

**Зарічна Ірина, Береський Ярослав**

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ Коцур А. С.)

## **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ**

Мотивація праці персоналу належить до одного з основних показників прогресивності суспільства та є вирішальним важелем науково-технічного прогресу, ефективного функціонування будь-якого підприємства. В умовах сучасного швидкого старіння теоретичних знань, умінь та практичних навичок, спроможність підприємства постійно здійснювати розвиток своїх працівників є одним з найважливіших факторів забезпечення його конкурентоспроможності як на вітчизняному так і зарубіжному ринках. У результаті розвитку персоналу досягається підвищення професійного рівня працівників, що призводить до підвищення продуктивності праці, покращення показників господарської діяльності та підвищення ефективності виробництва.

У результаті аналізу та систематизації визначень понять «мотивація персоналу» та «професійний розвиток персоналу» різних авторів доцільно мотивацію професійного розвитку персоналу розглядати як процес використання внутрішніх та зовнішніх стимулів, за допомогою яких працівників спонукають до формування спеціальних знань, розвитку необхідних навичок і вмінь, що дозволяє підвищувати продуктивність праці, а також якісно виконувати функціональні обов'язки й освоювати нові види професійної діяльності.

Розвиток підприємства відбувається за умови професійного розвитку персоналу, який вмотивований до досягнення мети, що стоїть перед підприємством, і потреби якого задоволені шляхом застосування матеріальної та нематеріальної мотивації, відповідних їм форм і методів стимулювання; при цьому зовнішня мотивація є засобом впливу на персонал шляхом вибору та формування

стимулів, а внутрішня – засобом задоволення потреб персоналу.

Мотивація праці персоналу є показником ефективності сформованої та діючої системи професійного розвитку господарюючого суб'єкта. Управління мотивацією праці персоналу підприємств включає в себе соціокультурні регулятори: норми, цінності, традиції, культуру, технологію та самоорганізацію працівників.

На нинішньому етапі соціально-економічного розвитку важливою є зростаюча роль чинників нематеріальної мотивації усіх рівнів (первинного, мікро- та макрорівнів), які впливають на продуктивність праці, ефективність виробництва та конкурентоспроможність промислових підприємств. Успішна реалізація стратегічних цілей фірми значною мірою визначається здатністю її персоналу до професійного розвитку, продуктивної, інноваційної та творчої праці, генерування та запровадження нових ідей, здобуття нових професійних знань та вироблення навичок, що у сукупності впливає на ефективність і прибутковість діяльності підприємства.

При побудові системи мотивації підприємства керівнику слід пам'ятати, що не можна мотивувати всіх працівників однаково. У цьому контексті, підтримуємо думку Юшкіна В., що система нематеріальної мотивації має бути різною не тільки для працівників різних рівнів, але й враховувати соціальний статус, вік, стать працівника, а також його психологічні особливості [1, с. 63].

Технологічна та соціально-економічна особливість ринкової економіки, зумовлюють постійну динамічність зміну потреб персоналу, порівняльної значущості їх окремих форм, а відтак спричиняють значні зміни і у мотивації персоналу та системі матеріального стимулювання ефективної трудової діяльності.

Серед найбільш вагомих змін доцільно виділити такі: підвищення ролі нематеріальних мотивів, пов'язаних з накопиченням людського капіталу; зниження порівняльної значущості матеріальних потреб, більш повний ступінь їх задоволення; посилення потреб у

інституційному закріпленні можливостей повної реалізації прав власності на робочу силу; розбудова організаційної культури на засадах економічного партнерства, виробничої демократії.

**Використанні джерела:**

1. Юкіш В. В. Застосування матеріальних і нематеріальних методів мотивації лідерства на різних рівнях управління. Інноваційна економіка. 2009. № 8. С. 62–66

**Здоровецький Дмитро**

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ АпостолюкО.З.)

## **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

Серед невідкладних заходів, що стоять перед вітчизняною системою охорони здоров'я, на перший план виступають питання її кадрового забезпечення. Найважливішою складовою ресурсного забезпечення системи охорони здоров'я є її кадровий потенціал. Належний рівень надання медичної допомоги і ефективної діяльності медичного закладу визначається перш за все наявністю кадрів, їх кваліфікацію, розподілом, оплатою праці, умовами діяльності, належним забезпеченням трудового процесу.

Ефективна діяльність закладу охорони здоров'я забезпечується кадровою політикою. Це підтверджують і міжнародні експерти, які зазначають, що для усунення ризиків на шляху досягнення національних і глобальних цілей у сфері охорони здоров'я необхідно створити контингент кваліфікованих, цілеспрямованих і авторитетних працівників охорони здоров'я. Ефективна кадрова політика в умовах здійснення медичної реформи має бути спрямована на покращення результату діяльності, як медичного працівника, окремого закладу охорони здоров'я, так і системи охорони здоров'я в цілому. Заклади охорони здоров'я, володіючи відповідними фінансовими, матеріальними, інформаційними ресурсами не здатні забезпечити