

Список використаних джерел

1. Некрасов С. И., Некрасова Н. А., Бусыгин О. В. [Факторы организационного развития предприятий](https://monographies.ru/ru/book/section?id=2377) Издательство: [Академия Естествознания](https://monographies.ru/ru/book/section?id=2377), 2009. // <https://monographies.ru/ru/book/section?id=2377>
2. Манфред де Врис, Лидер на кушетке. СПб.: BestBusinessBooks, 2008
3. <https://intellect.ml/3-organizatsionnoe-razvitie-7125>
4. Garwin DA The Processes of Organization and Management. Sloan Management rev. - Cambridge. (Mass.). - 1998. Vol. 39. # 4. - P. 33-50 Garwin DA The Processes of Organization and Management. Sloan Management rev. - Cambridge. (Mass.). - 1998. Vol. 39. # 4. - P. 33-50
5. Российская социологическая энциклопедия. Под редакцией Г. В. Осипова. – М., 1998. – С. 210, 528, 548, 256, 30-32), Вебер М. Избранное. - М., 1991. - С. 536, 538.

Butenko N.Y., PhD.,

Associate Professor of Management Department,

SHEE «Kiyv National Economic University named after Vadym Hetman»

puh_box@voliacable.com

ORGANIZATIONAL CULTURE MANAGEMENT IN THE CONCEPT OF ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT MANAGEMENT

Summary. Organizational culture is considered as a component and prerequisite of organizational development. This characteristic is given to the specific features of organizational culture in terms of its subjective and objective components. The place and tasks of audit of organizational culture in general organizational development are determined.

Key words: organization, strategic development, organizational culture, organizational structure, management process, audit of organizational culture

Варга В. П.

Магістрант ДвНЗ «Ужгородський національний університет»

email_vargavp1981@gmail.com

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Для стабільності підприємства вагому роль відіграє управління персоналом. Одним з основних напрямків є мотивація та стимулювання. Інструментом впливу виокремлюють різні методи цих форм, завдяки яким отримують бажаний результат з урахуванням можливостей конкретного підприємства.

Ключові слова: мотивація, стимулювання, управління персоналом.

Актуальність. Українські підприємства, які сьогодні розвиваються в ринковій економіці, змушені створити, як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках конкурентне середовище для розвитку та стабільності своєї організації. Саме зараз, для підвищення швидкої адаптації до кон'юнктури ринку потрібен мотивований персонал. Саме тому управління персоналом через мотивування та стимулювання є актуальною проблемою. Ріст підприємства на пряму залежить від кваліфікації працівника, та не мало важливо раціонально розподілити трудові ресурси. Тільки працівники, які мають мотивацію та стимул можуть ефективно підвищити діяльність підприємства.

Постановка задачі (мети) – проаналізувати методи управління персоналу через мотивацію та стимулювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Процес ефективного управління персоналом є основою для стабільного росту підприємства. Форми мотивування та

стимулювання персоналу на підприємстві є продуктивними методами управління, Ці питання широко висвітленні в наукових працях вітчизняних та закордонних вчених: Л. Квасній, А. Климчук, Н. Кубіній, А. Михайлов, О. Солтисик, А. Чернишова та інші.

Для раціонального використання методів управління персоналом, для збільшення зросту трудової діяльності сьогодні може стати в нагоді правильне використання та застосування знань з мотивування та стимулювання персоналу. Саме модернізація та покращення цих систем має бути першочерговим завданням керівника. Доцільне їх застосування нададуть змогу примножити не тільки людський потенціал для досягнення мети, але також принесе утіху працівнику..

Зокрема Климчук А., Михайлов А. [2 с.229] вважають, що взаємодія мотивів і стимулів є тим інструментом, який дозволяє реалізувати потреби працівника найбільш доцільним для нього способом – завдяки реалізації своїх здібностей, а також надає можливості керівникові формувати систему стимулювання праці персоналу, поєднавши, таким способом, в одне ціле цілі ефективного управління та підвищення інноваційної діяльності промисловим підприємством та мету трудової активності працівника.

З погляду автора Кубіній Н. [3 с.103] ефективність управління залежить від правильності вибору та застосування того чи іншого методу чи комплексу методів. Вибір правильного, необхідного в даних умовах методу управління, а відповідно й досягнення мети управління, базується на визначенні мотивів та потреб людини

Автор Чернишова А. [4 с.142] говорить про те, що важлива задача управління – забезпечення у всіх працівників бажання та готовності ефективно виконувати покладені на них обов'язки. Важливу роль при цьому відіграє чітко сформована та розроблена система мотивації, внаслідок якої можна досягти максимізації ефективності менеджменту підприємства. Саме мотиви надають бажання до активних дій працівнику.

Нині виокремлюють три види мотивації:

- адміністративна (звільнення з роботи, зауваження, догана....);
- матеріальна (мотивація через отримання різних форм грошових виплат);
- моральна (прояв вагомості працівника з боку керівництва та колективу, визнанні його особисті якості, як фахівця...)

Мотивація – це діяльність зі створення умов для виникнення у людини потреби здійснювати ті чи інші дії в інтересах підприємства незалежно від прямого або непрямого зв'язку з будь-якою винагородою [1 с.234].

Стимулювання можна досягнути, якщо створити умови праці такі, щоб бажання працювати у персоналу з'явилося саме. Зокрема автори Квасній Л. та Солтисик О. [1 с.236] вказують на те, що під стимулюванням розуміємо прямий або непрямий примус до вчинення потрібної дії. Прямий примус – це найпримітивніше, класичне стимулювання, до якого належить застосування або загроза застосування безпосереднього фізичного впливу на людину. Непрямий примус – це застосування та обіцянка застосування різноманітної матеріальної винагороди за вчинення потрібної дії (позитивне стимулювання). Різновидом непрямого примусу є загроза позбавлення винагороди за раніше виконані дії (негативне стимулювання).

Виокремлюють два види стимулювання персоналу – матеріальне та нематеріальне. Матеріальне стимулювання має грошовий вираз та спрямоване на задоволення переважно фізіологічних потреб працівників. Основним елементом матеріального стимулювання виступає заробітна плата. [4 с.142]

Важливою складовою сьогодні у матеріальному стимулюванні є дотримання наступних умов: існування рівня заробітної плати та дослідження її динаміки; між рівнем заробітної плати та кількістю і якістю результатів праці має існувати пряма залежність; наявність структури особистого доходу; матеріальне забезпечення наявних грошових доходів тощо [2 с.226].

На підприємствах сьогодні повинна велика увага звертатись саме на матеріальне стимулювання персоналу. Тому що, саме грошові виплати у будь-якій формі є найбільш дієвим інструментом впливу для збільшення мотивації, організації працівника для покращення та збільшення, виробництва.

Нематеріальне стимулювання не несе безпосередніх матеріальних виплат і дозволяє працівникам задовольнити психологічні та соціальні потреби. До нематеріальних методів стимулювання відносяться організаційні та морально-психологічні методи. [4 с.142] Персонал є найбільш значущий ресурс підприємства, який може безупинно розвиватись і змінюватись. Це стимулювання праці можна досягнути завдяки підвищенню соціального статусу та морально-психологічним задоволенням працівників.

Головною рушійною силою впливу на персонал є стимули, а основною метою мотивації є задоволення потреб персоналу та підприємства одночасно. При цьому доцільно зауважити, що в даному випадку стимулювання виступає дієвим інструментом та вирішальним чинником впливу на персонал ззовні у процесі розвитку мотивації; водночас для здійснення такого впливу на персонал використовують різні види мотивації. [2 с.222]

Висновок. Окремий працівник є особистість, яка має свої індивідуальні прагнення. Не випадковим є те, що існують різні методи управління персоналу. Адже сутність окремої людини є індивідуальна. Одні намагаються зрозуміти, більш наполегливо виконувати свою роботу, вдосконалюватись, а інші навпаки – не сприймають будь-яку інформацію, опираються і заважають налагодити зв'язок керівництву з іншими працівниками. Тому одні і ті ж мотиви та стимули не будуть мати однаковий результат для окремих працівників, отже, керівнику слід застосовувати різні засоби поєднання комбінацій впливу. Важливим є саме вибір того, що принесе бажаного результату на конкретному підприємстві та для досягнення певної мети.

Список літератури.

1. Квасній Л., Солтисик О. Роль мотивації і стимулювання персоналу в системі забезпечення розвитку підприємства /Л.Квасній, О.Солтисик, В.Федишин //, Економіка і суспільство, Випуск №11, 2017. С. 233-237.
2. Климчук А., Михайлов А. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності / А.Климчук, А.Михайлов, Маркетинг і менеджмент інновацій, № 1 2018. С. 218-234.
URL:http://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2018_1_218_234.pdf (дата звернення 9.03.2020)
3. Кубіній Н. Мотивація як фактор стратегічного управління / Н.Кубіній, М.Баранчикова, В.Дідик, В.Кубіній // Вісник КПНУ ІМЕНІ Івана Огієнка. Економічні науки. Вип.№1, 2008р.С. 103-104.URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vkpnuen_2008_1_42 (дата звернення 9.03.2020)
4. Чернишова А. Мотивація та стимулювання праці в системі управління персоналом підприємства / А.Чернишова // «Молодий вчений», № 6 (33), червень, 2016 р. С. 141-145.

Varga V.P.

Undergraduate student of Uzhgorod National University
email vargavp1981@gmail.com

STAFF MOTIVATION AS A FACTOR OF ENTERPRISE DEVELOPMENT

Annotation. Personnel management plays an important role in the stability of the enterprise. One of the main areas is motivation and stimulation. The tool of influence distinguishes the various methods of these forms, through which they get the desired result, taking into account the capabilities of a particular enterprise.

Key words: motivation, stimulation, personnel management.