

Oleksii Osadchuk, Postgraduate Student
Academy of Labour, Social Relations and Tourism
Kyiv, Ukraine

Nataliia Turlo, Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor
Academy of Labour, Social Relations and Tourism
Kyiv, Ukraine

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-377-4-7>

CONSTITUENTS OF THE MOTIVATIONAL STRATEGY FOR THE PERSONNEL OF UKRAINIAN ENTITIES

СКЛАДОВІ МОТИВАЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Незважаючи на розвиток технологій в світі, будь-який виробничий процес не обходиться без втручання в нього людини. Людина як керуюча і керована система вимагає до себе певних дій, що пов'язані з вивченням потреб, мотивів і спонукання (мотивації) людини до праці.

В економічній науковій літературі мотивація трактується як одна із функцій управління. Під цим розуміють процес свідомого впливу на трудову поведінку людей.

Особливої актуальності мотивація персоналу набуває в Україні нині. Війна загрожує підприємствам країни не тільки фінансовими проблемами й ослабленням конкурентних позицій на ринку, але й втратою кваліфікованих фахівців, без яких неможливо успішно вести бізнес. Причому втратити фахівця можна не тільки в прямому сенсі цього слова, а й в переносному, коли знижується його працездатність, ініціативність, віра в завтрашній день, оптимізм.

Одним із дієвих засобів активізації персоналу підприємства є розробка мотиваційної стратегії, яку можна розглядати як підсистему загальної стратегії підприємства, довгострокову програму дій щодо використання та розвитку можливостей його персоналу з метою забезпечення стратегічних конкурентних переваг на ринку.

В останні роки змінився підхід до розробки стратегії організації, в тому числі і до стратегічного менеджменту персоналу. Останній передбачає не тільки визначення генерального курсу діяльності

організації, але й підвищення мотивації, зацікавленості всіх працівників у його реалізації. Якщо раніше вважалося, що стратегія повинна бути відома лише вузькому колу вищих керівників, то сьогодні віддають перевагу відкрито сформульованій політиці. На зміну підходу, за якого персонал розглядався як витрати, які потрібно скорочувати, затверджується підхід, відповідно до якого персонал є одним із ресурсів фірми, якими треба грамотно керувати, створювати умови для розвитку, вкладати кошти.

При розробці мотиваційної стратегії підприємства необхідно керуватися певними принципами, а саме [1]: методи мотивації мають бути зрозумілими, персонал підприємства повинен відчувати визнання свого вкладу в діяльність підприємства та отримувати справедливий винагороду за працю.

Алгоритм побудови мотиваційної стратегії персоналу може включати в себе ряд етапів:

- визначення цілей мотиваційної стратегії;
- проведення анкетування персоналу;
- розробка та впровадження оптимальної мотиваційної стратегії, адаптованої під потреби, що визначені на основі анкетування;
- виявлення результативності мотиваційної стратегії;
- проведення корегувань у випадку незадовільних результатів.

Існують три основні підходи до вибору мотиваційної стратегії [2]:

1. Стимул і покарання: оскільки люди працюють за винагороду тим, хто працює добре та багато, платять добре, тим, хто працює ще більше, платять ще більше, а тих, хто працює не якісно, карають.

2. Мотивування через саму роботу: дайте людині роботу цікаву та таку, що приносить їй задоволення, і якість виконання буде високою.

3. Систематичний зв'язок з менеджером, який визначає цілі разом з підлеглим і дає йому позитивний зворотний зв'язок, коли підлеглий діє правильно, і негативний, коли працівник припускається помилки. Обрана мотиваційна стратегія базується на аналізі ситуації та стилі взаємодії керівника з іншими людьми.

До мотиваційних методів, які використовуються на підприємстві, можна віднести наступні: використання грошей як винагороди та стимулу; накладання стягнень; розвиток причетності; мотивування через роботу; винагорода та визнання досягнень; заохочення й винагорода за виконання колективної роботи; навчання і просування

працівника кар'єрними сходами; обмеження, лімітування впливу негативних факторів [2].

Аби робота давала результат і в стресових ситуаціях, наприклад, таких як війна, крім зусиль працівника, необхідна участь колективу, керівника, а також правильні способи мотивації, до яких слід віднести наступні [3]:

- доручати працівнику тільки ті завдання, які йому під силу виконати в цей момент;
- проведення неформальної бесіди, емоційна підтримка працівника і доручення тих завдань, на виконанні яких не позначиться його емоційний стан, надасть сил рухатися далі;
- подяка за якісно і вчасно виконану роботу;
- визначення співробітнику власної зони відповідальності та контролю, що буде додавати йому впевненості у власних силах і відволікати від зовнішніх обставин, спрямувати його увагу та зусилля на конкретні дії;
- мотивування через наставництво, благодійність чи волонтерство, що дасть можливість відчути себе корисним та сконцентруватися на спільній роботі.

В умовах становлення ринкової економіки з ростом бізнесу і його проходженням через цикл ринку, зростає важливість системи мотивації. Пов'язувати систему мотивації із стратегією необхідно вже на ранніх стадіях розвитку організації. Тоді керівництво матиме змогу оперативної реагувати на потреби мотивації персоналу в частині підтримки цілей організації на різних етапах її розвитку.

Таким чином, мотивація – це ключ до підвищення ефективності роботи підприємства, а мотиваційна стратегія виступає наріжним камінем управління персоналом підприємства за умови сприяння прогресивному розвитку особистості кожного працівника.

Література:

1. SyvycjkaI. Gh., Synychenko A.V. (2019). Motyvacijsna strateghija jak providna determinanta optymizaciji upravlinnja personalom [Motivational strategy as a leading determinant of human resources optimization]. *Economics and management organization*, 3 (35), 92–100. DOI: 10.31558/2307-2318.2019.3.9

2. Motyvacijsni strateghiji i metody [Motivational strategies and methods]. URL: http://ni.biz.ua/17/17_12/17_123885_motivatsionnie-strategii-i-metodi.html

3. Motyvacija personalu v umovakh vijny: transformacija pidkhodiv [Motivation of personnel in wartime: transformation of approaches]. (2023, 22 September). URL: <https://devisu.ua/uk> [in Ukrainian].

4. Maslak O.O., Kolodijchuk A.V. (2010). Strategichni aspekty upravlinnja personalom [Strategic aspects of management a personnel], *Scientific bulletin of the National Forestry University of Ukraine*, 20.6, 307–312.