

<https://doi.org/10.31891/2307-5740-2023-316-2-2>

УДК 331.101.3

Марія ТЕПЛЮК

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

<https://orcid.org/0000-0001-6823-336X>

maria_6.11@kneu.edu.ua

Вікторія АНДРІКЕВИЧ

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

miss.andrikevich8@gmail.com

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В РЕЛОКАЦІЙНОМУ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНОМУ ПРОСТОРИ

У даній статті розглянуто мотивацію персоналу як ключовий фактор забезпечення успішної діяльності підприємства. Доведено, що мотивація персоналу є важливим елементом управління підприємством і, саме шляхом підвищення її ефективності збільшується прибутковість компанії. Проаналізовано думки вчених щодо їх тверджень, що тільки вмотивований персонал може забезпечити виконання поставлених завдань. Разом з тим відмічено, що процес управління підприємства шляхом підвищення рівня мотивації персоналу має бути системним і враховувати оцінювання потреб працівників і забезпечення дотримання цінностей. Найбільш ефективна мотивація полягає в поєднанні декількох факторів, таких як добре оплачувана робота, можливість кар'єрного зростання, цікавість роботи, повага керівництва і колег, а також можливість самореалізації. Кожен з цих факторів важливий для створення мотиваційного середовища на підприємстві. Також розглянуто особливості мотивації працівників за нинішніх умов та чому мотивація займає ключову ланку в компанії. Коли організація забезпечує своє підприємство трудовими ресурсами, раціонально їх використовує, високий рівень продуктивності праці сприяє ефективній діяльності компанії та забезпечує високий рівень на конкурентному рівні. Персонал – рушійна сила будь-якого підприємства, тому слід приділяти багато уваги щодо такого ресурсу, правильно налагоджувати контакт та різноманітні механізми щодо стимулювання праці. Це буде одним із ключових факторів успіху компанії. Щодо України, то ми маємо потужний трудовий потенціал, але більшість компаній не правильно його використовують, тому відбувається висока плінність кадрів, що, у свою чергу, зменшує привабливість компаній, а найголовніше – їхню ефективність та результативність. Розглянуто думки різних авторів стосовно мотивування. Тому, у даній статті розглянуто правильну мотивацію праці та зарубіжний досвід у цьому питанні. Доведено, що успішна мотивація персоналу забезпечує збільшення продуктивності працівників, зниження рівня відволікання та звільнень, підвищує якість виробництва і підвищує задоволення потреб працівників. Таким чином, мотивація персоналу є ключовим фактором для ефективного управління підприємством.

Ключові слова: мотивація, персонал, конкурентоспроможність, мотиваційні механізми, ефективність.

Mariia TEPLIUK, Victoria ANDRIKEVYCH

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

THE ROLE OF EMPLOYEE MOTIVATION IN ENSURING EFFECTIVE MANAGEMENT OF A COMPANY IN A TURBULENT SOCIO-ECONOMIC ENVIRONMENT

This article discusses employee motivation as a key factor in ensuring successful business activity. It is proven that employee motivation is an important element of enterprise management and that by increasing its effectiveness, the profitability of the company increases. The opinions of scientists regarding their statements that only motivated personnel can ensure the completion of assigned tasks have been analyzed. At the same time, it is noted that the process of enterprise management through increasing the level of employee motivation should be systematic and take into account the evaluation of employee needs and the observance of values. The most effective motivation lies in the combination of several factors, such as well-paid work, the opportunity for career growth, interesting work, respect from management and colleagues, as well as the possibility of self-realization. Each of these factors is important for creating a motivational environment in the enterprise. The peculiarities of motivating employees under current conditions and why motivation occupies a key position in the company have also been considered. When an organization provides its enterprise with labor resources, uses them rationally, and maintains a high level of labor productivity, this contributes to the effective functioning of the company and ensures a high level of competitiveness. Personnel are the driving force behind any enterprise, so a lot of attention should be paid to such a resource, correctly establishing contacts and various mechanisms for stimulating work. This will be one of the key factors in the success of the company. As for our country - Ukraine, we have a powerful labor potential, but most companies do not use it correctly, which leads to high staff turnover, reducing the attractiveness of companies and, most importantly, their effectiveness and productivity. The opinions of various authors regarding motivation have been considered in this article. Therefore, this article discusses proper work motivation and foreign experience in this matter.

Keywords: motivation, personnel, competitiveness, motivational mechanisms, efficiency.

Постановка проблеми у загальному вигляді

та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями

Мотивація персоналу завжди була одним з ключових факторів в управлінні підприємством, але лише останніми роками почали приділяти увагу питанню саме створенню сприятливого клімату на підприємстві, оновлення системи заохочення персоналу та побудови дерева цінностей. Наразі, останні три

роки наша країна зіткнулась з низькою проблем, зокрема: соціальними, військовими, демографічними, економічними; дане питання посідає важливе місце в розвитку будь-якого суб'єкта господарювання. Останніми роками можемо спостерігати значну плінність кадрів та втрату висококваліфікованих фахівців у всіх галузях через релокацію. З роками ця проблема набуває ще більшої значущості через демографічну ситуацію, зокрема, з одного боку, переїзд працездатного населення є позитивним для самих людей шляхом підвищення їх кваліфікації, але, з іншого боку, питання є гострим для самих підприємств, які вимушені виживати. Саме тому, сьогодні суб'єкти господарювання повинні бути націлені підвищення мотивації праці.

Аналіз досліджень та публікацій

Даній темі було присвячено багато наукових робіт видатних авторів: В. Врум, С. Адамс, Портер – Лоулер, Л.С. Виготський, Л. Фестінгер, С.А. Сурков, Б.Ф. Скіннер, Р. Хекман, Г. Олдхем, С. Барнард, Г. Саймон І.І. Бажан, А.Г. Гольдфарба, Д.П. Мельничук, О.В. Крушельницька, Л.В. Балабанова, О.В. Сардак та багато інших. Вивченню теоретичних і практичних проблем еволюції мотивації праці, мотивації та самомотивації праці, теорій і класифікації мотивації праці присвячено ряд наукових праць, зокрема таких авторів, як У. Петті, А. Сміт, Ф. Тейлор, Г. Гант, Ф. Гілберт, М. Фоллет, Г. Емерсон, О. Шелдон, Д. Рікардо, Ш. Фур'є, Р. Оукен, Е. Мейо, А. Файоль, Ф. Роглісберг, Ч. Барнард, О. Гастева, П. Керженцева, П. Єманського, М. Вітке, І. Шпильрейна, К. Кекчесва, Девід Мак-Клелланд, Г. Цеховський, І. В. Вернадський, Т. Шульц та ін. [1]. Разом з тим, на сьогоднішній день швидкими темпами досліджуються питання підвищення мотивації персоналу шляхом нематеріального заохочення.

Формулювання цілей статті

Метою дослідження є дослідження ролі мотивації персоналу для забезпечення ефективного управління підприємством в релокаційному соціально-економічному просторі.

Виклад основного матеріалу

Роль мотивації персоналу відіграє важливе значення в забезпеченні ефективного управління підприємством, зокрема в релокаційному соціально-економічному просторі. Безперечним є той факт, що умови релокації можуть бути складними для працівників, оскільки вони повинні адаптуватися до нового середовища, культури, мови та робочих умов та інших. Відсутність або низький рівень мотивації зумовлює зниження продуктивності праці та невідповідності вимогам компанії. Зокрема, ефективна мотивація персоналу може бути досягнута через використання різноманітних інструментів, таких як надання стимулів, похвали, можливості професійного зростання, навчання та розвитку, участь у прийнятті рішень тощо. Важливо також забезпечити комунікацію з працівниками та враховувати їхні потреби, щоб створити сприятливе середовище для їх роботи.

Саме тому застосування ефективної мотивації персоналу допомагає зберегти досвідчених та кваліфікованих працівників, привернути нові таланти та забезпечити стабільність підприємства в умовах релокації. В результаті мотивація персоналу є важливим фактором успіху управління підприємством в релокаційному соціально-економічному просторі.

Зокрема, одним з найголовніших ресурсів підприємства є персонал, але постає необхідність саме ефективної його організації та забезпечення пролонгованого розвитку.

Працівників розглядають з двох сторін: перша сторона – це працівник, який виконує завдання для економічної стабільності підприємства та друга – особистість, яка має своє «Я» та свою думку. Якщо правильно поєднати ці дві сторони, то у компанії буде найбільший стратегічний ресурс, що дозволить їй бути конкурентоспроможними на ринку та рости економічно, що є досить важливим в релокаційному соціально-економічному просторі. Вдала та продуктивна робота організації залежить від навиків та умінь працівників, їх конкурентоспроможності, дисциплінованості, вміння швидко вирішувати проблеми, бачити конкретні цілі та завдання, схильності до навчання. Для того, щоб організація ефективно функціонувала, необхідно встановити «правильну» систему мотивації працівників та уміло налагодити організаційний процес, одночасно слідкувати за ними та використовувати ефективні методи мотивації працівників. Якщо дивитись на взаємозв'язок між працівником та роботодавцем, то можна уявити схему, де роботодавець внаслідок своєї праці отримує прибуток, а далі кожен працівник внаслідок своєї праці задовольняє свої як матеріальні, так і духовні потреби. Задоволення таких потреб людини здійснюється через мотивацію, яка йде з середини людини та збуджує у ній ентузіазм і завзятість до виконання певних дій.

Перш ніж почати далі занурюватись у дану тематику, хочемо розглянути думки різних вчених щодо персоналу та їх мотивації. І.І. Бажан [3] вважає, що персоналом є *сукупність усіх людських ресурсів, які має організація*. На думку А.Г. Гольдфарба [4], персонал — це *«сукупність постійних працівників, які отримали необхідну підготовку та мають досвід практичної діяльності»*. О.В. Крушельницька та Д.П. Мельничук [3] визначають персонал як *«основний, постійний штатний склад кваліфікованих працівників, який формується та змінюється під впливом як внутрішніх (характер продукції, технології та організації виробництва), так і зовнішніх (демографічні процеси, юридичні та моральні норми суспільства, характер ринку праці тощо) чинників»*. Л.В. Балабанова та О.В. Сардак [5] персоналом вважають *«сукупність працівників підприємства»*

(постійних і тимчасових, кваліфікованих і некваліфікованих), які працюють за наймом і мають трудові відносини з роботодавцем». Узагальнюючи, можемо сказати, що дані твердження мають різницю тільки в тому, як самі автори розуміють це визначення та як це пояснюють. Ми вважаємо, що найбільш влучним визначенням є Л.В. Балабанової та О.В. Сардака тому що, важливо до категорії «персонал» відносити кожного співробітника, який являється частиною організації як системи, яка функціонує, незалежно від форми взаємодії з нею.

Таблиця 1

Групування існуючих теорій мотивації працівників підприємства за підходами		
Підхід	Теорії мотивації	Зміст теорії мотивації
Процесуальний підхід	Теорія очікувань В. Врума [1]	Людина зосереджує свої сили на досягненні поставленої мети в тій мірі, в якій вона оцінює ймовірність отримання винагороди за неї.
	Теорія справедливості С. Адамса [1]	Працівники підприємства співставляють свої винагороди із витраченими зусиллями та з винагородами інших працівників, котрі виконують ту ж саму роботу.
	Теорія Портера – Лоулера [1]	Сутність даної теорії полягає у поєднанні елементів теорії очікувань та справедливості, де визначальним є п'ять змінних: затрачені зусилля, сприйняття, винагорода, отриманий результат, міра задоволення.
	Модель паралельної мотивації Л.С. Виготського [1]	Зважаючи на паралельне існування вищих і нижчих потреб, механізм їх задоволення також формується паралельно і незалежно.
	Теорія соціальних порівнянь Л. Фестінгера [1]	Досягнення індивіда можна оцінити на основі порівняння себе з іншими людьми, а не за показниками абсолютності, завдяки чому можливо є зміна власної поведінки.
	Теорія виклику С.А. Суркова [1]	У мотивації працівників із високим рівнем самовпевненості вагому роль відіграють складні завдання, що є своєрідним для них 'викликом'
	Теорія підкріплення Б.Ф. Скіннера [1]	Мотивація працівників залежить від минулого досвіду та наслідків його дій у минулому, де визначальним фактором є оцінювання результатів його діяльності зі співвідношенням моральних і матеріальних стимулів
	Теорія характеристик роботи Р. Хекмана, Г. Олдхема [1]	Мотивацію працівника детермінують такі складові, як різноманітність роботи, її значимість, самостійність при виконанні, результативність та наявність зворотного зв'язку.
	Теорія балансу між спонуканнями і вкладом С. Барнарда, Г. Саймона [1]	Рівновагу між спонуканнями членів колективу до активної діяльності та їх реальним внеском у досягнення поставлених цілей підприємства можливо досягнути завдяки забезпеченню дозваної вищайшої винагороди.
	Теорія 'типових перемінних' та індивідуального вибору Т. Парсонса [1]	Виходячи із конкретних ситуацій на підприємстві, індивідом обирається відповідний тип поведінки. На її вибір впливає те, як працівником оцінюється ситуація і яким є його побажання в даній ситуації та його вплив на неї.
Змістовний підхід	Теорія 'батога і пряника' Дж. Бентхема [1]	Визначається простотою мотивів та стимулів, спрямованих на досягнення поставленої мети. Є більш доцільною в екстремальних ситуаціях, проте малоефективною в процесі виконання складних проектів, що є довготривалими та над якими працює значна кількість працівників.
	Соціальна теорія Е. Мейо [1]	Обґрунтований підхід, відповідно до якого вирішальний вплив на трудову діяльність і зростання виробництва справляють не стільки матеріально-речові, скільки морально-психологічні чинники
	Теорія потреб Е. Маслоу [1]	Потреби поділяються на первинні та вторинні, а поведінку людей визначають потреби нижчого порядку, де після їх задоволення мотивуюча дія припиняється
	Теорія існування, приналежності та зростання К. Альдерфера [1]	Основні потреби, які мотивують поведінку людини, такі: існування (фізіологічні та безпека), приналежності (відображають соціальну природу людини, її бачення бути членом сім'ї, мати друзів, ворогів, колег, керівників, підлеглих) та зростання (є аналогічним до потреб самовираження, які пов'язані з бажанням розвитку та самовдосконалення).
Змістовний підхід	Теорія 'батога і пряника' Дж. Бентхема [1]	Відповідно до теорії 'Х' працівники схильні уникати роботи, а тому через контроль та прогнози їх необхідно стимулювати. Теорія 'У' полягає в тому, що працівники за своєю природою є відповідальними до виконання роботи, мають почуття автономії та самовираження.
	Теорія 'Z' В. Оучі [1]	Визначальним фактором забезпечення ефективності є дотримання принципу співучасті, що залучається у встановленні демократичного стилю керівництва, довірі, залученні підлеглих до прийняття рішень, виробленні почуття такту, відкритості та прозорості
	Структура ідеального управління Р. Лайкерта [1]	Основними характеристиками структури ідеального управління на підприємстві виступають: довіра та впевненість керівництва у своїх підлеглих; налагодження комунікаційних зв'язків; мотивація працівників до використання групових форм діяльності; можливість прийняття рішень за участю всіх членів підприємства; встановлення цілей підприємства на основі групового обговорення; розподілення контролю між багатьма учасниками.
Поведінкових відносин	Теорія набутих потреб Д. Мак-Клеланда [1]	Сутність даної теорії полягає у вивченні та описі впливу потреб досягнення (бажання людини досягти поставлених цілей), влади (формується під впливом навчання до контролю людиною інших людей, ресурсів і процесів) та співучасті (бажання дружніх відносин з оточуючими) на поведінку людини, які примушують її діяти.
	Двофакторна теорія Ф. Герцберга [1]	Сформував нову модель мотивації, основою якої є потреби двох груп: потреби мотивації та потреби пов'язані із факторами умов праці. Згідно із теорією Ф. Герцберга, наявність факторів умов праці лише запобігає виникненню почуття невдоволеності роботою.

Джерело: Сформовано автором

Спираючись на різні думки вчених, ми можемо дати визначення, що ж таке мотивація персоналу.

Мотивація персоналу – це спонукання працівників до ефективної праці, яка в результаті принесе успішний результат. Також це винагороди для працівників, які зможуть задовольнити їх матеріальні та духовні потреби. Ми вважаємо найбільшою винагородою є відчуття поважності. Коли людина відчуває, що вона потрібна комусь й дуже важлива, тоді вона намагається робити все для хорошого результату й досягнення всіх цілей підприємства.

Також не менш важливим фактором, який може вплинути на мотивацію персоналу – це офіційне працевлаштування. Згідно з законом нашої країни, кожен працюючий повинен бути офіційно працевлаштований. Що надає відповідні гарантії у різноманітних випадках та деякі «плюшки», які надаються разом з таким працевлаштуванням. Наприклад, страхування є важливим моментом у працевлаштуванні. Так це дає працівнику впевненість у його належності до компанії та те, що про нього піклуються та дбають. Не менш важливим є розвиток особистості. Багато компаній зараз надають великі можливості для розвитку: оплачують кваліфікаційні курси для підняття та розвитку працівника, курси англійської мови, яка зараз є досить важливою для зростання та просування. Так працівник почуває себе більш захищеним та впевненим у завтрашньому дні. Генезу підходів до вивчення мотивації праці, починаючи від силового примусу до праці і сучасних теорій мотивації, можна простежити в наукових школах управління. Проблеми, які пов'язані з мотивацією персоналу на підприємстві, розглядалися вченими протягом багатьох років та часів. Тому є декілька підходів до існуючих теорій мотивації.

За допомогою таких змістовних досліджень вчених можна ствержувати, що підприємство одночасно розвивається із розвитком персоналу, який мотивований на досягнення цілей, які стоять як перед підприємством, так і перед самим співробітником, потреби якого задоволені за допомогою використання відповідних форм і методів стимулювання. Аналізуюче вище зазначене, ми можемо зробити висновок, що розуміння мотивації персоналу змінювалася з розумінням саме людських потреб та бажань, еволюцією людини в цілому. Саме за допомогою потреб людини можна зрозуміти, що спонукає її до економічної діяльності, праці взагалі. Відповідні теорії та підходи є базою для побудови та впровадження механізму мотивації персоналу на підприємстві, які побудовані на певних пропозиціях і поглядах.

Існують різноманітні методи та форми мотивації працівників: матеріальна та нематеріальна – найбільш розповсюджені; позитивна та негативна; внутрішня та зовнішня. Як ми вже сказали, найпривабливішою формою є матеріальна мотивація. Тобто це бонуси, премії, нормальна заробітна плата, яка буде відповідати очікуванням працівника. Сюди можна віднести і оплачувані курси, лікарняні і так далі. Але це вже поєднує у собі не тільки матеріальні потреби, але й зацікавленість у розвитку свого працівника, як особистості та кваліфікованого кадру.

Неможливо зробити ефективну систему мотивації, використовуючи тільки одну форму мотивації тому що, використовуючи лише матеріальну, наприклад, працівник не буде зацікавлений у своїй роботі як у своєму проекті. Він буде як «робот», який буде виконувати машинальні роботи, не використовуючи свою творчу сторону, яка, у свою чергу, приносить багато креативних нових рішень та піднімає підприємство на новий рівень, на нашу думку.

Необхідно користуватись нематеріальними методами. З їхньою допомогою керівництво показує, що він цінує своїх підлеглих та поважає їхні інтереси. Ми вважаємо, що нематеріальна мотивація має таку ж саму вагу, як і матеріальна. Пояснюємо це так. Кожній людині потрібен свій комфортний психологічний клімат для роботи. Якщо її щось не влаштовує, звичайно, вона може звільнитись, але деякі люди не можуть так часто змінювати своє робоче місце. Тому, керівник має знати стандартний набір навичок та способів для нематеріальної мотивації для того, щоб його підлегли приносили ще більшу користь та працювали ефективніше. Коли людина відчуває комфорт на ментальному рівні, їй буде легше працювати та вона буде мати внутрішні стимули працювати ще краще та приносити користь своїй компанії чи підприємству. Сюди можемо віднести гідні умови праці, хороший клімат на робочому місці (колектив та сама атмосфера в роботі), врахування думок працівників при вирішенні завдань, корпоративні умови праці, робити «small-talks» раз на тиждень, наприклад, не давати відчуття прошарків у колективі (наприклад, хтось «вищий» чи «нижчий» у професійному плані). Можна багато чого ще додати, але найголовніша наша думка – потрібно вміло комбінувати та не забувати про різні форми мотивації. Адже вміло поєднуючи їх, ми досягнемо великого результату у робочій сфері в цілому у всій нашій країні.

Досить цікавими прикладами є довід зарубіжних країн у розвитку системи мотивації працівників. Проаналізувавши, у нас склалось враження, що підприємства у пріоритет ставлять саме своїх працівників та роблять для них всі можливі комфортні умови праці. Порівнюючи з досвідом нашої країни, то у нас на першому місці стоїть клієнт і всі блага робляться заради нього. І в таких умовах про персонал трохи забувають та він відходить на другий план. Але, якщо змінити структуру, то персонал буде сам націлений на привертання клієнтів, буде розробляти нові способи їх залучення та комфорту для них. Можемо сказати, що для формування ефективної системи мотивації слід брати до уваги світовий досвід розвинутих країн. Це дасть змогу проаналізувати вдалі способи мотивації та на цій основі скласти вже свою індивідуальні методи.

Хочемо ще звернути увагу на приклад відомої корпорації Starbucks. Це мережа роздрібних кав'ярень, яка відома по всьому світу. За відгуками кава там не найсмачніша, але персонал там на найвищому рівні, а особливо цікава його мотивація з боку керівництва.

У таблиці 2 ми навели приклади мотивації персоналу у зарубіжних країнах.

Таблиця 2

Країна	Особливості формування зарубіжних систем мотивації [2]	
	Основні фактори мотивація праці	Особливості мотивації праці
Японія	Майстерність, вік, стаж, результативність праці	Довічний найм; одноразова допомога при виході на пенсію
США	Заохочення активності, якість кваліфікація	Поеднання елементів відрядної і погодинної систем; участь в прибутку; технологічні надбавки; премії за безаварійну роботу, тривалу експлуатацію обладнання та інструменту; дотримання технологічної дисципліни; система подвійних ставок
Франція	Кваліфікація, якість роботи, раціоналізаторських пропозицій, рівень мобілізації	Індивідуалізація оплати праці; бальна оцінка праці працівника з професійної майстерності, продуктивності праці, якості роботи, дотримання правил техніки безпеки, етики виробництва; ініціативність; додаткові винагороди (виховання дітей, надання автомобіля, забезпечення у старості)
Великобританія	Дохід	Участь в прибутках; пайова участь в капіталі; трудова пайова участь; чисто трудова участь

Джерело: Сформовано автором

Читаючи про Starbucks, можемо помітити, що досить часто керуючий персонал, розповідаючи про своє підприємство, відзначає своїх працівників. Усі стверджують, що це їхній ключовий фактор успіху та процвітання. Стабільне та постійне збирання досвіду співробітників і надання шансів на просування в компанії для робочих партнерів – це шлях до стабільного функціонування. Компанія для своїх працівників запропонувала інтерактивну структуру, яка надає звичку працівників привчати себе до своєї роботи та в результаті це дозволяє мотивувати працівників задовольняти себе та виходити на новий рівень розвитку себе та компанії в цілому.

До кожного працівника в компанії ставляться однаково, та усіх називають партнерами. За допомогою такого підходу, керівництво скоротило відстань між своїми підлеглими та усі відчують однакову приналежність до компанії. Також час від часу керівництво організує опитування під назвою «Partner View Survey». Усі працівники мають великий вибір соціальних політик, тобто це соціальне страхування, знижки на усі товари, різноманітні відпустки. Кожен менеджер в індивідуальному порядку створює план вихідних та відпусток відповідно до кожного працівника. Це, в свою чергу, забезпечує повагу до них та дозволяє працівнику обрати «вихідні» відповідно до своїх потреб. Це допоможе йому не перевтомлятися та перезапускатися для подальшої роботи. Саме такі підходи допомогли збільшити прибутки компанії та створювати найкращу якість свого продукту.

Також у своїх магазинах компанія працевлаштовує максимум 3-4 працівника. Дуже цікавий хід, адже так вони вважають, що персонал скоріше роззнайомиться між собою та скоріше знайде спільну мову. А це, в свою чергу, збільшить ефективність роботи та й в самому колективі буде довіра та затишок. Тому брати до уваги такі успішні кейси буде досить корисно саме для наших підприємців. Але не просто копіювати, а дослідити його та подумати, як це може ефективно запрацювати саме на вашому підприємстві. Тому що всі вони індивідуальні, а персонал тим паче, тому до кожного має бути свій підхід.

Разом з тим, досліджуючи роль мотивації персоналу, можна відзначити кілька тенденцій, які прослідковуються в останні роки. Перш за все, зростає значення індивідуальної мотивації, коли працівники знаходять в собі внутрішню мотивацію для досягнення успіху, а не лише виконання обов'язку. Друга тенденція полягає в тому, що мотивація персоналу все більше пов'язана з використанням технологій і програмного забезпечення, що дає змогу створювати індивідуальні програми мотивації для кожного працівника.

З точки зору мотивації світу, можна відзначити декілька тенденцій і динаміки. Перш за все, зростає значення екологічної мотивації, коли люди все більше усвідомлюють важливість охорони довкілля та природних ресурсів. Друга тенденція полягає в зростанні ролі соціальної мотивації, коли люди все більше віддають перевагу компаніям та брендам, які діють з соціальною відповідальністю та підтримують благодійні проекти. Третя тенденція полягає в тому, що зростає значення мотивації, пов'язаної з розвитком кар'єри, коли люди шукають можливості для розвитку своєї кар'єри та отримання нових знань і навичок. Разом з тим, можна запропонувати формулу щастя персоналу, яка має такі компоненти:

- ✓ Задоволення від роботи і досягнення успіхів в своїй діяльності.
- ✓ Сприятливе міжособистісне спілкування з колегами і керівництвом.
- ✓ Приділення уваги до потреб індивідуального співробітника.
- ✓ Приємна та безпечна робоча обстановка.
- ✓ Гнучкі умови праці, включаючи режим робочого часу та можливість розвитку професійних навичок, можливість релокації.
- ✓ Чесність, відкритість та прозорість в управлінні підприємством.

Важливо, щоб керівництво забезпечувало ці складові на робочому місці, щоб створити задоволення

від роботи та зберегти високий рівень мотивації персоналу.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі

У сучасному світі дуже важливо бути конкурентоспроможним на ринку. Усі підприємці шукають нові способи, щоб залишатись на плаву та йти в ногу зі світом. Але для цього потрібно правильно вибудувати та розвивати свої стратегічні ресурси. Персонал і є одним із стратегічних ресурсів майже будь-якої компанії. Його мотивація, зацікавленість у цілях компанії допоможе її розвивати та ставити на новий рівень. У нашій країні мотивація розвинена не на високому рівні. Але ми маємо потужний кадровий потенціал, а це вже початок для успіху. Правильно побудована система мотивації допоможе керівникам у розвитку підприємства, полегшить саму роботу, тому що кожен працівник буде надихати та розвивати свої проекти та цілі в компанії, не буде думати тільки про зарплату та матеріальну форму.

Література

1. Климчук А.О., Михайлов А.М. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності. Маркетинг і менеджмент інновацій. 2018, № 1, с. 218.
2. Теплюк М.А., Андрикевич В.О. Підвищення мотивації праці як фактор забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Нова парадигма економічної освіти у контексті інноваційної моделі розвитку вітчизняної освіти. 2021. с. 155–158.
3. Буковинська М. П. Управління персоналом : підручник. Київ, 2013. 704 с.
4. Бухалков М.І. Управління персоналом: розвиток трудового потенціалу : навч. посіб. Москва. 2013. 192 с.
5. Бондаренко Н. В. Формування сучасних систем управління персоналом підприємства : науково-технічний збірник. № 111, 2013. С. 268–272.
6. Как заставит людей работать на вас. Управление персоналом. URL: <https://www.management.com.ua/hrm/hrm264.html> (Дата звернення: 15.02.2022).
7. Як ефективно впровадити систему мотивації для персоналу. Агросвіт майбутнього. URL: <https://blog.agrokebety.com/yak-efektyvno-vprovadyty-systemu-motyvatsiyi-dlya-personalu> (Дата звернення: 18.02.2022).

References

1. Klymchuk A.O., Mykhailov A.M. Motyvatsiia ta stymuliuвання personalu v efektyvnomu upravlinni pidpryemstvom ta pidvyshchenni innovatsiinoi diialnosti. Marketynh i menedzhment innovatsii. 2018, № 1, s. 218.
2. Tepluk M.A., Andrikevych V.O. Pidvyshchennia motyvatsii pratsi yak faktor zabezpechennia konkurentospromozhnosti pidpryemstva. Nova paradyhma ekonomichnoi osvity u konteksti innovatsiinoi modeli rozvytku vitchyznianoї osvity. 2021. s. 155–158.
3. Bukovynska M. P. Upravlinnia personalom : pidruchnyk. Kyiv, 2013. 704 s.
4. Bukhalkov M.I. Upravlinnia personalom: rozvytok trudovoho potentsialu : navch. posib. Moskva. 2013. 192 s.
5. Bondarenko N. V. Formuvannia suchasnykh system upravlinnia personalom pidpryemstva : naukovo-tekhnichniy zbirnyk. № 111, 2013. S. 268–272.
6. Kak zastavit' ljudej robotat' na vas. Upravlenie personalom. URL: <https://www.management.com.ua/hrm/hrm264.html> (Data zvernennja: 15.02.2022).
7. Iak efektyvno vprovadyty systemu motyvatsii dlja personalu. Ahrosvit maibutnoho. URL: <https://blog.agrokebety.com/yak-efektyvno-vprovadyty-systemu-motyvatsiyi-dlya-personalu> (Data zvernennia: 18.02.2022).