

УДК 658.3:159.923.2

JEL M12, M14, M54, Z13

DOI 10.32782/2786-765X/2024-5-21

Трут О.О.

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри менеджменту,
Львівський торговельно-економічний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0196-2976>

Гнилянська О.В.

кандидат економічних наук, доцент,
Львівський торговельно-економічний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9416-8055>

РОЛЬ МОТИВАЦІЙНИХ ЧИННИКІВ У ПРОЦЕСІ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Соціалізація особистості в системі менеджменту організацій є складним та важливим процесом, який впливає на розвиток та адаптацію працівників до вимог сучасного бізнесу. Цей процес включає у себе усвідомлення та прийняття цінностей, норм, ролей та поведінкових стандартів, що характеризують організаційну культуру. Одним з ключових факторів, що впливають на соціалізацію особистості, є мотиваційні чинники. Мотивація визначається як внутрішня сила, яка підштовхує людину до досягнення певних цілей або задоволення певних потреб. В контексті соціалізації особистості в системі менеджменту організацій, мотиваційні чинники впливають на формування і розвиток професійних цінностей, менталітету та відношення до роботи. Загалом, мотиваційні чинники виконують важливу роль у соціалізації особистості в системі менеджменту організацій. Винагорода, визнання, можливості кар'єрного росту, самореалізація, настановлення цілей, комунікація, прозорість, справедливість та можливість особистого розвитку – всі ці аспекти сприяють формуванню мотивації працівників та їхньому успішному включенню в організаційну культуру.

Ключові слова: організаційна культура, професійні цінності, задоволення роботою, матеріальні стимули, професійний розвиток.

Постановка проблеми. У сучасному управлінні організаціями соціалізація особистості в системі менеджменту є ключовим фактором успішності та ефективності організації. Процес соціалізації включає в себе адаптацію нових працівників до організаційної культури, цінностей та норм, а також їхню інтеграцію в робоче середовище. Однак, не всі працівники успішно проходять процес соціалізації, що може вплинути на їхню мотивацію, залученість до роботи та продуктивність. Проблема полягає в тому, що багато організацій не приділяють достатню увагу мотиваційним чинникам під час процесу соціалізації особистості. Відсутність чіткого плану соціалізації та недостатня підтримка нових працівників можуть призводити до низької мотивації, незадоволеності роботою та низької залученості до організації. Це може вплинути на продуктивність організації та її здатність привернути та утримати талановитих працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Соціалізація особистості в системі менеджменту організацій є актуальною та складною проблемою, яка привертає увагу вчених та практиків. Останні дослідження та публікації з цієї тематики свідчать про значний

інтерес до вивчення мотиваційних чинників соціалізації особистості та їх впливу на процеси управління в організаціях. Дослідники, такі як Колот А.М. [1], Капустянський П.З. [2], Василенко В.О. [9], Баб'як Г. [6] та інші, звертають свою увагу на різні аспекти цієї проблеми та розробляють нові підходи і методи її вирішення. Сучасні дослідження і публікації з проблематики соціалізації особистості в системі менеджменту організацій свідчать про значний інтерес до ролі мотиваційних чинників у цьому процесі. Вивчення впливу мотивації на соціалізацію особистості має важливе практичне значення для розробки ефективних стратегій управління персоналом та створення мотивуючого середовища в організаціях. Дослідники акцентують увагу на таких аспектах, як винагорода та визнання, кар'єрний розвиток, самореалізація, настановлення цілей, комунікація та взаємодія, прозорість та справедливість у прийнятті рішень, а також особистий розвиток. Розуміння і впровадження цих мотиваційних чинників сприяє успішній соціалізації особистості та покращує результативність управління в організаціях.

Мета статті полягає у докладному вивченні та розумінні взаємозв'язку між

мотиваційними чинниками та соціалізацією особистості в системі менеджменту організації. Дослідження спрямоване на виявлення ключових аспектів, що визначають мотивацію працівників та їх вплив на інтеграцію в організаційну структуру.

Виклад основного матеріалу дослідження. В сучасному світі, де конкуренція на ринку надзвичайно висока, ефективність роботи підприємства визначається не лише технологічними досягненнями та фінансовими показниками, але й готовністю та залученістю працівників. У цьому контексті велике значення набуває використання мотиваційних чинників соціалізації особистості в системі менеджменту.

Соціалізація працівників на підприємстві стає ключовим елементом формування корпоративної культури, яка визначає цінності, цілі та спосіб взаємодії у колективі. Використання мотиваційних чинників у цьому контексті дозволяє підтримувати високий рівень моралі та внутрішнього позитиву серед персоналу, що, в свою чергу, сприяє підвищенню продуктивності праці та забезпеченню стабільного функціонування підприємства. Отже, розуміння та аналіз мотиваційних чинників соціалізації виявляється ключовим завданням для ефективного управління та формування стійкого організаційного середовища. Соціалізація допомагає працівникам не лише адаптуватися до нових умов, але і стати активними учасниками процесів трансформації та інновацій в організації. Окрім того, розуміння та вивчення соціалізації в організаціях є важливим елементом для розбудови лідерського потенціалу. Лідери, які ефективно управляють процесом соціалізації, сприяють не лише інтеграції нових працівників, але й формуванню сильних команд, здатних до спільних зусиль для досягнення стратегічних цілей.

У світлі вищевикладеного, дослідження та розуміння соціалізації в організаціях є важливим завданням для керівників, HR-спеціалістів та науковців. Це сприяє вдосконаленню корпоративного управління, підвищенню рівня задоволеності працівників та створенню умов для стійкого розвитку організації в умовах невизначеності та конкуренції.

Поняття «соціалізація» характеризує в узагальненому вигляді процес засвоєння індивідом певної системи знань, норм, цінностей, установок, зразків поведінки, які входять в поняття культури, притаманної соціальної групи, організації або суспільству в цілому, і дозволяють індивіду функціонувати в якості активного суб'єкта суспільних відносин.

Цей процес має на меті забезпечити ефективну адаптацію нових працівників у робочій групі та повне використання їхнього потенціалу перед тим, як вони перейдуть до виконання нових завдань в організації або за її межами.

Соціалізація особистості – складний, і суперечливий процес, який триває протягом усього життя людини. Він включає в себе адаптацію особистості до навколишнього середовища, засвоєння нею існуючих цінностей, принципів і правил поведінки, а також зміну поглядів, якщо вони не сумісні з організаційними установками (рис. 1).

Організаційна соціалізація – це процес, за допомогою якого люди засвоюють цінності, розвивають компетенції, формують необхідні моделі поведінки та соціальні і культурні перспективи. Суть соціалізації полягає в тому, що цей процес формує членів організації для довгострокової співпраці. В цілому процеси соціалізації спрямовані на поєднання інтересів індивіда і організації. «Швидкість і ефективність соціалізації визначає лояльність, відданість, продуктивність і плинність кадрів. Таким чином, стабільність і ефективність організацій залежить від їх здатності соціалізувати нових членів».

Зворотний процес соціалізації (позитивні дії працівників, спрямовані на зміну культури організації) називається індивідуалізацією і відбувається тоді, коли працівники мають ефективний вплив на соціальну систему і вступають у конфлікт з основними принципами культури.

Передумовою успішного входження в організацію є засвоєння специфічної системи цінностей, правил, норм і моделей поведінки цієї організації. Не обов'язково вивчати всі цінності та норми, які існують в організації. Однак необхідно знати те, що є ключовим на першому етапі взаємодії між людьми та організаційним середовищем, тобто цінності, які можуть спричинити конфлікти між людьми та середовищем, які неможливо вирішити.

Входження людини в організацію – це складний і важливий процес соціалізації, від успішності якого залежить подальший розвиток як члена організації, так і самої організації. Бути членом організації зовсім не одне і те ж, що входити в організацію, ставати її членом [3].

Входження людини в організацію може бути супроводжене різними проблемами, які впливають на процес соціалізації та адаптації нового працівника. Досліджуючи економічну літератури ми виділили декілька типових проблем, які відобразили в табл. 1 [5; 7].



Рис. 1. Етапи соціалізації особистості

Джерело: [8]

Таблиця 1

Проблеми соціалізації особистості на підприємстві

| № | Види проблем | Характеристика |
|---|--------------------------------------|--|
| 1 | Неясність ролей і очікувань | Новий працівник може стикатися з невизначеністю стосовно своїх ролей, обов'язків і очікувань. Спілкування з керівництвом та колегами для чіткого розуміння очікувань та ролей, а також надання конкретних інструкцій допоможе вирішити ці проблеми. |
| 2 | Конфлікти з корпоративною культурою | Різниця в цінностях і культурі між новим працівником і організацією може викликати конфлікти та невпевненість. Тільки активна участь в корпоративних заходах, ознайомлення з цінностями організації і практика прийняття корпоративних норм допоможуть вирішити дану проблему. |
| 3 | Недостатність комунікації | Відсутність ефективної комунікації може стати перешкодою для вивчення необхідної інформації та встановлення взаємодії з колегами. Рішенням може бути сприяння відкритій інтеракції, надання засобів для зручної комунікації та створення можливостей для знайомства. |
| 4 | Стрес і невизначеність | Проблема в тому, що новий працівник може відчувати стрес через нове середовище, невизначеність та несприятливі обставини. Вирішити цю проблему допоможе забезпечення підтримки та ресурсів для управління стресом, а також встановлення чітких механізмів розв'язання проблем. |
| 5 | Недостатність навчання та підготовки | Проблема в недостатній підготовці до виконання робочих обов'язків може стати перешкодою для ефективної праці. Вирішення цієї проблеми може бути надання якісних навчальних матеріалів, тренінгів і наставництва для забезпечення розуміння професійних вимог. |

Вирішення проблем, які ми вказали вище, важливо для того, щоб створити позитивне середовище для нового працівника та забезпечити ефективну інтеграцію в організацію. Ретельне планування та уважна увага до індивідуальних потреб нового працівника сприяють успішній соціалізації в організації.

Адаптація в колективі – це перший і, мабуть, найважливіший крок до підвищення продуктивності праці працівників. Якщо

керівництво зацікавлене в успіху співробітників на новому робочому місці, воно завжди повинно пам'ятати, що організація – це соціальна система, а кожен співробітник – особистість, і вживати заходів для того, щоб співробітники інтегрувалися в колектив якнайшвидше і найменш болісно.

В ході адаптації нові працівники дізнаються:

- неписані правила організації;
- хто має реальну владу;

– які реальні шанси на посадове просування і збільшення винагороди;

– поведінкові стандарти, яким вони повинні будуть слідувати, виконуючи, свої обов'язки;

– в якому вигляді прийнято приходити на роботу;

– як прийнято розпоряджатися робочим часом, а також часом, відведеним для відпочинку.

У цьому контексті організаційна культура сприяє соціокультурній адаптації нового працівника до організаційного середовища, і можна сказати, що успіх працівника на новому місці визначається не змістом роботи, а соціальними умовами, в яких він перебуває. Тому успішне входження в організацію вимагає вивчення системи цінностей, правил, норм і моделей поведінки, характерних

для цієї організації. Належне встановлення та визначення цих норм і цінностей є важливим завданням для керівництва, особливо для менеджерів з управління персоналом. Основними сторонами життєдіяльності організації, ціннісні, поведінкові та нормативні характеристики яких в першу чергу повинен вивчити людина, що входить в організацію ми зобразили на рис. 2.

Необхідні знання та досвід можна отримати, спостерігаючи за поведінкою колег, розмовляючи з ними та їхніми керівниками, отримуючи вказівки від відповідного персоналу, а також аналізуючи власну поведінку та відкидаючи правила поведінки, які були б неприйнятними в новій організації.

Особливу увагу варто приділити професійному аспекту процесу адаптації. Професійна адаптація – це поступовий розвиток професійних знань і навичок працівника до певного рівня, необхідного для виконання роботи. Залежно від характеру діяльності компанії, рівня підготовки працівника та його майбутніх посадових обов'язків (адаптація до посадових вимог) існують різні підходи до цього етапу адаптації:

– працівник може пройти необхідне навчання в навчальному центрі, в який направить організація;

– ознайомитися зі специфікою майбутньої роботи за допомогою наставника;

– безпосередній керівник сам введе його в посаду.

Таким чином, соціалізація – це невід'ємна складова кожного індивіда та суспільства в цілому. Цей процес включає в себе вивчення, прийняття та адаптацію до соціокультурних норм, цінностей та ролей, які визначають спосіб життя та взаємодії в громаді. У контексті організацій це явище виявляється як ключовий елемент впливу на ефективність та динаміку колективу. Роль соціалізації в організаціях визначається не лише адаптацією працівника до корпоративної культури та стандартів, але і його активним внеском у формування та розвиток цієї самої культури. Процес соціалізації у внутрішньому середовищі організації сприяє створенню сприятливого клімату, де працівники взаємодіють, обмінюються досвідом та сприймають цінності підприємства як свої власні. Важливо враховувати, що процес соціалізації в організації – це більше, ніж просто ознайомлення з правилами і ієрархією. Це також сприяє формуванню психосоціального комфорту та сприйняттю організаційних цілей як власних. Розуміння та вивчення процесу соціалізації в організаціях є ключовим елементом для розкриття внутрішнього

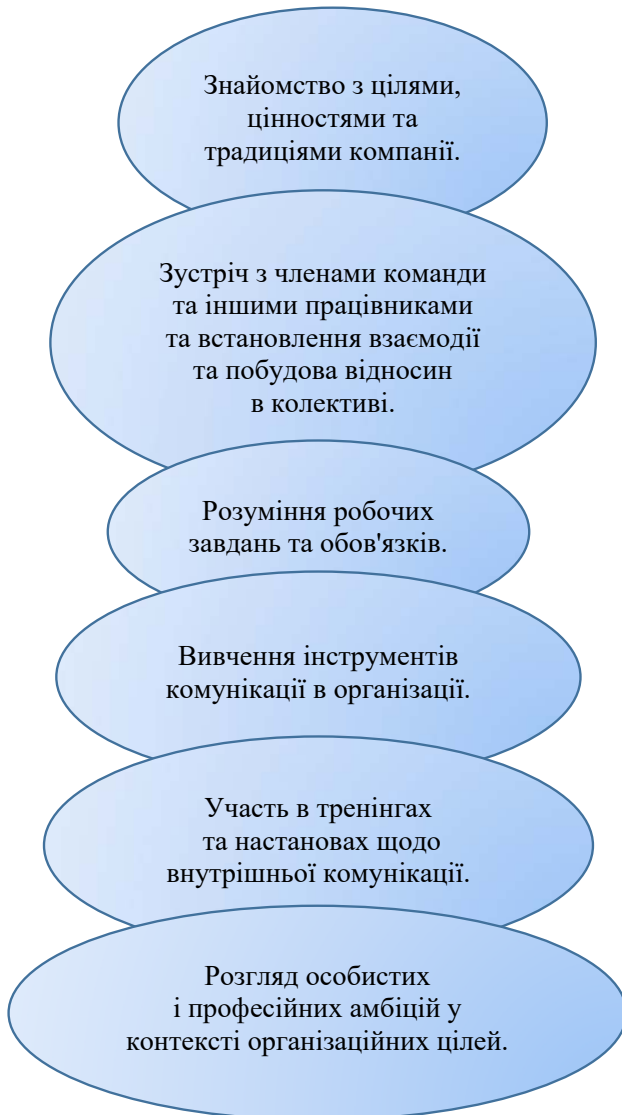


Рис. 2. Першочергові кроки соціалізації особистості, що входить в організацію

потенціалу колективу та формування стійкого, взаємодопоміжного робочого середовища.

Дослідження мотиваційних чинників у контексті соціалізації в організаціях є ключовим аспектом для розуміння та оптимізації ефективності цього процесу. Мотивація, яка визначається як внутрішній стимул, що спонукає особу до певної дії чи поведінки, відіграє значущу роль у взаємодії працівника з організацією та впливає на його адаптацію та внесок у корпоративний колектив. По-перше, дослідження мотиваційних чинників дозволяє визначити, які конкретні фактори стимулюють працівників під час соціалізації в організації. Це може бути пов'язано з можливістю професійного зростання, соціальною взаємодією, матеріальними стимулами чи іншими аспектами. Розуміння цих чинників дозволяє створити більш ефективні програми соціалізації, спрямовані на задоволення індивідуальних потреб працівників. По-друге, аналіз мотивацій може допомогти визначити, наскільки працівники ідентифікуються з цілями та цінностями організації. Це є критичним для формування корпоративної культури та створення сприятливого середовища для взаємодії. Якщо мотиваційні чинники адаптовані до цінностей працівників, це сприяє формуванню позитивної атмосфери та збільшує вірогідність того, що працівники будуть активно включатися в життя організації. По-третє, дослідження мотивацій дозволяє прогнозувати та управляти процесом соціалізації в майбутньому. Розуміння того, які стимули можуть зберігати свою актуальність з плином часу, дозволяє організації адаптувати свої стратегії соціалізації до змін в індивідуальних та організаційних потребах. Отже, вивчення мотиваційних чинників у контексті соціалізації в організаціях виявляється необхідним для створення ефективних стратегій управління персоналом, спрямованих на забезпечення успішного впровадження нових членів в колектив та формування високоефективних робочих груп.

Зокрема, вивчення мотиваційних чинників може допомогти визначити, як ефективно стимулювати працівників на різних етапах соціалізації, враховуючи їхні особисті особливості та потреби. На початковому етапі, коли працівник тільки набуває знань про організацію, можливо, важливими будуть стимули, пов'язані зі здобуттям нових знань та

навичок. З часом, коли відбувається інтеграція у колектив, мотиваційні фактори можуть змінюватися, а індивідуальні аспекти можуть набувати більшого значення.

Дослідження мотивацій важливе також для виявлення можливих проблем чи труднощів, з якими стикаються працівники під час соціалізації. Якщо певні мотиваційні чинники недостатньо задоволені, це може призвести до невдач у процесі адаптації та збільшити ймовірність ротації персоналу. Розуміння цих аспектів дозволяє вчасно впроваджувати корективні заходи та оптимізувати стратегії соціалізації.

Загалом, важливість дослідження мотиваційних чинників у контексті соціалізації в організаціях полягає в тому, що це дозволяє створити індивідуальні та ефективні підходи до вивчення та підтримки працівників на кожному етапі їх професійного розвитку. Це не тільки сприяє успішній інтеграції новачків в організаційну культуру, але й забезпечує стабільність та продуктивність робочого колективу в цілому.

Висновки. За результатами проведеного дослідження з'ясовано важливі закономірності та фактори, що впливають на процес соціалізації працівників. Зокрема, виявлено, що ефективний менеджмент має враховувати індивідуальні потреби та цінності працівників, сприяти їхньому особистісному та професійному зростанню. Важливою складовою є створення сприятливого організаційного середовища, яке підтримує взаємодію та обмін досвідом між працівниками.

Висвітлено, що мотивація працівників у контексті соціалізації є ключовим чинником для досягнення успішних результатів в діяльності організації. Важливим аспектом є також врахування соціокультурних особливостей колективу та підтримка різноманітності в організації. Зазначено, що система мотивації повинна бути гнучкою та адаптованою до змін в організаційному середовищі.

Варто відзначити, що успішна соціалізація сприяє формуванню позитивного організаційного клімату, що, в свою чергу, впливає на ступінь задоволеності працівників та їхню робочу продуктивність. Це вказує на необхідність розгляду мотивації та соціалізації як комплексного процесу, взаємодія якого може сприяти покращенню організаційної ефективності.

Бібліографічний список

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник. Київ : КНЕУ, 2002. 337 с.
2. Капустянський П.З. Мотивація праці персоналу сучасних організацій (організаційно-управлінський аспект): монографія. Київ : ІПК ДСЗУ, 2007. 155 с.

3. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навчальний посібник. Київ : Кондор, 2003. 296 с.
4. Твердоступ Р.Б. Охорона праці: текст лекцій з дисципліни. Тернопіль : ІЕП, 2002. 48 с.
5. Баб'як Г. Відбір персоналу як елемент системи технологій управління персоналом. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/3276/1/%d0%91%d0%b0%d0%b1%27%d1%8f%d0%ba%20%d0%93.pdf>
6. Боярко І.М. та ін. Стратегічне фінансове управління підприємством : монографія. Суми : Університетська книга, 2014. 175 с.
7. Беседін М.О., Нагаєв В.М. Основи менеджменту: оцінно-ситуаційний підхід (модульний варіант): підручник. Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 496 с.
8. Василенко В. О., Ткаченко Т. І. Стратегічне управління підприємством: навч. посіб. 3-тє вид., виправл. і допов. Київ : Центр навч. л-ри, 2014. 400 с.
9. Верхоглядова Н.І. До питання про економічну сутність інноваційного розвитку. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. Запоріжжя : Класич. приват. ун-т, 2010. № 6. С. 266–269.
10. Великий тлумачний словник сучасної української мови / голов. ред. В. Т. Бусел. 5-е вид. Київ : Ірпінь: ВТФ “Перун”, 2005. 1728 с.
11. Воронкова А.Е. Діагностика стану підприємства: теорія і практика : монографія. Харків : ВД «ІНЖЕК», 2006. 448 с.
12. Гетьман О.О., Шаповал В.М. Економіка підприємства : навч. посібн. Київ : Центр навч. літ-ри, 2006. 488 с.
13. Геєць В.М., Семиноженко В.П. Інноваційні перспективи України. Харків : Константа, 2009. 272 с.
14. Головка В.І., Мінченко А.В., Шарманська В.М. Фінансово-економічна діяльність підприємства : контроль, аналіз та безпека: навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2006. 448 с.

References

1. Kolot A. M. (2002) *Motyvatsiia personalu: pidruchnyk*. Kyiv: KNEU, 337 p.
2. Kapustianskyi P. Z. (2007) *Motyvatsiia pratsi personalu suchasnykh orhanizatsii (orhanizatsiino-upravlinskyi aspekt): monohrafiia*. Kyiv: IPK DSZU, 155 p.
3. Krushelnytska O. V., Melnychuk D. P. (2003) *Upravlinnia personalom: navchalnyi posibnyk*. Kyiv: Kondor, 296 p.
4. Tverdostup R. B. (2002) *Okhorona pratsi: tekst lektsii z dystsypliny*. Ternopil : IEP, 48 p.
5. Babiak H. Vidbir personalu yak element systemy tekhnolohii upravlinnia personalom. Available at: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/3276/1/%d0%91%d0%b0%d0%b1%27%d1%8f%d0%ba%20%d0%93.pdf>
6. Boiarko I. M. ta in. (2014) *Stratehichne finansove upravlinnia pidpriumstvom : monohrafiia*. Sumy: Universytetska knyha, 175 p.
7. Besiedin M. O., Nahaiev V. M. (2005) *Osnovy menedzhmentu: otsinno-sytuatsiinyi pidkhid (modulnyi variant): pidruchnyk*. Kyiv: Tsentr navchalnoi literatury, 496 p.
8. Vasylenko V. O., Tkachenko T. I. (2014) *Stratehichne upravlinnia pidpriumstvom: navch. posib. 3-tie vyd., vypravl. i dopov.* Kyiv: Tsentr navch. l-ry, 400 p.
9. Verkhohliadova N. I. (2010) *Do pytannia pro ekonomichnu sutnist innovatsiinoho rozvytku. Derzhava ta rehiony. Serii: Ekonomika ta pidpriumnytstvo*. Zaporizhzhia : Klasych. pryvat. un-t. No. 6, pp. 266–269.
10. Busel V. T. (eds.) (2005) *Velykyi tлумachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy. 5-e vyd.* Kyiv: Irpin: VTF “Perun”, 1728 p.
11. Voronkova A. E. (2006) *Diahnostyka stanu pidpriumstva: teoriia i praktyka : monohrafiia*. Kharkiv: VD «ІNZhEK», 448 p.
12. Hetman O. O., Shapoval V. M. (2006) *Ekonomika pidpriumstva : navch. posibn.* Kyiv: Tsentr navch. lit-ry, 488 p.
13. Heiets V. M., Semynozhenko V. P. (2009) *Innovatsiini perspektyvy Ukrainy*. Kharkiv: Konstanta, 272 p.
14. Holovko V. I., Minchenko A. V., Sharmanska V. M. (2006) *Finansovo-ekonomichna diialnist pidpriumstva: kontrol, analiz ta bezpeka: navch. posib.* Kyiv: Tsentr navchalnoi literatury, 448 p.

Стаття надійшла до редакції 01.03.2024

Olga Trut

Doctor of Science in Economics, Professor,
Head of the Department of Management,
Lviv University of Trade and Economics
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0196-2976>

Olga Hnylyanska

PhD in Economics, Associate Professor,
Lviv University of Trade and Economics
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9416-8055>

THE ROLE OF MOTIVATIONAL FACTORS IN THE PROCESS OF SOCIALIZATION OF THE INDIVIDUAL IN THE MANAGEMENT SYSTEM OF ORGANIZATIONS

The process of socialization of an individual in the management system of organizations is a complex problem that attracts considerable attention of researchers and practitioners. Recent research in this area focuses on understanding the role of motivational factors in the process of socialization and their impact on the effectiveness of management in organizations. **The purpose** of the study is to systematically analyze the latest scientific research and publications on the role of motivational factors in the process of socialization of an individual in the management system of organizations. The analysis examines the main research methods, the results obtained, the scientific novelty and practical significance of these studies. To achieve this goal, **the methods** of system analysis, literature review and synthesis of scientific sources were used. A detailed analysis of the studies of well-known scientists who have investigated the motivational factors of personality socialization in the management system of organizations was carried out. The collected information was organized and systematized for further generalization and analysis. Based on the results of the analysis, it was found that motivational factors play a key role in the process of socialization of the individual in the management system of organizations. In particular, reward and recognition for achievements, career opportunities, self-realization, goal setting, communication and interaction with colleagues and management, transparency and fairness in decision-making, as well as the possibility of personal development determine the motivational context of socialization. The study also emphasizes the importance of creating a motivating work environment, recognizing employees' achievements, developing career opportunities, and creating favorable conditions for personal growth. Effective communication, interaction, and cooperation between employees and management are also of great importance in the process of socialization. **The scientific novelty** of the study lies in the systematic analysis of recent research and publications on the problem of motivational factors of personality socialization in the management system of organizations. This allows us to obtain a comprehensive overview of modern approaches to this problem and identify new trends and prospects for research in this area. The results of the study are of **great practical importance** for managers and management personnel of organizations. Understanding the motivational factors in the process of socialization allows developing and implementing effective HR strategies aimed at maintaining and developing employee motivation. This may include creating incentive-based reward systems, developing career development programs, providing opportunities for self-realization and personal growth, as well as maintaining a favorable working atmosphere and effective communication. In addition, studies emphasize the need to constantly monitor and evaluate motivational factors, as they can change over time and in different situations. Analyzing and responding to changes in the motivational environment can help maintain high employee motivation and ensure successful socialization of individuals in the organization. Therefore, research in this area helps to understand how motivation affects the effectiveness of human resources management and offers practical recommendations for creating a motivating work environment and promoting personal growth of employees.

Keywords: organizational culture, professional values, job satisfaction, material incentives, professional development.