

УДК 331.101.1

Сергієнко Т.І.¹, Ніконова А.І.²

¹ доц. НУ «Запорізька політехніка»

² магістр гр. БТЕ-1314м НУ «Запорізька політехніка»

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ЯК ФАКТОРА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УСПІХУ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ

Актуальність дослідження зумовлена тим, що праця є необхідною умовою існування та розвитку суспільства, оскільки спрямована на задоволення життєвих потреб людей. Одним із ключових аспектів праці є її мотивація на рівні агентів трудових відносин. Система мотивації включає сукупність взаємопов'язаних заходів, що стимулюють окремого працівника або трудовий колектив для досягнення як індивідуальних, так і спільних цілей діяльності підприємства.

Особливий інтерес у контексті даного дослідження становлять наукові розробки вітчизняних і зарубіжних учених, які аналізують проблеми оцінювання та управління людськими ресурсами. Серед них: Рогожин П., Гойко А., Манів З., Луцький І., Петрович Й., Кіт А., Х. Грехем, Р. Беннет, Осовська Г., Крушельницька О., В. Дедекаєва, М. Збарський, М. Карлін, В. Рябоконт, Климко Г., Несторенко В., Каніщенко О. Проте, незважаючи на значну кількість наукових розробок, на практиці багато українських підприємств стикаються з проблемами впровадження ефективних систем мотивації, що пов'язано з відсутністю науково-обґрунтованого підходу, недостатньою адаптацією сучасних методів стимулювання до умов ринку та низьким рівнем кваліфікації кадрового менеджменту. Це безпосередньо впливає на ефективність роботи підприємства, адже ефективність діяльності значною мірою залежить від продуктивності праці персоналу.

Зацікавленість працівника у результатах своєї роботи та створення відповідних умов праці сприяють підвищенню продуктивності. Мотивація є однією з головних функцій управління на підприємстві, і лише за умови її ефективного впровадження підприємство може реалізувати свій потенціал економічного зростання. Низький рівень мотивації, навпаки, стримує підвищення показників ефективності.

У сучасних умовах формування ринкових механізмів господарювання підприємства змушені адаптувати свою діяльність до змін зовнішнього середовища, опанувати новий тип економічної поведінки та підвищувати внесок кожного працівника в кінцеві результати організації. Тому одним із пріоритетних завдань для підприємств різних форм власності є пошук ефективних методів управління працею, що активізують людський фактор.

На підприємствах із розвиненою ринковою економікою застосовують сучасні методи матеріального та нематеріального стимулювання для

досягнення стратегічних цілей у динамічному середовищі. Проте більшість українських підприємств і досі орієнтуються на матеріальні стимули, що знижує мотивацію до підвищення продуктивності та конкурентоспроможності праці. Матеріальне стимулювання сьогодні часто носить ознаки попередньої адміністративно-командної системи, де премія не залежить від конкретних результатів роботи, виконуючи лише функцію надбавки до окладу. Відсутність науково-обґрунтованої системи планування, організації, мотивації та контролю діяльності, а також нестача кваліфікованих кадрів унеможливають ефективне впровадження системи цільового управління, де мотивація займає ключове місце. Послаблення мотивації праці може поглиблювати негативні соціально-економічні процеси в державі [2, с. 9].

Це зумовлює об'єктивну необхідність створення науково-обґрунтованого механізму мотивації праці як ключового чинника ефективності підприємства на ринку. Такий механізм має забезпечувати за допомогою дієвих стимулів підвищення зацікавленості працівників у продуктивній і якісній роботі, розвиток їх конкурентоспроможності та оновлення трудового менталітету. Мотивація персоналу в широкому розумінні включає комплекс позитивної та негативної мотивації, а також систему оцінювання [2]. Винагорода як компенсація за витрачені працівником зусилля повинна не лише відповідати кількісним та якісним показникам праці, а й бути справедливою порівняно з винагородою інших співробітників, інакше виникає психологічна напруга та значно знижується мотивація (див.табл 1).

Таблиця 1 - Класифікація методів мотивації персоналу

Категорія мотивації	Приклади	Ефект на працівника
Матеріальна	Заробітна плата, премії, бонуси, надбавки	Підвищує зацікавленість у продуктивності, стимулює до досягнення результатів
Нематеріальна	Визнання, кар'єрне зростання, навчання, гнучкий графік	Підвищує лояльність, мотивацію до розвитку, покращує психологічний клімат
Позитивна	Заохочення, похвала, винагороди	Підсилює бажану поведінку
Негативна	Штрафи, попередження, контроль	Коригує небажану поведінку, але може знижувати моральний клімат

У зв'язку з цим постає проблема об'єктивної оцінки трудової діяльності. Комплексна мотивація передбачає взаємозв'язок і

взаємозумовленість соціально-психологічних і соціально-економічних процесів на підприємстві, що сприяють гармонізації інтересів працівника і організації. Проте для ефективного вирішення проблеми мотивації персоналу необхідно приділяти комплексну увагу не лише системі оплати праці, а й удосконаленню управління персоналом, кадрового планування та загальної мотиваційної системи [3, с. 286]. Важливо впроваджувати сучасні методи матеріального та нематеріального стимулювання, які враховують індивідуальні потреби працівників і сприяють розвитку їх професійних компетенцій. Формування «мотиваційного пакета», що включає чіткі критерії оцінки результативності, систему винагород і можливості кар'єрного росту, дозволяє забезпечити взаємозв'язок інтересів працівника та підприємства, підвищує продуктивність і стимулює розвиток організації в цілому.

Таким чином, мотивація персоналу є ключовим чинником ефективності підприємства. Для досягнення максимального результату необхідно застосовувати комплексний підхід, поєднуючи справедливую систему оплати праці, сучасні методи стимулювання та вдосконалене управління персоналом. Ефективно розроблена мотиваційна система підвищує зацікавленість працівників у результатах своєї роботи, сприяє розвитку їх компетентностей і конкурентоспроможності, а також забезпечує стабільне економічне зростання підприємства в умовах ринкової економіки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Заставнюк Л. Мотивація персоналу як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Економіка та суспільство*, 2022. № 45. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-54>.
2. Сергієнко Т.І., Венгер О.М., Сак І.О. Організаційна поведінка і мотивація як інструменти удосконалення соціальної політики промислових підприємств. *Актуальні питання економіки*, 2025. № 11. С.1-15 <https://doi.org/10.5281/zenodo.15620463>.
3. Сергієнко Т.І., Резнікова В.О. Оцінка мотивації праці суб'єкта господарювання в контексті сучасних практичних засад розвитку менеджменту. *Сучасні перспективи розвитку обліку, фінансів, економіки, управління, права та інженерії: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції* (5-6 грудня 2024 р., м. Запоріжжя) / за ред. Макаренка А. П., Меліхової Т. О. Запорізький національний університет. Запоріжжя: ЗНУ, 2024, С. 285-287.