

МОТИВАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СУЧАСНОМУ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ

Сухорукова А.Л., канд. наук з держ.упр., доц.

Дергач Я.О., здоб. ВО

Миколаївський національний аграрний університет

Успішне досягнення стратегічних цілей будь-якого підприємства значною мірою залежить від безперервної мотивації працівників до активної та результативної діяльності. Сучасний підхід до управління мотивацією полягає у поєднанні інтересів компанії та потреб співробітників. Основним завданням є створення ефективної системи, де цілі бізнесу гармонійно переплітаються з особистими прагненнями кожного члена колективу. Це дозволяє працівникам усвідомити, що їхній внесок у спільну справу не лише сприяє розвитку підприємства, а й забезпечує реалізацію їхніх власних цілей та потреб. У результаті формується взаємовигідне середовище, у якому успіх компанії напряму пов'язаний з особистими досягненнями співробітників.

Мотивація персоналу є важливою складовою кадрової політики організації, адже саме вона формує систему стимулів, які впливають на поведінку та ефективність роботи працівників. Використання дієвих мотиваційних інструментів сприяє підвищенню продуктивності та якості виконання завдань. Це особливо актуально, враховуючи, що більшість людей потребують додаткових заохочень для підтримання стабільної та результативної праці. Основою мотиваційного процесу виступають потреби людини: виникнення певної потреби стимулює пошук шляхів для її задоволення. На цьому етапі формується мотив – внутрішня готовність до певних дій. Проте для того, щоб мотив переріс у конкретні дії, необхідний зовнішній стимул. Завдання керівництва полягає у створенні таких умов, які б максимально полегшували цей перехід, використовуючи різноманітні методи стимулювання та чітко демонструючи співробітникам, що їхня праця безпосередньо впливає на задоволення власних потреб [4, с. 215].

Система мотивації персоналу є важливим механізмом підвищення ефективності роботи підприємства, який має зацікавлювати керівництво та стимулювати працівників до постійного професійного вдосконалення. Відчуття задоволення від виконуваної роботи є ключовим фактором зростання мотивації, адже правильно організований процес управління персоналом стає «джерелом життєвої енергії бізнесу та рушійною силою розвитку успішної і прибуткової компанії» [1, с. 16]. Своєчасна та об'єктивна оцінка рівня задоволеності працівників дає змогу керівництву ухвалювати виважені стратегічні рішення та краще розуміти потенціал кожного члена команди.

У сучасних умовах підприємствам необхідно приділяти особливу увагу вдосконаленню системи мотивації, адже від неї залежить результативність діяльності компанії загалом. Мотивація забезпечує узгодження особистих цілей працівників із глобальними завданнями організації. Ефективні заходи стимулювання зміцнюють кадрову політику та підвищують залученість співробітників у робочий процес, що безпосередньо впливає на продуктивність.

Матеріальна мотивація передбачає фінансові заохочення, зокрема підвищення заробітної плати, бонуси за перевиконання планових показників, премії, відсоток від продажів, а також різноманітні пільги: соціальний пакет, медичне страхування, корпоративні знижки [3, с. 207].

Нематеріальна мотивація включає нефінансові способи стимулювання, спрямовані на особистісний та професійний розвиток співробітників. До них належать можливості кар'єрного зростання, визнання досягнень, організація корпоративних заходів, надання безкоштовних послуг компанії, путівки на відпочинок, додаткові оплачувані вихідні дні, а також навчання та підвищення кваліфікації [5]. Важливим є також створення комфортних умов праці, залучення працівників до процесу прийняття рішень, проведення мотивуючих зустрічей та нарад, надання конструктивного зворотного зв'язку та покращення робочих місць.

Окремим елементом є система покарань і дисциплінарних заходів, яка застосовується у випадках порушення трудової дисципліни чи невиконання обов'язків. Це можуть бути догани, позбавлення премій, штрафи за запізнення чи невиконання плану. Такий підхід допомагає підтримувати відповідальність та порядок у колективі.

Більшість підприємств нині мають власні мотиваційні системи, які мають як сильні, так і слабкі сторони. Саме тому важливо вивчати зарубіжний досвід та адаптувати найкращі практики. Замість застарілої концепції «незамінних працівників немає» сучасні компанії прагнуть забезпечити стабільність колективу, враховувати потреби співробітників та формувати довгострокові програми мотивації. Основна мета таких програм полягає в усуненні конфліктів та напруженості в колективі, максимізації ефективності праці та досягненні високих результатів навіть у нестабільних умовах.

Ефективна мотиваційна система повинна спонукати працівників якісно виконувати свої обов'язки, підвищувати продуктивність, створювати позитивний психологічний клімат, зменшувати плинність кадрів, залучати та утримувати цінних фахівців, а також формувати високу корпоративну культуру та зміцнювати лояльність персоналу до компанії.

Інформаційні джерела:

1. Авербух Г., Сухорукова А. Шляхи підвищення ефективності та дієвості механізмів управління персоналом публічної служби в контексті європейської інтеграції. Публічне урядування: збірник. №3 (28), грудень 2021. Київ : ПрАТ “ВНЗ “Міжрегіональна Академія управління персоналом”, 2021. С. 10-17.

2. Курепін В.М., Сухорукова А. Л. Особливості трудових відносин у сільському господарстві: теоретико-практичний аналіз. Modern Economics. 2025. № 51(2025). С. 130-136.

3. Магас М.А., Марценюк О.В. Мотиваційні підходи Facebook і Google до створення найщасливішого і найпродуктивнішого робочого місця. 2019. С. 204-209.

4. Штиршов О., Жовнірчик Я., Сухорукова А. Управління персоналом як інструмент формування антикорупційних механізмів у системі державної служби. Інвестиції: практика та досвід. № 18 (2025). Чорноморський національний університет імені Петра Молили. Миколаїв, 2025. С. 212-219.

5. Kadrovik. Різновиди мотивації персоналу. 2023. URL : <https://kadrovik.isu.net.ua/news/557718-riznovydy-motyvatsiyi-personalu> (дата звернення : 19.09.2025.)