

якостей, якими повинен володіти співробітник, що претендує на дану посаду.

Стратегічним завданням гнучкого управління персоналом є психологічна та антистресова підготовка персоналу, його комунікабельність і готовність працювати спільно в неординарних, критичних умовах, пов'язаних з підвищеними нервовими і фізичними навантаженнями, коли авторитет, сила, гроші і закон можуть втратити те значення, яке вони мали в звичайних умовах.

Мотиваційний механізм системи управління, його життєздатність і ефективність визначається цілим комплексом вироблюваних ним спонукальних мотивів і стимулів до високої якості праці в досягненні цілей усього колективу і окремих його працівників при різних умовах розвитку виробництва, у тому числі і при виникненні кризових ситуацій.

Чим ефективніший організаційно-економічний механізм, чим сильніший його стимулюючий вплив на процес виробництва, тим з меншими витратами живої і уречевленої праці задовольняється ринковий попит.

Це можливе при такому управлінні виробництвом, яке в змозі забезпечити раціональність послання адміністративних і соціально-економічних стимулів. Ці стимули, з одного боку, повинні допускати самостійність виробничих одиниць у питаннях визначення цілей, вибору і реалізації засобів їхнього досягнення, а також економічну відповідальність за належну якість виробництва і ступінь досягнення кінцевої мети. З іншого боку, мотиваційний механізм і стимули повинні бути досить гнучкими і спрямованими на кожного працівника, службовця, менеджера.

МОТИВАЦІЯ, ЇЇ ЗНАЧЕННЯ В МЕНЕДЖМЕНТІ ПЕРСОНАЛУ

МАМЕДОВА К.М.

*Харківський національний технічний університет
сільського господарства імені Петра Василенка*

Науковий керівник – ст. викладач

Харчевнікова А. С.

Мотиви - це спонукальні причини поведінки і дій людини, які виникають під впливом її потреб і інтересів, що являють собою образ бажаного блага, яке прийде на зміну потреб за умови, якщо будуть виконані певні трудові дії. Мотив знаходиться «всередині» людини, має «персональний» характер, залежить від безлічі зовнішніх і внутрішніх стосовно людини чинників. Мотив не тільки спонукає людину до дії,

а й визначає, що треба зробити і як саме здійснюватиметься ця дія.

Відомий американський фахівець в галузі менеджменту Річард Л. Дафт мотивацію розглядає як сили, що існують всередині або поза людини, які збуджують у ній ентузіазм і завзятість при виконанні певних дій. І зазначає: «Мотивація працівників впливає на їх продуктивність, і частина роботи менеджера як раз і полягає у тому, щоб спрямувати мотивацію на досягнення цілей організації». На поведінку людини в процесі трудової діяльності впливає комплекс факторів-мотиваторів, що спонукають до діяльності: зовнішніх-на рівні держави, галузі, регіону, підприємства і внутрішніх-потреби, інтереси, цінності людини.

Мотивація персоналу включає: спонукання персоналу до ефективної роботи, що забезпечує необхідні винагороди і задовольняє наявні потреби, мотивацію до стабільної та продуктивної зайнятості, мотивацію до розвитку конкурентоспроможності працівника, мотивацію до володіння засобами виробництва та мотивацію до вибору нового місця роботи.

Мотивація трудової діяльності не може бути дійовою без задоволення матеріальних потреб, зацікавлення матеріального інтересу працівників. Підвищення значення трудових і статусних мотивів (перші з них породжуються роботою, тобто її змістом, умовами, організацією трудового процесу, режимом праці тощо, а другі-прагненням людини зайняти вищу посаду, виконувати складнішу, відповідальнішу роботу, працювати у сфері діяльності, яка вважається престижною, а також прагненням до лідерства у колективі, якомога вищого неофіційного статусу) не означає абсолютного зниження ролі матеріальних мотивів та стимулів. Вони, як і раніше, залишаються важливим каталізатором, здатним істотно підвищити трудову активність та сприяти досягненню особистих цілей і цілей організації.

Вплив високої заробітної плати сприяє зниженню плинності кадрів, а отже, формуванню стабільного трудового колективу. За умови зниження плинності персоналу роботодавець має змогу скоротити витрати на найм і навчання персоналу, спрямувати вивільнені кошти на розвиток виробництва, що в свою чергу забезпечує підвищення конкурентоспроможності продукції. Впровадження високої заробітної плати дозволяє відібрати на ринку праці найбільш підготовлених, досвідчених, ініціативних, орієнтованих на успіх працівників, продуктивність праці яких потенційно вища середнього рівня. В цьому випадку досягається також економія коштів на навчання, перекваліфікацію знову прийнятих на

роботу. Найголовніше, висока заробітна плата виступає чинником підвищення старанності, відповідальності, інтенсивності праці. До цього спонукає як намагання «відпрацювати» винагороду, що є вищою за середньоринкову, так і побоювання бути звільненим та втрати більш вигідних умов продажу послуг робочої сили.

Людина працює не тільки для задоволення матеріальних інтересів, а й для комплексного забезпечення широкого кола потреб соціального, культурного, духовного характеру.

Гуманізація праці є основною ланкою нематеріальної мотивації праці, яка покликана на розвиток колективних форм організації праці, створення досконаліших умов праці, розвиток виробничої демократії, раціоналізація режимів праці і відпочинку, впровадження гнучких графіків роботи та підвищення рівня інформованості колективу.

Мотивація сприяє розвитку творчого потенціалу працівників, підвищують якість трудового життя, ведуть до демократизації управління виробництвом, сприяють задоволенню потреб вищого порядку - в належності та причетності, визнанні та самостверженні, самовираженні.

На трудову поведінку персоналу значний вплив справляє його участь в управлінні справами організації. Це вигідно з огляду на інтереси як найманих працівників, так і роботодавців. Перші отримують можливість повнішого задоволення своїх нематеріальних потреб (причетності, самовираження тощо), а другі-можуть підвищити ефективність управлінських рішень і краще використати трудовий потенціал організації. Тому не випадково в більшості сучасних теорій мотивації підкреслюється необхідність щонайширшого залучення персоналу до управління виробництвом, розвитку виробничої демократії в цілому.

Планування кар'єри має безпосереднє відношення до мотивації трудової діяльності. Так, згідно з теорією Маслоу до первинних потреб людини належать потреби безпеки, намагання бути впевненим, що фізіологічні та інші пріоритетні потреби, у тому числі потреби зайнятості, стабільної роботи, будуть задоволені як у поточному періоді, так і в майбутньому.

Із теорії справедливості випливає, що, коли працівники бачать залежність (щодо себе) між рівнем ефективності роботи і просуванням по службі, то це сприяє їхній трудовій активності.

Стабільність зайнятості, чітка перспектива зростання - безперечно пріоритетні потреби й мотивуючі чинники трудової діяльності. А відтак плануванню кар'єри слід приділяти першочергову увагу.

Потребою кожної людини є вільний час і сприятливий режим робочого часу. Враховуючи це, до пріоритетних напрямків посилення мотивації трудової діяльності можна віднести регулювання робочого часу та заохочення вільним часом. Світовий і вітчизняний досвід свідчать, що за останні роки на практиці склався цілий ряд моделей гнучкої організації робочого часу, індивідуалізації їх застосування та підвищення ролі вільного часу, які розглядаються як складова нетрадиційних методів посилення мотивації до праці.

Для підвищення конкурентоспроможності підприємства та збільшення продуктивності праці його співробітників, керівництво повинне впровадити в практичну діяльність стабільне і вчасне матеріальне стимулювання; заохочення вдосконалення майстерності, кваліфікації працівників; облік індивідуальних особливостей мотивації співробітників; надання можливості саморозвитку та підвищення професіоналізму; самостійність і автономність службовців (в розумних межах, зрозуміло); повага особистості співробітників, стимулювання співробітників до пошуку нових, перспективних ідей щодо вдосконалення діяльності та матеріальне (моральне) заохочення креативності на робочому місці.

Література:

1. Каркуленко Н. Питання мотивації праці на сучасному підприємстві / Н. Каркуленко – К.: Лібра, 2008. – 235 с.
2. Менеджмент персоналу [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://bookss.in.ua/menedzhment_50.

ОРГАНІЗАЦІЯ АНАЛІЗУ ВЛАСНИХ КОШТІВ ПІДПРИЄМСТВА

МОСЕНЦЕВ Є. О.

Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка

Науковий керівник – к.е.н., доцент

Малій О. Г.

Фінансовий стан підприємства значною мірою залежить від раціональності формування джерел фінансування, тобто від того, які кошти має підприємство у своєму розпорядженні, кому підприємство зобов'язане за ці кошти і куди вони вкладені.

Характеристика співвідношень між власним та позиковим капіталом і розкриває сутність фінансового стану підприємства.