

Advantage // Harvard Business Review, 1985, 85, (July–August), 149–160.

3. Шеер А.-В. Бизнес-процессы. Основные понятия. Теория. Методы / Август-Вильгельм Шеер / Пер. с англ. Михайлова Н.А. М.: Весть МетаТехнология, 1999. 151 с.

4. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Теоретичні та прикладні засади менеджменту: Навчальний посібник. 2-е вид. доп. I перероб. Львів: Національний університет “Львівська політехніка”, “Інтелект-Захід”, 2013. 352 с.

5. Davenport T. H., Short J. E. The New Industrial Engineering: Information Technology and Business Process Redesign // Sloan Management Review, 1990,(Summer), 11–27

6. Davenport T. H. Process innovation: reengineering work through information technology. Boston, Mass.: Harvard Business School Press, 1993. 337.

7. Deming W. E. Quality, productivity, and competitive position. Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology, Center for Advanced Engineering Study, 1982. 373.

8. Харрингтон Дж., Эсселинг К. С. Оптимизация бизнес-процессов: документирование, анализ, управление, оптимизация Севастополь.: Азбука, БМикро, 2013. 317 с.

9. Андерсен Бьёрн. Бизнес-процессы. Инструменты совершенствования /Пер. с англ.С.В. Ариничева /Науч. ред. Ю.П. Адлер. М.: РИА «Стандарты и качество», 2003. 272 с.;

10. Биннер Х.Ф. Управление организациями и производством: от функционального менеджмента к процессному / Хартмут Ф. Биннер; пер. с нем. М: Альпина Бизнес Букс (Альпина Паблицерз), 2009(2010). 282 с.

11. ISO/IEC. Оценка и аттестация зрелости процессов создания и сопровождения программных средств и информационных систем (ISO/IEC TR 15504-СММ). М.: Книга и Бизнес, 2001. 348

**Валентина ГУСАКОВСЬКА**

здобувачка освітньо-професійної програми «Менеджмент», ЗУНУ  
Науковий керівник – к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ Зоряна ПУШКАР

## **МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАСІБ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ ОРГАНІЗАЦІЇ**

У досягненні високих результатів праці працівників підприємств важливу роль відіграє стимулювання їх трудової діяльності. Як зазначають науковці,

стимулювання є складовим елементом системи управління персоналом, що спрямована на досягнення особистих інтересів працівника і спільних цілей діяльності підприємства [1]. Оскільки в основі трудової діяльності працівника лежать його потреби та інтереси, головними з яких є матеріальні, то для створення тривалих мотивів його праці необхідно створювати такі умови, за яких працівник сприймав би свою працю як джерело справедливої матеріальної винагороди, основою його професійного росту, визнання і об'єктивної оцінки його здібностей і результатів праці.

У кожного працівника крім визначених умов трудової діяльності на підприємстві існують і свої особистісні мотиви та стимули, що спонукають до повсякденного виконання поставлених перед ним завдань. Через те, аналіз поведінки працівників вимагає застосування знань у поєднанні з досвідом, професійними навичками, освітнім рівнем, психологічним та матеріальним станом.

Для визначення аспектів, на які потрібно звертати увагу керівнику, щоб працювати із вмотивованим персоналом, необхідно, в першу чергу, визначити, що ж являють собою такі поняття, як мотивація та стимулювання персоналу, які можуть бути застосовані на підприємстві з метою ефективного управління ним та підвищення інноваційної діяльності (рис.1).

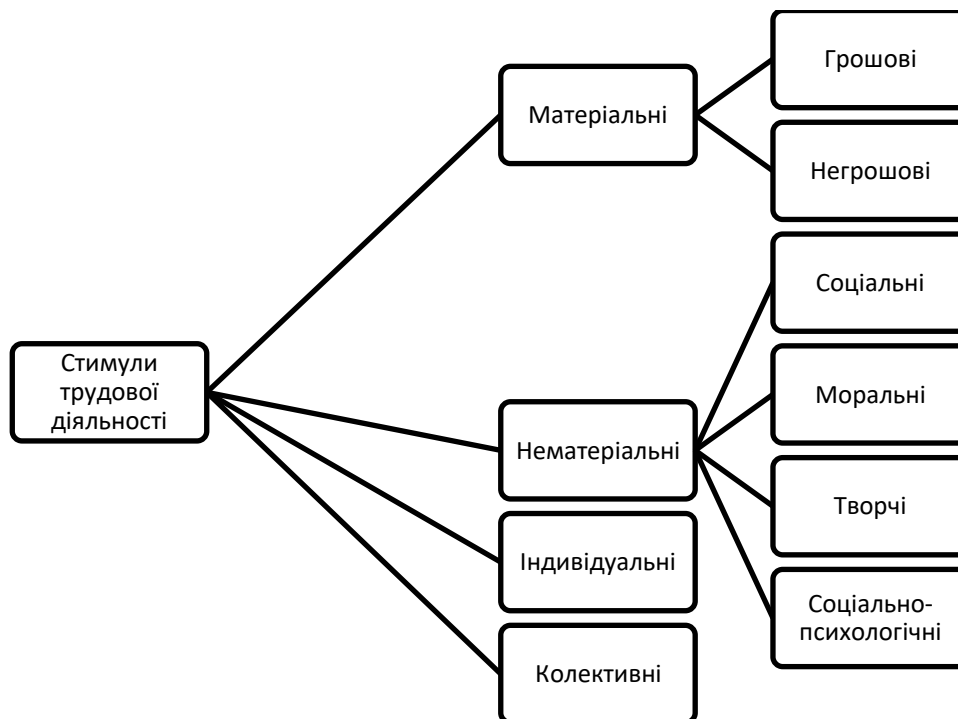


Рис. 1. Стимули трудової діяльності [2]

Не дивлячись на те, що як мотивація, так і стимулювання мають спільну мету – підвищення конкурентних переваг, результативності та продуктивності

трудової діяльності як окремого працівника, так і підприємства в цілому, існує суттєва різниця між двома категоріями. Мотив є продукт зустрічі “зовнішнього” (стимул) та “внутрішнього” (системи потреб або мотивів, які склалися в минулому), або, як кажуть психологи, мотив є опрідметнювана потреба.

Спроби пояснити поведінку людей і сприяти підвищенню мотивації трудової діяльності робилися вже на перших етапах зародження суспільного виробництва. Проблеми, пов'язані із стимулюванням персоналу підприємства, досліджувалися вченими різних часів, котрі у своїх працях розглядали причини людської активності. У свою чергу, опрацювання наукової літератури дало змогу виділити наступні підходи щодо існуючих теорій стимулювання та мотивації: процесний, змістовний та поведінкових відносин.

Мотивація, будучи складним процесом, включає різноманітні підходи авторів щодо трактування змісту даного поняття, визначаючи його як сукупність мотивів, стимулів чи внутрішніх та зовнішніх чинників, або як процес спонукання особистості до певних дій. Водночас процес стимулювання, під яким зазвичай розуміють вплив на трудову діяльність працівника за рахунок створення індивідуально-значущих умов трудової ситуації, містить у собі спонукання ззовні та структурні компоненти трудової ситуації.

Отже, з одного боку, відбувається створення сприятливих умов з метою задоволення потреб працівників, а з іншого, – забезпечення трудової поведінки, що є необхідною для успішного функціонування та розвитку підприємства, тобто здійснюється своєрідний обмін діяльністю.

#### *Список використаних джерел:*

1. Колот А. М., Цимбалюк С.О. Мотивація персоналу: підручник. К.: КНЕУ, С. 2012. 397.
2. Мотивація в стилі Google: зарплати, бонуси, настрої. URL: <http://www.aif.ru/dontknows/1235833> (дата звернення: 08.08.2019 р.).

**Роман ДІЛЬНИЙ**

здобувач освітньо-професійної програми «Менеджмент», ЗУНУ  
Науковий керівник – д.т.н., професор кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ Павло ПОПОВИЧ

## **СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РОЗРОБКИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВ**

Сучасна інвестиційна діяльність підприємства повинна базуватись на чіткій стратегії, що пов'язана як і з реалізацією у перспективі його інвестиційного потенціалу, так із забезпеченням дотримання положень загальної