

### Список використаних джерел

1. Євтушевський В.А. Корпоративне управління: Підручник/ В.Я. Євтушевський,; Київський нац. ун-т ім.Т.Г.Шевченка ; Ін-т вищої освіти Академії пед. наук України. - К.: Знання, 2006. - 406 с.
2. Мороз О.В. Соціально- економічні аспекти ефективності корпоративного управління / О.В.Мороз, Н.П.Карачина.- Вінниця: Універсум,2005.-176 с.
3. Ігнат'єва І. А. Корпоративне управління: підручник. / І. А. Ігнат'єва,. О. І. Гарафоновна – К. : «Центр учбової літератури», 2013. – 600 с.
4. Задихайло Д.Б. Корпоративне управління:навчальний посібник/Д.Б.Задихайло – Х.: Еспада, 2003. – 688 с.

### Дзюрдзевич Леся Ярославівна

студентка спеціальності 074 «Публічне управління та адміністрування» економічного факультету

Подільського державного аграрно-технічного університету,  
м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: к.е.н., доцент Покотильська Н. В.

## МОТИВАЦІЯ І ОПЛАТА ПРАЦІ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ

Мотивація є однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення основної мети діяльності будь-якого підприємства залежить від злагодженості роботи людей. Кожен небайдужий керівник намагається переконати підлеглих працювати краще та підтримувати зацікавленість у праці, ініціювати переживання задоволення від отриманих результатів [2].

Система мотивації характеризує сукупність взаємопов'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей діяльності підприємства.

Мотивація — процес заохочення людей до ефективної діяльності, спрямованої на досягнення цілей організації шляхом формування мотивів.

Оплата праці - це будь-який заробіток, обчислений, як правило, в грошовому виразі, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги [3].

Для ефективного використання мотивації в цілях посилення управлінського впливу необхідно добре уявляти її сутність, тобто потреби, інтереси, здібності, бажання, очікування, ціннісні орієнтації, установки.

В основі мотивації лежать потреби. Вони виступають внутрішніми джерелами розвитку особистості та її діяльності. Помітну роль у мотивації грає інтерес - глибоко усвідомлена і сприйнята людиною потреба, забезпечує спрямованість особистості на усвідомлення та досягнення визначених цілей. На їх основі працівник приймає рішення, що робити і як.

Також важливе місце в мотивації займає мета - усвідомлено

передбачуваний результат діяльності. Якщо мета обрано правильно і зрозуміла працівникові, то вона мобілізує його на досягнення результату.

Ще одним сильним мотивуючим елементом є очікування - це те, якою мірою працівник передбачає винагороду, а потім відчуває себе винагородженим у зв'язку з досягненням мети. Якщо очікування високі, сила спонукального мотиву зростає. Але по праву перше місце в теорії мотивації займає поняття «мотив».

Мотив має персональний характер і знаходиться всередині людини, і залежить від багатьох зовнішніх і внутрішніх по відношенню до людини факторів, а також від дії інших, що виникають паралельно з ним мотивів. Мотив не тільки спонукає людину до дії, а й визначає, що необхідно зробити і як буде здійснена ця дія. Мотиви існують у системному взаємодії з іншими психологічними явищами, створюючи складний механізм мотивації, який включає в себе потребу, стимули, установки, оцінки.

Потреби, інтереси, системи цінностей співвідносяться з трудовою ситуацією. Мотив є засобом пояснення, обґрунтування індивідом своєї поведінки, у мотиві знаходить відображення ставлення індивіда до середовища праці, ситуації і об'єктах [4].

Проблема організації оплати праці та її мотивації працівників є однією з найбільш гострих. Виникає необхідність не тільки вміло управляти мотивацією співробітників і впливати на ефективність їх трудових зусиль, а й враховувати у суб'єктів управління наявність специфічних особистісних потреб, бажань, мотивів, що створюють передумови успішної реалізації ними трудових знань та навичок. Матеріальна мотивація ефективна тільки тоді, коли вона реально залежить від результатів праці.

Велике значення має правильно вибрана система оплати праці, тобто працівники повинні бути переконані в наявності стійкого зв'язку між зарплатою і продуктивністю праці, що вироблена продукція або послуги відповідають найвищим вимогам якості.

Удосконалення системи оплати праці державних установ в контексті створення ефективного мотиваційного механізму повинно базуватися на дотримання конституційних прав і свобод людини на працю, що дозволить заробітній платі відігравати ту роль, яку вона повинна виконувати в реалізації соціальних прав людини і, перед усім, його права на працю [1].

Трансформуючи систему оплати праці, перш за все, необхідно викликати довіру співробітників, оскільки будь-яке нововведення завжди викликає настороженість. При впровадженні нової системи оплати праці необхідно: провести навчання керівників в конкретній системі оплати праці, яку збираються впровадити з метою подальшого пояснення іншим, принципів нової системи оплати праці; організувати постійну консультативну підтримку співробітників щодо інтерпретації політики оплати праці; визначити адаптаційний термін для переходу на нову систему оплати. Таким чином, мотиваційну систему трудової діяльності необхідно доповнити впровадженням

цілого ряду мотиваційних заходів, адже мало мати кваліфікованих фахівців, треба зацікавити їх ефективно реалізовувати свій потенціал.

Отже, для ефективної роботи необхідно будувати механізм послідовного підвищення мотиваційного потенціалу працівників на основі виявлення їх мотиваційних потреб.

### **Список використаних джерел**

1. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу [Текст] : навч. посіб. / А. М. Колот. – К., 1998. – 356 с.

2. Покотильська Н. В. Особливості мотивації та оплати праці в аграрних підприємствах Хмельницької області [Текст] / Н. В. Покотильська, О. М. Деренко // Збірник наукових праць Подільського державного аграрно-технічного університету. – Кам'янець-Подільський: ТОВ «Друк-Сервіс», 2012.- Випуск 20. Том 2. - С. 240-243.

3. Шляхетко В. В. Мотивація до праці як джерело господарського поступу держави [Текст] / В. В. Шляхетко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – № 2. – С. 141–144.

4. Шокун В. В. Основи менеджменту [Текст] : навч. посіб. / В. В. Шокун, Т. І. Пішеніна. – К. : Ун-т України, 2005. – 340 с.

**Дзюрдзевич Леся Ярославівна,**

студентка економічного факультету

спеціальності 074 «Публічне управління та адміністрування»

Подільського державного аграрно-технічного

університету, м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: д.е.н., професор Чикуркова А.Д

## **ЕФЕКТИВНІСТЬ ТА РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЇ**

Проблема управління результативністю діяльності підприємства визначається її провідною роллю у прогресивному розвитку підприємства, гармонійному поєднанні інтересів власників, працівників та суспільства. Ефективність цього управління залежить від якості побудови системи менеджменту в організації, його належного методичного та інформаційного забезпечення.

За сучасних умов господарювання для того, щоб бути успішною та конкурентоздатною організація має бути як економічно ефективною, так і результативною.

Ефективність та результативність - одні з найбільш складних економічних понять, трактування яких викликає багато дискусій серед науковців.

Найбільш поширеним є визначення ефективності як показника відносного