

Дмитро УСІК

здобувач освітньо-професійної
програми «Менеджмент», ЗУНУ
Науковий керівник – к. н. д. у., доцент,
доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ
Наталія ЩЕРБАК

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Соціально-економічні трансформації, що відбуваються в Україні, спрямовані на формування соціально-орієнтованої ринкової економіки. Одним із основних напрямів цих змін є реалізація права людини на гідні умови праці та підвищення рівня життя працівників через зростання ефективності національної економіки. Досягнення цих цілей вимагає активізації трудової мотивації шляхом удосконалення та розвитку системи стимулювання, яка здатна заохочувати працівників до ефективної та продуктивної роботи. Від дієвості механізмів мотивації і стимулювання значною мірою залежить трудова активність, соціальна відповідальність і креативність персоналу, що в підсумку визначає загальну ефективність діяльності підприємства.

Розробка ефективної системи мотивації та стимулювання працівників передбачає необхідність глибокого теоретичного, методологічного та методичного обґрунтування. Сучасні теорії у сфері мотивації ще не повною мірою відповідають потребам управління персоналом у нових соціально-економічних умовах. Тому створення концептуальної основи мотиваційної системи вимагає вирішення низки важливих питань: визначення її теоретико-методологічного підґрунтя, уточнення понятійного апарату, обґрунтування місця мотивації та стимулювання у системі наукового знання, розкриття змісту категорій, аналізу зовнішніх і

внутрішніх зв'язків, а також встановлення основних цілей, завдань, принципів, функцій, форм і видів мотиваційних процесів [1].

Особливу складність при формуванні теоретичних основ мотивації створює її міждисциплінарний характер, що потребує інтеграції знань із різних галузей науки та використання різноманітних методологічних підходів. До того ж аналіз існуючих підходів до визначення економічної сутності мотивації та стимулювання виявляє істотні розбіжності, що обумовлені, передусім, браком системності та недостатньою ясністю у розумінні природи й змісту цих категорій.

В умовах існуючої методологічної та термінологічної неоднозначності виникає потреба в комплексному перегляді та систематизації наукових знань щодо мотивації і стимулювання трудової діяльності, що обумовлює актуальність обраної теми дослідження. Хоча питання мотивації і стимулювання в управлінні персоналом висвітлюються в численних наукових працях, де ґрунтовно розглядаються як теоретичні, так і практичні аспекти проблеми, все ж дану тематику можна вважати надзвичайно актуальною й такою, що продовжує викликати широкий інтерес серед науковців. Проте, незважаючи на активне її обговорення, питання мотивації й стимулювання досі не мають єдиного концептуального тлумачення, що ускладнює розвиток теорії і практики управління персоналом [2, с. 189].

Аналіз робіт вітчизняних і зарубіжних учених свідчить про необхідність систематизації наявних напрацювань, удосконалення категоріального апарату та глибшого розгляду окремих аспектів мотивації і стимулювання праці. Зокрема, певні складові цієї проблематики залишаються недостатньо вивченими, тоді як інші потребують уточнення у зв'язку зі змінами характеру трудової мотивації персоналу в сучасних умовах.

Потреба в розвитку теоретико-методологічних підходів до дослідження мотивації і стимулювання зумовлюється зміною уявлень про місце і роль працівника у виробничих і управлінських процесах. На цій основі формування сучасної концепції управління

персоналом має ґрунтуватися на новому підході до працівника як до ключового ресурсу підприємства, розвиток якого забезпечує зростання ефективності виробничо-господарської діяльності.

У сучасних умовах формування соціально-орієнтованої економіки мотивація та стимулювання праці набувають визначального значення для ефективного функціонування підприємств. Розробка дієвої системи мотивації потребує міждисциплінарного підходу, глибокого теоретико-методологічного осмислення та адаптації до змін соціально-економічного середовища. Аналіз існуючих теорій і практик управління свідчить про наявність суттєвих розбіжностей у розумінні сутності мотивації, що зумовлює необхідність систематизації наукових знань у цій сфері. Працівник розглядається не лише як ресурс, а як ключовий суб'єкт економічної діяльності, розвиток якого сприяє підвищенню ефективності підприємства та його конкурентоспроможності.

Список використаних джерел:

1. Васюта В. Б., Бульбаха А. І. Мотивація праці персоналу на підприємстві в сучасних умовах господарювання. *Ефективна економіка*. 2023. № 6. URLy: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2016_6_33.
2. Єфанов В. А. Специфіка мотивації праці для українських підприємств в умовах війни. *Економіка та суспільство*. 2025. Вип. 71. С. 187–193.