

До внутрішніх стосовно підприємства чинників відносяться: організація оплати праці, умови праці, рівень автоматизації праці, перспектива професійного зростання, технології, що використовуються, вимоги виробництва, стратегії та цілі розвитку організації, стиль керівництва, фінансові можливості організації, виробнича й управлінська культура (цінності, соціальні норми, настанови поведінки), кількісні та якісні характеристики трудового колективу, стиль керівництва, відчуття допомоги з боку керівника та колег, задоволеність відносинами в колективі, від роботи, соціального статусу, задоволення умовами праці, організацією та системою оплати праці, виробнича й управлінська культура (система цінностей, норм та правил поведінки), власна підготовленість до різноманітних нововведень.

Крім вказаних груп чинників важливо приділяти увагу і таким чинникам, як особистісні, серед них: вік працівника, рівень освіти, досвід роботи, переміна місця проживання, стан здоров'я, якість життя, віддаленість житла від місця роботи тощо.

З метою підвищення об'єктивності даних хотілося б додати аналіз досліджень російських науковців та практиків першого заступника начальника Департаменту з управління персоналом ОАО «РЖД» Л.І. Васиної та начальника Галузевого центру психологічних досліджень С.С. Сергєєва, які, серед основних проблемних аспектів, що негативно впливають на процес адаптації молодих працівників на виробництві виділяють: недостатність практичних знань та навиків, про що зазначили 34% опитаних; недосконала система інформації, комунікацій в організації – 31%; низька професійна підготовленість, що не відповідає практичній ситуації – 22%; недостатня увага та інформованість з боку керівництва – 13% [2].

Таким чином, оцінювання адаптації працівників має охоплювати оцінку рівня адаптації за різними видами, адаптаційного потенціалу, систематизацію та оцінку чинників, які справляють вплив на даний процес. Результати такого оцінювання сприятимуть встановленню залежностей між віком, статтю, стажем роботи й рівнем адаптації, визначенню категорій працівників з різним рівнем адаптації та розробці заходів щодо підвищення її рівня.

### Література

1. Цимбалюк С.О. Технології управління персоналом: навч. посіб. / С.О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2009. – 399 с.
2. Васина Л.И., Сергеев С.С. Оценка факторов адаптации молодых специалистов на производстве. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://www.zdt-magazine.ru/publik/socpol/2005/september-05-09-pri.htm>.

Симоненко В.А.

*ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»*

### ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И НЕЭКОНОМИЧЕСКАЯ МОТИВАЦИЯ

Проблема мотивации труда персонала является одной из наиболее актуальных тем в современном менеджменте. Над вопросами о том, что же побуждает к продуктивному труду, уже давно работают исследователи в экономической и психологической сферах.

Действительно, когда организация пытается достигать свои цели и задачи, бывает недостаточно создать современную технологию производства товаров и услуг, набрать квалифицированные кадры и разработать эффективную структуру их взаимодействия. Необходимо так организовать труд, чтобы каждый работник прилагал максимум усилий для выполнения поставленных задач, работал эффективно, с интересом, полностью отдаваясь рабочей деятельности.

Понятие мотивации, как метода повышения эффективности управления персоналом рассматривалось многими авторами. Исследования А. Маслоу, Д. МакКлелланда, Ф. Герцберга были направлены на анализ факторов, лежащих в основе мотивации, но практически не исследовался сам процесс мотивации. Теории мотивации В. Врума, Портера-Лоулера, Д. МакГрегора посвящены понятию сущности процесса мотивации, описанию и предсказанию его результатов, но они не касаются содержания мотивов.

Что же понимают под мотивацией? Какие есть способы мотивации? Мотивация (от лат. *movere*) – побуждение к действию; динамический процесс психофизиологического плана, управляющий поведением человека, определяющий его направленность, организованность, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности. Или же мотивация – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации.

Можно выделить два основных способа мотивации персонала – экономические и неэкономические. Экономические виды и методы мотивации основаны на денежной взаимосвязи, между выполненной работой и вознаграждением. Сами деньги очевидный, но не единственный стимул мотивации. Они являются достаточно эффективным средством мотивации лишь тогда, когда человек ясно видит связь между своим трудом и вознаграждением, причем это должно быть справедливо, с его точки зрения. Кроме стимуляции, зависящей от личных показателей, включается оценка достижений всего предприятия или подразделения.

К экономическим видам стимулирования, кроме различных премий и зарплаты можно отнести и некоторые не столь очевидные способы. Например, оплата проезда, бесплатные обеды, оплата обучения персонала или их детей, частичная или полная оплата отдыха. Такая мотивация способствует уменьшению текучести кадров и увеличению лояльности работников к фирме.

Неэкономические же виды и методы мотивации необходимы потому, что деньги не являются достаточным фактором, для длительного стимулирования. Та зарплата, которая еще вчера была достаточной, сегодня для сотрудника становится привычной и недостаточной для его эффективной работы.

Организационные способы включают в себя мотивацию целями, привлечением к участию в делах организации, обогащением труда. Мотивация целями должна побудить в сотруднике сознание того, что достижение этих целей принесет всему коллективу организации или подразделения определенные блага. В достижении цели, которую работник себе поставил или в формулировании которой он принял участие, он проявит больше энергии. Мотивация участием в делах организации предполагает, что работникам предоставлено право голоса при решении ряда проблем и прежде всего социального характера; они вовлекаются в процесс коллективного творчества, консультирования по специальным вопросам; им делегируются определенные права и ответственность.

Мотивация обогащением труда заключается в предоставлении работникам более содержательной, важной, интересной, социально значимой работы с широкими перспективами должностного и профессионального роста, дающей возможность осуществлять контроль над ресурсами и условиями труда.

К моральным методам мотивации относится, прежде всего, признание, которое бывает личным и публичным. Смысл личного признания состоит в том, что особо отличившиеся работники упоминаются в докладах высшему руководству организации, представляются ему, получают право подписывать документы, в разработке которых они принимали участие, предоставляется право постановки личного клейма, персонально поздравляются администрацией по случаю праздников и семейных дат. Публичное признание состоит в широком распространении информации о достижениях работников через различные средства пропаганды, награждения и внесение их в специальные книги. Специфическими моральными методами мотивации являются похвала и критика.

Похвала должна следовать за любыми достойными действиями исполнителей. К ней предъявляются такие требования, как дозированность, последовательность, регулярность, контрастность (необходимы перерывы). Отсутствие похвалы, особенно за хорошую работу, неискренняя похвала – демотивируют. Поэтому необходимо разрабатывать объективные критерии. Критика тоже должна быть неотвратимой, т.е. следовать за допущенными ошибками. Она должна быть конструктивной, стимулировать действия работника, направленные на устранение ошибок, и указывать на их возможные варианты. На рис. 1

отражены результаты опроса о наиболее эффективном способе мотивации персонала в Украине, которые приведены на одном из крупнейших в Украине сайте поиска работы и сотрудников Work.ua.

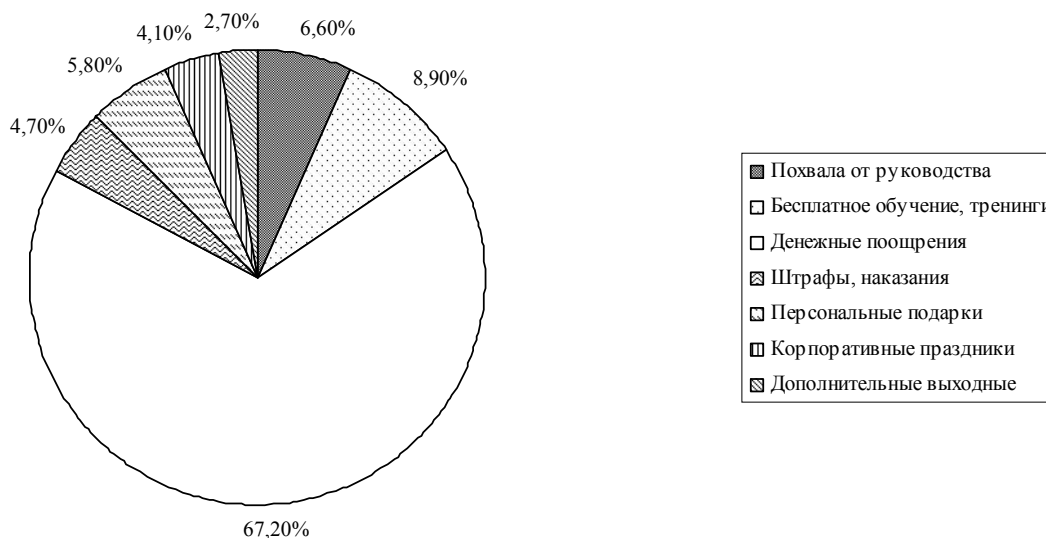


Рис. 1. Эффективность способов мотивации

Мотивация является важнейшим элементом эффективного управления персоналом. Наибольший вес на сегодняшний день имеет экономическая мотивация. Однако только совокупность форм морального и материального стимулирования даст необходимый результат, а именно – повышение эффективности труда работников, а как следствие – конечные результаты деятельности предприятия.

**Синявкин А.В.**

*ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»*

### **СТРАТЕГИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УКРАИНЫ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННЫХ ПРОЦЕССОВ ИНТЕГРАЦИИ И ГЛОБАЛИЗАЦИИ**

Проблема разработки эффективной стратегии международной экономической деятельности Украины в мировом интеграционном процессе остаётся актуальной на протяжении всего периода существования Украины как независимого государства. В период глубокого экономического и политического кризиса, в котором пребывает Украина на сегодняшний день, стратегическое планирование и создание такой политики внешнеэкономической деятельности, в высшей степени приближенной к мировым стандартам, становятся наиболее острой проблемой, которую необходимо решить нынешнему поколению экономистов, маркетологов, политиков, а также ряда других компетентных специалистов.

Для достижения результатов, необходимо осознать и реализовать несколько важных исходных положений касательно внешнеэкономической деятельности государства. А именно:

1. Определить специфические сферы сотрудничества со странами других континентов. Данное сотрудничество должно осуществляться на отраслевой основе (в научно-технической, энергетической, продовольственной и экологической сферах).

2. Участвовать в общеевропейском экономическом пространстве, которое начинает формироваться. При этом необходим переход к рынку и определение отраслей производства, которые будут составлять профиль международной специализации экономики Украины.

3. Максимально тесно взаимодействовать с организацией ЕС, ее отдельными специализированными образованиями, которая все больше и больше будет стимулировать процесс включения экономики Украины в континентальные хозяйственные структуры и