

Теоретичний аналіз типів мотивації та їх вплив на діяльність персоналу організації

Букир К. А., здобувач вищої освіти 2 курсу спеціальності

«Менеджмент організацій та адміністрування»

Національного фармацевтичного університету

Науковий керівник: Ковальова В. І., к.е.н., доцент кафедри менеджменту

та публічного адміністрування, НФаУ

bukyrkarina777@gmail.com

У сучасному світі ефективно управління організацією, створення її майбутнього – це праця людей, які в ній працюють і складають її людський капітал. Ресурси які використовуються організацією, їх доцільність, якість, їх вплив і ефекти залежать від людей, які використовують їх для створення продуктів і послуг. Серед багатьох функцій управління людським капіталом, в сучасному світі однією з найважливіших є роль, яку виконує мотивація. Мотивація – це сукупність управлінських дій, спрямованих на заохочення себе та інших працівників до досягнення особистих цілей. Основою успіху організації є система мотивації персоналу.

Для досягнення результатів необхідно забезпечити мотивацію персоналу на всіх рівнях управління організацією із забезпеченням взаємодії. Головною метою процесу мотивації є отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів [1]. Важливість цієї функції полягає в ефективному та результативному поєднанні цілей організації з цілями працівників та створенні діючого механізму керування дій персоналу, спрямованих на отримання зазначених результатів. Слід зазначити, що мотивація – один із найважливіших і дуже важко змінюваних чинників, який слід урахувати під час прийому людини на роботу й подальшої побудови системи ситуаційного керівництва.

В економічній літературі визначають два основних типа мотивації: матеріальна і нематеріальна. До складу матеріальної системи мотивації входять: рівень заробітної плати, оклад, премія, відсотки, компенсації, відпускні та інші форми оплати, як правило, у грошовій формі. Нематеріальна мотивація включає навчання, похвали, грамоти, конкурси, іменні подарунки, різні змагання тощо [2].

Важливими проблемами матеріальної мотивації на сучасному етапі розвитку української економіки є низька заробітна плата, зміни стандартів і норм, відповідно до вимог європейського законодавства, а також необхідність розробки нових методів економічного стимулювання працівників на ринку праці.

Першим етапом є розробка та впровадження методу матеріального та морального стимулювання. Залежно від можливостей підприємства необхідно забезпечити достатньо високий рівень надбавок і премій, щоб продемонструвати реальний інтерес керівника до підтримки прагнення до якісної роботи. При оплаті слід використовувати такі залежності.

На другому етапі пропонується вдосконалити систему мотивації працівників, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності організації.

Третій етап характеризується створенням загальної системи мотивації на основі підготовленої філософії якості та передбачає глибокі зміни у розумінні якості роботи [3].

Ефективність системи мотивації сьогодні передбачає наявність не тільки матеріальних факторів, таких як висока заробітна плата, але й нематеріальних, пов'язаних з надійністю робочого місця, досягненням власних цілей, бажання взяти на себе ініціативу та відповідальність.

У сучасних умовах зростає роль факторів нематеріальної мотивації, які впливають на продуктивність праці, ефективність виробництва та конкурентоспроможність. Успішна реалізація стратегічних цілей підприємств значною мірою визначається здатністю їх персоналу до продуктивної, якісної та творчої роботи, формування та впровадження нових ідей, отримання нових знань та розвитку навичок, які разом дають позитивний результат і гарантують успіх [4].

Іншим способом нематеріальних стимулів є поліпшення умов праці: забезпечення персоналом новітніми технологіями, створення зручних робочих зон, вдосконалення дизайну інтер'єрів, встановлення систем кондиціонування та опалення приміщень тощо.

Отже, ефективно розроблена система мотивації персоналу та її постійне удосконалення, що складається з матеріальних і нематеріальних складових, дозволить підвищити ефективність роботи персоналу організації та її конкурентоспроможність.

Використана література:

1. Бала В. В., Мацак А. Г. Процесс мотивации персонала предприятия и его составные. *Технологический аудит и резервы производства*. 2016. № 3(3). С. 46–50.
2. Долішній І. М., Колодйчук А. В. Мотивація персоналу як об'єкт управління на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2017. Вип. 20.5. С. 211–216.
3. Колот А. М. Мотивація персоналу : підруч. Київ : КНЕУ, 2017. 337 с.
4. Капустянський П. З. Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект) : монографія. / К. : ІПК ДСЗУ, 2017. – 155 с.

Теоретичний аналіз сутності та оцінки комунікативної компетентності керівника

Гамісонія В. Л., магістр 2 року навчання кафедри менеджменту та публічного адміністрування Національного фармацевтичного університету,

Федосова К. Д., бакалавр 4 року навчання кафедри менеджменту та публічного адміністрування Національного фармацевтичного університету,

Науковий керівник: **Ковальова В. І.**, к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного адміністрування, НФаУ

vikakova04@gmail.com

У зв'язку з постійними соціально-економічними змінами, які відбуваються в Україні, спостерігається якісно новий підхід до управлінської діяльності, а,