

Адже багато керівників компаній все частіше стикаються з тим, що працівники, які отримали навички і досвід всередині компанії, через певний час залишають її.

Таким чином, особливої актуальності набуває проблема утримання висококваліфікованих фахівців на підприємстві. З одного боку, у талановитих працівників стає все більше можливостей працевлаштування і вибору робочих місць, що відповідають їх очікуванням, а з іншого боку – компаніям необхідно знаходити нові важелі залучення і утримання працівників з необхідними знаннями та підготовкою.

Література:

1. Чому співробітники йдуть. *HeadHunter*. URL: <https://kharkov.hh.ua>.

МОТИВАЦІЯ: ЧОГО ПРАГНУТЬ ПРАЦІВНИКИ

Момотов А.В., Шкуратов О.О.

*Науковий керівник: Левченко Я.С., PhD, доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

У всі часи праця була джерелом матеріальних і духовних цінностей, тому проблема спонукування людей до праці ніколи не втрачала своєї актуальності. На практиці методи мотивації завжди були пов'язані з конкретним рівнем розвитку виробництва, наявними суспільними умовами, потребами. Однак протягом тисячоліть людство, намагаючись змінити поведінку людини, керувалося не науковими підходами, а методом «спроб і помилок» [1].

Мотивація персоналу є найбільш складною різновидністю мотивації. На чинники мотивації роблять величезний вплив групові цінності – цінності певної групи людей в певний період часу. Ефективна мотивація персоналу є одним з найбільш істотних чинників конкурентоспроможності сучасних підприємств.

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.

Працівники повинні бачити чіткий взаємозв'язок між результатами. Система стимулювання праці повинна бути максимально тісно пов'язана з результатами роботи працівника, і відображати ступінь його відповідальності за результати. Виплати, залежні від результатів роботи можна розглядати як матеріальний стимул. Працівник повинен знати за що він отримує винагороду та з чого складається його платня.

Мотивація працівників є надзвичайно важливою для кожної компанії через переваги, які вона приносить компанії.

До переваг належать: збільшення прихильності працівників (коли працівники мотивовані до роботи, вони, як правило, докладуть усіх зусиль для виконання покладених на них завдань); поліпшення задоволеності працівників

(задоволеність працівників важлива для кожної компанії, оскільки це може призвести до позитивного зростання для компанії); постійний розвиток співробітників (мотивація може полегшити працівникові досягнення його особистих цілей, а також сприяти саморозвитку особистості. Після того, як цей працівник виконує деякі початкові цілі, вони усвідомлюють чіткий зв'язок між зусиллями та результатами, що ще більше мотивуватиме їх продовжувати на високому рівні); підвищення ефективності співробітників (рівень ефективності працівника базується не лише на їхніх здібностях чи кваліфікації. Щоб компанія отримала найкращі результати, працівник повинен мати хороший баланс між здатністю виконувати дане завдання та готовністю бажати виконати завдання. Цей баланс може призвести до підвищення продуктивності праці та підвищення ефективності).

Практика показує, що більшість керівників розглядає проблему мотивації персоналу надзвичайно вузько: «Скільки потрібно платити співробітникам, щоб не переплачувати, але щоб вони добре працювали і були лояльними?» Це дуже обмежений підхід, оскільки він зводиться до найнижчого рівня мотивації. Гроші не є ні найпотужнішим, ні, тим більше, єдиним способом мотивування людей. Спроби мотивувати персонал виключно грошима приведуть до того, що в компанії залишаться люди, які цікавляться виключно фінансами. А це часто далеко не найпродуктивніші, ефективні та лояльні співробітники [2].

Так що ж саме мотивує людей, крім фінансів?

Для того, щоб відповісти на це запитання, потрібно знати взагалі мотиви, які керують людьми. Шкала мотивів представлена на рис. 1.



Рис. 1. Мотиваційна шкала від фундаментального (створено авторами)

Для формування належного ставлення до праці необхідно створювати такі умови, щоб персонал сприймав свою працю як свідому діяльність, що є джерелом самовдосконалення, основою професійного та службового зростання. Система мотивації повинна розвивати почуття належності до конкретної організації. Відповідне ставлення до праці та свідоме поведінка визначаються системою цінностей працівника, умовами праці й застосовуваними стимулами [1-2]. Впроваджувати заходи потрібно послідовно, перевіряючи, чи сприяють вони мотивації чи ні. Якщо ні, то потрібно переглянути інші варіанти. Не варто створювати команду, де працівники мотивовані тільки грошима. Варто формувати місію підприємства в очах працівників, яка б була фундаментальною з точки зору їх особистих цілей. І через якийсь час бізнес оточать люди, які мотивовані та натхненні саме ідеєю, готові присвячувати для її реалізації не лише свій робочий час, а і душу також.

Позитивне робоче місце – це основний елемент, який дозволить компанії стати на перше місце. Це може зайняти багато часу і часом дуже важко заохочувати мотивацію працівників на робочому місці. Однак для досягнення високого рівня продуктивності працівників керівництву необхідно заохочувати позитивне середовище на робочому місці. Працівники повинні відчувати, що їх робота та зусилля є важливим внеском в успіх компанії.

Література:

1. Максимчук А.О. Формування мотиваційного механізму підвищення продуктивності праці на підприємстві. *Сучасні підходи до управління підприємством: матеріали VIII всеукр. наук.-практ. конф., м. Київ (6 квітня 2017 р.)*. URL: <http://conf.management.fmm.kpi.ua/vi-konf/paper/view/1482>.

2. Уровни мотивации сотрудников. URL: <https://www.kaus-group.ru/knowledge/300-articles/category/motivation/material/1407>.

ВИТОКИ ЕКОНОМІКИ В ІНЖЕНЕРІЇ

Нестеренко А.П., Панченко К.О.

*Науковий керівник: Бабайлов В.К., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Економіка, інженерія, адміністрування – це три основні елементи менеджменту будь-якого рівня організації [1-2]. Важливість і характер їх зв'язку встановлені в процесі визначення сутності та змісту менеджменту протягом ХХ століття. Мета даної доповіді акцентувати увагу на деяких нових аспектах зв'язку економіки і інженерії. Як відомо, економіка та інженерія при всьому тісному їх зв'язку мають суттєву різницю. Воно особливо проявляється у відмінності їх законів. В основі інженерії лежать, перш за все, закони механіки, які за своєю природою є об'єктивними, незалежними від людини, існуючі ще до людини, встановлені самою Природою. Але в інженерії враховуються не тільки закони механіки, але і закони пов'язані з діяльністю Людини. Це закони