

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

Вінницький національний технічний університет;

Анотація

У статті мотивація персоналу розглядається як функція в системі управління організацією, яка відіграє особливу роль у активізації професійного, інтелектуального та інноваційного потенціалу працівників організації.

Ключові слова: менеджмент, мотивація, стимулювання праці, персонал, винагорода.

Abstract

In the article, staff motivation is considered as a function in the management of organization, which plays a special role in activating the professional, intellectual and innovative potential of the organization's employees.

Keywords: management, motivation, labor stimulation, personnel, remuneration.

Вступ

Успіх будь-якого підприємства безпосередньо залежить від ефективності його співробітників. У цьому аспекті процес підвищення кваліфікації та розвитку персоналу суттєво залежить від системи мотивації на підприємстві. У кризових ситуаціях саме "людський фактор" стає основним елементом зростання продуктивності праці, розвитку підприємства, його конкурентоспроможності та економічного зростання. Гнучкість та інноваційний розвиток бізнесу сьогодні вимагають в першу чергу розвитку персоналу та підвищення його зацікавленості в роботі. У зв'язку з цим виникає необхідність проведення на підприємствах нової політики управління людськими ресурсами, яка передбачає комплексне вирішення питань щодо кадрового складу, ефективності використання робочого часу, розвитку виробництва та зайнятості. Це складний процес, але досвід провідних корпорацій світу показує, що інвестиції в управління персоналом завжди є доцільними та обґрунтованими кінцевим результатом [1].

Результати дослідження

Організація не може працювати максимально ефективно без вмотивованих працівників. Розробка системи мотивації, яка здатна стимулювати кожного працівника, є складною та витратною задачею менеджера. Проблеми, які виникають при цьому, часто пов'язані з пошуком правильного співвідношення матеріального та нематеріального стимулювання, адже це не тільки підтримує лояльність до компанії та ефективність працівників, але й знижує витрати, зменшує опір до змін та нововведень. Системи мотивації підприємств та організацій України є різними, кожна з них має ряд переваг та недоліків, які не дозволяють співробітникам компанії в повній мірі реалізувати свій потенціал і "гальмують" розвиток компанії. Тому вивчення різних методів мотивації дозволяє підприємству усунути недоліки системи та удосконалити її.

Створення та впровадження ефективної системи мотивації дозволяє покращити внутрішнє середовище компаній; сприятливі умови праці надають працівникам стимул для саморозвитку, що, в кінцевому підсумку, дозволяє досягати стратегічних цілей підприємства.

Мотивація – це матеріальне і нематеріальне заохочення працівників, застосовуване з метою підвищення продуктивності і якості праці, а також найму нових кваліфікованих фахівців і утримання їх у складі компанії. Основний і поширений спосіб мотивації працівників – це матеріальне заохочення, до якого можна віднести: підвищення зарплати, грошові бонуси, премії, подарунки від компанії тощо. Однак існують також нематеріальні форми стимулювання працівників, які мотивують їх працювати продуктивно, не отримуючи прямої фінансової вигоди. До них відносяться: комфортні умови праці, повага між співробітниками і керівництвом, визнання, можливості для саморозвитку, можливість підвищення кваліфікацій, творча реалізація, гнучкий графік тощо.

Стимулювання – це вплив на зовнішні умови за допомогою стимулів, які спонукають людей вести себе певним чином. Визначною рисою стимулювання порівняно з методами і засобами прямого

впливу є те, що поведінка персоналу регулюється опосередковано, а саме впливом на інтереси та потреби працівника, які диктують йому зовнішні умови. При цьому формується ситуація індивідуального вибору, який працівники реалізують відповідно до своїх особистих вподобань. Щоб впливати на цю систему вибору, суб'єкт управління намагається змінити зовнішні умови, які стосуються об'єкта управління.

На сьогодні існує безліч методів і форм стимулювання. Важливо враховувати специфіку кожної організації (її історію, традиції, специфіку обслуговування і т. д.), а також особисті мотиви співробітників. Таким чином, можна розглядати мотивацію персоналу як процес впливу на виконавця за допомогою різноманітних методів і засобів, спрямованих на спонукання до праці, а також як результат цього впливу, який відображається у сукупності формованих у результаті трудових мотивів.

Вибір методів для підвищення мотивації залежить від колективу, характеру роботи і стилю управління. При правильному використанні програми винагородження можна підвищити ефективність співробітників, згуртувати колектив і покращити мікроклімат в організації. При роботі в колективі важливо звертати особливу увагу на почуття працівника, такі як задоволеність отриманими результатами, повагу до колег і керівника, повагу до себе, розуміння сенсу і змісту виконаної роботи. Тому потрібно прагнути до поєднання морального та матеріального видів мотивації [3].

При розробці програми винагородження важливо дотримуватися таких правил ефективності винагородження: винагородження повинно бути справедливим і надається після роботи, виконаної без суттєвих перерв; вітається публічність – таке винагородження за працю підвищує гідність і повагу до працівника і часто є набагато більш цінним за матеріальне.

Успішні світові корпорації сьогодні ефективно здійснюють функцію мотивації персоналу на наукових засадах та з використанням сучасних цифрових технологій. Сучасні тенденції мотивації персоналу включають:

1. персоналізовану мотивацію, яка здійснюється з урахуванням особистих особливостей працівників;
2. тісний зв'язок мотивації з різними функціями управління персоналом (відбором, навчанням, атестацією, кар'єрним ростом та ін.);
3. реалізація функції мотивації автоматизована та оцифрована;
4. різноманітність методів, форм та інструментів стимулювання, включаючи турботу про фізичне та ментальне здоров'я персоналу;
5. мотивація обов'язково пов'язана із створенням сприятливих умов для роботи та атмосфери різноманітності з багатьма точками зору для активізації процесу творчих та нестандартних рішень;
6. активна робота над формуванням позитивного бренду компанії як роботодавця.

Для створення сучасних систем мотивації персоналу необхідно враховувати нові проблеми, що виникли в управлінні персоналом у світі. По-перше, важливо зосередитися на результатах та часі, витраченому робочі завдання. Заохочувати персонал не лише до професійного, а й особистісного розвитку, зокрема в інформаційній сфері. Заохочувати талановитих співробітників з розвинутим критичним мисленням для компаній, здатних генерувати інноваційні ідеї та перетворювати їх в продукти та послуги. Як показує досвід провідних транснаціональних корпорацій, лише використовуючи нові та нестандартні методи мотивації можна отримати високі показники ефективності роботи та підвищити рівень внутрішньої лояльності до компанії. Якщо співробітники будуть задоволені як змістом роботи, так і умовами, в яких вони працюють, то докладатимуть максимальних зусиль для того, щоб компанія якомога довше залишалася успішною на ринку.

Висновки

На сьогодні існує чимало теорій мотивації, які відповідають сучасним викликам суспільства та бізнес-середовища та дозволяють використовувати науковий потенціал для створення ефективних систем особистісної мотивації персоналу. Майбутнє мотивації тісно пов'язане з розвитком бренду роботодавця та поточним економічним становищем компаній.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Науменко Наталія, Верховська Наталя. Особливості мотивації персоналу на підприємствах України в умовах воєнного часу. REBUILD UKRAINE: справа всього цивілізованого світу: збірник тез доповідей II Міжнародної науково-практичної конференції (Луцьк, 15 березня 2023 р.). / ред. Н. В. Павліха. Луцьк: Веза-Друк, 2023. С. 53-57.

2. Менеджмент і адміністрування: підручник для бакалаврів / Колектив авторів: к.е.н., доц. Терлецька Н.М ТА ІН. Чернівці : 2022. 684 с.

3. Теплоук М.А., Андрікевич В.О. Підвищення мотивації праці як фактор забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Нова парадигма економічної освіти у контексті інноваційної моделі розвитку вітчизняної освіти. 2021. с. 155–158.

Рибак Богдан Володимирович — студент групи П-206, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: bogdanribak1111@gmail.com

Науковий керівник: **Шварц Ірина Володимирівна** — кандидат економічних наук, доцент Вінницького національного технічного університету, Вінниця, e-mail:shvarz@vntu.edu.ua

Rybak Bogdan V. — student, Faculty of Management and Information Security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, email : bogdanribak1111@gmail.com

Supervisor: **Shvarts Irina Volodimiryvna** — Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail:shvarz@vntu.edu.ua