

## **ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

Ефективна система мотивації в організації є ключовим чинником для досягнення успіху і забезпечення продуктивності та задоволеності працівників. Вона стимулює працівників до досягнення поставлених цілей, підвищує їхню робочу ефективність та залученість. Правильно побудована система мотивації сприяє збереженню талановитих працівників, зменшує плинність кадрів і забезпечує стабільність в організації. Крім того, вмотивовані працівники частіше демонструють високу ініціативність, творчість та гнучкість до процесу розвитку організації.

Недооцінка важливості системи мотивації може призвести до зниження продуктивності праці, невдоволеності працівників і навіть втрати ключових кадрів. Відсутність чи недоліки у системі мотивації можуть призвести до відчуття безперспективності серед працівників, зниження морального духу та загальної мотивації до виконання роботи. Ефективна система мотивування праці є важливою не лише для досягнення бізнес-цілей, а й для забезпечення здорового та продуктивного робочого середовища, де працівники відчують себе важливими і мають стимул для розвитку.

Серед основних форм мотивації варто виокремити наступні: матеріальна, нематеріальна, позитивна, негативна, зовнішня, внутрішня та самомотивація. Основне завдання менеджерів організацій полягає у з'ясуванні кола інтересів та

потреб усіх працівників, що забезпечить формування оптимальної системи мотивації персоналу.

Високий рівень заробітної плати має прямий вплив на продуктивність організації та мотивацію працівників. По-перше, він сприяє зниженню плинності кадрів та формуванню стабільного трудового колективу. По-друге, це сприяє залученню найбільш кваліфікованих та професійних працівників на ринку праці. Такий підхід дозволяє організації економити, оскільки немає потреби в постійній перекваліфікації новоприйнятих працівників чи їх навчанні [1, с. 68].

Сутність системи мотивації персоналу полягає в установленні зв'язків між цілями організації, цілями її структурних підрозділів та цілями окремих працівників, що вимагає тісної взаємодії та залежності між розміром винагороди, яку отримує персонал, а також їх результативністю та продуктивністю.

На думку Л. І. Заставнюк та Т. Р. Липовецької систему мотивації слід розробляти в такій послідовності [2, с. 170]:

- 1) аналіз поточної системи мотивації персоналу;
- 2) визначення основних цілей мотиваційної політики та ключових складових системи мотивації;
- 3) впровадження елементів матеріального стимулювання;
- 4) впровадження елементів нематеріального стимулювання;
- 5) створення внутрішніх нормативних документів.

При цьому розробка системи мотивації персоналу повинна базуватися на принципах комплексності, системності, цілеспрямованості, орієнтації на результат, простоти, зрозумілості, відкритості й об'єктивності.

Використання різних методів мотивації є важливою умовою для покращення управління персоналом та забезпечення розвитку та конкурентоспроможності організації. Вивчення міжнародного досвіду в цьому питанні дає можливість покращити існуючі методи та створити сприятливі умови для широкого впровадження нових, як матеріальних, так і

нематеріальних підходів. Серед цих підходів можна виокремити наступні [3]:

- 1) розробка прозорої та зрозумілої системи оплати праці, враховуючи індивідуальний внесок працівника, його кваліфікацію та досвід;
- 2) встановлення додаткових винагород за довгострокову роботу, поєднання матеріальних виплат з різними соціальними програмами;
- 3) впровадження системи управління кар'єрним ростом кожного працівника, через розробку індивідуальних планів розвитку;
- 4) залучення працівників до прийняття управлінських рішень та делегування їм відповідальності;
- 5) участь працівників у навчальних програмах та програмах підвищення кваліфікації, включаючи міжнародні;
- 6) визнання та заохочення працівників у професійній та громадській сферах, а також створення сприятливого морально-психологічного середовища на робочому місці;
- 7) постановка чітких та зрозумілих цілей для працівників та надання необхідних консультацій зі сторони керівництва.

Отже, можемо зробити висновок, що тільки цілісна, збалансована система мотивації може створити всі необхідні умови для того, щоб кожен працівник мав широкі можливості розкрити свій потенціал та постійно розвиватись як професійно, так і особистісно в процесі своєї трудової діяльності.

### **Література**

1. Лазоренко Т. В., Місяйло О. В. Міжнародний досвід мотивації праці та можливості його застосування в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2018. Вип. 22. Ч.2. С. 67-71.
2. Заставнюк Л. І., Липовецька Т. Р. Проблематика системи мотивації персоналу в сучасному менеджменті підприємства. *Приазовський економічний вісник*. 2019. Вип. 3 (14). С. 166-172.
3. Грідін О., Заїка С., Заїка О. Актуальні аспекти та перспективні напрями

удосконалення систем мотивації персоналу. *Економіка та суспільство*. 2022.  
Вип. 42. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1649>  
(дата звернення 27.05.2024).