

- Мукачівського державного університету. 2016. Випуск № 7. URL: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/7_ukr/43.pdf.
3. Дикань Н. В. Менеджмент: навч. посіб. К.: Знання, 2008. 389 с.
4. Козлова К. А. Терминологический анализ понятия «организационная структура управления». Вопросы управления. 2011. №4(17). URL: <http://vestnik.uapa.ru/ru-ru/issue/2011/04/26/>
5. Мартыненко Н. М. Основы менеджмента: учебник. К.: Каравелла, 2003. 496 с.
6. Сіменко І. В. Сутність організаційної структури управління підприємством як об'єкту діагностики в умовах соціокультурного простору сучасного бізнесу. Проблеми і перспективи реалізації облікової, контрольної та аналітичної функцій у соціокультурному просторі сучасного бізнесу: Міжнародна науково-практична конференція: тези доповідей: 12-13 травня 2011р. Донецьк: [ДонНУЕТ], 2011. С. 197-200.

Світлана ЧОРНОПИСЬКА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Управління персоналом» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н., професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Євген Петрович Качан

МОТИВАЦІЯ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В сьогоденнішніх умовах становлення ринкової економіки фактором, що є основою функціонування та підтримки сталого розвитку як організації так і економіки загалом є оперативне управління як цілеспрямований процес впливу суб'єкта управління на об'єкт для досягнення кінцевої мети.

Автори новітніх концепцій управління поділяють думку, що в процесі управління організацією треба орієнтуватися на формування, розвиток та використання людських ресурсів (персоналу), а управління персоналом – одна з основних підсистем загального керівництва організацією [4, с. 5].

Поєднання готовності працівника до діяльності з прямим проявом цієї готовності – творчої, новаторської, успішної роботи, є механізмом мотивації персоналу. Мотивований працівник зацікавлений у виконанні безпосередніх обов'язків та з метою задоволення потреб організації, свідомо обираючи певний тип поведінки. А ефективним механізмом узгодження очікувань працівників та організації є обмін результатами праці та винагороди, що надаються організацією та порівнянням результатів праці і її винагород [2, с. 33].

У літературі вказується, що мотивація, як психологічна концепція, має великий вплив на ініціювання ефективності роботи, загального результату робітника та максимізації прибутку фірми, діючи як «внутрішня сила» кожного з нас, яка веде нас до визначеної мети.

Можна виділити чотири фактори, які є основою мотивації в будь-якій організації:

- 1) стиль керівництва;

- 2) система винагород;
- 3) організаційний клімат;
- 4) структура роботи [1].

Мотиваційний механізм на кожному конкретному підприємстві повинен включати ті прийоми, методи та системи стимулювання, які є найбільш актуальними для загального виробничого процесу. Через велику кількість понять і теорій мотивації це супроводжується різноманітністю поглядів не тільки на характер мотиваційного процесу, але і на методи впливу на систему мотивації [3, с.82].

Варто також врахувати, що очікування стабільних ринкових відносин та збереження наявних традиційних систем матеріального стимулювання перешкоджають формуванню економіки ринкового типу. Тому вітчизняним підприємствам потрібно використовувати результати наукових досліджень, найкращі міжнародні практики для розробки власних, найбільш прийнятних систем матеріального стимулювання для ефективного управління персоналом.

Таким чином, можна дійти висновку, що мотивація є основною складовою управління та однією з найбільш досліджуваних у науковій літературі, оскільки охоплює широкий спектр підходів та концепцій. Ось чому, щоб вижити в умовах поточної фінансово-економічної кризи, українські підприємства повинні забезпечити себе висококваліфікованим персоналом, який буде мотивований ефективною системою стимулювання, яка спрямовуватиме діяльність персоналу для досягнення цілей організації з використанням ефективних методів, в рамках існуючих принципів і законів.

Використані джерела

1. Brian Tracy. The Four Factors of Motivation. [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://www.amanet.org/articles/the-four-factors-of-motivation/>
2. Колот А.М. Цимбалюк С.О. Мотивація персоналу. Київ, 2011. 397 с.
3. Сладкевич В. П. Мотивационный менеджмент / В. П. Сладкевич. Київ, МАУП, 2001. 168 с.
4. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала. Москва. Юнити-Дана, 2009. 313 с.

Роман ЧОРТКІВСЬКИЙ

здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Любов ЗАСТАВНЮК

КОНКУРЕНТНЕ ПОЗИЦІОНУВАННЯ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я НА РИНКУ МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ НА ЗАСАДАХ МАРКЕТИНГУ

В умовах реформування вітчизняна система охорони здоров'я зазнає докорінних змін, зумовлених вимогами часу та ринку. Докорінні зміни медичної галузі передбачають формування інноваційної системи надання