

На сьогодні реальні потужні проекти сонячної енергетики вже реалізовані в Україні має фактично лише одна компанія – австрійська Activ Solar. Серед цих проектів є і найбільший у Східній Європі, а на початок 2012 р. він був найбільшим у світі, «Перово» (АР Крим) потужністю 105,56 МВт [4]. Оскільки жодна з українських ФЕС побудованих компанією Activ Solar ще не відпрацювали протягом календарного року, розглядати ефективність їх роботи можна лише теоретично. Заявлений річний обсяг виробництва електроенергії найпотужнішою українською ФЕС «Перово» має становити 132,5 ГВт-год [5]. Відповідно, ефективність використання буде складати 1255,2 кВт-год/кВт, а частка використання встановленої потужності 14,33 %. Показники є вищі ніж у більшості країн Європи, що підтверджує гарні перспективи розвитку сонячної енергетики у південних регіонах України.

Література: 1. Сайт британської компанії BP. Статистичний огляд світової енергетики за 2012 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: www.bp.com/liveassets/bp_internet/globalbp/globalbp_uk_english/reports_and_publications/statistical_energy_review_2011/STAGING/local_assets/spreadsheets/statistical_review_of_world_energy_full_report_2012.xlsx. 2. Міжнародне агентство з відновлювальних джерел енергії (International Renewable Energy Agency – IRENA). Технології аналізу витрат енергії сонця фотоелектричні. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.irena.org/DocumentDownloads/Publications/RE_Technologies_Cost_Analysis-SOLAR_PV.pdf. 3. Глобальна карта сонячної енергії. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.vk-engineering.com/img/solar/g_solar_map.gif. 4. Сайт компанії Activ Solar. Реалізовані проекти. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://activsolarat.colocall.com/ru/products/pv-projects/>. 5. Інтернет-портал «Зроблено в Україні». Кримська сонячна електростанція «Перово» стала найбільшою в світі [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://ua.sdellanounas.in.ua/blogs/12181/>.

ЕФЕКТИВНА МОТИВАЦІЯ - ОСНОВА УСПІХУ ПІДПРИЄМСТВА

*Нікіфорова Л.О., Вітрук Ю.О., Вінницький національний технічний університет,
м. Вінниця, Україна*

Фахівці в області управління персоналом та його мотивування здавна вирішують проблему: «Що потрібно зробити для того щоб люди працювали краще?». Наявний досвід провідних компаній світу дає зрозуміти, що успіх діяльності будь-якої організації залежить від того, наскільки персонал усвідомлює та реалізує поставлені перед собою цілі.

Уже сьогодні менеджери по персоналу, керівники вищої ланки та директори усвідомлюють що кадри компанії це «золоте дно», що забезпечує ефективну діяльність підприємства, а отже і його процвітання. На сьогодні розвиток науково - технічного прогресу та новітні розробки в галузі науки і техніки мають двозначний характер. З одного боку вони призвели до скорочення потреби в робочій силі, але з іншої підвищили попит на більш кваліфіковану працю. У сучасній літературі існує чимало визначень поняття мотивації. Це пов'язано насамперед з інтерпретацією даного терміну у різних мотиваційних концепціях [2]. В розрізі ключових елементів розвитку підприємства мотивацію слід розглядати як сукупність методів та прийомів, які засновані на врахуванні інтересів та потреб, як працівників так і керівників. Зацікавленість керівників компанії полягає в тому щоб скоординувати роботу працівників так, щоб вони ефективно працювали з найбільшою віддачею для підприємства. В свою чергу, зацікавленість працівників проявляється в тому, щоб отримати якнайбільшу матеріальну винагороду, виконувати цікаву роботу і мати можливість кар'єрного зросту. Слід також не забувати про соціально-психологічний клімат в колективі, адже кожен працівник буде ефективніше і з більшим задоволенням виконувати роботу в команді де панує позитивний настрій та взаємодопомога [3]. Історія виникнення першого мотиваційного стимулу, завдяки якому люди краще працювали на своїх господарів іде своїм корінням в прадавні часи, коли основним таким стимулом був страх. Але часи змінились, і страх перестав відігравати роль

основного стимулу для продуктивної праці робітників. На зміну “теорії страху” прийшли нові, досконаліші теорії [2].

Мотивація – це джерело трудової активності людини, а потреби – це джерело самої мотивації. При необдуманому впровадженні на підприємстві системи підвищення трудової активності працівників може виникнути багато проблем, головною з яких є застосування лише економічного стимулювання. Якщо менеджер буде керуватись лише цим видом стимулювання, це не буде сприяти підтримці активності на належному рівні. Ефективним він може стати для підйому продуктивності праці, проте лише на відносно невеликий період. Також менеджер стикнеться з такою проблемою, як перенавантаження працівників: бажаючи досягти інтенсивнішої праці буде збільшуватись робочий час, внаслідок чого працівники будуть виконувати свою роботу з відчуттям постійної, хронічної втоми. В такому випадку найголовнішим завданням керівника буде знайти оптимальне співвідношення робочого та вільного часу, праці та відпочинку, виконаної роботи та винагороди за неї. Не слід забувати і про зміст роботи. Кожен працівник краще працюватиме, виконуючи цікаву йому роботу, маючи можливість кар’єрного зростання, відчувати самоповагу. Адже не дарма кажуть американці «Найкраща робота – це хобі з гарною оплатою» [1].

Існує багато методів мотивації, які умовно поділяють на 2 основних групи.

Методи мотивації	
Економічні	Неекономічні
- заробітна плата	- схвалення
- премії	- підтримка ініціативи
- матеріальна допомога	- визнання заслуг
- участь у прибутку	- повага

На нашу, думку найбільше заслуговують на увагу сучасні методи мотивації персоналу, які застосовуються в ефективно працюючих, успішних фірмах, таких як Microsoft (Америка) [5], Ексмо (Росія) [1], Scania (Швеція) [1], Samsung (Південна Корея) [4] та ін. Великі транснаціональні підприємства вже давно усвідомили вагомість оптимального співвідношення економічних та неекономічних факторів мотивації, і в кожному з них є відділ, який працює з персоналом. На таких провідних підприємствах сьогодні вже існують індивідуально розроблені і прописані алгоритми, які стосуються праці самого персоналу та роботи з ним в цілому. Менеджери по роботі з персоналом лише контролюють їх виконання, а це можливо лише за продуманого підходу до організації мотивації персоналу в цілому. На сучасному етапі розвитку виробництва та підприємництва, людина вже не тільки найважливіший елемент виробничого процесу на підприємстві, а й стає головним стратегічним ресурсом компанії в конкурентній боротьбі. Якби компанія не мала прекрасні ідеї, новітні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре підготованого персоналу високоефективної роботи домогтися неможливо. Тому можна зробити висновок, що саме ефективна мотивація персоналу є однією з найважливіших сфер діяльності підприємства, основою його успіху.

Література: 1. Волотка О.А. Мотивація в управлінні як необхідна умова економічного росту [Електронний ресурс] / О.А. Волотка, Н.В. Дикань – Режим доступу: <http://www.rusnauka.com>. 2. Мороз О.В. Соціально-психологічні чинники мотивування працівників приладобудування підприємств: монографія / О.В. Мороз, Л.О. Нікіфорова, А.А. Шиян. – Вінниця: ВНТУ, 2011. – 275 с. 3. Нікіфорова Л. О. Застосування методів нематеріальної мотивації персоналу / Л.О. Нікіфорова, О.В. Мельник // Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції «Якість економічного розвитку: глобальні та локальні аспекти» (24-25 травня 2012 р., м. Київ) – Дніпропетровськ: Біла К.О. – 2012. – С. 38-40. 4. Секрети успіху Білла Гейтса [Електронний ресурс] / Назва з екрана – Режим доступу: <http://www.kakrabota.com.ua/company/382/> 5. Корпорація Samsung [Електронний ресурс] / Назва з екрана – Режим доступу: http://ru.wikipedia.org/wiki/Samsung_Group.