

ЕФЕКТИВНІСТЬ МОТИВАЦІЙНИХ СТРАТЕГІЙ У СУЧАСНОМУ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩІ

Вовк М.В., здобувачка вищої освіти*,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна

У сучасному динамічному бізнес-середовищі мотивація персоналу є ключовим елементом успішності підприємства. Ефективна мотиваційна стратегія може значно підвищити продуктивність, запобігти плинності кадрів та сприяти розвитку корпоративної культури. Вона визначає рівень залученості та продуктивності працівників, а також сприяє досягненню стратегічних цілей підприємства.

На сьогодні існують різні теорії та концепції мотивації [1-5]. Зазвичай їх застосовують не в чистому вигляді, а комплексно, оскільки найчастіше різні теорії пропонують протилежні шляхи мотивування. Наприклад, згідно з теорією мотивації Маслоу людина рухається поступово вгору по піраміді своїх потреб - від фізіології, безпеки та соціалізації до поваги та самовираження. Тому підприємство повинно давати їй все більше можливостей для задоволення потреб, що ускладнюються. А ось, згідно з теорією К. Альдерфера, що розвиває ідеї Маслоу, людина може рухатися по піраміді потреб і вгору, і вниз. На його думку, іноді потрібно давати співробітнику «клацання по носу», щоб він зазнав поразки у прагненні задовольнити потребу. Відкотившись на щабель назад, він ще сильніше захоче бажаного і буде домагатися цього з потрібною силою та енергією, бажаючи довести всім, що він гідний. Підприємство без зусиль та витрат отримає дуже вмотивованого працівника, щоправда, на обмеженій проміжок часу. Однак така система мотивації підходить не всім працівникам. Є багато людей, які просто «опустять руки», зазнавши поразки один раз, і нічого не добиватимуться. Цей приклад свідчить, що універсальних інструментів немає, тому до мотивації персоналу потрібен комплексний підхід.

Оптимальним драйвером продуктивності працівників вважається об'єктивна оцінка їхніх досягнень. Втім, коли така оцінка надається з затримкою або базується лише на загальних критеріях, не враховуючи особистісні досягнення, це може підірвати мотивацію працівника. Важливо, щоб інформація про розміри премій за видатні успіхи чи інші

* Науковий керівник – Зайка С.О., к.е.н., професор

фінансові винагороди була відкритою для колективу, дозволяючи кожному бачити, що вклад та ініціативність цінуються на рівні керівництва. Зосередження виключно на матеріальних стимулах не забезпечить підприємству омріяного прогресу, адже склад колективу включає осіб з різними цінностями та поглядами. Крім того, матеріальні винагороди, засновані на результатах роботи, можуть варіюватися серед співробітників з однаковими посадами, що часто призводить до незадоволення та не сприяє позитивній атмосфері. Важливість моральної підтримки та нематеріальних методів заохочення, які можуть включати численні форми, є незамінною. Мотивація, що базується на соціальних чи моральних аспектах, виходить з особистісних моральних цінностей і розуміння значущості праці. Адміністративна мотивація, в свою чергу, ґрунтується на законних вимогах до виконання правил та норм, встановлених як державними законами, так і внутрішніми положеннями підприємства. Цей підхід інтегрує економічні, соціальні та адміністративні стимули в єдину систему мотивації.

Нематеріальні методи мотивації охоплюють широкий спектр заходів - від внутрішньої мотивації працівника та визнання його досягнень колегами до створення сприятливого середовища в підприємстві, де кожен має можливість проявити себе та здобути нові навички. Ці заходи можуть бути спрямовані як на окремих співробітників, так і на весь колектив, наприклад, через організацію корпоративних заходів або надання соціальних пільг. Сучасний соціальний пакет, що включає безкоштовне харчування, медичне страхування, компенсацію за транспорт та мобільний зв'язок, а також можливості для підвищення кваліфікації, є ключовим елементом мотивації. Також важливими є покращення умов праці через введення нових технологій, створення комфортних робочих просторів та удосконалення інтер'єру. Корпоративні свята та заходи командоутворення, які зміцнюють довіру та єдність серед співробітників, відіграють важливу роль у підтримці командного духу та розвитку навичок командної роботи.

Іншим суттєвим елементом є соціальні ініціативи підприємства, що включають, з одного боку, реалізацію заходів соціального захисту співробітників, таких як пенсійне страхування, страхування на випадок тимчасової втрати працездатності, безробіття та інше, які визначені на національному або місцевому рівнях. З іншого боку, підприємства пропонують додаткові матеріальні пільги для своїх працівників та їхніх сімей за рахунок коштів, виділених з соціальних фондів. Для зменшення фізичного та емоційного навантаження на працівників

корисно регулярно інвестувати у створення умов для їхнього відпочинку. Наприклад, останнім часом з'явилася практика облаштування спеціальних зон відпочинку, яка вже активно впроваджується західними компаніями. Вони визнали, що без належного відпочинку співробітники не зможуть працювати ефективно. Надаючи можливість співробітникам почуватись як вдома, підприємства збільшують їхню мотивацію та продуктивність.

Ефективним способом включення співробітників у процеси управління та організації діяльності підприємства є впровадження системи зворотного зв'язку. Це дозволяє кожному пропонувати ідеї та рішення для розв'язання проблем, що сприяють прогресу підприємства, через створення онлайн платформи або служби внутрішньої пошти. Такий підхід допомагає висловлювати думки стосовно роботи підприємства. Окрім того, впровадження системи «пакета послуг» як виду нефінансової винагороди дозволяє співробітникам обирати найбільш привабливі для себе бонуси, що залежить від їхніх поточних потреб і інтересів. Цей механізм не тільки підвищує мотивацію та вносить вклад у розвиток підприємства, але й виявляє таланти серед співробітників, сприяючи їхньому кар'єрному росту. Часто такі ініціативи реалізуються під впливом профспілок або через необхідність збереження висококваліфікованого персоналу та приваблення нових талантів, особливо у великих підприємствах.

Отже, мотивація співробітників є ключовим елементом для залучення їх до робочого процесу, використовуючи як зовнішні, так і внутрішні стимули. Різні види мотивації, включаючи матеріальну та нематеріальну, а також зовнішню і внутрішню, служать для задоволення потреб та досягнення цілей підприємства, відзначаючись як позитивними, так і можливими негативними наслідками.

Вибір найбільш дієвого способу мотивації не є однозначним, оскільки кожен метод має свої сильні та слабкі сторони. Тому, для досягнення найкращих результатів, матеріальні та нематеріальні стимули мають бути інтегровані та взаємопов'язані і враховувати особливості колективу та підприємства.

Література:

1. Ignatiuk, V., & Tunina, H. (2023). Мотивація персоналу як фактор підвищення ефективності системи управління підприємством. *International Science Journal of Management, Economics & Finance*, 2(1), 75-83.

2. Zaika S., Kuskova S., Zaika O. The essence and problems of motivation as a factor in the development of modern enterprises. *Підприємство та інновації*. 2020. № 15. С. 48-52. DOI: <https://doi.org/10.37320/2415-3583/15.8>.

3. Грідін О.В., Заїка С.О., Заїка О.В. Актуальні аспекти та перспективні напрями удосконалення систем мотивації персоналу. *Економіка та суспільство*. 2022. № 42. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1649>
DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-42-37>

4. Заїка С.О. Мотивація та стимулювання як чинники забезпечення стійкого розвитку сільськогосподарських підприємств. *Вісник ХНТУСГ: економічні науки*. 2018. Вип. 191. С. 222-236.

5. Кімлик, В.М., & Носань, Н.С. (2023). Управління мотивацією персоналу у досягненні цілей етики бізнесу та вплив війни на цей процес. *Підприємництво та інновації*, (28), 37-41.

ВПЛИВ ОПТИМІЗОВАНОЇ ВИРОБНИЧОЇ СТРУКТУРИ НА МОТИВАЦІЮ ПЕРСОНАЛУ

Воробкевич А.Р., Аксьонов Д.П.,

здобувачі першого (бакалаврського) рівня ВО*,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна

Оптимізація виробничої структури надзвичайно важлива в умовах постійних змін у бізнес-середовищі та швидко розвиваючих технологій. Оптимізація виробничої структури в сучасних умовах необхідна для підприємств, щоб ефективно конкурувати на ринку та адаптуватися до нових викликів. Структурні зміни можуть вплинути на всі аспекти підприємницької діяльності, включаючи ефективність виробництва, зниження витрат, а також покращення комунікації та координації роботи між відділами. Подальше дослідження впливу оптимізованої виробничої структури на мотивацію персоналу є критичним, оскільки задоволений та мотивований персонал визначає успіх підприємства. Розуміння, як виробнича структура впливає на робочий процес, взаємодію та внутрішню мотивацію працівників, дозволить розробити стратегії для підвищення ефективності та підтримання високого рівня залученості персоналу в сучасному бізнес-середовищі. Такий аналіз стане основою для управлінських рішень, спрямованих на покращення внутрішньої організації та стимулювання працівників до досягнення високих результатів.

Цікаво, що лише 10 % всіх робітників працюють стабільно. Всі інші потребують додаткових умов, стимулів та заохочень, щоб

* Науковий керівник – Воронкова А.А., к.е.н., доцент