

## **МОТИВАЦІЯ - ВАЖЛИВА СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**Зозуля О.В.**

**здобувач вищої освіти 073 Менеджмент**

**Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв**

**Олійник Т.Г.,**

**канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємств**

**Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв**

Постановка проблеми. У сучасних умовах високої конкуренції на ринку праці ефективно управління персоналом стає визначальним фактором успіху підприємства, однією з ключових складових конкурентоспроможності якого є мотиваційна стратегія, оскільки задоволеність співробітників, їхній розвиток та відданість роботі безпосередньо впливають на якість продукції або послуг, а також на загальний успіх компанії.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Багато сучасних наукових праць наголошують на необхідності інтеграції різноманітних мотиваційних методів - як матеріальних, так і нематеріальних - для досягнення високого рівня залученості працівників. Зокрема, визнання досягнень, системи заохочення та розвиток корпоративної культури визнані важливими інструментами стимулювання, які сприяють формуванню позитивного робочого середовища.

Основною метою дослідження є всебічний аналіз ролі мотивації як стратегічного інструменту управління персоналом на підприємствах. Дослідження спрямоване на визначення ефективних методів мотивації працівників, які сприяють підвищенню їхньої продуктивності, лояльності та задоволеності роботою. Ця стратегія спрямована на підвищення рівня задоволеності співробітників, їхнього професійного розвитку, що, своєю чергою, призводить до зростання продуктивності, покращення якості послуг або товарів та збільшення конкурентоспроможності компанії.

Виклад основного матеріалу. Мотиваційна система в сучасних організаціях - це багатогранний процес, що включає різноманітні інструменти й методи стимулювання. До них можна віднести системи матеріального заохочення, такі

як премії, бонуси, можливість отримання акцій або кар'єрного зростання. Також важливо використовувати нематеріальні методи мотивації, наприклад, визнання досягнень, подяки за внесок у розвиток компанії. Такі заходи сприяють підтримці внутрішньої мотивації працівників та формуванню позитивного клімату в організації [1].

Важливою складовою мотиваційної стратегії є програми навчання та розвитку, що сприяють професійному зростанню співробітників. Вони можуть включати як внутрішні тренінги, так і зовнішні курси або сертифікаційні програми. Чітке формулювання цілей, регулярні зустрічі щодо професійного розвитку та оцінка результатів стимулюють працівників досягати високих стандартів у своїй роботі [2].

Для успішної реалізації мотиваційної системи необхідно враховувати індивідуальні потреби та пріоритети кожного співробітника, пропонуючи їм можливості для самовираження та розвитку. Такий збалансований підхід допоможе підвищити мотивацію і продуктивність персоналу, що сприятиме досягненню стратегічних цілей підприємства [1].

Конкурентоспроможність підприємства залежить від наявності комплексної системи управління, яка враховує зовнішні та внутрішні чинники. Ефективна мотивація персоналу та управління трудовими відносинами допоможуть забезпечити підприємству гнучкість і здатність адаптуватися до змін на ринку [5].

Також важливо враховувати мотиваційні чинники та потреби людини при ухваленні рішень і реалізації стратегічного управління. Мотивація дій працівників базується на їхніх потребах, що впливають на їхню поведінку. Вибираючи методи управління, слід зважати на соціальні потреби персоналу, які формуються в культурному та соціальному контексті. У стратегічному управлінні варто враховувати мотивацію через корпоративні цінності та культуру підприємства. Створення сприятливої організаційної культури, що відображає цілі компанії, може стати потужним мотиватором для працівників [4].

Висновок. Удосконалення мотиваційної системи для досягнення стратегічних цілей компанії стає дедалі актуальнішим. Зростає популярність нових форм оплати праці, таких як компенсація у вигляді відсотка від виручки. Однак, при впровадженні таких систем необхідно враховувати можливі ризики. Наприклад, участь працівників у прибутках може викликати нерівність доходів або конфлікти між різними групами працівників. Тому важливо проводити аналіз і планування, щоб мінімізувати негативні наслідки [5].

### Список використаних джерел:

1. Корольков В. В. Бабенко Д. О. Удосконалення мотиваційного механізму управління персоналом підприємства. Ефективна економіка. № 11. 2020.
2. Дашко І. М., Крилов Д. В., Серова В. Ю. Сучасні системи управління персоналом. Фінансові стратегії інноваційного розвитку економіки. 2021. Вип. 4(52). С. 121–128.
3. Прохоровська С. А. Мотивація персоналу підприємств в умовах сучасних викликів. Трансформаційна економіка. 2023. № 2 (02). С. 45–48. URL: <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2023-2-8>
4. Рудницька О., Комаровський А. Стратегічне управління підприємством як важлива складова системи менеджменту. Економіка та суспільство. 2023. № 57. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-128>
5. Ольмезова І. К., Дергачова В. В. Управління персоналом як складова стратегії підприємства. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». 2021. № 17 (2). С. 35–37.