

Юлія МИКОЛАЄВА

здобувачка освітньої програми «Менеджмент», ЗУНУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Світлана СКОЧИЛЯС

ОБ'ЄКТИВНА НЕОБХІДНІСТЬ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ І ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Головною умовою сталого і ефективного функціонування економіки країни є постійне вдосконалення діючих систем менеджменту. Особливу роль в системі менеджменту персоналу відіграють принципи, методи та способи мотивування праці, які формують механізм управління трудовою діяльністю працівників підприємств. У зв'язку з цим, важливого значення набуває вирішення як теоретичних, так і практичних проблем управління трудовою діяльністю персоналу шляхом врахування мотивів працівників, застосування нових методів мотивації їх праці, оцінки роботи працівників, що надади б змогу підвищити їх зацікавленість до продуктивної праці.

Мотивація є динамічним процесом, який стимулює й підтримує на певному рівні поведінкову активність індивіда. Вона охоплює систему спонукальних чинників (потреби, мотиви, цілі, наміри тощо), здатних впливати на поведінку людини, сукупність причин психологічних чинників, що стимулюють, підтримують на певному рівні, а також пояснюють поведінку та активність людини, з іншого боку, вона є процесом спонукування себе та інших, активності, досягнення цілей. Тобто, умовно можна вибудувати наступну причинно-наслідкову систему: „потреби – цінності – мотиви – цілі – дії” [1].

Мотивація є однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення основної мети діяльності організацій залежить від злагодженої роботи працівників. Кожен керівник повинен намагатися переконати працівників працювати краще, створити у них внутрішні мотиви до активної трудової діяльності, підтримувати зацікавленість до праці, ініціювати переживання задоволення від отриманих результатів роботи. Цього можна досягти шляхом здійснення адекватних оцінки і мотивації персоналу.

Вплив мотивування на поведінку людини-працівника залежить від багатьох чинників. Мотивування може бути сильним і слабким, може змінюватися під впливом діяльності людини, що й зумовлює зміну її поведінки у процесі роботи. Старанність, наполегливість у досягненні цілей формуються сильними мотиваційними чинниками, а наслідком слабого мотивування є лише таке виконання роботи, яке не спричинить покарання. Отже, мотивування визначає пріоритети ділової активності, посилює бажану поведінку людини. Розуміння внутрішніх механізмів мотивації праці дає змогу менеджерам

виробити ефективну політику у сфері трудових відносин через мотивування, створити «режим найбільшого сприяння» для тих, хто справді хоче продуктивно працювати.

Види мотивації класифікуються за кількома головними ознаками. Залежно від основних груп потреб виділяють: матеріальну, трудову і статусну мотивації. Матеріальна мотивація – це прагнення достатку, вищого рівня життя. Трудова мотивація залежить від змісту, умов, режиму роботи, організації трудового процесу. Статусна мотивація є внутрішньою рушійною причиною прагнення людини обійняти вищу посаду, виконувати складнішу і відповідальнішу роботу, працювати у престижних, соціально важливих сферах організації. Всі ці види мотивації в сукупності повинні вдало поєднуватись. Тільки в такому випадку мотиваційні процеси сприятимуть підвищенню ефективності використання людського потенціалу [2].

Мотивація праці – найважливіший фактор результативності роботи, що складає основу трудового потенціалу працівника. Трудовий потенціал складається з психофізіологічного потенціалу (здібностей і схильностей людини, його здоров'я, працездатності, витривалості, типу нервової системи) та особистісного (мотиваційного) потенціалу. Якщо мотивування здебільшого пов'язане з внутрішніми видами винагороди, то стимулювання – це зовнішнє спонукання, елемент трудової ситуації, що впливає на поведінку людини в сфері праці, матеріальна форма вираження мотивації персоналу. Разом з тим, стимулювання повинно бути спрямоване на формування нематеріального навантаження на працівника, що дозволяє йому реалізувати себе як особистість [3].

Виокремлюють такі принципи мотивації і стимулювання:

- доступність. Мотивація і стимулювання повинні бути доступними для всіх працівників. Умови мотивації і стимулювання повинні бути демократичними і зрозумілими;

- відчутність. Приміром, практика показує, що існує певна межа дії мотиву. Цю обставину необхідно враховувати при визначенні нижнього порога мотивування праці персоналу;

- поступовість. Матеріальна мотивація і однойменні стимули потребують постійного коригування у напрямку підвищення, що необхідно враховувати у практиці роботи підприємств.

Здійснюючи сутнісну характеристику мотивації персоналу підприємства, скористаємось позицією автора наукової праці [1], яка зазначає, що «найбільш обґрунтованим і таким, що підкреслює різницю сутності процесу мотивації, є визначення наступних понять і категорій: „мотиваційний потенціал працівника” та „мотиваційні ресурси підприємства”. Мотиваційний потенціал працівника розглядається як економічна категорія, що визначає результативність трудової

діяльності і включає її потенціал та сукупність мотивів і цілей, які характеризують механізм активізації, тобто процес формування і реалізації мотивів працівників, які відображається у кінцевих результатах праці. Мотиваційні ресурси підприємств представляють собою сукупність методів, засобів і управлінських рішень, що направлені на закріплення позитивної трудової поведінки або випереджено впливають на процеси формування і активізацію відповідних мотивів у працівників з метою задоволення їх потреб і найбільш ефективного досягнення цілей підприємств».

Отже, об'єктивна необхідність мотивації і оцінки персоналу підприємства є закономірним явищем, яке повинно супроводжувати трудову діяльність людини-працівника.

Список використаних джерел:

1. Бойко О.В. Організаційно-економічні аспекти мотивації трудової діяльності на підприємствах. URL: [www.irbis-nbuv.gov.ua > cgi-bin > irbis_nbuv > cgiirbis_64](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64)
2. Ножова Г., Пилип М. Аналіз мотивації та її вплив на результативність роботи персоналу підприємства. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream>
3. Гавриш О.А. Технології управління персоналом.: монографія / О.А.Гавриш, Л.Є.Довгань, І.М.Крейдич, Н.В.Семенченко. Київ : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського». 2016. 342с.

Ольга МОРОЗ

Західноукраїнський національний університет
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Попович Т.М.

**ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЇ
ГРОМАДСЬКОГО КОНТРОЛЮ ЯКОСТІ В ПРОЦЕСІ НАДАННЯ
МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ ЗАКЛАДОМ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

Реалізація контрольної функції в контексті забезпечення та підвищення якості надання медичної допомоги є вимогою здійснення реформи сфери охорони здоров'я, спрямованої на гарантування споживачам якісного медичного обслуговування та безпеки їх життя. Мета такого контролю полягає у задоволенні потреб у якісній медичній допомозі усіх стейкхолдерів (населення, громадських організацій, страхових компаній, органів державного управління тощо). Відповідно, завдання контролю якості концентруються навколо дотримання закладом охорони здоров'я встановлених законодавчих і нормативно-правових вимог, медичних стандартів, протоколів, регламентів