

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 – путівки, 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-

можність організації постійно здійснювати розвиток своїх працівників – це один з найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності організації на ринку, оновлення і зростання обсягів виробництва товарів чи надання послуг.

Професійний розвиток персоналу є одним з найголовніших завдань кожного підприємства та кожного керівника. Згадаємо, що основною метою будь якого бізнесу є прибуток. Достатній прибуток буде у компанії лише у тому випадку, коли професійні менеджери та усі співробітники в цілому будуть добре виконувати свою роботу. Не кваліфікаційні кадри не дадуть гарного результату.

Управління розвитком персоналу сприяє ефективному використанню трудового потенціалу особистості, підвищенню її соціальної та професійної мобільності, виступає засобом профілактики масового безробіття, відіграє значну роль у підготовці працівників для здійснення структурної і технологічної перебудови галузей економіки. Це позитивно впливає на збільшення обсягів та оновлення номенклатури випуску продукції чи надання послуг, забезпечує покращання результатів фінансової діяльності.

В таких умовах розвиток персоналу є однією з найважливіших умов раціонального функціонування будь-якої організації, основою її конкурентоспроможності на ринку. Одночасно розвиток персоналу сприяє підвищенню рівня конкурентоспроможності самих працівників на ринку праці. Конкурентоспроможність робочої сили – це сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару "робоча сила", що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців. Вона має визначені якісні і кількісні характеристики.

Професійний розвиток на будь-якому підприємстві здійснюється за різними напрямками, такими як:

- навчання первинне, коли новий співробітник ознайомлюється із своєю роботою, завданнями та специфікою своєї роботи;
- навчання заради підвищення кваліфікації або розряду;
- навчання за новими напрямками діяльності;
- навчання з метою подолання розриву між вимогами спеціалізації та особистими якостями працівників.

Згідно з законом України «Про освіту» система безперервного навчання персоналу набуває великого значення. Ця система дозволяє організовувати постійний контроль за якістю і професіоналізмом спеціалістів, навчати їх протягом всього трудового життя, створити банк даних про склад і кваліфікацію персоналу, планувати його переміщення. Слід зазначити, що професійний розвиток персоналу може забезпечуватись застосуванням різних напрямків і кожен з них є доцільним.

Це може бути: відвідування короткотермінових курсів; вечірнє навчання; участь у громадських організаціях; відвідування аналогічних підприємств; читання літератури; заочні курси; участь у семінарах; нарадах, диспутах; фундаментальне професійне навчання як своєї, так і суміжної професії.

У питанні щодо підготовки кваліфікованих кадрів та їх навчання слід брати приклад із зарубіжжя. Прикладом може бути будь-яка розвинута Європейська країна, або США. У таких країнах уряд бере на себе відповідальність та фінансову сторону при підготовці кваліфікованих кадрів. Насамперед, вони зацікавлені у первинній професійній підготовці молоді до 25 років. Мається на увазі чергування теоретичного матеріалу із трудовою діяльністю, а саме частковою зайнятістю на підприємствах. Таким чином, студент бачить відповідність зайнятості та виду роботи, здобутий на даний момент кваліфікації.

Такий досвід є дуже корисним, адже за той час, що людина працює частково, і навчаючись, вона поглиблює свої знання, одразу розуміє як їх застосовувати на практиці, і по закінченню терміну навчання приходить на підприємство будучи кваліфікованою та маючи вже досвід роботи.

Постійний розвиток кадрів позитивно впливає і на самих працівників. Розвиваючись, вони отримують нові знання та навички що робить їх більше конкурентоспроможними як усередині своєї організації, так і поза нею.

УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ТУРИСТСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІ

Мельник М.С.

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

Туристська індустрія безпосередньо охоплює діяльність підприємств, які відносяться до різних галузей економіки, в тому числі промисловість, сільське господарство, будівництво, транспорт, страхування, зв'язок, торгівлю, харчування, культуру, мистецтво, експорт і стимулює їх розвиток. А нові економічні відносини потребують освоєння нових ринків, таких як ринок капіталу, робочої сили, послуг.

У сучасних умовах ринкової економіки, різноманітних і складних економічних процесів і взаємовідносин між громадянами, підприємствами, фінансовими інститутами, державами на внутрішньому і зовнішньому ринках гострою проблемою є ефективне вкладення капіталу з метою його примноження або інвестування.