

Мещеряков В. Є., канд. екон. наук, доцент
Свідерська А. В., здобувач вищої освіти ступеня бакалавр
Державний біотехнологічний університет, Україна

Інноваційні методи удосконалення мотивації

На сучасному етапі розвитку українські підприємства використовують традиційну систему преміювання та виплат, але її методи втрачають ефективність. Застосування позитивного досвіду зарубіжних компаній та комплексне використання сучасних різноманітних методів мотивації є необхідною вимогою діяльності підприємств.

В умовах постійних змін у бізнес-середовищі бізнес-лідери та організації продовжують боротися із серйозними викликами, такими як інфляція, поява GenAI, геополітичні потрясіння; ефективна мотивація та матеріальне стимулювання персоналу стають ключовими елементами системи управління персоналом.

Мотивація трудової діяльності не може бути дієвою без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання персоналу. Мотивація праці – це бажання працівника задовольнити свої потреби через трудову діяльність.

Сучасна мотивація трудової діяльності базується на розумінні внутрішніх потреб працівників та застосуванні інноваційних підходів до управління, що дозволяє досягти конкурентних переваг та підвищити продуктивність працівників.

Застосування індивідуального підходу до кожного працівника, врахування його особистих потреб і інтересів, сприятиме підвищенню ефективності функціонування підприємства. Такий підхід забезпечує збереження та приваблювання кваліфікованого персоналу без значних фінансових витрат.

Для ефективного розвитку підприємств рекомендується переглядати підходи до оцінки кандидатів, наголошуючи на їхніх навичках та здатностях, а не лише на попередньому досвіді. Інноваційні підходи до управління мотивацією персоналу, такі як грейдова система, електронні платформи для навчання та тимблдінг, є необхідними для забезпечення сталого розвитку підприємств та залучення талановитого персоналу.

Створення безпечних робочих просторів та заохочення рівності сприяють задоволенню працівників та формуванню позитивного колективу.

Нагороди та бонуси, орієнтовані на своєчасність, швидкість, креативність та інноваційність, можуть ефективно стимулювати працівників та сприяти досягненню бізнес-цілей.

Впровадження нового стратегічного підходу до робочого графіка - чотириденного робочого тижня - сприяє залученню та утриманню талантів, враховуючи популярність гнучких графіків серед працівників і зменшуючи витрати, пов'язані з офісними візитами [1].

Надання повного соціального пакету, включаючи страхування, пенсійне забезпечення та wellness-програми, є ефективним інструментом нематеріальної

мотивації, підвищуючи добробут працівників та сприяючи їхньому фізичному та емоційному розвитку.

Інвестиція у навчання та розвиток навичок стає важливим аспектом корпоративного управління, забезпечуючи працівникам доступ до освітніх ресурсів, конференцій та тренінгів для підвищення кваліфікації та підтримки мети різноманітності та інклюзії.

Роботодавці, такі як Target, Amazon і EY, активно просувають свої освітні програми та бізнес-школи, готуючи талановитих працівників до конкретних навичок, необхідних для подальшого розвитку. Ця стратегія сприяє гнучкості та розвитку персоналу, відкриваючи нові можливості для ефективного використання робочого потенціалу [2].

Зміна у вимогах до навичок грає ключову роль, перебиваючи традиційні бар'єри та спрямовуючи увагу на реальні навички працівників. Прикладом є видалення обов'язкових вимог до вищої освіти в оголошеннях про роботу та надання переваги кваліфікованим талантам.

Для досягнення підвищення фінансового благополуччя працівників організаціям доцільно впроваджувати програми фінансового добробуту, що включають послуги особистого фінансового планування та навчання. Наприклад, надання допомоги в погашенні студентських позик може стати частиною фінансової підтримки роботодавця, використовуючи нові податкові можливості [3].

Врахування таких важливих аспектів, як залучення та утримання талантів, цілісна підтримка працівників та етичне використання даних про персонал, дозволяють компаніям виокремитися як привабливі роботодавці та забезпечують стійкий розвиток та конкурентну перевагу.

Компанії, спрямовані на майбутній успіх, повинні розробляти стратегії майбутньої діяльності, що не лише передбачають використання сучасних тенденцій мотивації, але і своєчасно реагують на нові виклики, забезпечуючи стійкий розвиток та конкурентну перевагу.

Список використаних джерел:

1. Хожайнова В. Чотириденний робочий тиждень: як на нього переходить світ і чи можливо таке в Україні. Suspilne.media. 2021. URL: <https://suspilne.media/146221-cotiridennij-robocij-tizden-ak-na-nogo-perehodit-svit-i-ci-mozливо-take-v-ukraini/>.
2. 9 Trends That Will Shape Workin 2023 and Beyond. URL: <https://hbr.org/2023/01/9-trends-that-will-shape-work-in-2023-and-beyond?autocomplete=true>.
3. Толуб Н. Курси, турбота про ментальне здоров'я та накопичення балів. 2021. URL: <https://thepage.ua/ua/business/socialni-paketi-dlya-spivrobotnikiv-v-ukrayinskih-tazakordonnih-kompaniyah>.
4. Економіка підприємства: магістерський курс. Підручник. Частина I / За ред. професорів Загірняка М.В., Перерви П.Г, Маслак О.І. – Кременчук, 2015. – 736 с.