

«Київстар», «Нібулон», «КСМ», готують та публікують нефінансові звіти [1].

Подальше впровадження засад соціальної відповідальності в Україні сприятиме посиленню відкритості в діяльності суб'єктів, а саме оприлюднення донині закритої інформації про баланс, процедури та структуру управління, а також даних про соціальні ресурси підприємств.

Використані джерела

1. Воробей В. Нефінансова звітність: інструмент соціально відповідального бізнесу / В. Воробей, І. Журовська. – К. : Ініціатива Глобального договору в Україні, 2010. – 82 с.

2. Грішнова О. А. Нагромадження людського, інтелектуального і соціального капіталу підприємства як основна форма його капіталізації / О. А. Грішнова. – Донецьк: Вісник Донецького університету економіки і права, 2011. – С. 10-13.

Кіреева О. Б. Сутність поняття «соціальні ресурси». URL: file:///C:/Documents%20and%20Settings/Admin/Мои%20документы/znppduu_du_2014_15_291_14.pdf

4. Павликівська О. Механізми управління соціальними ресурсами підприємств. / О. Павликівська // Соціально-економічні проблеми і держава. URL: http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/23713/1/16poisrp_002.pdf

Федик Зоряна

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу Круп'як Л.Б.)

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНИХ УСТАНОВ

В умовах розвитку ринкового середовища вагому роль відіграє мотиваційний механізм трудової діяльності персоналу державних установ, де першочергового значення набуває проблема ефективного стимулювання праці.

Стимулювання праці передбачає створення умов, при яких активна трудова діяльність дає певні, раніше зафіксовані результати, стає необхідною і достатньою умовою задоволення значних і соціально обумовлених потреб працівника, формування у нього мотивів до праці [1].

Питання підвищення продуктивності праці за рахунок різних форм і методів мотивації давно вже цікавлять вітчизняних і зарубіжних учених. Цьому питанню присвятили свої роботи вчені Л. Червінська, С. Клімова, В. Данюк, В. Петюх, Н. Балабанов, А. Колот, О. Куценко, О. Кузьмін та інші. Більшість із вказаних авторів наголошують на матеріальних методах мотивації працівників, адже вони є більш реально відчутними та піддаються виміру. Проте, на нашу

думку, не менш важливою є нематеріальна складова мотивації.

До нематеріальних стимулів відносяться такі заохочення до високо результативної роботи, які не видаються у формі грошей, але потребують від організації певних вкладень в якість робочої сили, а саме можливість розвитку і навчання, планування кар'єри, оздоровлення, пільгове харчування [2].

Для створення ефективної системи нематеріальної мотивації в державній установі керівник повинен розуміти і пам'ятати, що однією заробітною платою підлеглих стимулювати неможливо. Відтак, для ефективності діяльності державних установ необхідно розробляти свою систему мотивації, як для кожного працівника так і державної установи. Адже кожна людина індивідуальна, і в кожній людині є індивідуальні потреби, які вона бажає задовольнити працюючи в державній установі.

Таким чином, при формуванні ефективної системи мотивації керівнику слід пам'ятати, що не можна мотивувати всіх працівників однаково. Це допоможе йому зробити систему мотивації економічно ефективною. Система нематеріальної мотивації повинна бути різною не тільки для працівників різних рівнів, але й враховувати соціальний статус, вік, стать працівника, а також його психологічні особливості.

Уміння розрізняти потреби працівників є основою формування у них активної трудової поведінки та досягнення державною установою основної мети – максимізації надання послуг.

Існують такі дієві методи нематеріальної мотивації персоналу:

- сприйняття працівника як особистості, повага до нього, його потреб та інтересів;
- створення безпечних, комфортних умов праці;
- забезпечення моральної та соціальної захищеності трудового колективу;
- створення умов та надання однакових можливостей для професійного просування працівників;
- залучення працівників до різних програм навчання і підвищення кваліфікації;
- публічне визнання успіхів працівників у роботі, підтвердження їх цінності для державної установи різними доступними для керівництва способами;
- залучення працівників до управління державною установою [3].

Таким чином, в державній установі, для розробки дієвої системи мотивації доцільно визначити мотиви та потреби персоналу, а тоді формувати систему. Формування власної системи мотивації має на меті зробити персонал та державну установу єдиним цілісним механізмом, який, з одного боку, максимально налаштований на досягнення цілей та завдань державної

установи, а, з іншого боку – на задоволення потреб кожного працівника, дозволяючи йому повною мірою розкрити свій потенціал.

Отже, які б не були ідеї, інноваційні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре підготовленого та мотивованого персоналу високої ефективності роботи досягнути неможливо, саме ефективна мотивація персоналу займає одне з ключових місць у системі управління кожною державною установою.

Використані джерела

1. Круп'як Л.Б. Управління трудовими ресурсами організації: навч. посібник / Л.Б. Круп'як. К.: Кондор – Видавництво, 2013. 278с.
2. Байда О., Моргулець О. Мотивація праці як складова успіху організації. Вісник КІБІТ. 2011. № 1. С. 55-57.
3. Іванов С.Л. Роль нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні. Наукові праці НДФІ. 2010. № 5. С. 34-38.

Хамуляк Ольга

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Пушкар З.М.)

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ АДАПТАЦІЄЮ ПРАЦІВНИКІВ

Адаптація – це процес взаємного пристосування працівника до організації та організації до працівника. Зазвичай більшість нових співробітників, приступаючи до діяльності на новому робочому місці або приходячи в нову організацію, намагаються проявити себе з позитивної точки зору.

Формування персоналу організації передбачає наймання нових працівників в організацію. До початку роботи організація на придбання нового працівника витрачає значну кількість фінансових ресурсів і часу.

До інтеграції нового працівника в трудове та соціальне середовище залучаються безпосередньо працівники кадрових служб (відділи або департаменти з управління персоналом), лінійні керівники та призначені наставники. Від довжини адаптаційного періоду працівника залежить фінансова вигода підприємства та зменшення плинності кадрів. На термін, темпи та результативність адаптації працівника (повне оволодіння професією та спеціальністю) впливають об'єктивні та суб'єктивні фактори.

Процес трудової адаптації характеризується об'єктивними та суб'єктивними показниками. До об'єктивних показників відносять показники ефективності його трудової діяльності: виконання та якість встановлених норм праці, завдань, темпи підвищення кваліфікації, дотримання норм дисципліни