

приймаються для його захисту і покращення» платформи: забруднювачів атмосферного повітря регіону; забруднювачів водних об'єктів регіону; продуцентів відходів у регіоні; статистики щодо антропогенного тиску на атмосферне повітря, водне середовище та утворення відходів; статистики щодо реалізації природоохоронних заходів суб'єктами господарювання регіону; статистики щодо інвестування у захист довкілля регіону (державою, територіальними громадами, суб'єктами ринку).

Список використаних джерел

1. Міщук Є. Керівник і його роль в організації діяльності посадових осіб публічної адміністрації. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1010>
2. Новіков Б. В. Основи адміністративного менеджменту : навч. посіб. Б.В.Новіков, Г.Ф.Сініюк, П.В.Круш. К. : Центр навч. літ-ри, 2004. 560 с.
3. Лігінчук Г.Г. Психология профессиональной деятельности руководителя: Учебный курс. URL: <http://www.ecollege.ru/xbooks/xbook059/book/index/index.html?go=part-006>.
4. Осадча Н.В. Репутація керівництва у контексті формування репутації підприємства. Формування ринкових відносин в Україні. 2017. №10. С. 149-152.
5. Гончарук Н. Т. Портрет керівника в державному управлінні: соціально-психологічний аспект. Н.Т.Гончарук, І.Г.Сурай Вісн. НАДУ. 2010. № 2.
6. Гончарук Н. Т. Управління керівним персоналом у сфері державної служби: дис.... д-ра наук з держ. упр. : 25.00.03. К., 2007. 487 с.

Олександр ПЛЯНЦКОВСЬКИЙ

здобувач освітньо-професійної програми

«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Оксана АПОСТОЛЮК

НАУКОВІ ПІДХОДИ ЩОДО МОТИВАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

На сучасному етапі розвитку економіки України основним ресурсом підприємства є персонал, який впливає на зростання продуктивності праці та ефективність діяльності підприємницьких структур. Використання та розвиток персоналу на кожному підприємстві залежить від мотивації праці. Мотивація є домінантом активізації людського фактору, який не тільки створює матеріальні передумови виробництва, але і забезпечує їх ефективне функціонування. Серед факторів, що впливають на підвищення продуктивності праці та одночасно є складовими мотивації праці персоналу належать: матеріальна зацікавленість

(29,5 %), моральне заохочення (6,3 %), гнучкий графік робочого дня (4,2 %) та навчання персоналу (11,8 %).

Доведено, що досконалий виробничий процес, ефективно спрогнозована фінансово-господарська діяльність та найсучасніша структура підприємства неефективні, якщо мотивація праці персоналу не направлена на підвищення ефективності їхньої діяльності. Ні одна система управління не буде функціонувати, якщо на макро-, мезо- та макрорівнях не буде розроблено ефективної системи мотивації трудової діяльності персоналу, яка буде спонукати кожного працівника працювати продуктивно для досягнення особистих цілей та цілей підприємства. Висока віддача працівників можлива лише за максимальної зацікавленості у високому результаті, який дозволить працівникові отримати задоволення його найважливіших потреб.

В усі часи праця була джерелом матеріальних і духовних цінностей, тому проблема спонукання людини до праці ніколи не втрачала своєї актуальності. Спроби пояснити поведінку людини і сприяти підвищенню мотивації праці робилися вже на перших етапах зародження суспільного виробництва.

Еволюція формування наукових поглядів на мотивацію трудової діяльності відбувалася у тісному діалектичному взаємозв'язку з розвитком суспільного виробництва, підвищенням якості робочої сили, поліпшенням добробуту людей, наявними суспільними умовами, потребами, культурою, релігією. При цьому протягом тисячоліть людство, намагаючись змінити поведінку людини, керувалося не науковими підходами, а методом "спроб і помилок".

Дослідження теорій мотивації дозволяє зробити висновок про існування безлічі наукових поглядів щодо їхнього трактування. Так, існують такі теоретичні та практичні підходи до мотивації трудової діяльності: власний примус і стимулювання мінімальним заробітком, метод "батога і пряника", змістовний, процесуальний, комплексний (рис. 1) [1; 2 та ін.].



Рис. 1. Класифікація підходів до мотивації праці

Відповідно до виокремлених підходів, науковці визначають сутнісні характеристики системи мотивації трудової діяльності персоналу. Варто наголосити, що у більшості праць трактування системи мотивації праці

зводяться до двох аспектів. З одного боку, цим поняттям позначається мотиваційна система одного працівника або колективу [3; 4; 5; та ін.]. З іншого боку, за допомогою даного поняття позначають процес мотивації трудової діяльності персоналу, групи, колективу, тобто процес формування, закріплення і дії тих або інших мотивів (системи мотивів) [6; 7; та ін.].

Мотивація трудової діяльності включає не лише задоволення фізіологічних, матеріально-побутових, культурних потреб, а й здобуття певного іміджу в суспільній ієрархії. Вона зумовлена природною особливістю людини і перш за все необхідністю забезпечення нормального фізіологічного існування працівника, створення нормальних житлових, побутових та інших матеріальних умов його життя, забезпечення умов для духовного розвитку особистості, природного відтворення і продовження свого роду.

Список використаних джерел:

1. Данюк В. Мотивування як чинник активізації трудової поведінки. Україна: аспекти праці. 2008. № 4. С. 32-36.
2. Іванов С.Л. Роль нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні. Наукові праці НДФІ. 2010. № 5. С. 34-38
3. Большой экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. 7–е изд., доп. и перераб. М.: Институт новой экономики, 2010. 1472 с.
4. Лисак В.Ю. Управління і мотивація персоналу переробнохарчових підприємств: зарубіжні інновації та вітчизняна практика. Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія «Фінанси і кредит». 2011. № 1. С. 11-14.
5. Гуцан О.М. Дослідження сутності мотиваційних теорій: сучасні, теорії атрибутів та поля. Вісник Національного технічного університету „Харківський політехнічний інститут». 2017. № 24(1246). С.26-30.
6. Васюта В. Б., Бульбаха Л. І. Мотивація праці персоналу на підприємстві в сучасних умовах господарювання. Ефективна економіка. 2016. № 6. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5041>
7. Рудь Ю.М. Вплив фактора часу на ефективність системи соціального управління персоналом підприємства. Економіка розвитку. Х.: Вид. ХНЕУ, 2012. Вип. № 4 (64). С. 101-106.