

ГУЦАН О.М., к.е.н., доц., НТУ «ХП»

КОСМІН О.Ю., магістрант, НТУ «ХП»

КЛАСИФІКАЦІЯ МЕТОДІВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

У сучасних умовах підприємства шукають усі можливі способи для зростання доходу та досягнення поставлених цілей розвитку в умовах ринкової економіки і великої конкуренції. Присутність кваліфікованого та мотивованого персоналу є одним з найбільш важливих чинників ефективної діяльності сучасних компаній. Персоналу організації потрібно організувати свою діяльність таким чином, щоб їх результати праці сприяли підвищенню доходу підприємства. Недостатня зацікавленість персоналу в результатах власної праці може призвести до зниження фінансово-економічних показників організації і, як наслідок, втрати позицій на ринку, тому успіх компаній залежить не лише від ефективного менеджменту, а й від мотивації персоналу. Тому дослідження теоретичних основ організації ефективної мотивації персоналу є досить актуальними для детального вивчення.

У забезпеченні ефективного управління персоналом основну роль відіграють методи мотивації, як сукупність способів і прийомів зі стимулювання працівників для досягнення цілей підприємства. Вони діють на основі узгодження їх цілей та цілей підприємства шляхом регулярного дослідження мотивів праці та передбачають використання різних прийомів впливу на персонал для активізації його діяльності [1].

Наразі є велика кількість методів мотивації, які дозволяють сформувати ефективну систему мотивації. Найбільш розповсюджені методи мотивації з погляду вітчизняних науковців систематизовані та наведені в табл. 1.

Незважаючи на певну подібність у класифікації методів мотивації є певні авторські відмінності.

Таблиця 1 – Класифікація методів мотивації

Автор	Класифікація методів мотивації
Ярмош В.В. [2]	<ul style="list-style-type: none"> - економічні: прямі та непрямі; - моральні.
Якубів В.М., Полюк М.І. [3]	<ul style="list-style-type: none"> - за характером стимулів: позитивна чи негативна; - за стійкістю результатів мотиваційної діяльності: стійка та нестійка; - за персональним підходом: індивідуальна та групова; - за видом винагороди: матеріальна та нематеріальна; - за відкритістю мотиваційного процесу: відкрита та прихована; - за рівнем усвідомлення працівником: усвідомлювана та неусвідомлювана; - за тривалістю стану вмотивованості людини: постійна чи тимчасова; - за видами стимулів: внутрішня; зовнішня - за спрямованістю на результат; пряма та непряма.
Оксенюк К.І. [4]	<ul style="list-style-type: none"> - за способом впливу: примушення, нагородження, солідарності; - за економічним змістом: матеріальна, нематеріальна; - за місцем виникнення: внутрішня, зовнішня; - за спрямованістю: позитивна, негативна; - за функціональним призначенням: економічна, організаційна, соціальна, морально-психологічна; - за суб'єктом: самомотивація, стороння мотивація.
Фоміна В. [5]	<ul style="list-style-type: none"> - прямі економічні методи (відрядна оплата, погодинна оплата, премії за раціоналізацію, участь у прибутках, оплата навчання, виплати за максимальне використання часу); - непрямі економічні (пільгове харчування, доплати за стаж роботи, пільгове користування житлом або транспортом тощо) ; - соціальні або негрошові методи (збагачення праці, гнучкі робочі графіки, охорона праці, просування у службовій діяльності, участь у прийнятті рішень на більш високому рівні та ін.);

Так, Якубів В.М. та Полюк М.І. запропонували більш комплексну систему класифікації видів мотивації працівників, додавши такі види класифікації, як: стійкість результатів мотиваційної діяльності, персональний підхід, відкритість мотиваційного процесу, рівень усвідомлення працівником та тривалістю стану вмотивованості людини.

Систематизуючи методи мотивації, слід зауважити, що прослідковується певна тенденція, яку можна узагальнити та виділити основні групи методів мотивації: 1) методи матеріального і нематеріального стимулювання, у першому випадку заохочення працівників завжди передбачає фінансові витрати, які можуть приймати різну форму, у другому – підприємство не несе витрати на мотивацію працівників, або вони незначні; 2) організаційно-адміністративні методи, які базуються на підпорядкуванні закону, правопорядку, старшому за посадою тощо; 3) соціально-психологічні методи, за допомогою яких впливають переважно на свідомість працівників і здійснюють соціальне стимулювання трудової діяльності.

Необхідно зазначити, що персонал є основною рушійною силою і, одночасно в повсякденному житті, виступає як особистість, як член колективу та суспільства загалом, його поведінка відображає складний баланс мотивів, і в різні моменти, за різних обставин і ситуацій визначальними можуть бути і суто економічні, і соціальні, і суто психологічні мотиви. Саме тому, мотивація повинна базуватись на урахуванні взаємозв'язку між сукупністю організаційних, економічних, соціально-психологічних та інших аспектів.

Список літератури:

1. **Колот А.М.** Мотивація персоналу: підруч. / А.М. Колот. К.: КНЕУ, 2002. 337 с.;
2. **Ярмош В. В.** Підходи до класифікації сучасних методів мотивації персоналу / В. В. Ярмош // *Економічний аналіз*. - 2014. - Т. 15, № 3. - С. 263-268. - URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecan_2014_15\(3\)_38](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecan_2014_15(3)_38).
3. **Якубів В.М.,** Полюк М. І. Класифікація методів мотивації персоналу в системі управління організаціями // *Вісник Прикарпатського університету*. Серія: Економіка. - 2018. - № 13. - С. 191-196.
4. **Оксенюк, К.І.** (2022). ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ. *Економіка та суспільство*, (45). URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-59>
5. **Фоміна В.** Мотивація працівників виробничої сфери / В. Фоміна // *Управління розвитком*. – № 4. – 2013. – С. 19-20.