

СЕКЦІЯ 5. МЕНЕДЖМЕНТ

Коцюба Н. О.

студентка,

Державний університет інформаційно-комунікаційних технологій

м. Київ, Україна

Сорока А. М.

кандидат економічних наук, доцент,

Державний університет інформаційно-комунікаційних технологій

м. Київ, Україна

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-483-5-24>

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «ІНМЕДСЕРВІС»

Формування ефективної мотивації працівників є ключовим фактором успішного функціонування будь-якого підприємства, особливо в сфері медичних послуг [1, с. 45]. У сучасних умовах конкуренції та високих вимог до якості надання медичних послуг важливо розробляти та впроваджувати дієві механізми мотивації, що сприятимуть підвищенню продуктивності персоналу та їхній задоволеності роботою [4, с. 56].

Метою дослідження є аналіз існуючих методів мотивації працівників на підприємстві ТОВ «ІНМЕДСЕРВІС» та розробка рекомендацій щодо їх удосконалення. У роботі досліджуються сучасні теоретичні підходи до мотивації, визначаються особливості мотиваційних механізмів у медичній сфері та пропонуються практичні рішення для їх ефективного застосування.

Мотивація працівників є одним із основних чинників забезпечення ефективності трудової діяльності. Вона визначає рівень зацікавленості персоналу в досягненні стратегічних цілей організації та впливає на їх продуктивність [3, с. 98]. Мотивація може бути як внутрішньою, що ґрунтується на особистих потребах і прагненнях, так і зовнішньою, що формується під впливом матеріальних і нематеріальних стимулів [2, с. 67].

Основними підходами до мотивації є:

• Психологічний підхід – акцентує увагу на індивідуальних потребах, особистих мотивах та прагненнях працівників. В основі цього підходу лежать теорії потреб А. Маслоу, Ф. Герцберга та Д. МакКлелланда [4, с. 56].

• Економічний підхід – базується на матеріальному стимулюванні, що включає заробітну плату, премії, бонуси та соціальні пакети [3, с. 98].

• Соціальний підхід – зосереджений на створенні комфортного робочого середовища, корпоративної культури та підтримки з боку колег і керівництва [2, с. 67].

• Комплексний підхід – поєднує всі перераховані вище методи для створення збалансованої системи мотивації [1, с. 45].

ТОВ «ІНМЕДСЕРВІС» є медичним підприємством, що спеціалізується на реабілітаційних, неврологічних та ортопедичних послугах. Для підвищення мотивації персоналу підприємство застосовує наступні методи:

- Конкурентоспроможна заробітна плата та система преміювання.
- Підвищення кваліфікації через навчальні програми.
- Гнучкий графік роботи та комфортні умови праці.
- Визнання досягнень працівників [5].

Основні методи мотивації персоналу в ТОВ «ІНМЕДСЕРВІС» наведені в таблиці 1.

Таблиця 1

Основні методи мотивації персоналу в ТОВ «ІНМЕДСЕРВІС»

Метод мотивації:	Характеристика:
Фінансове стимулювання	Зарплата, премії, бонуси
Кар'єрне зростання	Підвищення кваліфікації, тренінги
Соціальні стимули	Корпоративна культура, взаємодія у колективі
Гнучкість роботи	Можливість регулювання графіка

На основі опитування персоналу було визначено, що найбільш ефективними є фінансові стимули, проте існує потреба у розширенні програм професійного розвитку.

Для підвищення ефективності мотиваційної системи в ТОВ «ІНМЕДСЕРВІС» запропоновано наступні заходи:

1. Впровадження наставництва для нових співробітників. Це дозволить новим працівникам швидше адаптуватися до організаційних процесів і корпоративної культури підприємства. Наставництво допоможе створити атмосферу підтримки, що зменшить стрес і підвищить рівень задоволеності від роботи.

2. Розширення програм кар'єрного зростання. Для покращення мотивації та залученості персоналу важливо створити можливості для професійного розвитку та кар'єрного росту. Програми тренінгів, сертифікаційних курсів та внутрішніх просувань підвищать кваліфікацію працівників і забезпечать їхні перспективи для професійного зростання всередині компанії.

3. Визнання та нагородження найкращих працівників. Важливо розвивати систему визнання досягнень працівників через щомісячні або щоквартальні нагороди, що дозволить мотивувати не лише окремих працівників, а й підвищити загальну продуктивність колективу. Визнання успіхів формує лояльність і сприяє покращенню корпоративної атмосфери.

4. Покращення зворотного зв'язку між керівництвом і персоналом. Для забезпечення відкритого та прозорого комунікаційного процесу необхідно регулярно проводити зустрічі з працівниками для обговорення їхніх проблем, ідей та потреб. Відкритий зворотний зв'язок дозволить керівництву оперативно реагувати на ситуацію, знижуючи рівень незадоволення серед працівників.

Отже, збалансована система мотивації є ключовим чинником, що сприяє підвищенню продуктивності працівників, зниженню рівня плинності кадрів та покращенню якості надання медичних послуг. Для медичного підприємства, такого як ТОВ «ІНМЕДСЕРВІС», ефективна мотивація персоналу безпосередньо впливає на загальну ефективність організації. Створення комплексної системи мотивації, яка поєднує фінансові, кар'єрні, соціальні та психологічні стимули, дозволяє не тільки забезпечити високу відданість працівників, але й підвищити їхній рівень задоволення від роботи.

Запропоновані заходи, такі як впровадження наставництва, розширення можливостей кар'єрного зростання, визнання досягнень працівників та поліпшення зворотного зв'язку між керівництвом і персоналом, сприятимуть формуванню більш ефективної мотиваційної політики в ТОВ «ІНМЕДСЕРВІС». Це дозволить компанії не тільки досягати високих результатів у сфері надання медичних послуг, а й створити комфортні умови для професійного розвитку своїх співробітників.

Література:

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом: навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2021.
2. Власенко Н. В. Мотивація праці в системі управління персоналом. Львів : ЛНУ імені І. Франка, 2020.
3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Київ : КНЕУ, 2019.
4. Кузьмін О. Є., Гринько Т. О. Організація праці та соціально-трудові відносини. Харків : ХНЕУ, 2022.
5. Офіційний сайт ТОВ «ІНМЕДСЕРВІС». URL: <https://timeplus.ua/>