

Таким чином, Skype був і залишається провідним лідером систем комунікацій. Тим не менше, першокласний лідер має відповідати всім очікуваним вимогам і параметрам, тому програмі ще слід підсилити захисний бар'єр, щоб уникнути зменшення рівня довіри та втрати лідерських позицій.

Список літератури: 1. Skype [електронний ресурс] / Матеріал з Вікіпедії — вільної енциклопедії. — Режим доступу: <http://uk.wikipedia.org/wiki/Skype>. 2. Эксперты: Skype станет платным? [електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.internetua.com/eksperti--Skype-stanet-platnim>. 3. Gartner: Skype опасен для бизнеса [електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.cnews.ru/news/top/index.shtml?2006/05/31/202573>.

НІЗОВЕЦЬ В.В., студент, **ПУЧКОВА С.І.**, к.е.н., доцент Одеський національний економічний університет

АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема мотивації особистості набула важливого значення, оскільки вирішення завдань, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати персонал підприємств до ефективної діяльності. Мова йде про застосування таких форм і методів стимулювання особистості, які б сприяли високій результативності її роботи.

Звідси виникає об'єктивна необхідність створення обґрунтованого механізму мотивації праці персоналу підприємств, який би зміг за допомогою дійових важелів і стимулів підвищити зацікавленість працівників продуктивно і якісно працювати, сприяти підвищенню їх конкурентоспроможності, забезпечити якісне оновлення трудового потенціалу.

Проблемам мотивації праці присвятили свої наукові роботи такі відомі вчені минулого та сучасності, як К. Альдефер, В. Врум, Ф. Герцберг, Д.

МакГрегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Е. Мейо, М. Мескон та ін. Серед вітчизняних науковців вагомий внесок у розвиток проблеми мотивації праці персоналу зробили В. Абрамов, Д. Богиня, В. Данюк, В. Гриньова, О. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Дороніна, О. Єськов, Й. Завадський, Т. Завіновська, М. Карлін, А. Колот, В. Пономаренко, О. Пушкар, Л. Червинська та ін.

В теоретичному плані мотивація поведінки людини – дуже складний і багато в чому не вивчений феномен. Існує безліч визначень мотивації.

Кібанов А.Я. розглядає мотивацію як процес свідомого вибору особою того або іншого типу поведінки, яка визначається комплексною дією зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) чинників [1, с.337].

Віханський О. С. пропонує наступне визначення: «Мотивація людини до діяльності розуміється як сукупність рушійних сил, які спонукають людину до здійснення певних дій» [2, с.124].

На думку Весніна В. Р., мотивація включає внутрішній стан людини, і те, що знаходиться зовні нього, визначене як стимул або задача [3, с. 304].

Цветаєв В. М. розглядає мотивацію як процес активізації мотивів працівників і створення стимулів для спонукання їх до ефективної праці.

В роботі Мескона М., мотивація визначається як процес спонукання працівників до діяльності для досягнення цілей організації.

Таким чином, узагальнюючи різні підходи, можна визначити, що мотивація є процесом спонукання людини до діяльності за допомогою комплексної дії зовнішніх і внутрішніх чинників для досягнення мети організації.

Найпоширенішим чинником, який на сьогодні використовують власники українських підприємств в мотивації, є фінансовий. Вважається, що даний елемент є найголовнішим і має задовольняти потреби працівника.

Реформування економіки України в кризових умовах соціально-економічного розвитку супроводжувалось значним зниженням реальної заробітної плати та доходів населення. Доведено, що існуючий рівень зарплати не забезпечує нормального відтворення робочої сили. Тому в структурі факторів мотивації трудової поведінки в Україні переважають матеріальні, особливо оплата праці. Висока мотиваційна дія заробітної плати пояснюється тим, що через її механізм забезпечується першочергово необхідні для нормальної життєдіяльності людини потреби, які нині ще не достатньо задовольняються.

Відчутне зростання заробітної плати можна забезпечити за рахунок підвищення продуктивності праці, економії її матеріальних ресурсів і скорочення непродуктивних витрат виробництва. Досвід показує, що середній рівень заробітної плати приблизно відповідає ефективності і продуктивності праці в країні. Однак просте встановлення співвідношення темпів зростання продуктивності праці і заробітної плати може і не спрацювати в сучасних ринкових умовах. Тому для посилення цього зв'язку необхідно переходити до ринкової системи оцінки і оплати праці. Важливо жорстко пов'язати фонд оплати праці з обсягами реалізованої продукції і виручкою, яка поступає від її продажу, тобто оплату праці слід поставити в залежність від підсумків роботи підприємства[4, с. 6-10].

До основних сучасних тенденцій в сфері оплати праці належать:

1. збільшення частки почасової оплати в загальному фонді заробітної плати;
2. створення нових моделей заробітної плати, наприклад безтарифної системи оплати, що базується на частковому розподілі зароблених коштів, призначених для винагородження працівника за певними критеріями, а саме:
 - ❖ кваліфікація та ділові якості працівника,
 - ❖ коефіцієнт трудової участі як узагальнююча оцінка реального внеску кожного працівника в результати колективної праці,

- ❖ ступінь виконання запланованих завдань,
- ❖ кількість відпрацьованих годин [5, с.12].

Оптимальною для конкретного підприємства буде система оплати праці, що:

- була ретельно розроблена з урахуванням потреб організації та її працівників;
- передбачає відповідальність на всіх рівнях серед керівників і співробітників;
- розроблена, встановлена і підтримується за участі представників працівників.

Відомо, що застосування гнучких систем оплати праці на багатьох підприємствах дозволило значно підвищити продуктивність праці працівників, що сприяло збільшенню прибутку підприємства і, відповідно, заробітної плати працівників. Але внесок кожного окремого працівника в одержання доходів підприємства за певний звітний період часу буде різним. Тому одне з головних завдань керівників підприємства полягає в тому, щоб розподілити як запланований, так і додатковий фонди оплати праці між усіма працівниками підприємства відповідно до фактичної ефективності їхньої праці.

Мотивуюча сила заробітку на українських підприємствах зростатиме за умов оптимізації зусиль з боку керівників. До найсприятливіших заходів та дій необхідно віднести:

- 1) покращення трудової дисципліни та організації праці, нормування праці через своєчасність та виваженість перегляду виробничих норм та нормативів;
- 2) зміну структури коштів і витрат виробництва через запровадження режиму підвищеної економії та ресурсозберігаючих технологій на користь оплати живої праці;

3) підвищення трудової кваліфікації працівників, обґрунтоване зменшення їх надлишкової чисельності;

4) гнучке використання: надбавок за складність і напруженість праці; премій за економію ресурсів, інновації та раціоналізаторство; винагород за підсумками кварталу, півріччя і року;

5) введення показників залежності розмірів заробітної плати від оцінки особистого внеску та ділових якостей конкретного працівника (коефіцієнтів трудової участі) тощо.

Список літератури: 1. *Колот А.М.* Мотивація персоналу: Підручник. – К.:КНЕУ, 2008. – 337 с. 2. *Градов А.П.* Экономическая стратегия фирмы. – СПб.: Социальная литература, 2009. – 124 с. 3. *Виноградський М.Д., Беляєва С.В., Виноградська А.М., Шканова О.М.* Управління персоналом: Навч. посіб. - К.: Центр навчальної літератури, 2009. - 504 с. 4. *Рябокоть В.П.* Адаптація системи мотивації праці до умов ринку // Фінанси України. – 2011. – № 5. – С.6-10. 5. *Лагутін В.* Реформа оплати праці стимулюючого типу: необхідність і перспективи // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 7. – С.12.

ПЕДОРИЧ Т.А., магістрант, м. Харків, НТУ «ХП»

ІННОВАЦІЇ ЯК НАПРЯМ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В умовах загального прискорення науково-технічного прогресу, глобалізації та інтернаціоналізації ринку, посилення конкуренції, що супроводжується скороченням термінів дії конкурентних переваг інноваційність стає ключовим фактором успіху. Головну ціль інноваційної діяльності підприємств або організацій можна позначити як отримання певного числа інновацій у вигляді нової продукції, технологій, сировини, методів організації і управління, що володіють певними характеристиками.

Інновації як результат інноваційної діяльності, з одного боку, повинні бути орієнтовані на краще, більш повне задоволення запитів споживачів, а з