

Матеріали XIV міжнародної науково-практичної конференції
«Сучасні проблеми менеджменту»

щоб українські підприємці прийняли такий послуг і стали активно їм користуватися.

Список літератури

1. Становлення та розвиток українського ринку консалтингових послуг [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://pidruchniki.com/1566072159333/marketing/stanovlennya_rozvitok_ukrayinskogo_rinku_konsaltingovih_poslug.

2. Бринь Ю.М. Консалтингові послуги: проблеми та шляхи покращення [Електронний ресурс] / Ю.М. Бринь – Режим доступу: <http://intkonf.org/brin-yu-m-stanko-g-v-konsaltingovi-poslugi-problemi-ta-shlyahi-pokraschennya/>.

**МОТИВАЦІЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЯК
ПРІОРИТЕТНА ФУНКЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ**

*Бізує О.І., студентка,
науковий керівник – к.е.н., доц. Білявський В.М.
Національний авіаційний університет, м. Київ*

В умовах сучасної економіки нагальною стала потреба у формуванні ефективної системи мотивації праці. Персонал є найважливішим ресурсом підприємства, який сприяє ефективності виробництва, його конкурентоспроможності і забезпечує стійкість положення підприємства на ринку. Низький рівень оплати праці та непристосовані робочі місця стримують повну віддачу працівників до високопродуктивної роботи. Одним з ключових факторів успіху організації є готовність і бажання людини ефективно виконувати свою роботу. Саме тому перед адміністрацією підприємств стоїть нагальна проблема створення єдиного комплексного механізму, інструментарію та засобів мотивації праці персоналу, які зможуть зацікавити співробітників виконувати свої обов'язки якісно та ефективно.

Термін «мотивація» вперше використав німецький філософ А. Шопенгауер. Під яким він розумів «... вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання себе та інших працівників на діяльність, що спрямована на досягнення особистих цілей та цілей організації» [1, с.35]. Основними засобами впливу на ефективну роботу працівників є [2, с.687]: матеріальне стимулювання; моральне заохочення; постановка цілей; оцінка і контроль; практика управління; заходи дисциплінарного впливу; звернення до найбільш значущих для працівника цінностей. Досліджуючи поведінку працівників, керівникам необхідно проаналізувати їх потреби, тобто те, чого їм

Матеріали XIV міжнародної науково-практичної конференції
«Сучасні проблеми менеджменту»

найбільше хочеться і не вистачає. Задоволення цих потреб спонукає людину до цілеспрямованої трудової діяльності.

Заробітна плата є найбільш впливовим елементом мотивації персоналу та є головним джерелом матеріального збагачення працівників. Правильно організована оплата праці робітників, її форма та система дозволить підвищити показники продуктивності роботи підприємства в цілому. Для посилення матеріального заохочення працівників у виконанні планів та підвищенні якості роботи потрібно вводити системи преміювання, винагороди за підсумками роботи за рік та інші форми матеріального стимулювання. Крім зарплати і премій система матеріального заохочення може передбачати [3, с.66]: різного роду премії, комісійні виплати, доплати та надбавки, участь у розподілі прибутку, участь у акціонерному капіталі, дивіденди, доплати до відпустки, право вибору вільного графіку роботи та можливість працювати неповний робочий день, організація харчування на підприємстві, санітарно-гігієнічні умови праці тощо.

Сьогодні все більше зростає частка найманих працівників, для яких надзвичайно важливим є отримання нематеріальної винагороди. Нематеріальне стимулювання праці полягає у створенні гідних умов праці: складанні зручного графіку роботи, оснащеності робочого місця, організації харчування персоналу та транспортного перевезення; корпоративної культури (впровадженні корпоративних цінностей, свят та традицій); можливості самореалізації (корпоративне навчання, стажування, можливість творчості та найголовніше – кар'єрний зростання). Залучення робітників до прийняття управлінських рішень в процесі виробництва, що сприяє задоволенню потреб персоналу у визнанні та самоствердженні, а в деяких випадках і підвищенні їх соціального статусу у колективі. Однак, без неефективного матеріального стимулювання дані методи не можуть забезпечити бажаного впливу на співробітників.

Таким чином, підвищення ефективності праці має велике значення в системі управління підприємством. Пріоритетним завданням керівництва має бути систематичний моніторинг існуючої системи мотивації, її подальший розвиток та внесення змін, у її структуру, відповідно до цілей, які ставить перед собою менеджмент підприємства.

Список літератури

1. Novak V. Personnel management of enterprises in the conditions of international integration / V. Novak, I. Zarubinska // International Scientific Journal of Universities and Leadership. — 2016. — № 2. — P. 34–39.
2. Biliavskiy V. Evaluation of personal career management efficiency of trade enterprise employees / V. Biliavskiy, J. Biliavska //

Canadian Journal of Science and Education : journal. — Toronto, 2014. — № 2 (6). — P. 684–695.

3. Білявський В.М. Соціальний пакет як інструмент мотивування персоналу торговельного підприємства / В.М. Білявський // Вісник Київ. нац. торг.-екон. ун-ту. — 2007. — № 6. — С. 62–68.

МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ СТІЙКІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

*Білоус К.І., бакалавр
Вольська Л.Л., асистент
кафедри аналізу та статистики
Вінницького національного аграрного університету*

Фінансова стійкість сучасного підприємства є стратегічним фактором його фінансової безпеки, інвестиційної привабливості, кредитоспроможності та ділової активності. Фінансово стійким вважається таке підприємство, яке здатне розміщувати та використовувати фінансові ресурси таким чином, щоб забезпечувати ефективний розвиток суб'єкта господарювання на базі росту прибутку й активів за умов збереження платоспроможності та ліквідності у довгостроковій перспективі. Отже, особливе значення в сучасних умовах повинно приділятися забезпеченню фінансової стійкості, що можливо за умови впровадження стратегічних підходів до управління підприємством. Актуальним напрямом сталого функціонування суб'єктів господарювання є розроблення дієвого механізму управління фінансовою стійкістю підприємства [1].

У науковій літературі під терміном «механізм» прийнято розглядати сукупність методів, форм, інструментів, прийомів та важелів, які разом із системою забезпечення використовуються для досягнення певної мети. Категорію «механізм забезпечення фінансової стійкості підприємства» слід визначити як систему форм, методів, прийомів, важелів, норм і нормативів, а також нормативно-правового, інформаційного, програмно-технічного та кадрового забезпечення, за допомогою яких на підприємстві досягається такий стан фінансових ресурсів, їх формування, розподілу та використання, що дозволяє підприємству розвиватися на основі зростання прибутку та капіталу при збереженні платоспроможності та кредитоспроможності в умовах допустимого рівня ризику.

Одним з істотних компонентів фінансової стійкості підприємства є наявність у нього фінансових ресурсів, достатніх для