

КОВАЛЕНКО-МАРЧЕНКОВА Є. В.,
доцент кафедри
аналітичної економіки та менеджменту
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат економічних наук, доцент
БУТ К. А.,
здобувач вищої освіти
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

У сучасних умовах одним з актуальних питань в управлінні персоналом є мотивація, яка відіграє важливу роль. Саме персонал є ключовим елементом в економічній структурі будь-якої організації. Для ефективної роботи організації потрібні не тільки досвідчені, але ще й мотивовані та зацікавлені співробітники. Для досягнення найкращих результатів діяльності керівництво організації повинне знайти відповідні мотиваційні фактори, що спонукають співробітників до підвищення продуктивності та ефективності праці, а також створити умови роботи, що дозволяють працівникам використовувати всі можливості для виконання покладених на них завдань.

Виділяють два основні види мотивації – матеріальна та нематеріальна. Як приклад матеріального стимулювання виступають:

- грошова винагорода;
- негрошова мотивація (заохочення у вигляді знижок, можливості користуватися послугами компанії, знижка на товари, участь у прибутку організації, купівля акцій за пільговими цінами та безоплатне їх отримання, дивіденди, подарунки, субсидування ділових витрат, покриття особистих витрат, опосередковано пов'язаних з роботою, ощадні фонди, стипендіальні програми, оплата навчання співробітників, програми медичного обслуговування та страхування, програми житлового будівництва, гнучкі соціальні виплати, пільги та компенсації тощо) [1].

Матеріальна винагорода, яка не завжди має вирішальне значення, пояснюється наступним:

1. Підвищення заробітної плати, пов'язане з показниками ефективності в короткостроковому періоді, яке може призвести до того, що працівник звикне до вже досягнутого рівня доходу за той же обсяг роботи, що сприятиме зниженню мотивації.

2. Матеріальне стимулювання вимагає серйозних витрат з боку організації: компанія виділяє більше коштів на оплату праці працівників зі свого бюджету, і водночас збільшується податкове навантаження. Нині дедалі більше

топ-менеджерів шукають нові форми управління мотивацією персоналу, які зможуть поєднувати у собі як матеріальні, так і нематеріальні стимули.

Для підвищення ефективності роботи персоналу важливе значення мають і нематеріальні стимули, серед яких можна виділити:

- створення комфортних умов праці, у тому числі підтримка сприятливого психологічного клімату в колективі;
- стимулювання вільним часом;
- трудове чи організаційне стимулювання (з урахуванням задоволеності працівника працею, можливостей участі в управлінні, кар'єрного зростання чи відряджень);
- вираз громадського визнання (громадські заохочення, нагороди, грамоти, дипломи, фото на дошці пошани, почесні звання тощо) [2].

Корпоративна культура також відіграє значну роль, оскільки співробітники повинні відчувати свою цінність для компанії та бути причетними до загальноорганізаційних успіхів. Важливою є і можливість самореалізації, особистісного зростання, гордість і відповідальність за приналежність до організації, визнання керівництва та колег. У частини працівників відзначається природна внутрішня мотивація, тоді як іншим потрібні зовнішні чинники.

Варто, однак, врахувати, що будь-якому персоналу притаманне періодичне зниження мотивації та, як наслідок, зниження ефективності діяльності працівників. Вправні керівники здатні вчасно помітити згасання інтересу підлеглих до роботи і негайно відреагувати на факт прийняттям відповідних заходів. Для підвищення мотивації персоналу в організації можна дати співробітнику можливість самовираження - наприклад, самостійно ставити цілі, висувати раціональні пропозиції та цікаві ідеї, контролювати роботу.

Основним мотиватором чи демотиватором є сам співробітник. Висока продуктивність його праці можлива лише у випадку особистої зацікавленості в кінцевому результаті. Тому при підборі персоналу керівнику варто оцінювати потенційних працівників з погляду бажання працювати, розвиватися та прагнути кар'єрного зростання.

Мотивацію співробітників досить складно виміряти, проте варто виділити три найпоширеніші способи, що найчастіше використовуються різними організаціями:

1. огляд результативності;
2. опитування мотивації та залученості персоналу;
3. опитування задоволеності клієнтів.

Вимірювання задоволеності клієнтів також допоможе визначити рівень мотивації персоналу організації.

Пріоритетом у галузі управління мотивацією є подолання відчуженості, байдужості, превалювання щохвилинних інтересів співробітника стосовно його роботи шляхом створення ефективних стимулів для високопродуктивної праці та спеціальних систем управління трудовою мотивацією. Варто звернути увагу на демотивацію. При правильній реалізації вона справляє позитивний

ефект, а саме: змінює ставлення працівників до роботи, змушує задуматися про їхню користь та роль в організації та впливає на амбіції співробітника, як заохочувальна дія [3].

Система мотивації персоналу не може бути єдиною для всіх компаній і співробітників. Тут дуже важливим є індивідуальний підхід. Необхідно вміти визначати, що для кожної людини найважливіше, тоді система мотивації стане ефективним інструментом, що дозволяє досягти бажаного результату.

Список використаних джерел:

1. Шарова Є. Б. Мотивація персоналу як фактор підвищення ефективності функціонування організації. *Територія науки*. 2015. С. 90-94.
2. Мамедова Ю. А. Мотивація персоналу як функція управління сучасною організацією. *Міжнародний журнал гуманітарних наук*. 2018. С. 81-83.
3. Колот А. М. Мотивація персоналу: наук. посібник. 2012. С. 4-8.

КОРНІЄВСЬКИЙ С. В.,

*доцент кафедри міжнародної економіки
та публічного управління і адміністрування
ДВНЗ «Придніпровська державна
академія будівництва та архітектури»,
кандидат наук з державного управління*

РОЗУМНА СПЕЦІАЛІЗАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

Підхід стратегії смарт спеціалізації (S3) є актуальним для досягнення таких європейських пріоритетів як розумне, стале та інклюзивне зростання. Перш за все, розумна спеціалізація має значення для майбутнього Європи, оскільки розвиток економіки, заснованої на знаннях та інноваціях, залишається фундаментальним викликом для ЄС в цілому. По-друге, розумна спеціалізація актуальна для досягнення цілей сталого розвитку. Нарешті, розумна спеціалізація сприяє інклюзивному зростанню як всередині регіонів так і в міжрегіональному просторі шляхом зміцнення територіальної єдності та управління структурними змінами [1, с. 8].

З 2015 року Європейська Комісія наполегливо працює над міжрегіональними тематичними партнерствами S3 підтримуючи їх у з'ясуванні того, як об'єднуватися регіонам та розвивати їх спільні зусилля у якнайкращий спосіб.

Сьогодні органами влади, відповідальними за регіональний розвиток та інновації, реалізується разом із відповідними зацікавленими сторонами понад 120 стратегій розумної спеціалізації для досліджень та інновацій з метою розвитку та поєднання сильних сторін інновацій із можливостями та потребами бізнесу.