

РОЛЬ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Кліменко О.М., Мащенко В.В.

*Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця,
м. Харків*

У сучасному інформаційному суспільстві, де інтелектуальні ресурси та людський капітал набувають вирішального значення для конкурентоспроможності організацій, питання ефективного управління персоналом виходить на перший план. Особливого значення при цьому набуває нематеріальна мотивація, яка орієнтована на задоволення соціальних, професійних та духовних потреб працівників. Зміни у стилі життя, популяризація дистанційної та гібридної роботи, зростання впливу цифрових технологій, підвищення вимог до самореалізації працівників формують нову систему цінностей. У таких умовах матеріальні стимули вже не є домінуючими у формуванні трудової поведінки. Натомість, на перший план виходять нематеріальні фактори - визнання, залученість, можливості для розвитку, гнучкість, комфортне середовище [1].

Управління нематеріальною мотивацією вимагає нових підходів, інструментів та навичок від HR-менеджерів, зважаючи на індивідуальні потреби персоналу. Це робить тему дослідження надзвичайно актуальною як для теорії управління персоналом, так і для практичної діяльності сучасних організацій, що прагнуть підвищити продуктивність, лояльність і креативність своїх працівників.

Нематеріальна мотивація є одним із ключових інструментів ефективного управління персоналом в умовах інформаційного суспільства, де головною цінністю є знання, креативність та інтелектуальний потенціал працівника. У порівнянні з матеріальними стимулами, нематеріальні фактори - такі як професійне визнання, можливість кар'єрного зростання, автономія у прийнятті рішень, участь у корпоративній культурі, навчання та розвиток - мають довготривалий мотиваційний ефект і сприяють формуванню внутрішньої мотивації.

Сучасні виклики (цифровізація, гібридна робота, емоційне вигорання) потребують гнучкого, персоналізованого підходу до мотивації, враховуючи індивідуальні потреби працівників, їх поколінні особливості та життєві цінності. Підприємства, які активно впроваджують системи нематеріальної мотивації, демонструють вищий рівень задоволеності працівників, зниження плинності кадрів і підвищення ефективності командної роботи. Успішне використання нематеріальної мотивації вимагає від керівників розвитку емоційного інтелекту, лідерських якостей, а також цифрових HR-інструментів для зворотного зв'язку, оцінки результатів і створення довірчої атмосфери в колективі.

Література:

1. Пошелюжна Н. О., Жукова Ю. С. Удосконалення організації оплати праці на основі мотиваційного механізму // SHS Web of Conferences. 2021. Т. 100. URL: https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2021/11/shsconf_iscsai2021_01022.pdf