

якщо вона не є хронічною і набуває катастрофічних масштабів, дозволяє громадянам країни пережити економічну кризу, безробіття, бідність.

Проте, в цілому масштабна міграція молоді за кордон веде до:

вимивання інтелектуального капіталу з країни через зменшення частки осіб з вищою освітою, що призведе до дефіциту кваліфікованих кадрів і неможливості інноваційного розвитку економіки держави, оскільки саме молодь у всьому світі створює інновації.

скорочення демографічного потенціалу країни через зменшення частки молоді у структурі населення, звідси зменшення народжуваності і чисельності населення;

зростання соціальної небезпеки через скорочення частки працездатного населення і неможливості покрити дефіцит Пенсійного фонду.

Література

1. Україна в міграційних процесах до ЄС: втрати і здобутки: слухання Комітету з питань європейської інтеграції Верховної ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua/news/Novyny/144605.html/>.
2. Міграція в Україні 2016: факти і цифри: Міжнародна організація з міграції [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_21_10_press.pdf.
3. Молодь на ринку праці у 2017 р. Доповідь. Дані Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
4. Демографічна ситуація в Україні у 2016 році. Доповідь. Дані Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
5. Перспективні українці дедалі частіше виїжджають закордон: статистика [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://svitua.com.ua/news/201701/2236-perspektyvni-ukrayinci-dedali-chastishe-vyyizhdzhayut>.

Семикіна М.В., докт. екон. наук., професор
Дорошенко А.В., студентка
Центрально український національний
технічний університет
м. Кропивницький

ТЕХНОЛОГІЇ МОТИВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ СИСТЕМНОЇ КРИЗИ

Сучасну епоху розвитку економіки і суспільства часто називають епохою технологій. У технологіях бачать економію ресурсів, раціональне використання часу, екологічний захист людини, безпека життєдіяльності, безвідходне виробництво, можливості автоматизації виконання операцій і багато іншого. В економіці широко використовується поняття «технологія менеджменту» - це спеціально вибудована комбінаційна послідовність операцій за критеріями ефективності та якості не тільки управлінського рішення, а й управлінської діяльності взагалі. Однак відомих технологій менеджменту буває замало в ситуаціях, коли не працюють старі мотиваційні механізми.

Ситуація глибокої кризи в економіці, загрози втрати конкурентоспроможності змушують підприємців шукати методи активізації

діяльності персоналу. Відомих технологій менеджменту не вистачає. За оцінками експертів, одна із проблем сучасного управління людськими ресурсами в Україні – відсутність якісного мотиваційного менеджменту. Відомо багато прикладів, коли роботодавець змушений докладати все більше і більше зусиль, витратити все більше і більше ресурсів, щоб отримати від працівників той самий результат. Мотивація до ефективної праці не спрацьовує... В цих умовах зростає попит на фахівців, які володіють досвідом розробки прогресивних систем оплати праці, уміють проводити експрес-опитування, здійснювати постійні спостереження за станом мотивації персоналу, розробляти рекомендації щодо застосування прийнятних технологій впливу на поведінку персоналу. Важливим напрямком управління стає мотиваційний менеджмент, який дозволяє за допомогою прогресивних форм і методів роботи з персоналом, якісно змінювати його установки, прагнення, мотиви, спрямовуючи їх на досягнення цілей підприємства.

З літературних джерел відомо, що мотивація – це процес спонукання людей до праці, який передбачає використання мотивів поведінки людини для досягнення особистих цілей або цілей організації. Поведінка людини завжди мотивована. Людина може працювати ретельно, з наснагою й ентузіазмом, а може працювати пасивно, ухилятися від напруженої роботи або імітувати діяльність. Поведінка особистості може мати і будь-які інші прояви. В усіх випадках варто шукати мотив поведінки і спосіб впливу на людину для зміни мотиву у бажаному напрямі. Доцільно враховувати прагнення людини реалізувати себе у своїй справі. Там, де управління й організація праці надають співробітникам такі можливості для самореалізації, їхня праця буде більш ефективна, а мотиви до праці – більш стійкими. Тобто мотивувати співробітників – це торкнутися їхніх важливих потреб та інтересів, дати їм шанс реалізуватися в процесі трудової діяльності. Саме таким завданням підпорядковується мотиваційний менеджмент та його технології.

Основні базові елементи мотиваційного процесу подано графічно на рис.1. Схема ілюструє логічну послідовність мотиваційного процесу, в основі якого лежить проблема задоволення потреб. Особливу увагу слід звернути на зворотний зв'язок. Адже від результату задоволення або незадоволення потреб залежить, чи буде відтворюватись поведінка працівника, спрямована на досягнення певних організаційних та особистісних цілей. У менеджменті це регулюється законом результату, згідно з яким людина прагне повторити поведінку, що привела до позитивного результату, і уникнути такої, що дала негативні наслідки (стан незадоволеності).



Рис. 1. Модель мотивації через потреби як основа розробки технологій мотиваційного менеджменту [1; 16].

В залежності від даних мотиваційного моніторингу, який призначений відслідковувати зміну моделі поведінки працівників, зміну мотивів до праці, мають бути обрані певні технології мотиваційного впливу на людей. У виборі зазначених технологій доцільно враховувати фах, освіту, вік, нахили та здібності працівників, їх потреби та інтереси, особливості робочого місця, змістовність праці, досягнуті особисті результати, кар'єрне зростання тощо.

Розвиваючи наукову думку, визначаємо поняття «технології мотиваційного менеджменту» як набір прийомів, методів прогресивного впливу на трудову поведінку персоналу, вибір яких базується на ретельному вивченні потреб, інтересів, стану внутрішньої та зовнішньої мотивації, потребу визначення процедур та послідовності впливу на мотиви у сфері праці, розробка практичних заходів – на досягненнях сучасної науки і передової практики в питаннях мотивації персоналу. Серед сучасних технологій мотиваційного менеджменту – формування компенсаційного пакету, застосування гнучких тарифних моделей оплати праці, проектування заробітної плати на основі формування грейдів, побудова преміальних систем, бонусних програм на основі урахування індивідуальних результатів праці, запровадження програм участі персоналу в акціонерному капіталі тощо.

Література

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2011. – 397 с.
2. Семикіна М.В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання. / Відп. Ред. В.В. Онікієнко. – Кіровоград : ПВД «Мавік», 2004. – 124 с.

Семикіна М.В., докт. екон. наук., професор
Куприянчик А.В. студентка
Центральноукраїнський національний
технічний університет
м. Кропивницький

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ У МЕНЕДЖМЕНТІ: СУТНІСТЬ ТА ПРИЗНАЧЕННЯ

Мотивація персоналу до ефективної трудової діяльності залишається важливою проблемою, яку намагаються вирішувати менеджери на будь-якому підприємстві, шукаючи різноманітні методи впливу на трудову поведінку працівників. Для українських підприємств питання мотиваційного менеджменту набувають особливо важливого значення для пошуку невикористаних резервів зростання продуктивності праці, визначення шляхів економічного зростання та інноваційного розвитку[1].

Метою нашого дослідження є з'ясування та поглиблення сутності мотивації як складової менеджменту на підприємстві.

Огляд літератури показує, що проблематику мотивації в Україні досліджують Колот А.М., Костишина Т.А., Цимбалюк С.І., Куліков Г.Т. та інші.