

бесід необхідно уточнити цілі і завдання співробітника, його поведінка, при необхідності внести корективи. В подальшому такі зустрічі повинні носити регулярний характер і відбуватися частіше, ніж у звичайних умовах.

У стресовій ситуації, народженої кризою, увага і турбота керівника - найсильніший стимулятор діяльності для співробітника. Кожен працівник повинен відчувати себе частиною колективу, якому небайдужа доля цієї людини. Керівник в даному випадку виступає виразником турботи колективу про співробітника[3].

Ці заходи повинні бути спрямовані на формування у кожного співробітника і, в першу чергу, у керівників нового образу ставлення до роботи.

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации/ К.Я. Кибанов // М.: ИНФРА-М, 2005. — 638 с.

2. Пережогина К. А. Інноваційні зміни в системі управління персоналом/ К.А. Пережогина // Молодий вчений. — 2015. — №4. — С. 403-408.

3. Дудник І. Побудова системи управління персоналом в умовах тривалої кризи [Електронний ресурс]// Журнал "Управління персоналом" N23 2008 г. – Режим доступу: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1841>

МОТИВАЦІЯ ЯК ОСНОВОПОЛОЖНИЙ ФАКТОР РОЗВИТКУ КОЛЕКТИВУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Іванов А.П.

Науковий керівник – Колонтаєвський О.П., канд. екон. наук, доцент

Мотивація визначається як інтелектуально переконливе, направлене залучення робітника, що використовує і враховує його інстинктивні, ментальні, та інші реакції. Це визначення проводить розмежування між процесними і системними, об'єктивними і суб'єктивними, матеріальними та інтелектуальними частинами мотивації організаційної культури, забезпечуючи можливість об'єднання і адекватного використання їх ресурсів в організації для направленої та цілеспрямованої діяльності людини.

Організаційна культура існуючої організації вказує, розкриває і використовує зміст і результати мотивації діяльності певного працівника. Те, що досягнення цілей цієї організації в значній мірі обумовлюється ефективною працею кожного з її учасників і конструктивності їх злагожденості, багато в чому визначаються власне організаційної культурою.

В цілому мотивація вивчення спрямована на повне забезпечення самореалізації особистості в тому плані, що виходить за рамки певної організації. Така самореалізація починається з створення складу необ-

хідних для ефективного здійснення як професійної діяльності працівника, так і просто самовираження кожної людини мотивів спілкування безпосередньо в організації. Ними визначаються не лише мотиви комунікації або об'єднання учасників спільної діяльності, але істотно більш широкий спектр інтерактивних проявів організаційної культури в реальній взаємодії персоналу.

Найбільш виражено така мотивація проявляється в намаганні кожного досвідченого працівника до постійного професійного спілкування, який показує його в організації, що забезпечує розвиток компетентності, підвищення кваліфікації, розширення ділової комунікації. Так, для прикладу, проводяться практично на всіх рівнях більшості галузей народного господарства форуми, конкурси, змагання на звання «кращий за професією» створюють справжню середу самооцінки і позиціонування кожного працівника в проєкції на більші професійні здобутки. Для тих робітників, які стратегічно та конструктивно мотивовані на постійне професійне самонавчання, навіть роль спостерігача на цих форумах представляє значне спонукування до участі, ознайомленню, спілкуванню в такому новому, прогресивному та перспективному середовищі.

Кращі досягнення в цих випробуваннях цікаві далеко не одному малому колу професійних або потенціальних споживачів товарів і послуг, але практично кожному учаснику соціуму, що насправді цікавиться сучасним рівнем як виробництва, так і суспільного розвитку в цілому. Власне організаційна культура і формується для здійснення суспільного і зваженого, безпосереднього і опосередкованого управління кожним робітником, у тій мірі, в якій від його дії залежать досягнення мети, цілей або вступають в суперечку з інтересами співробітників і організації. Тому мобілізація ресурсів мотивації і стимулювання в форматі організаційної культури не тільки потрібна, але і абсолютно немінуча. Так, для прикладу, при формуванні складу проєктної групи, інноваційна організація керується принципом необхідного різноманіття не лише в представленні професійних позицій, а й в мобілізації інструментів заохочення, що показує персональну оцінку внеску кожного в кінцевий результат. В подальшому все це закріплюється за найбільш ефективними працівниками яким офіційно присвоюється статус експерта, так і неофіційне підвищення авторитету як справжнього професіонала, та визнання в організації.

Абсолютно індивідуальний вплив конструктивний розвиток відносин з громадськістю надає на ведення бізнесу в цілому, багато в чому залежить від адаптації до його позиціонуванню цілого ряду зовнішніх умов і факторів впливу. Наприклад, соціально відповідальна

участь конкретної бізнес-організації в представницькій презентації програм спільного фінансування розвитку його муніципальної інфраструктури, формує серед жителів певної території, що межує з її місцем розташування, атмосферу порозуміння, підтримки, сприяння розвитку не тільки власне цього представника бізнесу, але і всього різноманіття підприємництва, у тому числі і безпосередньо найманих працівників таких бізнес-організацій в цілому. Постійне і безперервне рішення всього комплексу завдань мотивації і стимулювання в організації, зумовлена забезпечити організаційну культуру, що створює важливі комунікаційні умови створення конструктивної взаємодії в ній. Цей істотно тривалий і тяжкий процес проводиться шляхом встановлення, поширення і закріплення як чітко формалізованих, так і неформальних норм, цінностей, правил, установок, і додержуються положень організаційної культури, як одних з важливих складових оптимальної моделі формування, функціонування та розвитку сучасної організації.

СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Малиновський М.В.

Науковий керівник – Колонтаєвський О.П., канд. екон. наук, доцент

Досягнення запланованих результатів діяльності працівників підприємства в значній мірі визначається повнотою обліку мотивів їх трудової діяльності та організацією процесу стимулювання персоналу. Ефективність стимулювання, в першу чергу, залежить від обраної системи стимулів.

Стимул – це зовнішнє спонукання до дії, причиною якого є інтерес.

Стимулювання праці - це комплекс заходів, що застосовуються з боку суб'єкта управління для підвищення ефективності праці працівників. Воно є засобом задоволення конкретних потреб працівників, здебільшого матеріальних. Одночасно воно несе в собі і нематеріальну навантаження, що дозволяє працівнику реалізувати себе як особистість і працівника одночасно.

Так Дишлюк Н. в системі стимулів виділяє три групи стимулів: матеріальні, моральні та адміністративні стимули. Матеріальних віднесені: оплата, преміювання, додаткові виплати, виплати дивідендів по акціях працівників підприємства, доходи від особистої власності і т.п. На думку Дишлюка Н. цей вид мотивації передбачає і застосування матеріальних санкцій. До моральних стимулів віднесені: змагання,