

- 3) усвідомити причетність особистості до колективної діяльності, свою невід'ємність;
- 4) побудувати позитивний імідж організації;
- 5) визначити правильну систему мотивації працівників;
- 6) встановити місію та цілі організації, побудувати організаційні цінності та ідеали;
- 7) зрозуміти індивідуальну та колективну поведінку, усвідомити стиль керівництва та питання лідерства.

### **Література:**

1. Веснін В. Р. Основи менеджменту. М.: ТОВ Видавництво Еліт, 2004. – 560 с. с. 83.
2. Богатирьов М. Організаційна культура підприємства / Проблеми теорії і практики керівництва – 2005. – № 1. С. 104–110.
3. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн; пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. – СПб: Питер, 2002. – 336 с.

*Мирослава ЯНОВСЬКА, Ірена ПІДГУРСЬКА*  
Тернопільський національний економічний університет

## **НАПРЯМКИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ, ЩО ЗДІЙСНЮЄ ЗЕД**

Здійснення зовнішньоекономічної діяльності підприємством, випуск продукції, яка була б конкурентоспроможною на зарубіжних ринках, залежить не лише від технічного оснащення виробництва, наявності сучасних технологій, дотримання світових стандартів якості продукції, а й від мотивації працівників, їх кваліфікації. Тому одним із обов'язків керівника є створення ефективної системи заохочення персоналу до праці. Оскільки людський ресурс є одним із найважливіших економічних ресурсів підприємства, джерелом його прибутків та процвітання.

Одним з перших хто вивчав цю проблему з економічних позицій Адам Сміт. На його думку, головним мотивом діяльності людини є економічний інтерес, бажання поліпшити своє матеріальне становище. Дослідженням проблем мотивації персоналу займалися такі вчені, як: Ф. Тейлор, Г. Емерсон, А. Файоль, Е. Мейо, А. Маслоу, Л. Портер, Ф. Герцберг, О. Шелдон. Значний внесок у створення та розвиток теорії мотивації зробили українські вчені, такі як М. Вольський та Туган-Барановський.

Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації. Мотивація – це сукупність усіх мотивів, які справляють вплив на поведінку людини [1, 59].

Кожний компетентний керівник повинен володіти добре розвиненими здібностями спонукання працівників до ефективної праці, шукати підходи,

методи впливу, які б могли змусити їх до високоякісного та сумлінного виконання покладених на них обов'язків, що в свою чергу призведе до збільшення обсягів продажу підприємства, покращить виробничий процес, дозволить вийти на новий рівень розвитку та підвищить імідж компанії.

Керівникам організації необхідно вивчати теорії організації, як класичні, так і сучасні.

Теорія менеджменту виділяє 4 підходи до мотивації: традиційний, з позиції людських відносин та людських ресурсів, і сучасний підхід [2].

Традиційний підхід передбачає систематичний аналіз функціональних обов'язків. В центрі уваги – оплата праці, висока матеріальна винагорода.

Підхід з позиції людських ресурсів визначає, що кожний індивід – багатогранна особистість, якою керують різні фактори.

Концепція людських ресурсів є фундаментом сучасного підходу до мотивації працівників.

Сучасний підхід сформувався під впливом трьох напрямів. Перший напрям включає теорії змісту мотивації, що аналізують базові потреби людини. Другий напрям сфокусований на вивченні мислительних процесів, що впливають на поведінку людини. Третій напрям – теорії підкріплення, які досліджують прийняті у процесі праці зразки поведінки.

Виокремлюють два аспекти у теорії мотивації: змістовий та процесуальний.

Теорія змісту мотивації ґрунтується на принципі визначення тих внутрішніх спонук, які змушують людей діяти певним чином.

Процесуальна теорія вивчає поведінку людей, орієнтуючись на їхні сприймання і пізнання.

Одна із функцій менеджменту персоналу полягає у визначенні ступеня відповідності індивідів робочим місцям, які вони займають. Цю ступінь виявляють за допомогою оцінки персоналу.

Сучасні тенденції розвитку людських ресурсів полягають у:

- посиленні значення людського фактора у виробництві продукції організації;
- переході до стратегічного управління підприємством, який вимагає високої творчої віддачі від співробітників [3].

Таким чином, мотивація праці є одним із ключових чинників успіху в управлінні підприємством, що займається зовнішньоекономічною діяльністю. Керівники підприємства повинні піклуватись про своїх працівників і мотивувати їх до праці. Ці мотиви призведуть до покращення роботи підприємства, як на зовнішньому так і на внутрішньому ринку, підвищать ефективність роботи підприємства в цілому.

## Література:

1. Колот А. М. Мотивація персоналу. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
2. Аналіз мотивацій та проблеми стабільності персоналу. Основні теорії мотивації [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.pidruchniki.com/10981205/menedzhment/analiz\\_motivatsiyi\\_problemi\\_stabilnosti\\_personalny](http://www.pidruchniki.com/10981205/menedzhment/analiz_motivatsiyi_problemi_stabilnosti_personalny).
3. Чубукіна В. Основні напрямки мотивації управлінського персоналу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.repo.uipa.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/1654/3/Chubukina%20V>.