

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

приносити підприємству користь. Тож зрозуміло, що саме ці умови та стимули вкрай важливі. Інакше керівник ризикує успішністю свого підприємства [1]. Можна зазначити, що мотивація персоналу виконує ряд ключових функцій, спрямованих на підтримку ефективної та продуктивної праці колективу [2]. По-перше, вона служить інструментом визнання та заохочення працівників, які відзначаються високими результатами у своїй діяльності. Це сприяє подальшій мотивації цих співробітників та створенню позитивного робочого середовища. Диференціація оцінювання високих досягнень персоналу є ще однією важливою функцією мотивації. Цей підхід дозволяє визначати та підкреслювати індивідуальні здібності та результати кожного працівника, створюючи особливий стимул для подальшого розвитку та вдосконалення. З правильною системою мотивації досягається підвищення продуктивності праці підприємства, що призводить до його конкурентоспроможності та успішного розвитку в сучасних умовах господарювання. Персонал можна вважати головним стратегічним ресурсом підприємства, якого потрібно мотивувати, навчати [3], тобто комплексно підходити до вирішення проблем пов'язаних з підвищенням продуктивності праці. Висока продуктивність є довгостроковою перевагою мотивації співробітників. Вмотивований співробітник є цінним активом, який забезпечує величезну цінність для організації в підтримці та зміцненні її бізнесу та зростанні доходів. Мотивація є корисним інструментом у руках керівництва для залучення робочої сили. Мотивація підвищує бажання працівників працювати, тим самим підвищуючи ефективність організації.

Переходячи до впливу саме оптимізованої виробничої структури підприємства на мотивацію персоналу то ми можемо говорити про, створення саме умов для покращення ефективності та задоволеності працівників. Розглянемо основні аспекти взаємозв'язку між оптимізованою виробничою структурою та мотивацією персоналу:

- ефективність робочих процесів. Оптимізація виробничих процесів може призвести до ефективнішої організації праці, зниження зайвих етапів та оптимізації часових ресурсів. Це може позитивно позначитися на робочому темпі та результативності працівників, що в свою чергу сприяє їхній мотивації;

- кар'єрний розвиток. З оптимізованою структурою можуть з'явитися нові можливості для кар'єрного росту та розвитку працівників. Структура, яка дозволяє легше визначити та просувати кваліфікованих співробітників, може бути джерелом мотивації для тих, хто бажає зростати професійно;

– прозорість та комунікація. Оптимізована структура може сприяти покращенню комунікації та прозорості в організації. Якщо працівники розуміють, як їхні зусилля вписуються в загальну структуру та досягнення цілей компанії, це може підняти їхню мотивацію та самовизначення;

– ресурсна ефективність. Оптимізована виробнича структура може допомогти оптимізувати використання ресурсів, що включає фінанси та матеріальні ресурси. Ефективне управління ресурсами може стати джерелом додаткових винагород та бонусів для персоналу, що є стимулом для їхньої праці.

Таким чином, виробнича структура може визначати обставини, в яких працівники працюють, та впливати на їх мотивацію через створення сприятливого та ефективного робочого середовища.

#### Література:

1. Мотивація персоналу: додайте бізнесу ефективності. URL: <https://eduhub.in.ua/news/motivaciya-personalu-dodayte-biznesu-efektivnosti> (дата звернення: 01.02.2024).

2. Струс Р.В., Коваль О.Г., Мишко О.В. Оптимізація управління персоналу шляхом мотивації персоналу. *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 17. С. 373-377. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-17-55>

3. Сагачко Ю.М., Богомолова К.С. Управління людськими ресурсами. *Менеджмент XXI століття: глобалізаційні виклики*: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (Полтава, 19 травня 2022 р.) Полтава : ПДАУ, 2022. С. 125-128.

## НОВІ АКЦЕНТИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ НА РИНКУ СПОЖИВЧИХ ПОСЛУГ В УМОВАХ ВІЙНИ

Галулько Ю.М., аспірант\*,

Західноукраїнський національний університет, м. Тернопіль, Україна

Соціальна відповідальність, будучи не обов'язковою та в значній мірі слугуючи власною ініціативою суб'єктів господарювання, що часто достатньо витратна та при тому не орієнтована на отримання доходу й прибутку, на справді має достатньо вагому роль та приносить значну віддачу не тільки суспільству, але й самому господарюючому суб'єкту.

---

\* Науковий керівник – Августин Р.Р., д.е.н., професор