

УДК 005.936.3/.96

*Іващенко А.В.,
здобувач вищої освіти,
науковий керівник: Бурбело Н.О.,
старший викладач кафедри маркетингу та управління бізнесом,
Національний університет «Києво-Могилянська академія»*

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Впродовж останніх років український бізнес функціонує в умовах нестабільності, часто стикаючись із проблемами нестачі кваліфікованого персоналу, високої плинності кадрів та низької вмотивованості працівників. Вказані чинники безпосередньо впливають на стійкість внутрішнього середовища підприємства, що зумовлює необхідність впровадження ефективних механізмів мотивації працівників задля зміцнення стійкості підприємства та забезпечення його конкурентоспроможності на ринку.

Український вчений-економіст Колот А.М. трактує поняття «мотивація персоналу» як «сукупність зовнішніх і внутрішніх сил, які спонукають до діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації» [1]. Відповідно, ефективну систему мотивації персоналу можна розглядати як таку, що сприяє забезпеченню балансу між інтересами працівників та стратегічними цілями компанії. Така система має враховувати як матеріальні стимули (заробітна плата, премії, компенсації), так і нематеріальні (комфортні умови праці, можливість кар'єрного зростання, корпоративні заходи). Оптимальне поєднання таких елементів дозволяє підприємствам досягати наступних цілей:

- підвищення якості виконання завдань працівниками;
- збільшення продуктивності праці окремих працівників, підрозділів і компанії в цілому;
- підвищення зацікавленості персоналу у розвитку компанії і досягненні її цілей;
- формування позитивної атмосфери в колективі та розвиток сприятливої корпоративної культури;
- підвищення лояльності і відповідальності персоналу;
- забезпечення професійного зростання й зниження плинності кадрів. [2]

Підвищення мотивації працівників є одним із ключових факторів, що впливають на конкурентоспроможність підприємства. Це пояснюється тим, що мотивовані співробітники демонструють вищий рівень залученості до робочого

процесу, ініціативність в роботі та прагнення до досягнення корпоративних цілей. Ефективна система мотивації сприяє професійному зростанню працівників, задоволенню їх потреб і досягненню зазначених цілей, внаслідок чого зміцнюється стійкість підприємства, підвищується його загальна ефективність, зростає прибутковість та покращується репутація. Зв'язок між конкурентоспроможністю підприємства та його системою мотивації полягає в тому, що високий рівень залученості та задоволеності працівників створює умови для інноваційного розвитку, підвищення якості продукції та сервісу, а також зміцнення довіри з боку клієнтів і партнерів. Впровадження ефективних механізмів мотивації дозволяє компанії не лише утримувати цінних фахівців, а й залучати нові таланти, що забезпечує стабільне зростання та конкурентні переваги [1].

Кожне підприємство має сформувати найбільш ефективну систему мотивації персоналу відповідно до специфіки своєї діяльності та фінансових можливостей. Для формування такої системи необхідно:

1. Визначити основні проблеми, які виникають внаслідок низької мотивації працівників, наприклад, висока плинність кадрів чи низька продуктивність праці.

2. Провести соціальну діагностику персоналу, дослідивши їх психологічний стан, взаємовідносини в колективі, відповідність їх діяльності вимогам та професійним стандартам, індивідуальну та колективну продуктивність праці, за допомогою анкет, інтерв'ю, тестів, тайм-картам тощо.

3. Розробити механізми підвищення мотивації працівників на основі отриманих даних, обрати найбільш доцільні фінансові та нефінансові стимули.

4. Розрахувати фінансові витрати на впровадження нової системи мотивації персоналу.

5. Проінформувати працівників про нововведення у системі заохочень, їх особливостей та переваг.

6. Протестувати та запустити нову систему мотивації персоналу, оцінити її ефективність шляхом аналізу кількісних та якісних показників. [1, 2]

Система стимулювання працівників має бути не лише ефективною, а й зрозумілою для працівників задля швидкого впровадження та отримання результатів, а також налагодженою для забезпечення справедливості й прозорості. [1]

Позитивним результатом впровадження ефективної системи мотивації працівників є усунення основних проблем, спричинених низькою мотивацією персоналу, а також підвищення загальної ефективності діяльності компанії, що сприяє підвищенню її конкурентоспроможності та забезпечує стійкість в умовах динамічного розвитку ринку. Ефективна система мотивації має бути

збалансованою, повинна включати як матеріальні, так і нематеріальні стимули, враховувати як особисті цілі працівників, так і стратегічні цілі компанії, а також забезпечувати справедливе заохочення за досягнуті результати.

Таким чином, впровадження ефективної системи мотивації працівників є одним з ключових факторів підвищення конкурентоспроможності компанії.

Список використаних джерел:

1. Ігнатюк В., Туніна Г. Мотивація персоналу як фактор підвищення ефективності системи управління підприємством. *International Science Journal of Management, Economics & Finance*. 2023. Т. 2, № 1. С. 75–83. URL: <https://doi.org/10.46299/j.isjmef.20230201.08>.

2. Як ефективно впровадити систему мотивації для персоналу. "АГРОКЕБЕТИ". URL: <https://surl.li/fvgwpgf>.

УДК 005.95:004.77

Ковшова І. О.,
доктор економічних наук, професор,
Канєвська К. О.,
здобувач вищої освіти,
Національний університет «Києво-Могилянська академія»

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ОРГАНІЗАЦІЇ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ КРЕАТИВНИХ КОМАНД МЕДІЙНИХ КОМПАНІЙ

Конвергенція цифрових технологій та кризові явища, такі як пандемія COVID-19 та війна в Україні, докорінно трансформували не тільки способи створення та споживання контенту, а й сам підхід до організації творчої праці в медійних компаніях, що характеризується підвищеною гнучкістю та адаптивністю. Вплив кризових ситуацій зумовив швидку реконфігурацію організаційної структури, бізнес-процесів та прискорив перехід багатьох компаній чи їх структурних підрозділів до повністю дистанційного (віддаленого) чи гібридного формату організації роботи [1.а.і.2].

Найбільша частка співробітників, які працюють переважно дистанційно, зосереджена в технологічних галузях (67%). Серед інших сфер також спостерігається динаміка переходу до віддаленого формату роботи. У 2023 р. частка співробітників, які працюють поза офісом становила 28%, що на 8% більше ніж у 2020 р. Понад 70% найманих працівників у 2022 р. надавали перевагу повністю або частково віддаленій роботі і більше 20% роботодавців відзначали критичну необхідність переходу на дистанційну роботу внаслідок небажання та опору співробітників повернутися до реальних офісів [1.а.і.4].