



*Міністерство охорони здоров'я України
Міністерство освіти і науки України
Національний фармацевтичний університет
Кафедра менеджменту, маркетингу та
забезпечення якості у фармації*



МАТЕРІАЛИ

**XII науково-практичної internet-конференції з міжнародною участю
«МЕНЕДЖМЕНТ ТА МАРКЕТИНГ У СКЛАДІ
СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ, НАУКИ, ОСВІТИ,
ПРАКТИКИ»
(19 березня 2026 р.)**



MATERIALS

**of XII scientific and practical internet-conference
with international participation
«MANAGEMENT AND MARKETING IN THE MODERN
ECONOMY, SCIENCE, EDUCATION AND PRACTICE»
(19 March 2026)**

Харків

2026

МОТИВАЦІЙНІ ПРОГРАМИ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ: СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ

Коляда Т. А., Кіпоренко О. О.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

takolyada@ukr.net

Вступ. У сучасних умовах функціонування організацій особливої актуальності набувають питання ефективного управління персоналом. Рівень мотивації працівників безпосередньо впливає на продуктивність праці, якість виконання завдань, рівень відповідальності та загальні результати діяльності організації. Саме тому мотиваційні програми персоналу розглядаються як важливий інструмент управління, спрямований на стимулювання трудової активності та досягнення стратегічних цілей.

Мотиваційні програми поєднують у собі матеріальні та нематеріальні стимули, що спонукають працівників до ефективної роботи, професійного розвитку та підвищення лояльності до організації. Їх правильне формування та впровадження дає змогу не лише задовольнити потреби персоналу, а й забезпечити стабільний розвиток організації в цілому.

Актуальність теми зумовлена необхідністю удосконалення підходів до мотивації персоналу в умовах зростання конкуренції, змін на ринку праці та підвищення вимог до результатів праці. У зв'язку з цим особливого значення набуває аналіз сутності мотиваційних програм та визначення їх ролі у забезпеченні ефективної діяльності організації.

Метою дослідження є розкриття сутності мотиваційних програм персоналу та обґрунтування їх значення для підвищення ефективності управління персоналом в організації.

Матеріали та методи. Матеріалами дослідження слугували наукові праці з питань управління персоналом і мотивації праці, а також навчально-методичні джерела. У процесі дослідження застосовано методи аналізу, синтезу, системного підходу та узагальнення для розкриття сутності й значення мотиваційних програм персоналу в організації.

Результати дослідження. Мотиваційні програми персоналу є важливою складовою системи управління персоналом організації. Вони спрямовані на формування зацікавленості працівників у досягненні поставлених цілей, підвищенні продуктивності праці та якості виконання професійних обов'язків. Ефективна мотивація сприяє не лише зростанню результатів діяльності працівників, а й підвищенню конкурентоспроможності організації загалом.

Сутність мотиваційних програм полягає у цілеспрямованому поєднанні матеріальних і нематеріальних стимулів, які відповідають потребам персоналу. До матеріальних стимулів належать заробітна плата, премії, доплати, бонуси та соціальні гарантії. Нематеріальна мотивація охоплює визнання результатів праці, можливості професійного розвитку, кар'єрного зростання, сприятливий психологічний клімат у колективі та участь працівників у прийнятті управлінських рішень. Саме поєднання цих елементів забезпечує стабільну зацікавленість персоналу в ефективній роботі.

Значення мотиваційних програм проявляється у зниженні плинності кадрів, підвищенні рівня трудової дисципліни та формуванні позитивного ставлення працівників до організації. Мотивований персонал демонструє вищий рівень відповідальності, ініціативності та залученості до робочого процесу. У результаті організація отримує зростання продуктивності праці та покращення загальних показників діяльності.

Розроблення мотиваційних програм має враховувати специфіку діяльності організації, особливості персоналу та фінансові можливості. Важливим є регулярний перегляд і вдосконалення мотиваційних заходів відповідно до змін зовнішнього та внутрішнього середовища. Такий підхід дозволяє забезпечити актуальність мотиваційних програм і їх відповідність потребам працівників.

Висновки. Отже, мотиваційні програми персоналу є дієвим інструментом управління, що забезпечує узгодження інтересів працівників і організації. Їх ефективне впровадження сприяє досягненню стабільних результатів діяльності та створює передумови для сталого розвитку організації.