

МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ОСНОВА УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Горбатко Д.С., здобувач вищої освіти*,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна

У сучасних умовах розвитку суспільства мотивація працівників є одним із головних чинників забезпечення ефективної діяльності підприємств. Зміни у соціально-економічних відносинах, впровадження нових технологій та еволюція цінностей працівників вимагають нових підходів до розуміння та використання мотивації. Незважаючи на значну кількість досліджень [1-7], поняття «мотивація» і «мотиваційний менеджмент» залишаються багатозначними через складність їх природи, що підтверджує необхідність подальшого вивчення.

З історичної точки зору концепція мотивації пройшла шлях від системи покарань і заохочень до сприйняття працівника як важливого елементу виробничого процесу. У сучасному трактуванні мотивація об'єднує внутрішні й зовнішні фактори, які спонукають людину до дій. Різні дослідники тлумачать мотивацію по-різному: як сукупність внутрішніх імпульсів або як організацію діяльності, спрямованої на досягнення визначених цілей. У будь-якому випадку, мотивація є рушійною силою поведінки, яка впливає на якість роботи персоналу.

Ефективне управління працівниками неможливе без розуміння їхніх індивідуальних потреб, інтересів і цінностей. Мотиваційний менеджмент передбачає вивчення особистісних характеристик кожного співробітника, організацію діяльності з урахуванням його переваг і створення умов для розвитку [6; 7]. Для цього важливо забезпечити злагоджену взаємодію всіх учасників трудового процесу. Одним із інструментів є побудова довірливих стосунків між керівниками та співробітниками, що сприяє кращому виконанню обов'язків і підвищенню відповідальності.

Нові форми праці, зокрема дистанційна робота, стали надзвичайно важливими в умовах змін, викликаних пандемією COVID-19, процесами глобалізації та стрімким розвитком цифрових технологій. Вони впливають не лише на продуктивність працівників, але й на їхнє ставлення до роботи та очікування від роботодавця.

* Науковий керівник – Зайка С.О., к.е.н., професор

Перехід до гнучких форматів роботи демонструє, що багато співробітників надають перевагу можливості працювати з дому, що дозволяє їм поєднувати професійні обов'язки з особистим життям [2]. Такий підхід сприяє зменшенню рівня стресу, підвищенню задоволеності роботою і, як наслідок, покращенню загального морального стану працівників.

Разом з тим дистанційна праця висуває нові вимоги до організації роботи, змінюючи традиційні моделі управління. Керівники змушені переглядати методи контролю, мотивації та комунікації, оскільки фізична віддаленість працівників ускладнює моніторинг їхньої діяльності [1]. Значну роль починають відігравати цифрові платформи, які забезпечують взаємодію, обмін інформацією та контроль за виконанням завдань. Водночас зростає важливість довіри до працівників, адже їхня автономність стає вирішальним фактором досягнення поставлених цілей.

Крім того, для багатьох співробітників робота вдома стала способом поліпшити баланс між професійним і особистим життям, що особливо актуально для молодого покоління. Однак, такий формат роботи може створювати й певні проблеми, зокрема втрату командної згуртованості, відчуття ізольованості та зменшення рівня мотивації через брак прямого спілкування. Тому роботодавцям необхідно знаходити способи підтримувати корпоративну культуру та забезпечувати емоційне залучення працівників до колективу.

Дистанційна праця також стимулює розвиток нових видів мотивацій, які виходять за межі матеріальних заохочень. Наприклад, співробітники все частіше цінують можливості професійного зростання, участь у цікавих проєктах та визнання їхньої роботи. Ці зміни вимагають переосмислення традиційних методів управління. Крім того, важливу роль відіграють нематеріальні стимули, такі як визнання досягнень працівників, підтримка керівництва і створення умов для професійного зростання.

Якісне управління персоналом залежить від ефективного використання мотиваційних механізмів. Постановка чітких і досяжних завдань, справедливе винагородження за виконану роботу та створення умов для реалізації творчого потенціалу сприяють зміцненню робочих процесів на підприємстві. Також важливими є заходи, спрямовані на поліпшення морального клімату, розвиток довіри в колективі й визнання внеску кожного працівника у спільну справу.

Отже, мотивація є центральним елементом у процесі управління працівниками. Її глибоке розуміння та впровадження ефективних підходів до управління сприяє продуктивній праці, створенню комфортного середовища для співробітників і вдосконаленню процесу управління.

Література:

1. Svitlana Zaika, Sviatoslav Shaforenko. Development of remote work as a new form of work organization. *Baltic Journal of Legal and Social Sciences*, 2024, no. 1, pp. 177-184. DOI: <https://doi.org/10.30525/2592-8813-2024-1-21>

2. Svitlana Zaika, Sviatoslav Shaforenko. Remote work: analysis of the essence and strategic significance. *Exploring the digital landscape: interdisciplinary perspectives. Monograph*. Edited by Olha Blaha and Iryna Ostopolets. The University of Technology in Katowice Copyright by Academy of Silesia, Katowice, 2024, pp. 63-76. URL: https://repo.btu.kharkov.ua/bitstream/123456789/56853/1/Zaika_Exploring_the_digital_landscape_2024_63-76.pdf

3. Zaika S., Kuskova S., Zaika O. Human capital as the factor in the formation of the knowledge economy. *Integration of business structures: competition and cooperation. V International scientific-practical conference* (February 19-20, 2021. Tbilisi, Georgia). Riga, Latvia: «Baltija Publishing». 2021. P. 66-69. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-036-0-15>

4. Zaika S., Kuskova S., Zaika O. The essence and problems of motivation as a factor in the development of modern enterprises. *Підприємництво та інновації*. 2020. № 15. С. 48-52. DOI: <https://doi.org/10.37320/2415-3583/15.8>

5. Zaika Svitlana, Gridin Oleksandr, Kuskova Svitlana. The concepts and the essence of intellectual capital. *Науково-практичний журнал «Причорноморські економічні студії»*. 2020. Вип. 52. С. 28-39. DOI: <https://doi.org/10.32843/bses.52-21>

6. Пачева Н.О. Місце мотиваційного менеджменту в діяльності організації. *Сучасні проблеми і перспективи економічної динаміки*: матеріали VII Всеукр. наук.практ. Інтернет-конф. володих вчених та студентів, 19-20 листопада 2020 р. Умань: ВПЦ «Візаві», 2020. С. 254-257.

7. Пачева Н.О., Подзігун С.М. Вплив мотиваційного менеджменту на ефективність діяльності організації. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Сер. Економічні науки*. 2021. Т. 5, № 11(55). С. 42-46. DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2021-11-7671>