

## ДОСЛІДЖЕННЯ БАЗОВИХ ПРИНЦИПІВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Гуцан О.М.

*Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

Сучасне підприємство не можливо уявити без одного з ключових його ресурсів – персоналу. Наукові дослідження автора в галузі мотивації свідчать, що формування методів стимулювання [1], використання в практичній діяльності сучасних тенденцій [2], оцінка еластичності мотивації працівника та розробка заходів щодо підвищення його рівня [3, 4] та інше [7], неможливо комплексно здійснити без вивчення фундаментальних принципів трудової мотивації. На погляд провідних дослідників виділяється шість базових принципів мотивації персоналу, сутність яких можливо розглядати наступним чином [5]: 1) полівмотивованість поведінки – на поведінку індивідуума одночасно впливає досить велика кількість факторів, які потрібно враховувати [6]; 2) ієрархічна організація мотивів – свідчить про те, що чим важливіша потреба для людини – тим вище ієрархія цього мотиву і тим швидше він буде задоволений; 3) компенсаторні відносини – недостатнє отримання задоволення від одних мотивів може бути скомпенсоване отриманням іншої сукупності благ; 4) принцип справедливості – оцінювання рівнозначності обмінів між підприємством та персоною (в аспекті надані зусилля – отримана винагорода); 5) принцип підкріплення – всі дії повинні бути підкріплені своїми результатами (якщо дії були про мотивовані – то виконуючі ідентичні дії в майбутньому людина буде впевнена в одержанні ідентичних засобів); 6) динамічність мотивації – мотиви людини не є статичними та впливати на поведінку людини необхідно з урахуванням цього. Використання системи теоретико-методичних та практичних розробок мотиваційної науки в діяльність вітчизняних підприємств дозволить знайти більш ефективні напрямки їх розвитку.

### Література:

1. Гуцан О. М. Наукометрична систематизація методів мотивації персоналу машинобудівного підприємства. Матеріали конференції «Ринкова економіка: тенденції і закономірності», 30 жовтня 2013 р.–Алчевськ: 2013–С.35–36.
2. Гуцан. А.Н. Современные тенденции в материальной мотивации персонала. Режим доступа: [http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/6004/1/vestnik\\_NPI\\_2012\\_4\\_Gutsan\\_Sovremennyye.pdf](http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/6004/1/vestnik_NPI_2012_4_Gutsan_Sovremennyye.pdf)
3. Гуцан А. Н. Формирование понятия эластичность мотивации работника. Матеріали XXXI-ої Міжнар. конференції «Реформування фінансово-економічної системи: погляд у майбутнє»–Львів:ГО ЛЕФ,2013.– ч.2.–С.68-71.
4. Гуцан А.Н., П.Г. Перерва Оценка эластичности мотивационных мероприятий на промышленном предприятии [Електронний ресурс]/ Економіка: реалії часу.–Одеса: ОНПУ, 2013.–№4(9).–С.37–48.–Режим доступа до журн.: [www.economics.opu.ua/2013/n4.html](http://www.economics.opu.ua/2013/n4.html).
5. Магура М., Курбатова М. Секреты мотивации, или Мотивация без секретов. Издательство: Журнал "Управление персоналом",2007.-653с.
6. Гуцан О.М. Формування блочно-модульного підходу до виділення факторів мотивації персоналу/ Матеріали конференції «Менеджмент і логістика–перспективні напрямки розвитку економіки» – Київ:ГО Київський економічний науковий центр, 2013–С.83–85.
7. Кучинський В.А. Підвищення ефективності процесу управління продуктивністю праці на підприємстві // Вісник НТУ „ХПІ”. – Харків: НТУ “ХПІ”, – 2012,– № 15 ,– С. 162 – 168.