

**Література:**

1. Стародубцева Т.В. Аналіз динаміки та структури продукції сільського господарства [Текст] / Т.В. Стародубцева, О.В. Самотосенкова // Статистика – інструмент соціально-економічних досліджень : збірник наукових студентських праць. Випуск 3. Частина I – Одеса, ОНЕУ. – 2017. – С. 114 – 119.
2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] : Офіційний сайт. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>.<http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Луценко Ю.О. Розвиток аграрного сектору економіки України: прогнози та перспективи / Ю.О. Луценко // Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія Економіка. Випуск 2 (4). Частина 2. – 2015. – С. 30-34.
4. Офіційний сайт Міністерства аграрної політики та продовольства України. URL: Режим доступу: <http://www.minagro.gov.ua>.
5. Бурачек І.Б., Михайленко Н.В. Сучасний стан та перспективні напрями розвитку сільського господарства в Україні / І.Б. Бурачек, Н.В. Михайленко // Глобальні та національні проблеми економіки. Електронне наукове фахове видання. Випуск 21. Режим доступу : <http://global-national.in.ua/>
6. Мединська О. Сучасний стан та перспективи розвитку аграрного сектору економіки України / О. Мединська // Електронний ресурс. Режим доступу : [http://sophus.at.ua/publ/2016\\_03\\_31\\_lviv/sekcija\\_section\\_4\\_2016\\_03\\_31/suchasnij\\_stan\\_ta\\_perspektivi\\_rozvitku\\_agrarnogo\\_sektoru\\_ekonomiki\\_ukrajini/118-1-0-1749](http://sophus.at.ua/publ/2016_03_31_lviv/sekcija_section_4_2016_03_31/suchasnij_stan_ta_perspektivi_rozvitku_agrarnogo_sektoru_ekonomiki_ukrajini/118-1-0-1749)



**МОТИВАЦІЯ ЯК ОСНОВНИЙ ЧИННИК  
ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ**

**ЛЕПЬОХІН Д.В.,**

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

*Науковий керівник – старший викладач Харчевнікова Л.С.*

Мотивація праці є рушійною силою успіху як у бізнесі, так і в житті, але це не завжди легко і природно. Знаючи, як мотивувати своїх співробітників, потрібно розуміти, звідки виникає мотивація, і як це працює.

Таким чином, мотивація праці в сучасний період є одним із найважливіших чинників, уміле використання якого може сприяти розв'язанню всього комплексу соціально-економічних проблем.

Висока мотивація персоналу — це найважливіша умова успіху організації. Жодна компанія не може бути успішною без прагнення співробітників працювати з високою віддачею, без високого рівня прихильності персоналу, без зацікавленості членів організації в кінцевих результатах і без їхнього прагнення зробити свій внесок у досягнення поставлених цілей [1].

Питання мотивації персоналу тривалий час приваблює науковців та висвітлюється у їх працях. Аналізуючи літературу за даною тематикою дослідження, можна зробити висновок, що існує безліч підходів до трактування мотивації та відповідних їм способів впровадження засобів підвищення зацікавленості працівників у результатах своєї роботи.

Загалом вважається, що існує два типи мотивації: зовнішня мотивація та внутрішня мотивація.

Зовнішня мотивація спонукає до дії за допомогою сформованих обставин або стимулів. По-іншому можна сказати, що це досягнення в навколишньому соціумі. Звичайно, набагато ефективнішою є внутрішня мотивація. Однак зовнішня мотивація на окремих людей впливає краще. Основними способами зовнішньої мотивації є: кар'єрне зростання, велика зарплата, престижні речі (квартира, будинок, машина), статус, можливість подорожувати, визнання. Зовнішня мотивація може постійно змінюватися. Вчора потрібно було заробляти, щоб прогнати сім'ю, а завтра гроші знадобляться на нову квартиру, машину або освіту дітей.

Внутрішня мотивація може розглядатися як щось внутрішнє, що змушує виконувати завдання, наприклад, творчість або відданість справі. Внутрішня мотивація працівника – це коли він розглядає свою працю як оплачуване хобі. Мабуть, якщо не всі, то багато людей хотіли б до такого прагнути. Набагато ефективніше використовувати обидва типи мотивації. Головне – підтримувати баланс і рівновагу між ними. Різниця між зовнішньою та внутрішньою мотивацією полягає в тому, як саме винагорода стосується завдання. Нагороди, які не мають нічого спільного з поставленим завданням, є зовнішніми мотиваторами, а нагороди, які виходять з завдання, є внутрішніми мотиваторами [3].

Мотивація полягає в тому, щоб дати персоналу правильне поєднання настанов, напрямків, ресурсів та нагород, з тим щоб вони були натхненні та прагнули працювати так, як хоче керівник [4].

Ми завжди повинні мати на увазі, що працівники не мотивовані виключно грошима, а поведінка працівників пов'язана з їх ставленням.

Є кілька визнаних прийомів, які мотивують практично кожного співробітника:

Святкуйте досягнення працівників. Зробити так, щоб співробітник відчував себе частиною єдиної команди і розумів, що його внесок в успіх компанії оцінений керівництвом є одним з найбільш ефективних способів мотивації співробітника.

Заохочуйте з'єднання з командою. Деякі компанії проводять щедрі квартальні вечірки, в той час як інші проводять змагання, або ігрові дні. Це не повинно бути складним або дорогим. Навіть проста щаслива година дає вашій команді можливість поспілкуватися та розслабитися.

Підтримуйте довгострокові цілі кар'єри. Коли менеджер справді піклується про те, куди йде кар'єра співробітника, він стає набагато більш мотивованими.

Нагороджуйте працівників, коли компанія добре працює. Найуспішніші компенсаційні програми дають всім працівникам винагороду, коли компанія досягає фінансового успіху.

Слухайте, адже команда - це велика кількість інформації. Послухайте їх ідеї, їх проблеми та їх розчарування [5].

Отже, мотивація є ключем до поведінки людини. Не тільки зовнішнє середовище і ситуація визначає стан особистості, але і її внутрішні причини.

Стабільний економічний розвиток організації у значній мірі залежить саме від зацікавленості персоналу в своїй ефективній діяльності, адже людина є найважливішим елементом виробничого процесу. Отже, чим більш узгоджена система мотивації праці персоналу, тим активніше співробітники досягатимуть результатів, направлених на реалізацію потреб організації. На даний час, очевидно, що необхідно знайти нові механізми і інструменти, які б створили стимули не лише для продуктивної, але і для якісної праці і максимальної реалізації потенційних здібностей кожної людини. Отже, ефективно розроблена система мотивації персоналу дозволить підвищити ефективність діяльності підприємства та його конкурентоспроможність, а вмале поєднання матеріальних та моральних стимулів дозволить створеній системі мотивації праці бути найбільш ефективною та результативною.

### Література:

1. Дудяшова В.П. Мотивація праці в менеджменті: Навчальний посібник / В.П. Дудяшова. – Кострома: видавництво КДТУ, 1996. – 80 с.
2. Самілін С.І. Менеджмент персоналу / С.І. Самілін, О.Д. Столяренко. – Ростов-на-Дону: Фенікс, 1997. – 480 с.
3. Зовнішня і внутрішня мотивація [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://tabletki.pp.ua/psihologiya/4656-zovnshnya-vnutrshnya-motivacya-viznachennya-osoblivost-formuvannya-ta-chinniki.html>
4. Асеев В.Г. Мотивація поведінки і формування особистості / В.Г. Асеев. – М. : Думка, 1976.
5. Красовський Ю.Д. Організаційна поведінка: навчальний посібник для вузів / Ю.Д. Красовський. – М. : Юніті, 1999.

