

Однако Польша привлекает не только производителей компьютеров и компьютерной техники. Многие крупные компании производители программного обеспечения в вопросе выбора аутсорсера останавливают свой выбор на польских программистах. Причем в последнее время все чаще и чаще предпочитают Польшу таким известным странам ИТ аутсорсинга как Индия или Китай.

Кстати, предпочтение польским программистам отдается даже, несмотря на то, что цена разработки программного обеспечения в Польше зачастую значительно выше, чем в той же Индии.

Еще один вид ИТ бизнеса, который активно развивается в Польше – это развитие сервис-центров, клиентами которых становятся компании из Германии, Франции и Италии. Например, многие компании, у которых есть необходимость открытия своего call-центра делают это именно в Польше, где операционные затраты намного ниже.

УДК 331.101.262

І.В. Амеліна к.е.н., доцент

Є.І. Мащенко, магістр

*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

Формування колективу, здатного ефективно вирішувати поставлені перед ним завдання — одна з найважливіших функцій менеджера. Груповій діяльності притаманні взаємозалежність, динамізм, упорядкованість, доцільність та результативність. Необхідно цілеспрямовано впливати на розвиток стосунків у групі для створення сприятливого психологічного клімату і плідної співпраці.

Теоретичні основи управління формуванням трудового колективу сформовані в працях зарубіжних та вітчизняних авторів: Дж. Аткинсона, Дж. Кейнса, К. Маркса, А. Маслоу, М.

Мескона, Ф. Тейлора, Г. Десслера, Д. Богиня, В. Веснін, Н. Гавкалова, О. Грішнова, О. Єгоршин, А. Кібанов, А. Колот, Г. Куліков, В. Лагутін, А. Садеков та ін.

Приймаючи рішення про входження в групу (організацію), індивід розуміє, що йому доведеться чимось поступитися, відмовитися від звичного способу життя. Натомість він отримає певні можливості для задоволення власних потреб. Тобто людина укладає своєрідну психологічну угоду з організацією.

Психологічна угода – сукупність очікувань особи щодо внеску в організацію і того, що організація надаватиме їй взамін [1]. Управління психологічними угодами є одним із найважливіших завдань організації. Кожна сторона повинна бути задоволена. Якщо працівник відчує, що розмір винагороди не відповідає його внеску, то відданість фірмі знизиться: він працюватиме гірше або підшукуватиме собі іншу роботу. Якщо ж керівник оцінить внесок працівника як неадекватний розміру обумовленої винагороди, він може прийняти рішення про звільнення такого працівника.

Поведінка індивіда в організації залежить від багатьох чинників: економічних, соціально-психологічних, соціальної зрілості, світогляду, творчого потенціалу, психологічного клімату в колективі, стилю керівництва тощо. Концептуально поведінку людини в організації можна подати у вигляді двох моделей – з позиції взаємодії людини з організаційним оточенням, за якої людину розглядають як винятково важливий ресурс, і з позиції організації, що розглядає людину як один із кількох видів ресурсів, що мають для організації рівноцінне значення [1].

Кожна організація складається з невеликих груп (колективів), які взаємодіють між собою. Взаємодія членів групи відбувається на основі стабільних рольових стосунків і з дотриманням певних норм та правил поведінки. У межах організації – група людей, які формуються для виконання виробничих завдань [2].

Отже, колектив відіграє важливу роль у житті людини, даючи їй змогу задовольнити соціальні потреби – у спілкуванні, взаємодії, причетності до певного соціуму і беручи на себе частину її турбот про безпеку та благополуччя. Він впливає і на

розвиток та становлення людини як особистості, формування її світогляду, системи цінностей тощо [3].

Список використаних джерел:

1. Гавкалова Н. Теоретичні засади ефективного менеджменту персоналу / Н. Гавкалова // Україна: аспекти праці.- 2005.
2. Дороніна М.С. Психологія управління / М.С. Дороніна, А.М. Григоренко -Х.: ХДЕУ, 2000.
3. Жигалов В.Т. Основи менеджменту та управлінської діяльності / В.Т. Жигалов, Л.М. Шимановська– К.: Вища школа, 1994.

УДК 330.4: 215. 2

І.В. Амеліна, к.е.н., доцент
М.В. Чеpecь, магістр

*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

ПРОБЛЕМИ ПОБУДОВИ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Сучасний стан економіки України змусив вітчизняні підприємства діяти в конкурентному середовищі, знаходити і розширювати свою «нішу» на ринку товарів та послуг, опановувати новий тип економічної поведінки, постійно підтверджувати свою конкурентоспроможність. Це потребує збільшення внеску кожного працівника в досягнення цілей підприємства, тому проблема розвитку системи мотивації працівників на підприємствах України набула важливого значення, адже лише створена належна мотиваційна основа, здатна спонукати працівників підприємств до ефективної діяльності [1].

Мотивація полягає в спонуканні персоналу до ефективної, сумлінної діяльності для досягнення цілей підприємства, тобто у визначенні потреб персоналу, розробці систем винагороди за виконувану роботу, використанні різних форм оплати праці, застосуванні стимулів до ефективної взаємодії суб'єктів спільної діяльності. Керівник підприємства повинен розуміти, що ні прекрасно складені плани, ні досконала структура організації самі по собі не спонукають людей до роботи [2].