

розуміння категоріального апарату сприяє забезпеченню ефективної мотивації персоналу, надає можливість керівнику координувати зусилля колективу для досягнення високих кінцевих результатів діяльності.

Список використаних джерел

1. Колот А. М. Мотивація персоналу: підруч. / А. М. Колот. – [2-е вид.]. – К.: КНЕУ, 2006. – 340 с.
2. Сладкевич В.П. Мотивационный менеджмент: курс лекций / В.П. Сладкевич. – К.: МАУП, 2001. – 168 с.
3. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент / Э.А. Уткин. – М.: Тандем ЭКМОС, 2003. – 256 с.

Кравецька Н. А.,

студентка навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організації і адміністрування (за видами економічної діяльності)» Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: к.е.н., доцент Поляруш М. О.

СТРУКТУРА ТА РОЗВИТОК КОЛЕКТИВУ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективність роботи персоналу у кожній організації в значній мірі зумовлюється її структурою, тобто, внутрішньою побудовою. Під структурою трудового колективу (соціальною структурою) розуміють сукупність його елементів та відносин між ними. Окремими елементами структури колективу є соціальні групи (підрозділи, групи, відділи, бригади та інше). У кожному колективі прийнято виділяти формальну (офіційну) та неформальну (неофіційну) структури. Оптимальна структура колективу є важливою умовою ефективного розвитку колективу сільськогосподарського підприємства.

Структура, яка відображає сукупність організаційно визначених груп та службових взаємовідносин їх членів у відповідності зі штатним розкладом,

називається формальною. При цьому діяльність окремих груп та їх членів чітко визначена, закріплена у локальних нормативно-правових актах (положеннях, інструкціях, правилах внутрішнього розпорядку) та підпорядкована строгій дисципліні.

Неформальна структура являє собою сукупність неформальних груп, організаційно не оформлених, які утворюються переважно спонтанно, уже в процесі заповнення штатного розкладу та ґрунтуються на міжособистісних емоційно-психологічних відносинах між членами колективу, на їх симпатіях та антипатіях, а також у відповідності з їх ціннісними орієнтаціями, світоглядом, демографічними характеристиками, схильностями до видів відпочинку, хобі.

Звичайно, можна розглядати структуру колективу під іншим кутом зору і тому виділяти виробничо-функціональну, соціально-демографічну, професійно-кваліфікаційну та інші. Але слід зазначити, що у колективі можуть формуватися, так би мовити, негативні напрямлені групи, які самостійно визначають поведінку членів групи, приймають цінності та установки сприйняття, що не співпадають із загальноприйнятими у цьому колективі, а інколи навіть суперечать їм (це можуть бути крадіжки майна, продукції; ігнорування розпоряджень керівництва, завдання шкоди та інше). Сам факт існування таких груп уже може негативно впливати на ефективність використання персоналу, результативність діяльності організації, зниження ефекту від запроваджуваних виховних заходів.

Як зазначають більшість спеціалістів з кадрового менеджменту, злагодженість колективу визначається рівнем єдності формальної та неформальної структур. Тому важливими є знання про наявність, склад та інтереси (направленість) неформальних груп, щоб якомога ефективніше застосовувати це в своїй роботі. Приклади такого використання викладені у «Педагогічній поемі» А. С. Макаренка, який порівнював трудовий колектив з живим організмом, у якому постійно відбуваються якісь зміни, трансформації. Ним же вперше була розкрита та охарактеризована динаміка розвитку колективу та виділені у ній три стадії.

На першій стадії формування колективів являє собою слабо організовану групу, у якій люди придивляються, вивчають один одного та керівника; зв'язки між ними слабкі та нестійкі, товариські контакти часто змінюються. Нерідко можуть виникати протиріччя, конфлікти. Відсутня взаємна вимогливість та зацікавленість кожного в успіху. Люди, як правило, підпорядковуються установкам та нормам поведінки, які пропонуються в колективі, чітко не усвідомлюючи, чому ці норми є обов'язковими для виконання. Саме на цій стадії керівництво організації повинно проявляти більше ініціативи, щоб налаштувати колектив на плідну працю.

На другій стадії в колективі уже майже завершується взаємне вивчення один одного, визначаються особисті позиції кожного. На основі особистісних симпатій, спільних інтересів відбувається процес утворення мікрогруп (можливо, різної направленості). Менеджери організації повинні відслідковувати ці процеси та намагатися не допускати негативного впливу на соціально - психологічний клімат колективу, продуктивність праці.

На третій стадії завершується формування злагодженості колективу, встановлюються (закріплюються) стосунки дружньої співпраці, підтримки, взаємодопомоги. Мікрогрупи уже сформовані, виявляються лідери. Керівництво може покладатися на деяких із них, які готові нести спільну відповідальність за діяльність усього колективу. Як результат такої співпраці, може формуватися емоційна, вольова та інтелектуальна єдність членів колективу.

Як уже зазначалося, що у кожному колективі в рамках неформальної структури формуються мікрогрупи (жіночі — по 2—3 особи, чоловічі — більшої кількості). Звичайно кожній такій неформальній групі притаманне явище лідерства, яке слід вважати закономірністю для кожної біологічної, соціальної систем. Лідерство — це здатність людини впливати на діяльність групи, взаємодіяти з усіма її членами та вести її до досягнення мети. Кращим варіантом є такий, коли офіційний лідер — керівник є одночасно і неформальним лідером цього колективу.

Розуміння сутності колективу, його структури та закономірностей формування і розвитку є необхідним для прийняття ефективних кадрових рішень та якісного управління персоналом організації.

Список використаних джерел

1. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навчальний посібник / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. - (2-е вид., переробл. і доп.). - Кондор, 2006. – 308 с.
2. Балабанова Л.В. Управління персоналом: навчальний посібник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. - К.: ВД "Професіонал", 2011. – 468 с.
3. Михайлова Л.І. Управління персоналом. Навчальний посібник.- К.: Центр учбової літератури, 2007. – 248 с.

Лаврук Наталія Анатоліївна,

аспірант Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор Лотоцький І.І.

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

В умовах стабілізації ринкових відносин успіх роботи підприємств і зміцнення їх конкурентних позицій на внутрішньому та зовнішньому ринках в значній степені залежить від удосконалення системи управління персоналом. Тут важливо використовувати такі методи і прийоми управління персоналом, які б забезпечували досягнення високого рівня ефективної роботи підприємств. В першу чергу це стосується організації мотиваційної роботи і створення на кожному підприємстві таких умов, які б сприяли максимальному використанню професійних можливостей кадрового потенціалу та забезпечували його конкурентні переваги.

В даний час управлінський персонал відіграє особливу роль у діяльності