

спрогнозувати майбутнє кар'єрне зростання.

Література

1. *Водолазська Т. Лідерами народжуються; Ефективними – стають / Т. В. Водолазська // Освіта Полтавщини. – 2009. – № 19. – С. 47–49.*
2. *Громовий В. Інструмент лідерства / В. Громовий // Завуч. – 2007. – № 11. – С. 3–5.*
3. *Громовий В. Лідерство як п'ятий елемент розвитку освіти : (Прогрес сучасної освіти можуть забезпечити лише лідери) / В. Громовий // Завуч. – 2007. – № 8. – С. 6–8.*
4. *Максвелл Дж. Основы взаимоотношений: об этом должен знать каждый лидер : [Текст] / Дж. Максвелл. – К.: Брайт Букс, 2007. – 128 с.*
5. *Осокин Р. Феномен лидерства. Первый среди равных / Р.В. Осокин, Н. С. Носова. – М.: ГроссМедия; РОСБУХ, 2008. – 200 с.*
6. *Осюхіна А. Стратегія лідерства / А. Осюхіна // Завуч. – 2008. – № 23–24. – С. 67–68.*

Гамор Галина

(науковий керівник: к.г.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Баб'як Г.П.)

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ МОТИВАЦІЄЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Серед головних чинників, що визначають функціонування підприємства є працівники підприємства. Останнім часом було виявлено сильну та стійку залежність між рівнем мотивації працівників та показниками ефективної діяльності усього підприємства. Складно однозначно встановити причинно-наслідкові зв'язки, оскільки кількість змінних, що визначають мотивацію працівників, дуже велика. Але ця залежність заслуговує на увагу. Вона простежується у компаніях різних розмірів: великих і малих та підтверджується дослідженнями, проведеними і вченими, і консалтинговими агентствами. Успіх діяльності людини значною мірою залежить від мотивації. Чим вищим є рівень мотивації, тим більше зусиль людина прикладе для досягнення певного

успіху. Високомотивовані працівники більше працюють і, як правило, досягають кращих результатів. При управлінні мотивацією на підприємствах необхідно враховувати, що люди з більшим ступенем мотивації працюють продуктивніше не залежно від рівня їх здібностей чи навичок.

Мотивацією до праці вважаються спрямовані на кожного співробітника і всіх членів колективу спонукальні дії до ефективної роботи та активної діяльності для задоволення власних потреб та досягнення цілей підприємства [3]. Методи матеріальної мотивації є дуже дієвими, оскільки для більшості працівників робота – це джерело доходу, тому при застосуванні таких методів працівники будуть намагатися робити все, щоб ефективно виконати роботу і одержувати додаткові гроші чи премію. Варто зазначити, що мотивування працівників відрізняється у різних країнах та регіонах залежно від їх культури, поглядів, віросповідання, ідей тощо. Тому для кожного індивідуального працівника потрібно підбирати і застосовувати конкретний метод чи інструмент мотивування. Більшість науковців (для прикладу, Кучер Л. Р., Струсевич О. С.) виділяють такі основні методи мотивації: мотивація через організацію робіт; матеріальне стимулювання; моральне стимулювання; індивідуальний підхід до працівника; мотивування через постановку завдань; вплив через корпоративну культуру; використання заходів дисциплінованого впливу тощо [1].

В Україні існують певні труднощі з мотивування персоналу. Це перш за все, пов'язано з тим, що найбільш дієвими інструментами мотивації у нас є фінансові, проте більшість керівників прагнуть не витратити кошти на мотивування персоналу. Тому частіше використовуються певні санкції за невиконання завдань. Винагороди, різного роду премії та нематеріальні мотивації теж трапляються, але меншою мірою, проте фінансові виплати є найкращим стимулом для українців.

В корпораціях США за останні роки значно поширилась система «Pay for Performance» – «плата за виконання», вона має на увазі використання будь-яких способів оплати праці, при яких винагорода, що одержується працівником, залежить від індивідуальних і групових відмінностей в їх діяльності. Це виражається в системах гнучкої оплати праці, системі змінної оплати. Найбільш ефективними методами мотивації праці, що використовуються в США є: комісійні; грошові

виплати за досягнення поставлених завдань; програми розподілу прибутку; акції та опціони на їх купівлю; матеріальні не фінансові винагороди; «виплати вдячності».

В Японії корпорації вирішуючи питання найму працівників в організації, гарантують своїм службовцям роботу і використовують при цьому систему винагороди, що ґрунтується на тривалості трудового стажу. Робиться це для того, щоб уникнути переходу співробітників в іншу організацію. Гарні умови праці та співпраця на рівні простих працівників та керівництва створюють невимушену атмосферу довіри та співпраці.

В Україні немає нічого подібного, і, на нашу думку, впровадження такої системи, було б доречним і вирішило б багато економічних та соціальних проблем, проте для цього потрібно докорінно змінювати вже існуючу систему трудових відносин, що потребує багато часу і коштів. Враховуючи зарубіжний досвід використання методів мотивування працівників, варто запропонувати такі шляхи вдосконалення мотивації працівників в українських організаціях: виробити чіткі та прозорі критерії оцінки персоналу; частіше використовувати нематеріальне стимулювання; впровадити корпоративну культуру, якої б дотримувалися як працівники, так і керівництво; поліпшувати умови праці; розширювати повноваження працівника та проводити різні конкурси з цінними призами.

Отже, можна зауважити, що керівництву необхідно орієнтуватися на високорозвинені країни і використовувати подібні інструменти мотивування праці, коригуючи їх під власних працівників та регіон.

Література

1. Кучер Л. Р. Розроблення системи мотивування працівників комерційних підприємств /Л. Р. Кучер //Науковий вісник. – 2005. – Вип. 15.2. – С. 256 – 261.

2. Музиченко-Козловський А. В. Основні елементи механізму мотивування працівників /А. В.Музиченко-Козловський, А. В. Колодійчук //Науковий інститут НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.6. – С. 361 – 367.

3. Струсевич О. С. Стимулювання трудової діяльності персоналу підприємства [Електронний ресурс]: автореф. Кваліфікаційної роботи магістр: спец. «Управління персоналом і економіка праці» /О. С. Струсевич. – Режим доступу: <http://masters.donntu.edu.ua/2010/iem/strusevich/diss/indexu.htm>.

ФАКТОРНА ТРАНСФОРМАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

У сучасному розумінні соціально-трудова відносина – це взаємодія та взаємозалежність їх суб'єктів які виникають у процесі праці та спрямовані на регулювання та підвищення якості трудового життя зайнятого населення.

Важливою передумовою ефективної діяльності підприємства, в умовах нової економіки є формування здорових партнерських відносин між роботодавцем і найманим працівником.

Визначення ролі трудових відносин у сучасному суспільстві зумовлює важливість вивчення та узагальнення результатів досліджень, для того щоб дати певні поради для людства і показати перспективи розвитку світового цивілізаційного процесу.

Формування нового формату соціально-трудова відносин характеризується новим економічним способом взаємодії роботодавців та найманих працівників. Як зазначає С. Цимбалюк, певні зміни суспільної формації спричиняють суттєві зрушення в економіці загалом. Під їх впливом істотно змінюється характер та зміст праці, відбуваються певні трансформаційні процеси в системі соціально-трудова відносин [3, с. 60].

Н. Гражевська обстоює свою позицію так, що трансформацію соціально- трудових відносин можна виділяти за глибиною (це можуть бути зміни кількісних параметрів якості і перехід нової якості); за інтенсивністю (виділяють швидкі або повільні); за характером (можуть бути еволюційні чи революційні); за спрямованістю (прогресивні, регресивні, циклічні, інверсійні); за охопленням елементів системи (виділяють часткові або загальносистемні) [1, с.6]

Сама система соціально-трудова відносин є динамічною і зазнає певних змін через різні причини культурного, політичного, соціального, технологічного, релігійного, економічного характеру тощо. Водночас великі зміни, які зажди відбуваються у відносинах між роботодавцем та найманим працівником, слід розглядати насамперед у контексті