УДК 331.101.3

[https://doi.org/10.33296/2707-0654-8\(16\)-10](https://doi.org/10.33296/2707-0654-8(16)-10)

ФЕДОРОВА ЮЛІЯ

кандидат економічних наук, доцент, доцент
кафедри економіки та менеджменту,
Українська інженерно-педагогічна академія, м.
Харків, Україна
ORCIDiD: <https://orcid.org/0000-0002-9381-1229>

КОЛЕСНІЧЕНКО ОЛЕКСАНДР

магістрант, Українська інженерно-педагогічна
академія, м. Харків, Україна

МАЛЮТА НАТАЛІЯ

магістрант, Українська інженерно-педагогічна
академія, м. Харків, Україна

**ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ГОСПОДАРСЬКИХ
СУБ'ЄКТІВ**

Анотація. Можливість використання новітніх досягнень в галузі економіки та менеджменту, розповсюдження інформаційних технологій, посилення комунікативних зв'язків зумовлюють процес постійних змін у сучасних процесах управління персоналом. Необхідність адаптуватися, очолювати зміни, проводити ефективні перетворення в умовах прискорення інформаційного обігу вимагають від сучасного менеджера вміння зацікавлювати співробітників у досягненні високих результатів праці. Персоналізація та орієнтація на потреби та інтереси працівників призводять до підвищення інтересу досліджень новітніх інноваційних підходів до мотивації персоналу. Людський капітал все більше впливає на економічні результати суб'єктів господарювання.

У статті проаналізовано базові теорії мотивації персоналу та проведено дослідження щодо ефективних методів мотивації працівників. У статті наведено результати дослідження 2020 року, у якому взяли участь студенти заочної форми навчання управлінських спеціальностей факультету міжнародних освітніх програм Української інженерно-педагогічної академії. Опитування було здійснено за допомогою Google Форм. Відповідно до отриманих результатів, ми можемо стверджувати, що мотивація, як і раніше, має значний вплив на настрій та працездатність персоналу в організаціях. У разі здійснення виваженої мотивації співробітники створюють неформальні R&D структури та креативно вирішують інноваційні завдання. В умовах довіри та відкритості працівники приносять більшу користь організації. А ефективні комунікації ведуть до активного залучення усіх учасників проєктів до обговорення та

бажання вирішити проблему. За думкою респондентів, мотивація спонукає їх до активної діяльності. Наведені результати досліджень дозволили зробити висновок, що традиційні методи мотивації будуть поступово змінюватися на інноваційні методи, однак керівникам необхідно попереджувати ризики зловживання окремими видами мотивації.

Наведені дослідження сучасних теоретичних та методологічних підходів щодо мотивації персоналу організацій сприяють запровадженню ефективних рішень в бізнес практику сучасних менеджерів, підприємців та власників організацій. Запровадження в практику запропонованих інноваційний методів мотивації сприятиме покращенню фінансових результатів суб'єктів господарювання та прискорить адаптування управлінців до змін зовнішнього середовища.

Ключові слова: інноваційні технології, мотивація, компетенції, стимулювання діяльності, кадрова політика.

Вступ. Людський капітал відіграє все більшу роль в економіці розвинутих країн. Креативні рішення мотивованих працівників призводять до підвищення продуктивності, інноваційних проривів, розвитку бізнесу та збільшенню вартості компанії. Доведено, що мотивовані працівники краще сприймають зміни, генерують креативні рішення, успішно виконують обов'язки та примножують капітал організації.

Головним елементом будь-якої організації в умовах людиноцентричної економіки є працівники. Кінцевий результат діяльності організації залежить від ефективності використання людських ресурсів. В умовах цифрової революції кваліфіковані робітники (а частіше команди робітників), які володіють необхідними знаннями та компетенціями стають базовими одиницями господарського суб'єкту діяльності. Однак, у разі недостатньої мотивації робітників, вони можуть не використовувати свій талант та компетентності. І тоді недостатня мотивація є причиною недосягнення запланованих показників. Однак, з іншого боку надмірна мотивація також може призводити до руйнування людської діяльності. Тому важливо дослідити ефективні фактори мотивації працівників та визначити помилки, яких припускаються керівники в сучасних умовах. Це підкреслює наявність постійного інтересу в менеджменті саме до мотивації працівників і визначає перспективність розробок в цьому напрямі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теорії мотивації описані в працях Ф.Тейлора та Г.Ганта «Класична теорія» [1], А.Маслоу [2], Ф.Герцберга «Двухфакторна теорія» [3], Д.МакГрегора «Теорія Х та теорія Y» [3], Д.МакКлелланда «Трьохфакторна модель» [4], Х.Рамперсада «Система збалансованих показників» [5]. Проблемам підготовки кадрів для публічного управління присвятили праці такі вітчизняні науковці: Сурай І. [6], Бакуменко В. Д., Бондар І. С., Горник В. Г., Шпачук В. В. [7], Ліпенцев А. В. [8], Гончарук Н. [9] та інші. Діджиталізація, реформи в галузі економіки сприяють підвищенню інтересу науковців до вивчення людського капіталу, процесів мотивації персоналу організацій. Тому вважаємо обраний напрям дослідження досить перспективним в Україні.

Метою дослідження є визначення факторів та помилок мотивації працівників організацій. Тому в статті вивчено теоретичні підходи до мотивації діяльності персоналу організацій та проаналізовано результати опитування студентів заочної форми навчання управлінських спеціальностей, що мають постійні місця роботи.

Методи дослідження: анкетне опитування, контент-аналіз та статистичний аналіз.

Виклад основного матеріалу. Засновники поведінкової економіки Данієл Канеман і Амос Тверські у 2002 році змінили вектор дослідження в світовій економічній теорії, зосередили увагу на цінності людини та щільно поєднали в одному напрямку дослідження науковців економічних та психологічних наук. Відбувається перехід від економіки, головними ресурсом якої були капітал, сировина, засоби виробництва до економіки, яка будується на довірі та цінності людини. Персоналізація та орієнтація на людину в менеджменті призводять до підвищення інтересу досліджень поведінки, мислення, бажання людини. Актуальності набирають знання про відчуття та емоції людини, які мотивують її до активної участі в економічних відносинах. Основні зміни, що відбуваються в бізнес-середовищі під час цифрової революції та зумовлюють необхідність запровадження ефективної мотивації наведено у таблиці 1 [10]:

Таблиця 1

**Зміни в бізнес-середовищі в епоху цифрової революції,
які актуалізують знання з мотивації**

Характеристика зміни	Наслідки зміни	Вирішення проблеми
зміна економічної парадигми: економіка знань базуються на використанні знання, яке зосереджено в людському капіталі; перехід від ресурсної економіки до економіки довіри	актуалізація знання про людський капітал; актуалізація розуміння клієнта, партнера, працівника та здійснення впливу через довіру, ефективність комунікацій визначає успіх фірми	запровадження поруч з традиційними методами інноваційних методів мотивації персоналу
командоутворення в менеджменті, перехід від вертикальної до горизонтальної організаційної структури	актуалізація знання про ефективну взаємодію між співробітниками	
відбуваються постійні зміни в інформаційному суспільстві; інформація та знання постійно оновлюються, змінюються вимоги до працівників	необхідність постійно підвищувати компетентність, пошук працівниками прихованого потенціалу	

Доведено, що в позитивному настрої працівники краще сприймають інформацію, генерують креативні рішення, мислять логічно, успішно проводять переговори, збільшують кількість довгострокових контрактів та примножують капітал організації. Насичене позитивними емоціями ставлення до праці не тільки підвищує продуктивність праці, але й збагачує життя людини. І, навпаки, надмірне емоційне напруження формує тривожність і консервує потенційні здібності людини, призводить до емоційного вигорання та втрати людського ресурсу. Такі реалії спонукають до раціонального використання людського капіталу [10, 11]. Сьогодні керівник організації має з особливою увагою підходити до виконання однієї з базових функцій менеджменту – мотивації. Базові теорії мотивації персоналу організації наведено у таблиці 2.

Таблиця 2

Базові теорії мотивації персоналу організації

Теорія мотивації	Сутність теорії	Недоліки
Класична теорія Ф. Тейлор, Г. Гант, Г. Форд [1]	Висока мотивація за рахунок нормування і організації праці, формування єдиних умов мотивації, відрядної заробітну плату.	Переважає матеріальне стимулювання. Не враховується внутрішня мотивація співробітників
Теорія А. Маслоу [2]	Головний спонукальний мотив – це прагнення до задоволення потреб, представлених у вигляді ієрархії: фізіологічні, потреба в безпеці, соціальні потреби, потреба в повазі і в саморозвитку.	Відсутність взаємозамінності і можливості компенсації одних потреб іншими.
Двухфакторна теорія Ф. Герцберга [3]	Всі фактори, які впливають на діяльність людини у виробничих ситуаціях, розподілені на гігієнічні і мотивують.	Поняття «задоволення» і «Мотивація» розглядаються як синоніми. Ні обґрунтування рівня оптимального задоволення потреб працівника.
Теорія Х и теорія Y Д. МакГрегора [3]	Теорія Х: основний мотив для інертного співробітника – контроль, тиск і загроза покарання. Теорія Y – обмеження свободи і можливостей самореалізації демотивує співробітника і налаштовує на протистояння цілям організації.	Високий ступінь абстракції, відсутній аналіз генезису мотивів працівника в часі.
Трьохфакторна модель Д. МакКлелланда [4]	Мотиваційний чинник: досягнення, співучасть, домінування мають різну ступінь прояву.	Відсутність аналізу взаємозв'язку і взаємовпливу потреб. Відсутність аналізу генезису мотивів у часі.
Система збалансованих показників Х. Рамперсада [5]	Внутрішня мотивація здатна забезпечити більший рівень зацікавленості персоналу. Індивідуальна збалансована система показників включає групи елементів: внутрішні, зовнішні, фінансові, знання і навчання.	Труднощі поєднання системи показників працівника з системою показників роботи організації в цілому.

Всі зазначені базові теорії допомагають керівникам організацій краще розуміти поведінку своїх працівників і дозволяють розробляти власні мотиваційні підходи. Однак, не існує універсального типу мотивації, оскільки кожен працівник індивідуальний і потребує персоналізованого підходу. Сьогодні керівниками, менеджерам необхідно цікавитися особистістю підлеглих, їх інтересами і потребами.

Основні завдання мотивації:

- формування в кожного співробітника розуміння сутності і значення мотивації в процесі праці;
- навчання персоналу і керівного складу психологічним основам внутріфірмового спілкування;
- формування в кожного керівника демократичних підходів до керування персоналом з використанням сучасних методів мотивації.

Для вирішення цих завдань необхідний аналіз:

- процесу мотивації в організаціях;
- індивідуальної і групової мотивації;
- змін, що відбуваються в мотивації діяльності людини при переході до ринкових відносин [12].

Умовно мотивацію працівників можна поділити на два види – фінансову і не фінансову, або ж непряму. Фінансова мотивація включає: заробітну платню; регулярні грошові премії з нагоди певних подій (ювілей фірми, різноманітні державні та релігійні свята); нерегулярні грошові премії з нагоди певних подій в житті працівника (ювілей, народження дитини, певні досягнення у роботі); інші грошові виплати (відсотки від підписаних контрактів, гонорари). Не менш важливою є не фінансова, або непряма мотивація. На думку багатьох бізнесменів та спеціалістів з управління, цей вид мотивації важливіший для успішного розвитку бізнесу за фінансову мотивацію.

До видів непрямой мотивації належать: мотиваційні подарунки; соціальний пакет; мотиваційні навчання; спільні корпоративні святкування; відкритість і постійний діалог керівництва з персоналом; інші види мотивації. Сьогодні часто практикується непряме фінансування працівника, якому підприємство протягом року платить певну суму на окремий рахунок, але отримати її працівник може не одразу, а тільки через певний період (5-10 років). До такого виду стимулювання належать додаткові пенсійні програми для працівників. Наявність додаткового соціального захисту служить стимулюючим фактором для працівника, який прагне стабільності після виходу

на пенсію. А підприємство у якійсь мірі «прив'язує» такого працівника до себе, витрачаючи менше коштів ніж, якщо було б потрібно підвищувати заробітну платню [13].

В рамках дослідження, у вересні 2020 року нами було проведено опитування 57 студентів управлінських спеціальностей факультету міжнародних освітніх програм Української інженерно-педагогічної академії. Опитування було здійснено за допомогою Google Форм.

Відповідно до отриманих результатів, ми можемо стверджувати, що мотивація як і раніше має значний вплив на настрій та працездатність персоналу в організаціях. У разі здійснення вираженої мотивації співробітники створюють неформальні R&D структури та креативно вирішують інноваційні завдання. В умовах довіри та відкритості працівники приносять більшу користь організації. А ефективні комунікації ведуть до активного залучення усіх учасників проектів до обговорення та бажанні вирішити проблему. За думкою респондентів (студентів) мотивація спонукає їх до активної діяльності, рис. 1.

Рис. 1 Чи вважаєте Ви, що мотивація сприяє підвищенню трудової діяльності
Вашого колективу?

За результатами опитування найбільш поширеним методом мотивації є матеріальна мотивація, а саме доплати, премії, тощо. Моральне мотивування є

менш ефективним, рис. 2.

Рис. 2 Традиційні методи мотивації працівників

Відповідно до діаграми, наведеної на рис. 3 більшість респондентів відкриті до нововведень в галузі мотивації. Тобто постійні зміни, у яких перебувають сьогодні організації, підприємства та корпорації налаштували персонал на позитивне прийняття нововведень.

Рис. 3 Чи бажають рецензенти, щоб керівники їх організацій використовували інноваційні методи мотивації

Далі нами було виявлено (рис. 4), що респонденти вважають, що деякі інноваційні методи мотивації були б особливо бажані, а саме гнучкий графік (21%), кімнати психологічного розвантаження (14%), отримання захисту від свого керівника (20%), перерва на відвідування масажиста чи спортивного залу

(16%), можливість переобладнати офіс на свій смак (16%), тощо.

Рис. 4 Пріоритетні інноваційні методи мотивації на думку респондентів

Респонденти також зазначили проблеми, що можуть виникнути у разі запровадження нових методів мотивації, рис. 5.

Рис. 5 Проблеми, які за прогнозами респондентів можуть виникнути в процесі підвищення мотивації працівників

Таким чином, наведені результати досліджень дозволяють нам зробити

висновок, що традиційні методи мотивації будуть поступово змінюватися на інноваційні методи, однак необхідно попереджувати ризики зловживання окремими видами мотивації.

Вважаємо, що найбільш вагомими в запровадженні інноваційних методів мотивації можуть стати наступні перешкоди. Так, невідповідність обіцянок справжнім діям. Конфлікт між цілями організації та мотивацією працівників можуть призводити до демотивуючого ефекту. Також дуже часто мотивація може замінюватися маніпуляціями. Порушення етичних норм дуже часто приводить до між особистих конфліктів та до погіршення робочої атмосфери.

Також дуже часто приховування важливої інформації, непрозорість намірів та замовчення реальних мотивів приводить до конфлікту сторін та опору діям керівника. Відсутність зворотного зв'язку також є суттєвою перешкодою.

Висновки. Функція мотивації працівників у господарській діяльності покладена на керівників організацій. В умовах постійних змін змінюється підхід до базової функції менеджменту – мотивації. Поруч з традиційними методами все частіше мають бути застосовані інноваційні підходи до мотивації персоналу. Наведені у статті дослідження свідчать про те, що сьогодні більшість працівників готові до запровадження нових методів мотивації, серед яких великий перелік заходів моральної мотивації. Однак серед респондентів панує думка, що існує велика ймовірність зловживання окремими видами мотивації. Саме керівник має стати гарантом дотримання етичних норм та правил в організації.

Перспективи дослідження. Подальшим напрямом дослідження є:

- 1) розробка методів діагностики мотивації лідерів та керівників організацій з метою визначення найближчих зон розвитку персоналу;
- 2) розробка тренінгових програм та коуч-сесій, що дозволять підвищити ефективність цілеспрямованого мотивування працівників в умовах постійних змін, зумовлених викликами цифрової економіки.

Використана література

1. Гуща П.В., Константинов С.А. Научные положения Ф. Тейлора и их влияние на развитие систем материального стимулирования труда. *Проблемы экономики*. 2010. № 1 (10). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nauchnye-olozheniya-f-teylora-i-ih-vliyanie-na-razvitie-sistem-materialnogo-stimulirovaniya-truda>.
2. Худякова П.В., Аршанская О.В. Современные представления о системе мотивации труда. *Экономика и бизнес: теория и практика*. 2020. № 1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-predstavleniya-o-sisteme-motivatsii-truda>.
3. Пьянкова Л.А. Проблема мотивации труда персонала. *Вестник СибГИУ*. 2020. № 1 (31). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-motivatsii-truda-personala>.
4. Бияк Л.Л. О современности классических теорий мотивации для анализа практик мотивационного менеджмента. *Московский экономический журнал*. 2020. № 2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-sovremennosti-klassicheskikh-teoriy-motivatsii-dlya-analiza-praktik-motivatsionnogo-menedzhmenta>
5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; Под ред. А.Я. Кибанова. – Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 524с.
6. Сурай І. Особливості формування лідерства в системі державного управління в Канаді. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2015 № 1 (24). С. 24-35. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dums_2015_1_5.
7. Особливості публічного управління та адміністрування: навч. посіб. / Бакуменко В. Д. та ін. Київ: Видавництво Ліра-К, 2017. 256 с.
8. Ліпенцев А. В. Розвиток лідерства в органах публічної влади у контексті завдань надання якісних адміністративних послуг: теоретичні та методологічні аспекти. *Ефективність державного управління*. 2014 № 38. С. 21-42. – URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efdu_2014_38_4.
9. Гончарук Н., Сурай І. Лідерство як якісна характеристика особистості чи інституції. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2010. № 3. С.5-13.
10. Федорова Ю.В. Емоційний інтелект у бізнесі: інструменти та методи розвитку. *Електронне наукове фахове видання «Адаптивне управління: теорія і практика»*. 2019. Випуск 6 (12). DOI [https://doi.org/10.33296/2707-0654-6\(12\)-01](https://doi.org/10.33296/2707-0654-6(12)-01).
11. Федорова Ю., Бабенко К., Малихіна Я., Ярмош О., Малихіна В. Проблеми підготовки керівників у сфері публічного управління та адміністрування в умовах цифрової економіки. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. 2019. Том 1, № 3 (30). С.501-509. – URL: DOI: <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v3i30.179926>.
12. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник. 2005. 337с.
13. Рядинська І.А., Гончаров Д.О. Мотивація працівників підприємств в

сучасних умовах господарської діяльності. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди «Економіка»*. 2018. № 18.

References

1. Guscha P.V., Konstantinov S.A. (2010) Nauchnyie polozheniya F. Teylora i ih vliyanie na razvitie sistem materialnogo stimulirovaniya truda [F. Taylor's scientific positions and their influence on the development of systems of material incentives for labor.] *Problemy ekonomiki*. № 1(10). Retrieved from: <https://cyberleninka.ru/article/n/nauchnye-polozheniya-f-teylora-i-ih-vliyanie-na-razvitie-sistem-materialnogo-stimulirovaniya-truda> [in Russian].
2. Hudyakova P.V., Arshanskaya O.V. (2020) Sovremennyye predstavleniya o sisteme motivatsii truda. [Modern ideas about the system of labor motivation] *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika* №1. Retrieved from: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-predstavleniya-o-sisteme-motivatsii-truda>. [in Russian].
3. Pyankova L.A. (2020) Problema motivatsii truda personala. [The problem of staff motivation] *Vestnik SibGIU*. № 1 (31). Retrieved from: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-motivatsii-truda-personala> [in Russian].
4. Biyak L.L. (2020) O sovremennosti klassicheskikh teoriy motivatsii dlya analiza praktik motivatsionnogo menedzhmenta. [On the modernity of classical theories of motivation for analyzing the practices of motivational management] *Moskovskiy ekonomicheskyy zhurnal* № 2. Retrieved from: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-sovremennosti-klassicheskikh-teoriy-motivatsii-dlya-analiza-praktik-motivatsionnogo-menedzhmenta> [in Russian].
5. Motivatsiya i stimulirovanie trudovoy deyatelnosti (2015) [Motivation and stimulation of labor activity] A.Ya. Kibanov, I.A. Batkaeva, E.A. Mitrofanova, M.V. Lovcheva; Podred. A.Ya. Kibanova. – Moskva: NITsINFRA-M.524 [in Russian].
6. Surai I. (2015) Osoblyvosti formuvannya liderstva v systemi derzhavnoho upravlinnia v Kanadi [Features of Leadership Formation in Public Administration in Canada]. *Derzhavne upravlinnia ta mistseve samovriaduvannya* (electronic journal), no. 1(24), pp. 24-35. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dums_2015_1_5 [in Ukrainian].
7. Bakumenko V. D., Bondar I. S., Gorny`k V. G., Shpachuk V. V. (2017) *Osobly`vosti publichnogo upravlinnya ta administruvannya* [Features of public administration and administration] – K.: Vy`davny`cztvo Lira-K, 256 p. (in Ukrainian).
8. Lipentsev A. V.(2014) Rozvytok liderstva v orhanakh publichnoi vlady u konteksti zavdan nadannia yakisnykh administratyvnykh posluh: teoretychni ta metodolohichni aspekty [Leadership Development in Public Authorities in the Context of Tasks of Provision of Quality Administrative Services: Theoretical and Methodological Aspects] *Efektivnist derzhavnoho upravlinnia*, (electronic journal), no. 38, pp. 21-42. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efdu_2014_38_4 [in

Ukrainian].

9. Honcharuk N. (2010) Liderstvo yak yakisna kharakterystyka osobystosti chy instytutsii [Leadership as a qualitative characteristic of an individual or institution]. *Visnyk Natsionalnoi akademii derzhavnoho upravlinnia pry Prezydentovi Ukrainy*, no. 3, pp. 5-13 [in Ukrainian].

10. Fedorova Y. (2019) Emotsiinyi intelekt u biznesi: instrumenty ta metody rozvytku. [Emotional intelligence in business: tools and methods of development] *Elektronne naukove fakhove vydannia «Adaptyvne upravlinnia: teoriia i praktyka» Vypusk 6 (12)*. Retrieved from: DOI [https://doi.org/10.33296/2707-0654-6\(12\)-01](https://doi.org/10.33296/2707-0654-6(12)-01) [in Ukrainian].

11. Fedorova Y., Babenko K., Malykhina Y., Yarmosh O., Malykhina V. (2019) Problemy pidhotovky kerivnykiv u sferi publichnoho upravlinnia ta administruvannia v umovakh tsyfrovoy ekonomiky. [Problems of preparation of curriculum in the sphere of public administration and administration in the minds of the digital economy] *Finansovo-kredytna diialnist: problemy teorii ta praktyky*. 2019. № 3 (30). 501-509. Retrieved from: DOI: <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v3i30.179926> [in Ukrainian].

12. Kolot A.M. (2005) Motyvatsiia personal [Staff motivation] K.: KHEU, 337.

13. Riadynska I.A., Honcharov D.O. Motyvatsiia pratsivnykiv pidpryiemstv v suchasnykh umovakh hospodarskoi diialnosti. [Motivation of employees of enterprises in modern conditions of economic activity] *Zbirnyk naukovykh prats Kharkivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni H.S. Skovorody «Ekonomika»*. 2018. № 18 [in Ukrainian].

ФЕДОРОВА ЮЛИЯ

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента,
Украинская инженерно-педагогическая академия, г. Харьков, Украина

КОЛЕСНИЧЕНКО АЛЕКСАНДР

магистрант, Украинская инженерно-педагогическая академия, г. Харьков,
Украина

МАЛЮТА НАТАЛЬЯ

магистрант, Украинская инженерно-педагогическая академия, г. Харьков,
Украина

ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ

Аннотация. Возможность использовать новейшие достижения в области экономики и менеджмента, распространение информационных технологий, усиление коммуникативных связей обуславливают процесс постоянных изменений в современных процессах управления персоналом. Необходимость адаптироваться, возглавлять изменения, проводить эффективные преобразования в условиях ускорения информационного

обращения требуют от современного менеджера умение заинтересовывать сотрудников в достижении высоких результатов труда. Персонализация и ориентация на потребности и интересы работников приводят к повышению интереса исследований новейших инновационных подходов к мотивации персонала. Человеческий капитал все больше влияет на экономические результаты субъектов хозяйствования.

В статье проанализированы базовые теории мотивации персонала и проведения исследования по эффективным методам мотивации работников. В статье приведены результаты исследования 2020 года, в котором приняли участие студенты заочной формы обучения факультета международных образовательных программ Украинской инженерно-педагогической академии. Опрос был осуществлен с помощью Google Форм. Согласно полученным результатам, мы можем утверждать, что мотивация по-прежнему имеет значительное влияние на настроение и работоспособность персонала в организациях. В случае осуществления взвешенной мотивации сотрудники создают неформальные R & D структуры и креативно решают инновационные задачи. В условиях доверия и открытости работники приносят большую пользу организации. А эффективные коммуникации ведут к активному привлечению всех участников проектов к обсуждению и желанию решить проблему. По мнению респондентов мотивация побуждает их к активной деятельности. Приведенные результаты исследований позволили сделать вывод, что традиционные методы мотивации будут постепенно меняться на инновационные методы, однако руководителям необходимо предупреждать риски злоупотребления отдельными видами мотивации.

Приведенные исследования современных теоретических и методологических подходов к мотивации персонала организаций способствуют внедрению эффективных решений в бизнес практику современных менеджеров, предпринимателей и владельцев организаций. Введение в практику предложенных инновационных методов мотивации будет способствовать улучшению финансовых результатов субъектов хозяйствования и ускорит адаптацию управленцев к изменениям внешней среды.

Ключевые слова: инновационные технологии, мотивация, компетенции, стимулирование деятельности, кадровая политика

FEDOROVA YULIIA

Ph.D in Economic Sciences, Ukrainian Engineering Pedagogics Academy, Kharkiv,
Ukraine

KOLESNICHENKO OLEKSANDR

master, Ukrainian Engineering Pedagogics Academy, Kharkiv, Ukraine

MALIUTA NATALIYA

master, Ukrainian Engineering Pedagogics Academy, Kharkiv, Ukraine

RESEARCH OF MOTIVATION OF PERSONNEL OF BUSINESS ENTITIES

Abstract. The ability to use the latest advances in economics and management, the spread of information technology, strengthening communication links determine the process of constant change in modern processes of personnel management. The need to adapt, to lead change, to carry out effective transformations in the conditions of acceleration of information circulation demand from the modern manager ability to interest employees in achievement of high results of work. Personalization and focus on the needs and interests of employees lead to increased research interest in the latest innovative approaches to staff motivation. Human capital is increasingly influencing the economic performance of economic entities.

The article analyzes the basic theories of staff motivation and conducts research on effective methods of employee motivation. The article presents the results of a study in 2020, which was attended by part-time students of management specialties of the Faculty of International Educational Programs of the Ukrainian Academy of Engineering and Pedagogy. The survey was conducted using Google Forms. According to the results obtained, we can say that motivation still has a significant impact on the mood and performance of staff in organizations. In the case of balanced motivation, employees create informal R&D structures and creatively solve innovative problems. In the conditions of trust and openness, employees bring greater benefits to the organization. And effective communication leads to the active involvement of all project participants in the discussion and the desire to solve the problem. According to the respondents, motivation motivates them to be active. The results of the research allowed us to conclude that traditional methods of motivation will gradually change to innovative methods, but managers need to prevent the risks of abuse of certain types of motivation.

The given researches of modern theoretical and methodological approaches concerning motivation of the personnel of the organizations promote introduction of effective decisions in business practice of modern managers, businessmen and owners of the organizations. The introduction of the proposed innovative methods of motivation will help improve the financial results of economic entities and accelerate the adaptation of managers of management processes to changes in the external environment.

Keywords: innovative technologies, motivation, competencies, stimulation of activity, personnel policy