

Список використаних джерел і літератури

1. Васильєва Д. В. Актуальні проблеми розвитку малого бізнесу в Україні [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://mer.fem.sumdu.edu.ua/content/articles/issue_14/D_V_VasilyevaTopical_Problems_of_Small_Business_Development_in_Ukraine.pdf.
2. Програми підтримки МСП [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://sg.vn.ua/news/programy-pidtrymky-msp/>.
3. Малий та середній бізнес. Невеличкий лікбез для можновладців [Електронний ресурс]. Режим доступу : https://vgolos.com.ua/news/malyj-ta-serednij-biznes-nevelychkyj-likbez-dlya-mozhnovladtsiv_112967.html.

Галай Н. І., студентка

Науковий керівник: к. е. н., доц. Білявський В. М.

Національний авіаційний університет, м. Київ

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ У МЕНЕДЖМЕНТІ ПІДПРИЄМСТВА

Як відомо, головним спонукальним мотивом трудової діяльності є прагнення до задоволення потреб, необхідних для життєдіяльності людини, як біологічного, так і соціальної істоти. Особливе місце у формуванні соціальних мотиваційних установок займають організації, що об'єднують людей для цілей трудової діяльності і підпорядковуються цю діяльність досягненню певних кінцевих результатів. Під мотивацією традиційно розуміються спонукання, що викликають активність і визначають її спрямованість. Мотивація, обумовлюючи поведінку і діяльність, впливає на професійне самовизначення, на задоволеність людини своєю працею. Еволюція застосування різних методів мотивації показала як позитивні, так і негативні аспекти їхнього застосування, і це природний процес, тому що в теорії і практиці керування немає ідеальної моделі стимулювання, яка відповідала б різноманітним вимогам. Існуючі моделі мотивації дуже різні за своєю спрямованістю й ефективністю. Актуальність проблем вдосконалення мотивації, не заперечується ні наукою, ні практикою, так як від чіткої розробки ефективної системи мотивації залежить не тільки підвищення соціальної і творчої активності конкретного працівника (менеджера, робітника), але і кінцеві результати діяльності підприємств різних організаційно-правових форм власності, виробничої та невиробничої сфер діяльності [1].

Професійна мотивація - це дія конкретних спонукань, які зумовлюють вибір професії і тривале виконання обов'язків, пов'язаних з цією професією. Основоположними для вивчення професійної мотивації рятувальників є теорії мотивації, розроблені в напрямках когнітивної, психоаналітичної та диспозиційної психології. Кожна організація унікальна, і розробка системи мотивації, перш за все, передбачає:

- 1) виявлення і аналіз деяких особливостей корпоративної культури (перш за все, очікувань компанії від працівників);
- 2) аналіз кадрового потенціалу і посадових вимог, співвідношення цих параметрів;
- 3) виявлення демотивуючих чинників.

Дані, отримані в ході експертної оцінки ситуації, дозволяють досвідченому консультанту виявити фактори, що знижують бажання співробітників працювати і проблеми, які потребують невідкладного вирішення, а також можливість виявити ресурси організації. Як приклад можуть бути запропоновані наступні рекомендації щодо вдосконалення професійної мотивації у працівників:

1. Забезпечення різноманітності умов і навичок. Збагачення праці має на увазі надання людині такої роботи, яка давала б можливість росту, творчості, відповідальності,

самоактуалізації, включення в його обов'язки деяких функцій планування і контролю за якістю основної, а іноді і суміжної продукції.

2. Забезпечення цілісності роботи. Розширення трудових функцій передбачає внесення різноманітності в роботу персоналу, тобто збільшення числа операцій, виконуваних одним працівником.

3. Підвищення важливості роботи. Якщо працівник знає, як конкретно будуть використані результати його праці, він починає відчувати важливість власної роботи, що стимулює його до якнайшвидшого виконання роботи при гарній її якості.

4. Збільшення автономії. Робота менеджера складається з рішення задач різного рівня важливості. Передача деяких управлінських функцій низького рівня підлеглим несе подвійний ефект - концентрація зусиль менеджера на рішенні проблем більш високого рівня і, одночасно, робить позитивний вплив на мотивацію працівників.

5. Посилення зворотного зв'язку. Зворотній зв'язок визначається як відгук на діяльність або проведену політику. Зворотній зв'язок буває внутрішнім – тобто йде від самої роботи, і зовнішнім – у випадку, коли споживач результатів роботи відгукується про їхню якість, а також в разі публічної похвали.

6. Постановка цілей або цільове управління передбачає, що правильно поставлена мета шляхом формування орієнтації на її досягнення служить мотивуючим засобом для працівника.

7. Поліпшення умов праці – одна з найгостріших проблем сьогодення. Умови праці, виступаючи не тільки потребою, а й мотивом, який примушує працювати з певною віддачею.

8. Гнучкий графік роботи – режим, що передбачає обов'язкову присутність на роботі протягом певного відрізка часу і відпрацювання встановленої кількості годин на тиждень. Однак працівники самі можуть регулювати час початку і кінця робочого дня.

Кінцевий результат є важливим фактором, що впливає на мотивацію суб'єктів, що беруть участь в управлінні працею: позитивні, відповідні очікування та перевершує їх, можуть значно підвищити мотивацію продовжувати вправлятися, що не потребує переформування мотиваційної структури предмета та дозволяє через різноманітні стимули підтримувати, розвивати, посилювати дію різних причин; і, навпаки, негативний результат, який не приніс задоволення від управлінської роботи, саме так, через умови ризику та невизначеності, пов'язані з інноваційними процесами, є їх суттєвою характеристикою, може зруйнувати мотивацію, припинити цей мотиваційний механізм [2].

Відмінність в тому, що сьогодні економічні стимули мають найбільшу цінність для вітчизняних працівників, так як їх поведінка багато в чому залежить від задоволення первинних потреб, тоді як у західних країнах на перший план виходять потреби іншого рівня (повага колег, просування по службі, самоповага). Організація заробітної плати в системі управління персоналом покликана забезпечувати мотивацію трудової поведінки працівників, зацікавлювати їх трудитися на даному підприємстві, використовувати особистісний потенціал для поліпшення своїх і колективних показників роботи.

В Україні існує потреба в удосконаленні механізмів стимулювання управління персоналом для досягнення стратегічних та тактичних цілей та колективних підприємств, включаючи наступне [3]: отримання бажаної індивідуальної та колективної діяльності та адекватної винагороди, максимізації прибутку, підвищення конкурентоспроможності продукції, розширення ринків збуту.

Тож мотиваційна функція організаційної культури перетворюється на стандартну спрямованість, ефективність компанії, пропонує можливість будувати досягнуті довгострокові результати, забезпечувати якість трудового життя персоналу. Для реалізації мотиваційної функції важливо багаторазове використання комплексу управління цінностями та цілями, а також традиційних засобів мотивації та специфічних фондів організаційної культури.

Список використаних джерел і літератури

1. Білявський В. М. Соціальний пакет як інструмент мотивування персоналу торговельного підприємства // Вісник Київ. нац. торг.-екон. ун-ту. 2007. № 6. С. 62–68.
2. Оніщук Ю. Ю. Мотивація як одна зі складових ефективного управління розвитком людських ресурсів організації // Управління розвитком. 2013. № 12. С. 137.
3. Прусс Д. М. Комплексна система мотивації персоналу торговельних підприємств в умовах трансформації ринкових відносин // Менеджер. Вісник Донецького державного університету управління. 2008. № 4 (46). С. 171.

*Голуб К. В., студентка групи МО-319
Науковий керівник: к. е. н., доц. Білявський В. М.
Національний авіаційний університет, м. Київ*

КАДРОВІ НОВОВВЕДЕННЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Управління людськими ресурсами – це певна філософія, заснована на припущенні, що ці людські ресурси мали вирішальне значення для досягнення ділового успіху організації, а також для розвитку стійкої лояльності та дотримання політики та культури підприємства з боку службовців.

Важливість управління людськими ресурсами була вирішальною для виживання організації та досягнення успіху, тому відділам кадрів (дирекціям) надано все більшого і більшого значення. Звичайно, з метою забезпечення ефективного управління, корисного для людини, суспільства та бізнесу, HR-менеджери повинні бути функціональними експертами та спроможними адміністраторами, здатними забезпечити гнучку дирекцію, підтримку нових практик управління та інноваційного процесу в сучасній організації [1].

Найчастіше, для досягнення найкращого успіху на підприємстві, відбувається управління інноваціями або так зване управління кадровими нововведеннями, що вважається інтегрованим і взаємопов'язаним набором заходів, спрямованих на удосконалення або підтримку необхідного рівня життєздатності та конкурентоспроможності підприємства.

Цілями управління кадровими нововведеннями на підприємстві є інновації та інноваційний процес. І їх основними носіями, часто, як доведено практикою, є менеджери з персоналу [2]. Це особливо справедливо для організаційно-адміністративних нововведень, що часто впливають на розповсюдження, наступність та інноваційний потенціал.

Інноваційний потенціал часто вважають одним з найважливіших об'єктів соціального розвитку і, таким чином, його зв'язок з управлінням людськими ресурсами в основі інноваційних процесів у сучасній організації стає прямим.

Людський потенціал в організації впливає на розвиток різних секторів товарів та послуг. Масштаб і значення інноваційного потенціалу організації визначається наявністю науково-дослідних, проектних, будівельних, технологічних організацій, виробництва, заклади соціального навчання (або навчальні програми), наявність (навченого, мотивованого та лояльного) персоналу, а також технічні ресурси.

Типова діяльність секторів управління кадровими нововведеннями на підприємстві є багаторазовою, але хочеться зосередити увагу на тих, що мають на меті вирішити стратегічні проблеми підприємства та шукати нові функції.

До таких секторів управління кадровими нововведеннями відносяться: залучення менеджерів з персоналу до робочих груп, що займаються розвитком бізнесу; консультації з боку менеджерів з персоналу та фахівців у галузі проектування та розробка нових товарів та послуг; аналіз впливу на якість управління робочою силою на місцях інновацій та часу, необхідного для запуску на ринок нової продукції.