

## Основні мотиви мотивації співробітників в організації

**Жанна Євміна**

здобувачка групи МЕН/ОРГ-23м,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: YevminaZV@krok.edu.ua

**Оксана Кириченко**

доктор економічних наук,

доцент кафедри управлінських технологій,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: OksanaKS@krok.edu.ua,

ORCID: 0000-0001-5244-8323

**Актуальність дослідження.** Останнім часом у світі бізнесу та управління великий акцент приділяється управлінню персоналом і такою її складовою частиною як мотивація. На тему мотивації існує безліч книг, тренінгів і семінарів, згідно з якими під "мотивацією" розуміють функцію управління, що реалізує комплекс впливів, спрямованих на зміну системи цінностей і відповідно ієрархії мотивів діяльності працівників організації. Відповідно головною метою мотивації персоналу в організації - підвищення трудової активності та результативності праці, досягнення відповідального ставлення до якості результатів праці з боку всіх працівників організації. Тому основне завдання керівництва - знайти способи мотивації, залучення співробітників. Мотиви діяльності часто не усвідомлюються людиною і пов'язані з певними потребами.

**Об'єктом дослідження** є процес мотивації персоналу.

**Предметом дослідження** є методи та засоби мотивації персоналу підприємства.

**Метою дослідження** є дослідження основних мотивів мотивації співробітників в організації.

Для досягнення мети дослідження в роботі поставлено та вирішено наступні **завдання:**

- аналізування літератури з питань основних мотивів мотивації персоналу;
- розгляд основних методів мотивації.

**Інформаційна база досліджень.** Інтернет ресурси, статті, навчальні матеріали.

**Методологія дослідження.** У дослідженні були використані теоретичні методи аналізу та узагальнення.

**Етапи та результати дослідження.** Загальновизнано, що люди є важливим джерелом конкурентної переваги. Організації розробляють різні стратегії та процедури, щоб зберегти своїх талановитих співробітників протягом тривалого часу. У результаті проблему утримання вирішують шляхом мотивації персоналу.

Важливість систем мотивації в будь-якій галузі стає дуже важливим фактором, який цінують менеджери. Існує безліч способів підвищити залученість співробітників у виконання своїх обов'язків. Взагалі кажучи, системи заохочення поділяються на два типи: фінансові та нефінансові. До перших

належать, насамперед, матеріальні винагороди, тобто дискреційні або пов'язані з результатами бонуси або надбавки до заробітної плати. До незарплатних методів мотивації належать, серед іншого, додаткові страхові пакети, квитки в кіно та фітнес-клуби, курси іноземних мов, інтеграційні поїздки співробітників, знижки на продукцію компанії, різдвяні ваучери або корпоративні вечери.

Системи мотивації приносять користь як роботодавцям, так і працівникам. З боку роботодавця вони дають змогу знизити витрати, пов'язані з утриманням робочого місця і заробітною платою; підвищують задоволеність співробітників і, отже, їхню залученість у роботу та ефективність. Приваблива система мотивації відрізняє компанію від інших і часто робить її об'єктом бажаного місця працевлаштування як сучасної компанії, що працює на високому рівні і піклується про співробітників. Останні дослідження показують, що пільги для співробітників є важливим елементом при виборі робочого місця для наймолодших гравців ринку.

Грамотно побудовані системи мотивації дають співробітнику відчуття, що його захопленість помічають, до нього ставляться з увагою і суб'єктивністю - не тільки у плані таблиць і цифр. Системи заохочення, не пов'язані із заробітною платою, дають змогу співробітникам задовольняти свої потреби в різних галузях, а також сприяють професійному та особистому розвитку. Вони дають змогу цікаво провести час із сім'єю і заощадити на витратах за багатьма напрямками, наприклад, у випадку з пакетами медичних послуг і страховки.

В умовах суспільного життя, що динамічно змінюються, відбуваються значні зміни в роботі бізнесу. Успіх залежить від створення умов для можливості навчання, підвищення відповідальності за свою працю, самомотивації та самоконтролю, розвитку творчих здібностей і використання гнучкого робочого часу. Обов'язковою умовою успішної роботи будь-якого підприємства є використання ефективної системи мотивації. Останнім часом для мотивації персоналу часто використовують компенсаційний пакет, який доповнюється щороку як новий елемент мотивації. Винагорода працівників за кількістю років, відпрацьованих в організації, також має успіх на практиці.

Люди вважають за краще працювати на підприємствах, які дбають про їхнє особисте та професійне зростання і підтримують їхні зусилля, спрямовані на те, щоб почуватися добре, тому створення системи мотивації - актуальна тема, яка змінюватиметься залежно від потреб людей і потреб економіки одночасно.

**Практична значущість результатів дослідження.** Таким чином, під час розроблення моделі мотивації потрібно враховувати, що матеріальні цінності не завжди займають у системі цінностей співробітника найважливіше місце.

Найефективнішими є ті співробітники, для яких основними мотивами роботи є не зовнішні чинники, а внутрішнє відчуття інтересу до виконуваної роботи, відповідальність за результат роботи, прагнення до професійних досягнень. В шкалі спонукальних мотивів діяльності гроші як матеріальний чинник посідають найнижче місце після мотивів самоствердження та самовдосконалення. В вітчизняній психології прийнята точка зору, що людина досягає професіоналізму

у своїй роботі не тоді, коли добре і якісно її виконує, а коли в неї з'являється бажання внести в роботу якусь ідею, інновацію, яка поліпшить результат, прискорить роботу. Заохочення ініціативи співробітників, за якого у них буде можливість відчувати свій внесок в успіх організації і свою значимість, а також створення умов для розвитку співробітників, системи корпоративного навчання - це обов'язкові складові ефективної та конкурентоспроможної системи мотивації персоналу.

**Ключові слова:** мотивація, мотиви, організація, співробітники, заохочення.

### **Список використаних джерел**

1. Базалійська Н. П., Міщук В. В. Сутнісні підходи формування системи мотивації трудової поведінки працівників на підприємстві. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. № 9. С.232–236.
2. Богацька Н. М., Кузьменко М. М. Прибуток підприємства як рушійна сила функціонування ринкової економіки. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2018. №2. С.102–105.
3. Клімова О. І. Управління трудовими ресурсами. *Економічні науки*. 2017. Вип. 5. С. 24–28.