

Розробку та теоретико-методологічне обґрунтування нових соціально орієнтованих технологій корпоративної освіти на основі корпоративної культури, аналіз і оцінка конкретних результатів можна вважати актуальною науковою і прикладною проблемою, що має важливе теоретичне і практичне значення і потребує подальших досліджень науковців та практиків.

Література

1. Дмитренко, М. Й. (2015) Корпоративна культура: біхевіоральний і праксеологічний аспекти. Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка (77). С. 3–7.
2. Korol S. Ya. Bases and terminological analysis of business social responsibility concept, in: A new role of marketing and communication technologies in business and society: local and global aspects / Ed. by Y. S. Larina, O. O. Romanenko. USA, St. Louis, Missouri : Publishing House Science and Innovation Center, Ltd., 2015. P. 191–202. DOI: 10.13140/RG.2.1.2858.1607
3. Минцберг Г., Альстрэнд Б., Лэмпел Д. Школы стратегий. Стратегическое сафари: экскурсия по дебрям стратегий менеджмента. СПб., 2000 г. – С. 164.

УДК 331.1

Багдасарова Д.Г.,

здобувач,

Донецький інститут ринку та соціальної політики

ПОБУДОВА СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ДІЯЛЬНОСТІ ТУРИСТИЧНОГО ТИПУ

Сучасна концепція ефективного управління персоналом виходить з того, що людина складає основу підприємства, його сутність і основне багатство. І від того, якою мірою задіяний людський потенціал, істотно залежить успіх підприємства в конкурентній боротьбі, його здатність до трансформації і тривалого процвітання. В цьому особливо важливу роль відіграє мотивація та стимулювання персоналу.

Мотивація – це сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій. Ці сили можуть мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження і змушувати людину свідомо чи несвідомо робити ті чи інші вчинки [1].

Стимулювання – це процес зовнішнього впливу на людину для спонукання її до конкретних дій або процес, що спрямований на усвідомлене пробудження в неї певних мотивів та цілеспрямованих дій [1].

Найважливішими ознаками системи мотивації персоналу є те, що вона визначається цілями підприємства і завданнями, які стоять перед ним, а також її взаємозв'язок з іншими системами, що визначають функціонування підприємства – системою фінансового планування та обліку, системою продажів тощо [2].

Система стимулювання праці визначається як процедура прийняття керуючим органом рішень щодо спонукання керованих суб'єктів до виконання необхідних трудових дій. Складовими системи стимулювання є матеріальне і нематеріальне стимулювання. Система стимулювання розглядається на макроекономічному рівні, що досліджує ринок праці, на мікроекономічному рівні, де акцент робиться на вивченні стимулювання в рамках організації; а також на індивідуальному рівні, який аналізує потреби та особливості працівника і є найменш вивченим в теорії і недостатньо інструментально проробленим на практиці [3].

Незважаючи на те, що стимулювання і мотивація не є тотожними категоріями, вони взаємопов'язані спільною метою спонукати людину до трудової діяльності.

Послідовність дій з побудови системи мотивації та стимулювання праці персоналу підприємств діяльності туристичного типу складається з двох блоків, які включають в себе шість заходів (рис. 1).

Перший блок заходів – дослідницький – складається з діагностики підсистем підприємства та їхнього впливу на мотивацію та стимулювання персоналу, існуючих методів і форм мотивації та стимулювання праці на

підприємстві та дослідження індивідуальних механізмів трудової мотивації та стимулювання та їхній вплив на мотиваційні та стимулюючі фактори.



Рис. 1. Послідовність дій з побудови системи мотивації та стимулювання праці персоналу підприємств діяльності туристичного типу

Другий блок – організаційний – включає в себе встановлення цілей системи мотивації та стимулювання праці, а також розробку інструментів мотивації та стимулювання персоналу підприємства туристичного типу.

Заключним заходом є оцінка роботи персоналу, яка, по-перше, необхідна для прийняття адміністративних рішень про посадові зміни в структурі персоналу підприємства; по-друге, допомагає визначати та інформувати персонал про результати його праці, значимості і ролі на підприємстві; по-третє, сприяє прагненню персоналу до розвитку і самовдосконалення, на основі порівняння формуючи стереотип бажаної для підприємства трудової поведінки. Оцінка праці у взаємозв'язку з мотивацією та стимулюванням персоналу, дозволить виявити ступінь задоволеності персоналу системою мотивації та стимулювання, визначити найбільш значущі стимули і мотиви, які спонукають персонал до трудової діяльності, і через це підвищити ефективність праці.

Таким чином, запропонована система мотивації та стимулювання дозволяє створити для персоналу підприємств діяльності туристичного типу передумови розробки системних заходів, спрямованих на реалізацію наступних найбільш актуальних в умовах ринку, у тому числі туристичного, потреб працівників: у наявності надійного і стабільного робочого місця; в сприятливому кліматі всередині організації; в отриманні постійного доходу; в можливості підвищення кваліфікації та просування по службі; соціального захисту; в охороні праці і техніці безпеки тощо.

Література

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: [Підручник] / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
2. Лук'яненченко Н.Д. Мотивація персоналу: [Навчальний посібник] / Н.Д. Лук'яненченко, Л.Л. Бутовська. – Донецьк: ДонНУ, 2004. – 302 с.
3. Любичкая В.А. Система мотивации и стимулирования труда работников промышленного предприятия в рыночной среде / В.А. Любичкая // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2011. – №1. – С. 99-102.

УДК 331.103

Данилевич Н.С.,
канд. тех. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
ім. Вадима Гетьмана»

ФАКТОРНЕ НОРМУВАННЯ ЯК ОДИН ІЗ СУЧАСНИХ НАПРЯМІВ РОЗВИТКУ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

На сучасному етапі необхідною умовою соціально-економічного розвитку суспільства є збільшення ефективності економіки за одночасної її соціальної спрямованості. Найбільш повному задоволенню інтересів та потреб людини в усіх сферах своєї діяльності, й у першу чергу – є сфера праці, а саме – гідної праці.