должен быть оптимальным, рациональным, адаптивным к явлению, которое нуждается в модернизации (Сурмин, Туленков, 2004).

Краудсорсинг – это технология виртуального социального взаимодействия органов государственного, муниципального управления и потребителей государственных (муниципальных) властных услуг, ориентированная на удовлетворение потребностей общества за счет предоставления ему права участвовать в процессе принятия государственно-управленческих решений (разработке, принятии, реализации), касающихся его жизнедеятельности (Кушнір, 2015).

Использование крауд-платформ для решения важных социальных проблем позволяет органам публичной власти принять наиболее оптимальное решение в каждом конкретном случае, вовлечь граждан в управление страной. Кроме этого, у человека, общественности появляется возможность быть услышанным, причастным к преобразованиям, т.е. происходит усиление сотрудничества субъектов гражданского общества.

Выводы: Применение органами публичной власти в своей деятельности инновационных социальных технологий, в частности крауд-технологий, является залогом реализации реформирования общества в контексте евроинтеграционных требований.

Ключевые слова: крауд-технологии, публичное управление, инновации

Список литературы:

1. Усманов, Б. Ф. (2013). Краудсорсинг: инновационные технологии для местной инициативы. *Государство и гражданское общество: политика, экономика, право*, 3, с. 80-85.
2. Сурмин, Ю. П., Туленков, Н. В. (2004). Теория социальных технологий: Учеб. пособие, МАУП, с. 200-201.
3. Кушнір, С. О. (2015). Краудфандинг як одна з реальних можливостей фінансування стартапів та перспективи його розвитку в Україні. *Науковий вісник Херсонського державного університету*, 3, с. 132–135.
4. Олексенко Р. І. (2011). *Політика забезпечення конкурентоспроможності України на світовому продовольчому ринку в умовах глобалізації: тенденції та перспективи*. – Мелітополь: Колор Принт, 2000.
5. Олексенко Р. І. (2013) *Філософія ринкових відносин. Становлення та розвиток в Україні в період глобалізації та інформаційної революції: соціально-філософський аналіз*. – Київ: Знання України, 367. – ISBN 978-966-316-336-9.

**ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА
ОРГАНИЗАЦИИ КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОГО
ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ЧЕТВЕРТОЙ
ПРОМЫШЛЕННОЙ РЕВОЛЮЦИИ**

Крайник Елена (Запорожье, Украина), Гришин Валентин (Запорожье, Украина)

Актуальность исследования. От того, насколько сотрудники любой организации заинтересованы в результатах своей деятельности, а также положением организации на современном рынке услуг, зависит эффективность работы данной организации. Разработка эффективного мотивационного механизма преследует двойную цель, а именно позволяет раскрыть потенциал каждого сотрудника и одновременно решить задачи компании. В настоящее время нет однозначного толкования данного понятия. В основе содержания мотивационного механизма в основном лежат представления о сущности мотивации и закономерностях поведения сотрудников в организации (Сысолятин, 2015) Мотивационный механизм организации – это комплексная система применяемых инструментов и способов воздействия на работающий персонал для обеспечения достижения целей мотивационной политики. В основе мотивационного механизма лежит представление о сущности мотивации и закономерностях поведения людей в организации. Определение мотивации сотрудников необходимо начинать на стадии отбора персонала с выявления основных мотиваторов конкретного кандидата.

Проблемная ситуация - мотивация претендента часто не совпадает с интересами организации. При проведении собеседования через постановку вопросов можно оценить мотивацию кандидата и получить карту мотиваторов, анализ которой позволит понять, насколько человек подходит организации и как правильно оказать влияние на него. Формирование мотивационного механизма не единственный путь к повышению эффективности функционирования организации, но это необходимое условие ее достижения для любой организации. Овладение современными моделями мотивации позволяет значительно расширить возможности менеджера в привлечении современного работника к достижению цели, стоящих перед организацией. Речь идет о целенаправленном воздействии на людей, обеспечивающим превращение неорганизованных элементов в эффективную и производительную силу (Сергиенко, 2012)

Цели исследования - цели мотивационного механизма должны находиться во взаимном соответствии с целями организации на всех уровнях (стратегическом, тактическом, оперативном). Для достижения той или иной цели организации необходимо сформулировать комплекс мотивационных воздействий, который должен быть произведен в соответствии с реальными мотивационными возможностями. *Методы и методология* – анализа и синтеза, который позволяет исследовать особенности формирования мотивационного механизма.

Результаты исследования. Формирование мотивационного механизма персонала играет решающую роль в развитии и поддержании высоких профессиональных и личностных качеств сотрудников, что, в свою очередь, будет способствовать повышению уровня конкурентоспособности организации. Мотивационный механизм должен быть устойчив и динамичен, поэтому должен содержать элементы с разной длительностью жизненного цикла: с длительным, меняющимся только с изменением природы человека (ответственность, творческое начало, талант), со средним (инновационная активность, внешние доминанты организации), а также с кратким (мотивы внутренней конкуренции) (Мотиваційні механізми стимулювання праці персоналу, 2012).

Выводы и практические рекомендации:

Эффективная организация мотивационного механизма является залогом эффективности организации, важным фактором прогресса и развития организации. Система мотивации должна быть ориентирована на конечный результат, иметь справедливый характер и быть понятной для каждого работника. Поэтому система мотивации должна быть гибкой, управляемой и изменяемой (Греков, 2016)

При изменении ситуации на рынке или внутри организации, руководители должны принимать немедленные решения, связанные с приспособлением мотивационного механизма к новым изменениям внешней и внутренней среды. Самое удачное мотивирование к производственной деятельности дает внутренний толчок для более эффективного производства и в конечном итоге более эффективного функционирования организации.

Ключевые слова: мотивация, мотивационный механизм, стимулирование, эффективность.

Список литературы:

1. Воронкова В.Г., Фурсін О.О., Сапа Н.В. Соціально-орієнтоване державне управління: монографія. Запоріжжя: РВВ ЗДІА, 2011. 256 с.
2. Воронкова В.Г. Глобалізація як процес універсалізації стосунків між державою та ринком // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2008. Вип. 35. С.15-35.
3. Воронкова В.Г. Управление как единый социальный организм Управление как единый социальный организм / Нова парадигма: альманах наукових праць.–1999.–Вип.10. С.8-19.
4. Ткаченко Є.Ю. Сучасні підходи до управління прибутком промислового підприємства Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2011. Вип. 47. С.270-276.
5. Греков, А. А.(2016). Формування мотиваційного механізму як запоруки ефективності підприємства в умовах ринку (на прикладі ТОВ «Лат Ленд») [Електронний ресурс] : робота на здобуття кваліфікаційного ступеня магістра ; спец. : 8.03060101 - Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності) / А.А.Греков ; ЗДІА ; наук. кер. Т.І. Сергієнко. Запоріжжя..
6. Мотиваційні механізми стимулювання праці персоналу. (2012). «Євроінтеграційна політика України в умовах глобалізації. Матеріали Міжнародної наукової-практичної конференції 21-23 листопада 2012 року./За ред. д.ф.н., проф. Воронкової В.Г. Запоріжжя, ЗДІА.
7. Сысолятин, А. В. (2015). Понятие и принципы формирования мотивационного механизма // Проблемы современной науки и образования / Problems of modern science and education, 34.