

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ СПІВРОБІТНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

Наразі успішна мотивація співробітників є одним з найважливіших факторів, який допомагає організації підвищувати продуктивність праці та досягати нових результатів. Проте, розробка ефективної системи мотивації може стати складністю для бізнесу. Під час створення такої системи необхідно враховувати потреби кожного співробітника та його особливості.

Задоволеність співробітників своєю роботою та відчуття їхньої важливості для компанії можуть прямо впливати на їхню продуктивність, творчість та загальний внесок у розвиток організації. Якщо співробітники не відчують мотивації та невдоволені своєю роботою, то це може призвести до зниження продуктивності, зростання відсотка відволікань, зменшення якості продукту та послуг, а також збільшення кількості помилок. Натомість, високий рівень мотивації сприяє збереженню талановитих співробітників, які відчують відповідальність за успіх компанії та активно допомагають їй досягати поставлених цілей.

Мотивація співробітників організації – це процес стимулювання та підтримки внутрішньої потреби співробітників у досягненні організаційних цілей, через надання індивідуальних стимулів та задоволення потреб працівників. Вона впливає на ступінь залученості та продуктивність працівників, а також на їхню задоволеність роботою та збереження в компанії [1, с. 164–174].

Мотивація співробітників є ключовим фактором успіху будь-якої організації, оскільки вона впливає на ступінь залученості, продуктивність та задоволення працівників. Існує кілька видів мотивації співробітників організації, серед яких можна виділити такі:

- Матеріальна мотивація – полягає у наданні працівникам фінансових стимулів за досягнення конкретних цілей або виконання певних завдань. Цей вид мотивації може включати заробітну плату, бонуси, премії, акції, страхові пакети та інші фінансові вигоди.
- Нематеріальна мотивація – включає надання працівникам стимулів, які не пов'язані з грошовою винагородою. Це можуть бути надання можливості професійного розвитку, підвищення рівня самооцінки, забезпечення робочих умов, що відповідають їх потребам та бажанням.
- Соціальна мотивація – полягає в створенні середовища, де працівники можуть взаємодіяти один з одним та розвивати взаємні відносини. Для досягнення цієї мети, можуть бути використані різноманітні форми командної роботи, спільні відпочинки та інші соціальні заходи.

- Внутрішня мотивація – це тип мотивації, який виникає зсередини самого працівника. Він заснований на інтересі до роботи, задоволенні від виконання завдань та досягнення рівня професійного майстерності.

Разом із тим, при формуванні системи мотивації персоналу, необхідно звертати увагу на психологічний аспект цієї проблеми. Залежно від рівня кваліфікації, стажу роботи, статі, віку, освітнього рівня та інших факторів, можуть існувати розбіжності між працівниками у їхньому ставленні до тих форм стимулювання, які мають застосовуватись на підприємстві. Адекватна реакція на зміни в оцінці своєї праці у працівника починається лише після визначення власною оцінкою цих змін як суттєвих. Крім того, дієвість матеріального стимулювання буде спостерігатися лише при певному його значенні і до певної межі. Через те, виявляється досить ефективним поєднання різноманітних пілг, надання соціального захисту, забезпечення виконання потреб персоналу у спілкуванні, самореалізації у доповненні до традиційних методів матеріального стимулювання, зосередження більшої уваги роботодавця на конкретному працівнику [2, с. 226–228].

Отже, мотивація співробітників є важливою складовою успішної роботи будь-якої організації. Знання про види мотивації, такі як матеріальна, нематеріальна, соціальна та внутрішня, допоможуть керівництву організації залучити та зберегти талановитих працівників, збільшити продуктивність та прибуток компанії в цілому. Принцип «один розмір не підходить всім» важливий у підході до мотивації співробітників, тому керівництво повинно знати, який тип мотивації найкраще підійде для конкретного працівника або групи працівників. Необхідно також пам'ятати, що мотивація – це не тільки засіб досягнення цілей, але й процес збереження позитивного робочого оточення та взаємодії між керівництвом та працівниками. Всі ці фактори разом допоможуть досягти більш успішного розвитку організації.

Список використаних джерел

1. Heskett, J.L., Jones, T.O., Loveman, G.W., Sasser, W.E., & Schlesinger, L.A. Putting the service-profit chain to work. *Harvard business review*. 1994. 72(2). 164–174.
2. Климчук А.О., Михайлов А.М. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2018. № 1. С. 218–234.
3. Данюк В.М. Концептуальні особливості дослідження ефективності мотивації персоналу. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. Луганськ, 2006. № 11 (105). С. 55–62.