

Список використаних джерел:

1. Гумашиян, Е.; Бориц, В. І. Управління персоналом: методи нематеріальної мотивації персоналом - *The III International Scientific and Practical Conference «Theories, methods and practices of the latest technologies» [електронний ресурс] // Електронні дані. – 2022. – 07 листопада - <http://surl.li/gxzmtj>*
2. Гезевіч А. А. Людський капітал та його головна складова – сфера «економіки знань», як основний джерело соціально-економічного зростання. // *Журнал «Економічні стратегії»*. 2017. №3. - С. 89–92.
3. *Psychological symptoms as long-term consequences of war experiences [Electronic resource] / Stefan Priebe 1, Jelena Jankovic Gavrilovic, Stephen Bremner, Dean Ajdukovic, Tanja Franciskovic, Gian Maria Galeazzi, Abdulah Kucukalic, Dusica Lecic-Tosevski, Nexhmedin Morina, Mihajlo Popovski, Matthias Schützwohl, Marija Bogic // National Library of Medicine. – Electronic data. – 07 August 2017 - Mode of access: Internet. – doi: <http://surl.li/gxzml>*
4. Мотивація персоналу: додайте бізнесу ефективності [електронний ресурс] // *Освітній хаб м. Києва. - Електронні дані. - 2019. - <http://surl.li/gxzmpn>*

УДК 331.2**Леонтенко О.М.**

*кандидат економічних наук, доцент
доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана*

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ: ПОНЯТТЯ ТА МЕТОДИ РЕАЛІЗАЦІЇ

Якщо у недалекому минулому в центрі уваги конкурентної боротьби були такі фактори, як сфера діяльності, технічне та технологічне забезпечення, то сьогодні на перше місце беззаперечно виходить людський капітал. Освіта, кваліфікація та рівень розвитку професійних компетенцій співробітників стають необхідною передумовою та провідною складовою успішності бізнесу. З метою залучення високопрофесійних фахівців, успішні компанії використовують не тільки традиційні способи матеріальної мотивації (рівень заробітної плати, доплати, надбавки, бонуси), а пропонують широкий спектр соціальних пільг та гарантій власним співробітникам. [2]

У сучасних умовах економічного розвитку мотивація праці є одним з визначальних чинників залучення персоналу та створення умов його ефективної діяльності. Від того наскільки продуманою та економічно зваженою є чинна система мотивації, багато в чому залежить рівень продуктивності праці персоналу та прибутковість діяльності всієї організації.

Мотивація являє собою сукупність зовнішніх і внутрішніх рушійних сил, що спонукають працівника здійснювати діяльність, спрямовану на досягнення певних цілей, з витратою певних зусиль, з певним рівнем старанності, сумлінності та наполегливості. Кожен працівник на своєму робочому місці витрачає різні зусилля для досягнення певного результату. Завданням мотивації стає спонукати працівника таким чином, щоб він докладав стільки зусиль, скільки необхідно для досягнення позитивного і якісного результату максимально ефективними способами і в короткі терміни.

Серед основних методів мотиваційного впливу на працівників можна виділити наступні: нормативні, соціальні, економічні, організаційні.

Нормативні методи побудови системи мотивації персоналу включають в себе комплекс науково обґрунтованих матеріальних, трудових і фінансових норм і нормативів, порядок і методи їх формування, оновлення і використання при розробці прогнозів і планів, а також організація підготовки і контролю норм і нормативів на всіх рівнях прогнозно-планових робіт [1].

Соціальні методи побудови мотивації персоналу реалізуються через систему заходів і важелів впливу на соціально-психологічний клімат у колективі. Методи соціального управління спрямовані на гармонізацію відносин у колективі, задоволення соціальних потреб працівників, розвитку особистості, соціального захисту, тощо. Соціальні норми відображають певного роду інтереси - суспільні, класові, колективні та групові. Оскільки інтереси визначають спрямованість поведінки окремих людей і їх груп, то взаємне узгодження суспільних і особистих інтересів має вирішальне значення для функціонування механізму регулювання мотивації праці [1].

Економічні методи системи мотивації праці персоналу включають в себе систему засобів цілеспрямованого впливу на мотивацію праці персоналу, побудовану на використанні економічних інтересів. Особливості їх впливу на виробництво і його

результативність зумовлюється характером суспільного ладу, рівнем розвитку продуктивних сил і виробничих відносин. Роль економічних методів побудови системи мотивації праці визначається тим, що вони спрямовані на забезпечення єдності системи колективних та особистих інтересів при провідній ролі загальних інтересів. Економічні методи побудови системи мотивації праці персоналу пронизують всю систему виробничих відносин, отримуючи повний розвиток, як в між організаційному масштабі, так і на всіх інших рівнях управління [1].

Організаційні методи реалізації системи мотивації праці персоналу включають в себе розробку організаційних рішень, визначення необхідних ресурсів, термінів виконання, відповідальних осіб і допускають контроль виконання, за яким слідують нові організаційно-розпорядчі дії. Організаційні методи побудови системи мотивації праці персоналу в основному посиляються на владу керівника, його права, властиву організації дисципліну. [1].

Збалансоване використання зазначених методів мотивації дає змогу створювати умови для зростання продуктивності праці персоналу. Працівники, які розуміють, що від того наскільки ефективно вони будуть працювати, напряду буде залежати рівень їх фінансової винагороди, будуть працювати з максимальною інтенсивністю. Це, у свою чергу, свідчить про ефективність системи мотивації та виконання нею своєї основної функції – стимулювання працівників до високопродуктивної та творчої діяльності.

Список використаних джерел:

1. Гур'янова Л. І. *Формування системи мотивації праці на підприємстві Економіка і менеджмент культури* . 2013. № 1. С. 85-88.

2. Леонтенко О., Ільєнко А. *Сучасні тенденції розвитку соціальної відповідальності в управлінні персоналом. Галицький економічний вісник*. 2021. Том 71. № 4. С. 92-98.