

УДК 159.9.019.4:331.101.3:658.3

Кузьмін В. В.¹, Живиця Ю. О.²

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

² студ. СН-112 НУ «Запорізька політехніка»

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ У ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

Аналіз наукової літератури та сучасних наукових підходів дозволив встановити, що мотивація праці є комплексним психологічним феноменом, який визначається сукупністю внутрішніх і зовнішніх стимулів, що спонукають індивіда до активної трудової діяльності. Її структура включає когнітивний компонент (усвідомлення цілей та завдань), емоційно-ціннісний компонент (прагнення до задоволення потреб та реалізації цінностей) та

поведінковий компонент (дії, спрямовані на досягнення результату). Такий багатовимірний характер мотивації визначає необхідність комплексного підходу до стимулювання працівників у практиці управління персоналом [1-3].

Виявлено, що ефективність праці персоналу визначається взаємодією низки чинників, серед яких матеріальні та нематеріальні стимули, організаційна культура, стиль лідерства, умови праці та корпоративна комунікація. Матеріальні стимули забезпечують економічний мотив і підтримують продуктивність на базовому рівні, тоді як нематеріальні чинники сприяють внутрішній мотивації, професійному зростанню та залученості працівників. Позитивна організаційна культура та адаптивний стиль лідерства формують сприятливий психологічний клімат, умови праці знижують стрес і підвищують концентрацію, а ефективна комунікація забезпечує координацію, прозорість та довіру. Комплексний підхід до мотивації праці, що поєднує психологічно обґрунтовані теоретичні концепції та практичні мотиваційні чинники, є ключовим для підвищення ефективності роботи персоналу в сучасних організаціях. Інтеграція внутрішніх і зовнішніх стимулів, підтримка професійного розвитку, формування сприятливого корпоративного клімату та ефективної комунікації забезпечують довгострокову залученість, високу продуктивність та стратегічну конкурентоспроможність організації.

Отримані дані засвідчили, що мотивація персоналу є багатовимірним психологічним утворенням, яке формується під впливом внутрішніх (самоефективність, професійна самооцінка, автономія, прагнення до розвитку) та зовнішніх детермінант (умови праці, система винагород, управлінські рішення, організаційний клімат). Аналіз результатів за методиками мотивації та професійної самоефективності показав, що значна частина працівників характеризується середнім рівнем внутрішньої мотивації та достатнім, але нестабільним рівнем відчуття власної професійної спроможності. Це свідчить про потребу в системній підтримці розвитку впевненості у власних силах та створенні умов для більшої автономії в роботі.

Отже, результати дослідження підтверджують, що мотивація персоналу є ключовим фактором забезпечення високої професійної ефективності, а формування науково обґрунтованої та комплексної системи мотиваційної підтримки є стратегічно необхідним напрямом розвитку будь-якого сучасного закладу освіти. Проведений аналіз та розроблені рекомендації створюють методичну основу для подальших практичних кроків, спрямованих на підвищення професійної активності, самореалізації та стійкості педагогічних працівників у динамічному освітньому середовищі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кузьмін В., Хміль О., Воронюк І. Технології мозкового штурму як інструмент для підвищення мотивації до навчання здобувачів вищої освіти. *Науковий вісник Вінницької академії безперервної освіти. Сер. Педагогіка. Психологія*. 2023. Вип. 4. С. 64–69. DOI: <https://doi.org/10.32782/academ-ped.psyh-2023-4.11>.

2. Кузьмін В. В. Соціально-психологічні аспекти управління кар'єрними стратегіями персоналу та його мотивацією в умовах війни. *Габітус : наук. журн. Одеса*, 2024. Вип. 63. С. 184-190. DOI: <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.63.32>.

3. Psychological and Social-Communication Aspects of HR Management Career in Wartime, Including Stress, Motivation, Will and Efficiency of Working Conditions. Kononenko O. et al. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*. 2024. Vol. 84. P. 206-22. DOI: <https://doi.org/10.33788/rcis.84.14>.