

**Трач Анастасія**

(науковий керівник: к. е. н, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Богач Ю.А.)

## **МОТИВАЦІЙНИЙ МОНІТОРИНГ ЯК УМОВА ЕФЕКТИВНОГО ВПЛИВУ НА ПОВЕДІНКУ ПЕРСОНАЛУ**

Знання і розуміння причин, що визначають участь людини в роботі, її ставлення до праці, а також засобів впливу на неї потрібні для реалізації мотивації. Під останньою, як функцією управління, розуміємо процес, що полягає у виявленні внутрішніх рушійних сил (мотивів) і розроблені стимулів, спрямованих на досягнення індивідом особистих цілей і цілей органів державної влади і місцевого самоврядування.

Ефективність і дієвість цього процесу, а саме розроблених або застосовуваних стимулів багато в чому залежить від наявності повної й достовірної інформації про потреби, інтереси, мотиви у сфері праці. Для одержання таких даних потрібний мотиваційний моніторинг (система постійного спостереження і контролю стану мотивацій трудової діяльності з метою його оперативної діагностики й оцінки в динаміці, прийняття кваліфікованих управлінських рішень в інтересах підвищення ефективності праці). Для того щоб мотиваційний процес був керованим, необхідно створити певні передумови: по-перше, треба мати повну й достовірну інформацію про об'єкт управління; по-друге, постійно мати уявлення про стан і динаміку мотиваційної спрямованості персоналу; по-третє, ретельно стежити за соціально-економічними наслідками управлінських рішень і вміти їх прогнозувати.

Мотиваційний моніторинг правомірно розглядати як складову моніторингу соціально-трудої сфери. Під останнім розуміємо комплексну систему постійного спостереження за фактичним станом справ у цій сфері, систематичного аналізу процесів, які в ній відбуваються. Його мета – регулярна оцінка змін, що відбуваються в соціально-трудої сфері, прогнозування розвитку подій, запобігання

негативним тенденціям, які можуть призвести до формування осередків соціального напруження, опрацювання найефективніших заходів, що забезпечують розвиток та використання трудового потенціалу.

Мотиваційний моніторинг – це система постійного спостереження і контролю стану мотивації трудової діяльності з метою його оперативної діагностики й оцінки в динаміці, прийняття кваліфікованих управлінських рішень в інтересах підвищення ефективності виробництва. З урахуванням того, що на мотиваційні настанови працівників впливають чинники – мотиватори на рівні регіону й держави, стає необхідним проведення мотиваційного моніторингу й на таких високих рівнях. З цією метою треба створити відповідні служби мотивації або принаймні призначити відповідних фахівців. Мотиваційний моніторинг передбачає проведення регулярних опитувань індивідів та аналіз наявної економічної, соціологічної, психологічної інформації.

Для оцінки предмета дослідження – мотивації трудової діяльності в динаміці, взаємозумовленості і взаємозв'язку її із соціально-економічними процесами ми вважаємо, що важливо мати набір ключових характеристик (показників), до яких належать: а) характеристики трудової діяльності і якості трудового потенціалу – професійно-кваліфікаційний склад працівників; якість професійної підготовки та перепідготовки працівників в державних установах, у регіоні; стан зайнятості; оцінка конкурентоспроможності працівників; форми і методи матеріального стимулювання трудової діяльності та їхня дієвість; форми і методи нематеріальної мотивації та їхня ефективність; умови й організація праці; рівень продуктивності праці; роль і місце праці в ціннісних орієнтаціях працівників; рівень задоволення працею та результатами трудової діяльності; основні мотиви трудової діяльності і зміни їхньої структури тощо; б) показники рівня життя – номінальна і реальна заробітна плата; структура доходів; диференціація доходів; структура витрат; реальний бюджет працівників та їхніх сімей; рівень забезпечення

житлом, послугами медицини, освіти, культури; екологічна ситуація; особиста безпека тощо; в) характеристика стану суспільної думки щодо ефективності соціально-економічної політики держави, соціальної спрямованості ринкових перетворень.

При розробці такого мотиваційного моніторингу необхідно дотримуватись наступних принципів: системність – побудова набору оцінних показників для кожного напрямку мотивації трудової діяльності; комплексність – отримання й обробка соціально-економічної, соціологічної, психологічної інформації, яка характеризує стан і зміни мотивації трудової діяльності; аналітичність – аналіз основних причин зміни стану мотивації трудової діяльності з урахуванням впливу як внутрішніх, так і зовнішніх чинників; періодичність – регулярне поповнення інформаційної бази, необхідної для розробки ключових характеристик мотивації трудової діяльності; виробничо-територіальний підхід – досягнення оптимального поєднання виробничих і територіальних принципів проведення моніторингу службами мотивації.

#### **Використані джерела**

1. Горбунова В. Психологія командотворення: ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд: монографія. Житомир, 2014. 380 с.
2. Горностай П.П. Групова взаємодія у світлі психологічних парадигм. Наукові студії із соціальної та політичної психології. Вип. 35. К.: Міленіум, 2015. С. 113-126.

**Чумак Віта**

(науковий керівник: к. е. н., професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Качан Є. П.)

#### **ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ З ДОКУМЕНТАМИ**

Будь-який орган державної влади у процесі своєї діяльності має справу з документами, їх прийняттям, підготовкою, зберіганням. Організація роботи з документами впливає на якість роботи,