

привабливого роботодавця. Для цього використовують такі джерела інформації, як огляди заробітних плат, звіти міжнародних організацій, статті в професійній пресі, конференції, передовий міжнародний досвід, а також проводимо опитування співробітників всіх рівнів. Зокрема, на ТОВ «Роберт Бош» кожні два роки у всіх підрозділах концерну по усім світі проводиться спеціальне опитування, у якому є пункти, присвячені соціальному пакету: чи задоволені співробітники його наповненням, рівнем послуг, що вони хочуть зберегти, що змінити [2, с. 35].

Список використаних джерел:

3. Поліщук Д.І. Мотивація як чинник підвищення продуктивності на підприємстві / Я.Д. Качмарик, Д.І. Поліщук // Науковий вісник НЛТУ України – 2011. – Вип. 21.8.

4. Тужилкіна О.В. Підвищення вагомості нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні / О.В. Тужилкіна // Актуальні проблеми економіки. - 2010. - № 9.

УДК 331.12

М.В. Гунченко, к.е.н., доцент

А.Р. Волкова, студент

*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

**ПРИНЦИПИ ЗБАГАЧЕННЯ ПРАЦІ ЯК МЕТОДУ
ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МОТИВАЦІЇ**

Ефективність виробничо-господарських та управлінських процесів визначається передусім людьми, які втілюють у життя цілі соціально-економічної системи, виконують прийняті рішення. Свідома діяльність індивіда на виробництві і в управлінні ґрунтується на системі мотивів, які мають психологічну основу і зумовлюють його поведінку в соціальному оточенні: сім'ї, трудовому колективі, соціальній групі, суспільстві. Тому з'ясування психологічних основ такої поведінки починається із загального психологічного аналізу індивіда.

Менеджерів завжди цікавили мотиви, які спонукають людину до праці за чужим завданням. Актуальність цієї проблеми наростала з розширенням особистих свобод, перетворенням працівника в часткового підприємця, внаслідок чого традиційні заходи стримування і пригнічення переставали спрацьовувати. Тому в системі функцій менеджменту особливо важливим є мотивування.

Мотивування як функція менеджменту -- стимулювання певної поведінки людини, зумовлене напруженням між потребами і можливостями їх задоволення. Цю функцію можна розглядати як загальне мотивування працівника до продуктивної праці і як мотивування в контексті реалізації різноманітних управлінських рішень.

Збагачення праці - це практика надання працівникам можливості мати велику відповідальність і більший контроль над виконанням своєї роботи. Люди, що виконують збагачену роботу, мають більше можливостей працювати на більш високому рівні складності і відповідальності, мають більше можливостей для самоконтролю на противагу зовнішньому контролю. Цілеспрямована робота по впливу на трудову мотивацію підлеглих через збагачення їх праці піде легше, якщо знати принципи, що лежать в основі такої роботи, і їх вплив на трудову мотивацію (табл. 1).

Таблиця 1

Принципи та їх вплив на трудову мотивацію, що лежать в основі методу збагачення праці

Принцип	Трудова мотивація
Зниження ступеня контролю при зниженні підзвітності / відповідальності	Відповідальність та особисті досягнення
Розширення відповідальності індивідів за свою роботу	Відповідальність і визнання
Доручення індивідуального повного природного блоку робіт	Відповідальність, досягнення та визнання
Наділення працівника додатковими повноваженнями, правами; робочої свободою	Відповідальність, досягнення, визнання
Періодичне пряме інформування самого працівника а не його начальника	Внутрішньо визнання

Список використаних джерел:

1. Гриньова В. М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства. Наукове видання / В.М. Гриньова, О. М. Ястремська. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – 192 с.

2. Дороніна М. С. Соціально-економічний механізм мотивації трудової поведінки / М. С. Дороніна, В. М. Лугова // Економіка розвитку. – 2006. – № 2. – С. 18 – 22.

УДК 331.254

М.В. Гунченко, к.е.н., доцент
М.В. Денисов, студент
*Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка*

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЦІЛЮВИХ РОЛЕЙ В СИСТЕМІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ

Критичним фактором, який визначає ефективність роботи команди, є поведінка кожного з її членів. Вона має сприяти соціальній взаємодії і досягненню цілей команди. Не кожна людина здатна до групової роботи. Є цілковиті індивідуалісти, котрі в команді, в кращому випадку, працюватимуть нижче середнього, а в гіршому – стануть причиною її руйнування.

Цільові ролі розподіляються таким чином, щоб мати можливість відбирати групові задачі і виконувати їх. Вони можуть бути умовно названі наступним чином: “голова”, “генератор ідей”, “організатор”, “комунікатор – добувач інформації”, “скептик-аналітик”, “контролер-фінішер”.

Підтримуючі ролі обумовлюють таку поведінку, яка сприяє підтримці та активізації діяльності команди. Такими умовними ролями є: “секретар - оформлювач рішень”; “організатор”; “душа команди”.

Охарактеризуємо коротко названі вище позитивні ролі, які мають грати члени команди для того, щоб її робота була успішною і визначимо ту межу, за якою вони можуть стати негативними.

1. “Голова” – це авторитетна людина з високою самодисципліною, яка вміє поставити перед командою стратегічні цілі і завдання. Досягти цього голова мусить переважно не за рахунок своїх прав і влади, а завдяки такій