

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Сердюк Радіон, студент, СумДУ, гр. Ен93/1м

Товстуха Денис, студент, СумДУ, гр. Ен93/1м

Павленко О.О., СумДУ

Управління персоналом є осново важливим елементом успішного функціонування будь-якої організації. В умовах сучасної конкуренції та змін ефективно управління персоналом є ключовим фактором досягнення стратегічних цілей та сталого розвитку компанії. При цьому значної уваги надається мотиваційному фактору, його ролі і значенню в сучасному бізнес-середовищі.

Питання мотивації праці протягом багатьох років є одним з найважливіших у контексті управління персоналом. Кожен керівник прагне залучити працівників до здійснення більш ефективної, якісної та результативної праці. Механічне змушування до праці не може мати позитивний результат у довгостроковій перспективі.

Основною метою управління персоналом є забезпечення оптимального використання потенціалу та кваліфікації працівників для досягнення стратегічних цілей організації. Це включає планування потреб у персоналі, набір і відбір найкращих кандидатів, оцінку та розвиток персоналу, мотивацію та утримання персоналу, а також управління конфліктами та забезпечення здоров'я та безпеки.

Особливості управління персоналом та його мотивації можуть істотно відрізнитися в залежності від конкретної сфери організаційної діяльності. Проте в цілому можна виділити деякі особливості, які часто присутні в сфері управління персоналом:

- нестабільність і динаміка в суспільстві.
- роль спілкування між працівниками та менеджментом організацій.
- емоційна напруженість в роботі з персоналом, зокрема підбір, працевлаштування, звільнення, розподіл завдань між працівниками та ін.
- можливість розвитку професійних навичок.

В Україні сформовано власні традиції та досвід стимулювання трудової діяльності, тому доцільно поєднувати вітчизняний та зарубіжний досвід у цій сфері. При виборі методів мотивації варто враховувати вік, стать, культурний та освітній рівень людини. До того ж, чим старшим стає працівник, тим менше його цікавлять висока оплата праці та перспективи кар'єрного зростання, а більше – стабільність роботи, соціальні пільги та дружній колектив.

Механізм мотивації праці відповідає рівню розвитку продуктивних сил в суспільстві та попиту на людську працю. Він має однаковий вплив на трудову діяльність підприємця та найманого працівника. Проте, теоретичні погляди вчених на вирішальну роль мотивації

персоналу в інтенсивному розвитку вітчизняних підприємств не враховуються в реальному секторі економіки. Спостерігається парадоксальна ситуація: менеджери прагнуть досягти фінансової мети господарської діяльності за рахунок екстенсивного шляху, а не інтенсивного.

Питання оцінювання ефективності мотивації праці є одним з найскладніших у сфері мотиваційних досліджень, так як на результати впливає велика кількість зовнішніх та внутрішніх мотиваторів праці.

Список використаних джерел

1. Котенко, Г. В., Левчук, Т. В. (2016). Управління персоналом: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури.
2. Калашніков, О. М., Рогоза, О. Ю. (2017). Управління персоналом: навчальний посібник. Київ: Видавництво "Центр учбової літератури"