

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-44-25>

УДК 331.101.38

ДОСЛІДЖЕННЯ СУТІ, ФОРМ, МЕТОДІВ ТА РОЛІ МОТИВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

RESEARCH OF THE ESSENCE, FORMS, METHODS AND THE ROLE OF MOTIVATION IN THE STAFF MANAGEMENT OF THE ENTERPRISE

Магас Наталя Василівнакандидат економічних наук, доцент,
Львівський інститут«ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4496-9262>**Парфенюк Євгенія Іванівна**кандидат економічних наук, доцент,
Львівський інститут«ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1308-0348>**Стойко Галина Володимирівна**кандидат економічних наук,
Львівський інститут«ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5495-588X>**Mahas Natalia, Parfenyuk Yevheniya, Stoiko Halyna**
Lviv Institute of Private Company "Higher Educational Institution
"Inter-Regional Academy of Personnel Management"

У статті визначено важливість застосування різних форм мотивації в управлінні персоналом підприємства. Персонал розглядається як основний інтелектуальний ресурс, тому надзвичайно важливо використовувати всі його вміння, знання, можливості у повному обсязі для реалізації стратегічних цілей діяльності підприємства. Для цього необхідно використовувати різноманітні форми, види та методи мотивації, щоб стимулювати кожного окремого працівника підвищувати свою продуктивність праці. Проведено аналіз різних наукових поглядів на поняття «мотивація», визначено основні форми та методи мотивації персоналу, досліджено фактори впливу на стимулювання праці персоналу підприємства. Наголошено, що в управлінні персоналом підприємства для підвищення ефективності діяльності, необхідно застосовувати комплексні методи мотивації, які дають синергетичний ефект підвищення продуктивності праці працівників (бажання працівників до самоменеджменту, покращувати свої вміння та знання, підвищувати професійні компетенції).

Ключові слова: мотивація, стимулювання, стимул, персонал, підприємство, продуктивність праці, самоменеджмент.

The article defines the importance of applying various forms of motivation in staff management of the enterprise. Staff is considered as the main intellectual resource, therefore it is extremely important to use all their skills, knowledge, and capabilities to the full extent for the implementation of the strategic goals of the enterprise. To do this, it is necessary to use various forms, types and methods of motivation to stimulate each individual employee to increase his work productivity. The analysis of various scientific views on the concept of "motivation" was carried out, the main forms and methods of personnel motivation were determined, and the factors affecting the stimulation of the work of the company's personnel were investigated. It is emphasized that in order to increase the efficiency of the enterprise's staff management, it is necessary to apply complex methods of motivation, which give

a synergistic effect of increasing the labor productivity of employees (desire of employees to self-management, improve their skills and knowledge, increase professional competences). The importance of methods of stimulating the work of personnel lies in the study of the motivational process, understanding the essence of motivation, types of motivation, characteristics of its elements, principles of action, etc. Motivation should motivate to satisfy the wishes of employees as much as possible, to develop their creative abilities, which the company should use to satisfy its own interests. The use of various forms of personnel motivation at the enterprise provides a number of advantages in personnel management, namely: commitment of employees to work, management, team increases (moral desire to improve performance increases); the basic needs and desires of the staff are satisfied depending on their goals and preferences; the level of self-development, growth of professional skills, knowledge and competences increases. It is necessary to emphasize the significant role of stimulating factors influencing staff motivation. Stimulating work at the enterprise is considered effective only when it produces positive results and arouses interest among the staff.

Keywords: motivation, stimulation, stimulus, staff, enterprise, productivity, self-management.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сучасні умови глобальних криз розглядають персонал як особливий ресурс розвитку підприємства, а мотивація є рушійною силою постійного розвитку та самовдосконалення. Успішність діяльності підприємства залежить від ефективності та оперативності виконання завдань, які ставить керівництво підприємства перед персоналом. Тому, надзвичайно важливо у сучасних умовах господарювання підвищувати продуктивність праці персоналу.

Мотивація у таких умовах, виступає стимулом для персоналу ефективніше виконувати свою роботу та мати бажання до самонадбання, підвищувати трудову віддачу, здобувати нові професійні компетенції та знання. Мотивація спонукає персонал працювати на загальний результат діяльності підприємства, працювати у команді для досягнення стратегічних цілей діяльності підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема теоретичних аспектів мотивації персоналу досліджується в працях багатьох вчених, зокрема: В. А. Савченко, С. В. Мочерний, В. І. Крамаренко, Б. І. Холода, В. П. Нестерчук, В. Г. Шинкаренко, О. Н. Криворучко та інших доводять, що мотивація має ключовий вплив на управління персоналом підприємства, слугує важливим елементом реалізації стратегічних цілей діяльності, забезпечення фінансової стійкості в умовах мінливих ризиків та загроз внутрішнього і зовнішнього середовища функціонування.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Не дивлячись на широкий спектр досліджень з даної тематики, можемо констатувати, що єдиного підходу до розуміння ролі мотивації в управлінні персоналом підприємства в науковій думці ще не вироблено. Суттєві відмінності теоретико-методологічної бази дослідження мотива-

ції персоналу зумовили актуальність дослідження та сприяли формуванню мети.

Мета статті полягає у теоретичному дослідженні суті, видів, систематизації форм, факторів впливу та обґрунтуванні значимості застосування мотивації в управлінні персоналом підприємства.

Викладення основного матеріалу дослідження. Персонал підприємства є основним рушійним джерелом розвитку підприємства, впровадження інновацій. Виступає вирішальною складовою формування організаційної структури підприємства, внутрішнім потенціалом для стабільного розвитку та економічного зростання. Для держави – частиною населення, яка самостійно може покращити своє матеріальне та соціальне становище.

Важливість методів стимулювання праці персоналу полягає у дослідженні мотиваційного процесу, розуміння сутності мотивації, видів мотивації, характеристики її елементів, принципів дії тощо.

Мотивація повинна спонукати максимально задовільними бажання працівників, розвитку їх творчих здібностей, які підприємство повинно використовувати для задоволення власних інтересів.

«Мотивація персоналу – це рівень енергії, відданості та креативності, який працівники компанії приносять на свою роботу. Незалежно від того, зростає чи зменшується економіка, пошук шляхів мотивації працівників – це завжди проблема управління» [1].

Мотивація – походить від латинського слова «motus», що означає штовхати вперед:

- спонукати суб'єкта до певних дій;
- спонукати суб'єкта до задоволення своїх потреб;
- пропонує усвідомлений вибір покращення соціального статусу (рис. 1).

Булатов А. зазначає, що: «мотивація – система заходів, направлена на підвищення про-

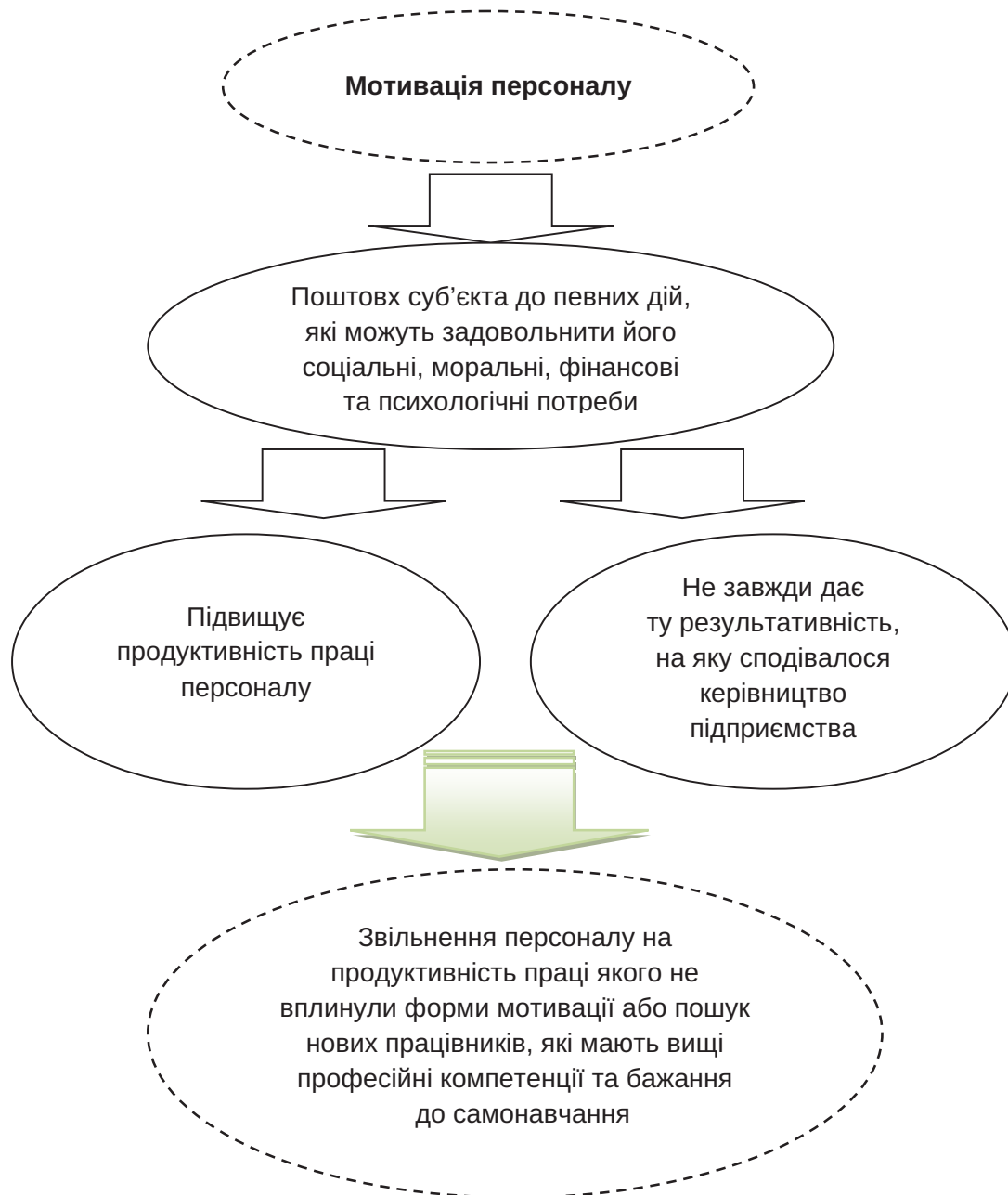


Рис. 1. Мотивація як фактор підвищення продуктивності праці персоналу

Джерело: розроблено авторами

дуктивності праці, поліпшення його якості і професійне зростання» [2].

Мочерний С. стверджує, що: «мотивація – усвідомлене і цілеспрямоване спонукання працівника до праці шляхом стабільного впливу на його потреби, інтереси, цілі» [3].

Крамаренко В. досліджує: «мотивацію як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності, задають границі і форми діяльності і додають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення визначених цілей» [4].

Нестерчук В. пропонує розглядати: «мотивацію – процес спонукання людини чи групи людей на досягнення цілей організації, що включає в себе мотиви, інтереси, потреби, захоплення» [5].

Шинкаренко В., Криворучко О. вважають, що: «мотивація – процес, який здійснюється менеджерами і полягає у виявленні сил (мотивів) та розробці стимулів, що спонукають індивідуумів до дій по досягненню особистих цілей та цілей організації» [6].

У науковій літературі виділяють такі форми мотивації персоналу (див. рис. 2).



Рис. 2. Класифікація різних форм мотивації персоналу

Джерело: розроблено авторами

Поширена у науковій літературі така класифікація мотивації персоналу табл. 1. Застосування різних форм мотивації персоналу на підприємстві надає ряд переваг в управлінні персоналом, а саме:

- зростає прихильність працівників до роботи, керівництва, колективу (підвищується моральне бажання покращувати свою результативність);
- задовольняються базові потреби та бажання персоналу залежно до їх цілей та вподобань;
- підвищується рівень саморозвитку, зростання професійних вмінь, знань та компетенцій;
- знаходиться баланс між вимогами до працівника (ефективності роботи, підвищення продуктивності праці, самоменеджменту) та його бажанням їх виконувати та підвищувати свою результативність роботи.

Мотивація є серйозним інструментом стабілізації не тільки персоналу, але й всього підприємства. Механізм мотивації персоналу має циклічний характер.

Основними факторами, які впливають на мотивацію можна назвати такі:

1. Внутрішні фактори:
 - кадрова політика;
 - методи управління персоналом;
 - особисті здібності;
 - професійні навички та вміння;

Таблиця 1

№	Класифікаційна ознака	Методи мотивації
1.	За способом впливу	Примушення
		Винагородження
		Солідарності
2.	За суб'єктом	Самотивації
		Сторонньої мотивації
3.	За спрямованістю впливу	Позитивні
		Негативні
4.	За місцем виникнення	Внутрішні
		Зовнішні
5.	За економічним змістом	Фінансові
		Нефінансові
6.	За функціональним призначенням	Економічні
		Організаційні
		Соціальні
		Морально-психологічні

Джерело: узагальнено на основі [1-6]

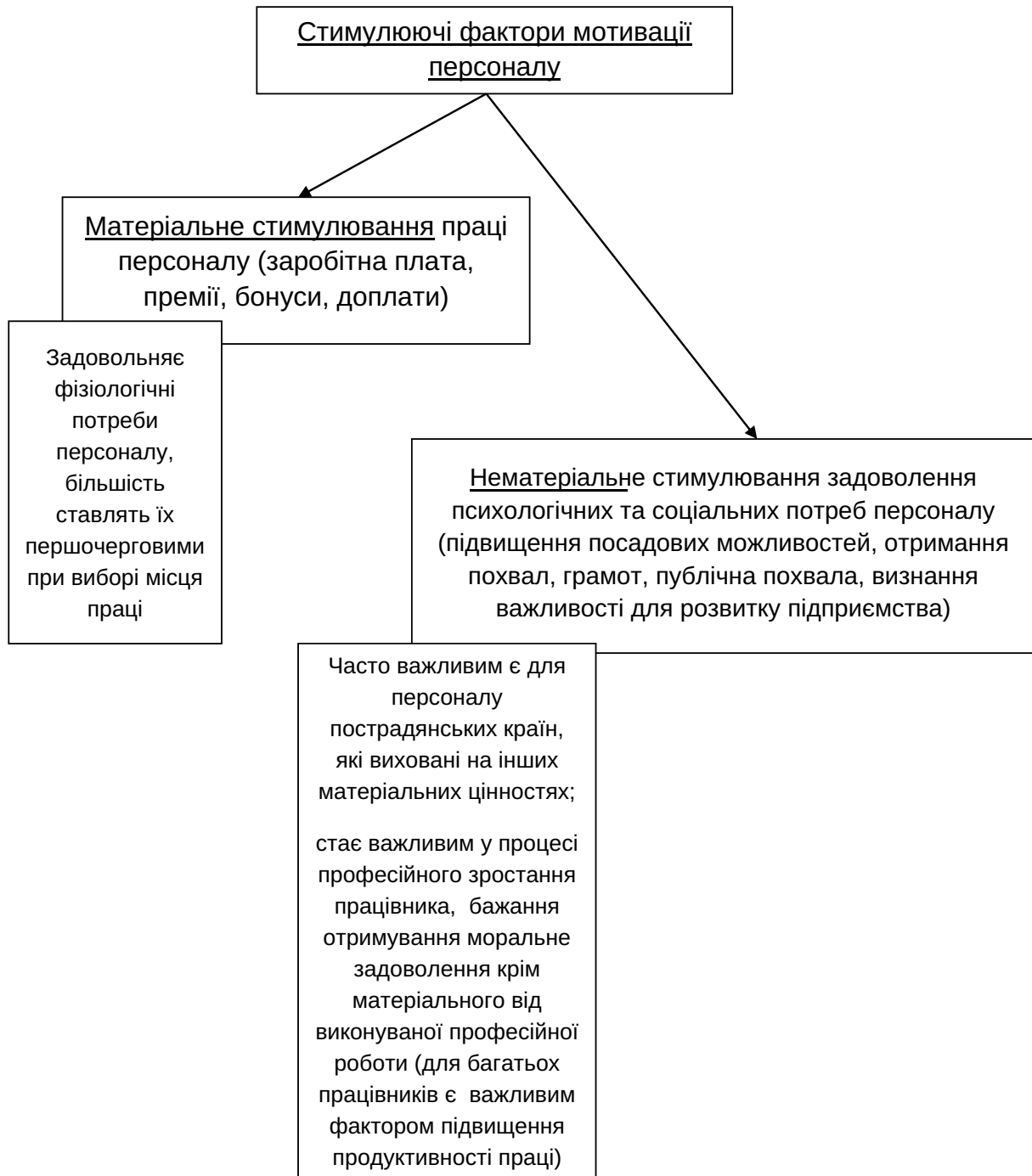


Рис. 3. Стимулюючі фактори впливу на мотивацію персоналу

Джерело: розроблено авторами

- | | |
|---------------------------------|------------------------------------|
| – вподобання; | – матеріальне зростання (заробітна |
| – бажання до самовдосконалення. | плата, премії, бонуси, доплати); |
| 2. Зовнішні фактори: | – умови праці; |
| – визнання у колективі; | – безпека праці, задоволеність; |
| – додаткові повноваження; | – інструменти для праці; |
| – кар'єрний ріст; | – згуртований, дружній колектив; |
| – соціальний статус; | – розташування місця праці; |
| – додаткова відповідальність. | – соціальні гарантії; |
| 3. Стимулюючі фактори: | – гнучкий графік; |

- мрепутація фірми на ринку праці.
- 4. Демотивуючі фактори:
 - неповага керівництва;
 - конфлікти у колективі;
 - низька організація праці персоналу;
 - відсутність соціальних гарантій;
 - низька заробітна плата;
 - відсутність премій, бонусів.

Важливо наголосити на визначній ролі стимулюючих факторів впливу на мотивацію персоналу. Стимулювання праці на підприємстві вважається ефективним тільки тоді, коли воно дає позитивні результати діяльності та викликає інтерес у персоналу. Стимули можуть бути різними як:

- підвищення заробітної плати;
- отримання додаткових бонусів, премій;
- можливість кар'єрного росту;
- відчуття командної єдності, та важливості особи як індивідуума;
- дружня робоча атмосфера;
- гнучкий графік роботи, відповідно до потреб працівника;
- можливість додаткового навчання без відриву від виробництва;

- стабільність та впевненість у завтрашньому дні;
- генерування нових ідей та бізнес пропозицій;
- незалежність при прийнятті управлінських рішень, при повній відповідальності за їх результати;
- визнання керівництвом всіх досягнень працівника тощо (див. рис. 3).

Висновки і пропозиції. Керівництво підприємства повинно у своїй діяльності використовувати різні, комплексні методи та форми мотивації персоналу. Тому, що кожна окрема форма мотивації має різний рівень стимулу для покращення продуктивності праці персоналу. Застосування комплексних форм та методів мотивації персоналу дадуть синергетичний ефект управління персоналом підприємства.

Отже, матеріальне стимулювання повинно бути пов'язаним з якістю та оперативністю виконаної роботи працівником підприємства. Стимулювання базується на підвищенні продуктивності праці за рахунок зростання досягнутих результатів, які позитивно оцінюються підприємством у вигляді отримання додаткових матеріальних винагород.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу : навч. посібник. Київ : КНЕУ, 2002. 351 с.
2. Булатов А. Економіка. Видання 3-тє, перероблене та доповнене : підручник / за редакцією доктора економічних наук професора А.С. Булатова. Москва : Юрист, 1999.
3. Мочерний С. В. Економічний словник – довідник / ред. док. екон. наук, проф. С. В. Мочерного. Київ : Феміна, 1995. 368 с.
4. Управління персоналом фірми : навчальний посібник / Під ред. д.е.н. Крамаренко В. І., д.е.н. Холода Б. І. Київ : ЦУЛ, 2003. 272 с.
5. Нестерчук В. П. Організація та мотивація праці : навч. посіб. Київ : Вид-во європ. ун-ту фінансів, інформац. систем, менеджменту і бізнесу, 1999. 88 с.
6. Шинкаренко В. Г., Криворучко О. Н. Система мотиваційного моніторингу працівників підприємства. *Україна: аспекти праці*. 2000. № 4. С. 27–32.

REFERENCES:

1. Savchenko V. A. (2002) *Upravlinnya rozvytkom personalu: navch. posibnyk* [Personnel development management]. Kyiv: KNEU, 351 p. (in Ukrainian)
2. Bulatov A. (1999) *Ekonomika* [Economy] *Vydannya 3-tye, pereroblene ta dopovnene. Pidruchnyk*. Moskva: Yuryst. (in Russian)
3. Mochernyj S. V. (1995) *Ekonomichnyj slovnyk – dovidnyk* [The economic dictionary]. Kyiv: Femina. 368 p. (in Ukrainian)
4. Kramarenko V. I., Xolod B. I. (ed.) (2003) *Upravlinnya personalom firmy: navchalnyj posibnyk* [Company personnel management]. Kyiv: CzUL, 272 p. (in Ukrainian)
5. Nesterchuk V. P. (1999) *Organizaciya ta motyvaciya praci: navch. posib.* [Labor organization and motivation]. Kyiv: Vyd-vo yevrop. un-tu finansiv, informacz. system, menedzhmentu i biznesu, 88 p. (in Ukrainian)
6. Shynkarenko V. G., Kryvoruchko O. N. (2000) *Systema motyvacijnogo monitoryngu pracivnykiv pidpryyemstva* [The system of motivational monitoring of the company's employees]. *Ukrayina: aspekty praci*, vol. 4, pp. 27–32. (in Ukrainian)