

Оцінки поточного рівня соціальної відповідальності вітчизняних компаній в значній мірі залежать від сфери діяльності компанії. Компанії, що працюють в області виробництва продуктів харчування, комп'ютерних та інформаційних технологій, телекомунікацій більш активно впроваджують соціально відповідальні практики, ніж компанії, зайняті у видобувній і хімічній промисловості, а також такі, що виробляють тютюн та алкогольні напої.

На сучасному етапі світовою спільнотою корпоративна соціальна відповідальність розглядається як концепція гармонійного і сталого розвитку бізнесу, що заохочує компанії враховувати інтереси суспільства, беручи на себе відповідальність за вплив діяльності компанії на споживачів, працівників, місцеві громади навколишнє середовище та інші групи стейкхолдерів, в усіх аспектах своєї діяльності.

МОТИВАЦІЯ ТА МЕХАНІЗМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВНІ ВАЖЕЛІ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЙОГО РОБОТИ

Ковальова А.В.

Науковий керівник – Погасій С.О., канд. техн.наук, доцент

На сьогоднішній день актуальність дослідження мотиваційної сфери та механізмів стимулювання персоналу зумовлена тим, що трудові ресурси є одним з найважливіших факторів конкурентоспроможності та успішності бізнесу.

В діяльності підприємств механізми стимулювання персоналу відіграють величезну роль, вони спрямовані на мотивацію до якісної та ефективної праці, яка приносить високий прибуток.

Головним чинником в мотивації роботи персоналу є мотиви. Мотив – це процес спонукання людини до праці шляхом задоволення його потреб.

Мотиви поділяються на внутрішні та зовнішні. Внутрішні мотиви визначаються та керуються працівником. Вони здатні підвищувати або сповільнювати його потяг до корисної продуктивної праці в залежності від моральних, психологічних і фізичних якостей.

До них відноситься матеріальна і моральна зацікавленість у результатах праці; прагнення до самовираження і самоствердження; задоволеність собою, компетентність у своїй справі; усвідомлення соціальної і суспільної значимості результатів праці та інші.

Зовнішні мотиви – це чинники, які знаходяться поза зоною діяльності працівника, та спонукають його до дій. Від їх впливу залежить рівень мотивації праці та підвищення трудової активності.

До зовнішніх мотивів відноситься державна політика у сфері захисту прав власності, державні податки; умови ціноутворення на продукцію роботи і послуги; інфляція, корупція. Також до цієї групи мотивів відносяться: умови та режим праці, екологія, комфорт, суспільна значущість і престижність праці; рівень організації праці та виробництва; соціально-психологічний клімат у суспільстві та трудовому колективі; методи управління і стиль керівництва трудовим колективом.

Слід відрізнити стимулювання від мотивації. Якщо мотивація - це створення умов для виникнення у працівника потреб здійснювати ті чи інші дії в інтересах компанії, то стимулювання – це процес регулюючого впливу на працівника методами зовнішнього середовища з метою підвищення його трудової активності.

Механізми стимулювання поділяються на матеріальні та не матеріальні.

До матеріальних стимулів відносяться: грошові – заробітна плата, премії, бонуси; не грошові – пугівки, безкоштовне лікування, транспортні витрати, медичне обслуговування, страхування життя, оплата тимчасової непрацездатності, відпустка, пенсії та ін.

До нематеріальних стимулів відносяться: соціальні – престижність праці, можливість професійного та службового зростання; моральні – повага з боку оточуючих, нагороди; творчі – можливість самовдосконалення і самореалізація.

Стимулювання праці – визначальний чинник ефективності діяльності підприємств. Тільки поєднанням цілого комплексу інструментів впливу на результативність праці людини може забезпечити ефективне стимулювання.

Науково обгрунтовані і правильно побудовані система мотивації праці і механізми стимулювання роботи персоналу в організації дозволяють значно покращити результати роботи, досягти максимальної віддачі від працівників, зміцнити конкурентні позиції на ринку, підвищити ефективність діяльності організації в цілому.

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК ОДИН З НАЙВАЖЛИВИШИХ ФАКТОРІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Кортун М.В.

Науковий керівник – Погасій С.О., канд. техн.наук, доцент

Ефективне функціонування будь-якої організації, насамперед, визначається ступенем розвитку її персоналу. В умовах сучасного швидкого старіння теоретичних знань, умінь та практичних навичок спро-