

it was from a child's early childhood perceived by a child. And it is impossible to simply find and remove a damaged or traumatized construct from the human psyche, due to the integrity of the design.

Also it must indicate that in different children`s age groups symptoms of stress will be different. So, for children of nursery and preschool age will be characteristic: anger; anxiety; problems with eating and sleeping, including nightmares; fear of loneliness; irritability; return to child behavior; shaking from fear; uncontrolled crying; autism.

Children of junior school age will have the following features: distrustfulness; complaints of headaches and pain in the abdominal cavity; feelings that he is not loved; lack of appetite; sleep problems; need to go to the bathroom frequently; indifferent attitude towards school and friendship; emotional experience about the future; autism.

The emotional experience of stress by adolescents will have the following symptoms: anger; loss of illusions; distrust to the whole world; low self-appraisal; headaches and stomachache; rebellious behavior.

The Center of Psychological Health and Psychosocial Support of NUKMA in cooperation with the psychological service and with the support of the UNICEF Representative Office in Ukraine in summer 2016 conducted a qualitative research among schoolchildren who live in the front-line zone in order to find out what psychological qualities help the child to grow and to keep psychical health in an active military conflict. From the point of children`s view these are: ability to communicate; feeling of happiness; helping others; family support.

The obtained results shout to the another results of a series of viability`s studies, that conducted in other countries where armed conflicts occur. Vitality or resilience is a modern concept in foreign schools of psychology and sociology and means the broadest understanding of the person`s ability to resist the influence of adverse external factors.

Available human resources, which show themselves and interact at different levels, provide stress resistance: individual, social, and cultural. When a certain event (stressor) threatens our status, the economic stability, close people, property, in other words, some resources, then, therefore, arise a stress. Therefore, the psychological support, assistance will be only effective when they are multilevel and take into account both the influence of the social environment and the individual factors that affect the child. Thus, the increasing of the child`s resilience (stress resistance) can be considered as increasing its individual resource potential, as well as the ability of the immediate environment to protect the child from the influence of adverse factors.

УДК 159.94

## **СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ СПІВРОБІТНИКА ЯК УМОВА СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА**

*Ю. Е. Полегенька*

Проблема мотивації співробітника набуває високого значення, тому що на сьогодні матеріальне стимулювання виступає важливою складовою загальної системи мотивації у адміністративно-командній системі господарювання.

Мотивація є атрибутом свідомості людини як чинник, що активізує діяльність або спричинює її припинення. Поняттям ширшим за мотивацію, є захоплення працею, тобто переконання працівника у доцільності, змістовності його праці. Сильне захоплення працівників діяльністю організації викликає скорочення плинності кадрів та невиходів на роботу, але не має виразного впливу на поліпшення ефективності праці [1].

Дослідники вважають, що головною метою, що спонукає людину до праці є потреба в одержанні коштів для задоволення своїх інтересів. Усвідомлена потреба перетворюється у свідому мету, що визначає поведінку працівника, його трудову активність. Але це діє до

певного моменту, адже можна припустити, що потреба в грошах буде рости до певної межі (що залежить від рівня життя), після якої гроші стануть умовою нормального життя, збереження людської гідності. У цьому випадку в якості домінуючих можуть виступити потреби у творчості, досягненні успіхів та інші. Основними нематеріальними засобами підтримання високої трудової активності є створення сприятливих умов праці, нормального психологічного клімату, переконання, сила прикладу, моральні заохочення [2].

Деякі дослідники [3] в сфері психології праці пропонують такий вид підвищення мотивації – це поліпшення організації роботи. Сюди можна віднести: постановку цілей, розширення трудових функцій, збагачення праці, виробничу ротацію, застосування гнучких графіків, поліпшення умов праці.

Також можна виділити такий метод комунікативної активності по відношенню до підлеглих як схвалення. Існують наступні правила менеджерів: хваліть позитивну роботу людини одразу; говоріть, що ви задоволені і вам приємно від того, що працівник це зробив; після похвали не варто стояти над працівником, тому, виконавши свою місію, йдіть.

Крім того, не потрібно забувати про винагороду вільним часом. Це мотивує співробітника не гаяти робочий час даремно і він може приділяти увагу своїм особистим справам, якщо виконає роботу завчасно на належному рівні. Ще людина може бути ефективнішою у якійсь справі коли у неї є певні повноваження та влада, коли не відчувається тиск зверху.

Один з найефективніших методів підвищення мотивації - це поліпшення зворотнього зв'язку. Зворотний зв'язок буває внутрішнім – тобто таким, який йде від самої роботи і зовнішнім – у випадку, коли споживач результатів роботи відгукується про їхню якість, а також у випадку публічної похвали. Внутрішній зворотний зв'язок є більш надійним, тому що діє безпосередньо на працівника під час виконання завдання. Вірний спосіб стимулювання цього зв'язку – постановка чітких і конкретних цілей, не вказуючи при цьому шлях їхнього досягнення. Інший спосіб – введення в процес виготовлення перевірок на якість. Це дозволить працівнику негайно виправляти нестачі, і відповідно коректувати процес виконання роботи, наближаючи його до максимально ефективного.

Дуже часто буває ситуація винятково негативного зворотного зв'язку, тобто, коли працівники дізнаються тільки про недоліки своєї роботи. У такий спосіб вони позбавляються винагороди за гарну роботу. З іншої сторони відомо, що люди майже не реагують на критичний зворотній зв'язок. Працівник не сприйме негативні оцінки більш ніж по двом-трьом параметрам. Однак, якщо менеджер чергує позитивну і негативну критику, то інформація про невдачі буде сприйнята повніше. В іншому випадку, коли начальник нездатний критикувати своїх підлеглих, невдачі як би фіксуються і працівник не одержує можливість виправляти свої помилки, а часто навіть не знає чи потрібно щось робити [4].

Таким чином, усі люди за своєю природою різні, а отже, неоднакові і їхні погляди щодо влади, визнання, успіху, відповідальності, просування по службі, фінансової винагороди. Люди із внутрішньою мотивацією працюють із високою віддачею, охопленні почуттям задоволеності від результатів своєї роботи. Люди із зовнішньою мотивацією більше орієнтуються на зовнішнє задоволення бажань і потреб, які вони відчувають. Стимульованого ж рівня результативності праці можна досягти, використовуючи різні системи мотивації, що винагороджують за вищу якість трудової діяльності.

### Література

1. Гаудж П. Дослідження мотивації персоналу. Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс, 2008. 272 с.
2. Гринькова В. М., Ястремська О. М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства: Наук. вид. Харків: ХНЕУ, 2006. 192 с.
3. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: навч. посіб. Київ: Т-во «Знання», КОО, 2008. 435 с.
4. Шульга Г. Ю. Комплексний підхід щодо формування та розвитку трудового потенціалу підприємства. *Економіка розвитку. Збірник наукових праць. ХНЕУ*, 2005. С. 58–60.