Марія

(науковий керівник: д.е.н., доцент кафедри менеджменту
та публічного управління Васіна А.Ю.)

УДОСКОНАЛЕННЯ ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНУ ДЕРЖАВНОЇ КАЗНАЧЕЙСЬКОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Державна казначейська служба України виконує забезпечує реалізацію державної політики у сферах казначейського обслуговування бюджетних коштів, бухгалтерського обліку виконання бюджетів та внесення на розгляд Міністра фінансів пропозицій щодо формування державної політики у зазначених сферах [1].

Ці завдання охоплюють широкий спектр функцій казначейства, а саме: здійснення розрахунково-касового обслуговування розпорядників, одержувачів бюджетних коштів, відкриття та закриття рахунків, повернення коштів, помилково або надміру зарахованих до бюджету; розподіл коштів на розрахунки між державними та місцевими бюджетами; здійснення реєстрації та обліку бюджетних зобов'язань розпорядників та одержувачів бюджетних коштів; ведення обліку бюджетних асигнувань; формування бази даних про мережу та єдиний реєстр розпорядників і одержувачів бюджетних коштів; попередження учасників бюджетного процесу про неналежне виконання бюджетного законодавства; призупинення операцій з бюджетними коштами, а також здійснення інших функцій, визначених чинним законодавством України. Вищезазначені функції характеризують діяльність органів державної казначейської служби як таких, що забезпечують обслуговування бюджетів виходячи з принципу єдиного казначейського рахунка.

У процесі казначейського обслуговування державного та місцевих бюджетів задіяна складна багаторівнева система, що охоплює взаємозв'язки не тільки між ієрархічними рівнями органів казначейства, але й з банківською платіжною системою, органами доходів і зборів, фінансової інспекції, розпорядниками й одержувачами бюджетних коштів, платниками податків тощо. Складність цієї системи значною мірою визначається тим, що вона діє на значній території й охоплює велику кількість учасників, які належать до різних