

Каблуча Ю. С.

*здобувач вищої освіти обліково-фінансового факультету,
Миколаївський національний аграрний університет,
м. Миколаїв, Україна*

Сучасні мотиваційні аспекти управління персоналом на підприємствах

На сьогодні в існуючих нестабільних умовах функціонування вітчизняних підприємств система забезпечення їх розвитку набуває таких рис, як необхідність, закономірність та надійність ефективної й плідної роботи персоналу. Управління персоналом підприємств неможливе без розуміння сутності, змісту і ролі процесу мотивації. Це призводить до необхідності у його вивченні, тобто проведенні поглибленого дослідження потреб, мотивів і стимулів працівників [1].

Дослідженням мотиваційної діяльності на підприємствах розглядали у своїх роботах такі вчені-економісти, як К. Альдерфер А. Маслоу, А. Сміт, Ф. Тейлор. Також значну увагу поетапному розвитку мотивації та стимулюванню персоналу присвятили такі науковці: Д. Пінк, С. Фішман, Є. Петренко, Н. Хілл, Т. Хрипкова.

Мотивація – це процес спонукання працівників до активної трудової діяльності для задоволення їхніх власних потреб, інтересів у поєднанні з досягненням цілей організації [2]; це сукупність стійких мотивів, що визначаються характером особистості, її ціннісною орієнтацією та спрямовуючою діяльністю [3].

Як відомо, мотивація існувала ще за первісних часів, коли найголовнішим для людей було виживання та інстинкт захисту. Тобто, якщо ти не їси, то помреш з голоду, а для того, щоб їсти, треба працювати. Така мотивація має назву «Мотивація 1.0». На жаль, і в 21 столітті є приклади цього: війни, катастрофи, кризи. У вимушеній ситуації цей мотив для кожного із нас буде першочерговим. Ми звикли, не замислюючись, користуватися перевагами технологій і розраховувати на цивілізоване оточення, але, коли середовище різко змінюється, вижити допоможе тільки включення цього рівня. І в цьому ми однакові в порівнянні з усіма живими істотами на планеті.

Далі з розвитком людства та науково-технічного прогресу виникла «Мотивація 2.0» («батіг і пряник» – вплив на поведінку ззовні). Це вже рівень соціального оточення. Для того, щоб бути прийнятним в співтоваристві, нам треба виконувати його вимоги. Починаючи від батьків і вихователів, більшу частину життя на нас впливають методом «батога і пряника».

Мотивація 2.0 передбачає грошову винагороду чи премію за ефективно виконану роботу. А чи дійсно ця робота буде ефективною? Не завжди. У людини перед очима стоїть ціль не як ефективно та якісно виконати певну роботу, а як отримати винагороду найближчим часом. Людина не сфокусована на роботі, не приділяє їй певної уваги та не застосовує творчих доробок. Згодом, для працівника стає це нормою, та його робота з кожним разом буде

менш плідною. Таким, чином така мотивація знижує ефективність роботи та знижує внутрішню мотивацію.

На сьогодні, актуальною є Мотивація 3.0, основним критерієм якої є сам характер праці: праця повинна бути творчою і результат праці належати автору. Вона базується на трьох ключових елементах:

- свобода вибору (автономія);
- майстерність;
- наявність гідної мети (цілеспрямованість).

Ці складові формуються працівниками самостійно, а завдання керуючих створити максимально комфортні умови для їх втілення.

За такою мотивацією проживає переважно населення таких країн як США, Німеччина. В Україні, на жаль, менш поширена така практика, менталітет нашої країни більш пристосований до системи Мотивації 2.0. Але деякі компанії все-таки поступово застосовують цей принцип, особливо в ІТ-сфері.

Отже, для того щоб забезпечити зацікавленість управлінського персоналу та інших працівників у реалізації ідей стосовно ефективного розвитку підприємства, необхідно створити умови для мотивації персоналу у стійкому підвищенні результативності праці та забезпеченні життєздатності підприємства.

Список використаних джерел:

1. Квасній Л. Г. Роль мотивації і стимулювання персоналу в системі забезпечення розвитку підприємства. *Економіка і суспільство*. 2017. №11.
2. Колот А. М. Мотивація персоналу: підруч. К. : КНЕУ, 2002. 345 с.
3. Лівощко Т. В. Складові системи мотивації праці персоналу на підприємстві. *Економічний вісник запорізької державної інженерної академії*. 2013. №4.

Науковий керівник: **Лункіна Т. І.**, д-р екон. наук, доцент, доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування, Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв, Україна