

УДК 331.101.3

*Вонберг Т.В.,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом,
Коваленко Н.О.,
здобувач вищої освіти,
Київський національний економічний університет
Імені Вадима Гетьмана*

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

Мотивація персоналу була і залишається потужним механізмом забезпечення стабільного розвитку компанії, досягнення стратегічних цілей та підвищення конкурентоспроможності в цілому. Проте, знаходиться вона під впливом багатьох різноманітних чинників, котрі постійно видозмінюються, впливаючи тим самим і на систему мотивації [1, С.168]. В умовах трансформації соціально-економічних систем перед організаціями з'являються певні виклики, які накладають відбиток й на процеси мотивації персоналу компанії. Особливої уваги наразі потребують існуючі загрози, що можуть знизити залученість персоналу та погіршити результати діяльності.

На наше переконання, переважно грамотна система мотивації в компанії є рушійною силою для досягнення високої продуктивності праці. Згідно з дослідженнями Річарда Райана та Едварда Десі (Self-Determination Theory), ефективна мотивація базується на задоволенні трьох базових потреб: автономії, компетентності та відчуття приналежності. У контексті організацій, коли ці потреби задовольняються, очевидно, працівники демонструють більшу залученість і лояльність до компанії. Разом із тим експерти з Gallup Research підкреслюють, що високий рівень мотивації до продуктивної праці сприяє зниженню плинності кадрів на 25%, зростанню продуктивності на 17% та збільшенню доходів організацій до 21%. Можемо зробити висновок, що мотивація персоналу є не лише інструментом управління, а й стратегічною необхідністю для забезпечення довгострокового успіху бізнесу.

Вважаємо за потрібне наголосити, що одним із ключових викликів сьогодення є зміна пріоритетів працівників. Згідно з доповіддю McKinsey Global Institute, сучасні працівники все більше цінують баланс між роботою і особистим життям, гнучкість робочого графіку, можливість працювати дистанційно тощо. Це змушує організації адаптувати традиційні мотиваційні стратегії до нових реалій.

Не менш важливим викликом сьогодення стає й швидке впровадження новітніх технологій. Автоматизація та цифровізація різних процесів в кінцевому рахунку призводять до скорочення робочих місць, що викликає певну тривожність серед працівників. Також технологічні інновації висувають нові вимоги до компетенцій працівників, що може викликати навіть професійне вигорання. Ще один важливий виклик сьогодні - це управління багатонаціональними командами. Різниця в культурних цінностях, очікуваннях і підходах до роботи ускладнює розробку універсальних мотиваційних програм, змушуючи менеджерів враховувати індивідуальні особливості кожного працівника компанії.

Незважаючи на численні виклики та загрози, які постають перед процесом мотивації працівників компанії, на наш погляд, головною загрозою залишається емоційне вигорання. Згідно з дослідженнями Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), понад 30% працівників у світі страждають від хронічного стресу на роботі, що знижує продуктивність і якість виконуваних завдань. Причинами цього є, очевидно, надмірне робоче навантаження, недостатня підтримка керівництва та нечітко визначені завдання.

Крім того, окремою загрозою можна вважати й зниження рівня залученості персоналу. Як зазначає Deloitte Insights, якщо працівники не бачать перспектив розвитку в організації, вони втрачають інтерес до виконання своїх обов'язків, що може призвести до скорочення продуктивності на 20%.

Недостатнє врахування індивідуальних потреб працівників також стає на шляху ефективної мотивації. Дослідження PwC вказує, що універсальні системи заохочення не відповідають сучасним вимогам ринку праці, адже кожен працівник має унікальні мотиваційні чинники, серед яких можуть бути не лише фінансові стимули, а й можливості кар'єрного зростання або визнання їхніх досягнень. Отже, сьогодні для функціонування ефективної мотиваційної складової в системі управління персоналом необхідно впроваджувати перш за все персоналізовані підходи до управління. Регулярне опитування працівників для виявлення їхніх потреб, гнучкі системи компенсацій, акцент на підтримці здорового балансу між роботою та особистим життям є ключовими інструментами у подоланні викликів і загроз.

Нарешті, важливо створювати умови для розвитку персоналу, пропонуючи тренінги, програми підвищення кваліфікації та чіткі кар'єрні траєкторії. Це сприятиме зниженню тривожності серед працівників та підвищенню їхньої задоволеності роботою.

Список використаних джерел:

1. Вонберг Т. В., Мотчана Е. М. Динаміка мотиваційних важелів під впливом пандемії. *Проблеми економіки*. 2021. №3. С. 167–174.