

## АНАЛІЗ СТАНУ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПРАТ «ВІННИЦЬКА КОНДИТЕРСЬКА ФАБРИКА»

*Левченко Н.К., здобувачка вищої освіти*  
[levchenko.n@donnu.edu.ua](mailto:levchenko.n@donnu.edu.ua)

*Науковий керівник: Орехов М.О., PhD, ст. викл.*  
*Донецький національний університет імені Василя Стуса*

Ключовим фактором для досягнення успіху будь-якої компанії є мотивація персоналу. Вона сприяє підвищенню продуктивності, залученню висококваліфікованих робітників та зниженню текучості кадрів. Враховуючи високу конкуренцію та стрімкі зміни в бізнес-середовищі, керівництво багатьох організацій повинно вміти ефективно комунікувати з персоналом та використовувати різноманітні підходи й методи мотивації.

Незважаючи на те, що ефективна мотивація персоналу є ключем до успіху підприємства, робота багатьох компаній зосереджується лише на досягненні фінансових цілей. Тому дослідження системи мотивації співробітників є актуальним і необхідним.

Багато вітчизняних та закордонних науковців займалися вивченням системи мотивації персоналу. Серед зарубіжних вчених, які вклали свій внесок у дослідження управління та стимулювання персоналу, можна виділити Й. Шумпетера, Д. Рікардо, А. Сміта та інших. Також багато уваги цьому питанню приділили такі вітчизняні вчені як: Л. Балабанова, О.В. Довгаль, Б. Холод, Т.Р. Липовецька, В. Ломов, О. Сардак, Л.І. Заставнюк, А.О. Климчук, Е. Лібанова, Т. Кір'ян, В. Н. Слиньков.

Метою роботи є дослідження основних методів мотивації персоналу, аналіз сучасного стану системи мотивації ПРАТ

«Вінницька кондитерська фабрика». Мотивація персоналу – це внутрішній напрямок у процесі управління персоналом на підприємстві, який спрямований на поліпшення результативності працівників компанії. Це є неодмінний елемент кадрової політики будь-якої компанії, адже використовуючи таку систему заходів можна досягти якісніших результатів компанії [1].

Загалом мотивують персонал, щоб знайти спільні інтереси підприємства та співробітників. Інакше кажучи, компанія хоче мати якісно виконану роботу, а персонал – гідну заробітну плату. Втім, це не єдине завдання, яке вирішує мотивація персоналу (рис. 1). Часто керівники компаній вважають, що найкраща мотивація – це премії та

штрафи. Проте існує набагато більше видів та методів стимулювання персоналу. На практиці мотивацію поділяють на два види: матеріальна та нематеріальна. Остання, в свою чергу, ділиться на соціальну та психологічну [2]. До матеріальної мотивації належать:

– Грошова мотивація. Сюди відноситься премія найкращим співробітникам, відсоток від продажів товару, різні бонуси та надбавки, оплата участі у професійних тренінгах та курсах

– Негрошова мотивація. Це може бути оформлення путівки для робітників компанії, закордонне відрядження, великі знижки на послуги партнерів компанії.

– Система штрафів. Штраф за невиконання плану роботи, за спізнення; позбавлення премії за незадовільну роботу.

Видами нематеріальної мотивації є: приємна, дружня атмосфера в колективі; додаткові вихідні; вітання з визначними датами; можливість професійного зростання; участь колективу у змаганнях, конкурсах; мотиваційні наради.



**Рисунок 1 - Основні завдання, які вирішує мотивація персоналу**

*Джерело: Побудовано автором за даними [1]*

Спробуємо дослідити систему мотивації персоналу на Приватному акціонерному товаристві «Вінницька кондитерська фабрика». Сьогодні ПрАТ «Вінницька кондитерська фабрика» – один з лідерів кондитерських підприємств України. Він виробляє какао, шоколад, цукерки, борошняні кондитерські вироби. Станом на 2022 рік підприємство випускає близько 400 найменувань кондитерських виробів із загальним обсягом у 165 тис. т. на рік. Крім того, воно надає в операційну оренду нерухоме майно, проте такий вид діяльності не є основним, тому приносить незначну частину доходу в

