



В наше время идеи Живой Этики, а также культурно-просветительская деятельность ее последователей могут послужить нравственной опорой для многих людей. Поэтому важно не забыть, не отбросить с порога представляющее мировую значимость духовное и философское наследие семьи Рерих, так как оно может стать одним из кирпичиков в деле духовного возрождения человечества.

Научн. рук. Пальм Н. Д.

Литература: 1. Живая Этика и наука. Вып. 1. – М. : Международный Центр Рерихов, Мастер-Банк, 2008. – 528 с. 2. Гиндилис Л. М. Философия Живой Этики и ее толкователи. Рериховское движение в России / Л. М. Гиндилис, В. В. Фролов Философия // Защитим имя и наследие Рерихов. В 2 т. Т. I. – М., 2001. 3. Письма Елены Рерих, 1929-1939. В 2 т. Т. I. – М., 1999. 4. Живая Этика : Избранное. – М., 1992.

Геращенко І. М.

УДК 331.1 (075.8)

Студент 5 курсу
факультету менеджменту та маркетингу ХНЕУ

УДОСКОНАЛЕННЯ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Сучасні тенденції в економіці України викликають необхідність по новому сприймати сукупність ресурсів, що використовує підприємство у своїй діяльності, включаючи і людські.

У сучасних умовах актуальними є питання, пов'язані з урахуванням особистісних якостей працівників підприємства у процесі управління дивлячись на індивідуальність їхнього поведіння. Основним напрямком удосконалення управління є облік поведінкових особливостей кожного працівника.

Робота кадрових служб і керівного колективу будь-якого підприємства пов'язана з необхідністю пошуку і відбору персоналу. Відбір кадрів є однією з центральних функцій управління, тому що саме люди забезпечують ефективне використання будь-яких видів ресурсів, які має організація, і саме від людей залежать її економічні показники і конкурентоспроможність.

Проблеми відбору персоналу досліджувалися багатьма вченими. У їхніх публікаціях представлені результати уточнення змісту понять, пов'язаних з відбором, визначення його джерел, етапів відбору, запропоновані методи відбору персоналу.

Передумови подальшого розвитку теорії і практики відбору персоналу подані в роботах А. Я. Кібанова, М. І. Магури, Д. В. Жува, В. Р. Веснина, І. Ю. Плішина, що обґрунтували такі вихідні положення, необхідні для розробки програм розвитку відбору.

На основі проведеного анкетування в НДЦ ІПР НАН України можна зробити висновок, що система мотивації персоналу в НДЦ ІПР НАН України має потребу в удосконалюванні з урахуванням нових підходів і тенденцій кадрового менеджменту.

Різні види нематеріального стимулювання існують розрізнено, не можна сказати про дію єдиної системи нематеріального стимулювання, тому основним напрямком удосконалювання нематеріального стимулювання в НДЦ ІПР НАН України повинне стати створення єдиної системи нематеріального стимулювання.

Говорячи про використання соціально-психологічних методів стимулювання персоналу, необхідно відзначити, що дуже важливою умовою успішності такої стратегії стимулювання служить відкритість і довірливість у відносинах між керівництвом і працівниками: постійне й точне інформування про виробничо-економічну ситуацію, що складається в НДЦ, про очікувані перспективи, намічувані дії, успішність їхньої реалізації. Крім того, НДЦ ІПР НАН України необхідно більше приділяти увагу інформованості працівників відносно того, які переваги, крім заробітної плати, вони можуть одержувати. Це можна робити за допомогою зборів, нарад працівників. Це повинно породжувати інтерес до справ компанії, інтерес до інформації, що виходить за межі робочого місця, звідси виникнення мислення і діяльності з позиції інтересів НДЦ [1].

Отже, потрібне удосконалення застосування соціально-психологічних методів і концепцій управління персоналом у НДЦ ІПР НАН України. Можна виділити три основних напрямки удосконалення використання соціально-психологічних методів у мотивації персоналу:

- підтримка сприятливого психологічного клімату в колективі;
- формування і розвиток організаційної культури.

Комфортний і психологічний клімат – це обстановка, коли усі зайняті цікавою для себе справою, кожен знає своє місце в ієрархії організації та задоволений; коли компетенції співробітників не перетинаються і, отже, не виникають гострі розбіжності, в організації існує атмосфера взаємодопомоги.

© Геращенко І. М., 2010



Нормальний психологічний клімат не створиться в один день, він вимагає величезних зусиль. Порушити його може будь-який дріб'язок, тому його треба постійно підтримувати.

Основні методи формування і підтримки організаційної культури, що можуть бути використані:

– Поводження керівника. Безумовно, керівникові варто почати із себе. Давно доведено, що люди найкраще засвоюють нові для себе зразки поведінки через наслідування. Керівник повинен стати прикладом, рольовою моделлю, показуючи приклад такого відношення до справи, такого поведінки, що передбачається закріпити і розвинути у підлеглих.

– Заяви, декларації керівництва. Не можна забувати, що для закріплення бажаних трудових цінностей і зразків поведінки велике значення має звертання не тільки до розуму, але й до емоцій, до кращих почуттів працівників: "Цей рік стане переломним для нашої організації".

– Організаційні традиції і порядки. Організаційна культура закріплюється і транслюється в традиціях і порядках, що діють в організації. При цьому на оргкультуру можуть вплинути навіть разові відступи від установленого (або декларованого) порядку. Наприклад, якщо раптом з якихось причин керівництво один раз не змогло провести щомісячне підведення підсумків роботи з поздоровленням і нагородженням кращих працівників, це не тільки порушує встановлені правила, але й показує неготовність керівництва розділяти цінності, що знижує ентузіазм і бажання персоналу "викладатися" на роботі [2].

Для багатьох сильним мотиватором стає приналежність до команди. Часто цей фактор не тільки утримує співробітників від пошуку нової роботи, але й формує їх прагнення підвищити ефективність. Тут можна виділити кілька інструментів:

1. Створення спільної команди, наприклад, для працівників можна організовувати екстрим-ігри, змагання на природі. Як показує практика, люди починають заради перемоги поділятися на лідерів і виконавців поза залежністю від посади, починають винаходити шляхи рішення поставлених завдань. У співробітників, крім незабутніх відчуттів, з'являються нові міцні контакти.

2. Формування механізмів двостороннього зв'язку всередині компанії. Працівникові необхідно дати відчуття, що компанія прислухається до його думки, цінує ідеї і пропозиції. Зворотний зв'язок повинний бути посилений. Повідомлення про погане виконання роботи тільки демотивує працівника. Якщо ж указати, що саме було зроблено неправильно, чому це трапилося, як виправити ситуацію, і при цьому не забути торкнутися позитивних аспектів роботи, ефективність такого зворотного зв'язку, безсумнівно, зростає. Вона може бути ще вище, якщо працівник з'ясує ці питання сам.

3. Загальноприйнятим механізмом згуртування колективу є корпоративні заходи. Непоганим варіантом могла б стати організація Дня НДЦ ІПР НАН України.

До цього свята можна було б пристосувати вручення нагород, премій, пам'ятних подарунків-символів, підвести підсумки конкурсу на кращого працівника організації і т. д. Керівники до цього дня можуть пристосувати підведення підсумків діяльності за рік: виступити з доповідями, розповісти про цілі і завдання, вислухати пропозиції співробітників.

Наступний напрямок поліпшення мотивації – удосконалювання організації праці – містить постановку цілей, застосування гнучких графіків, поліпшення умов праці.

Співробітник, якому вказані його завдання на деякий проміжок часу, перебуває в стані визначеності і психологічного комфорту.

У свою чергу, щоб бути зрозумілим, при формулюванні розпоряджень треба дотримуватися ряду умов: забезпечити єдність професійної мови; врахувати рівень інтелекту й спільну культуру виконавця; забезпечити повноту інформації; домогтися чітких і ясних формулювань; сконцентрувати увагу виконавця на тому, що ви йому говорите.

Іншим фактором, що, безумовно, впливає на ефективність праці працівників, є умови, у яких приходится працювати співробітникам. Тому усунення фізичного та морального дискомфорту повинне стати першочерговим завданням для керівництва. Для усунення фізичного дискомфорту керівництво можна порекомендувати щомісяця інвестувати невеликі суми грошей у поліпшення умов праці, і це інвестування повинне цілком окупатися, тому що сприятлива обставина, безумовно, підвищує продуктивність праці.

Надалі підприємства можуть використовувати висновки статті у практичній роботі для відбору персоналу на керівні посади. У міру розвитку суспільства значення запропонованих вище заходів для потенційних працівників НДЦ ІПР НАН України буде підсилюватися, що диктує необхідність комплексного підходу до організації мотивації праці.

Наук. керівн. Ястремська О. М.

Література: 1. Магура М. И. Поиск и отбор персонала. Настольная книга для руководителей и специальных кадровых служб, и менеджеров / М. И. Магура. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ООО "Журнал "Управление персоналом", 2003. – 304 с. 2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : отбор и оценка при найме, аттестации : учебное пособие для студентов вузов / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М. : Изд. "Экзамен", 2003. – 336 с. 3. Жув Д. В. Подбор персонала / Д. В. Жув, Д. Массони; пер. с фр. под ред. И. В. Андреевой. – СПб. : Изд. Дом "Нева", 2003. – 96 с. 4. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. – М. : Изд. "Юристъ", 2001. – 496 с. 5. Плешин И. Ю. Управление персоналом / И. Ю. Плешин. – СПб. : Изд. "Питер", 2002. – 325 с.