

Беларусь. [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

2. О мерах по финансовому оздоровлению сельскохозяйственных организаций: Указ Президента Республики Беларусь от 4 июля 2016 г. № 253 // Консультант Плюс: Беларусь. [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

3. О финансовом оздоровлении сельскохозяйственных организаций: Указ Президента Республики Беларусь от 2 октября 2018 г. № 399 // Консультант плюс: Беларусь. Версия 4016.00.07 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

4. Регулирование имущественных отношений в процессе рыночных преобразований агропромышленного комплекса / Н.А. Бычков [и др.] ; под ред. В.Г. Гусакова. – Минск, Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2012. – 294 с.

5. Трудовой кодекс Республики Беларусь // Консультант Плюс: Беларусь. [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ПРАКТИЦІ АДМІНІСТРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

***БАКУМЕНКО О.О., СЕРЕДА Т.В.,
ПОДОЛЬСЬКИЙ Ю.В., МАГІСТРАНТИ*,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМ. П. ВАСИЛЕНКА***

Якщо розглядати мотивацію через призму адміністративного управління, то можна сказати, що вона є основною функцією менеджменту, що здатна спонукати підлеглого працювати ефективно, самовіддано і творчо, розкривати та використовувати його трудовий потенціал, зацікавлювати його на довготривалі та сумлінні проходження служби [2-4].

Одна з головних проблем мотивації – велике різноманіття життєвих орієнтирів співробітників – те, що є привабливим для одних, не зацікавить інших. Очевидно, що топ-менеджер та некваліфікований працівник потребують різної мотивації, і це справедливо не лише для працівників різного рівня. Справжня проблема побудови мотиваційної стратегії полягає в тому, що навіть персонал одного рівня має різні потреби і це необхідно враховувати. На нашу думку, доцільно виявити

* Науковий керівник – Подольська О.В., к.е.н., доцент

потреби та мотиви кожного учасника трудового процесу. Для цього доцільно використовувати наступні методи, а саме метод опитування (анкетування та інтерв'ю), метод спостереження, відкриті групові дискусії, нарративні інтерв'ю та аналіз документів. З нашої точки зору, найбільш ефективним є використання анкетування для первісного аналізу будь-яких організацій і нарративних інтерв'ю для більш глибокого аналізу [2].

Крім того, не дивлячись на різноманітність запитів, персонал організації об'єднує дещо спільне – а саме, робота, яку вони виконують. Тому доцільно звернути увагу на загальні потреби, які однаково стосуються усіх працівників: відносини в колективі, винагорода, безпека, особистий розвиток, професійне зростання, відчуття причетності, інтерес. Успішне задоволення цих потреб для усіх працівників є основою для ефективної мотивації, ігнорування ж призведе до суттєвих проблем.

Ефективність прийнятих управлінських рішень буде підвищена, якщо при використанні системи мотивації будуть враховуватися зміни зовнішнього та внутрішнього середовища. Систематизація чинників, що впливають на обсяги та структуру фінансових ресурсів підприємства сприяє своєчасному визначенню специфіки сучасних процесів формування фінансових ресурсів та впливу на них мотивації персоналу. Зовнішні чинники одночасно впливають і на діяльність, і на процеси використання інструментів мотивації, тобто є для них загальними. Внутрішні чинники впливу на процеси формування та використання фінансових і трудових ресурсів майже не співпадають. Розуміння впливу чинників зовнішнього та внутрішнього середовища сприяє визначенню взаємозв'язку та взаємозалежності між результатами виконання завдань управління розвитком підприємства та інструментами трудової мотивації [1].

Впровадження методик побудови системи мотивації на засадах ключових показників ефективності праці персоналу сприяє забезпеченню вимірності та прозорості діяльності, прийняттю оптимальних управлінських рішень на основі ієрархічно впорядкованих показників діяльності як підприємства в цілому, та і його підрозділів.

З метою збільшення якості й продуктивності праці, формування прагнення працівників до підвищення кваліфікації, що сприяє економічному росту товариства, є метод атестації персоналу для виявлення умов підвищення їхньої тарифної ставки й умов переміщення на іншу посаду. Цей метод є важливою складовою моделі

формування системи мотивації, що включає формування системи оплати праці, системи преміювання персоналу [4].

Одеже, попри важливість індивідуального підходу, мотивація персоналу не має обмежитись виключно задоволенням потреб конкретних учасників. Тільки поєднання індивідуального та колективного підходу до мотивації здатне принести найбільшу користь організації [5].

Література.

1. Козаченко А.В. Мотивація праці: досвід провідних країн світу. – URL: <http://toplutsk.com>.

2. Подольська О.В., Оберемок В.В. Мотивація та стимулювання персоналу на підприємствах *Український журнал прикладної економіки*. 2018. Том 3. (№ 3). С. 62–67.

3. Подольська О.В., Оберемок В.В. Напрямки підвищення ефективності управління персоналом на підприємствах *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка: Економічні науки*. Харків, 2018. Вип.193. С. 284–290.

4. Подольська О.В., Оберемок В.В. Процес адаптації персоналу на підприємстві *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка: Економічні науки*. Харків, 2019. Вип.200. С. 283–291.

5. Співак В.В. Мотивація як засіб ефективного менеджменту персоналу підприємств *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. Хмельницький, 2012. № 6, Т. 2. С. 178–181.

ПРИЧИНИ КОНФЛІКТІВ В ДІЯЛЬНОСТІ СЛУЖБОВЦІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

НОСОВА В.А., СТУДЕНТКА МАГІСТРАТУРИ*
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНО ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА

Стрімкий розвиток методів і засобів передачі інформації в епоху постіндустріального суспільства зумовлює швидко реагувати на вплив зовнішніх чинників у всіх управлінських системах від дрібних підприємств приватного сектору до великих корпорацій і цілих держав. Внутрішнє середовище організаційних систем часто є

* Науковий керівник – Подольська О.В., к.е.н., доцент