

ЛІТЕРАТУРА

1. Каленюк С. С., Котенко Т.М. Соціальні аспекти розвитку рекреації і туризму як значущого сегменту світового господарства: теоретико-методологічні засади / С.С. Каленюк, Т.М. Котенко // Науковий вісник УжНУ. Вип. 3. – 2015. – С. 172-176.
2. Оздоровлення дітей у дитячих закладах оздоровлення і відпочинку: стат. бюл. / [відп. за вип. О.О. Кармазіна]. – К. : Державна служба статистики України, 2018. – 58 с.
3. The Travel & Tourism Competitiveness Report 2017 [Electronic resource] / Mode of access: <https://www.weforum.org/reports/the-travel-tourismcompetitiveness-report-2017>.

Олена Шуба,
студентка 3-го курсу
гуманітарно-економічний факультет
Науковий керівник: **К.М. Леміш,**
к.е.н., доцент (БДПУ)

ФАКТОРИ МОТИВАЦІЇ

Актуальність дослідження. В умовах, що формуються в економічній сфері України, питання мотивації стає надзвичайно актуальним, тому що успішне вирішення певних проблем суспільства вимагає формування ефективної мотиваційної бази, здатної залучати працівників до активного виробництва конкурентоспроможних товарів.

Ступінь досліджуваності проблеми. Вивченням питань щодо мотивації людського фактору в системі управління займалися такі вчені як А.І.Момот, Н.Е.Муромець, С.Л. Решмидилова, Н.А. Сімченко, А.В. Стахів, В. Стерн та ін

Мета і методи дослідження. Метою цього дослідження є визначення факторів та важливості мотивації на сучасному етапі управління підприємством.

При виконанні цієї роботи були використані методи пізнання: індукція, дедукція, узагальнення, аналіз, синтез.

Сутність дослідження. Мотивація – це процес, який спрямовує, ініціює та підтримує цілеспрямовану поведінку людини, спонукає її до дій, які допоможуть досягти поставленої мети [1].

Існує чотири фактори мотивації, які існують у кожній організації або бізнесі:

- ✓ стиль керівництва;
- ✓ система нагород;
- ✓ організаційний клімат;
- ✓ структура роботи.

Вплив лідерства на мотивацію. Це найважливіший фактор у визначенні того, як люди відчують себе в компанії та наскільки вони мотивовані. Коли компанія змінює керівництво, психологічний клімат компанії змінюється, і в свою чергу, продуктивність працівників підвищується.

Відповідний стиль керівництва залежить від цілей та завдань організації, зовнішнього середовища та людей всередині компанії.

Мотивація через внутрішні нагороди. Кожне робоче середовище характеризується структурою винагороди. Як пише Майкл Лебоуф у своїй книзі «Якщо ви хочете більшу працездатність у робітників в компанії, просто пропонуйте більшу винагороду за цю поведінку. Якщо ж ви хочете, щоб була менша активність на робочому місці, просто віддайте нагороди або збільшити покарання. Люди реагують на стимули» [2].

Створення мотиваційно-організаційного клімату. Організаційний клімат навмисно створюється та підтримується керівництвом. Він складається з того, як люди ставляться один до одного. Мотиваційний клімат починається з вершини, з лідерів, які надихають і встановлюють тон для решти організації. Ці лідери мають значний вплив на загальну культуру компанії.

Структурний фактор мотивації. Деякі роботи за своєю суттю є мотиваційними, які вимагають творчості, уяви та підвищеного рівня енергії. Робота, яка передбачає спілкування, обговорення та взаємодію з іншими людьми для досягнення їхньої співпраці, виявляє найкращі здібності особи. Це захоплююче і складне завдання. Зазвичай це дуже корисно. Хороші організації завжди намагаються структурувати роботу, щоб зробити її максимально цікавою та приємною для працівника.

Як процес мотивація формується під впливом факторів, що застосовує організація, в якій працює людина. Кожне підприємство залежно від своїх цілей, способу діяльності та характеру пропонує своїм робітникам специфічний набір стимулів, що утворюють мотивацію.

Висновки. Отже, можна зробити висновок, що мотивація важлива як для людини, так і для бізнесу, вона допоможе працівникам досягти своїх особистих цілей, а підприємству збільшити свій прибуток за рахунок підвищення продуктивності праці робітників. Якщо людина мотивована, то вона буде отримувати задоволення від роботи, індивід завжди виграє, працюючи з динамічною командою. Результатом гарної мотивації буде: ефективна співпраця, яка приносить стабільність, виробничі суперечки і хвилювання в працівників зменшаться, співробітники будуть адаптуватися до змін.

ЛІТЕРАТУРА

1. Моргулець О. Б. Менеджмент у сфері послуг: підручник / Моргулець О. Б. – М.: Центр учбової літератури, 2012. – 384 с.
2. Майкл Л. Найбільший в світі принцип менеджменту: підручник, / Майкл Л. – М.: Видавничий дім, 2004. – 127с.