

2. Вергеліс В. О. Інформаційні технології в управлінні персоналом на підприємстві. 2018. URL:<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKewjgm7aQqJDsAhVopIsKHSSqDAQQFjAAegQIBhAB&url=https%3A%2F%2Fconferences.vntu.edu.ua%2Findex.php%2Fall-fm%2Fall-fm-2018%2Fpaper%2Fdownload%2F4275%2F4003&usg=AOvVaw0D8FLaCpu5GqXR3iafvKRn>
3. Пономаренко В. С., Золотарьова І. О., Бутова Р. К. та ін. Інформаційні системи в економіці: навчальний посібник. Х.: Вид. ХНЕУ, 2011. 176 с. URL:<http://www.repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/2291/1/%D0%98%D0%A1%20%D0%B2%20%D1%8D%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D0%BA%D0%B5.pdf>
4. Поснова Т. В. Інноваційна та креативна економіка: діалектика взаємозв'язку. 2020. № 3. URL:[http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/3\\_2020/59.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/3_2020/59.pdf)
5. Пушкар З. М. Інформаційні технології, як один із шляхів покращення роботи кадрового менеджменту. URL:<http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/2838/1/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F%20%D0%BF%D0%BE%20%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%BC%D1%83%20%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%83.pdf>

**Гавура Сергій**

(науковий керівник: к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Ілляш І. Д.)

**Лісняк Марія**

(науковий керівник: к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Коцур А. С.)

## **ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ ЗАДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЇЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Визнаючи важливість мотивації до праці, організації докладають великих зусиль для кращого розуміння явищ, які складають основу потреби людини творити, розвиватися, прогресувати. Рівень мотивації працівників насправді є темою, до якої як теоретики, так і практики підходять із зростаючим інтересом,

оскільки мотивація працівників займає значне місце в дослідженнях організаційної поведінки. Сьогодні увага дослідників зосереджується на внутрішніх критеріях задоволеності роботою, де, крім властивостей особистості, увага приділяється вивченню впливу організації та сімейної рівноваги на мотивацію працівника або взагалі на його задоволення. Не менш важливим є врахування сучасних викликів динамічного суспільства, у якому оперують організації, особливостей людських ресурсів та їх сучасних потреб.

На думку П. Коржинського, навіть якщо все ще є керівники, які можуть довести свою ефективність, використовуючи лише традиційні засоби комунікації, ці лідери дуже швидко втрачають нові можливості, насамперед дуже швидке охоплення широкої аудиторії або збір даних безпосередньо від співробітників. До того ж, нове покоління працівників (відоме як покоління Y або міленіали) складається з людей, які є частими користувачами соціальних мереж і очікують, що однолітки та виконавчі органи спілкуватимуться з ними динамічно, двобічно. Керівники, що працюють в організаціях з вищим відсотком міленіалів, повинні також приділяти особливу увагу сучасним комунікаціям, інакше вони можуть зіткнутися з проблемами в спілкуванні та мотивації цих співробітників. Вони важливі особливо для тих компаній, які працюють у різних місцях та часових поясах. У таких випадках онлайнні мережеві платформи можуть бути відповідним рішенням для обговорення поточної роботи, обміну ідеями та співпраці [2, 186]. Тому сучасна ефективна система мотивації в організаціях повинна мережевопоєднувати онлайн та оффлайн середовища задля можливості працівників виконувати завдання незалежно від місця перебування.

Соціальний аспект мотивації працівників позитивно пов'язаний з керівницькою діяльністю, що здійснюється в невіртуальному середовищі. Зрештою, оскільки соціальний аспект мотивації є дуже важливим у теоріях мотивації, а також в онлайнному середовищі, тому лідери повинні проводити багато заходів в Інтернеті, щоб створити зв'язок зі своїми працівниками і таким чином надати

позитивного впливу їхній мотивації [2, 186].

Сучасна теорія мотивації вказує на те, що мотивація, яку відчують співробітники щодо своєї роботи, менш пов'язана з матеріальними винагородами, а більше з самим дизайном праці, її змістом [1, 127]. Як результат, ініціативи з розширення, тобто “збагачення праці” (розширення можливостей, креативність та інновації, гнучкість, автономність, внутрішня мотивація, робота в команді тощо) стають новітніми методами мотивації, що доцільно застосовувати за нових динамічних умов функціонування організацій.

За таких умов зміна характеру робочих місць працівників може використовуватися як мотиваційний прийом. Деякі альтернативи включають стиснений робочий тиждень, гнучкий графік роботи, роботу вдома та розподіл роботи. Будь-яка з альтернатив спеціалізації роботи – ротація роботи, розширення роботи, збагачення роботи, підхід до характеристик роботи, автономні робочі групи – може бути використана як частина мотиваційної програми [3].

Розуміння того, що мотивує співробітників, є першим кроком до підвищення їх мотивації до праці та неминуче впливає на продуктивність та результати діяльності організації. Зрозуміло, що організації можуть досягти поліпшення своєї діяльності, інвестуючи в працівників. Оскільки в одному секторі однієї організації працівників ведуть різні мотиватори, ключовим фактором сучасної та ефективної мотивації є поєднання гнучкості, проектування роботи та системи винагород.

#### **Використані джерела**

1. Glišović, M. A., Jerotijević, G., Jerotijević, Z. Modern Approaches To Employee Motivation. *Ekonomika*. January 2019, 65(2). 121-133. URL: [https://www.researchgate.net/publication/334310227\\_Modern\\_approaches\\_to\\_employee\\_motivation](https://www.researchgate.net/publication/334310227_Modern_approaches_to_employee_motivation). DOI:10.5937/ekonomika1902121A
2. Korzynski, P. Employee Motivation In New Working Environment. *International Journal of Academic Research*. Part B. 2013, 5(5). 184-188. URL: [https://www.researchgate.net/publication/259618544\\_Employee\\_Motivation\\_In\\_New\\_Working\\_Environment](https://www.researchgate.net/publication/259618544_Employee_Motivation_In_New_Working_Environment). DOI: 10.7813/2075-4124.2013/5-5/B.28
3. Motivation in organizations. URL: <http://courses.washington.edu/inde495/lece.htm>