

про компенсаційний пакет як про ефективну систему, якщо він став механізмом, інтегруючим зусилля різних підрозділів і індивідуумів і спрямовуючим їх на виконання стратегічних цілей підприємства.

*І. Карковська, В. Я. (2015). Завдання оцінювання управлінського персоналу в процесі забезпечення кадрової безпеки підприємства.*

**Юрченко Олександра**

*Науковий керівник – старший викладач О.І. Дума*

## **ДОСЛІДЖЕННЯ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ МОТИВУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА**

Розвиток ринкових відносин вимагає від суб'єктів господарювання підвищення ефективності діяльності, досягнення більш високого рівня конкурентоспроможності – інакше питання про економічну життєдіяльність підприємства в цілому може стати досить гострим. Одним із головних факторів, що забезпечує розвиток підприємства, в сучасних умовах стає оптимізація системи мотивації персоналу. Саме орієнтація на людський фактор дозволяє отримати значне зростання продуктивності та ефективності праці, сприяє підвищенню рівня капіталізації організації. Це набуває особливого значення в умовах після кризового розвитку вітчизняної економіки, яке вимагає якісного оновлення систем мотивації персоналу.

В практиці вітчизняних підприємств переважають традиційні матеріальні стимули, не приділяється належна увага не фінансовим системам мотивації, здійснюється механічне крос культурне перенесення елементів американських та західноєвропейських систем мотивації на український ґрунт, що в цілому формує недостатньо ефективні системи мотивації. Тому проблеми, пов'язані із розвитком систем мотивації персоналу, набувають в сучасних умовах особливої гостроти та актуальності.

У економічній літературі є безліч визначень мотивації, які розкривають її сутність із різних сторін. Розмаїття поглядів підтверджує, що мотивація – це складний процес, ефективність якого оцінюється за результатами діяльності підприємства.

Мотивація – сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності, задають границі і форми діяльності і додають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення визначених цілей

Аналіз дослідження показав, що більшість (67,2%) робітників вважають найбільш ефективним методом мотивації грошову винагороду. Також, на думку респондентів, стимулом для них могли б стати навчання, похвала та подарунки[1].

Серед опитаних більшість осіб вказали на матеріальні та кар'єрні демотивуючі причини, а також мікроклімат в колективі, найменше звертають увагу на зручність розташування роботи та самого робочого місця.

В Україні можна виділити такі проблеми мотивації праці на підприємствах:

- неврахування індивідуальності кожної людини, внаслідок чого керівник не спроможний визначити ті фактори, які впливають на покращення праці робітників;
- керівники не звертають увагу на покращення психологічного клімату в колективі;
- відсутність прямої залежності розміру премії від конкретних результатів роботи працівників структурних підрозділів підприємства вона перестала виконувати свою головну – стимулюючу функцію, і перетворилась на просту надбавку до посадового окладу [1].

З огляду на проблеми, можна запропонувати такі шляхи їх вирішення:

- вдосконалити структуру заробітної плати на вітчизняних підприємствах, враховуючи особливості матеріального стимулювання за кордоном;
- збільшити кількість опціонів, пропонованих управлінцям, тобто компаніям необхідно пропонувати ділитися частиною свого прибутку;
- застосовувати гнучку систему співвідношень основної та додаткових виплат в залежності від напрямку та сфери роботи компаній;
- належно оцінювати наявний персонал, щоб «мисливцям за головами» не вдалося переманити «якісних» управлінців;
- вирішити проблеми з плинністю кадрів і «кадровим голодом», утримуючи висококваліфікованих фахівців;
- сформувати дієву комплексну систему мотивації персоналу до ефективної діяльності, що в свою чергу, сприятиме не тільки функціонуванню, а й розвитку підприємства;
- при побудові системи мотивації керівнику підприємства слід пам'ятати, що не можна мотивувати всіх працівників однаково, це допоможе йому зробити систему мотивації економічно ефективною [2].

Виходячи з вищевикладеного, можна зробити висновок про те, що пропоноване нами мотивування персоналу, що формується з розглянутих вище складових, дозволить підприємствам:

1. Погодити цілі роботи конкретного співробітника, структурного підрозділу й підприємства загалом, а також способи їх досягнення.
2. Вирішити проблеми з плинністю кадрів і «кадровим голодом», утримуючи висококваліфікованих фахівців.

3. Скоротити часові й фінансові витрати на пошук, добір і адаптацію персоналу.
4. Сформувати згуртований колектив однодумців, підтримувати в ньому упевненість у професійній затребуваності з боку працедавця й бажання працювати на даному підприємстві ефективно, з повною віддачею, з мотивуванням на результат.

1. Буянова І.А., Рандіна А.М. Мотивація працівників у сучасних умовах господарювання підприємств і організацій: [Електронний ресурс] /Буянова І.А.,Рандіна А.М.// 2012.—Режим доступу до статті :<http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=16537> 2. Шильнікова З.М. Мотивація персоналу як складова ефективного функціонування вітчизняних підприємств в сучасних умовах господарювання [текст] / З.М. Шильнікова // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2015. – № 10 (част 2). – С.114-117.

**Ярмола Катерина**

Науковий керівник – д.е.н., проф. О.О. Друзгов

## РОЗУМНІ МІСТА В УКРАЇНІ

Розумне місто (smart-city) – це місто, в якому використовуються інформаційні технології для покращення якості та підвищення ефективності роботи міських послуг, з метою зменшення використання ресурсів та скорочення загальних витрат [1].

Поява та стрімке зростання старт-міст, насамперед, пов'язана з урбанізацією. На сьогодні, в містах проживає близько 56% населення планети. Частка міського населення в Україні скорочується, проте за даними[2], рівень урбанізації зріс з 69,29% у 2018 році до 69,4% в 2019 р.. Постійні корки на дорогах, потреба в ресурсах та погіршення екологічної ситуації потребують вирішення. Тому значимість переходу до старт-міст набуває все більшого значення.

Впровадження концепції розумного міста вимагає постійної взаємодії між владою і громадськістю. Це допомагає владі швидко реагувати на суспільні потреби, але суспільство в свою чергу повинно бути готовим до таких змін. Для того щоб місто стало «розумним» йому потрібно бути уніфікованим у всіх сферах життя – транспорт, зв'язок, міська інфраструктура, охорона здоров'я та безпека. З цією метою створюється одна велика електронна база даних, в якій зібрана інформація про всіх жителів, вона постійно моніториться та аналізується. Дана система передбачає використання старт-технологій (мобільних телефонів чи інших пристроїв), та не всі жителі готові до такого. Населення старшого віку протирічно ставиться до гаджетів, тому потрібно подбати і про них [3].

В Україні найбільш наближеним до розумного міста є Київ. В ньому запроваджена відкрита система перегляду бюджету міста, встановлені відеокамери для забезпечення безпеки громадян, впроваджена система відкритих закупівель, електронний квиток, вільний доступ до Wi-Fi. В інших містах реалізуються поодинокі проекти, які мають на меті зробити місто «розумним», та цього недостатньо, оскільки потрібно робити все у комплексі [4].

Отже, концепція smart-city активно поширюється в українських містах, проте ми лише на початку шляху. На сьогодні, поки-що не має жодного міста, яке можна назвати «розумним», та Україна рухається в правильному напрямку і в майбутньому у нас буде багато розумних міст.

1. Що означає термін «smart city»? Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://smartcity.mvk.if.ua/aboutz> 2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua> 3. Міста, в яких перемагає «розум» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : 4. Як збудувати "розумне місто": кейси від мерів Києва і Дрогобича [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://rubryka.com/article/yak-zbuduvaty-rozumne-misto/>