

ЯНКОВСЬКА ЮЛІЯ, здобувач вищої освіти

Науковий керівник – **ФЕДОСЄЄВА ГАННА**, д.е.н., доцент

Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ДВИГУН ЕФЕКТИВНОСТІ ТА СТАБІЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Успіх організації і висока трудова мотивація персоналу тісно взаємопов'язані. Для того, щоб компанія була успішною, необхідно мотивувати працівників на ефективне виконання своїх обов'язків, зацікавити всіх співробітників у досягненні кінцевого результату, щоб кожен прагнув внести свій внесок у досягнення поставленої мети. Тому менеджерів і дослідників, які займаються управлінням, цікавить, як мотивація персоналу впливають на ефективність і стабільність організації.

Висока мотивація персоналу є таким же невід'ємним результатом діяльності компанії, як і продукція, яку він виробляє, або отриманий прибуток. Мотивація керує більшістю працівників, впливаючи на якість і швидкість виконання завдань. Мотивація досягнення успіху та стабільності – це основний вид мотивації, здатний розворушити більшість і підштовхнути до дії.

Мотивація персоналу сьогодні є одним із основних понять, що використовуються для пояснення рушійних сил поведінки, і процес її теоретичного осмислення ще далекий від завершення. Проблема мотивації є однією з фундаментальних проблем як вітчизняної, так і зарубіжної науки. Мотивація – це та сила, яка спонукає працівника до активних дій. Для успішного ведення бізнесу мотивація співробітників відіграє ключову роль, адже вона безпосередньо впливає на продуктивність та ефективність роботи. Мотивація – спосіб швидкого досягнення цілей підприємства, заснований на психофізіологічному процесі, який спрямовує поведінку працівників, сприяє її активності та працездатності [2, с. 31].

Ключовим поняттям мотивації є мотив. Мотив – це:

- мотивація діяльності, яка пов'язана із задоволенням потреб суб'єкта; сукупність зовнішніх і внутрішніх умов, що викликають активність суб'єкта і визначають її спрямованість (тобто мотивація);
- об'єкт (може бути як матеріальним, так і ідеальним), який спонукає і визначає вибір напрямку діяльності (тобто заради якого вона здійснюється);
- свідомою причиною, яка є основою вибору дій/поведінки людиною.

Інакше поняття «мотив» трактується як думки, почуття індивіда та його прагнення, які пов'язані з усвідомленням ним потреб, що спонукають його до дії. Це тлумачення засноване на латинському слові *movere*, яке перекладається як «приводити в рух» або «штовхати». Мотив відповідає на питання «Що потрібно для задоволення потреби?» [1].

У професійній сфері мотивація є важливим інструментом для підприємства. Співробітники повинні відчувати, що їх робота важлива, а їхні зусилля цінуються. Це не тільки покращує продуктивність, але також може



бути способом мотивації співробітників для досягнення вищих цілей.

Мотивація може бути внутрішньою (виникає зсередини) або зовнішньою (підтримується зовнішніми стимулами). Внутрішня мотивація – це бажання досягти мети через внутрішнє задоволення та реалізацію. Ця мотивація походить від бажання задовольнити власні потреби та досягти особистих цілей, без зовнішнього впливу. Люди з внутрішньою мотивацією можуть відчувати більше задоволення від роботи, тому що вони роблять те, чим вони справді захоплені, і виконують завдання, які мають особисте значення. Внутрішня мотивація також може допомогти людям залишатися залученими протягом тривалого часу, оскільки вона є довговічнішою, ніж зовнішня мотивація. Вона може бути пов'язана з бажанням вчитися, розвивати та вдосконалювати свої навички, а також як бажання творити і досягати цілей.

Зовнішня мотивація. Ця мотивація пов'язана з бажанням отримати щось натомість за виконання завдання або досягнення мети. Зовнішня мотивація – це фактори, які надходять ззовні. Найбільш яскравим прикладом зовнішньої мотивації є матеріальна винагорода за роботу, якщо вона не викликає у працівника інших позитивних емоцій. Інші приклади зовнішньої мотивації: кар'єра; престижні речі (машина, будинок); можливість відправитися в подорож [3, с. 18].

Мотивація працівників є потужним механізмом, який надихає нас діяти, прагнути до цілей і долати перешкоди на шляху до успіху. Це ключовий фактор у досягненні особистих і професійних цілей. Мотивація виступає своєрідним «двигуном», який надихає нас і підтримує в наших зусиллях. Вона може бути виражена у формі цілей, бажань, мрій, пристрастей і цінностей. Наприклад, якщо людина мріє стати лікарем, її мотивація буде штовхати навчатися і накопичувати знання в галузі медицини.

Однією з важливих ролей мотивації є підтримка стійкості в досягненні цілей. Коли ми маємо сильну мотивацію, ми з більшою ймовірністю подолаємо перешкоди та продовжимо рухатися вперед, незважаючи на невдачі. Наприклад, якщо людина мріє відкрити власну справу, мотивація допоможе їй подолати фінансові та організаційні труднощі.

Хоча мотивація відіграє важливу роль у досягненні ефективності, бувають випадки, коли люди можуть досягати цілей, навіть якщо у них немає явної мотивації. Наприклад, робочі обов'язки або навчання можуть змусити людину діяти навіть без сильної внутрішньої мотивації. Однак у таких випадках процес може бути менш приємним і менш задоволеним. Мотивація є потужним каталізатором досягнення цілей і підвищення задоволення від досягнень. Вона може підтримати нас у важкі хвилини та стимулювати нас рости та розвиватися [5, с. 85].

Мотиви і потреби людини мають тенденцію до зростання, тому необхідно використовувати різноманітні методи мотивації та стимулювання. Потреби постійно змінюються, тому не можна очікувати, що система мотивації, яка ефективно працювала певний період, буде ефективною і в майбутньому. З розвитком особистості розширюються її можливості, потреби в



самовдосконаленні та самовираженні, тобто процес мотивації шляхом задоволення потреб можна вважати необмеженим [4].

Таким чином, мотивація є посередником між дією та бездіяльністю, силою, яка спонукає працівників до дії, певним внутрішнім механізмом розвитку. Мотивація – це дуже потужний ресурс, який допомагає подолати будь-які перешкоди і труднощі. Мотивація є цілісним, складним явищем. Впливаючи ззовні на мотиваційні механізми працівників, важливо правильно вибрати орієнтир, знайти точку впливу для конкретної особистості.

Важливо розуміти, що мотивація співробітників – це складний і багатогранний процес, який залежить від багатьох факторів, включаючи умови праці, систему оплати праці, можливості професійного зростання, відносини в команді та багато іншого. Розвиток підприємства як основної мети його діяльності відбувається за умови розвитку персоналу, мотивованого на досягнення мети, що стоїть перед підприємством, потреби якого задовольняються за рахунок використання мотивації та відповідних форм і методів мотивації.

Слід визнати, що мотивація персоналу – це в певному сенсі мистецтво, яким може користуватися лише людина з розвиненим почуттям міри, гармонії та особистісно-орієнтованим підходом.

Список використаних джерел:

1. Бутенко Д.С. Теорії мотивації: практичний аспект. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2020/105.pdf.
2. Гавловська Н.І., Рудніченко Є.М. Стимулювання і мотивація працівників у контексті інноваційного розвитку управлінських систем. *Development service industry management*. 2023. С. 30-36.
3. Гуляс І. А. Психологія мотивації та цілепокладання в організації: навчальний посібник. Київ: Людмила, 2023. 176 с.
4. Кривошей О.О., Селюкова Т.В. Мотивація досягнення як важливий чинник успіху у побудові кар'єри. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/12243/1/%D0%9C%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0%D1D1%80%D0%B8.pdf> (дата звернення: 28.10.2024).
5. Маслова С.О., Кононюк К.Є. Мотивація як фактор ефективності праці. *Вісник ЖДТУ*. 2018. №2. С. 85-89.

