

з концепцією стратегічного управління, аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища – необхідний елемент визначення місії та цілей підприємства, стратегії виступають як інструменти досягнення цілей.

Таким чином, стратегія розвитку підприємства передбачає формування основоположних цілей і завдань на довгостроковій основі, а також чітке визначення курсу дій і грамотний розподіл ресурсів, які будуть необхідні для досягнення поставленої мети. Стратегія підприємства завжди має поєднувати у собі заплановану та продуману лінію поведінки, а також можливість реагувати на все нове.

Використані джерела

1. Малюта Л.Я. Стратегічне управління інноваційним розвитком підприємства: навчальний посібник. Тернопіль: ФОП Паляниця В.А., 2016. 232 с.
2. Міщенко А.П. Стратегічне управління: навч. посіб. К.: Центр навч. літератури, 2004. 336 с.
3. Формування стратегії розвитку підприємства [Електронний ресурс]. Режим доступу:
https://pidru4niki.com/16400221/ekonomika/formuvannya_strategiyi_rozvitku_pidpriyemstva
4. Пушкар З.М., Пушкар Б.Т. Стратегічне управління регіонального розвитку. *Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє*. Щорічник. Тернопіль: Економічна думка, 2008. С. 100 – 105 (0,51/0,37 др. ар.)

Олійник Юрій, Сорокін Артур

(науковий керівник: д. е. н., доцент, в.о. директора навчально-наукового інституту біоресурсів і природокористування ЗУНУ Шушпанов Д.Г.)

ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Проблема стимулювання персоналу до ефективної та якісної праці, попри численні дослідження, залишається актуальною. Це пов'язано із багатьма причинами. Зокрема із тим, що в реальних

бізнес-умовах немає абсолютно ідентичних організацій. Система стимулювання, яка успішно застосовується в одній організації, може бути вкрай неефективною в іншій. Тому питання розробки універсальної системи стимулювання або її спеціальних умов формування має вирішуватись окремо для конкретної організації.

Виходячи з того, що кожна людина є унікальна та має різні цінності, роботодавцям потрібно по-різному підходити до питання стимулювання праці працівників. Наприклад, для людини з високим рівнем доходу, може бути важливішим додатковий час на відпочинок, аніж додатковий заробіток. Для багатьох людей, наприклад, працівників, що займаються творчою працею, більш значущим буде повага з боку колег і можливості для креативності.

Підхід до стимулювання має враховувати, насамперед, стратегічні цілі розвитку організації, механізм розкриття індивідуальних здібностей працівників та досягнення ними бажаних результатів праці. Ефективність такого підходу виявляється в досягненні певного кінцевого результату, який полягає з одного боку в досягненні цілей діяльності організації та індивідуальних цілей працівника, а з іншого в забезпеченні добробуту суспільства, соціального розвитку та покращення якості життя.

Рівень мотивації можливо визначити через оцінку ступеня досягнення цілей особистісного розвитку працівника та через оцінку рівня розвитку бажаних для суб'єкта господарювання якостей у працівника. Роботодавець повинен розвинути у свого підлеглого почуття залучення до цілей організації та ступеня відповідності цілей працівника цілям організації.

Розробка ефективної системи стимулювання праці неможлива без проведення детального аналізу. Визначення цілей і завдань, які враховують специфіку діяльності конкретної організації, а також вибір методів дослідження дозволить сформувати необхідну базу для аналізу системи і форми оплати праці [1].

Слід зазначити, що для гарантованої ефективності системи стимулювання персоналу необхідними стають такі умови:

– вживана система стимулювання повинна бути сформована таким чином, щоб не суперечити і поєднуватися зі стратегією ведення господарської діяльності організації як у зовнішньому середовищі, так і у внутрішніх бізнес-процесах. На практиці це виражається так, що підстави стимулювання повинні вибиратися з урахуванням обраної стратегії компанії, а не бути відірваними від попереднього досвіду стимулювання. Тому формування нової системи стимулювання повинна починатися з аналізу існуючої на підприємстві системи;

– застосування системи стимулювання лише за умов, коли є для цього підстави. При цьому цей процес повинен бути справедливим;

– з існуючою в організації системою стимулювання повинні бути ознайомлені працівники всіх організаційних рівнів. Ця умова підвищує ефективність мотиваційної системи, так як при виконанні всіх попередніх умов, але відсутності інформованості персоналу про діючу систему стимулювання, вона просто не буде порушувати у працівника бажання до активної діяльності. Працівник повинен бути переконаний в тому, що стимулювання здійснюється стабільно, відповідно до обумовлених умов, які визначені в корпоративному документі [2].

Загалом існує безліч методів впливу на мотивацію конкретного індивідуума, і кількість їх завжди поповнюється. Безперечно засоби забезпечення ефективного впливу на мотивацію праці персоналу не є сталими. Варто зазначити, що один і той самий чинник, може стимулювати конкретного працівника до більш ефективного виконання своїх обов'язків та продуктивності праці, а згодом може стати демотиватором.

Тому це лише підтверджує доцільність та значущість вивчення потреб кожного працівника в організації, його настанов, бажань, пріоритетів для розробки дієвих заходів впливу на поведінку конкретної людини

Використані джерела

1. Вечеря С. В. Удосконалення методики оцінки мотиваційного механізму сільськогосподарського підприємства. *Ефективна економіка*. 2015. №. 10.

<http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4431>

2. Азанов А. М. Развитие методических положений по формированию системы стимулирования персонала организации. URL: https://elar.irfu.ru/bitstream/10995/50433/1/m_th_a.m.azanov_2017.pdf

3. Шушпанов Д. Оплата праці та мотивація працівників в Україні: сучасний стан та напрямки вдосконалення. *Економічний аналіз*. 2011. Вип. 9. Частина 3. С. 347-350.

Осадца Андрій

(науковий керівник: д. е. н, професор, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Монастирський Г.Л.)

ЦІЛІ ТА ФУНКЦІЇ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Оцінювання персоналу — це процедура, за допомогою якої виявляється ступінь відповідності якостей працівника, його трудової поведінки, результатів діяльності певним вимогам.

Постійне використання системи оцінки персоналу суттєво впливає на ефективність організації та її імідж. Виявляючи ступінь невідповідності фактично досягнутих рівнів виконання завдання очікуваним, менеджери можуть розробляти конкретні управлінські рішення, заходи, спрямовані на покращення як загальних, так і індивідуальних результатів роботи.

Цілі оцінки: 1) інформативні, які полягають в забезпеченні керівників різних рівнів управління необхідними даними про роботу своїх підлеглих, а також про їх індивідуальні здобутки та недоліки; 2) мотиваційні, які передбачають взаємозв'язок матеріальної винагороди і морального заохочення з трудовою поведінкою і результатами праці і таким чином орієнтує персонал на покращення діяльності, набуття нових професійних навичок, необхідних для кращого виконання завдань із соціального захисту; 3) адміністративні, які постійно реалізуються у процесі прийняття кадрових рішень: підвищення (пониження) по службі, переведення