

- залучення іноземних виробничих потужностей з подальшими перспективами постачання продукції на європейські ринки збуту;
- розробка стратегії збільшення експорту національних товарів та послуг на ринки ЄС і зменшення імпорتنих поставок до України;
- активізація співробітництва з ЄС в рамках переносу виробництва в Україну та заміни імпоротної продукції на національних ринках на продукцію, яка вироблена в країні.

Список використаних джерел

1. Бабанін О. С. Проблеми і перспективи формування зони вільної торгівлі між Україною та ЄС. URL: http://old.niss.gov.ua/book/StrPryor/SpPrior_13/29.pdf.
2. Державна служба статистики України. Зовнішня торгівля України товарами з країнами ЄС. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
3. Торговельно-економічне співробітництво Україна-ЄС. URL: <https://ukraine-eu.mfa.gov.ua/ua/ukraine-eu/trade-and-economic/ukraine-eu-trade>.

***Вінницька Оксана Анатоліївна,**
кандидат економічних наук, доцент;
Гвоздеї Наталія Іванівна,
кандидат економічних наук, доцент,
кафедра фінансів, обліку та економічної безпеки;
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини*

МОТИВАЦІЯ ЯК ОДИН ІЗ ОСНОВНИХ ІНСТРУМЕНТІВ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Людина є основним носієм різних форм капіталу і в той самий час своєю трудовою діяльністю впливає на формування новітнього укладу економічної сутності. Саме тому суб'єктивна зацікавленість у ефективності трудової діяльності працівників є основною запорукою успіху.

Соціально-моральною основою поведінки та активізації зусиль колективу підприємства (організації), що спрямовані на підвищення результативності їхньої діяльності, завжди є мотивація праці.

Мотивація є одним із основних інструментів організації праці, що вимагає від керівника здійснювати планування робочого процесу, а натомість зайнятості найманих працівників.

Мотивація у широкому розумінні – це процес спонукання працівників до діяльності для досягнення цілей поставлених перед підприємством.

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку економіки виникає потреба віднайти дійові важелі, здатних сприяти ефективному розвитку виробництва. При цьому слід враховувати, що мотиваційний механізм сприяє зростанню ефективності виробництва не лише за рахунок високого технічного забезпечення та поліпшення умов організації праці, але і за рахунок особистого

фактора, і основною передумовою удосконалення мотиваційного механізму для виробництва. Це дає змогу визначити оптимальне поєднання потреб, інтересів і заохочень, як матеріальних, так і моральних. Як результат, зростає задоволеність працівника своїм життям, роботою та трудовою активністю.

Мотиваційна сфера будь якого суб'єкта, включаючи і трудову діяльність, є системою мотивів, які базуються на матеріальних, духовних і соціальних потребах (ієрархія потреб суспільства у відомій “піраміді Маслоу”). Чим вищий рівень особистого розвитку людини, тим багатша його мотиваційна сфера, складне переплетіння матеріальних, духовних і соціальних потреб.

У останні десятиріччя психологами, соціологами, антропологами і представниками інших наук досить активно розроблявся механізм мотивації. При цьому мотивація розглядається різними науками багатофакторно. Так, у фізіології мотивація служить основою для побудови механізму людської поведінки, зумовленої комплексом фізіологічних потреб. Психологія підносить мотивацію на вищий п'єдестал, дає аналіз цього явища, виходячи з неповторного характеру, дивовижної людської сутності, її індивідуальності, виділяючи в ній багато суб'єктивних сторін. У загальносоціологічному плані під мотивацією розуміють як силу, що спонукає до дії, як акт, що завершує формування мотиву. Соціологи, використовуючи термін “мотив”, найчастіше пов'язують з ним предметні, зовнішні умови праці робітника, що визначають моральне задоволення.

Як економічна категорія мотивація праці – це спонукання до високопродуктивної праці працівників або окремого працівника [1]

Мотив є процесом складної взаємодії між характеристиками ситуації і діями суб'єкта, результатом взаємодії об'єктивних і суб'єктивних факторів [2]

Механізм мотивації праці – це система тісно пов'язаних між собою матеріальних, соціальних та психологічних факторів, здатних активізувати трудову діяльність і господарську підприємливість товаровиробників. Базис мотиваційного механізму є соціально-економічні відносини, юридичне право щодо засобів виробництва та праці. Враховуючи теоретико-методологічні аспекти природи і теорії мотивації, можна з впевненістю зазначити, що механізму поведінки людини притаманний неоднозначний характер, який завдяки своїй складності і суперечливості постійно знаходиться в динаміці [4, 5].

Досвід у галузі управління персоналом свідчить, що суб'єкти підприємницької діяльності не спроможні ефективно функціонувати, якщо постійно не заохочувати людей до бажання працювати з більшою віддачею. Тому в країнах з розвинутою ринковою економікою популярним є твердження, згідно з яким, підприємству насамперед варто в першу чергу враховувати інтереси людини, впливати на них, управляти ними і через них досягати цілей та поставлених інтересів. Для управління зазначене завдання надзвичайно складне. Завдання керівництва, натомість, зводиться до пошуку відповідних стимулюючих мотивів, цілеспрямованих дій на працівників, необхідних для успішного функціонування підприємства.

Зміна форм і методів управління, організаційних структурах підприємств різних форм власності, за сучасних умов господарювання спрямовані на

стимулювання їхньої заповзятливості і розвиток ринкових відносин, бувають малоефективними і тому не досягає поставлених цілей.

Однією з основних причин цього є недостатнє забезпечення проведених реформ необхідними кадрами, здатними на високому професійному рівні вирішувати складні задачі за умов функціонування підприємств. Продумана система роботи з персоналом може сприяти вирішенню даної проблеми. Керівники різних рівнів і фахівці кадрових служб, серед яких більшість осіб з технічною освітою, як правило, недостатньо володіють основами кадрової політики, що призводить до технократичної орієнтації системи управління виробництвом у цілому.

У ситуації, що склалася у сфері праці в Україні підвищення продуктивності живої та економія уречевленої праці та трудової мотивації надзвичайно актуальні. Саме мотиваційна система, в якій одними із найважливіших блоків є цінності та мотиви, пов'язані зі сферою праці, значною мірою визначають ефективність способу виробництва.

Мотиваційна структура у сфері праці формується під впливом наступних факторів:

- ендогених, пов'язаних безпосередньо із трудовою діяльністю. До них належать сутність роботи, усвідомлення своїх досягнень, визнання їх оточуючими, прагнення до кар'єрного зростання, почуття відповідальності, самореалізація у праці. На основі цих мотивів праця приносить найбільше задоволення і не потребує контролю та примусу.

- екзогених, що охоплюють сфери окрім праці. Зокрема, політика організації і методи управління, стиль керівництва, компетентність керівника, умови праці, різні види ризиків, психологічний клімат, соціально-грошові винагороди, суспільний та професійний статус, гарантування збереження робочого місця [6].

- на нашу думку, також як окремий фактор має бути виділений показник довіри, як працівників до організації, так і керівництва до підлеглих на рівні підприємства, а також підприємств до інститутів макрорегулювання на макро та мезо рівні [3].

Але у кожний окремий момент у працівника в структурі цінностей і трудових елементів комбінуються різні типи мотивацій. Вважається, що стратегічною метою політики у галузі ринку праці є забезпечення повної та ефективної зайнятості населення. Але це не поголовна зайнятість. При такій зайнятості пропозиція робочої сили покривається попитом на неї, за умов коли кожний бажаючий працювати одержує таку можливість. Причому ефективна зайнятість для господарських підрозділів повинна стати першочерговим завданням і основою держави. Крім того, реалізація політики зайнятості населення потребує міцної фінансової основи, а також соціальних гарантій компенсацій за умов втрати роботи.

Список використаних джерел

1. Бортник Т. І. Матеріальні інтереси та мотивація праці. Економіка АПК. 2000. №3. С.89.

2. Бугуцький О. А., Бортник Т. І. Оцінка чинників мотивації праці методом соціологічного обстеження. Економіка АПК. 1999. №8. С.82.

3. Вінницька О. А. Довіра як нематеріальний фактор мотивації праці та складова соціального капіталу. Економіка та управління в ХХІ ст.: виклики та перспективи розвитку : матер. II Міжнародної наук.-практ. конф., (30-31 травня 2019 р., м. Умань) / за ред. д. е. н., проф. О. Г. Чирви. – Умань : 2019.с. 16-18.

4. Червінська Л. Г. Урахування змісту праці та проблеми її стимулювання. Проблеми ефективного функціонування АПК в умовах нових форм власності та господарювання: кол. моногр.: У 2 т. Т. 2 / За ред. П.Т. Саблука, В.Я.Амбросова, Г.Є. Мазнева. Київ: ІАЕ, 2001. С. 659.

5. Червінська Л. Г. Формування концептуальних підходів до розвитку мотиваційного механізму в Україні. Наук. вісник Національного аграрного університету. 1999. Вип. 14. С. 124-129.

6. Бугуцький О. А., Купалова Г. І., Дієсперов В. С. Мотивація праці та формування ринку робочої сили. Київ: Урожай, 1993. 416 с.

*Гринчак Наталія Анатоліївна,
старший викладач кафедри
економіки та менеджменту
зовнішньоекономічної діяльності,
Національна академія статистики,
обліку та аудиту*

КЛЮЧОВІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО РИНКУ ІНТЕРНЕТУ РЕЧЕЙ

Питання перспективи розвитку ринку Інтернету речей (IoT) уже неодноразово піднімалося у аналітичних звітах та доповідях великих консалтингових і фінансових компаній попри його відносну новизну. Частково точки зору аналітиків розходяться, але однозначним залишається безсумнівне стрімке зростання на даному ринку. Розглянемо деякі із останніх прогнозів.

Фінансова компанія «IHS Markit» прогнозує, що ринок IoT зросте з 15,4 млрд пристроїв у 2015 році до 30,7 млрд пристроїв у 2020 році і 75,4 млрд у 2025 році [1].

Глобальна консалтингова компанія «McKinsey & Company» оцінила, що загальний обсяг IoT ринку у 2015 році становив близько 900 млн. доларів, а в 2020 році він зросте до 3,7 млрд. доларів США, тобто сукупний річний темп приросту становитиме 32,6%. Економічний вплив IoT можна буде оцінити в 2,7-6,2 трильйонів доларів США до 2025 року [2].

«General Electric» прогнозує, що протягом наступних 15 років інвестиції в «Промисловий Інтернет речей» (IIoT) очікуються у розмірі 60 трильйонів доларів [1].

Ще одна глобальна консалтингова фірма «Bain & Company» прогнозує, що до 2020 року річні доходи постачальників IoT обладнання, програмного забезпечення та комплексних рішень можуть перевищити 470 млрд. доларів.