

4. Уткіна Н. В. економічний зміст фінансових результатів діяльності підприємства: історичний аспект / Н. В. Уткіна // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. - № 1. – С. 133-137.

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Гонтарук М. С., студентка

Науковий керівник: Хмурова В. В., к. е. н., доцент

Київський національний торговельно-економічний університет

Кожна ціль, яку людина ставить на протязі свого життя, бере свій початок з мотивації. Цей термін завжди користується попитом в будь-якому бізнес середовищі, чи в будь-якій меті, досягти або створити ту чи іншу річ.

Мотивація в управлінні організації включає в себе багато складових.

Серед них: кадрова політика, взаємостосунки всередині колективу, соціально-психологічні аспекти управління. Ключове ж місце займає визначення способів підвищення продуктивності, шляхів росту творчої ініціативи, а також стимуляція і мотивація робітників.

Основні задачі мотивації [1, с. 193]:

а) формування в кожного співробітника розуміння сутності і значення мотивації в процесі праці;

б) навчання персоналу і керівного складу психологічним основам спілкування з колегами;

в) формування в кожного керівника демократичних підходів до керування персоналом із використанням сучасних методів мотивації.

Однак, для рішення цих задач необхідний аналіз наступних явищ:

а) процесу мотивації в організаціях;

б) індивідуальної і групової мотивації, якщо така є в залежності між ними;

в) змін, що відбуваються в мотивації діяльності людини при переході до ринкових відносин.

Функція мотивації займає важливе місце в системі управління підприємством і взаємодіє з іншими функціями.

Наприклад, функція планування полягає у визначенні цілей підприємства і розробці заходів по їх досягненню. Це спосіб, за допомогою якого керівництво забезпечує єдиний напрямок зусиль всіх членів організації [2, с. 368].

В рамках планування проводиться: розподіл обмежених ресурсів підприємства, пристосування до зовнішнього середовища, координація дій підрозділів, використання їх сильних сторін і компенсація слабких, врахування минулого досвіду діяльності.

Сам факт формування, обговорення і доведення цілей як важливий елемент планування вже робить дії персоналу більш обдуманими і мотивованими. Досягнення визначених цілей гарантує одержання винагороди за виконану роботу. Для мотивації підлеглих важливо визначати перед ними завдання з такими характеристиками: складні, але реальні, яких можна досягти; конкретні; розумну їх кількість; вигідні, безпечні і справедливі для виконавців. Залучення підлеглих до процесу розробки завдань також мотивує людей на більш добросовісну роботу по їх досягненню [3].

Функція організації спрямована на впорядкування, приведення в систему спільної діяльності людей. В рамках даної функції здійснюється проектування організаційної структури підприємства, створюються органи управління, проводиться департаментизація, визначаються кількість рівнів управління, ступінь централізації в управлінні, розроблюються регламентуючі документи [4, с. 36].

Все це значно впливає на мотивацію менеджерів і робітників підприємства, визначає прийнятні для керівництва форми поведінки і напрямки прояву активності персоналу.

Засоби, які впливають на ці функції здійснюють значний мотивуючий вплив на співробітників, до них належать: розробка чітких норм, стандартів і вимог; доведення конкретних цілей і завдань до виконавців; розробка систем винагороди; забезпечення всім необхідним; підбір кваліфікованих спеціалістів.

За допомогою наведених засобів надається конкретна змістовна направленість, їм визначаються чіткі орієнтири і стандарти поведінки, за додержання яких робітники одержать винагороду.

Оцінка керівником виконаних завдань підлеглими також здійснює на людей мотивуючий вплив. Інтерес керівника до внеску робітника, похвала, допомога, зауваження та інші форми керівного впливу стимулюють до кращого виконання своїх обов'язків. І найбільш сильний вплив на мотивацію підлеглих здійснює заключний контроль, по результатам якого визначається, хто працював краще, гірше, кого необхідно заохотити чи покарати [5, с. 85].

Зв'язок між прийняттям рішень і мотивацією виявляється при розгляді наступних аспектів [6]:

– як швидко і своєчасно приймаються в організації рішення по проблемах, які виникають;

– чи є рішення, які приймаються законними, реальними для виконання (якщо ні, то мотивація підлеглих при їх реалізації значно послаблена);

– чи дотримується справедливість в результаті прийнятих рішень (особливо тих рішень, що приймаються по проблемам персоналу);

– чи залучаються підлеглі до процесу прийняття рішень.

У висновку результати аналізу дають змогу стверджувати, що оптимальність системи мотивування і стимулювання працівників підприємства полягає у реалізації цілей підприємства шляхом забезпечення цілеспрямованого, систематизованого впливу вищого керівництва підприємства на рівень якості виконання працівниками своїх професійних обов'язків.

Для того щоб забезпечити зацікавленість управлінського персоналу та інших працівників у реалізації ідей стосовно розвитку підприємства, необхідно створити умови для зацікавленості персоналу у стійкому підвищенні результативності праці та забезпеченні життєздатності підприємства.

Література.

1. Дуда С.Т. Мотивація та результативність праці персоналу підприємства: їх сутність та взаємозв'язок / С.Т. Дуда, Х.Р. Кіцак // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. – Львів : РВВ НЛТУ України, 2010. – Вип. 20 (14). – С. 193.

2. Заярна Н.М. Зарубіжний досвід мотивації праці та доцільність його використання в Україні / Н.М. Заярна, І.О. Шевчук // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – № 21 (5). – С. 368.

3. Ігнатенко О.О. Вплив мотивації праці управлінського персоналу на ефективність діяльності підприємства / О.О. Ігнатенко, А.А. Грушева // Вісник НУ ДПС України. – 2010. – № 2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/2_ANR_2010/Economics/6_56683.doc.htm.

4. Ільченко В.М. Підвищення ефективності управління мотивацією праці управлінського персоналу / В.М. Ільченко, М.Д. Черкашина // Економіка і регіон ПолтНТУ. – 2012. – № 5. – 36 с.

5. Клименко М.П. Мотивація управлінського персоналу в реалізації загальної стратегії підприємства / М.П. Клименко, О.О. Філатова // Сталий розвиток економіки : зб. наук. праць. – 2011. – № 5. – С. 85.

6. Письменна М.С. Системний підхід до мотивації управлінського персоналу / М.С. Письменна // Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. – Львів : РВВ НЛТУ України, 2014. – Вип. 24 (9) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nltu.edu.ua/nv/Archive/2014/24_9/67.pdf.

АНАЛІЗ МЕТОДИЧНИХ ПІДХОДІВ ЩОДО УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ В ПІДПРИЄМСТВІ

Бодра Ю. А., Суконна Н. Г., студентки

Науковий керівник: Догадайло Я. В., к. е. н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Сьогодні під час швидкого та непередбачуваного розвитку ринкових умов, першочерговим є розробка нових підходів до управління. Тому велика кількість вітчизняних підприємств займається перетворенням механізмів управління, спрямованих на стимулювання та розвиток нових економічних відносин. Існуючі методи та підходи до управління змінами більшості вітчизняних підприємств не відповідають потребам ринку. Це призводить до неефективності управління, унаслідок чого підприємство опиняється в кризовому стані збитковості або банкрутства. Слід відмітити, що управління змінами на підприємствах необхідно не тільки тоді, коли виникають кризові ситуації, але й за умов стабільного їх стану. Для того, щоб вижити на ринку та бути конкурентоспроможним, будь-якому підприємству необхідно постійно розвиватися, що означає необхідність запровадження змін. Зміни – це необхідний інструмент розвитку суб'єктів господарювання.

На кожному підприємстві зміни проходять в різних напрямках та з різною інтенсивністю. Саме тому керівництво, яке займається управлінням змінами, повинно точно знати до якого класу змін належить та, яка на даний момент відбувається в його організації. Проаналізувавши класифікацію змін з різних джерел більш точним буде розподілити зміни на такі види зміни в залежності від: можливості управління (заплановані та незаплановані) та об'єкта управління (індивідуальні, командні та організаційні зміни). За основу подальших досліджень ми взяли саме організаційні зміни. Необхідність організаційних змін обумовлюється невідповідністю умов функціонування організації, структурних підрозділів (груп) або