

добиться успеха в мировій політике. Новосибирск–Москва: Фонд соціопрогностических исследований «Тренды», 2006. 224 с.)

Менеджмент на засадах синергетичних ідей вирішує питання «керованого хаосу». Хаос-менеджмент.

З метою запобігання «вівсяного ефекту» менеджер XXI ст. зобов'язаний володіти технологіями сценарного мислення для візії та прогнозу успішних ситуацій майбутнього. Адже в наш динамічний час другої спроби може не бути. Оволодіння ф'ючерними технологіями менеджменту, основами психології, прийомами управлінської рефлексії виступає гарантом ресурсного збагачення *hai-ro* менеджера.

На нашу думку подальший розвиток менеджменту в суспільстві знань потребує нових горизонтів в наукових розробках, пошуках нових ідей, парадигм не в минулих наукових школах, а в синергії передбачуваного та очікуваного «суспільства мрій».

Висновки. Суспільство знань та інформації стало потужним мотиватором нових та адаптивних ідей і технологій менеджменту. Реальною та нагальною стає потреба використання компільованих синергій традиційних наукових шкіл менеджменту.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дракер Питер Ф. Задачи менеджмента в XXI веке. М.: ООО «Вильямс», 2007. 288 с.
2. Пролеєв Сергій. «Суспільство знань» як антропологічна ситуація. // Філософія освіти. 2014. №1. (14)
3. Йенсен Ролф. Общество мечты. Как грядущий сдвиг от информации к воображению преобразит ваш бизнес. - М.: Озон. 2002. 272с.

Кучер Олексій,
студент 3-го курсу
гуманітарно-економічний факультет
Науковий керівник: **Леміш К.М.,** к.е.н., доцент (БДПУ)

ЕФЕКТИВНА МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ РОБІТНИКІВ

Актуальність теми. На сьогодні, питання ефективної мотивації та стимулювання персоналу досі залишається актуальним. Це пов'язано в більшій мірі з тим, що багато теоретичних досліджень не знайшли своє відображення у конкретних практичних рішеннях. Також відбувається неправильне розуміння стимулів та мотивів економічного та соціального характеру. Навіть, наявні програми мотивації персоналу у розвинутих країнах, у даний час, мало адаптовані до соціально – економічного середовища України.

Ступінь досліджуваності проблеми. До питань цієї теми зверталися такі науковці як Кузьменко О. В., Микитенко О. М., Коритко С., Соколов А. В., Чернявська К. В. та інші.

Мета і методи дослідження. Метою даної роботи є визначення основних форм мотивації та стимулювання персоналу, а також їх

необхідність впровадження в управлінську діяльність.

Для досягнення поставленої в роботі мети використовуються такі загальнонаукові методи дослідження: системного підходу, порівняльного аналізу, абстрагування та узагальнення.

Сутність дослідження. Мотивація – це процес спонукання, стимулювання себе чи інших до виконання певних дій, які будуть спрямовані на досягнення власної мети або мети організації. Для здійснення процесу мотивації, прийнято використовувати такі елементи мотивації як мотив та стимул. Будь-які мотиви, які формуються під дією різних факторів, починають діяти під впливом стимулів. Під «стимулом» часто розуміють зовнішню причину, яка підштовхує людину діяти для досягнення поставленої мети. А процес використання багатьох та різних стимулів для мотивування людей, де стимули виконують роль впливових важелів, називається – стимулювання [1].

Мотивація працівників, як наслідок – підвищення ефективності роботи компанії в цілому, є одним із головних завдань менеджера по персоналу (або співробітника, який виконує його обов'язки). Він повинен побудувати мотиваційні схеми таким чином, щоб вони відповідали конкретним ситуаціям, умовам, особам. Для ефективного управління мотиваційним процесом потрібно чітко усвідомлювати модель основного процесу мотивації; вміти розуміти та аналізувати набір потреб, що сприяють рух до здійснення мети і умов, при яких потреби можуть бути задоволені.

Для мотивації робітників потрібно використовувати матеріальні та нематеріальні засоби мотивації: встановлювати відповідні заробітні плати виходячи з якості виконаної роботи та кваліфікації робітника; використовувати бонуси та премії, як додатковий засіб стимулювання працівників; створювати сприятливі умови праці в середині компанії; створювати можливість професійного та кар'єрного росту; визнавати заслуги своїх працівників; поліпшувати умови праці для працівників, якщо в цьому є необхідність [2, с. 377].

Вченими і практиками виявлена закономірність: чим менше людина заробляє, тим важливіша для неї матеріальна винагорода, розмір заробітної плати. Тому низькооплачувані робітники залежать від кожної заробленої гривні, від затримок у виплаті заробітної плати, що дуже важливо в наших умовах. Порівнюючи матеріальне і нематеріальне стимулювання слід звернути увагу на те, що отримання грошової винагороди сучасними працівниками розглядається як право, а нематеріальне – сприймається як дар [3]. Регулярні премії та інші винагороди працівники згодом починають вважати частиною своєї основної оплати, гарантованим заробітком і, відповідно тим, на що вони мають право. Повна або часткова відміна премій буде сприйматися, як покарання з усіма витікаючими з цього демотивуючими наслідками. Матеріальна мотивація є формальною оцінкою внесків працівників в роботу компанії. Бонуси та премії являються досить потужними та важливими стимулами мотивування, проте, для того, щоб преміювання дало очікуваний результат, кожен працівник повинен розуміти, за що він отримує свій бонус і які завдання дозволять йому розраховувати на повторне отримання премії у майбутньому. У іншому разі матеріальна винагорода сприймається як елемент виграшу, а отже не

впливає на підвищення мотивації [4].

Поряд з матеріальним заохоченням не менш важливим є система нематеріального стимулювання персоналу. Воно покликано сформувати сприятливі внутрішньо організаційні відносини в компанії. За допомогою нематеріальної мотивації компанія проявляє свою увагу до особистих потреб персоналу. Її метою є зробити так, щоб працівники поділяли загальні цінності і норми по відношенню до своєї компанії, гордилися працею в ній. Нематеріальна мотивація є безпосереднім продовженням економічного заохочування персоналу. Більш того, обидві складові мотиваційного менеджменту створюють цілісну систему впливу на робітників, які тільки за таких умов здатні забезпечити збільшення позитивних наслідків своєї роботи. В українських компаніях найбільш поширеними є наступні засоби нематеріальної мотивації: кар'єрний ріст, навчання на тренінгах, семінарах; висловлення усної подяки, постійний зворотній зв'язок керівника з підлеглим, корпоративні свята, дружні відносини в компанії. Основні напрями нематеріальної мотивації проявляються у вдосконаленні якості трудового життя, формуванні та підтриманні на високому рівні корпоративного духу.

У нас часу існує дуже багато підходів до використання ефективних методів мотивації та стимулювання. Звертаючись до американських вчених, які вважають, що для професійної мотивації та задоволеністю роботою, працівники повинні відчувати, що їх діяльність є важливою для розвитку організації; працівники повинні розуміти, що несуть відповідальність за результат своєї праці, а також знати результати своєї праці для її оцінки [5, с. 91].

Висновки. Отже, на сьогодні, однією з головних проблем будь-якої організації є висока мотивація праці. На сучасному етапі більшість компаній використовують методи як матеріальної, так і нематеріальної мотивації та стимулювання. Окреме їх застосування не достатньо ефективно. Тому поєднання матеріальної та нематеріальної мотивації дозволить створити таку систему стимулювання, яка буде впливати більш ефективно та результативно на діяльність усієї організації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Співак В. В. Мотивація як засіб ефективного менеджменту персоналу підприємств / В. В. Співак // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – №6, Т.2. – С. 178-181.
2. Маринич І. А. Мотивація як фактор підвищення ефективності праці працівників / І. А. Маринич // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – № 15.5. – С. 376–380.
3. Кузьменко О. В. Мотивація персоналу як фактор підвищення ефективності функціонування підприємства / О. В. Кузьменко, О. М. Микитенко // Вісник Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського. – 2006 – № 5(40) – С. 128-131.
4. Коритко С. Формування системи мотивації праці на підприємстві [Електронний ресурс] / С. Коритко, Н. М. Цимбрило // Електронний студентський науковий вісник. – 2012. – Режим доступу:

<http://kerivnyk.info/2012/05/korytko.html>.

5. Потеряхин А. Л. Удовлетворенность работой и профессиональная мотивация персонала / А. Л. Потеряхин, В. А. Рожнов // Справочник кадровика. – 2005. – №08(38). – С. 90-93.

Лілія Брезицька,

студентка 4 курсу

Гуманітарно-економічний факультет

Наук. керівник: **Т.В. Черемісіна**, к. е. н., доцент (БДПУ)

ДОСВІД ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ В УКРАЇНІ

Актуальність. На сьогодні інноваційний розвиток України знаходиться в кризовому стані, та потерпає від натиску економічних й політичних чинників. Через те, що в країні не сформована національна інноваційна система, виникають проблеми з просуванням інноваційної продукції. Інноваційна діяльність має глобальний характер і може здійснюватися лише за рахунок ефективної національної політики, ресурсозабезпеченості, інтернаціоналізації фундаментальних знань в області науки та новітніх технологій.

Ступінь досліджуваності проблеми. Проблематиці впровадження інновацій в Україні приділили увагу вітчизняні науковці, зокрема: Н. Бекетов, В. Гончаров, Е. Лапко, Л., а також зарубіжні – А. Мокій, В. Геець та інші. Проте у контексті систематичності питання досліджене не повністю, та потребує подальшого розвитку.

Мета і методи дослідження. Визначити виняткові особливості впровадження інноваційної продукції, та дослідження ринку інноваційної діяльності.

Сутність дослідження. Ключовим елементом виступає розвинута інфраструктура інноваційної діяльності, яка складається з: систем інформаційного забезпечення; системи сертифікації та просування; складової підготовки та перепідготовки кадрів; фінансово-економічних систем; виробничо-технологічних елементів; системи експертиз [1].

Україна надзвичайно багата науковим потенціалом, і тому може розвивати інноваційну діяльність. Для цього є спеціально створена законодавча база, за допомогою якої відбувається підтримка економічної діяльності України. У чинному законодавстві покладені економічні, правові, організаційні аспекти ведення державного управління інноваційної діяльності. Встановлені форми та процеси стимулювання забезпечують постійне контролювання державних органів інвестиційних вкладів в інновації.

Слід зазначити, що така законодавча база не гарантує наукового потенціалу, і тому інноваційна діяльність в Україні недосконала.

На сьогодні впровадження інновацій в діяльність підприємства є можливою у разі використання сценарного підходу, що враховує фінансові можливості та поточний техніко-технологічний рівень виробництва. Досвід впровадження інновацій показує, згідно Держкомстату, що Україна за 2012-