

АНАЛІЗ ВПЛИВУ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ

Росошинська Катерина
ЗВО спеціальності 073 Менеджмент
Миколаївський національний аграрний університет

У сучасних умовах високої конкуренції роль ефективної системи управління набуває особливого значення, адже саме вона визначає продуктивність праці, досягнення стратегічних цілей і загальну результативність діяльності підприємства. Одним із ключових чинників успіху в управлінських процесах є мотивація персоналу, яка стимулює працівників до злагодженої роботи, підвищення професійної майстерності та максимізації результативності [1].

Мотивація — це багатогранний і багаторівневий процес, що охоплює як матеріальні, так і нематеріальні стимули. До матеріальних відносять заробітну плату, винагороди, премії та соціальні пільги. Нематеріальні включають визнання здобутків, перспективи кар'єрного зростання, комфортні умови праці та формування позитивної корпоративної культури [2]. Гармонійне поєднання цих інструментів сприяє створенню сприятливого психологічного клімату, підвищенню зацікавленості працівників у виконанні обов'язків і досягненні спільних цілей.

Згідно з класичними теоріями мотивації (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд), задоволення базових потреб є лише першим кроком. На наступних етапах дедалі важливішими стають соціальні та професійні фактори [3]. Сучасні дослідження підтверджують, що молоді спеціалісти цінують можливості для розвитку й самореалізації, що спонукає роботодавців адаптувати мотиваційні системи до вимог часу та впроваджувати нові моделі стимулювання [4].

Ефективне управління нерозривно пов'язане зі здатністю керівника використовувати різноманітні мотиваційні інструменти. Вміння правильно їх застосовувати дозволяє підвищувати результати роботи колективу, зміцнювати

організаційну культуру та забезпечувати конкурентоспроможність компанії. Відсутність належної уваги до системи мотивації призводить до зниження продуктивності, збільшення плинності кадрів та виникнення конфліктів [5].

Отже, побудова ефективної системи мотивації персоналу є невід'ємною складовою якісного управління. Вона повинна враховувати потреби працівників та стратегічні завдання підприємства, поєднуючи матеріальні й нематеріальні стимули для досягнення максимальних результатів. Використання сучасних підходів у цій сфері створює конкурентні переваги та забезпечує сталий розвиток організації

Список використаних джерел:

1. Herzberg, F. *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.
2. Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
3. Maslow, A. H. (1943); Herzberg, F. (1966); McClelland, D. C. *The Achieving Society*. Van Nostrand.
4. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
5. Robinson, D. (2006). The Impact of Motivation on Performance. *Journal of Business and Psychology*, 21(3), 313–324. <https://doi.org/10.1007/s10869-006-9025-3>

**Науковий керівник – Табацкова Г.В.,
канд. екон. наук, доцент кафедри економіки підприємств
Миколаївський національний аграрний університет**