

Дашутіна Л. О.

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту імені професора Л. І. Михайлової,
Сумський національний аграрний університет
м. Суми, Україна*

Репецька Є. С.

*здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти,
Сумський національний аграрний університет
м. Суми, Україна*

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-593-1-27>

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

У сучасному економічному середовищі, що характеризується динамічними змінами та зростанням рівня конкуренції, дедалі більшої ваги набуває результативне управління персоналом підприємства. Саме працівники виступають ключовим ресурсом, який забезпечує стабільну діяльність організації та реалізацію її стратегічних орієнтирів. У цьому контексті особливої актуальності набуває формування ефективної системи мотивації та стимулювання персоналу, адже рівень зацікавленості працівників безпосередньо впливає на їхню продуктивність, якість виконання професійних обов'язків і загальні результати господарської діяльності підприємства.

Мотивація персоналу є одним із визначальних чинників формування трудової поведінки працівників. За визначенням А. М. Колота, мотивація являє собою процес спонукання людини до активної діяльності, спрямованої на досягнення як особистих, так і організаційних цілей, через задоволення її потреб [1]. Водночас стимулювання виконує функцію зовнішнього впливу на працівників і реалізується за допомогою системи матеріальних та нематеріальних заохочень. Таким чином, дієва система управління персоналом повинна ґрунтуватися на гармонійному поєднанні внутрішніх мотиваційних чинників і зовнішніх стимулів.

У наукових дослідженнях мотивація персоналу розглядається як багатогранний соціально-економічний процес, що формується під впливом сукупності внутрішніх і зовнішніх факторів. Внутрішня

мотивація пов'язана з особистими потребами працівників, їхніми ціннісними орієнтаціями, прагненням до самореалізації, професійного зростання та розвитку. Натомість зовнішня мотивація базується на системі стимулів, які застосовує підприємство з метою заохочення персоналу до ефективної трудової діяльності [2].

Побудова системи стимулювання персоналу передбачає використання різноманітних інструментів впливу. Найпоширенішими серед них є матеріальні стимули, зокрема заробітна плата, преміальні виплати, надбавки, бонуси та соціальні гарантії. Матеріальне стимулювання традиційно розглядається як важливий мотиваційний чинник, оскільки воно безпосередньо пов'язане із задоволенням базових потреб працівників. Водночас практичний досвід свідчить, що орієнтація виключно на фінансові стимули не завжди забезпечує високий рівень трудової віддачі.

У зв'язку з цим дедалі більшого значення набувають нематеріальні методи мотивації, які охоплюють можливості кар'єрного просування, професійного навчання та розвитку, визнання досягнень, створення комфортних умов праці та сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Як зазначає П. Друкер, ефективне управління персоналом полягає не лише у фінансовому заохоченні, а й у формуванні такого середовища, в якому працівники відчують свою цінність для організації та зацікавленість у досягненні спільних результатів [3].

Сучасні системи мотивації мають враховувати індивідуальні особливості та потреби персоналу. Універсальний підхід до стимулювання всіх категорій працівників не завжди є результативним, оскільки вони відрізняються за рівнем професійної підготовки, досвідом роботи, віковими характеристиками та життєвими пріоритетами. Тому при розробленні мотиваційної системи доцільно застосовувати диференційований підхід, який сприяє підвищенню зацікавленості персоналу та зміцненню його лояльності до підприємства.

Попри значну кількість наукових напрацювань у сфері мотивації персоналу, на практиці підприємства часто стикаються з труднощами у впровадженні ефективних мотиваційних механізмів. До основних проблем належать формальний характер стимулювання, відсутність чіткого взаємозв'язку між результатами праці та винагородою, а також недостатня прозорість системи заохочень. Такі недоліки знижують мотиваційний ефект і можуть негативно позначатися на рівні трудової активності працівників.

Окремою проблемою є недооцінка значення нематеріальної мотивації. Надмірна концентрація на фінансових стимулах обмежує можливості повноцінного розкриття потенціалу персоналу, особливо за умов обмежених матеріальних ресурсів підприємства. У таких ситуаціях саме нематеріальні стимули можуть стати ефективним інструментом підвищення мотивації та залученості працівників.

Удосконалення системи мотивації та стимулювання персоналу повинно здійснюватися з урахуванням стратегічних цілей підприємства, специфіки його діяльності та умов зовнішнього середовища. Важливим є регулярний аналіз результативності мотиваційних заходів і їх своєчасна адаптація до змін, що відбуваються в організації та на ринку. Такий підхід дозволяє забезпечити сталий розвиток підприємства та зміцнити його конкурентні позиції.

Отже, формування ефективної системи мотивації та стимулювання персоналу є невід'ємною складовою успішного управління підприємством. Оптимальне поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів, урахування індивідуальних потреб працівників і забезпечення прозорості мотиваційних механізмів сприяють зростанню продуктивності праці, підвищенню лояльності персоналу та досягненню стратегічних цілей організації.

Література:

1. Колот А. М. Мотивація персоналу: теорія і практика. Київ: КНЕУ, 2019. 312 с.
2. Савченко В. А. Управління персоналом. Київ: Центр учбової літератури, 2020. 400 с.
3. Drucker P. F. Практика менеджменту. Київ: Наш формат, 2018. 416 с.