

Мотивація – це спонукання до дії, тобто психофізіологічний процес, який управляє поведінкою людини, задає її направленість, організацію, активність, стійкість. Вперше термін «мотивація» вжив А. Шопенгауер у своїй статті «Чотири принципи достатньої причини» [2].

Система мотивації персоналу – це комплекс заходів стимулювання персоналу не тільки до роботи, за яку платять гроші, але, перш за все, до особливого працелюбства та активного бажання працювати саме на цьому підприємстві в своїй діяльності та лояльності по відношенню до керівників.

Традиційні теорії мотивації засновані на використанні політики матеріального заохочення або покарання. Основоположниками цієї теорії виступили Ф. Тейлор і Г. Форд. До недоліків цієї теорії можна віднести той факт, що зовсім не враховується внутрішня мотивація людини, вітається тільки матеріальне стимулювання.

Новий напрямок теорії управління, започаткований Е. Мейо, полягав у наступному: чітко розроблені операції і висока заробітна плата не завжди призводять до підвищення продуктивності праці, тобто Е. Мейо був одним із перших, хто звернув увагу на роль нематеріальної мотивації.

Мотивація – це функція керівництва, яка полягає у формуванні стимулів до праці у працівників (спонукати їх працювати з повною віддачею), а також довготривалій дії на працівника в цілях зміни по заданих параметрах структури його ціннісних орієнтацій і інтересів, формування відповідного мотиваційного ядра та розвитку на цій основі трудового потенціалу [3].

На думку А. Маслоу, мотивація – це прагнення людини до досягнення гранично можливих цілей. Саме теорія А. Маслоу внесла значний вклад у розуміння того, що саме породжує у людині мотивацію. Але, як і все у світі, мотивація також з часом може змінюватися. Тому керівнику потрібно ретельніше доглядати за своїми підлеглими, для того щоб їх ефективність праці не зменшувалась, або не зникла зовсім.

Мотивація персоналу є однією із основних задач для підприємств, це важливий елемент, який дозволяє досягати кращих результатів в роботі. Для того, щоб правильно мотивувати колектив, необхідно постійно покращувати методи стимулювання, спираючись на можливості компанії та потреби робітників.

Список використаних джерел:

1. Бондарчук, К. Особливості розвитку соціально-трудових відносин в Україні / К. Бондарчук // Україна: аспекти праці. – 2016. – № 4. – С. 22.
2. Замфірова Т.А. Теорії трудових відносин і мотивації праці / Т.А. Замфірова // Економіка – 2017. – №7(308). – С. 86.
3. Ілляшенко К. В. Менеджмент персоналу : конспект лекцій / К.В. Ілляшенко. – Суми : СумДУ, 2010. – 79 с.

Панов Віталій Володимирович

Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова

Шпілько Валерій Леонідович

Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова

ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ВОДОПОСТАЧАННЯ ТА ВОДОВІДВЕДЕННЯ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЇХ РІВЕНЬ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

У сучасному динамічному бізнес-середовищі менеджмент організацій повинен постійно долати безліч перешкод, пов'язаних з контролем ймовірних ризиків у діяльності підприємств, щоб досягти поставлених цілей. Галузь використання водних ресурсів особливо обтяжена ризиками з різних джерел, включаючи регуляторні зміни, обмеженість ресурсу, що постачається, та кадрові зміни.

Підприємства водопостачання та водовідведення є органічною частиною сучасних міст і поселень, без яких неможливе їх існування та розвиток. Вони забезпечують населення, підприємства і організації питною водою та разом з цим здійснюють відведення стоків з каналізаційних об'єктів за межі заселених територій.

Сучасне водопровідно-каналізаційне господарство з розвитком міст стає досить складною технічною системою, експлуатація якої потребує глибоких інженерних знань, а також з питань знань економіки господарської діяльності цієї галузі та забезпечення фінансово-економічної безпеки їх діяльності.

При цьому в функціонуванні підприємств водопостачання та водовідведення характеризується певними особливостями, що мають вплив на рівень та сам процес оцінки рівня фінансово-економічної безпеки цих організацій.

Підприємства водопровідно-каналізаційного господарства є складовою частиною житлово-комунального господарства міст і селищ, що визначає їх систему фінансування галузі і тарифну політику та в цілому залежність підприємств від державного регулювання питань функціонування і розвитку житлово-комунального господарства.

Також згідно Закону України «Про природні монополії» діяльність з водопостачання та водовідведення віднесена до діяльності природних монополістів, що створює стійкий бар'єр для входження конкурентів на ринок. З однієї сторони відсутність конкурентів дає певну свободу у формуванні цін, однак з другої, завдяки стійкості цін монополіст немає стимулів для покращення якості продукції.

Ще однією особливістю діяльності підприємств водовідведення та водопостачання є необхідність працювати з інфраструктурою, що характеризується високим рівнем зношеності основних фондів. Так, протяжності ветхих та аварійних водопровідних мереж в середньому по Україні становить понад 34%, а теплових і парових мереж – понад 18% від загальної протяжності таких мереж, що впливає на втрати води та теплової енергії при їх доставці споживачам, підвищення тарифів, і як наслідок провокує соціальну нестабільність. Також ці підприємства знаходяться під строгим наглядом з боку держави, що також в певній мірі регулює їх тарифну політику.

Враховуючи, що підприємства водопостачання та водовідведення є комунальними підприємствами та перебувають у власності територіальних громад та органів місцевого самоврядування, для них характерними є обмежений обсяг фінансування, що головним чином формується за рахунок бюджетних коштів.

Крім того, підприємства водопостачання та водовідведення як об'єкти критичної інфраструктури за недостатнього рівня захищеності можуть стати ціллю терористичних посягань та диверсій. Велика протяжність інфраструктурних об'єктів унеможливує забезпечення їх повсюдної охорони, проте мають бути захищені вузлові об'єкти та ретельно сплановані та організовані дії із забезпечення та використання резервних можливостей інфраструктурних мереж.

Отже, в діяльності підприємств водопостачання та водовідведення є характерні особливості, що впливають на рівень їх фінансово економічної безпеки. До них належать: залежність від державного регулювання та фінансування, відсутність конкуренції на ринку, застаріла інфраструктура та ризик терористичних посягань та диверсій. Врахування цих особливостей дасть можливість забезпечити високий рівень фінансово-економічної безпеки та в цілому управління підприємствами водопостачання та водовідведення.

Яцишин Вадим Валерійович

Національний університет «Одеська юридична академія»

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В СФЕРІ ПРАЦІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Для українського суспільства та держави соціальний діалог є порівняно новим явищем. Із здобуттям незалежності розвиток соціального діалогу відбувався в силу його нормативного закріплення та забезпечення з боку держави. Високий рівень безробіття, низький рівень заробітної плати, надмірна трудова міграція, значна частка «тіньової» економіки говорять про невідповідність механізмів та інструментів соціального діалогу в Україні реаліям сьогодення та