

низку заходів для високоефективного функціонування цієї сфери. Всі згадані чинники формування досконалого рівня діловодства досі у науковій літературі, як правило, розглядалися якщо не ізольовано, то у мінімальному взаємозв'язку. Тому синтетичний підхід до зазначеної теми є домінантою інформатизації документообігу як комплексного явища, що сприятиме виробленню цілісного уявлення як про один із основних важелів ефективного державного управління взагалі та управління конкретною установою зокрема [2].

Основною метою впровадження інформатизації процесів документообігу є створення в установі повноцінної, розвиненої системи управління потоками робіт, зокрема — документообігу, механізмів для виконання технологічних процесів обробки документів, ланцюжків взаємозв'язаних робіт, а також для організації контролю і управління за цими процесами.

Упровадження і використання електронної системи документообігу в практичній діяльності органів місцевого самоврядування дозволяє, з одного боку, значно полегшити виконання завдань виконавцям робіт, зайнятим обробкою інформації, залученої в технологічні процеси, а з іншого боку — забезпечує керівникам і персоналу, відповідальному за організацію процесів обробки і руху документів, досягнення нового якісного рівня у вирішенні завдань.

Список використаних джерел

1. Августин Р.Р. Електронне врядування як інформаційна база забезпечення взаємодії влади і бізнесу / Р.Р.Августин.// Збірник матеріалів доповідей науково–практичної конференції з міжнародною участю «Влада і бізнес: актуальні проблеми партнерства». – Тернопіль, 2013. – С.104-107

2. Августин Р.Р. Управління інформаційними зв'язками: Навчальний посібник./ Р.Р. Августин, Ю.А. Богач. - Тернопіль: ТНЕУ, 2013. – 240с.

Юлія ЛАРВА

Тернопільський національний економічний університет
м. Тернопіль
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Апостолюк О.З.)

ЕФЕКТИВНІ МЕТОДИ МОТИВУВАННЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Ефективний менеджмент людських ресурсів є основним чинником для розвитку організацій у сучасному суспільстві. Організації активно займаються інвестуванням у людський капітал з метою досягнення цілей власного бізнесу шляхом мотивування. Мотивація – це рушійна сила, яка змушує людей працювати для задоволення власних інтересів, одночасно забезпечуючи цілі організації. Менеджеру слід знайти ті важелі впливу, що

будуть ефективно стимулювати кожного підлеглого індивідуально.

Питання мотивації персоналу сьогодні є дуже актуальним і відкритим до змін. У цьому напрямку є багато напрацювань вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема таких сучасних теоретиків як О. Богуцький, А. Наумова, В. Воронкова, В. Биба.

Мотивування може здійснюватися системою матеріального чи морального стимулювання. Як відомо, функція мотивації полягає у здійсненні впливу на колектив підприємства у формі спонукальних мотивів з метою ефективної праці, суспільної взаємодії. Одним із таких мотивів є заробітна плата. Високий рівень оплати праці може здійснити позитивний вплив на економіку, забезпечуючи високий рівень попиту. Окрім цього, вона здатна сконцентрувати зусилля людини на поставлених їй завданнях. Матеріальні стимули праці є досить вагомим чинником, оскільки дають людині більші можливості і виступають засобом існування. Окрім зарплатні, організації можуть стимулювати своїх працівників преміями, бонусами, оплатою окремих послуг тощо. До того ж, такі другорядні й необов'язкові нагороди часто мають велику силу, оскільки на них можуть претендувати лише ті особи, які у своїй діяльності досягли визначених показників або здійснили додаткову роботу на користь організації [1]. У свою чергу виникає сприятлива конкуренція не лише всередині колективу, але й за його межами. Проте, помилково вважати, що лише створення системи грошових винагород і санкції вирішать проблему мотивування. Для її вирішення слід провести комплекс заходів, які спрямовані на задоволення потреб працівника.

Моральне стимулювання реалізується у формі усної чи письмової подяки, отримання можливостей розвитку, навчання чи кар'єрного росту, присвоєння спеціального звання чи просто публічне визнання серед інших. Навіть компліменти працівнику можуть виступати в ролі заохочення. Кожен працівник організації має свої особливості. Для однієї людини найважливішою умовою є реалізація своїх професійних задатків (вона орієнтується на результат виконаної роботи й очікує на справедливую оцінку виконаного нею завдання), інший прагне до владних обов'язків (для нього буде задоволенням зайнятися організацією, у вільний від роботи час, значущого для колективу заходу). А третій відчуває самотність і потребує моральної підтримки, йому важливо бути помітним і почуватися потрібним для організації. Для менеджера дуже важливим є пошук мотивів для кожного співробітника. Він повинен знайти підхід та напрямки впливу на працівників в організації з метою реалізації їхнього трудового й творчого потенціалу, а також підтримувати сприятливий психологічний клімат в колективі, розвивати систему управління конфліктами, створювати й удосконалювати організаційну культуру, формувати відчуття справедливості у працівників, будувати систему комунікацій та зворотного зв'язку, розширювати між працівниками ефективні системи оцінки діяльності, уважно підходити до проблем співробітників і

формувати у них відчуття безпеки, інтегрувати працівників у колектив і сприяти виникненню позитивної думки підлеглих у професійній діяльності [2, с.195]. Створення таких умов буде відображатися на внутрішньому ставленні працівника до місця своєї роботи. Відчуття приналежності викликатиме у підлеглих відповідальність, прагнення зробити внесок в організацію задля її конкурентоздатності та успіху. Корпоративний дух викликає у членів групи відчуття приналежності і цінності. Це сприяє появі почуття єдності і на підсвідомому рівні керує людськими вчинками, спрямовуючи їх на користь організації.

Під механізмом формування мотивації розуміють сукупність закономірних зв'язків та процесів, що допомагають сформувати у працівників певної організації соціальні цінності, норми, правила поведінки та погляди у сфері їхньої діяльності. Він повинен бути добре налагодженим та безперервно знаходитися під контролем, регулюючись відповідно до змін. Дуже важливо в управлінні цим механізмом передбачати майбутній стан організації, забезпечувати деталізовану оцінку дій підлеглих, бути готовим до комунікацій, міжособистісних зв'язків, чітко формувати завдання та доступно доносити їх до колективу, забезпечувати працівників інформацією про результати та перспективні плани роботи, а також створювати комфортний мікроклімат. Слід зацікавити підлеглих до прояву високого рівня працездатності, ентузіазму й бажання розвиватися у своєму напрямку. Потрібно розуміти, що низька заробітна плата викличе незадоволення у працівників, проте значне її підвищення буде наслідком нетривалого мотиваційного фактора, тому важливо розробити комплексну систему щодо справедливого розподілу ресурсів, відповідальності, забезпечення гідних умов праці, можливостей розвитку й кар'єрного просування працівників, винагород, комунікаційного процесу, факторів морального впливу та психологічного підходу до підлеглих.

Усі вище перелічені напрями сприяють досягненню однієї спільної мети – це забезпечення внутрішнього комфорту кожного працівника на робочому місці, оскільки дуже важливо, щоб працівники були задоволеними при виконанні роботи. У різних організаціях стимули повинні бути різними. Мотивування не може здійснюватися за чітко визначеними правилами. Його варто здійснювати, враховуючи особливості кожного члена групи.

Мотивація праці є одним із основоположних методів управління організацією, що спонукає працівників до досягнення цілей, які стоять безпосередньо перед ними, а також і перед організацією. Керівники, що прагнуть добитися ефективної роботи своїх співробітників, застосовують не лише методи економічного стимулювання й адміністративної дії, а й приділяють значну увагу соціально-психологічним методам.

На сьогодні неможливо ефективно здійснювати управління організацією, працівники якої не зацікавлені у її просуванні та розвитку. Організація не може

досягти успіху, якщо працівники працюють із неповною самовіддачею, а також якщо вони не сповідують її цілі, місії та принципи роботи. Мотивація є основним з питань ефективного менеджменту. Система мотивування повинна систематично удосконалюватися. Залучення, а головне, утримання працівників з високими здібностями – непросте завдання, вирішення якого забезпечить лише високий рівень мотивування.

Список використаних джерел

1. Биба В. Світовий досвід мотивації працівників та можливості його адаптації до умов підприємств України / В. Биба, Н.Теницька // Економіка і суспільство. – 2017. – №10. – С. 166-171. – Режим доступу: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/10_ukr/31.pdf

2. Продіус О. Мотивація персоналу як головний фактор підвищення ефективності діяльності підприємства / О. Продіус, М. Олексів // Науковий вісник [Одеського національного економічного університету]. – 2015. – № 12. – С. 188-200. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nv_2015_12_17

Петро ЛЕВИЦЬКИЙ

Тернопільський національний економічний університет
м. Тернопіль
(науковий керівник: д.держ.упр., доцент, професор кафедри
менеджменту та публічного управління Толуб'як В.С.)

ЗАПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ПРИНЦИПІВ СТРАХОВОЇ МЕДИЦИНИ В УКРАЇНІ

Конституція України визнає життя й здоров'я громадян найвищою соціальною цінністю та проголошує державу гарантом забезпечення та утвердження прав і свобод людини. Проте існуюча тенденція погіршення стану медичної системи в країні створює дедалі більші проблеми для подальшої реалізації задекларованого права людини на отримання медичної допомоги в нашій державі. Медицина країни потерпає від непослідовної соціально-економічної політики та нерівних умов для ведення медичної практики різними суб'єктами господарювання. І хоча законодавство України і передбачає забезпечення цієї галузі бюджетними видатками в розмірі не менше ніж 10 % від обсягу національного прибутку, та за 11 років існування відповідного Закону жодного разу цю норму не було реалізовано [2].

Як свідчить практика функціонування вітчизняних медичних закладів принцип бюджетного фінансування медицини вичерпав себе. Але історія розвитку медичної галузі має приклади фінансування системи охорони здоров'я за рахунок медичного страхування.

Медичне страхування є галуззю особистого страхування. Головна мета – гарантування застрахованим особам одержання медичної допомоги за