

4. «Виправдання наших очікувань». Трудовий колектив ефективного підприємства має за мету формування стабільного розвитку, з участю авторитетного менеджера. Люди сподіваються на сталість поведінкових дій лідера незалежно від мінливої обстановки.

Тому, професійні шляхи підвищення кваліфікаційного рівня авторитетного менеджера, надають можливість до просування вгору по кар'єрній сходинці, росту індивідуальних розумових здібностей, прагнення до конкуренції та співпраці.

Висновок. Отже, ефективний розвиток підприємства залежить від авторитету менеджера. Проте результат спричинений залученням такого спеціаліста не обмежується лише освітнім рівнем. Адже, авторитет – це психологічний вплив людини на трудовий колектив, за допомогою набутих професійних знань, досвіду в управлінській діяльності, організаторським умінням та інноваційним веденням справи.

Важливим виступає процес інтеграції лідерських та керівних функцій, які здатні забезпечити сильний управлінський вплив та вирішення ситуацій виняткової складності.

Авторитет, слід вважати, як один з пріоритетних аспектів ефективного розвитку підприємства. Тому, що цей істотний компонент діяльності менеджера, спрямований на створення позитивної соціально-психологічної динаміки розвитку підприємницької діяльності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Виноградський М. Д. Організація праці менеджера. Навч. посіб. / Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 504 с.
2. Скібіцька Л.І Лідерство та стиль роботи менеджера: навч. посіб. / Ліана Іванівна Скібіцька.- К.: Центр учбової літератури, 2009. – 246 с.
3. Шегда А.В. Менеджмент: навч. посіб. / Анатолій Васильович Шегда. – К.: «Знання», 2011. – 583 с.

Олександра Буланкіна,
студентка 1 курсу магістратури
Гуманітарно-економічний факультет
Наук. керівник: **Т.В. Черемісіна,**
к. е. н., доцент (БДПУ)

СТВОРЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Актуальність дослідження. Організація ефективної системи мотивації стимулювання персоналу є однією з найбільш складних проблем менеджменту. Персонал є найбільш цінним ресурсом будь-якої організації. Процес перетворення робочої сили до людського капіталу являє собою вкладення коштів в поєднанні з індивідуальними здібностями людини. Поєднання всіх умов створення людського капіталу відбувається за допомогою мотивації та стимулювання, які є неможливими без урахування людських потреб.

Ступінь дослідження проблеми. Сучасні менеджери повинні володіти необхідними знаннями в різних сферах професійної діяльності, враховуючи особливості та специфіку організації. Дослідження створення ефективної системи мотивації персоналу представлені такими іменами як Дж. Кендрік, С. Кузнець, С. Фабрикант, А. Маслоу, М. Мурашов та інші.

Мета дослідження: розглянути заходи пов'язані із створенням ефективної системи мотивації персоналу.

Методи дослідження. У дослідженні використовуються такі методи як аналіз, порівняння, узагальнення та синтез.

Сутність дослідження. З економічної точки зору мотивація розглядається як засіб збільшення ефективності праці для досягнення оптимального співвідношення результатів роботи працівників та витрат.

Мотивація праці – це прагнення працівника задовольнити потреби (отримати певні блага) за допомогою трудової діяльності.

Структура мотиву складається з [1]:

потреби, яку хоче задовольнити працівник;

блага, здатного задовольнити цю потребу;

трудова дії, необхідної для отримання цього блага;

ціни, яка являє собою витрати матеріального і морального характеру, пов'язані із здійсненням трудової дії.

Основою мотивації є стимулювання праці – зовнішнє спонукання, що впливає на поведінку людини в сфері праці. До того ж воно несе в собі і нематеріальне навантаження, що дозволяє працівнику реалізувати себе як особистість, так і як працівника [2, с.17].

Для розвитку ефективної системи стимулювання слід дотримуватися деяких принципів:

доступності – кожен стимул має бути доступним для всіх працівників;

відчутності – в різних країнах та колективах поріг дієвості стимулу може відрізнятися, тому даний фактор слід враховувати при визначенні нижнього порогу стимулу;

поступовості – матеріальні стимули характеризуються постійним коригуванням у бік збільшення, однак слід уникати різких підвищень, які можуть негативно позначитися на мотивації працівників;

мінімізації розриву між результатом праці та його оплатою – отримання частішої винагороди є дуже сильним мотиватором, оскільки більшість людей надають перевагу отримувати краще менше, але одразу. Відповідно до цього принципу більшість зарубіжних фірм зробили вибір на користь щотижневої оплати праці, оскільки такий метод виплат приносить працівнику як моральне, так і матеріальне стимулювання, а також підвищує його настрій;

поєднання моральних та матеріальних стимулів – використання даних стимулів залежить від місця, часу та суб'єкту впливу цих факторів. Враховуючи всі ці фактори необхідно ефективно комбінувати ці методи стимулювання з урахуванням цілеспрямованої дії на кожного працівника;

використання стимулів та антистимулів – досвід провідних економічно розвинених країн свідчить про необхідність постійної

трансформації мотиваторів від переваження антистимулів до переважного використання стимулів.

В процесі розробки системи мотивації персоналу можна виділити наступні етапи [3]:

1. Формування системи цілей і завдань організації, визначення ключових показників, що характеризують діяльність кожного співробітника.

2. Визначення базового рівня оплати праці (тарифна сітка).

3. Визначення інструментів, які будуть використовуватися в системі мотивації персоналу.

4. Проведення оцінки ефективності діяльності співробітника з урахуванням досягнутих ним результатів (виконаних показників КРІ).

5. Встановлення взаємозв'язку між досягнутими результатами діяльності і одержуваною винагородою (визначення інструмента мотивації і при необхідності правил розрахунку винагороди співробітників в залежності від оцінки ефективності діяльності співробітника).

Формування людського капіталу є неможливим без внутрішнього спонукання та усвідомлення необхідності прийняття рішення, без мотивації. Основною умовою мотивації формування та розвитку людського капіталу є використання системи методів мотивації, яка складається з методів морального та матеріального стимулювання.

До того ж час від система мотивації потребує зміни, вдосконалення, використання нових методів та покращення, для того, щоб підтримувати бажання персоналу до праці, ініціативність та не допустити втрату інтересу до роботи.

Основні висновки. Не існує універсального правила створення ефективної системи мотивації або найкращого метода мотивації персоналу. Найбільш раціональним є рішення використовувати комплекс заходів, спрямованих на стимулювання персоналу урахуванням особливостей конкретного підприємства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Маслова В. М. Экономика и социология труда. Теория и практика : учебник для бакалавров / В. М. Маслова. – М. : Юрайт, 2015. – 539 с.

2. Мурашов М. Нематериальная мотивация персонала. Как заставит сотрудников поверить в себя / М. Мурашов // Кадровый менеджмент. – 2005. – № 2. – С.17-19.

3. Система мотивации персонала и трудности ее разработки [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.rostu-comp.ru/baza-znaniy/sistema-motivatsii-personala-i-trudnosti-ee-razrabotki/>