

Олійник Юрій
студент
Сорокін Артур
студент
науковий керівник:
Шушпанов Дмитро
д.е.н., доцент
Західноукраїнський національний університет
м. Тернопіль

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

У мотиваційному менеджменті важливо те, щоб працівники були зацікавлені у своїй роботі, мали високу внутрішню мотивацію. Однак, сучасні умови, включаючи надмірно низький рівень заробітної плати, і нові, більш широкі ринкові можливості задоволення матеріальних потреб, вплинули на сукупність мотиваційних установок працівників, змістивши акценти в бік економічних заохочень. Результатом трансформації мотиваційної структури є те, що посилення значущості матеріальної винагороди має потенційно негативний вплив на внутрішню мотивацію, яка є основною рушійною силою всіх інновацій.

При цьому важливим залишається утримання в організаціях найбільш талановитих працівників, які є найціннішим активом. Утримання – це процес фізичного утримання працівників в організації, оскільки це одна з ключових основ, яка необхідна для успіху організації. Весь персонал організації повинен бути достатньо мотивований. Мотивацію важко виміряти і надзвичайно важко контролювати, але дуже легко покращити, якщо все зробити правильно.

Найкращий спосіб мотивувати працівників – це зрозуміти, що змушує їх ставити галочку, і якнайкраще узгоджувати свої особисті та професійні цілі з їхньою роллю у вашій компанії. Мотивація працівника – це те, як він відчуває себе в тандемі з цілями організації та наскільки він наділений повноваженнями. Для цього керівникам потрібно здійснювати регулярний мотиваційний моніторинг, цікавитись потребами працівників [1].

У будь-якій організації будуть дні, коли працівники чи навіть менеджери не почуватимуться мотивованими. Тож мотивація є обов'язковою для працівників організації. Оскільки мотивація працівників життєво необхідна для будь-якого бізнесу. Мотивована робоча сила означає високопродуктивний персонал, який допоможе досягти бізнес-цілей в організації.

Мотивація персоналу – це рівень енергії, відданості та креативності, який працівники організації привносять на свою роботу. Перш ніж будувати мотиваційну стратегію, необхідно визначити потреби та мотиви працівників. Те, що спонукає їх до досягнення найвищої продуктивності. Це дозволяє розробити програми, які одночасно мотивують і утримують найкращих працівників.

Сьогодні існує безліч різних методів мотивації працівників – стільки, скільки організацій, працюють у глобальному бізнес-середовищі. При цьому не кожного працівника буде мотивувати одне і те ж, орієнтація на перелік ключових мотиваційних програм може допомогти. План може включати все, починаючи від грошових заохочень та винагород, будуючи програми, що підтримують баланс між роботою та особистим життям, та просто створення комфортних та невимушених умов праці.

До сучасних інноваційних форм мотивації персоналу можна віднести [1]:

1. Створення почуття ділового партнерства між працівниками.
2. Забезпечення здорового балансу між роботою та життям.
3. Спонування до творчості та інновації
4. Оновлення політики організації
5. Створення культури похвали та визнання
6. Своєчасність грошової винагороди.

Зрештою, найефективнішим мотиватором серед усіх є гроші, що дають їм прості, однак ефективні стимули. Люди роблять свою роботу за зарплату, яку отримують навзаєм.

Список використаних джерел

1. Innovative Approaches Towards Employee Motivation. URL:
<https://medium.com/@dhawa39/innovative-approaches-towards-employee-motivation-947bc61b0c4f>.

2. Шушпанов Д., Ліфанова М. Інноваційні інструменти управління персоналом транснаціональних корпорацій. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. 2020. №. 24. С. 86-93.