

З метою визначення завдань ефективного управління комунальною власністю необхідно виявити основні проблеми, які виникають в діяльності новостворених об'єднаних територіальних громадах. Однією із них є узгодження інтересів багатьох суб'єктів права власності на території об'єднаних громад, а саме держави (державна власність), областей (обласна комунальна спільна власність), районів (районна комунальна спільна власність), комунальної власності громади та приватної власності жителів території [6].

Використані джерела

1. Що таке державне і комунальне майно та хто ним управляє? URL: <https://ti-ukraine.org/news/shho-take-derzhavne-i-komunalne-majno-ta-hto-nym-upravlyaye/>
2. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 р. No 280/92. URL: http://kodeksy.com.ua/pro_mistseve_samovryaduvannya_v_ukraini/download.htm
3. Шкільняк М.М. Критерії ефективного управління комунальною власністю територіальних громад. URL: <http://inneco.org/index.php/inneco.ua/article/view/236>
4. Інструменти управління майном комунальної власності територіальної громади. Київ, 2020. URL: <https://drive.google.com/file/d/1dSBhghdkW-r9G2EQHKcxHTA6YirWR1Ro/view>
5. Інформація щодо реформування відносин власності в Україні у 2016 році. URL: http://www.spfu.gov.ua/userfiles/pdf/za-rik-2016_10331.pdf
6. Глинська О. В. Територіальна громада, як суб'єкт права комунальної власності. Форум права. 2012. No 2. С.120-125.

Ткачук (Бордун) Ірина

Західноукраїнський національний університет

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Крисько Ж.Л.)

МОТИВАЦІЯ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ПРИБУТКОВОСТІ ВИРОБНИЦТВА

У теперішніх умовах становлення нової економічної системи, заснованої на ринкових відносинах, недостатня мотивація персоналу є, часто, обмежуючим фактором, який може знижувати трудову активність організації в цілому.

Ефективність діяльності підприємства більшою мірою залежить від ефективності праці персоналу. Саме тому через зацікавленість працівника у результатах його роботи, при створенні належних умов праці - можна домогтися підвищення прибутковості виробництва.

На жаль, не володіння навиками щодо правильного підходу до мотивації працівників може стати великою проблемою для керівників підприємств. Керівництву необхідно відчувати потреби кожного працівника. Здебільшого керівник мотивує своїх підлеглих лише матеріально, не знаючи, що існує великий спектр індивідуальної та

групової нематеріальної мотивації. Тому вибір конкретного виду оптимальної системи мотивування персоналу і успішне її впровадження, на сьогоднішній день, є надзвичайно актуальною проблемою.

Питання мотиваційної діяльності підприємства досліджували такі вчені-економісти: А. Маслоу, М. Мескон, А. Сміт, Ф. Тейлор та інші. У роботах цих вчених розглянуті, як теоретичні, так і практичні аспекти мотивації в економічній системі.

Праця завжди була джерелом матеріальних і духовних цінностей, тому проблема спонукання людей до роботи ніколи не втрачатиме своєї актуальності.

На практиці методи мотивації завжди були пов'язані з конкретним рівнем розвитку виробництва, наявними суспільними умовами, потребами, культурою та релігією. Однак впродовж тисячоліть людство, намагаючись змінити поведінку людини, керувалося не науковими підходами, а методом «спроб і помилок».

Мотивація працівників – це рівень енергії, відданості та креативності, який працівники компанії приносять на свою роботу. Незалежно від того, зростає чи зменшується економіка, пошук шляхів мотивації працівників – це завжди проблема управління.

Успіх управління будь-яким соціально-економічним об'єктом залежить від того, наскільки ефективна мотивація людей, які працюють у межах цього об'єкта. Найбільш ефективною системою мотивації праці, є «мотивація на результат». Мотивація персоналу дозволить істотно поліпшити ефективність і продуктивність роботи підприємства. Більшість теоретиків систем мотивації приходили до висновку, що лише мотивація на результат є досконалою системою, оскільки обґрунтовує бізнесу виплати винагород, а співробітникам – дає можливість отримувати і збільшувати дохід в чіткій залежності до докладених зусиль.

Основою економічних методів управління персоналом є заробітна плата, яка є грошовою винагородою виконання зобов'язань підприємства по відношенню до працівника за результат його праці.

Вживані форми і системи організації оплати праці повинні стимулювати зацікавленість працівників до поліпшення якісних і кількісних результатів.

Не всі способи економічного заохочення можуть надати мотиваційну дію на співробітників, проте існує декілька основних положень про премії, які не зачіпають специфіку підприємства і є універсальними. Ними повинен керуватися менеджер при впровадженні методів економічної мотивації:

- премії не мають бути дуже загальними і поширеними, оскільки інакше їх сприйматимуть просто як частина звичайної зарплати в звичайних умовах;

- премія має бути пов'язана з особистим вкладом працівника у виробництво, будь-то індивідуальна або групова робота;
- повинен існувати який-небудь прийнятний метод виміру цього збільшення продуктивності;
- працівники повинні відчувати, що премія залежить від додаткових, а не нормативних зусиль;
- додаткові зусилля працівників, що стимулюють премією повинні покривати витрати на виплату цих премій [2].

Результати, які досягаються людьми в процесі виконання своєї роботи, прямо пропорційно залежать не тільки від знань, навиків і здібностей цих людей. Ефект від діяльності можливо досягти тільки за наявності у працівників відповідної мотивації, тобто бажання працювати.

Слід зазначити, що сьогодні заслуговують на увагу сучасні системи мотивації персоналу, що застосовуються в західних фірмах, а саме матеріальні винагороди:

- ставка заробітної плати;
- додаткові виплати;
- премії;
- участь в акціонерному капіталі;
- медичне обслуговування;
- спеціальні бонуси за збільшення збуту продукції;
- оплата проїзду;
- оплата відрядження.

Не менш важливе значення в організації відіграє нематеріальна мотивація працівників. Вона спрямована на підвищення лояльності співробітників до компанії одночасно із зниженням витрат на компенсацію співробітникам їх трудовитрат.

Під нематеріальною мотивацією ми розуміємо такі заохочення до високорезультативної роботи, які не видаються співробітнику у вигляді готівки чи безготівкових грошей, але можуть потребувати від компанії інвестицій в якість робочої сили, а саме: можливість розвитку і навчання, планування кар'єри, оздоровлення, пільгове харчування тощо. Основний ефект, який досягається за допомогою нематеріальної мотивації розглядається як підвищення рівня лояльності та зацікавленості співробітників в установі [1].

Складовими нематеріальної мотивації можуть бути:

- усна подяка за виконану роботу;

- привселюдне визнання особистого внеску працівника;
- присвоєння звання «кращий працівник»;
- надання більших повноважень на робочому місці;
- можливість брати участь в управлінні підприємством;
- запрошення на обід з ТОП-менеджментом;
- гнучкий графік роботи;
- лист з подякою батькам, навчальному закладу, в школу дітей;
- додаткове навчання за рахунок підприємства та ін.

Отже, система мотивації праці на підприємстві відіграє одну з провідних ролей з усіх внутрішніх факторів, що впливають на розвиток підприємства, зокрема на підвищення прибутковості виробництва. Системи заохочень повинні формувати в працівників відчуття справедливості матеріальних винагород і сприяти підвищенню їх зацікавленості у поліпшенні не тільки індивідуальної роботи, але і роботи в «ділових стосунках» з іншими співробітниками. Працівники повинні бачити чіткий взаємозв'язок між результатами.

Використані джерела

1. Бордун І. В. Роль мотиваційного механізму в стратегії управління підприємством. Актуальні проблеми вітчизняної економіки, підприємництва та управління на сучасному етапі: матеріали доповідей IV Міжнародної наук.-практ. конф. Студентів та молодих вчених, м. Тернопіль, 7 листопада 2019 р. 2019. С. 28-31.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу: навч.-метод. посіб. Київ: КНЕУ, 2017. 337 с.
3. Лещенко Л. О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва. Ефективна економіка. 2016. №4. Режим доступу до журналу: <http://www.economy.nauka.com.ua>
4. Менеджмент: навч. посіб. / М.М. Шкільняк, О.Ф. Овсянюк- Бердадіна, Ж.Л. Крисько, І.О. Демків. Тернопіль: Крок. 2017. 252 с
5. Ткачук (Бордун) І. Мотивація в системі розвитку підприємства. Актуальні проблеми економіки, підприємництва та управління на сучасному етапі: матеріали доповідей V Ювілейної наук.-практ. конф. студентів та молодих вчених з міжнародною участю, м. Тернопіль, 24 листопада 2020р. 2020. С. 272-275.

Тонкевич Мар'яна

Західноукраїнський національний університет

(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу Желюк Т.Л.)

ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ СФЕРОЮ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я