

виявляється у 35% дорослого населення. Тому первинна і вторинна профілактика гіпертонічної хвороби є однією із найважливіших професійних завдань фахівців сучасної медицини.

Родина як найменший та найближчий до окремої людини громадський осередок є джерелом і натхненням для конкретної особи мотивації санітарно-гігієнічних перекладів щодо дотримання принципів здорового способу життя.

Отже, основним напрямом організації громадської системи охорони здоров'я, зокрема й громадського медсестринства у процесі розвитку громадянського суспільства, стає профілактична концепція стилю і способу життя, наукових досліджень у сфері медичної валеології та превентивної медицини, практичної охорони здоров'я і соціальної політики держави. Роль і функції громадської охорони здоров'я визначаються конкретними проблемами та забезпечуються представниками владних структур.

**Миськів Елеонора**

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ Демків І.О.)

## **МОТИВАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Для розвитку науково-технічного прогресу постає потреба спонукати людей займатися інноваційною діяльністю. У процесі проведення інноваційних заходів від персоналу підприємств вимагається підтримка, підвищення кваліфікаційного рівня праці для освоєння нових процесів в діяльності підприємства.

З огляду на це, мотивація інновацій розглядається нами як сукупність потреб і мотивів, що спонукають до активної діяльності працівників в напрямку інноваційного процесу. За допомогою дієвої системи мотивації керівництво підприємства може вирішувати важливі завдання, серед яких є: схвалення і популяризація вагомих результатів праці працівників,

забезпечення підвищення їх трудової активності, застосування різних форм визнання досягнень працівників.

В науковій літературі існують різні визначення поняття «мотивація»:

- мотивація – це сили, що існують усередині і поза людиною, які збуджують у неї ентузіазм і завзятість щодо виконання певних дій [1];
- мотивація – сукупність спонукаючих чинників, які викликають активність особи і визначають спрямованість її діяльності [3];

Отже, мотивація – це сукупність чинників, які викликають активність суб'єкта в певному направленні для досягнення конкретних цілей, і можуть бути задані ззовні або формуватися суб'єктивно особою відповідно до її ціннісних орієнтацій, прагнень, інтересів, очікувань. Проте мотивацію не можна розглядати лише як сукупність яких-небудь спонукальних сил, чинників, певний стан особи. Це швидше процес формування мотивацій особи як сукупності мотивів під впливом комплексу чинників, які спонукають суб'єкта до цілеспрямованої поведінки і здобуття певного результату. Мотиви людини мають персоніфікований характер, залежать від внутрішніх і зовнішніх стосовно суб'єкта чинників, а також впливу інших мотивів [4].

Система мотивації має містити її дієві методи для всіх учасників інноваційного процесу, пробуджувати в них мотиви до творчої праці, створювати стимули щодо формування компетентностей, відповідних вимогам інноваційної моделі розвитку підприємств, забезпечувати спроможність та готовність працювати в умовах високої швидкості перманентних змін, прискорення науково-технічного прогресу, викликів четвертої промислової революції [2]. Мотиваційна система в умовах інноваційного розвитку в частині вибору методів мотивації має будуватися відповідно до, по-перше, конкретизованих особливостей стану продуктивних сил та економічних відносин поточної технологічної хвилі, її викликів, по-друге, завдань інноваційного розвитку підприємства, по-третє, кваліфікаційних

вимог до працівників, по-четверте, сукупності їх потреб, цілей та цінностей.

В процесі управління мотивацією необхідно використовувати в управлінні підприємством різні види та групи методів мотивації. Фундаментальною основою економічної мотивації має стати єдність умов еквівалентності обміну на ринку ресурсів: алокативна макрорівня, алокативна макрорівня та відтворувальна. Та цей базис економічної мотивації має бути доповнений актуальними її методами та методами моральної, організаційної, адміністративної мотивації. Використання винятково матеріальних або нематеріальних методів мотивацій не дозволяє мобілізувати творчу активність персоналу на досягнення цілей організації.

Для досягнення максимальної ефективності та вирішення завдань інноваційного розвитку необхідно поєднувати матеріальні й нематеріальні мотиваційні заходи. При їх застосуванні необхідно звертати увагу як на кваліфікаційні вимоги, які формуються не лише підприємством, але й зовнішнім середовищем, так і на сучасні потреби, ментальні та психологічні особливості працівників.

#### **Використані джерела**

1. Бутенко Д. С. Разработка системы грейдов как инструмент мотивации сотрудников. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2016. С.94-98.
2. Гетьман О. О. Економіка підприємства : навчальний посібник 2-ге видання. К. : Центр учбової літератури, 2011. 488 с
3. Колот А. М. Мотивація персоналу. К. : КНЕУ, 2012. 337 с.
4. Литвинюк А.А., Гончарова С. Ж., Данилочкіна В. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров. М. : Издательство Юрайт, 2014. 398 с.