

режах, для успішного залучення робочої сили слід пам'ятати, що сіре, монотонне ведення сторінок є малоефективним. Перш за все, потрібно привернути увагу. Яскраві події (окрім буденних новин), неформальні комунікації, проведення спільних заходів у позаробочий час (котрі мають на меті зближення колективу, дружнє спілкування, розкриття уподобань та інтересів працівників). Окрім задоволення фінансових потреб, люди шукають можливостей самореалізації. Варто показати, що у вашої компанії такі можливості є. Цей факт – досить вагомий при залученні персоналу і надає істотних переваг як компанії, так і потенційному співробітнику.

Отже, комп'ютеризація кадрової роботи будь-якого підприємства в сучасних умовах є одним з ключових напрямків його розвитку та конкурентоспроможності на ринку. Оскільки автоматизована обробка кадрових даних, прийняття персональних рішень, автоматизація окремих кадрових процедур і технологій дають значний вииграш у часі і перевагу перед конкурентами, вииграється не тільки час, але і зменшуються пов'язані з цим матеріальні витрати та інші ризики.

Література

1. Соціальні мережі на стражі. [Електроний ресурс] / Режим доступу: <http://www.exesmba.ru>
2. Соціальні мережі в інтернеті. [Електроний ресурс] / Режим доступу: <http://www.idealab.wordpress.com>
3. Майбутнє соціальних мереж. [Електроний ресурс] / Режим доступу: <http://www.myjobgroup.co.uk>

Соколенко С.І., Ляшок Н.Ю.

МОТИВАЦІЯ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНІЗАЦІИ

В современном менеджменте все большее значение приобретают мотивационные факторы. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса мотивации - это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.

Особенностью управления персоналом при переходе к рынку является возрастающая роль личности работника. Соответственно и меняется соотношение стимулов и потребностей, на которые может опереться система стимулирования. Для мотивации сотрудников компании сегодня используют как финансовые, так и нефинансовые методы вознаграждения.

Актуальность проблем мотивации не оспаривается ни наукой, ни практикой, так как от четкой разработки эффективной системы мотивации зависит не только повышение социальной и творческой активности конкретного работника (менеджера, рабочего), но и конечные результаты деятельности предприятий различных организационно-правовых форм собственности, производственной и непроизводственной сфер деятельности.

Цель исследования: изучить мотивацию трудовой деятельности и ее влияние на повышение эффективности деятельности организации.

Трудовая мотивация - это процесс стимулирования отдельного исполнителя или группы людей к деятельности, направленный на достижение целей организации, к продуктивному выполнению принятых решений или намеченных работ [1].

Это определение показывает тесную взаимосвязь управленческого и индивидуально-психологического содержания мотивации, основанную на том обстоятельстве, что управление социальной системой и человеком, в отличие от управления техническими системами, содержит в себе как необходимый элемент согласование целей объекта и субъекта управления. Результатом его будет трудовое поведение объекта управления и в конечном итоге определенный результат трудовой деятельности.

Р. Оуэн и А. Смит считали деньги единственным мотивирующим фактором. Согласно их трактовке, люди - чисто экономические существа, которые работают только для получения средств, необходимых для приобретения пищи, одежды, жилища и так далее [1].

Современные теории мотивации, основанные на результатах психологических исследований, доказывают, что истинные причины, побуждающие человека отдавать работе все силы, чрезвычайно сложны и многообразны. По мнению одних учёных, действие человека определяется его потребностями. Придерживающиеся другой позиции исходят из того, что поведение человека является также и функцией его восприятия и ожиданий.

Все стимулы условно можно разделить на материальные и нематериальные. Соотношение их в различных компаниях значительно отличается. На большинстве предприятий постепенно сокращается доля материального вознаграждения и увеличивается доля нематериальных стимулов. Для значительного числа украинских предприятий характерны сокращения в доходах семей доли общественных фондов потребления и увеличение доли в доходах материального вознаграждения.

К материальному вознаграждению относят:

- заработную плату;
- участие в распределении прибыли;
- премии.

Морально-психологические методы стимулирования включают следующие основные элементы:

- создание условий, при которых люди испытывали бы профессиональную гордость за то, что лучше других могут справиться с порученной работой,

причастность к ней, личную ответственность за её результаты; ощущали бы ценность результатов, конкретную их важность для кого - то;

- присутствие вызова, обеспечение возможностей каждому на своем рабочем месте показать свои способности, выразить себя в труде, его результатах, иметь доказательства того, что он может что - то сделать, причем это «что - то» должно получить имя своего создателя, признание, которого может быть личным и публичным [1].

За рубежом заметная роль отводится нематериальным способам мотивации. Западные менеджеры по управлению персоналом давно пришли к выводу о том, что сотрудники — главная ценность компании, их нужно холить и лелеять, ведь от трудоспособности коллектива зависит успех фирмы.

Все американские компании, помимо системы вознаграждений, предоставляют своим сотрудникам медицинское страхование за счет фирмы, программы повышения квалификации, корпоративные обеды и многое другое. Некоторые корпорации в ответ на изменения демографической ситуации в стране разработали и успешно реализовали так называемые семейные программы. Большая часть сотрудников этих компаний — люди в возрасте до 40 лет, у многих из которых есть маленькие дети. Руководство корпораций предоставляет этим работникам возможность работать по гибкому графику, помощь в подборе нянь, корпоративные детские сады и ясли, а также организует праздники для сотрудников с малышами. Большое внимание американцы уделяют и повышению квалификации своих работников [2].

Во Франции лучшей нематериальной мотивацией считают скользящий или гибкий график работы, вплоть до фриланса. Не менее важными французы считают медицинское и социальное страхование за счет компании, а также помощь в выплате кредитов. Широкое распространение во Франции получило и корпоративное питание.

В Японии человек устраивается на работу на всю жизнь. Будучи однажды принятым в компанию, человек остается там вплоть до официального выхода на пенсию. Фирма, в которой работает специалист, становится практически второй семьей. Следовательно, нематериальная мотивация сотрудников осуществляется по психологической схеме «отец-сын», где отцом выступает компания, а сыном — сотрудник.

Компания способствует получению кредита, а нередко и сама безпроцентно кредитует своих сотрудников. Также фирма берет на себя все расходы в случае дорогостоящей учебы работника и его детей. Многие японские компании финансируют семейные торжества своих сотрудников — свадьбы и юбилеи, а также организуют спортивные мероприятия. Некоторые предприятия предоставляют жилье своим сотрудникам. Обеспечивают высокую мотивацию к труду и широкие возможности карьерного и профессионального роста. Повышения могут быть незначительными, но их регулярность отлично мотивирует.

Система мотивации в корпорациях Великобритании предполагает премирование ключевых сотрудников компании не только денежными выплатами (бонусами), но и опционами, акциями или иными правами. Примером форми-

рования партнерских отношений в Великобритании является функционирование на предприятиях Консультационных комитетов рабочих и Консультативных объединений по разработке социальных планов [2].

Сегодняшнее положение вещей в украинской экономике красноречиво свидетельствует о недостаточном материальном подкреплении труда работников. Хотя, как уже указывалось выше, деньги и материальное стимулирование не имеют решающего значения, но в современных условиях недостаток материальных средств превращает производственную деятельность зачастую лишь в экономическую необходимость. Достаточно вспомнить, что такое положение в сфере мотивации давно ушло в прошлое для западноевропейской экономики.

Личный, внутренний интерес к работе также существенно снизился наряду с разрушением моральных стимулов труда, которое было связано с девальвацией общественных ценностей в целом. Ввиду аномии и роста недовольства большинства населения своим социальным статусом увеличивается склонность к личному труду и недоверие к коллективным производственным отношениям. Пока государство не в состоянии обеспечить большинству работающих социальную защищенность, бесплатное повышение квалификации и т.д., будет неизбежно падать популярность государственных предприятий. Тогда как фирмы, которые смогут обеспечить своим работникам условия для социальной адаптации, выработать новые ценности труда, тем самым существенно повысят свой мотивационный потенциал [3].

В настоящее время многие украинские компании практически не уделяют внимания своим сотрудникам, не стараются удержать их, считая, что незаменимых специалистов нет. Украинские компании зачастую используют в качестве мотивации страх — сотрудников пугают снижением зарплаты, увольнением. За рубежом такое неприемлемо.

Предприятиям нашего государства необходимо формировать культуру труда и определенную систему ценностей, которая со временем может стать фундаментом создания национальной модели управления. Существующие современные методы мотивации, которые используются в Украине, не соответствуют указанным требованиям, а в большинстве случаев даже противоречат им.

Література

1. МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ, учебное пособие, Алесинская, Л.Н. Дейнека, А.Н. Проклин, Л.В. Фоменко, А.В. Татарова и др.; Под общей ред. В.Е. Ланкина. - Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2006. - 304 с.
2. [Электронный ресурс] - <http://newtomorrow.ru/motivation.php>
3. Зарубежный опыт мотивации труда – [Электронный ресурс] - http://www.elitarium.ru/2010/10/22/zarubezhnyj_opyt_motivacii_truda.html

ЕКОНОМІЧНІ МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ

Фінансово-економічна криза поставила систему соціального захисту населення, яка на даний час все ще залишається переважно в межах принципів перерозподілу ресурсів і дотацій з боку держави перед новим викликами. Одним із пріоритетів програми здійснення економічних і соціальних реформ в Україні, саме як соціальної держави, є подолання бідності серед працюючого населення шляхом забезпечення реалізації прав людини у сфері праці. Незважаючи на політику зростання основних державних соціальних стандартів і соціальних гарантій, сучасний ринок праці характеризується великою часткою економічно неактивного населення працездатного віку при низькому рівні зайнятості по відношенню до всього населення, наявністю дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили, високим рівнем тіньової зайнятості, а також невідповідністю робочої сили вимогам сучасної економіки. Отже, вимоги ефективного функціонування ринку праці передбачають направлення інструментарію сучасного ринку праці саме на підтримку високого рівня зайнятості шляхом її реструктуризації. Одним із дієвих кроків є прийняття в новій редакції Закону України „Про зайнятість”, який набере чинності з 1 січня 2013 року. Головним завданням нововведень є політика протидії безробіттю та політика створення нових ефективних робочих місць.

Згідно Декларації Міжнародної Організації Праці про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації, стрижневим елементом економічної та соціальної політики будь-якої країни є повна й продуктивна зайнятість[1]. Одним із заходів забезпечення вищезазначеного є удосконалення категоріального апарату шляхом визначення таких термінів як „невдале працевлаштування”, „вакансія”, „вільно обрана зайнятість”, „молодий спеціаліст”, що дає можливість забезпечити конкурентоспроможність на ринку праці різних верств населення. Не менш важливим кроком є посилення понять зайнятості, та безробіття. Отже, під поняттям зайнятості розуміють не заборонену законодавством діяльність осіб, пов'язану із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно. У той же час під безробіттям розуміють соціально-економічне явище, за якого частина осіб (віком від 15 до 70 років) не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плати (винагороди) як джерела існування [2, ст.1].

Система соціального забезпечення відіграє важливу роль в створенні умов необхідних для формування інститутів гідних трудових доходів і повноцінного соціального страхування, які в свою чергу є дійсними передумовами економічних реформ. Отже, найважливішими інструментами запобігання бідності серед