

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].

Саме ефективна система мотивування покликана забезпечити високоякісне й сумлінне виконання працівниками підприємства своїх обов'язків. При формуванні системи мотивування працівників на вітчизняних підприємствах доцільно скористатися світовим досвідом. Із всього розмаїття моделей систем мотивації праці можна виділити, як найбільш характерні, японську, американську, французьку, англійську, німецьку, шведську моделі [3].

У процесі мотивації слід брати до уваги об'єктивні й суб'єктивні фактори, що впливають на поведінку людей. Розробивши систему мотивації, спрямовану на задоволення потреб працівників підприємства відповідно до того, що вони вважають важливим, можна створити сприятливіші умови для досягнення цілей організації.

Системи матеріального стимулювання повинні бути прості і зрозумілі кожному працівнику, бути гнучкими, що дають можливість відразу ж заохочувати кожен позитивний результат роботи. Для розвитку трудової активності необхідна правова основа відносин керівника і виконавця, при якій працівнику дається право самостійно обирати лінію трудового поведіння в рамках чітко зафіксованих правових норм.

Зміцнення і використання правових методів керування в сфері праці засновані на чіткому й однозначному розподілі прав і відповідальності, що є необхідною умовою захищеності працівника від свавілля як адміністрації, так і колективу, служать більш чіткому розмежуванню зон контрольованого і мотивованого поведіння. При цьому природне внутрішньовиробниче протиріччя економічних інтересів керівників і виконавців стає джерелом розвитку, і через його вирішення забезпечується підвищення ефективності праці [4].

Оцінка керівником процесу виконання персоналом поставленого завдання також робить на людей мотивуючий вплив. Інтерес керівника до того, що робить працівник, похвала, зауваження, допомога й інші форми управлінського впливу стимулюють підлеглого до кращого виконання своїх обов'язків.

Зміна обставин роботи, пріоритетів працівника тощо змінює і силу мотивації. Тому на підприємствах слід постійно

здійснювати моніторинг мотивуючого середовища, своєчасно реагувати на зміни середовища зміною мотивуючих факторів.

Список використаних джерел:

1. Азоева В. Я. Управление организацией: Учебник/Под. ред. Азоева В. Я. - М: ИНФРА-М, 1998.-669 с.
2. Бабанский А.В. Система непрерывного улучшения продуктов и процессов / Бабанский А.В. - М.: Экоперспектива, 199. - 237 с
3. Басовский Л. Е. Управление качеством: Учебник. / Басовский Л. Е., Протасьев В.В. - М.: Инфра-М, 2000. - 212с.
4. Белінський П.Ю. Менеджмент виробництва та операцій: Навчальний посібник / Белінський П.Ю. - Чернівці: Рута, 2000. - 220 с.

УДК: 351

Н.В.Бакало, к.е.н. доцент
*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

ЕЙЧАР – ПРОФЕСІЯ МАЙБУТНЬОГО

Ейчар (HR, HR-менеджер) – це відносно нова професія на ринку праці. Всупереч розхожій думці, ейчар – це не просто банальний кадровик. Фахівці здійснювали підбір персоналу ще задовго до появи такої професії як ейчар. Їх називали кадровиками, рекрутерами, менеджерами по підбору персоналу. HR – це скорочення від Human Resources Manager, менеджер по роботі з людськими ресурсами. Так, кадри – це такий же важливий ресурс для кожної організації чи підприємства, як і будь-який інший. Ейчар є обличчям компанії. Він від імені компанії працює з її найголовнішим ресурсом – з людьми, і повинен бути компетентним в питаннях кадрової роботи.

Ейчар повинен мати широкий кругозір і практичні навички роботи з людьми. Йому необхідні знання бухгалтерії, економіки, кадрового менеджменту та ін. Кажучи про «класичні» функції ейчара, можна відзначити наступні: підбір і найм персоналу; кадрове діловодство; оплата праці і мотивація персоналу; розвиток і навчання персоналу; знання компетенцій робітників; організаційний розвиток; упровадження корпоративної культури фірми; формування кадрового резерву; володіння сучасними