

УДК 331

Кутідзе Л.С.¹, Демченко І.А.²

¹ канд. економ. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. ФЕУ-511м НУ «Запорізька політехніка»

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІ РОЗВИТКУ СИСТЕМ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Ефективність досягнення визначених цілей будь-якою організацією залежить від того, наскільки ефективно побудована система мотивації персоналу та як методи стимулювання співвідносяться з реальними потребами працівників.

Мотивацію визначають як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації. Мотивація – це сукупність мотивів, які справляють вплив на поведінку людини [1, с.16]. В основі мотивації лежать потреби людини, що змушують його діяти так, а не інакше. Мотивація персоналу залежить від посади, обов'язків а також від повноважень та спрямованості, особистих якостей та відношенню робітника до трудової діяльності.

Систему мотивування можна розглядати як комплекс складових підсистем, які містять згруповані в певному порядку мотиви. Як складові ланки системи найчастіше виділяють три-чотири групи мотивів: матеріального, соціального та духовно-інтелектуального характеру.

Система мотивації будь-якої організації спрямована на виконання конкретних завдань, а саме: стимулювання працівників до якісного та вчасного виконання роботи; підвищення продуктивності; створення, підтримка позитивного настрою всередині компанії; зниження плинності кадрів; залучення, утримання компетентних, висококваліфікованих спеціалістів; ріст лояльності працівників до підприємства; формування корпоративної культури.

Способи мотивації персоналу у кожної компанії можуть бути свої, вони залежить від багатьох факторів (сфера діяльності, кількість працівників, їх вік, стать, сімейний стан, тощо).

Останнім часом усе більшого значення набуває індивідуальний підхід до формування механізмів мотивації окремих працівників. Застосування «шаблонних» інструментів заохочення для всіх працівників не завжди є виправданим, оскільки кожен індивід має власну систему цінностей, установок щодо здійснення трудової діяльності, потреб та пріоритетів [2].

Фахівці відмічають, що на сьогодні вже існують наукові роботи, щодо розробки й впровадження комплексної системи управління мотивацією на підприємстві. Їхня мета – створити таку систему мотивації праці для різних

груп працюючих, в якій була б передбачена мотивація людей з різними ціннісними орієнтаціями [3].

І, крім матеріального заохочення, все більшої уваги заслуговують заходи і важелі морального стимулювання робітників, розрахованого, в першу чергу, не на задоволення економічних інтересів, а такого, що впливає на їхні цивільні, колективістські, духовні прагнення. Це, наприклад, зусилля керівництва фірми в напрямі згуртованості її трудового колективу, психологічного пристосування робітників різних рангів один до одного, виховання в них почуття гордості за свою фірму, усвідомлення причетності до загальноулюбленої справи [4].

Сучасні тенденції розвитку систем мотивації вказують на необхідність творчого підходу до їх побудови, урахування особливостей кожного бізнесу та конкретного колективу. Світовий досвід доводить, що в сучасному світі креативна мотивація працює краще, ніж традиційні звичні методи. Провідні компанії демонструють використання широкого спектру засобів мотивації, які сприяють успіху на шляху досягнення їх стратегічних цілей [5].

Отже, сучасні економічні умови ведення бізнесу потребують розвитку і впровадження нових систем мотивації з використанням індивідуальних підходів, що потребує від менеджерів розуміння актуальних потреб персоналу організації й, відповідно, володіння знаннями психологічних факторів мотивації професійної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник. Київ.: НКЕУ, 2002. 337с.
2. Звонар Й. П., Гайдук М. Ю. Трансформація підходів до управління персоналом організації в сучасних умовах. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2019. № 23. С. 274-278.
3. Шильнікова З.М. Особливості мотивування персоналу в сучасних умовах господарювання. *Глобальні та національні проблеми економіки*. [Електронний ресурс]. URL:<http://global-national.in.ua/vipusk-1-2014/202-shilnikova-z-m-osoblivosti-motivuvannya-personalu-v-suchasnikh-umovakh-gospodaryuvannya>
4. Кравченко О.О. Інноваційні підходи до мотивації праці. *Фінансовий простір*. 2018. № 2 (30). С.170-176
5. Мотивація до роботи. Як запалити вогонь зсередини? [Електронний ресурс]. URL: <https://legalexpert.com.ua/motyvacziya-do-roboty-yak-zapalyty-vogon/>