

2. Чорнобиль О.В. Формування системи адаптації персоналу на підприємстві: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. ек. наук : спец. 08.00.04 "економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності)" / Чорнобиль О. В. – Кам'янець-Подільський, 2016. – 24 с.

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

*Поясник Г.В., к.т.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Для розвитку і функціонування економіки будь-якої країни відіграють роль усі гілки народного господарства, але фундаментальної галуззю все ж залишається промисловість. Сьогодні, коли Україна веде оборонну війну проти Росії, населення країни стає свідками непомірного навантаження на бюджет держави, так як повністю заборонена кооперація з РФ. Результат - за два роки промислове виробництво скоротилося майже на третину [1].

Кризова ситуація в країні позначиться не тільки фінансовими проблемами і втратою своїх позицій на ринку, також вона загрожує промисловим підприємствам втратою кваліфікованих співробітників, без яких ця криза подолати буде неможливо. Для цього необхідно реалізувати адекватну систему мотивації персоналу.

Мотивація – це в першу чергу, спонукання до ефективної плідної роботи; це функція керівництва, яка полягає у формуванні у працівників стимулів до праці, а також довгостроковому впливі на працівників, з метою формування його трудового потенціалу.

У нинішній час велика кількість промислових підприємств ставить перед собою завдання якщо не домагатися якихось хороших показників, то хоча б не впасти нижче тієї позначки, звідки вороття немає, тобто «залишитися на плаву». Адже кризова ситуація небезпечна тим, що співробітники не впевнені в завтрашньому дні і це відбивається на їх роботі. З цієї точки зору найкраща політика роботи з персоналом – політика чесності. Поінформованість співробітників про справи підприємства і розуміння ним своєї ролі на робочому місці сприяють підвищенню довіри до апарату управління і, отже, більшої підтримки антикризових заходів [2].

Гроші все ще вважаються більш вмотивованим моментом для працівників у період кризи. Для керівництва підприємств ця інформація означає, що найменш болісно люди сприймають такі речі, як скасування соцпакета і додаткових виплат. З цим миряться легше, розуміючи, що зараз важливіше зберегти грошову складову. На даному етапі, працівники зобов'язані розуміти з чого складається їх заробіток, і якими шляхами вони можуть впливати на підвищення власної заробітної плати. Втім, застосування матеріальної системи мотивації для досягнення бажаного ефекту виразно мало. Необхідно також підключати нематеріальну складову мотивації праці. Один із способів – організація усіляких конкурсів на підприємстві на кращого співробітника,

працівники таким чином отримають заслужену «хвилину слави» (стара добра дошка пошани) і будуть готові до нових звершень, а витрати на такі заходи мінімальні. Аналізуючи структуру персоналу та його потенціал за рівнем освіти, віковими демографічними особливостями, критеріями, можна виявити потреби працівників, а відповідно мотиви, які спонукають до праці, та визначитись з політикою управління, щоб задовольнити ці потреби й досягти бажаної мети [3].

Загалом можна сформулювати ряд правил ефективної мотивації персоналу: неочікувані, непередбачувані, нерегулярні премії, які мотивують набагато ефективніше ніж очікувані. Важливо зауважити, що між виконаною роботою та винагородою не повинен бути великий проміжок часу. Типовими є такі стимули: підвищення на посаді, розширення повноважень, визнання, усна подяка керівника у присутності колег, можливість страхування здоров'я, оплата медичних послуг, позачергова оплачувана відпустка, гарантія збереження робочого місця, позики зі зниженою ставкою на навчання або придбання житла, оплата витрат на ремонт авто та ін. Також дієвим методом може бути застосування індивідуального пакету стимулів, орієнтованого на конкретного працівника:

1) покарання як засіб мотивації працівників. Основна мета покарання – недопущення дій, які можуть нашкодити підприємству, бар'єр, який не дозволить людині повторити такі дії в майбутньому та стане прикладом для всього колективу;

2) грошові виплати за виконання поставлених цілей;

3) виплати до заробітної плати для стимулювання здорового способу життя;

4) соціальна політика організації [4].

Мотивація праці на промислових підприємствах є одним з важливих компонентів управління персоналом в умовах кризи. Запорука успішної діяльності промислового підприємства полягає в правильно розробленій системі мотивації і опрацьований механізм впливу на персонал, обліку трудової концепції працівника, а також методів винагороди, заохочення трудового колективу. Керівництво будь-якого підприємства має вміти поєднувати вплив як матеріальної мотивації. Якщо матеріальна складова завжди обмежена цифрами і працівник отримує певну грошову винагороду, то нематеріальне заохочення кордонів не має. У такій спосіб працівники завжди будуть зацікавлені, що і є запорукою ефективної праці.

Література:

1. Промышленность, умноженная на ноль: полная деиндустриализация Украины, РИА Новости Украина [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rian.com.ua/analytics/20160306/1006270025.html>. – Заголовок з екрану.

2. Как мотивировать персонал в условиях кризиса? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.trn.ua/articles/3315>. – Заголовок з екрану.

3. Шаховой В.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебно-методическое пособие, второе изд. – М.: Альфа-Пресс, 2006. – С. 224-226.

4. Воронкова В.Г. Управління людськими ресурсами: філософські засади: навч. посібник. – К., 2006. – С. 139-157.

СОЦИАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА И МОРАЛЬ

Приходько Д.А., к.э.н., доцент

Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет

В литературе представлено значительное количество исследований, публикаций, концепций о связи социологии, экономики и морали. Однако вопрос связи социальной экономики и морали требует более глубокого исследования и особенно с точки зрения методологической корректности. Это и явилось целью настоящего доклада. Чтобы уточнить их связь необходимо, прежде всего, дать чёткое определение, дефиницию двух этих понятий.

Наиболее разработанным является понятие «мораль» [1]. Однако в контексте связи морали и социальной экономики акцент в определении морали должен существенно сместиться от сложившегося в теории традиционного абстрактного, общего представления морали в практическую область. В литературе под моралью понимается совокупность общепризнанных норм, правил, принципов, реально существующих в определенном социуме. Примечательный факт: наука о морали не названа «моралелогией», а этикой. Исследование причин такой коллизии указывает на её причину: термин «Мораль» происходит от латинского, а Этика – от греческого. В последнее время важное значение приобрёл раздел науки о морали о деловой, предпринимательской этике [2]. Разновидностью морали является Этикет – внешнее проявление морали: манеры поведения, стиль одежды, речевые обороты. Как отмечается в литературе – истоки этикета в морали; такие нормы этикета как учтивость, предупредительность, вежливость, тактичность, воспитанность возникли из морали. Этикет приобретает характер более-менее регламентированного церемониала. В то же время, он, как правило, отражает моральные принципы, присущие, свойственные определенному социуму. Нормы этикета отличаются от норм морали большей конкретностью, они детальнее. Этикет четко регламентирует и правила поведения с представителями разных классов и прослоек, а также с должностными лицами в соответствии с их рангом, а также устанавливает разные правила поведения в различных местах.

Мораль тесно связана и с понятиями «гуманность», «гуманизм». Это – не тождественные понятия, хотя, как правило, соответствуют друг другу; то есть то, что этично, то гуманно. Но не всегда. Известны моральные нормы, которые не являются гуманистическими, гуманными – например: «око за око», «зуб за зуб» и некоторые другие.