

Гончарук В.С.
здобувач вищої освіти,
Науковий керівник: **Кушнірук В.С.**
к.е.н., доцент,
Миколаївський національний аграрний університет,
м. Миколаїв

ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах глобалізації та посилення конкуренції особливого значення для підприємств набуває ефективне управління персоналом. Працівники є основним ресурсом, від якого залежить здатність організації адаптуватися до ринкових змін, впроваджувати інновації та забезпечувати високу якість продукції чи послуг. Водночас мотивація персоналу виступає важливим інструментом, що визначає рівень продуктивності, залученості та ініціативності працівників. Саме вона створює підґрунтя для підвищення конкурентоспроможності підприємства та його сталого розвитку.

Метою є обґрунтування значення мотивації персоналу як ключового чинника підвищення конкурентоспроможності підприємства та виявлення основних напрямів удосконалення мотиваційних механізмів у сучасних умовах господарювання.

На сучасному етапі головною метою системи мотивації персоналу будь-якого підприємства є зменшення рівня плинності кадрів, залучення кваліфікованих спеціалістів та підвищення результативності праці. Тому керівництву необхідно забезпечити узгодженість зовнішніх і внутрішніх чинників мотивації, що сприятиме формуванню ефективних та гармонійних взаємовідносин у колективі. Для вдосконалення мотиваційного механізму доцільним є вивчення потреб працівників і ступеня їх задоволення наявною системою стимулювання. Це дозволить керівникам визначити найбільш дієві методи та інструменти заохочення персоналу. У більшості підприємств структура винагороди переважно зорієнтована на матеріальні стимули, тоді як нематеріальні залишаються на другорядному рівні. Використання застарілих чи малоефективних форм мотивації призводить до зниження трудової активності та продуктивності, що негативно позначається на якості виконуваної роботи та зменшує конкурентні переваги підприємства порівняно з попередніми результатами та ринковими суперниками [1].

Мотивація посідає ключове місце у структурі особистості та є одним із провідних понять, що пояснюють рушійні сили людської поведінки. Сьогодні особливо актуальною стає потреба у ґрунтовному дослідженні мотиваційної сфери працівників. Хоча сама по собі мотивація не гарантує повного успіху, без неї досягнення результатів практично неможливе. Людська поведінка набуває вмотивованості лише тоді, коли поєднується дія різних чинників. Мотивувати

працівника означає звернутися до його внутрішніх потреб і дати можливість реалізувати їх у процесі виконання професійних завдань. Отже, трудова мотивація являє собою сукупність внутрішніх і зовнішніх факторів, які спонукають персонал до активної діяльності, спрямованої як на особисті досягнення, так і на реалізацію цілей підприємства. Стимулювання у цьому контексті виступає інструментом управління мотивацією через зовнішні впливи, що задовольняють потреби людини та підштовхують її до більшої активності. Його механізм полягає у посиленні вже існуючих мотивів, не змінюючи при цьому їхньої структури. Тому для аналізу поведінки працівників необхідно враховувати не лише загальні знання, а й професійний досвід, рівень кваліфікації, освіту, психологічний стан і матеріальне становище [2].

Мотивація є ключовим елементом у структурі особистості та визначає рушійні сили поведінки людини. Сьогодні особливо важливим є ґрунтовне дослідження мотиваційної сфери працівників, адже без неї досягнення результатів неможливе. Людська поведінка набуває вмотивованості лише за умови взаємодії різних чинників. Мотивувати працівника означає звернутися до його внутрішніх потреб і дати можливість реалізувати їх у процесі виконання професійних завдань. Трудова мотивація розглядається як поєднання внутрішніх і зовнішніх факторів, що спонукають до активної діяльності заради особистих і корпоративних цілей. Стимулювання виступає засобом управління мотивацією через зовнішні впливи, які підсилюють наявні мотиви, не змінюючи їхньої структури. Для аналізу поведінки працівників слід враховувати досвід, рівень кваліфікації, освіту, психологічний і матеріальний стан [3].

Мотивація персоналу є ключовим фактором підвищення ефективності роботи підприємства та зміцнення його конкурентних позицій на ринку. Ефективна система мотивації сприяє залученню та утриманню кваліфікованих працівників, підвищенню продуктивності праці та розвитку професійного потенціалу колективу. Поєднання матеріальних та нематеріальних стимулів дозволяє задовольнити потреби працівників і забезпечити їхню зацікавленість у досягненні спільних цілей. Розробка та впровадження сучасних мотиваційних механізмів безпосередньо впливають на конкурентоспроможність підприємства, його здатність адаптуватися до ринкових змін, впроваджувати інновації та забезпечувати сталий розвиток.

Список використаних джерел

1. Заставнюк Л. І. Мотивація персоналу як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Економіка та суспільство*. 2022. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1966/1893>
2. Гавриш О. А., Гавриш Ю. О. Вплив ефективної системи мотивації на підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Наукові записки КНУ*. 2021. URL: <https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/d6236f47-f74b-40dd-846f-fc6126646a08/content>
3. Ридзевська О.В., Могилай А. О. Вплив мотивації персоналу на стратегічний розвиток підприємства. *Наукові записки*. Вип.12. Ч II. 2016. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/84825245.pdf>