

УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Рожко А.О., Кармінська-Бєлоброва М.В.

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут», м. Харків

Основним питанням є система мотивації – це взаємопов'язані організаційно-економічні, матеріально-технічні та соціально-психологічні засоби, що стимулюють працівників до продуктивної діяльності. Механізм мотивації перетворює статичні фактори на динамічний процес. Система включає фінансово-економічні методи, відповідальних фахівців, критерії заохочення та оцінювання [1, с.295]. У ході дослідження було визначено узагальнену класифікацію методів мотивації персоналу [2]:

- матеріальні (зарплата, премії) забезпечують базові потреби, економічний стимул, зв'язок результат-винагорода;
- нематеріальні (визнання, розвиток, автономність, гнучкий графік) створюють моральне задоволення, внутрішню мотивацію;
- соціальні (корпоративна культура, підтримка колективу, соціальна відповідальність) формують приналежність, командний дух, ідентичність працівників з цінностями організації;
- організаційно-управлінські (делегування, участь у рішеннях) розвивають відповідальність, ініціативність, структурованість;
- інноваційні (HRM-платформи, гейміфікація, KPI) забезпечують персоналізований підхід при дистанційній роботі, прозорість діяльності.

Інноваційними інструментами мотивації команд виділяють: гейміфікація як використання ігрових елементів для емоційної зацікавленості; системи електронного визнання (своєчасна індивідуальна подяка); програми розвитку персоналу (поєднання традиційних і цифрових форм навчання); гнучкий графік і віддалена робота (баланс між роботою та особистим життям); командні цілі; ергономічні робочі місця, зони відпочинку, психологічна підтримка [2].

Отже, ефективне управління мотивацією потребує комплексного підходу – поєднання методів, матеріальних та нематеріальних стимулів. Успішні мотиваційні системи враховують індивідуальні потреби працівників, адаптуються до змін зовнішнього середовища. Ключовим фактором є створення мотиваційного механізму, що трансформує статичні елементи в динамічний процес, який постійно вдосконалюється та відповідає стратегічним цілям підприємства, одночасно сприяючи професійному розвитку та задоволеності працівників.

Література:

1. Скриль В. В., Галайда Т. О. Ефективне використання мотиваційного механізму в системі управління персоналом на підприємстві. *Економічний форум*. 2015. №1. С. 294-300.
2. Назаренко С.А., Малиновський А.І. Інноваційні методи мотивації на сучасному торговому підприємстві. *Економіка та суспільство*. 2023. №57.