

позбавлятися.

Отже, кожний працівник підприємства має індивідуальну поведінку, яка в цілому визначає поведінку організації, як цілісної системи. Для ефективного управління організаційною поведінкою персоналу менеджеру необхідно враховувати, що кожний робітник – це індивідуальність, до якої необхідний особливий підхід.

Список використаних джерел:

1. Барабанов І.В., Мисливець К.В. Управління поведінкою персоналу. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2018 № 62. С. 276-284.

2. Кошкин В. Как управлять мнениями и убеждениями персонала. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=12901> (дата звернення 10.11.2021).

*Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,
Р.М. Лелюх, здобувач вищої освіти
Полтавський державний аграрний університет*

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Враховуючи той факт, що персонал є найбільш цінним ресурсом будь-якої організації, природним є той факт, що мотивація є однією з найважливіших функцій менеджменту. Мотивація – це властивий працівникові ентузіазм і прагнення до досягнення трудової діяльності, тобто внутрішня сила, спонукаюча людину до досягнення особистих і організаційних цілей. По суті, вона зводиться до внутрішнього спонукання і рівня енергії, які визначають рішення людини вчинити певні дії, причому, якщо ми розглядаємо позитивну мотивацію, то ці дії, спрямовані на особистісне зростання, прогрес та загальне або безпосереднє поліпшення умов, ефектів діяльності. Загалом є різноманітні підходи до визначення сутності «мотивація» (табл. 1).

Таблиця 1

Підходи до визначення сутності поняття «мотивація»

Автор	Визначення
Кредісов А.І., Панченко Є.Г., Кредісов В.А. [1, с. 295]	Мотивація – процес спонукання себе та інших до визначеної діяльності, спрямованої на досягнення особистих цілей, цілей організації
Коваленко М.А., Грузнов І.І., Сухомлин Л.Є. [2, с. 68]	Мотивація – сукупність рушійних сил, які спонукають особистість до виконання визначених дій
Діденко В.М. [3, с. 207]	Мотивація – причина, яка спонукає економічного суб'єкта до діяльності, з метою досягнення певної мети, при наявності інтересу до цієї діяльності
Крамаренко В.І. [4, с. 88]	Мотивація – сукупність внутрішніх, зовнішніх рушійних сил, що спонукають особу до діяльності, задають межі, форми діяльності; додають діяльності спрямованості на досягнення визначених цілей
Робінс С.П., Де Ченцо Д.А. [5, с. 396]	Мотивація – готовність індивіда докладати максимум зусиль для досягнення цілей організації, за умови, що ці зусилля зможуть забезпечити йому задоволення певної особистої потреби
Зенірова А. [6]	Мотивація – процес впливу на людину з метою здійснення нею певних дій шляхом пробудження в неї тих чи інших мотивів

Формуючи систему мотивації працівників сучасного підприємства, необхідно брати до уваги чотири класичні теорії мотивації [7; 8; 9]:

1) теорію очікування, розроблену В. Врумом, яка стверджує, що наявність активної потреби не є єдиною необхідною умовою мотивації людини для досягнення певного результату. Працівник повинен також сподіватися на те, що обраний ним тип поведінки дійсно призведе до задоволення потреби або одержання бажаного результату. Очікування розглядається, як оцінка даною особистістю ймовірності здійснення певної події;

2) теорію справедливості (автор – С. Адамс) – в процесі праці працівник постійно порівнює те, як були оцінені його дії чи заслуги, з тим, як були оцінені дії та заслуги інших. І на підставі цього порівняння залежно від того, задоволений він такою оцінкою чи ні, змінює характер своєї поведінки;

3) теорію постановки цілей Е. Локка – поведінку людини визначають цілі, які вона перед собою ставить, тому саме для їх досягнення вона й виконує певні дії. Керуючись емоційними переживаннями, людина оцінює події, що відбуваються навколо. На основі цього ставить перед собою цілі, яких має намір досягати, і, вже виходячи з цих цілей, діє певним чином. Виходить, що обрана стратегія дій призводить до певних результатів, які приносять людині задоволення;

4) мотиваційну теорію підкріплення, яка доводить, що поведінка людини залежить від оточуючого середовища і не потрібно шукати пізнавальних пояснень. Теорія покладається на закон ефекту, який стверджує, що поведінка, яка має позитивні наслідки – повторюється, а яка має негативні, скоріше всього не повторюється.

Разом з тим, існують особливості мотивації персоналу інноваційного підприємства (табл. 2).

Отже, матеріальна мотивація на підприємстві, який в пріоритеті має «інновації в усьому», на наш погляд, має формуватися з фіксованого базового компоненту (посадового окладу) там додаткових складових, заснованих на змінних показниках.

Таблиця 2

**Чинники, що впливають на мотивацію персоналу інноваційного підприємства
[сформовано на основі 10]**

Характеристика персоналу	Характеристика діяльності
Творчі здібності	Часова нерегламентованість креативної діяльності
Нестандартна трудова поведінка	Відсутність меж інноваційної діяльності
Різномірне креативність	Непередбачуваність результату
Самостійність у визначенні складності завдань	Відсутність меж у вдосконаленні якості результатів
Потужні інтелектуальні здібності	Широке використання новітньої техніки, технологій
Вільне та широке використання інформаційних технологій	

Наприклад, структура заробітної плати може складатися з чотирьох компонентів – гарантованого окладу, надбавки за продуктивність, соціальної складової та премії за особливі результати. При цьому надбавка за продуктивність виплачується з врахуванням індивідуальної результативності праці. Премію за особливі результати доцільно виплачувати за особливі досягнення у сфері інновацій. При чому змінна частина має бути більшою (принаймні рівною) за гарантовану. Стратегії матеріального стимулювання в інноваційних підприємствах мають враховувати важливість участі персоналу в прибутках організації, необхідність партисипативного управління.

Отже, мотивація персоналу в інноваційному підприємстві, хоча й спирається на основні теорії та принципи управління персоналом, але все ж таки має ряд особливостей, які необхідно враховувати.

Список використаних джерел:

1. Кредісов А.І., Панченко Є.Г., Кредісов В.А. Менеджмент для керівників : навч. посіб. Київ: Т-во «Знання», КОО, 1999. 556 с.
2. Коваленко М.А., Грузнов І.І., Сухомлин Л.Є. Менеджмент трудової активності працівників підприємства. Херсон: Олди-плюс. 2006. 288 с.
3. Діденко В.М. Менеджмент: підручник. Київ: Кондор, 2008. 584 с.
4. Менеджмент: навч. посібник / за ред. В.І. Крамаренко. Київ: ЦУЛ, 2003. 248 с.
5. Робінс С.П., Де Ченцо Д. А. Основи менеджменту.; пер. з англ. А. Олійник. Київ: Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2002. 671 с.
6. Зенирова А. Нематериальная мотивация. *Кадровик*. 2008. №6. URL: <http://kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=11558> (дата звернення: 04.11.2021).
7. Теорія постановки цілей Е. Локка. URL: <https://tvir.biographiya.com/teoriya-postanovki-cilej-e-lokka/> (дата звернення: 04.11.2021).
8. Теорія підкріплення В. Скіннера. URL: https://pidru4niki.com/18800413/menedzhment/teoriya_pidkriplennya_skinnera (дата звернення: 04.11.2021).
9. Теорії процесів мотивації. URL: https://pidru4niki.com/85103/menedzhment/teoriyi_protseviv_motivatsiyi (дата звернення: 04.11.2021).
10. Ковальська К. В., Овчаренко Т. С. Особливості мотивування персоналу інноваційного підприємства. *Ефективна економіка*. 2015. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4631> (дата звернення: 07.11.2021).

*Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,
А.О. Олиненко, здобувач вищої освіти
Полтавський державний аграрний університет*

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

На всіх етапах розвитку господарської діяльності, потреба у фахівцях та професіоналах своєї діяльності, являлась одним із ключових завдань організації. Адже, саме їхній професіоналізм, неординарність та креативність допомагають організаціям у здійсненні своїх планів та цілей. Саме спеціалісти несуть тягар організації, від діяльності яких, залежить її адаптація до новітніх умов ринку.

Процес управління персоналом – це системно організований процес управління, використання та адаптації всіх кадрів організації, для досягнення своєї мети [1]. Успіх діяльності сучасних підприємств багато в чому залежить від рівня ефективності управління персоналом і є однією з найважливіших функціональних підсистем та ресурсу інноваційного розвитку. Умови сучасної ринкової економіки у нашій країні потребують змін до підходів управління персоналом, як функціонування складової управлінської та виробничої підструктури підприємства, та покращення її, як стратегічного ресурсу з ефективним потенціалом, який включає в себе бажання до розвитку, професійну компетентність, творчість та креативність [2].

Кризові явища в економічній, соціальній сфері діяльності організацій, висока конкуренція викликали необхідність розробки комплексу інноваційних методів управління персоналом, які можна розділити на функціональні сфери [3]: підбір та