

## СУЧАСНІ СИСТЕМИ ТА ФОРМИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ.

Чайка Ю.С.

Науковий керівник – проф., к.е.н. Лесько О.Й.

Актуальність теми в сучасних умовах полягає у виборі форм і методів організаційного стимулювання, виділенні за способом результатів діяльності і стимулів.

Предметом дослідження є мотивація як процес спонукання до діяльності для досягнення особистих цілей або цілей організації.

Наукова новизна полягає в удосконаленні моделі стимулювання працівників на робочих місцях.

Мета дослідження полягає в обґрунтуванні вибору методів та моделей, що застосовуються керівником, які засновані на обраній фірмою стратегії управління людськими ресурсами.

У наш час ефективність психологічних факторів тієї чи іншої мотиваційної схеми залежить від влади, самоповаги, самоствердження, роботи в команді, публічної похвали, визнання здобутків, подяки за понаднормову роботу, стабільності, довіри керівництва, змоги вибирати графік роботи, гарних відносин у колективі, співпраці з цікавими людьми тощо.

Систематичне вивчення стимулювання з психологічної точки зору не дозволяє визначити точно, що ж змушує людину до праці. Проте дослідження поведінки людини в роботі дає деякі загальні пояснення стимулюванню і дозволяє створити прагматичні моделі стимулювання працівників на робочих місцях. Умовно ці моделі можна поділити на дві категорії: змістовні та процесуальні.

Слід зауважити, що не існує єдиних методів і моделей мотивації персоналу, ефективних у всі часи і за будь-яких обставин, оскільки вони орієнтуються на конкретні механізми господарювання, розмір підприємства, його виробничі потужності та сферу діяльності, цілі на напрямки діяльності, а також фінансово-економічний стан.

Отже, вибір конкретного методу та моделі мотивації повинен, у першу чергу, визначатися загальною стратегією керування персоналом.

Теоретичне значення роботи має важливе значення в управлінні поведінкою соціальних об'єктів у сфері праці та результатів їх діяльності.