

Литвиненко Л.О.,

здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти,

першого курсу спеціальності 073 Менеджмент,

науковий керівник: д.е.н., професорка **Ушкаренко Ю.В.,**

Херсонський державний університет

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

Мотивація працівників є одним з ключових аспектів управління людськими ресурсами, оскільки вона безпосередньо впливає на поведінку працівників. Орієнтація співробітників на досягнення цілей організації фактично є основним завданням управління персоналом. Навіть маючи ефективну організаційну структуру та сучасне обладнання (оргтехніку, засоби збору та обробки інформації), компанія не може досягти бажаних результатів, якщо працівники не мотивовані. Низька мотивація праці призводить до того, що працівники не зацікавлені в досягненні високих кінцевих результатів.

У сучасних умовах проблема мотивації полягає в недостатньому фінансуванні заходів, спрямованих на підвищення мотивації персоналу, і недостатній увазі до цього питання. Питання мотивації працівників привертало увагу науковців протягом всієї історії розвитку економічної науки. Проблемою мотивації праці займалися такі автори: А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, П. Армстронг, Ф. Герцберг.

Мотивація – це процес, який формує психологічний стан людини, визначає її поведінку, створює ставлення до діяльності, спрямовує та активізує її. У свою чергу, трудова мотивація – це прагнення працівників до задоволення своїх потреб і, в загальному випадку, це сукупність сил, які спонукають людей до праці і дають їм відчуття цілеспрямованості, орієнтованої на досягнення конкретних цілей.

Система управлінської мотивації компанії повинна відповідати наступним принципам: гнучкість – здатність швидко реагувати на зміни зовнішніх і внутрішніх умов ведення бізнесу; повне відображення внеску особистості в досягнення кінцевих результатів компанії через системні зв'язки-людина-робота-завдання і людина-група-колектив; відповідність – встановлення рівнів мотивації персоналу відповідно до кількості, якості та ваги витраченої праці; структурованість – характеризується розподілом заробітної плати. Оскільки потреби постійно змінюються, не можна очікувати, що мотивація, яка колись спрацювала, спрацює знову. У міру того, як люди зростають, розширюються їхні можливості для самовираження та потреби. Тому процес мотивації через задоволення потреб є безмежним. Основними способами мотивації персоналу в сучасну епоху є:

- фінансові виплати за досягнення поставлених цілей;
- покарання, тобто запобігання поведінці працівника, яка може завдати шкоди компанії;
- соціальна політика, пов'язана з наданням додаткових пільг, послуг та соціальних виплат працівникам;
- нематеріальні стимули (наприклад, нагороди, листи подяки та похвали від керівництва);
- «нароощування» (потенційний вплив на людину) – може викликати повагу у співрозмовника і бажання наслідувати приклад спікера;
- професійне навчання – можливість розвинути особисті якості та набути досвіду, який відкриває широкі перспективи;
- кар'єрний розвиток – мотивує людей до наполегливої праці та якісного і ефективного виконання своїх обов'язків;
- зворотний зв'язок – зворотний зв'язок може бути наданий через внутрішню електронну пошту або через спеціальний розділ на сайті компанії.

У сучасних умовах для поширення результатів роботи необхідно використовувати як матеріальні, так і нематеріальні методи, інструменти та засоби мотивації. Які з них є найбільш доречними в конкретній ситуації, залежить від особливостей компанії, працівників та організації, ступеня згуртованості працівників, рівня розвитку та виробничої демократії. Таким чином, якими б не були ідеї, інноваційні технології, найкращі зовнішні умови, без добре підготовленого і мотивованого персоналу високої ефективності роботи досягти неможливо. Інвестиції в людські ресурси стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності та сталого управління компаніями. Сучасні менеджери повинні враховувати всі фактори для успішного управління компанією. Розробляючи оптимальну систему мотивації, сучасні бізнес-лідери повинні використовувати класичну теорію мотивації, враховувати менталітет співробітників, вивчати потреби та інтереси працівників і застосовувати індивідуальні підходи.

Список використаних джерел:

1. Нікітін Ю.О., Рукас-Пасічнюк В.Г. Сучасні моделі та механізми мотивації персоналу українських підприємств. *Актуальні проблеми економіки*. 2014. № 4. С. 238-246.
2. Шостак І.В. Грейдування як сучасна система стимулювання праці різних категорій персоналу підприємства торгівлі. *Бізнес Інформ*. 2015. № 4. С. 315-320.
3. Базалійська Н.П., Міщук В.В. Сутнісні підходи формування системи мотивації трудової поведінки працівників на підприємстві. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. № 9. С. 232–236.