

4. Швед В.В., Прибега Н.О. Теоретико-методологічні засади інтелектуальної системи кадрового менеджменту. *Причорноморські економічні студії*. №74. 2022. С. 151-156

Омельченко О.В., старший викладач

кафедри бізнесу і права

Вінницький соціально-економічний інститут

Університету «Україна»

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

Слободянюк М.О., здобувач 4-го курсу

спеціальності «Менеджмент»

Вінницький соціально-економічний інститут

Університету «Україна»

DOI: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2023-26-5>

ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСІВ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

ORGANIZATIONAL IMPROVEMENT OF THE PROCESSES OF FORMING THE MOTIVATION POTENTIAL OF STAFF AT THE ENTERPRISE

Анотація. У статті запропоновано нові підходи та інструменти для забезпечення ефективної мотивації працівників. Досліджено сучасні методики, практики та стратегії, що можуть допомогти підприємствам створити сприятливе робоче середовище, залучити та утримувати талановитих працівників, стимулювати їх до творчого мислення та інноваційної діяльності.

Ключові слова: мотив, мотивація, методи мотивації, способи мотивації, теорії мотивації.

Abstract. The article proposes new approaches and tools to ensure effective employee motivation. Modern methods, practices and strategies that can help enterprises create a favorable working environment, attract and retain talented employees, and stimulate them to creative thinking and innovative activities have been studied.

Key words: motive, motivation, methods of motivation, methods of motivation, theories of motivation.

Постановка проблеми. Актуальність обраної теми полягає в тому, що ефективна мотивація персоналу є критичним фактором для досягнення успіху підприємства у сучасному конкурентному бізнес-середовищі. Забезпечення високої мотивації

співробітників відіграє важливу роль у підтриманні продуктивності, підвищенні якості роботи, зниженні плинності кадрів та залученні талановитих працівників.

У сучасних умовах глобалізації, швидких змін технологій та зростання вимог споживачів, підприємствам необхідно швидко адаптуватися до нових умов, впроваджувати інновації та вдосконалювати свої бізнес-процеси. Це передбачає не лише наявність кваліфікованого персоналу, але й його мотивацію до досягнення високих результатів.

Формулювання цілей. Метою статті є вивчення економічної сутності мотивації і її ролі в підвищенні ефективності системи управління, а також надати характеристику основних теорій, методів і способів мотивації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз останніх досліджень з питань мотиваційних механізмів в системі менеджменту підприємства вказує на те, що ця проблема є актуальною та важливою для бізнесу в Україні. У дослідженнях наголошується на тому, що ефективна система мотивації персоналу забезпечує стабільний розвиток підприємства, підвищення продуктивності праці та якості продукції.

Серед основних науковців, що висвітлюють питання побудови мотиваційних механізмів можна назвати наступних: Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор, Д. Аткинсон, С. Адамс, К. Левін, В. Врум, Л. Портер і Е. Лоулер. Однак на практиці теорії мотивації є неточними, а особливо тоді, коли справа доходить до конкретизації як причинних умов, так і результатів, а отже потребують постійного оновлення наукових досліджень та вивчення сучасних концепцій використання мотиваційних механізмів.

Виклад основного матеріалу. Мотиваційні заходи, що використовує у своїй діяльності ПрАТ «Вінницяоблпаливо» є певними інструментами мотивації співробітників, але єдиною метою створення системи мотивації, спрямованої на задоволення виявлених мотиваційних потреб співробітників, має бути ідентифікація цих потреб.

Мотиваційний потенціал означає наявність мотивованих співробітників, орієнтованих на досягнення цілей компанії. Визначення мотиваційного потенціалу компанії складається з двох етапів. На першому етапі необхідно визначити мотиваційні потреби співробітників, а на другому – виміряти ступінь задоволення виявлених потреб.

У статті ми проведемо оцінку мотиваційного потенціалу ПрАТ «Вінницяоблпаливо».

Для здійснення першого етапу розглядається можливість використання такого інструменту, як мотиваційний профіль [2]. Даний профіль визначається шляхом виявлення ставлення співробітників до мотиваційних чинників, серед яких матеріальні чинники є лише одним із 12.

Перелік 12 мотиваційних чинників та опис їхньої природи подано в табл. 1.

Фактори мотивації працівників ПрАТ «Вінницяоблпаливо» [2]

п/п	Мотиваційні фактори	Сутність мотиваційних факторів
1	Високий заробіток	Потреба мати високу заробітну плату, матеріальні винагороди, набір пільг та надбавок
2	Фізичні умови праці	Потреба мати прекрасні умови праці та комфортне навколишнє середовище
3	Структурування роботи	Потреба мати чітко структуровану роботу, встановлені правила та директиви її виконання
4	Соціальні контакти	Потреба спілкуватися з широким колом людей, мати тісні стосунки з колегами
5	Стійкі взаємовідносини	Потреба формувати і підтримувати довгострокові стабільні стосунки з невеликим колом колег
6	Визнання	Потреба в тому, щоб оточуючі цінували досягнення та успіхи індивідуума
7	Прагнення до досягнень	Потреба ставити для себе складні цілі та досягати їх
8	Влада і впливовість	Прагнення керувати іншими, прагнення до конкуренції та впливовості
9	Різноманітність і зміни	Потреба в постійних змінах, бажання постійно бути готовому до дій
10	Креативність	Бажання бути постійно думаючим працівником, відкритим до нових ідей
11	Самовдосконалення	Потреба в самовдосконаленні та розвитку як особистості
12	Цікава та корисна робота	Потреба мати суспільно корисну роботу

Сама методика виявлення цих факторів для кожного співробітника пов'язана зі спеціальними тестами. Відповідаючи на запитання тесту, співробітники висловлюють свою думку про те, які з цих чинників для них важливіші в балах, а які менш важливі.

Результати опитування співробітників ПрАТ «Вінницяоблпаливо» представлено у вигляді діаграми, зображеної на рис. 1.

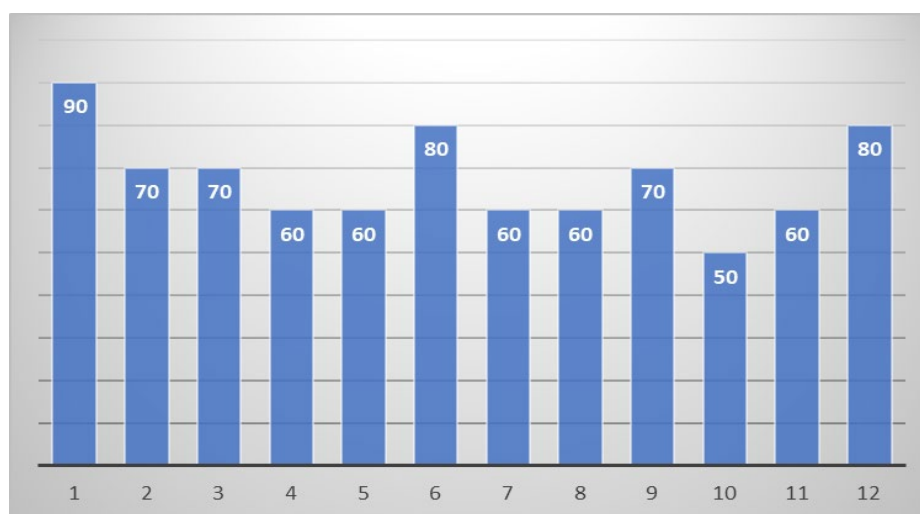


Рис. 1 Мотиваційний профіль працівника ПрАТ «Вінницяоблпаливо»

На рис. 1 зображено результати опитування одного працівника ПрАТ «Вінницяоблпаливо», під час якого респонденту було запропоновано оцінити важливість кожного мотиваційного фактору у його роботі за шкалою від 10-100 балів. З отриманих результатів ми можемо зробити висновок, що для даного співробітника найбільше значення має фактор високого заробітку та наявність цікавої та корисної роботи.

Для здійснення наступного етапу потрібно виявити в процесі опитування не тільки важливість кожного окремого мотиваційного фактору, а й оцінити ступінь задоволеності потреб працівників підприємства по кожному мотиваційному фактору.

Для цього ступінь задоволеності фактору розміщується на шкалі від 0 до 1 з кроком 0,1. При цьому значення 0 – відповідає визначенню «цілком незадоволений», а 1 – «цілком задоволений». Для подальшого аналізу, необхідно бали, отримані під час спеціального тестування, також перевести на шкалу від 0 до 1.

Результати тестування співробітника щодо значимості кожного фактора та ступені задоволеності наведено у табл. 2.

Таблиця 2

Кваліметричні значення значимості факторів і їх задоволеності на
ПрАТ «Вінницяоблпаливо»

Номер фактора	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Значимість фактора (Ф)	0,9	0,7	0,7	0,6	0,6	0,8	0,6	0,6	0,7	0,5	0,6	0,8
Ступінь задоволеності (С)	0,5	1,0	1,0	1,0	0,9	0,5	0,7	0,5	0,5	0,5	0,6	0,8

Для визначення мотиваційного потенціалу ($M_{\text{працівника}}$) цього працівника необхідно додати всі значення ступеню задоволеності (С). Таким чином, мотиваційний потенціал через ступінь задоволеності мотиваційних потреб визначається з формули:

$$M_{\text{працівника}} = C1 + C2 + C3... + C12 \quad (1)$$

Підставивши у формулу значення табл. 2, отримуємо значення мотиваційного потенціалу опитаного працівника, воно становить 8,5. Згідно з шкалою значень мотиваційного потенціалу видно, що у цього працівника мотиваційні потреби більше задоволені, ніж незадоволені. Шкала значень мотиваційного потенціалу має наступний вигляд (рис. 2).

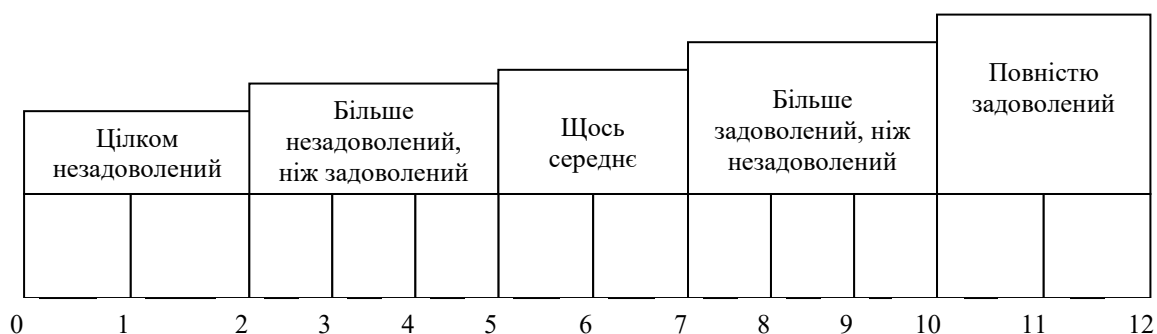


Рис. 2 Шкала значень мотиваційного потенціалу [2]

Для розрахунку загального мотиваційного потенціалу підприємства, необхідно додати значення мотиваційного потенціалу опитаних працівників і цю суму розділити на їх кількість. В результаті нашого дослідження було опитано 65 з 70 штатних співробітників ПрАТ «Вінницяоблпаливо». Отримані дані наведено на рис. 3.

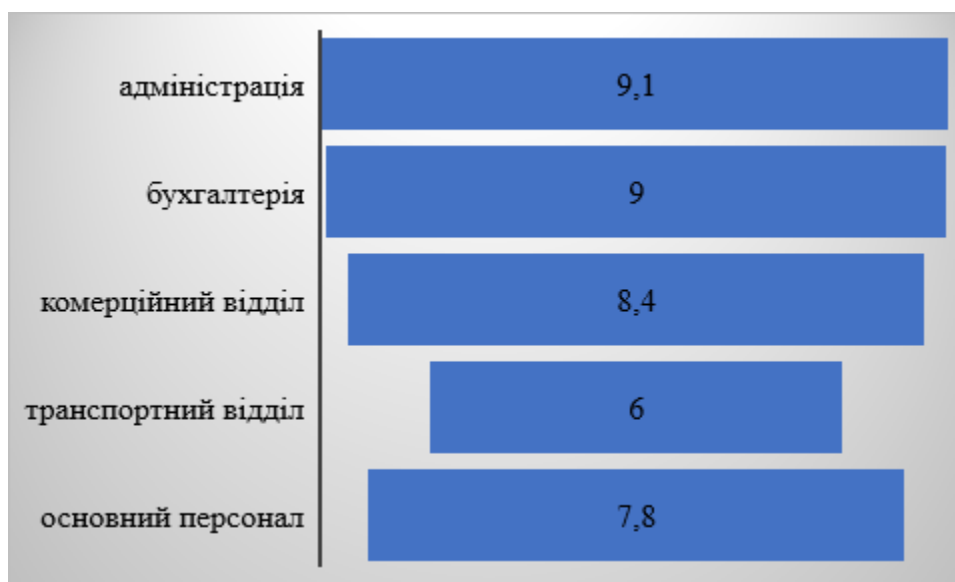


Рис. 3 Мотиваційний потенціал працівників ПрАТ «Вінницяоблпаливо»

З рис. 3 видно, що зведений середній показник мотиваційного потенціалу для адміністративного персоналу має найвище значення – 9,1. Найнижчий показник мотиваційного потенціалу ми отримали з даних опитування працівників транспортного відділу – 6 балів.

Звісно, з кожною людиною потрібно працювати індивідуально, коли йдеться про мотивацію. Проте значення мотиваційного потенціалу компанії може чітко пояснити підхід керівництва до свого персоналу, і зокрема те, наскільки персонал мотивований на досягнення цілей компанії.

Висновки. Отже система мотивації трудової діяльності ПрАТ «Вінницяоблпаливо» має бути доповнена впровадженням низки мотиваційних

інструментів. Адже недостатньо мати кваліфікованих фахівців, їх необхідно мотивувати для ефективної реалізації свого потенціалу.

Для того щоб забезпечити компанії компетентним персоналом, необхідно розвивати традиційні методи добору та акредитації персоналу, використовуючи сучасний підхід, і створювати механізми послідовного підвищення потенціалу співробітників на основі виявлення їхніх мотиваційних потреб.

Список використаної літератури

1. 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

2. Поліщук І.І., Швед В.В. Управління персоналом. Вінниця. ТОВ «Твори». 20019. 284 с.

3. Стахів О.В. Моніторинг мотивації працівників як засіб підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Соціальні аспекти конкурентоспроможності національної економіки*. 2008. С. 134-143

4. Швед В.В., Колібабчук Ю.В. Мотиваційні механізми управління персоналом. *Подільський науковий вісник*. 2017. № 1. С. 114-117

Ткаченко І.С. доктор економічних наук,
професор

Хмельницький національний університет

Швед В.В. кандидат економічних наук,
доцент, професор кафедри бізнесу і права
*Вінницький соціально-економічний інститут
Університету «Україна»*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5497-097>

Канащук В.Л., магістр 2-го року підготовки
спеціальності «Менеджмент»
*Вінницький соціально-економічний інститут
Університету «Україна»*

DOI: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2023-26-6>

ІНФОРМАЦІЙНА БАЗА СТРАТЕГІЧНОГО АНАЛІЗУ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

INFORMATION BASE FOR STRATEGIC ANALYSIS OF THE COMPANY'S ACTIVITIES

Анотація. Стаття присвячена дослідженню питань інформаційного забезпечення стратегічного аналізу діяльності підприємства. Наводиться класифікація інформації, що використовується в управлінні підприємством, аналізуються рівні