

соціологічні дослідження, оцінку особових якостей, мораль, партнерство, змагання, управління конфліктними ситуаціями.

Отже, управління персоналом як науково-практичний напрям є складовою невід'ємною частиною загальної науки управління виробництвом. Вивчати управління — означає вивчати відносини між людьми в ході цілеспрямованої дії на процеси виробництва, виявляти закони формування відносин управління з тим, щоб на їх основі встановити принципи управлінської діяльності, форми і способи її здійснення.

Література.

1. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки : монографія / Л.В. Балабанова, О.В. Стельмашенко. – Донецьк : Вид-во ДонНУЕТ ім. М. Туган-Барановського, 2010. – 229 с.
2. Ефективність сучасного менеджменту та управління персоналом організації. Збірник наукових праць. – Х. : ХІБМ, 2006. – 303 с.
3. Новікова М.М. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти : монографія / М.М. Новікова, Л.О. Мажник; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Х. : Вид-во ХНАМГ, 2012. – 215 с.
4. Щокін Г.В. Теорія кадрової політики : монографія. – К. : МАУП, 1997. – 176 с.

СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Молчанова А. Ю., студент

Науковий керівник: Матвеев С. П., к.е.н., доцент

Харківський торговельно – економічний інститут КНТЕУ

Сучасна система управління персоналом базується на тому, що люди є найважливішим економічним ресурсом підприємства, джерелом його прибутків, конкурентоспроможності та процвітання. Мотивація є однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення основної мети залежить від злагодженості роботи людей.

Система мотивації на рівні підприємства має базуватися на певних вимогах, а саме:

- надання однакових можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм результативності праці;
- узгодження рівня оплати праці з її результатами та визнання особистого внеску в загальний успіх;

- створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх працівників;
- підтримка в колективі атмосфери довіри, зацікавленості в реалізації загальної мети, можливості двосторонньої комунікації між керівниками та робітниками.

Мотивацію доцільно поділяти на матеріальну і нематеріальну. Матеріальна мотивація – це найбільш очевидний спосіб винагороди працівників. Вона являє собою систему матеріальних стимулів праці, ціллю якої є забезпечення співвідношення заробітної плати працівників з кількістю і якістю праці. Особливо актуальною є проблема матеріальної мотивації для України, що зумовлено такими низьким рівнем доходів, деформаціями в їхній структурі та диференціації; необхідністю становлення нових за змістом форм і методів матеріального стимулювання зайнятих.

Провідна роль у матеріальній мотивації трудової діяльності належить заробітній платі як основній формі доходу найманих працівників. По-перше, вищий рівень заробітної плати сприяє зниженню плинності кадрів, а отже, забезпечує формування стабільного трудового колективу. У разі зниження плинності персоналу роботодавець має можливість скоротити витрати на його найм і навчання, спрямувавши вивільнені кошти на розвиток виробництва, що, у свою чергу, забезпечить підвищення конкурентоспроможності продукції. По-друге, проведення політики високої заробітної плати дає змогу відібрати на ринку праці найбільш підготовлених, досвідчених, ініціативних, орієнтованих на успіх працівників, продуктивність праці яких потенційно вища середнього рівня. Слід зазначити, що сьогодні заслуговують уваги сучасні системи мотивації персоналу, що застосовуються в західних фірмах, зокрема матеріальні винагороди: ставка заробітної плати, додаткові виплати, участь в акціонерному капіталі, медичне обслуговування, страхування, відпочинок за містом.

Одним із сучасних нетрадиційних підходів до побудови системи матеріального стимулювання є застосування моделей компенсаційної системи оплати праці, розрахованої на тривалу кар'єру працівника. Це пов'язане з намаганням роботодавця урухомити економічні важелі посилення контролю за діяльністю працівників; знизити витрати на здійснення контрольних функцій; сприяти формуванню стабільного трудового колективу; зменшити витрати на навчання нових працівників через зниження плинності кадрів; підвищити

мотиваційний потенціал оплати праці працівників, що становлять кадрове «ядро» організації. Не менш важливе значення відіграє нематеріальна мотивація. Вона спрямована на підвищення лояльності співробітників до компанії одночасно із зниженням витрат на компенсацію співробітникам їх трудових витрат: можливість розвитку і навчання, планування кар'єри, визнання заслуг, оздоровлення, пільгове харчування тощо.

Основний ефект від нематеріальної мотивації – це підвищення рівня лояльності та зацікавленості співробітників в підприємстві. Варто запропонувати наступні методи нематеріальної мотивації персоналу:

- залучення працівників до різних програм навчання і підвищення кваліфікації;
- створення прозорої системи оцінки і оплати їх праці;
- делегування працівникам управлінських повноважень;
- підвищення персональної відповідальності кожного працівника з наданням права вибору методів вирішення поставлених задач;
- публічне визнання успіхів працівників в роботі, підтвердження їх цінності для підприємства різними доступними для керівництва способами;
- увага безпосереднього керівництва до думки працівників.

Цікавим способом удосконалення мотивації праці є мотивація вільним часом або модульна система компенсації вільним часом. Її особливість полягає в тому, що розходження в навантаженні працівників, які обумовлені роботою в різний час доби і дні тижня, компенсуються безпосередньо наданням вільного часу, а не грошовими надбавками, як це прийнято в традиційній системі. Впродовж останніх років спостерігається тенденція застосування зарубіжного досвіду мотивування працівників, яка передбачає дотримання таких принципів:

- свобода діяльності менеджерів;
- створення сприятливих перспектив;
- використання тарифної системи оплати праці;
- погодинна форма оплати праці.

У кожній країні запроваджують різні методи мотивації персоналу. Основними складовими мотивації праці в Японії є: система довічного найму, неформальні міжособистісні стосунки співробітників, колективізм у роботі, корпоративна філософія, трудова мораль. Усі складові елементи діють у комплексі, що посилює загальну трудову активність людини. Американська модель

мотивації праці спрямована на всебічне заохочення підприємницької активності, збагачення найбільш активної частини населення. Вона базується на соціально-культурних особливостях нації – масовій орієнтації на досягнення особистого успіху кожного, а також високому рівні економічного добробуту. В основі системи мотивації праці в США лежать різні модифікації погодинної системи оплати праці з нормованими завданнями, доповнені різноманітними формами преміювання. Таким чином, система мотивації характеризує сукупність взаємозв'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства.

Література.

1. Кредісов А. І., Панченко Є. Г., Кредісов В. А. Менеджмент для керівників. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2012. – 556 с.
2. Хміль Ф. І. Основи менеджменту : підручник. / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2015. – 608 с.
3. Как работают японские предприятия : сокр. пер. с англ.; под ред. Я. Мондена, Р. Сибакавы. – М. : Экономика, 2015.

ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ФЕНОМЕНУ ЛІДЕРСТВА В УПРАВЛІННІ

*Синиця А.О., студент
Науковий керівник: Шевченко В.С., к.е.н., доцент
Харківський національний університет міського
господарства ім. О.М. Бекетова*

На сьогоднішній день керівники не тільки володіють професійними характеристиками, але і багатьма особистісними якостями, які допомагають їм в управлінні. Одним з цих якостей є лідерство. Обов'язкова умова лідерства - володіння владою в конкретних формальних чи неформальних організаціях різних рівнів і масштабу-від держави і навіть групи держав до урядових установ, місцевого самоврядування або народних і суспільних груп і рухів. Формалізована влада лідера закріплюється законом. Але у всіх випадках лідер має соціальну і психологічну, емоційну опору в суспільстві або колективах людей, які за ним слідуєть.

Виділяють формальне і неформальне лідерство. У першому випадку вплив на підлеглих виявляється з позицій займаної посади.