Дмитрук С. М.,
кандидат економічних наук,
доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Сьогодні мотиваційний менеджмент перестав бути виключно функцією управління персоналом. Його стратегічне значення пояснюється значним впливом на прибуток компанії в цілому. Саме від того, наскільки ефективно організація формує систему мотивації, залежить рівень залученості працівників, їхня продуктивність, готовність залишатися в компанії і працювати на довгостроковий результат. Означене вище набуває окремої значущості через призму дефіциту кваліфікованих працівників, що спостерігається останніми роками в Україні через міграцію, воєнні дії, нестабільність тощо. Саме тому, на наш погляд, мотивація персоналу - це не лише інструмент впливу на трудову поведінку, а переважно чинник формування конкурентних переваг підприємства, оскільки вмотивований працівник, як правило, демонструє вищу ініціативність, відповідальність за результати діяльності та здатність адаптуватися до змін. У працях В. Б. Васюти та А. А. Радченко наголошується, що саме мотивація визначає готовність персоналу до трансформацій, зокрема в умовах цифровізації економіки, що є особливо актуальним для сучасних організацій, з чим повністю погоджуємося [1].

Разом із тим важливо врахувати, що сучасний персонал компанії є значно більш різноманітним за своїми цінностями, очікуваннями та професійними орієнтирами, ніж ще десять-п’ятнадцять років тому. Це породжує нагальну потребу індивідуалізації мотиваційних підходів. Універсальні моделі стимулювання, які ґрунтуються переважно на фінансових винагородах, на наш погляд, вже є неактуальні через низьку ефективність. Пояснюється це тим, що сучасні працівники дедалі більше звертають увагу на можливості розвитку, зміст роботи, корпоративну культуру та, що особливо актуально, баланс між професійним і особистим життям, а не просто на рівень заробітної плати.

Особливо значущим, на наш погляд, є проблематика впливу цифровізації на систему мотиваційного менеджменту. Завдяки цифровізації, діджиталізації з’являються можливості глибше аналізувати потреби працівників і формувати більш адресні мотиваційні програми. Це дозволяє переходити від стандартизованих рішень до персоналізованих траєкторій розвитку, що є вкрай важливо і про що зазначалося вище.

Ба більше, тенденцією останніх років є зростання значення програм підтримки добробуту працівників (well-being). Питання ментального здоров'я, профілактики професійного вигорання, гнучких форматів зайнятості та емоційного клімату в колективі стають на сьогодні невід'ємною частиною мотиваційної політики сучасної компанії. Практика доводить, що психологічно безпечне середовище, особливо із врахування воєнного стану в країні, сприяє підвищенню продуктивності не меншою мірою, ніж матеріальне стимулювання.

Не менш важливим мотиватором виступають можливості професійного та особистісного розвитку. Як участь у проєктних командах, так і внутрішні освітні програми формують певне відчуття перспективи та знижують ризик втрати цінних працівників. Погоджуємося з думкою Т. В. Вонберг та Н. О. Коваленко, що інвестиції в розвиток персоналу сьогодні розглядаються як один із найбільш ефективних довгострокових мотиваційних інструментів [2].

Варто підкреслити, що класичні теорії мотивації ще й досі не втратили своєї актуальності, проте, однозначно, потребують суттєвого переосмислення з урахуванням сучасних трендів, про які було означено вище. Практики провідних компаній світу підтверджують ефективність власне комплексного підходу до мотивації. І це не дивно, адже організації, які поєднують матеріальні стимули з розвитком автономії, корпоративної культури та підтримкою інноваційності, демонструють більш стійкі результати та нижчий рівень плинності персоналу.

Отже, сучасний мотиваційний менеджмент характеризується переходом від стандартизованих схем стимулювання до багатовимірних, гнучких систем, що враховують індивідуальні потреби працівників. У центрі уваги опиняється не лише результат праці, а й перш за все особистість працівника, його цінності, очікування та професійні амбіції. Саме такий підхід забезпечує довгострокову конкурентоспроможність організації в умовах динамічних трансформацій.

Список використаних джерел:

1. Васюта В. Б., Радченко А. А. Використання сучасних теорій мотивації в практиці менеджменту персоналу. Галицький економічний вісник. 2024. Т. 86, № 1. С. 134-140. URL: http://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/44730

2. Вонберг Т. В., Коваленко Н. О. Мотивація персоналу в умовах трансформації соціально-економічних систем. Менеджмент та маркетинг як фактори розвитку бізнесу: матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф., Том 1. м. Київ, 23-24 квіт. 2025 р. / Видавничий дім "Києво-Могилянська академія". Київ, 2025. С.490-491. URL: https://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/34604