

колективу критеріїв визначення статусів і винагород.

Запропоновані шляхи удосконалення організаційної культури досліджуваного медичного закладу стосуються системи дій щодо трансформації як його внутрішнього середовища, так і відносин із зовнішнім середовищем, що при гнучкому поєднанні методів і способів вирішення проблем може забезпечити ефект синергії.

Використані джерела

1. Монастирський Г.Л. Теорія організації: підручник Тернопіль: ТНЕУ, 2014, 288с.
2. Тернопільська центральна районна лікарня. URL:<http://www.trtmo.te.ua>

Дідичин Ярослав

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Крисько Ж. Л.)

РОЛЬ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасній системі управління персоналом все більшого значення набувають аспекти стимулювання. Наукове вивчення законів управління людськими ресурсами почалося досить давно, з тих пір було розроблено та запропоновано безліч теорій, що концентруються на змістовних, процесних або ситуаційних моментах стимулювання. Однак, конкретного набору важелів управління стимулюванням і мотивацією трудового персоналу, який підходив би до кожної організації, немає.

У сучасному суспільстві працівники є найважливішим ресурсом будь-якої організації. Зазначимо, що далеко не всі керівники розуміють як важко керувати цим ресурсом. Успіх будь-якого підприємства залежить від того, наскільки ефективним виявиться робота працівників. Тому завданням менеджерів є створення умов, в яких максимально ефективно будуть використовуватися можливості персоналу. Варто розуміти, що якими б сильними були рішення

керівників, ефект від них може бути отриманий тільки якщо вони вдало втілені в справи працівниками підприємства. Здійснити це можна тільки, зацікавивши працівників в результатах їхньої праці. Як бачимо, важливим аспектом управління є стимулювання праці.

Стимулювання розглядається як використання комплексу зовнішніх факторів для мотивування трудової діяльності; створення умов, в яких, активно працюючи, працівник буде намагатися робити це ще більш ефективно і продуктивно, намагаючись виконувати, більше, ніж йому доручено. Для цього у працівника повинен бути мотив до підвищення своєї ефективності, саме його він повинен реалізувати в процесі праці [1].

Стимулювання покликане виконувати такі основні функції (рис. 1):



Рис. 1. Основні функції стимулювання праці

Примітка. Побудовано автором.

- 1) економічне стимулювання;
- 2) соціальна функція стимулювання праці;
- 3) соціально-психологічна функція;
- 4) морально-виховна функція.

Згадуючи основні функції управління – планування, організація, мотивація і контроль, що утворюють «управлінський контур» можна сказати, що система стимулювання і мотивації працівників тепер не розглядається як окрема ланка контуру управлінської діяльності, а

стає наскрізною, і від того наскільки грамотно менеджер задіє її в плануванні, організації і контролі, залежить ефективність його роботи.

Отже, стимулювання може вплинути на підвищення ефективності виробництва в цілому (наприклад, через підвищення якості продукції, продуктивності праці) тобто виконувати свого роду економічну функцію.

Побічно стимулювання впливає і на соціальну структуру суспільства, адже матеріальна винагорода працівників може вплинути на рівень доходів в суспільстві в цілому, цей аспект безпосередньо залежить від стимулювання різних типів людей.

Не варто забувати, що стимули до праці можуть формувати моральний клімат не тільки в колективі, але і в суспільстві в цілому, формувати активну життєву позицію, тому стимулювання впливає і на моральну сторону питання.

Система стимулювання праці припускає комплекс заходів, спрямованих на підвищення трудової активності працюючих і, як наслідок, підвищення ефективності праці, його якості. Але при цьому працівник повинен знати, які вимоги до нього пред'являються, яку винагороду він отримає при їхньому неухильному дотриманні, які санкції підуть у випадку їх порушення. Тому система стимулів праці має опиратись на певну базу (нормативний рівень трудової діяльності). Тому система стимулювання праці виконує надважливу роль у функціонуванні підприємства.

У сучасному суспільстві, де потреби людей так швидко змінюються, необхідно постійно вдосконалювати систему стимулювання на підприємстві і шукати нові методи підвищення ефективності персоналу. Для цього керівники підприємств стали впроваджувати нові механізми, що підвищують мотивацію персоналу.

Використані джерела

1. Крисько Ж., Бордун І. Оцінювання мотиваторів та демотиваторів діяльності працівників підприємства. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. URL: <http://rarrpsu.tneu.edu.ua/index.php/rarrpsu/article/view/248>. (дата звернення: 20.10.2020).