

*Гончаренко Вікторія Євгенівна,
Соценко Вікторія Миколаївна
Державний біотехнологічний університет
Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. Грідін О.В.*

ПРОГРЕСИВНІ ПІДХОДИ ТА ХАРАКТЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Сучасні системи управління персоналом передбачають широке застосування різноманітних мотиваційних інструментів підвищення результативності та якості праці. Мотивація персоналу залишається, наразі, основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів організації, мобілізації її наявного кадрового потенціалу. За своєю суттю, мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до цілеспрямованої діяльності, визначають її поведінку, форми діяльності, надають їй спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і місії організації. Мотивація праці є складним процесом, оскільки мотиви людини зазнають постійних трансформацій у залежності від встановлених завдань, з плином часу, внаслідок психологічних та фізіологічних особливостей особистості тощо [2-3]. Основною метою процесу мотивації є отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дасть змогу підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності організації. Наразі, підвищення ефективності мотивації праці в Україні є одним із найважливіших аспектів, що покликаний сприяти розв'язанню усього комплексу соціально-економічних проблем [7, с. 264-265].

Відзначимо, що комплексна мотивація праці, має бути заснована на врахуванні індивідуального трудового внеску, уважному ставленні до кожного працівника і ґрунтуватися на [6, с. 189]: повазі до людської гідності та врахуванні особистої думки працівників; постійному підвищенні їх кваліфікації; врахуванні персонального трудового внеску при встановленні розміру заробітної плати; проведенні періодичної атестації, плануванні кар'єрного зростання працівників тощо.

Сучасні прогресивні мотиваційні підходи, що використовуються організаціями, являють собою процес формування такого психологічного стану людини, який зумовлює її поведінку, здійснює установку до діяльності, спрямовує й активізує її. В ході мотивування персоналу доцільним є застосування сучасних підходів, що мають базуватися на [4, с. 97]: забезпеченні конкурентоспроможності використовуваної системи мотиваційного стимулювання; орієнтуванні механізму матеріального стимулювання на досягнення кінцевих результатів; швидкому реагуванні на результати ділової активності в управлінні; створенні сприятливих умов та можливостей працівникам реалізувати накопичений досвід, професійні знання та навички в ході трудової діяльності; забезпеченні стійкої рівноваги між матеріальними і нематеріальними методами стимулювання тощо. При цьому, система мотиваційних підходів персоналу організації має ґрунтуватися на таких принципах [4, с. 95]: системності; відповідності; гнучкості; структурованості; відкритості системи мотивації персоналу тощо.

Методи мотивації персоналу можуть бути найрізноманітнішими, зазвичай вони залежать від системи стимулювання в організації, загальної системи управління та специфічних особливостей діяльності самої організації. Вони поділяються на [7, с. 265]: економічні, зумовлені стимулами, які передбачають матеріальну мотивацію, тобто орієнтацію на виконання певних показників або завдань і отримання, за результатами роботи, економічної винагороди; організаційно-адміністративні, засновані на застосуванні прямого впливу і базуються на владній мотивації, що ґрунтується на підпорядкуванні законним вимогам, дотриманні наказів, положень, стандартів інструкцій, правил, норм тощо, на субординації по відношенню до вищої за ієрархією особи і спирається на можливість примусу; соціально-психологічні, що застосовуються з метою підвищення соціальної активності співробітників і впливають, переважно, на свідомість працівників, соціальні,

етичні, релігійні й інші інтереси людей, здійснюють соціальне стимулювання трудової діяльності.

Відзначимо, що останнім часом набувають усе більшого розповсюдження нестандартні методи мотивації, які враховують специфіку функціонування організації та компенсують вади застосування традиційних. До нестандартних методів відносять: одноразові заохочення за якісно та своєчасно виконані завдання; нагородження подарунковими сертифікатами, корпоративними відзнаками тощо; надання можливості отримання додаткової освіти, проходження тренінгів, курсів, програм розвитку тощо за рахунок роботодавця; медичне страхування, програми відпочинку та оздоровлення частково або повністю коштом організації; безкоштовне чи пільгове харчування; компенсація витрат на проживання; надання в безоплатне користування корпоративного транспортного засобу тощо [7, с. 265].

Створення ефективної системи мотивації праці потребує вирішення цілої низки проблем, головними з яких, на думку ряду науковців, є наступні [1, с. 203; 5, с. 229-230]: проблеми організаційно-правового характеру, що обумовлені недостатнім рівнем правового захисту найманого працівника в Україні; проблеми соціально-економічного характеру, викликані, головним чином, низьким рівнем оплати праці; проблеми соціально-психологічного характеру, що виявляються через низький рівень соціального захисту працівників; проблеми управлінського характеру, зокрема внаслідок відсутності у працівників відчуття причетності до процесів прийняття рішень; проблеми етичного характеру, що пов'язані з моральними аспектами врегулювання суспільних взаємовідносин і поведінки людей тощо.

Висновок. На нашу думку, успішна діяльність сучасної організації не можлива без створення сучасної високоефективної системи мотивації праці. При цьому, для забезпечення максимальної продуктивності, якості та ефективності праці, зниження рівня плинності кадрів керівництво має прагнути до як найповнішого врахування потреб кожного працівника, усіляко сприяти та підтримувати його професійний розвиток та кар'єрне зростання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Голованова Г.Є., Колпаченко Н.М., Грідін О.В. Особливості системи мотиваційного менеджменту на кожному кар'єрному етапі працівника. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка: Економічні науки*. 2016. Вип. 174. С. 199-206. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhdtusg_2016_174_24
2. Грідін О.В. Актуальні аспекти створення ефективної системи управління мотивацією персоналу підприємства. «Science and Global Studies»: Abstracts of scientific papers of V International Scientific Conference (Prague, Czech Republic, December 30, 2020). Financial And Economic Scientific Union, 2020. 72 p. P. 46-48. URL: <https://www.inter-nauka.com/uploads/public/16122698825534.pdf>
3. Грідін О.В., Заїка С.О., Заїка О.В. Актуальні аспекти та перспективні напрями удосконалення систем мотивації персоналу. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 42. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1649>
DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-42-37>
4. Мельник А.О., Мельник Л.С. Аналіз сучасних мотиваційних підходів до управління персоналом. *Бізнес-навігатор*. 2018. Вип. 4. С. 94-98. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bnav_2018_4_23
5. Накісько О.В., Руденко С.В., Грідін О.В. Заробітна плата як невід'ємна складова системи мотивації праці. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства: Економічні науки*. 2019. Вип. 200. С. 226-235. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhdtusg_2019_200_26
6. Фандеєва А.С. Теоретичні положення формування мотиваційного механізму управління людськими ресурсами. *Бізнес Інформ*. 2012. № 10. С. 188-191. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2012_10_45
7. Ярмош В.В. Підходи до класифікації сучасних методів мотивації персоналу. *Економічний аналіз*. 2014. Т. 15(3). С. 263-268. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecan_2014_15\(3\)_38](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecan_2014_15(3)_38)