

участь конкретної бізнес-організації в представницькій презентації програм спільного фінансування розвитку його муніципальної інфраструктури, формує серед жителів певної території, що межує з її місцем розташування, атмосферу порозуміння, підтримки, сприяння розвитку не тільки власне цього представника бізнесу, але і всього різноманіття підприємництва, у тому числі і безпосередньо найманих працівників таких бізнес-організацій в цілому. Постійне і безперервне рішення всього комплексу завдань мотивації і стимулювання в організації, зумовлена забезпечити організаційну культуру, що створює важливі комунікаційні умови створення конструктивної взаємодії в ній. Цей істотно тривалий і тяжкий процес проводиться шляхом встановлення, поширення і закріплення як чітко формалізованих, так і неформальних норм, цінностей, правил, установок, і додержуються положень організаційної культури, як одних з важливих складових оптимальної моделі формування, функціонування та розвитку сучасної організації.

## **СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ**

***Малиновський М.В.***

*Науковий керівник – Колонтаєвський О.П., канд. екон. наук, доцент*

Досягнення запланованих результатів діяльності працівників підприємства в значній мірі визначається повнотою обліку мотивів їх трудової діяльності та організацією процесу стимулювання персоналу. Ефективність стимулювання, в першу чергу, залежить від обраної системи стимулів.

Стимул – це зовнішнє спонукання до дії, причиною якого є інтерес.

Стимулювання праці - це комплекс заходів, що застосовуються з боку суб'єкта управління для підвищення ефективності праці працівників. Воно є засобом задоволення конкретних потреб працівників, здебільшого матеріальних. Одночасно воно несе в собі і нематеріальну навантаження, що дозволяє працівнику реалізувати себе як особистість і працівника одночасно.

Так Дишлюк Н. в системі стимулів виділяє три групи стимулів: матеріальні, моральні та адміністративні стимули. Матеріальних віднесені: оплата, преміювання, додаткові виплати, виплати дивідендів по акціях працівників підприємства, доходи від особистої власності і т.п. На думку Дишлюка Н. цей вид мотивації передбачає і застосування матеріальних санкцій. До моральних стимулів віднесені: змагання,

оголошення подяки і т.п. Адміністративні стимули ґрунтуються на дисципліні праці. Недоліком даної системи стимулів є її спрощеність, неповнота застосовуваних на практиці і значущих для працівників стимулів.

Мотивація і стимулювання, по суті, уособлюють собою стратегію і тактику у військовому мистецтві. Мотивація або мотиваційна політика - це стратегічна лінія, спрямована на досягнення глобальних цілей, що стоять перед працівником і поєднуються з цілями підприємства. Наприклад, працівник хоче зробити ділову кар'єру, або розширити свої професійні знання, пройшовши навчання за рахунок організації в якій він працює, сприяючи при цьому своїми знаннями і навичками її розвитку.

Що стосується стимулювання праці, то це короточасний повторюваний процес в діяльності будь-якого працівника, коли для того, щоб активізувати його діяльність, наприклад, для виконання виробничого плану, або збільшення обсягу продажів, йому пропонується матеріальне або іншу винагороду (а, іноді і загроза покарання - «не виконав в строк - будеш звільнений»). Стимулювання – це дуже важливий елемент трудової мотивації, хоча і не єдиний. Протягом усієї трудової діяльності керівники пропонують працівникам найрізноманітніші види стимулів, які тимчасово (протягом тижня, місяця, кварталу) активізують їх діяльність, підвищуючи продуктивність праці. Від переваг конкретних працівників залежить, які види стимулювання для них найбільш важливі, щоб задовольнити їх мотиваційні потреби. Співпрацюючи з керівництвом, необхідно доводити до його відома свої потреби, задоволення яких з його боку підвищить ефективність праці.

Підсистема матеріального стимулювання містить грошові і негрошові стимули. До грошових віднесені складові заробітної плати, а також матеріальна допомога та накопичувальні пенсійні заощадження. Сюди включені стимули, засновані на штрафні санкції. Це зниження або позбавлення премії за упущення в роботі, віднімання частини зарплати на покриття браку з вини працівника.

Між матеріальними і нематеріальними стимулами існує діалектичний зв'язок. Так, заробітна плата (матеріальний стимул) впливає на оцінку і самооцінку працівника, задовольняючи тим самим його потреби у визнанні, повазі оточуючих, самоповагу, самоствердження, тобто матеріальний стимул виступає одночасно і як соціальний, моральний, психологічний. Але якщо використовувати лише матеріальний стимул, що не задіявши моральних, соціальних, творчих стимулів, то вся система стимулювання перестане виконувати властиві їй функції в

повній мірі, що призведе до переважання економічних стимулів на шкоду соціальним, моральним, психологічним і моральним. Таким чином, матеріальні та нематеріальні стимули взаємно доповнюють і збагачують один одного.

## **ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ЯКОСТІ ПРОДУКЦІЇ**

***Заворін Д.І.***

*Науковий керівник – Колонтаєвський О.П., канд. екон. наук, доцент*

Термін якість продукції має кілька різних визначень, наприклад:

1. Сукупність властивостей продукції, що обумовлюють її придатність задовольняти певні потреби відповідно до її призначення.

2. Якість - сукупність властивостей і характеристик продукції або послуги, які надають їм здатність задовольняти обумовлені або передбачувані потреби споживача.

3. Якість - ступінь відповідності сукупності властивих характеристик об'єкта вимогам.

4. Якість продукції - це сукупність об'єктивно властивих продукції властивостей і характеристик, рівень або варіант яких формується при створенні продукції з метою задоволення існуючих потреб.

Щоб керувати якістю продукції, що випускається, потрібно вміти його оцінювати. Загальні критерії оцінки якості містяться в стандартах (див. Стандарт, стандартизація). Стандарт встановлює і регламентує найбільш прогресивні показники якості будь-якого виду продукції. Серед них - технічні (потужність, продуктивність, безвідмовність, довговічність і т.д.) і економічні, що відображають матеріальні, трудові або грошові витрати. Якість виробу формується на всіх етапах його створення: воно закладається в ході наукових досліджень, під час проектування і конструювання, забезпечується під час безпосереднього виробництва, залежить від якості вихідної сировини і матеріалів, від технологічного процесу, від засобів і методів контролю та випробування, транспортування, зберігання, експлуатації та ремонту.

Якість може бути тільки відносним, воно фіксується на конкретний період часу і змінюється при появі більш прогресивної технології. Якщо необхідно дати оцінку якості продукції, то треба порівняти сукупність її властивостей з якимось еталоном. Еталоном можуть бути кращі вітчизняні або зарубіжні зразки, вимоги, закріплені в стандартах або технічних умовах.

Однак будь-який документ або еталон узаконює певну сукупність властивостей лише на якийсь період часу, а потреби безперервно змінюються, тому підприємство, виготовляючи продукцію навіть в точній