

А.А. Воронкова, канд. екон. наук, доц. (*ДБТУ, Харків*)

Є.В. Корнієнко, здоб. вищої освіти (*ДБТУ, Харків*)

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ТА СУЧАСНІСТЬ

Сучасні менеджери розуміють, що підприємство не може довго залишатися конкурентоспроможним лише за рахунок технологічних чи інноваційних переваг, ігноруючи персонал та його мотивацію. А це вимагає від роботодавців, керівників підприємств створення та використання відповідної, оптимальної, універсальної, якісної, ефективної системи мотивації працівників. В практиці управління використовуються різноманітні підходи до створення систем мотивації персоналу. Правильно сформульована і реалізована мотиваційна політика забезпечує задоволення потреб, інтересів, мотивації персоналу та ефективне досягнення цілей підприємства. Тому головним завданням керівника кожного підприємства є раціональне, оптимальне застосування мотиваційних систем, адаптація їх як до зовнішнього, так і внутрішнього середовища підприємства.

Проблеми мотивації персоналу, підвищення продуктивності його трудової діяльності досліджували такі класики як: А. Сміт, Ф. Гілбрет, А. Маслоу, Ф. Герцберг, А. Врум, М. Армстронг, Р. Дафт, Д. Макклеланд, Е. Мейо, Д. МакГрегор, Ф. Тейлор. На сучасному етапі одними з провідних дослідників є Д.П. Богиня, І.В. Гонтарева, В.М. Данюк, Й.С. Завадський, А.М. Колот, Г.Т. Куліков, В.М. Нижник, О.А. Харун, С.О. Цимбалюк та інші.

Вивчаючи та аналізуючи еволюцію поглядів на сутність мотивації персоналу, на зміст основних форм і методів мотивації, прийшли до висновку, що мотивація - це система, сукупність сил, які спонукають людину до певної діяльності чи як вести себе в різних ситуаціях. Це один з найважливіших факторів у процесі управління людськими ресурсами, тому, що він значно впливає на результати роботи, і одночасно є неловимим. При цьому слід постійно враховувати, що за кожною дією людини стоїть той, чи інший мотив чи стимул. Проблема виникає, коли працівник недостатньо або неправильно мотивований на виконання своїх обов'язків.

Значні зміни у мотивації персоналу відбулися з початку повномасштабного вторгнення росії в Україну. Усі 56 територіальних громад Харківщини попали в зону проведення бойових дій агресором, або були тимчасово окупованими. Через постійні обстріли та

руйнування окупантами цивільної і виробничої інфраструктури Харківщини, загострення труднощів із логістикою, браком обігових коштів, майже вся промисловість області зазнала критичного падіння обсягів виробництва. У перші місяці війни понад 80% підприємств були змушені призупинити виробництво, тисячі людей втратили робочі місця [1].

Але життя продовжується, бізнес на Харківщині відроджується. Як стверджує президент асоціації приватних роботодавців при Харківській ОДА, Олександр Чумак, що Асоціація нині веде переговори із іноземними донорами, аби залучати їх до надання грантів підприємцям Харківської області. Частина донорів вивчають, проводять моніторинг ситуації, перебувають на шляху прийняття рішень щоб надати кошти для підприємців Харківської області, частина уже прийняла рішення і найближчим часом будуть оголошувати конкурси на отримання грантів. Це дасть можливість залучити фінанси, причому безповоротно, але підприємцям потрібно завчасно підготувати та подати свої заявки та бюджет проекту для того, щоб одразу подавати на фінансування.

З 2022 року Український ветеранський фонд, Дія, Бізнес уже працюють з донорами, а саме, донорами фінансуються чотири програми: стартап, теплиця, переробка і сади. Там є окрема програма для ветеранів та членів їхніх сімей, плюс дуже багато програм інших донорів.

Що стосується місцевих програм сприяння розвитку підприємництва в області, то вони із-за збройної агресії, та із-за недостатньої кількості коштів поки що не працюють.

Нині як ніколи раніше проявляється різновекторність у мотивації людини. Одні ризикують своїм життям, майном, ми говоримо про волонтерів, при цьому допомагаючи тим, хто потребує негайної їх допомоги. Інші віддають перевагу безпеці, і сьогодні в умовах війни з російським агресором, в умовах невизначеності, коли ніхто не знає куди і в який час прилетить наступний снаряд, працевлаштовуючись на роботу, питають чи є неподалік бомбосховище чи інші види захисту. Спочатку людям було страшно, а потім звикли і об'єдналися, сплотилися, знаючи як складно зараз українським воїнам на передовій, наступати і відвойовувати своє, рідне, дороге. Тому усі працюють на перемогу, підтримку один одного.

Нові економічні, політичні відносини висувають і нові вимоги до найманого персоналу. Це не тільки підбір, навчання і влаштування кадрів, але і формування нової свідомості, менталітету, а отже, і методів мотивації.

Враховуючи такі зміни у суспільстві, у українців, як нації, теоретичні підходи теж зазнають значних змін в історичному контексті відповідно до змін суспільно-економічних формацій та рівня життя населення. Тому наукові дослідження задля пошуку більш ефективних мотиваційних інструментів є і будуть актуальними з огляду на швидкі темпи зміни у зовнішньому середовищі з врахуванням особливостей функціонування організацій та підприємств. Розглядаючи питання вибору форм і методів мотивації працівників, необхідно завжди пам'ятати про психологічний аспект цієї проблеми. Адже працівники різних професій, кваліфікації мають розбіжності у своєму відношенні до тих форм мотивації, які мають застосовуватись з огляду на рівень кваліфікації, стаж роботи, стать, вік, освітній рівень та інші фактори. Відповідно реагувати на зміни в оцінці своєї праці особа починає лише тоді, коли оцінює їх як суттєві.

Практика як вітчизняного, так і зарубіжного бізнесу показує, що єдиної, універсальної системи стимулювання, яка була б придатною для того чи іншого підприємства, персоналу, країни, не існує. Тому наукові дослідження з метою пошуку більш ефективних, оптимальних мотиваційних інструментів є і завжди будуть актуальними. А причиною цього є швидкі темпи змін (економічних, політичних, соціальних, культурних, психологічних), які впливають на особу, її потреби, інтереси та мотиви.

Підводячи підсумок нашому дослідженню, приходимо до висновку, що нині існує безліч як іноземних, так і вітчизняних прикладів вдалих систем мотивації працівників. Але при цьому варто пам'ятати, що кожна країна, кожне підприємство, фірма є унікальним організмом, зі своєю структурою управління, цілями, метою, місією, стратегією, організаційною культурою тощо, і їх досвід може бути лише прикладом, як треба і як можна, але не можна ними користуватися як готовою моделлю, системою.

Постійний моніторинг, аналіз системи мотивування, стимулювання персоналу, її удосконалення, допоможе підприємству бути конкурентоспроможним, сприяти розвитку своїх працівників, тим самим забезпечити ефективну діяльність підприємства.

Інформаційні джерела:

1. Програма економічного і соціального розвитку Харківської області на 2023 рік URL:<https://ts.lica.com.ua/77/1/382159/23897>
2. URL: <https://suspilne.media/459698-biznes-pid-cas-povnomasstabnoi-vijni-ak-adaptualisa-pidpriemci-z-harkova-ta-oblasti/>