УДК 331.1

**Шевчик Христина Вікторівна,**

**студентка 2 курсу факультету фінансів**

**Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана**

[shevchukhristina2505@ukr.net](mailto:shevchukhristina2505@ukr.net).

**Махсма Марія Борисівна,**

**доктор економічних наук, професор,**

**професор кафедри соціоекономіки та управління персоналом**

**Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана**

[mahsmam@ukr.net](mailto:mahsmam@ukr.net)

<https://orcid.org/0000-0002-9836-7438>

**СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ**

Зростаючий рівень конкуренції змушує керівників підприємств і організацій активно розглядати можливості впровадження сучасних технологій та новаторських підходів до управління. Формування ефективної системи управління є одним із ключових завдань для сучасних підприємств, де велика увага приділяється управлінню персоналом. На сучасному етапі розвитку економіки спостерігається складна ситуація, яку можна охарактеризувати як "кадровий голод", оскільки існує серйозний дефіцит висококваліфікованих спеціалістів у всіх галузях, що зумовлено війною та значною еміграцією населення України.

У сучасному світі однією з ключових функцій управління людськими ресурсами є мотивація, її важливість полягає в успішному поєднанні цілей організації з індивідуальними цілями працівників. Створення ефективного механізму мотивації допомагає досягти результатів шляхом орієнтації дій персоналу на досягнення конкретних цілей. Успішні механізми мотивації персоналу напряму впливають на економічні та соціальні показники діяльності підприємств. Однак у вітчизняних організаціях процес розвитку механізмів мотивації часто здійснюється шляхом випробувань і помилок, що може негативно впливати на їхню конкурентоспроможність [1, c.3].

На сьогоднішній день ситуація в українській економіці свідчить про недостатнє матеріальне винагородження працівників. Хоча гроші і матеріальні стимули не є єдиним вирішальним фактором мотивації, проте в сучасних умовах через падіння загального добробуту населення він переходить на перший план. Варто відзначити, що такий підхід до мотивації вже давно вважається застарілим у західноєвропейських економіках, проте Україна функціонує зовсім в інших умовах і економічні виклики є кардинально іншими [2, c.5].

Доцільно звернути увагу на найважливіші аспекти організації системи мотивації персоналу українських підприємств в період війни та економічної нестабільності. Перш за все, умови війни не повинні стати виправданням для непорозумінь у матеріальному відношенні. Важливо забезпечити справедливу оплату праці працівника, що буде відповідати актуальним запитам ринку.

Іншим важливим напрямком є забезпечення психологічного благополуччя персоналу. Військові дії негативно впливають на емоційний стан працівників, тому необхідно впроваджувати програми психологічної підтримки і створювати безпечні умови для спільного подолання стресу. Крім того доцільно впроваджувати сучасні програми розвитку персоналу, що допоможе не тільки мотивувати його, а й дасть змогу підвищити загальний рівень якісного складу.

В нинішніх умовах нестабільності та військових дій відповідальним роботодавцям варто звернути увагу на японську модель організації праці та мотивації персоналу. Основою даної мотиваційної системи є довгострокове залучення персоналу, уважне вивчення індивідуальних характеристик працівника, наголос на підвищенні кваліфікації для підвищення трудового внеску, а також оплата праці, що враховує стаж та внесок в результат. Японська модель мотивації надає стабільність працівнику та дозволяє керівництву планувати діяльність в довгостроковому періоді, в той же час, в Україні переважає короткострокове планування, що зумовлено турбулентними умовами функціонування підприємств [3, c.4].

Серед мотиваційних важелів, які доцільно впроваджувати українським компаніям — це налагодження постійної комунікації зі співробітниками, психологічна допомога, дотримання соціальних гарантій, своєчасна виплата зарплати та авансових платежів. Крім того, важливо враховувати бажання працівників та бути корисними в складний час для країни, наприклад, шляхом участі підприємства у благодійних проектах і волонтерській діяльності, при цьому залучаючи співробітників до цих ініціатив.

Таким чином, зовнішні умови формують кардинально нову парадигму управління персоналом та його мотивацією зокрема. Саме тому роботодавцям доцільно активно реагувати на нинішні виклики, підлаштовувати свою мотиваційну політику у відповідності і з запитами працівників. А саме формувати систему гідної оплати праці, турбуватися про безпеку і моральний стан, організовувати навчання, дотримання цих загальних правил є необхідністю та запорукою розвитку організації в сучасному турбулентному середовищі.

Список літератури

1. Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. – Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. – 404 с. URL: <http://surl.li/btgam> (дата звернення: 7.10.2023)
2. Дем’яненко Т. І. Єршова А. В. Напрями стратегії розвитку системи мотивації Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. Вип. 21, Ч 1. 2018. C. 65–68.
3. Денисенко М. П., Мельник Л. С. Міжнародний досвід мотивації персоналу в умовах сучасної економіки. Вчені записки Університету «КРОК», ((3) 55), 2019. С. 94–100.