

підприємництва: Збірник наукових праць харківського національного автомобільно-дорожнього університету. – № 1(4)-2013. – Харків: ХНАДУ, 2013. – С. 9 – 13.

2. Бабайлов, В.К. Методология высшего образования: на пути к новой парадигме / В. Бабайлов, О. Васильковская // Новый коллегіум. – 2013. – № 1. – С. 3 – 7.

3. Ресурси мира [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://knigi.link>.

## МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА: ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТТЯ

*Нерсісян Г. С., студент*

*Науковий керівник: Онісіфорова В. Ю., к. е. н., доцент*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Мотивація є однією із функцій управління, яка відіграє важливу роль в сучасному менеджменті. Вона орієнтована на створення таких ситуаційних умов, за яких задовольняються найважливіші потреби людей, забезпечується суспільна оцінка їх трудового внеску.

Аналіз публікацій у сфері мотивації обумовлює необхідність відокремлення деяких підходів до визначення сутності мотивації (табл. 1).

**Таблиця 1 - Аналіз підходів до визначення сутності поняття «мотивація»**

Джерело інформації	Визначення поняття «мотивація»
Покропивний С. Ф. [1]	Мотивація – це система, що характеризує сукупність взаємопов'язаних заходів, які стимулюють окремого працівника або трудовий колектив у цілому щодо досягнення індивідуальних і спільних цілей підприємства
Мескон М., Альберт М., Хедуори Ф. [2]	Мотивація – це процес спонукання себе та інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей організації.
Колот А. М. [3]	Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації.
Веснин В. Р. [4]	Мотив формується до початку професійної діяльності шляхом засвоєння відповідних морально-етичних норм і є головним джерелом отримання користі
Капустянський П. З. [5]	Мотивація – це довготерміновий вплив на працівників з метою зміни за заданими параметрами структури ціннісних орієнтацій та інтересів.

Як бачимо, при різних визначеннях поняття мотивації автори сходяться на загальній думці про те, що під мотивацією розуміють спонукання персоналу на такі дії, які забезпечують досягнення особистих цілей і цілей підприємства. Тому мотивацію доцільно розглядати не лише як систему форм і методів спрямованого впливу на свідомість людей, створених умов праці, а як комбінацію цих компонентів, що є відтворювальними факторами виробничої ситуації.

Достатньо поширеним є підхід, орієнтований на визначення мотивації як сукупності мотивів. При цьому поняття «мотивація» зводиться лише до певного набору мотивів [3].

В цілому, структура мотивації у сфері праці конкретних людей складається під впливом чинників економічної, психологічної, ціннісної регуляції трудової діяльності й доповнюється елементами примусу. Під останніми розуміємо усвідомлення обов'язку, страх можливого зниження життєвого рівня, невпевненість у завтрашньому дні, загострення проблем зайнятості, зростання соціального напруження тощо [6].

Отже, мотивація – це процес впливу (система дій) на індивіда з метою спонукання його до певної діяльності шляхом пробудження в нього необхідних мотивів.

Проте мотивація – це не лише мотиви, а, як уже зазначалось, і ситуативні чинники (вплив різних людей, специфіка діяльності, ситуації тощо). Такі чинники є досить динамічними, мінливими, що створює значні можливості впливу на них і на активність у цілому. До мотивації також належать наміри та можливості, їх співвідношення, прийняття рішень, воля, що сприяє реалізації рішень.

Отже, мотивація складається з суми окремих мотивів. Вони можуть взаємно доповняти один одного, а можуть і суперечити один одному. Чим сильніше виявляють себе окремі мотиви, тим більше впливають вони на поведінку працівника. Розглядаючи мотивацію праці слід постійно мати на увазі дію окремих мотивів.

### **Література.**

1. Економіка підприємства : підручник / [С. Ф. Покропивний, М. Г. Грещак, В. М. Колот, А. П. Наливайко, В. М. Сай ] За заг. ред. д-ра екон. наук, проф. С. Ф. Покропивного. – 3 вид. перероб. та доп. – К. : КНЕУ, 2003. – 608 с.

2. Экономика труда : [учебник] / М. А. Винокуров, Н. А. Горелов. – СПб. : Питер, 2004. – 656 с.

3. Колот А. М. Мотивація персоналу : [навч. посібник] / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.

4. Менеджмент організацій : [підруч. для студ. вищ. навч. закл., які навч. за напрямом «Менеджмент»] / Л. І. Федулова, І. В. Сокирник, В. В. Стадник, М. А. Йохна, О. С. Новикова. – К. : Либідь, 2003. – 448с.

5. Основы управления персоналом : [учеб. для студ. вузов, обуч. по экон. спец.] / Под ред. Б. М. Генкина. – 2.изд., испр. и доп. – М. : Издательская группа НОРМА, 2000. – 412 с.

6. Управление персоналом предприятия : [учеб. пособие] / П. В. Шеметов. – М. : ИНФРА – М, 2003. – 309 с.

## **МЕДИЧНЕ СТРАХУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ: ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ**

*Остапенко Л. О., студент*

*Науковий керівник: Онісіфорова В. Ю., к. е. н., доцент*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Проблема створення умов для розвитку корпоративного медичного страхування є надзвичайно актуальною та вимагає вирішення не лише на рівні окремого підприємства та власника, але й на рівні держави. Додатково проблема ускладнюється тим, що на сьогодні перед підприємством постає проблема зменшення негативного впливу на ефективність роботи підприємства захворюваності та лікування працівників, бо державний курс на відмову від безоплатної медицини, безсумнівно матиме свій вплив на персонал кожного підприємства України.

Але, відповідно, такий курс створить умови для подальшого розвитку страхової медицини в нашій державі [1]. Говорячи про страхову медицину, можна виділити два принципові підходи до її організації – обов'язкове та добровільне медичне страхування [2]. Добровільне медичне страхування існує в Україні і сьогодні, однак ним охоплено за різними даними не більше 2-5 % населення [3], що обумовлюється високою вартістю та низкою інших специфічних проблем, зокрема формальною наявністю безоплатної медицини.

Отже, можна зробити висновок, що в умовах відсутності безоплатних медичних послуг, єдиним засобом фінансування