

Корчунов // Отдел маркетинга.– 2005.– № 3.– С. 24 – 26.

2. Балабанова Л.В. Маркетинг відносин в системі управління підприємством / Л.В.Балабанова, С.В. Чернишева // монографія / Донець. нац. ун-т економіки і торгівлі ім.. М. Туган-Барановського.-Донецьк, 2008.- 280 с.

3. Гукалюк А.Ф. Моделювання процесу розробки оптимальної виробничої програми / А.Ф. Гукалюк // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – 366 с.

ЦИМБАЛЮК І.В.

слухач магістратури за спеціальністю

"Адміністративний менеджмент"

(науковий керівник: д.е.н., професор Шкільняк М.М.)

УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

Сучасна економічна реформа в Україні, яка здійснюється у напрямі ринкових перетворень, докорінно змінює характер, принципи та процеси управління в організаціях. Тому для керівника не досить мати певні знання, пов'язані лише зі сферою його діяльності. Світовий досвід показує, що успіх організації визначається не стільки професійною (у вузькому розумінні) компетентністю керівника, скільки його вмінням спрямовувати колектив на реалізацію місії та досягнення поставлених цілей, спонукати себе та своїх підлеглих на дії, спрямовані на досягнення особистих цілей або цілей організації, використовуючи при цьому інтелект та методи матеріального та морального стимулювання трудової діяльності.

Удосконалення управління персоналом, загалом, та мотивації праці працівників організації, зокрема, повинна бути направлена на становлення в організації сучасних і ефективних систем: роботи із персоналом, відповідної цілям розвитку організації, мотивації праці працівників.

Мотивування являє собою процес формування такого психологічного стану людини, який зумовлює її поведінку, здійснює установку до діяльності, спрямовує і активізує її. Своєю чергою

мотивація праці являє собою прагнення працівника задовольнити свої потреби; в загальному розумінні - це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які зумовлюють людину до трудової діяльності і надають їй цілеспрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей [1, С.21].

Виходячи з того, що об'єктом мотивування є працівники різних (вищого, середнього та нижчого) рівнів управління, треба брати до уваги відмінність їх мотивації до виробничо-управлінської діяльності [2, С.37]. Керівники організацій, виходячи із обсягу власних компетенцій та відносної відсутності централізованого контролю, мають специфічні потреби та інтереси, які визначають мотиви їх діяльності. Водночас, для керівників структурних підрозділів, спеціалістів організацій визначальними, крім підвищення зарплати, є кар'єрний ріст, розширення участі в управлінні організаціями та прийнятті управлінських рішень, розширення елементів творчості в процесі роботи.

Сучасна практика зарубіжних та деяких українських організацій свідчить про тенденцію до суттєвих змін в системі мотивації персоналу. Для працівників, перш за все, працюючої молоді, характерні інші ціннісні орієнтації спонукальних мотивів до трудової діяльності. При цьому на перший план висуваються самореалізація і саморозвиток (нематеріальна мотивація) [3].

Удосконалення системи управління персоналом може відноситися до технології, в цілому, або здійснюватись шляхом реорганізації окремих організаційних підсистем, зокрема:

- забезпечення документації з управління персоналом;
- аналізу потреб роботи з персоналом;
- оцінювання вимог робочих місць;
- оцінювання професійно важливих характеристик;
- стимулювання і оплата праці;
- добору і адаптації персоналу;
- оцінювання рівня кваліфікації;
- навчання персоналу;
- оцінювання соціально–психологічного клімату в колективі.

Так, наприклад, удосконалення технології управління персоналом досліджуваної організації доцільно здійснювати через послідовне виконання таких етапів: попередня діагностика стану системи управління

персоналом організації; реорганізація діючих підсистем управління персоналом організації; впровадження і супровід імплементації нових технологій управління персоналом організації.

Основними стимулами і мотивуючими критеріями професійної діяльності в рамках удосконалення технологій мотивації праці працівників організації повинні стати:

- будь-які стимулюючі дії повинні бути ретельно пропрацьованими;
- працівники повинні відчувати радість від роботи, відповідати за її результати, бути особисто причетними до роботи з людьми, знати, що їхні дії є конкретно важливі для організації;
- керівництво досліджуваної організації повинно цікавитися відношенням працівників до потенційних поліпшень умов їхньої роботи;
- кожному працівнику слід надати можливість оцінити свою значимість у колективі досліджуваної організації;
- необхідно «узаконити» право працівників на матеріальне і моральне визнання і здійснювати таке визнання;
- будь-які серйозні рішення про зміни в роботі персоналу організації повинні прийматися при їхній особистій участі, з опорою на їхні знання і досвід, з урахуванням їх позиції;
- співробітникам повинна бути надана можливість постійно здобувати в процесі роботи нові знання й уміння;
- необхідно постійно заохочувати ініціативу працівників.

Література:

1. Іванченко Г.В. Особливості використання нематеріальних стимулів на вітчизняних підприємствах / Г.В.Іванченко // Економіст. - 2010. - № 3. - С. 21-23.

2. Тужилкіна О.В. Підвищення вагомості нематеріальних чинників моти-вації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні / О.В.Тужилкіна // Актуальні проблеми економіки. - 2010. - № 9. - С. 37-41.

3. Рогатюк О.В., Заєць К.Д. Нематеріальна мотивація праці як важливий чинник підвищення ефективності праці [Електронний ресурс] Режим доступу: <http://intkonf.org/rogatyuk-ov-zaets-kd-nematerialna-motivatsiya-pratsi-yak-vazhliivy-chinnik-pidvischennya-efektivnosti-pratsi/>