

- надання якісних послуг та товарів представникам цільової групи на пільгових умовах (тим самим задовольняючи їх потреби та покращуючи якість життя);
  - здійснення підприємницької діяльності без залучення цільової групи та спрямування доходів від такої діяльності на підтримку певної соціальної місії;
  - застосування інноваційних підходів до розв'язання соціальних проблем
- Соціальне підприємництво підвищує сукупну економічну ефективність (національне багатство), оскільки використовує раніше не задіяні ресурси: працю соціально обмежених груп; соціальні ресурси (ініціатива, солідарність); нетрадиційні джерела енергопостачання, відходи виробництва, тощо.

Для успішного функціонування соціального підприємництва необхідні раціонально побудовані економічні та управлінські механізми.

#### **Використані джерела**

1. Овсянюк-Бердадіна О. Ф. Соціальне підприємництво як інноваційний інструмент вирішення суспільних проблем: передумови становлення та активізації / О. Ф. Овсянюк-Бердадіна, Ж. Л. Крисько // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2016. – №6. – С.129-132

2. Соціальне підприємництво: від ідеї до суспільних змін. Посібник / Свинчук А.А., Корнецький А.О., Гончарова М. А., Назарук В. Я., Гусак Н.С., Туманова А.А. – К.: ТОВ "ПІДПРИЄМСТВО "ВІ ЕН ЕЙ", 2017. – 188 с.

**Липовецька Христина**

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Заставнюк Л. І.)

### **НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

На сучасному етапі розвитку нашої країни перед підприємствами постають завдання різної складності, вирішення яких потребує насамперед залучення висококваліфікованих спеціалістів та низки інших ресурсів. Сьогодні для переважної більшості підприємств актуалізувалися питання щодо необхідності удосконалення системи мотивації персоналу, насамперед з метою підвищення ефективності роботи працівників, – і на цій основі – забезпечення зростання показників ефективності підприємства загалом.

В економічній літературі поняття «мотивація персоналу» широко представлено, багатоаспектне і багатогранне. Разом з тим, погоджуємося, що мотивація – це сукупність управлінських дій організаційного, економічного, соціального та психологічного змісту, направлених на спонукання персоналу підприємства до ефективної діяльності [3].

Персонал підприємства є одним із найскладніших видів ресурсів підприємства, який потребує забезпечення керівництвом належних умов

роботи, сприяння постійному розвитку, освоєнню нових вмій та навичок, постійній актуалізації знань, сприяння підвищенню творчого потенціалу, тощо.

Ефективна система мотивування персоналу забезпечує досягнення високих результатів роботи на основі високоякісного та сумлінного виконання працівниками підприємства покладених на них обов'язків. З'ясовано, що система мотивування базується на наступних групах мотивів персоналу: інтелектуальні мотиви; матеріальні мотиви; моральні мотиви; статусні мотиви.

Під інтелектуальними мотивами слід розуміти розвиток персоналу, готовність до виконання складних завдань, захоплення наявними та продукування нових ідей, нестандартне вирішення завдань, реалізація своїх інтелектуальних здібностей у повній мірі.

Чинні механізми мотивації персоналу у сучасних підприємствах України здебільшого є недосконалими. Проведені нами дослідження вказують на домінантне використання керівниками підприємств методів матеріальної мотивації, яка носить постійний (фіксований розмір заробітної плати) та змінний (премії, надбавки, бонуси) характер. Слід зауважити, що фіксована матеріальна мотивація активізує розвиток особистих та професійно-кваліфікаційних характеристик персоналу, а змінна – забезпечує підвищення зацікавленості у кінцевих результатах роботи.

Суттєвими проблемами матеріальної мотивації персоналу підприємств є низький рівень оплати праці. Адже у відповідності із Законом України «Про оплату праці», під заробітною платою слід розуміти винагороду, обчислену у грошовому вираженні, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу, відповідно до трудового договору [1]. На сьогоднішній день, мінімальний розмір заробітної плати в Україні становить 3723 грн. на місяць або 22,41 грн. за годину [2].

Вважаємо, що дієвим мотивуючим чинником персоналу підприємств є поступове встановлення високого рівня оплати праці, який забезпечить вирішення наступних питань: підвищення ефективності виробництва; зниження плинності персоналу; збільшення можливостей залучення висококваліфікованих спеціалістів; зменшення витрат на навчання персоналу; відповідальне та сумлінне виконання роботи працівниками підприємства; побоювання працівників бути звільненим з роботи.

До моральних мотивів традиційно відносять визнання керівництвом цінності виконаної роботи працівниками, особиста участь працівника у отриманих результатах діяльності підприємства, відчуття працівником значущості у колективі, тощо. При цьому, система моральних стимулів персоналу носить одноразовий (відзначення кращих працівників на дошці пошани) та системний (нагородження працівників грамотами, подяками і ін.) характер.

Вважаємо, що особливу увагу слід акцентувати на наступних напрямках

удосконалення системи нематеріального мотивування персоналу, зокрема: використовувати усну похвалу досягнень працівників; нагороджувати грамотами, подяками; покращити умови праці персоналу; сприяти впровадженню корпоративної культури; запровадити можливості неформального спілкування працівників різних ієрархічних рівнів; оптимізувати режим роботи та відпочинку; надавати працівникам соціальних пакетів послуг; вручати цінні подарунки кращим працівникам; забезпечити всебічний розвиток персоналу на основі організації навчальних програм, тренінгів, курсів, і ін.

Статусні мотиви слід вважати внутрішніми стимулами працівників, зокрема їх прагнення зайняти вищу посаду в організації, бажання виконувати складну, відповідальну роботу, а також виконувати престижну, суспільно значущу роботу.

Відтак керівникам підприємств необхідно забезпечити проведення моніторингу наявної системи мотивування, зокрема у розрізі вказаних вище груп мотивів персоналу для забезпечення її своєчасної оптимізації на основі використання останніх досягнень менеджменту.

#### **Використані джерела**

1. Закон України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 23.05.1995 р. (Остання редакція від 1.01.2015 р.). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.gada.gov.ua/laws/show>.
2. Держбюджет-2018: мінімальна зарплата й прожитковий мінімум. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/onenews/114374>
3. Лещенко Л. О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва / Л. О. Лещенко // Ефективна економіка. – 2016. – №4. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua>

**Левиський Петро**

(науковий керівник: д. н. держ. упр., професор кафедри менеджменту та публічного управління Толуб'як В. С.)

### **МОДЕРНІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ КП “ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ МІСЬКИЙ ЛІКУВАЛЬНО-ДІАГНОСТИЧНИЙ ЦЕНТР”**

Сьогодні медичне обслуговування громадян України потребує докорінного реформування та оптимізації роботи медичних закладів. Причиною цього, крім складної військово-політичної ситуації, у першу чергу є погіршення стану здоров'я населення і високий рівень смертності працездатного населення, скорочення терміну життя, неоднакові можливості отримати медичне обслуговування. А низька оснащеність новітнім медичним обладнанням більшості медичних комунальних закладів – одна із головних проблем у наданні вчасної та якісної медичної допомоги. За показником витрат