

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**«СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ
МЕНЕДЖМЕНТУ»**

**Матеріали
XX міжнародної
науково-практичної конференції
(25 жовтня 2024 р.)**

Київ – 2024

**MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF UKRAINE
NATIONAL AVIATION UNIVERSITY**

**«MODERN PROBLEMS OF
MANAGEMENT»**

**THE MATERIALS
OF THE
XX INTERNATIONAL ACADEMIC
PROFESSIONAL CONFERENCE
(OCTOBER 25, 2024)**

Conference Organizer:
**Management of Foreign
Economic Activity of the
Enterprise Department**

Kyiv, 2024

Бондарєв О.С.,
здобувач PhD,
спеціальності 073 «Менеджмент»,
Державний біотехнологічний університет

НЕДОСТАТНЯ МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ: ПРИЧИНИ, НАСЛІДКИ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ

Мотивація персоналу є однією з ключових умов ефективної діяльності будь-якої організації. Вона впливає на продуктивність працівників, їхню залученість та лояльність до компанії. Недостатня мотивація може призвести до низки негативних наслідків, таких як зниження продуктивності, плинність кадрів та зниження конкурентоспроможності організації. Нижче розглянуто основні причини недостатньої мотивації персоналу, її наслідки та можливі шляхи покращення ситуації.

Причини недостатньої мотивації:

1. Низька оплата праці. Однією з найважливіших причин демотивації є несправедлива або недостатня компенсація за виконану роботу. Коли працівники не відчують відповідності між своїми зусиллями і рівнем винагороди, це часто призводить до втрати інтересу до роботи та зниження ефективності [1, с. 25].

2. Відсутність кар'єрних перспектив. Працівники, які не бачать можливостей для професійного зростання або кар'єрного просування в межах компанії, можуть втратити мотивацію до саморозвитку і підвищення власної кваліфікації [2, с. 57]. Це особливо актуально в організаціях з відсутністю чіткої політики розвитку кар'єри та навчання.

3. Погана організація робочого процесу. Недостатньо чітке визначення обов'язків, слабка комунікація між відділами та відсутність зворотного зв'язку можуть спричинити фрустрацію серед працівників. Погана організація праці часто викликає почуття безпорадності та незадоволення, що знижує мотивацію [3, с. 45].

4. Невизнання досягнень. Важливою складовою мотивації є визнання результатів праці. Відсутність похвали, заохочень або простої вдячності з боку керівництва може демотивувати працівників, особливо тих, хто робить значні внески у роботу компанії [4, с. 38].

Наслідки недостатньої мотивації:

1. Зниження продуктивності. Недостатньо мотивовані працівники схильні до зниження продуктивності та якості виконуваних завдань. Вони рідше проявляють ініціативу, менше зацікавлені у вдосконаленні робочих процесів і менше приділяють уваги деталям [5, с. 102].

2. Плинність кадрів. Організації, які не забезпечують достатню мотивацію своїм працівникам, часто стикаються з високою плинністю кадрів. Працівники шукають кращі умови в інших компаніях, що веде до збільшення витрат на пошук та навчання нових співробітників [6, с. 115].

3. Зниження інноваційності. Мотивація є важливою для творчого підходу до вирішення завдань. Демотивовані працівники рідше пропонують нові ідеї та рішення, що знижує конкурентоспроможність компанії на ринку [7, с. 125].

Методи підвищення мотивації:

1. Фінансові стимули. Підвищення заробітної плати, запровадження бонусних систем і премій можуть значно вплинути на мотивацію працівників. Важливо, щоб винагороди були справедливими і відображали реальні зусилля працівника [8, с. 133].

2. Нефінансові стимули. Окрім грошей, велике значення мають нематеріальні стимули: визнання досягнень, можливість навчання та кар'єрного росту, а також участь у прийнятті рішень. Впровадження програм особистого розвитку, регулярні похвали і підтримка керівництва можуть суттєво підвищити рівень задоволеності працівників [9, с. 147].

3. Покращення умов праці. Створення комфортних робочих умов, забезпечення балансу між роботою і особистим життям, надання гнучкого графіка роботи також сприяють зростанню мотивації працівників [10, с. 160].

4. Розвиток корпоративної культури. Побудова сильної корпоративної культури, де працівники відчувають себе частиною єдиного цілого, є важливим фактором мотивації. Організація тимблдингу, підтримка відкритих каналів комунікації з керівництвом та створення відчуття причетності до успіху компанії підвищують рівень залученості персоналу [11, с. 175].

Недостатня мотивація працівників є серйозною проблемою для будь-якої організації, оскільки вона негативно впливає на продуктивність, плинність кадрів та рівень інноваційності. Основними причинами демотивації є низька оплата праці, відсутність кар'єрних перспектив, погана організація робочого процесу та невизнання досягнень. Для вирішення цієї проблеми керівництву необхідно впроваджувати як фінансові, так і нематеріальні стимули, а також активно працювати над покращенням умов праці та розвитком корпоративної культури.

Література

1. Бойко М. В. Мотивація персоналу: інструменти та методи. — Київ: Видавничий дім «Освіта», 2022. — 245 с.
2. Гриценко П. І. Психологічні аспекти управління персоналом. — Львів: Світ, 2021. — 198 с.
3. Литвиненко С. О. Мотивація праці: теорія і практика. — Харків: Вища школа, 2020. — 160 с.
4. Дмитренко О. П. Мотивація і стимулювання персоналу. — Одеса: Чорномор'я, 2019. — 180 с.
5. Петров С. В. Управління організацією: інноваційні підходи. — Київ: КНЕУ, 2021. — 220 с.
6. Чубенко А. Г. Стратегії підвищення мотивації у великих організаціях. — Полтава: Полтавський національний технічний університет, 2023. — 210 с.
7. Іваненко І. В. Мотивація праці: сучасні підходи. — Київ: Наукова думка, 2020. — 150 с.
8. Сидоренко Л. М. Управління персоналом у XXI столітті. — Львів: Світ, 2021. — 180 с.
9. Зайченко А. Г. Психологія управління персоналом. — Київ: Фенікс, 2022. — 210 с.
10. Коваленко О. М. Мотиваційний менеджмент: теорія і практика. — Одеса: Чорномор'я, 2020. — 170 с.
11. Гончаренко В. С. Основи мотивації в сучасних організаціях. — Київ: Академія управління, 2021. — 190 с.