

Омельченко О.В., старший викладач кафедри
бізнесу та права

Вінницький інститут Університету «Україна»

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5121-0222>

Панасюк О.О. магістр 2-го року підготовки
спеціальності «Менеджмент»

Вінницький інститут Університету «Україна»

DOI: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2024-29-8>

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

INNOVATIVE APPROACHES TO MOTIVATING EMPLOYEES IN MODERN CONDITIONS

Анотація. Нинішні ринкові реалії вимагають від компаній впровадження новаторських підходів до мотивації своїх працівників. Процеси глобалізації та динамічного розвитку ринків змушують компанії переосмислювати та модернізувати свої підходи до управління персоналом, зокрема, у сфері мотивації працівників.

У роботі розглядаються інноваційні підходи до мотивації працівників в сучасних умовах бізнесу. Зосереджуючись на швидкому темпі змін у сучасному корпоративному середовищі, дослідження вивчає новаторські стратегії та методи, спрямовані на підвищення ефективності та задоволеності працівників. Серед ключових аспектів розгляду – використання технологій, гнучкі форми робочого графіку, створення стимулюючого корпоративного середовища та застосування інноваційних систем винагородження.

Ключові слова: мотивація, новаторські підходи, стратегія, робочий час, корпоративне середовище, інноваційні підходи.

Abstract. Current market realities require companies to implement innovative approaches to motivating their employees. The processes of globalisation and dynamic development of markets force companies to rethink and modernise their approaches to HR management, in particular, in the area of employee motivation.

This paper examines innovative approaches to employee motivation in the modern business environment. Focusing on the rapid pace of change in today's corporate environment, the study explores innovative strategies and methods aimed at increasing employee performance and satisfaction. Key aspects of the research include the use of technology, flexible working arrangements, creating a stimulating corporate environment and innovative reward systems.

Keywords: motivation, innovative approaches, strategy, working time, corporate environment, innovative approaches.

Постановка проблеми. У сучасному світі, інноваційні підходи до мотивації можуть стикатися з викликом адаптації до різноманітних вимог та очікувань працівників, що може ускладнити розробку ефективних програм. Недостатня увага до індивідуальних потреб та унікальних мотиваційних факторів працівників може призводити до невдач у впровадженні інноваційних підходів. Відсутність чітких методів визначення ефективності інноваційних програм ускладнює оцінку їх впливу на продуктивність та задоволеність працівників.

У цій статті досліджуються використання новітніх технологій у мотиваційних програмах, яке може стикатися з проблемами інтеграції та безпеки інформаційних систем організацій. Результати роботи можуть сприяти розробці більш адаптованих та успішних інноваційних підходів до мотивації працівників у сучасних умовах. Ретельне вивчення та розуміння індивідуальних мотиваційних факторів працівників може вивести на визначення персоналізованих підходів до мотивації, враховуючи їхні особисті цінності та цілі. Результати роботи можуть слугувати основою, для розробки рекомендацій та стратегій для підприємств у покращенні управління персоналом, з урахуванням вимог трудового законодавства, сприяючи створенню ефективних та сучасних умов праці та забезпечуючи відповідність практики підприємства чинному законодавству.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Під час дослідження інноваційних підходів до мотивації працівників в сучасних умовах значного внеску зробили як зарубіжні так і вітчизняні фахівці, серед яких слід відмітити, А. Афонін, В. Абрамов, А. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Дороніна, К. Альдефер, В. Врум, Ф. Герцберг, О. Кузьмін, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, та інші провідні науковці.

Формулювання цілей. Метою написання статті є проведення аналізу та вивчення актуальних тенденцій у сфері управління персоналом, зокрема, у розробці та впровадженні інноваційних стратегій мотивації працівників.

Виклад основного матеріалу. У сучасному бізнес-середовищі, в якому стрімко розвиваються технології та змінюються підходи до управління, однією з ключових складових успіху є ефективна мотивація працівників. Спроможність залучити та утримати висококваліфікованих співробітників стає важливою складовою конкурентоспроможності підприємства. Інноваційні підходи до мотивації працівників у сучасних умовах визначають нові тенденції та стратегії, які сприяють не лише підвищенню ефективності роботи колективу, але й втіленню креативних ідей та ініціатив.

Однією з ключових проблем управління персоналом є розуміння того, що традиційні методи мотивації можуть втратити свою ефективність в умовах стрімкого технологічного розвитку. Сучасні працівники, особливо молодше покоління, цінують не лише фінансовий стимул, а й можливість самореалізації, професійного зростання та впливу на прийняття важливих управлінських рішень. У даному контексті інноваційні підходи до мотивації включають в себе використання новітніх технологій, таких як штучний інтелект та аналітика даних, для індивідуалізації підходів до кожного працівника [1].

Розвиток гнучких систем компенсації, які враховують особисті потреби та досягнення, стає ключовим аспектом створення мотивуючого середовища.

Крім того, важливою є стимулююча корпоративна культура, яка сприяє творчості та інноваціям. Застосування таких методів, як геймінг, може покращити внутрішню мотивацію працівників через надання відчуття гри, конкуренції та досягнень. Зазначені інноваційні підходи до мотивації працівників не лише сприяють залученню та утриманню талановитого персоналу, але й створюють умови для сталого розвитку компанії в умовах постійних змін та викликів. У даному дослідженні ми розглянемо конкретні приклади інноваційних стратегій, які успішно впроваджуються в сучасних організаціях, щоб стимулювати та максимізувати потенціал працівників у пошуку нових шляхів досягнення успіху.

Компанії активно впроваджують простори для спільної роботи, офіси з відкритим простором та програми, спрямовані на розвиток та підтримку індивідуальних талантів. Такі ініціативи сприяють зростанню енергії в колективі та підвищують рівень задоволеності працівників. Простір, де працівники знаходяться поруч один з одним, сприяє неформальній комунікації та можливості швидкого обміну ідеями [2]. Спільні простори можуть сприяти виникненню нових ідей, творчих рішень та інновацій шляхом взаємодії різних груп працівників. Однак важливо враховувати і інші фактори, такі як особиста приватність, концентрація та індивідуальні робочі стилі працівників. Деякі люди можуть відчувати дискомфорт через надмірну шумливість та відволікання у відкритих просторах. Тому важливо забезпечити баланс між відкритістю простору та необхідністю індивідуальної приватності.

Зменшення бар'єрів між працівниками сприяє швидкій комунікації та легкому доступу до ресурсів. Відкритість та доступність сприяють безперешкодній комунікації між працівниками [3]. Вони можуть швидко обмінюватися ідеями, запитувати поради чи вирішувати проблеми, що сприяє ефективності та розвитку інновацій. Коли працівники знаходяться близько один до одного, доступ до спільних ресурсів, таких як документи, інструменти чи технічна підтримка, може бути швидшим і ефективнішим. Це сприяє швидкому вирішенню завдань та уникненню зайвих запізнь. Проте важливо враховувати, що кожне офісне середовище унікальне, і необхідно знаходити баланс між відкритістю простору та забезпеченням необхідної приватності та концентрації для окремих працівників [4].

Компанії надають можливості для розвитку особистих навичок та талантів працівників, що сприяє збереженню та розвитку талановитих співробітників. Коли компанія інвестує у розвиток своїх працівників, це може створювати відчуття визнання та цінності. Професіонали, які отримують підтримку у розвитку своїх навичок, частіше схильні залишатися в компанії. Опанування нових навичок та розвиток талантів може призвести до підвищення продуктивності та рівня ефективності працівників. Компанії можуть вигравати від збагачення знань свого персоналу. Активний розвиток талантів стимулює створення команди, яка готова до змін та відкрита до інновацій. Активні працівники, які навчаються новим навичкам,

можуть стати джерелом ідей та рішень. Важливо враховувати, що програми розвитку талантів повинні бути гнучкими та враховувати індивідуальні потреби та амбіції працівників [5].

Важливим аспектом сучасного управління є індивідуальний підхід до кожного працівника. Інноваційні методи мотивації враховують особистість кожного співробітника, його потреби та амбіції. Інноваційні підходи визнають важливість стратегічного управління персоналом. Вони враховують довгострокові цілі компанії та спрямовані на створення стійкої та високопродуктивної робочої сили.

Висновки. Отже, у сучасному світі, де швидкі зміни технологій та ринкових умов вимагають від компаній постійної адаптації, інноваційні підходи до мотивації працівників стають визначальним фактором для успіху підприємства. Згідно з сучасними тенденціями, ефективна система мотивації не обмежується лише фінансовими стимулами. Вона враховує індивідуальні потреби працівників, сприяє їхньому особистісному та професійному розвитку, а також вбудовує елементи гнучкості та командного спіриту у робочий процес.

Інноваційні підходи до мотивації включають в себе використання передових технологій, щоб полегшити взаємодію між управліннями та працівниками, а також забезпечити доступ до інформації та можливостей для саморозвитку. Такі підходи стимулюють творчий підхід до вирішення завдань та формування позитивної корпоративної культури, що сприяє підвищенню ефективності та задоволенню працівників від їхньої роботи.

Необхідність інноваційних підходів до мотивації стає особливо актуальною в умовах глобалізації та конкуренції. Компанії, які успішно впроваджують сучасні методи стимулювання персоналу, забезпечують собі конкурентну перевагу на ринку праці та збільшують шанси на досягнення стратегічних цілей.

Список використаних джерел

1. Зось-Кіор М. В., Скидан С. В. Особливості мотивації персоналу в умовах нестабільного бізнес-середовища. *Економічний форум*. 2020. № 1(3). С. 143-148.
2. Полякова Ю.В., Мокій О.А. Міжнародний менеджмент інноваційної діяльності. Запоріжжя: ФОП Мокшанов В.В., 2020. 496 с.
3. Сікун О. А. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства. *Молодий вчений*. 2019. № 1 С. 506-510.
4. Єлкін С. Є. Управління персоналом організації. Теорія управління людським розвитком. Київ: Ай Пі Ар Медіа. 2019. 236 с.
5. Носарев М. Операція мотивація: як оформити опціони для співробітника. *Mind.ua*. 2021. URL: <https://mind.ua/openmind/20232728-operaciya-motivaciya-yak-oformiti-opciony-dlya-spivrobitnika>
6. Поліщук І.І., Швед В.В. Управління персоналом. Вінниця: ТОВ «Твори». 2019. 284 с.
7. Швед В.В., Кордон Р.А. Управління персоналом як напрям організаційної роботи менеджера. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. №4(41). 2023. С. 105-109

8. Омельченко О.В., Турчак В.В., Слободянюк М.О. Теоретичні основи мотиваційних механізмів в системі менеджменту підприємства. *Подільський науковий вісник*. 2023. № 1 (25). С. 59-67
9. Швед В.В., Колібабчук Ю.В. Мотиваційні механізми управління персоналом. *Подільський науковий вісник*. 2017. № 1. С. 114-117
10. Швед В.В., Бойко М.А. Сутність та елементний склад механізму управління персоналом. *Подільський науковий вісник*. 2023. № 3(27). С. 58-69
11. Швед В.В., Прибега Н.О. Теоретико-методологічні засади інтелектуальної системи кадрового менеджменту. *Причорноморські економічні студії*. 2022. № 74. С. 151-156
12. Швед В.В., Хідіров Д.С. Сутність та принципи методології оцінки персоналу. *Подільський науковий вісник*. 2023. № 3(27). С. 70-73

Ткаченко І.С., доктор економічних наук, професор
Хмельницький національний університет

Швед В.В., кандидат економічних наук,
професор кафедри бізнесу та права
Вінницький інститут Університету «Україна»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5497-0975>

Сенчук О.В. магістр 2-го року підготовки
спеціальності «Менеджмент»

Вінницький інститут Університету «Україна»

DOI: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2024-29-9>

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

THEORETICAL FOUNDATIONS OF STRATEGIC MANAGEMENT

Анотація. Стаття аналізує стратегічне управління, розглядаючи його як вирішальний інструмент для успішної адаптації компаній до змін у глобальному бізнес-середовищі. У дослідженні наголошується на історичному розвитку стратегічного менеджменту, виокремлюючи ключові теорії та моделі, що формували цю дисципліну. Автори детально розбирають роль стратегічного аналізу, планування та виконання в контексті формування та реалізації довгострокових цілей організації. Також стаття акцентує увагу на важливості врахування внутрішніх і зовнішніх факторів, що впливають на стратегічні рішення, включаючи конкурентне середовище та корпоративну культуру. Висвітлюються сучасні виклики та перспективи розвитку стратегічного менеджменту, з особливим фокусом на інновації та технологічний прогрес. Дослідження спрямоване на збагачення теоретичної бази стратегічного менеджменту та підкреслює його значення для практичної діяльності управлінських