

Кучеренко К. В.
студентка кафедри менеджменту підприємств
ORCID: 0009-0008-6231-5178;

Ситник Н. І.
канд. біол. наук, доц.,
доцент кафедри менеджменту підприємств
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря
Сікорського», м. Київ, Україна
ORCID: 0000-0002-7670-8860

ЛЮДИНОЦЕНТРОВАНИЙ ПІДХІД ДО УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах функціонування підприємств проблема мотивації персоналу набуває особливої актуальності, оскільки саме працівники є визначальним чинником забезпечення результативності діяльності, конкурентоспроможності та стійкості підприємства. Для виробничих підприємств це питання має особливе значення, адже ефективність їх роботи залежить не лише від технічного оснащення, а й від рівня залученості персоналу, якості виконання трудових обов'язків, дотримання виробничої дисципліни та зацікавленості працівників у спільному результаті.

Ефективна система мотивації виконує низку важливих функцій: спонукає працівників до активної трудової діяльності, регулює їхню поведінку відповідно до цілей підприємства, сприяє професійному розвитку, підтримує кадрову стабільність і забезпечує позитивний соціально-психологічний клімат у колективі. Саме тому мотивація є не допоміжним елементом, а важливою складовою системи управління персоналу. Згідно з сучасними уявленнями, система мотивації не може зводитися лише до оплати праці чи преміювання, а повинна охоплювати ширший комплекс інструментів впливу на персонал [1, с.15].

У сучасній практиці особливого значення набуває людиноцентризований підхід до мотивації персоналу. Його сутність полягає в тому, що працівник розглядається не лише як виконавець певних функцій, а як особистість із власними потребами, цінностями, інтересами, професійними орієнтирами та потенціалом розвитку. Такий підхід передбачає формування мотиваційного середовища, у якому поєднуються повага до працівника, справедливе ставлення, підтримка професійного зростання, відкритість комунікації та залучення до досягнення цілей підприємства [2, с.240].

Теоретичною основою людиноцентризованого підходу є класичні теорії мотивації, які підкреслюють роль потреб, очікувань, справедливості та визнання в трудовій поведінці людини. Водночас у сучасних умовах ці положення отримують нове практичне наповнення, оскільки підприємства дедалі більше орієнтуються на формування довгострокової залученості працівників, підтримку їх добробуту, розвиток компетентностей і створення умов для самореалізації.

Реалізація людиноцентризованого підходу передбачає використання сучасних мотиваційних інструментів. До них належать персоналізація винагород, регулярний зворотний зв'язок, визнання досягнень, навчання і розвиток персоналу, кар'єрне планування, залучення працівників до прийняття рішень, підтримка добробуту та формування сприятливої корпоративної культури. Особливу роль такі інструменти відіграють на виробничих підприємствах, де мотивація персоналу безпосередньо впливає на продуктивність праці, якість продукції, безпечність праці та стабільність кадрового складу [2, с.240].

Отже, удосконалення системи мотивації персоналу на основі людиноцентризованого підходу є важливою умовою підвищення ефективності діяльності виробничого підприємства. Поєднання матеріальних, організаційних, соціально-психологічних і розвивальних інструментів дозволяє сформувати більш стійку та результативну мотиваційну систему, орієнтовану не лише на досягнення поточних результатів, а й на довгостроковий розвиток підприємства та його персоналу.

Список використаних джерел

1. Колот А. М. Мотивація персоналу. Київ : ДВНЗ «Київський національний університет імені Вадима Гетьмана», 2002. 349 с. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/11566> (дата звернення: 31.03.2026).
2. Ситник Н., Пермінова С. Трансформації hr-менеджменту на основі людино-центризованого підходу. Київ: *Економічний простір*, 2025. № 205. URL: <https://economic-prostir.com.ua/wp-content/uploads/2025/10/205-237-244-sytnyk.pdf> (дата звернення: 31.03.2026).