

5. Ровенська В.В., Латишева О.В., Смирнова І.І. Групова динаміка та методи управління креативними та проєктними командами в ІТ сфері. *Трансформаційна економіка*. 2023. Випуск 3 (03). С. 32–40.

6. Ровенська В.В., Смирнова І.І., Латишева О.В. Розвиток навичок «soft skills» в контексті «performance management skills». *Вісник НАУ «Проблеми системного підходу в економіці»*. Випуск № 2 (91). 2023. С. 75–85.

7. Ющишина Л.О. Групова динаміка та комунікації (тренінг): курс лекцій. Луцьк: Волинський національний університет імені Лесі Українки, 2022. 170 с.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-361-3-185>

**IMPROVEMENT OF THE MOTIVATION SYSTEM
FOR THE PERSONNEL OF THE REPAIR SERVICE
OF THE INGULETS MINING AND PROCESSING PLANT**

**УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ
РЕМОНТНОЇ СЛУЖБИ ІНГУЛЕЦЬКОГО
ГІНИЧОЗБАГАЧУВАЛЬНОГО КОМБІНАТУ**

Streltsov V.O.

*student (group 073-22-1m),
LLC “Technical university
“Metinvest polytechnic”,
Zaporizhzhia, Ukraine*

Стрельцов В.О.

*студент гр. 073-22-1м,
ТОВ «Технічний університет
«Метінвест політехніка»,
м. Запоріжжя, Україна*

Удосконалення системи мотивації персоналу є невід’ємною складовою успішного функціонування будь-якого підприємства, зокрема Інгулецького гірничозбагачувального комбінату.

Актуальність цієї проблеми обумовлена рядом факторів:

– по-перше, в сучасних умовах гірничо-металургійна промисловість стикається зі зростанням конкуренції, яка вимагає максимальної продуктивності та ефективності від кожного працівника. Досягнення високих показників ефективності можливе лише за умови високого ступеня мотивації та залученості співробітників. В умовах воєнного стану, коли виробничі потужності підприємств обмежені майже до

мінімального працездатного рівня, головною задачею для менеджерів є збереження трудового колективу;

– по-друге, ця галузь промисловості пов'язана з підвищеним ризиком для здоров'я та безпеки працівників. Це ставить перед керівництвом завдання створити максимально комфортні та безпечні умови для праці.

Проведений автором аналіз наукових джерел з цієї проблематики [1–3] дозволяє констатувати, що сучасні мотиваційні інструменти та моделі мають бути адаптовані до специфіки гірничозбагачувального комбінату. Серед них можуть бути впровадження системи бонусів за досягнення певних виробничих показників, надання можливостей для професійного росту та розвитку, а також встановлення системи внутрішнього стимулювання та визнання.

З огляду на специфіку галузі, важливим елементом може стати вдосконалення системи охорони праці та соціального захисту працівників. В умовах воєнного часу забезпечення найвищих стандартів безпеки та умов праці стає ключовим чинником мотивації для персоналу. Зараз основні інструменти мотивації – збільшення заробітної плати, командна премія за досягнення поставлених цілей та інші форми не матеріального визнання.

В умовах гірничозбагачувального комбінату, де робота є фізично важкою та небезпечною, а також вимагає спеціалізованих навичок, соціальний пакет може стати важливим фактором мотивації персоналу. Ще одним інструментом мотивації є можливість професійного росту та розвитку. Пропонування співробітникам можливості отримувати додаткові навички, проходити навчання та підвищувати свою кваліфікацію може стимулювати їх залишатися у компанії Метінвест. Для цього для працівників Інгулецькому гірничозбагачувальному комбінату створені програми: перенавчання персоналу на «дефіцитні» для комбінату професії; співпраця з університетом Метінвест Політехніка для проведення курсів підвищення кваліфікації та ін.

Важливим фактором забезпечення мотивації є впровадження системи публічного визнання здобутків та високих результатів персоналу. Ініціювання програми "Робітник місяця" або "Найкращий працівник" сприяє підвищенню мотивації та почуття визнання серед співробітників. Створення працівникам ремонтної служби безпечних умов праці, надання необхідного спеціалізованого одягу, обладнання та інструментів, а також створення комунікаційних каналів для надання пропозицій та відгуків співробітників («скриньки пропозицій») може значно покращити їх задоволеність роботою та загальною продуктивністю.

Варто запропонувати менеджерам середньої ланки надавати можливість розбиття процесу на окремі операції, як це було запропоновано закордонними фахівцями [3], за ключовими аспектами, а саме: обговорення та узгодження команди щодо основної проблеми, використання правильного підходу до її вирішення, забезпечення надійних результатів на підставі ретельного аналізу та використання відповідних інструментів, розробка програми дій з одночасним нарощуванням рівня залучення керівництва та персоналу (рис. 1) [3]. Це дозволить покращити розуміння зони відповідальності працівників, що буде сприяти покращенню результативності їх праці.

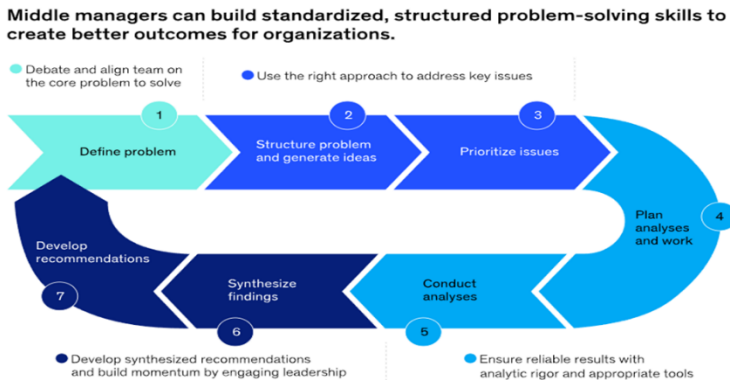


Рис. 1. Розбиття менеджерами середньої ланки процесу на складові [3]

Отже, удосконалення системи мотивації персоналу ремонтної служби Ігулецького гірничозбагачувального комбінату є важливим завданням, що може позитивно вплинути на результативність і якість роботи Активів Холдингу. Використання матеріальних та нематеріальних стимулів, надання можливостей професійного росту, підвищення компетенцій, впровадження програм підвищення залученості персоналу завдяки ефективним системам визнання може сприяти створенню ефективної мотиваційної системи, що задовольняє потреби персоналу та бізнес-інтереси Холдингу в цілому.

Перелік використаних джерел

1. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом: монографія. Київ: НТУУ КПІ імені Ігоря Сікорського, 2017. 528 с.
2. Управління персоналом в системі менеджменту організації: монографія / ред. Н. Є. Муромець; Київ. нац. торг.-екон. ун-т, Харків. торг.-екон. ін-т КНТЕУ. Харків : Панов А. М., 2019. 192 с.
3. Emily Field, Bryan Hancock, Marc Metakis, and Donnie Stuart (2023). Middle managers can drive the success of organizations, but first they need the skills to succeed. Targeted training can help. *McKinsey and Company: Web-sait*. URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/> (дата звернення 06.10.2023).

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-361-3-186>

PECULIARITIES OF SOCIALLY ORIENTED INVESTMENT PROJECTS IN THE FIELD OF METAL CONSTRUCTION IN THE CONDITIONS OF METINVEST-SMC LTD

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО СПРЯМОВАНИХ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЄКТІВ В СФЕРІ МЕТАЛЕВОГО БУДІВНИЦТВА В УМОВАХ ТОВ «МЕТІНВЕСТ-СМЦ»

Suiarko D.V.

*Master Student gr. 073-22m,
LLC "Technical university
"Metinvest polytechnic",
Zaporizhzhia, Ukraine;
Master Student gr. MBG-24m,
Donbas National Academy
of Civil Engineering and Architecture,
Ivano-Frankivsk, Ukraine*

Суярко Д.В.

*магістр гр. 073-22м,
ТОВ «Технічний університет
«Метінвест політехніка»,
м. Запоріжжя, Україна;
магістр гр. МБГ-24м,
Донбаська національна академія
будівництва і архітектури,
м. Івано-Франківськ, Україна*

Інвестиційний проєкт будівництва на підприємстві горно-металургійного комплексу має деякі специфічні риси через особливості цієї галузі, що пов'язано зі значними капіталовкладеннями, необхідністю ретельного проєктування та бюджетування (це пов'язано з великими капіталовкладеннями та довготривалими інвестиційними