



Молодіжний економічний вісник ХНЕУ ім. С. Кузнеця

№ 3

Журнал

вересень 2024



ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

Молодіжний економічний вісник
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

№ 3
вересень 2024
Журнал

Виходить щоквартально

Засновник – ХНЕУ ім. С. Кузнеця.
Видавець – ФОП Лібуркіна Л. М.

Затверджено на засіданні
вченої ради університету
Протокол № 10 від 30.09.2024 р.

Ідентифікатор медіа: R30-02756
(рішення Національної ради України
з питань телебачення і радіомовлення
№ 685, протокол № 9 від 7 березня 2024 року).

Періодичність – щоквартально.
Мова видання – українська, англійська, французька, німецька.

Засновано в січні 2015 року згідно з рішенням вченої ради.

Редакційна колегія

Пилипенко А. А. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ імені Семена Кузнеця (головний редактор)

Бриль М. С. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Власенко Т. А. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Вовк В. А. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Гриневич Л. В. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Журавльова І. В. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Яценко Р. М. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Малярець Л. М. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Назарова Г. В. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Пушкар О. І. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Тищенко В. Ф. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Чернишов В. В. – канд. екон. наук, доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Ястремська О. М. – докт. екон. наук, професор ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Поштова адреса засновника:

61166, Україна, м. Харків, пр. Науки, 9а, Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця

Конт. телефон: (057)702-03-04

Відповідальність за достовірність фактів, дат, назв, імен, прізвищ, цифрових даних, які наводяться, несуть автори статей.

Рішення про розміщення статті приймає редакційна колегія. У текст статті без узгодження з автором можуть бути внесені редакційні виправлення або скорочення.

Редакція залишає за собою право їх опублікування у вигляді коротких повідомлень і рефератів.

У разі копіювання чи передрукування матеріалів посилання на електронний журнал обов'язкове.

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів видавничої справи ДК № 4853 від 20.02.2015 р.

© Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця, 2024



ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛУ: ПІДХОДИ ТА МЕТОДИ

УДК 331.101.38

Андрієнко О. В.

Студентка 4 курсу
факультету менеджменту і маркетингу ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Анотація. У статті проведено аналіз різних підходів до формування системи мотивації основного персоналу. Розглянуто методи матеріальної та нематеріальної мотивації, їх переваги та недоліки. Запропоновано рекомендації для підприємств щодо вдосконалення мотиваційної системи, з урахуванням індивідуальних потреб працівників.

Ключові слова: мотивація персоналу, система мотивації, конкурентоспроможність, управління, нематеріальна мотивація.



Annotation. The article analyzes various approaches to the formation of the motivation system of key personnel. Methods of material and non-material motivation, their advantages and disadvantages are considered. Recommendations for enterprises on improving the motivation system, taking into account the individual needs of employees, are offered.

Keywords: personnel motivation, motivation system, competitiveness, management, intangible motivation.



Постановка проблеми в загальному вигляді. Задача формування системи мотивації основного персоналу на підприємстві набуває особливої актуальності в умовах зростання конкуренції на ринку. Збільшення конкуренції змушує підприємства звертати увагу на мотивацію свого персоналу як ключового ресурсу для досягнення стратегічних цілей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам формування системи мотивації основного персоналу присвятили свої роботи науковці [1–4], а саме Оксенюк К. І., Заставнюк Л. І., Гринько Т. В., Гвініашвілі Т. З., Шинкаренко А. В., Ковбас Г. І. та ін.

Метою дослідження є аналіз та вдосконалення теоретичних і методичних засад формування системи мотивації основного персоналу підприємства.

Викладення основного матеріалу дослідження. Під поняттям системи мотивації розуміють сукупність заходів, спрямованих на стимулювання працівників підприємства для досягнення поставленої мети. Формування мотиваційної системи для персоналу є складним процесом, оскільки він стосується питання про те, що саме мотивує людину працювати на визначеному рівні якості [1, с. 2].

На підприємстві рекомендується застосовувати як матеріальні, так і нематеріальні методи мотивації. Л. І. Заставнюк у своїй статті рекомендує зосередитися на проблемах розвитку та впровадження таких елементів системи нематеріального стимулювання персоналу, як нагородження активних працівників, просування по службовій ієрархії, а також організацію навчальних програм і заходів з тимбіндингу [2, с. 4]. Водночас К. І. Оксенюк виділяє методи нематеріальної мотивації, такі як мотиваційні наради, публічні висловлення вдячності, створення комфортних умов праці, забезпечення гнучкого графіка роботи, додаткові вихідні, професійний розвиток, пільгове харчування та знижки на продукцію підприємства [1, с. 3].

Порівняння термінів "елементи" та "методи" у контексті мотиваційної системи є важливим для розуміння підходів обох дослідників. Заставнюк акцентує увагу на конкретних діях і заходах, які слід реалізувати для стимулювання працівників, тоді як Оксенюк зосереджується на більш загальних підходах і стратегіях.

З точки зору визначень підходи Заставнюк і Оксенюк мають схожість у тому, що обидва спрямовані на поліпшення мотивації працівників, проте Заставнюк деталізує окремі елементи, які можуть бути впроваджені як частина комплексної системи, а Оксенюк пропонує методи, що є більш гнучкими і можуть бути адаптовані до індивідуальних потреб працівників.



На основі аналізу підходів Заставнюк і Оксенюк можна зробити висновок, що ефективна система мотивації має включати як конкретні елементи, так і гнучкі методи.

До основних елементів мотивації можна віднести:

- нагородження та визнання працівників;
- просування по службовій ієрархії;
- організація навчальних програм і тренінгів;
- заходи з тимбіндингу.

Методи мотивації можуть включати:

- мотиваційні наради;
- публічні висловлення вдячності та похвали;
- створення комфортних умов праці;
- забезпечення гнучкого графіка роботи;
- надання додаткових вихідних днів;
- професійний розвиток;
- пільгове харчування на робочому місці;
- надання знижок на продукцію підприємства.

Таким чином, система мотивації повинна бути комплексною, поєднуючи чітко визначені елементи з гнучкими методами, що дозволить максимально задовольнити мотиваційні потреби різних категорій працівників і сприяти підвищенню їхньої ефективності та задоволеності роботою.

Матеріальні методи мотивації включають заробітну плату, регулярні та нерегулярні грошові бонуси за досягнення певних цілей, індивідуальні премії та інші фінансові стимули.

Основний персонал включає працівників, які виконують ключові функції на підприємстві і мають специфічні мотиваційні потреби, що можуть відрізнятися від потреб інших категорій працівників. Для цієї групи особливо важливими є стабільність роботи, можливості професійного зростання та визнання їхньої роботи.

Для мотивації основного персоналу рекомендується застосовувати такі методи:

- нагородження за досягнення виробничих цілей;
- підвищення кваліфікації через навчальні програми та тренінги;
- створення сприятливих умов праці та підтримання комфортного робочого середовища;
- запровадження системи кар'єрного зростання та службового просування.

Висновки. Розроблення та застосування ефективної системи мотивації персоналу для успішної діяльності підприємства є дуже важливим. Індивідуалізація підходів до мотивації та врахування сучасних тенденцій управління є ключовими аспектами для забезпечення стійкості підприємства та його конкурентоспроможності.

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент Пасько М. І.

Література: 1. Оксенюк К. І. Формування системи мотивації персоналу на підприємстві. *Економіка та суспільство*. 2022. № 45. URL: <http://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1968/1895>. 2. Заставнюк Л. І. Мотивація персоналу як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Економіка та суспільство*. 2022. № 45. URL: <http://www.economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1966/1893>. 3. Гринько Т. В., Гвініашвілі Т. З., Шинкаренко А. В. Особливості формування механізму мотивації та стимулювання персоналу підприємницьких структур. *Економічний простір*. 2021. № 174. С. 63–68. URL: <http://srd.pgasa.dp.ua:8080/bitstream/123456789/7973/1/Grynko.pdf>. 4. Ковбас Г. І. Методика оцінки мотивації персоналу в умовах кризи. *Ефективна економіка*. 2019. № 7. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/7_2019/37.pdf.

Стаття надійшла до редакції 30.05.2024 р.

