

2. Гаранин Н. И. Менеджмент туристской и гостиничной анимации : учеб. пособие / Н. И. Гаранин, И. Н. Булыгина. – М. : Советский спорт, 2004. – 128 с.

3. Приезжева Е. М. Социально-культурная анимация в туризме : учебно-метод. пособие / Е. М. Приезжева. – М. : РИБ «Турист», 2003. – 120 с.

4. Власова Т. И. Анимационный менеджмент в туризме : учеб. пособие / Т. И. Власова, А. П. Шарухин, Н. И. Панов. – М. : Издательский центр «Академия», 2010. – 320 с.

МОТИВЫ И СТИМУЛЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Иванов А.П., студент

*Научный руководитель: Колонтаевский О. П., к. э. н., доцент
Харьковский национальный университет городского хозяйства*

В основе мотивации и стимулирования лежат понятия «мотив» и «стимул», связанные друг с другом.

Мотив (от фр. мотив) – внутренняя причина, побуждающая к какому-либо действию или деятельности. Совокупность мотивов характеризует личность человека в социальной системе и обуславливает его поведение и реакцию на внешние воздействия. Любое действие человека, в том числе труд, осуществляется в силу внутренних причин, побуждений, в связи с потребностями, интересами, ожиданиями личности.

Стимул (от лат. stimulus) – внешнее воздействие на человека, группу, организационную систему, влияющее на процесс и результаты трудовой деятельности.

Стимул – это не любое внешнее воздействие, а лишь такое, побуждающий эффект, который опосредован психикой человека, отвечает его взглядам, чувствам, настроениям и, конечно же, мотивам. Получая из внешней среды стимулирующий импульс (экономический, политический, правовой, социокультурный и т.д.) и пропуская его через свою психику, человек трансформирует этот импульс на себя, соотносит его со своими потребностями, интересами, возможностями, желаниями, ожиданиями и целевыми установками. В результате из множества вариантов появляется решение действовать именно так, а не иначе. Это решение перерастает в действие, приводящее к определенному результату [1].

(Стимулов) и внутренних реакций (мотивов) работника. И напротив, чем больше нарушается этот баланс, тем выше вероятность расхождения ожидаемых и фактических результатов труда работника. Тем не менее мотивы и стимулы, выступая факторов, определяющих конечные результаты человеческой деятельности, не тождественны друг другу. Мотивы – это внутриличностные причины и движители, побуждающие работника действовать. Стимулы же, над внешними воздействиями, не всегда совпадают с личными устремлениями, приоритетами, предпочтениями работника. Более того, мотивы и стимулы в их воздействиях на деятельность могут как взаимно усиливаться, так и быть разнонаправленными. Например, жесткий стиль руководства в интеллектуальном творческом коллективе может привести к «свертыванию», подклонению работников (демотивации) и, как следствие, к успеху труда.

Мотивация есть процесс побуждения человека к деятельности во имя достижения определенных целей. Стимулирование - это процесс регулирующего воздействия на работники среды с повышением его трудовой активности. Если мотивация подталкивает деятельность изнутри, то стимулирование привлекает ее извне возможностью удовлетворения потребностей.

В основе мотивации работника, как и каждого человека, лежат потребность. Они выступают внутренними, глубинными источниками развития личности и ее деятельности [2].

Различия в разных ситуациях в зависимости от их мотиваций. В то же время сходство действий одного и того же человека в разных ситуациях со стороны его внутренней мотивированности. Пока потребность не удовлетворена, она активизирует деятельность и влияет на нее. Современная практика показывает, что с точки зрения управления важнейшими из них связаны с потребностями: в достижении цели, в присоединении (общении) и во власти. Все они особенно значимы в сфере управленческого труда.

На выбор поведения работника (мотивация) и эффективность трудовой деятельности, значимые, индивидуальные ценности, подчас трудноотделимые от мотивов. На их базе работник принимает решение, что ему делать и как. Это может отличаться от общепринятых норм и указаний и вызывать существенные отклонения от результата, ожидаемого коллегами и руководством. Ценности работников не являются чем-то, что можно увидеть, пощупать, и поэтому они часто ускользают от внимания менеджера.

Их можно распознать и оценивать только через кропотливого изучения личности и ее реакций, с большими затратами усилий и времени. Но если их удастся выявить, сформировать и развить в духе приверженности целям организации, то эффект превзойдет все ожидания. Это – задача прежде всего руководителей, менеджеров.

Индивидуальные значения самих менеджеров могут достаточно радикально влиять на эффективность функционирования организации в целом. Например, степень зависимости эффективности работы организации от уровня его личного комфорта или от его честолюбия. Индивидуальные ценности менеджера могут создавать помехи организации, если порождают действия, вступающие в конфликт с требованиями, нормами, ценностями организаций. Например, отношения личной дружбы могут побуждать менеджера держать на работе некомпетентного сотрудника.

Для менеджера центральное место в мотивациях работника часто занимают цели. Цель – это осознанно предвосхищаемый результат деятельности. Правильно выбранная (поставленная), понятная работнику и принятая им цель мобилизует его на достижение результата. В противном случае, не зная, куда и зачем двигаться, работник в пустых затратах много сил, ресурсов и часто не получает нужного результата или получает его дорогой ценой, что сильно демотивирует работника. Это проявляется еще ярче, если работник не принимает для себя цели совместной деятельности, воспринимает ее как лично чуждую [3].

Сильным мотивирующим элементом является ожидание. Характеристики процесса и результата деятельности от того, в какой мере работник предвосхищает вознаграждение (стимул), а затем чувствует себя вознагражденным в связи с достижением цели. Жизненный опыт учит работника, что подчас даже настойчивые усилия не гарантируют достижения цели. Так у человека формируется (ожидание) о том, насколько достижима цель. Если ожидания высоки, сила побудительного мотива возрастает. В противном случае люди устают от несбывшихся ожиданий, и уровень их мотивации может снизиться до отрицательных величин.

С точки зрения управления мотивацией и стимулированием есть взаимосвязанные средства повышения эффективности труда персонала. Руководителям и менеджерам всех уровней важно уметь контролировать взаимную настройку механизмов мотивации и стимулирования для достижения целей организации [4].

Таким образом, в основе мотивации человека, коллектива, сообщества лежат потребность, интересы, способности, желания, ожидания, ценностные ориентации, установки.

Поскольку мотивы являются основными внутренними факторами, определяющими источник и направленность деятельности работника по улучшению (или понижению) эффективности и результатов труда, процесс формирования мотиваций людей является важнейшей функцией управления.

Вместе с тем процесс мотивации выбора поведения (группы, организации, сообщества) обусловлены не только глубинными внутренними побуждениями, но и внешними воздействиями (стимулами), а также степенью взаимосвязи мотивов и стимулов и взаимосвязей на ожидаемых результатах деятельности. Работники оценивают различные типы поведения через измеримые трудовые затраты, которые, по их мнению, можно получить. В зависимости от этого происходит мотивированный выбор типа поведения и меняется уровень мотивации [5]. Если качество удовлетворено (интерес, цель, желание), то мотивация усиливается и позитивная деятельность активизируется; если нет – то ослабевает, приводя к нарастанию пассивности вплоть до деструктивных и разрушительных действий.

Таким образом, люди (сообщества, организации) в силу многообразия собственных мотивов (потребностей, интересов, желаний, ожиданий) и воздействий внешней среды (стимулов) постоянно находятся в состоянии мотивации выбора между ценностью (полезностью, выгодностью) предстоящих действий и затратами на их реализацию [6].

Литература.

1. Єськов А. Л. Индивидуализация системы нематериального стимулирования в современных условиях / А. Л. Єськов, В. Е. Брижниченко // Вісник Технологічного університету Поділля. – Хмельницький. – 2002. – № 5. – С. 27-30.

2. Гущина И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда // Общество и экономика. – 2000. – 31. – С. 169-174.

3. Тикин В. Соревнование в рамках сотрудничества // Человек и труд. – 2005. – № 5. – С. 78-80.

4. Комаров Е.И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом // Управление персоналом. – 2002. – № 1. – С. 38-41.

5. Колонтаевский О.П. Мотивы и стимулы трудовой деятельности персонала // Вісник Міжнародного Слов'янського університету. Харків. Серія «Економічні науки». – Х., 2006. – том ІХ. – № 1. – С. 42-44.

6. Шаульська Л.В. Мотиваційний механізм ефективного використання трудового потенціалу / Л.В. Шаульська, Н.В. Романов // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2003. – № 4. – Ч. 1. Т. 2. - С. 203-207.

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОРГІВЛІ

*Коваленко Г.С., студентка; Федорова А.В., студентка
Науковий керівник: Благоразумова О.В., к.е.н., доцент
Харківський торговельно-економічний інститут Київського
національного торговельно-економічного університету*

За останні кілька років різні обставини в житті України зумовили потребу в адаптації фірм до новочасних умов функціонування, пошуку сучасної системи управління. Вдала діяльність будь-якої установи в значній мірі залежить від чинної системи управління персоналом, котра окреслює створення умов для ефективного використання трудового потенціалу організації. Одним із основних ресурсів підприємства являється саме персонал.

Проблемами персоналу доволі широко займалися та досліджували наступні науковці: В.Р. Веснін, В.О. Дятлов, А.Я. Кібанов, О.Є. Кузьмін, А.А. Мазаракі, В.М. Петюх, Г.В. Щекін, тощо.

В наш час дослідження персоналу, а саме умов, у яких він працює – це найбільш уразлива ланка серед аналізу діяльності фірм на території української держави.

Головною метою управління персоналом являється формування чисельності та складу співпрацівників, які будуть відповідати специфіці діяльності фірми, а також, котрі будуть здатні забезпечити основні завдання її розвитку. Система управління персоналом на торговельних підприємствах зображена на рисунку 1.

Головними негативними особливостями в управлінні персоналом торговельного підприємства є:

- Постійна плінність кадрів – основна проблема;