

**Вікторія Шатрук**

магістрантка кафедри менеджменту та  
бізнес-адміністрування,

**Ірина Григорук**

к.е.н., доцент кафедри менеджменту та  
бізнес-адміністрування,

**Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника  
м. Івано-Франківськ**

## **УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

У сучасних умовах постійних змін та високої конкуренції на ринку, ефективне управління розвитком системи мотивації персоналу є одним із ключових факторів успіху будь-якої організації. Мотивація працівників виступає потужним інструментом, який впливає на продуктивність, лояльність та загальну ефективність роботи команди. Правильно побудована система мотивації дозволяє не тільки утримувати талановитих співробітників, але й стимулює їх до професійного зростання та підвищення якості виконуваних завдань.

Система мотивації на підприємстві – це сукупність взаємопов'язаних інструментів, які мають сприяти підвищенню мотивації працівника до досягнення конкретних цілей. Вона підвищує ефективність та продуктивність праці працівників [1].

Під поняттям системи мотивації слід розуміти сукупність інструментів стимулювання, що діють в компанії/організації, в рамках яких його/її керівництво намагається впливати на працівників. Це внутрішньо узгоджений, продуманий і раціональний набір [2].

Її важливість в компаніях стає дуже вагомим фактором, який цінують керівники. Існує багато способів підвищити зацікавленість працівників у виконанні своїх обов'язків. Загалом, системи мотивації поділяються на два типи: фінансові та нефінансові. До перших відносяться, перш за все, фінансові

винагороди, тобто дискреційні або пов'язані з результатами роботи бонуси чи підвищення заробітної плати. До нематеріальних методів мотивації належать, зокрема, додаткові страхові пакети, квитки в кіно, фітнес-клуби, курси іноземних мов, інтеграційні поїздки співробітників, знижки на продукцію компанії, різдвяні путівки або корпоративні обіди [3].

Найважливішим завданням системи мотивації є те, що вона повинна приносити користь працівникам. Особливу увагу слід звернути на тип і тривалість їхньої роботи, щоб не вийшло так, що вони не зможуть скористатися запропонованими додатковими перевагами.

Команда часто є основою роботи компанії. Не можна заперечувати, що без злагодженої групи людей, яка співпрацює, важко досягти успіху. На її роботу, безумовно, впливають добре розроблені системи мотивації. Надання позитивного зворотного зв'язку і правильна оцінка своїх співробітників приносить відмінні результати – люди працюють набагато ефективніше і беруть участь у виконанні всіх поставлених завдань, коли відчують, що все, що вони роблять, оцінюється по достоїнству.

Успіх будь-якої компанії, в якій працюють співробітники, значною мірою залежить від їхньої відданості та задоволеності роботою. Все частіше рішення, які використовують підприємці, – це системи мотивації працівників, спрямовані на покращення їхнього добробуту та винагороду за виконану роботу. Для роботодавця це може принести багато переваг у вигляді підвищеної відданості поставленим завданням.

Вміло побудовані системи мотивації дають працівникові відчуття, що його відданість справі помічають, що до нього ставляться з увагою і суб'єктивно – не лише з точки зору таблиць і цифр. Системи нематеріальної мотивації дають можливість працівникам задовольняти свої потреби в різних сферах, а також сприяють професійному та особистісному розвитку. Вони дозволяють цікаво проводити час із сім'єю та заощаджувати на витратах у багатьох сферах, наприклад, у випадку з вищезгаданими пакетами медичних послуг та страхуванням.

Коригування систем мотивації важливе, тому що, наприклад, якщо ми власники компанії з ІТ-відділу, де працюють люди, які цікавляться насамперед новими технологіями та мовами програмування, то пропонувати їм щомісячне безкоштовне відвідування опери може бути поганою ідеєю, а може бути просто неправильно.

Поширене твердження, що гроші – найкраща мотивація, часто не відповідає дійсності. Тому, розробляючи систему мотивації для своїх співробітників, потрібно прагнути до чогось більшого. Перш за все, варто замислитися над тим, що ми можемо надати працівникам. Програми повинні бути адаптовані не лише до віку працівників та специфіки галузі, але й до їхніх інтересів.

Повномасштабне вторгнення внесло свої корективи в процес мотивації персоналу в Україні. Під час війни на перший план виходять базові загальнолюдські потреби, такі як відчуття захищеності, фізичний та психологічний комфорт. І, якщо колись нехтування будь-яким з цих факторів певним роботодавцем сходило з рук, сьогодні українці незгодні миритися з легковажним відношенням до своєї безпеки, фізичного та емоційного стану.

### **Література**

1. Lydia Banks. Motivation in the workplace: Inspiring Your Employees. 1997.
2. Нижник В.М. Механізм мотивації високопродуктивної праці персоналу підприємств : монографія / В.М. Нижник, О.А. Харун. – Хмельницький : ХНУ, 2011. – 210 с.
3. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: підручник/ Хміль Ф.І. – Вид 2-ге, випр. доп. – К.: Академвидав, 2007. – 576 с.