

Лишко М.В., бакалавр
Київський національний
університет технологій та дизайну
Цалко Т.Р. к.е.н., доцент
Київський національний
університет технологій та дизайну

ПІДХОДИ ДО МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

В економічній літературі існує багато визначень мотивації, які розкривають її природу з різних сторін. Сучасні керівники мають справу з людьми різних поколінь, вже основну масу персоналу складають люди покоління X, Y і вже прийшли в трудове життя покоління Z. Різні покоління перебувають на різних щаблях управлінської ієрархії і структури організації. Отже, сучасні керівники повинні «налаштовувати» свою мотиваційну працю з урахуванням особливостей, потреб і ставлення до роботи і життя людей різних поколінь. Актуальність теми дослідження визначається тим, що в сучасній практиці управління персоналом потрібна розробка нових інструментів впливу на працівника, що мотивують його до розвитку, розширення методичного інструментарію в області вивчення і вдосконалення мотиваційного розвитку персоналу.

Питанням мотивації праці в організації присвятили свої наукові роботи такі вітчизняні і зарубіжні вчені, як: А. Афонін, В. Абрамов, Д. Богиня, А. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Дороніна, А. Єськов, І. Завадський, М. Карлін, А. Колот, О. Віханський, Н. Любомудрова, В. Сладкевич, К. Альдефер, В. Врум, Ф. Герцберг, О. Кузьмін, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Е. Мейо, М. Мескон, Р. Оуена, та ін.

Мотивація в загальному розумінні - це група спонукань, що стимулюють людей до певних дій. Ці сили можуть мати як зовнішній, так і внутрішній характер, і можуть змусити людину здійснювати певні дії свідомо чи несвідомо [1]. В основі всіх сучасних теорій мотивацій лежать чотири базові теорії мотивації, які засновані на потребах людини: Теорія Герцберга, теорія Маслоу, Теорія Мак Клелланда, теорія Тейлора. Суть теорій мотивації полягає в тому,

що людина усвідомлює завдання, з якими стикається, і знає винагороду, яку вона може отримати для вирішення цих проблем, порівнює винагороду з потребами, здібностями та виконує певну діяльність. Другий пласт теорій мотивацій (такі як теорія очікування Врума, теорія справедливості Адамса) припускають, що трудова і організаційна поведінка людини багато в чому ґрунтується на його внутрішніх установках і очікуваннях. Ці теорії намагаються аналізувати способи, за допомогою яких особистість вибирає певний тип поведінки, і впливати на фактори, що визначають її вибір.

Для вирішення сучасних проблем мотивації необхідний аналіз: динамічного процесу організації; мотивації індивідів та груп; змін в мотивації людської діяльності в сучасних умовах [2]. З метою підвищення корпоративної ефективності необхідно збільшити ентузіазм співробітників, що може дозволити: поліпшити ефективність роботи персоналу; досягти корпоративних цілей швидко; встановити взаємозв'язок між результатами праці та зарплатою та нематеріальними стимулами; забезпечити прозорість механізму стимулювання; зменшити плинність кадрів; поліпшити психологічну атмосферу; вдосконалити командну роботу [3].

Способи поліпшення мотивації праці прийнято ділити на матеріальні і нематеріальні. Перший метод відображає роль механізму стимулювання заробітної плати в системі підвищення продуктивності праці. Використання цього методу корисно для здійснення короткочасного підвищення продуктивності праці [2]. Не менш важливими є нематеріальні (нефінансові) або непрямі мотивації. Цей метод стимулювання вимагає, щоб кожен працівник щороку витрачав відносно низькі витрати, але оскільки працівники бачать турботу про себе з боку керівництва, це покращує статус організації в очах працівників [4].

Кризова українська сучасність змушує організації виробляти нові підходи до мотивації персоналу, засновані більше на психологічному, а не на фінансовому стимулюванні підвищення продуктивності праці. Пов'язано це із загальним падінням продажів, скороченням кількості робочих місць, простоями

виробництва. В цих умовах, для того щоб зберегти безперервність робочого процесу і спонукати персонал не тільки виконувати свої обов'язки, а й робити це на високому рівні, роботодавцю необхідні нові інструментарії. Керівники покликані трансформувати існуючі методи мотивації праці з метою утримати персонал і спонукати його до активної і ефективної роботи в умовах обмеженості фінансових ресурсів [5].

Криза є не єдиним фактором, що впливає на розвиток кадрового менеджменту та мотиваційних практик. Економічна реальність і ринок праці швидко змінюються, з'являються нові галузі, професії, проекти і технології. Від персоналу потрібна постійна готовність до змін і сприйняття нового, до отримання нових навичок. При цьому кваліфіковані кадри не прив'язані до робочого місця, часто змінюють його або переключаються на нові проекти. Ці особливості необхідно враховувати при формуванні політик мотивації і стимулювання, пріоритети треба робити утримання і зростання кваліфікованих співробітників.

Література:

1. Никифоренко В.Г. Управління персоналом: Навчальний посібник. 2-ге видання, виправлене та доповнене. Одеса : Атлант, 2013 р. 275 с.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник. Київ : КНЕУ, 2005. 337с.
3. Лещенко Л.О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва. *Ефективна економіка*. 2016. №4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4917>.
4. Луцик Т.Р., Ігнатенко С.П. Роль матеріального стимулювання працівників в підвищенні продуктивності праці. *Технології та дизайн*. 2012. №3 (4). 2012 р. URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/2841/1/td_2012_N3_18.pdf.
5. Цалко Т.Р., Овсюк В.О. Формування стратегії розвитку підприємства в сучасних умовах економіки. *Інфраструктура ринку*. 2020. №45. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2020/45_2020_ukr/28.pdf.