

ефективного державного управління в Україні : матер. наук.-практ. сем. (11–12 берез. 2002 р.) / [за заг. ред. В.І. Лугового, В.М. Князєва]. – К. : Вид-во УАДУ, 2002. – С. 65–77.

2. *Стеценко В. Ю. Обов'язкове медичне страхування в Україні (адміністративно правові засади запровадження) : [Монографія] / Стеценко В. Ю. – К. : Атіка, 2010. – 320 с.*

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ

Головецька Маргарита

9 клас, гімназія № 8, Мала академія
управління бізнесом КРЦМтаШ, м. Запоріжжя,
margaret040@gmail.com

Лише правильно побудована мотиваційна основа спонукатиме працівників до ефективної трудової діяльності, що дозволить вирішити більшість завдань, які стоять перед суспільством. Аналіз останніх досліджень і публікацій все більше свідчить про необхідність вирішення проблем, пов'язаних з вдалою мотивацією персоналу підприємств.

Мета статті полягає в визначенні особливостей процесу формування мотивації трудової діяльності в організаціях і на підприємствах; аналіз, розробка основних напрямків, практичних рекомендацій щодо створення належної мотиваційної основи, її ефективного розвитку, яка би відповідала формуванню соціально-орієнтованої ринкової економіки.

В зв'язку з переходом України до ринкової економіки, держава повинна знайти та зайняти свою "нішу", активно конкуруючи з іноземними державами. Чим кращий результат праці – тим краща діяльність підприємства. Тому, головним завданням мотивації є використання трудових ресурсів, тобто людей, з максимальною віддачею. Та все ж на теренах нашої країни досі панують застарілі методи мотивації, які не приносять очікуваного результату. Керівники вважають своїх підлеглих "рабами", не цінуючи та не заохочуючи їхню працю. Працівники залишаються на робочому місці, тому що вибір підприємств з гарними умовами обмежується невеликим колом. Саме тому, правильна мотивація праці персоналу є найбільш актуальною в даний період [4].

Мотивація (англ. motivation) – це процес спонукання людини або групи людей до досягнення цілей організації. Умовно мотивацію працівників можна поділити на два види – фінансову і нефінансову, або ж непряму [3].

Головною особливістю мотиваційної системи є індивідуальність. Для кожної сфери (виробництво, торгівля, наука) потрібно запроваджувати особливі напрями розробки, покращення та запровадження мотивації праці. Саме без правильних дій керівника неможливо подолати перешкоди. Проте, не завжди керівник може прийняти правильний порядок дій та знайти розв'язок проблеми. Також, слід пам'ятати, що одним з ключових факторів ефективного функціонування будь-якої компанії є корпоративна культура [1].

На жаль, законодавство України не приділяє належної уваги поняттю "вартість робочої сили". На українському ринку праці вартість робочої сили, ціна праці та розмір заробітної плати – величини, далеко не завжди взаємопов'язані [2].

Для аналізу ситуації, що існує сьогодні на підприємствах міста, нами було проведено маркетингове дослідження в м. Запоріжжі протягом трьох місяців у 2012 році. Кількість опитаних респондентів склала 300 осіб. За результатами опитування ми отримали наступні результати. Все більш помітне бажання у працівників здобути вищу освіту. 93% людей мають вищу освіту і лише 7% – професійно-технічну. Середній показник стажу роботи становить 16 років. А середній показник задоволення роботою – 62%. Найбільш задоволеними виявилися працівники сфери освіти,

нерухомості, а незадоволеними – державні службовці, медики. Більшість вирішила не покидати своїх робочих місць у найближчі роки. 69% потребують додаткових доходів. 71% працівників відчуває занепокоєння, пов'язане з перспективою втратити роботу. Для персоналу найбільш важливими характеристиками роботи виявилися: можливість покращення житлових та побутових умов, висока заробітна плата, сприятливі умови праці, сприятливий психологічний клімат та самостійність у виконанні роботи. Але те, чого бажають працівники, майже не задовольняється. Таким чином, можна зробити висновки:

- 1) мотиваційна система в м.Запоріжжі працює неефективно;
- 2) більшість керівників спекулюють заробітною платнею;
- 3) більшість персоналу працюють в напруженні, страху втратити роботу;
- 4) невеликими темпами компанії почали переймати закордонний досвід.

Отже, сучасна мотиваційна система повинна ґрунтуватися не тільки на матеріальному стимулюванні, а й на моральному. Потрібно розвивати у працівників належність до підприємства та створювати умови, які будуть розвивати у працівників відчуття безпеки й стабільності, впевненості в майбутньому. Враховуючи світовий досвід мотивації праці, можна стверджувати, що теоретична основа для створення такого механізму існує, однак його слід удосконалити з урахуванням результатів мотиваційного моніторингу і прилаштувати до своєрідної трудової ментальності українців, економічної ситуації в країні.

1. Асаул А.М., Коваль О.С. Основні напрями підвищення якості та ефективності розробки і прийняття управлінських рішень у підприємницьких структурах./ *Економіка України*. – 2012. -№11. – с. 29-32.

2. Звягільський Ю.Л. Проблеми державного регулювання заробітної плати в Україні./ *Економіка України*. – 2011. – №5. – с. 70-73.

3. Менеджмент персоналу [електронний ресурс]: навч. посіб. Вид. 2-ге, без змін/ В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М. Данюка, В. М.Петюха. – К.: КНЕУ, 2006. – 398 с.

4. Орбан-Лембрык Л.Е. Психологія управління [електронний ресурс]: посібник. – К.: Академвидав, 2003. – Режим доступу: http://ebk.net.ua/Book/psychology/orban-lembyrk_pu/index.htm.

РОЗВИТОК ОРГАНІЧНОГО СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА І ОРГАНІЧНОЇ ПРОДУКЦІЇ В УКРАЇНІ

Савостін Роман

9 клас, Запорізький ліцей № 105,

Мала академія управління бізнесом КРЦМтаШ, м. Запоріжжя,

roma_ownight@mail.ru

Актуальність даної проблеми зростає в зв'язку з зацікавленістю суспільства до питань здорового способу життя, до питань охорони навколишнього середовища і прагнення забезпечити населення якісними, екологічно безпечними продуктами харчування. Виробництво органічних продуктів харчування – це світова тенденція. Україна не стоїть осторонь від цієї тенденції – у нас також збільшується популярність органічної продукції.

В Україні близько 8 млн.га екологічно чистих чорноземних земель (приблизно 40% світових запасів). Вони знаходяться в Полтавській, Луганській, Вінницькій і Подільському регіонах України. До того ж у країні знаходиться в сукупності 15-16 млн. га окремих ділянок органічних земель.

Теоретичні питання. Принципи фізіократії, були сформульовані в XVIII столітті. Зокрема фізіократи вважали, що джерелом багатства суспільства є земля, яка створює ресурсну базу для задоволення потреб людства, що, власне, і дозволяє створювати багатство як таке .