

Макиша Ілона Сергіївна
студентка III курсу, спеціальності менеджмент соціокультурної діяльності
Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка
Науковий керівник – СОЛДАТЕНКО ОЛЕКСАНДР ІГОРОВИЧ

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри мистецьких дисциплін Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка

МОТИВАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ У МЕНЕДЖМЕНТІ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: ПОЄДНАННЯ СОЦІАЛЬНИХ І МАТЕРІАЛЬНИХ СТИМУЛІВ

Мотивація персоналу є ключовим чинником ефективності діяльності організацій соціокультурної сфери і безпосередньо впливає на продуктивність праці, якість послуг та рівень залученості співробітників. У сучасних умовах розвитку суспільства глобалізація, цифровізація та кадрові виклики потребують, щоб мотиваційні механізми поєднували матеріальні та соціальні чинники для забезпечення високого рівня продуктивності, творчого потенціалу та задоволеності працівників. Матеріальні стимули становлять основу системи мотивації персоналу, оскільки забезпечують задоволення базових економічних потреб та формують відчуття стабільності та соціальної захищеності. До них належать заробітна плата відповідно до кваліфікації та обсягу обов'язків, премії та надбавки, бонусні системи за досягнення результатів KPI. Такі форми винагороди сприяють підвищенню продуктивності праці та відповідальності працівників.

Водночас у соціокультурних організаціях бюджетні обмеження можуть стримувати застосування широкої системи матеріальної мотивації, що зобов'язує менеджерів шукати збалансовані рішення, поєднуючи фінансові заохочення з іншими стимуляторами [1]. Нематеріальні стимули спрямовані на задоволення психологічних та соціальних потреб працівників, самореалізації, визнання творчості, участі в соціально значущих проєктах та розвитку професійних компетенцій. Їх застосування значно підвищує внутрішню мотивацію, яка є більш стійким чинником залученості, ніж лише матеріальна винагорода. Типові соціальні стимули включають моральне та публічне визнання, програми професійного розвитку та навчання, гнучкі умови праці, можливість участі у прийнятті рішень, сприятлива корпоративна культура та підтримку психологічного клімату.

Комплексна система мотивації повинна передбачати баланс матеріальних та нематеріальних чинників. Занадто сильна орієнтація лише на фінансові винагороди може стримувати творче мислення і внутрішню залученість. Практично повне позбавлення матеріальних стимулів знижує мотивацію через відсутність базової економічної підтримки. Дослідження показують, що поєднання фінансових і соціальних стимулів значно підвищує продуктивність праці і змінює лояльність працівників [2]. Наприклад, ефективним поєднанням мотиваційних механізмів є діяльність Національного культурно-мистецького та музейного комплексу «Мистецький арсенал», де впроваджено змішану систему мотивації персоналу. Зокрема, працівники отримують премії за успішну реалізацію масштабних культурних проєктів (таких як міжнародні виставки та фестивалі), а також мають можливість брати участь у професійних тренінгах, стажуваннях і міжнародних культурних обмінах. Окрім матеріального заохочення, значна увага приділяється розвитку творчого середовища, відкритій комунікації та підтримці ініціатив працівників. Це сприяє підвищенню якості культурних заходів, залученню нової аудиторії та формуванню високого рівня мотивації персоналу [3].

Корпоративна культура організації є потужним фактором, що формує мотиваційне середовище. Дослідження показують, що сприятлива організаційна культура, яка підтримує відкритість, взаємоповагу, колективну взаємодію та участь у формуванні рішень, підсилює мотивацію, продуктивність та прив'язує персонал до ціннісних орієнтирів організації [3]. Організаційна культура сприяє створенню відчуття приналежності, змінює командну співпрацю та підсилює внутрішню мотивацію працівників через емпатію та цінності. Сучасний менеджмент використовує інноваційні підходи до мотивації персоналу, зокрема гейміфікацію, цифрові HR-інструменти, гнучкі форми зайнятості та персоналізовані програми розвитку, що дозволяє враховувати потреби різних поколінь і ринкові зміни.

Отже, ефективна система мотивації в соціокультурній сфері має бути комплексною, поєднувати матеріальні й нематеріальні стимули, враховувати корпоративну культуру та індивідуальні потреби працівників, сприяючи підвищенню продуктивності й якості послуг

Список використаних джерел

1. Зеленська М. О., Тимчук Г. В. Функція мотивації персоналу в системі управління кадровим потенціалом підприємства // Сучасні проблеми економіки і підприємництва : зб. наук. праць. 2012. Вип. 10. С. 234–241. URL: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/4348>
2. Український культурний фонд. Офіційний сайт. URL: <https://ucf.in.ua/> (дата звернення: 10.04.2026). – оформлено коректно; додаткові дані (місто, видавець) для вебсайту не є обов'язковими. Фонд є державною установою, створеною у 2017 році для підтримки культури й мистецтва.
3. Національний культурно-мистецький та музейний комплекс «Мистецький арсенал». Офіційний сайт. URL: <https://artarsenal.in.ua/> (дата звернення: 10.04.2026).