

Список використаних джерел

1. Баценко Д., Брагінський П., Бучма М. та ін. МОЗ України. Проект USAID «Реформа ВІА-послуг у дії», ТОВ «Агенство «Україна», К., 2018.368с. URL: [https://moz.gov.ua>uploads>4992-phc_operativo...PDF](https://moz.gov.ua/uploads/4992-phc_operativo...PDF)
2. Про схвалення Національної стратегії зі створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року . Розпорядження від 14.04.2021р.URL:<https://zakon/rada.gov.ua>366-2021-p>
3. Рішення колегії Закарпатської ОВА від 27.09.2023 року.

Кристина НОВИКОВА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ
Петро МИКИТЮК

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В МЕНЕДЖМЕНТІ ПІДПРИЄМСТВА

Мотивація праці є критично важливим елементом ефективного управління підприємством, що безпосередньо впливає на продуктивність, залученість працівників та їхню лояльність до організації. Оскільки підприємства стикаються зі зростаючою конкуренцією та швидко мінливими ринковими умовами, розуміння та посилення мотивації праці стає необхідним для збереження конкурентних переваг. Трудова мотивація, за умови ефективного управління нею, не лише покращує індивідуальну продуктивність, але й зміцнює згуртованість команди та узгоджує особисті цілі з цілями організації. Однак вирішення складних питань мотивації вимагає інтегративного підходу, який враховує як внутрішні, так і зовнішні фактори, що впливають на прагнення працівників до ефективної роботи.

Мотивація праці відіграє важливу роль у визначенні загального успіху стратегій управління підприємством. Мотивовані

працівники демонструють вищий рівень продуктивності, креативності та відданості цілям організації, що робить мотивацію основоположним компонентом управління персоналом [1, с. 18]. Внутрішні фактори, такі як особисті цінності, кар'єрні прагнення та задоволеність роботою, відіграють важливу роль у формуванні стійкої залученості. Наприклад, молодих працівників часто мотивують можливості кар'єрного зростання, тоді як досвідчені працівники можуть надавати перевагу стабільності та визнанню, що підкреслює важливість індивідуальних стратегій мотивації.

Зовнішні фактори, включаючи умови праці, компенсацію, пільги, стиль керівництва та організаційну культуру, також суттєво впливають на трудову мотивацію [4, с. 148]. Адекватна компенсація та прозорі системи винагород можуть сприяти підвищенню продуктивності, зменшуючи відчуття несправедливості та заохочуючи до досягнення цілей. Крім того, сприятливе робоче середовище, в якому акцент робиться на безпеці, технологічних ресурсах і відкритому спілкуванні, сприяє задоволеності працівників і знижує рівень стресу на робочому місці.

Мотиваційні стратегії різняться в різних країнах світу, але є кілька успішних практик, що випливають з міжнародного досвіду. Наприклад, японські підприємства зосереджуються на культивуванні командної роботи та почуття постійного вдосконалення за допомогою таких практик, як «кайдзен», заохочуючи працівників прагнути до особистого та колективного вдосконалення [2, с. 56]. На противагу цьому, американські компанії роблять акцент на фінансових стимулах, розвитку лідерських якостей та гнучкому графіку роботи, що відповідає потребам працівників у автономії та кар'єрному зростанні. Європейські організації наголошують на балансі між роботою та особистим життям і соціальних пільгах, забезпечуючи задоволеність працівників завдяки потужним програмам соціального забезпечення. Скандинавські країни застосовують егалітарні підходи, що включають гнучкий графік роботи та участь

працівників у прийнятті рішень, які підвищують залученість працівників та сприяють інноваціям [3, с. 53-54].

Для підприємств, які прагнуть підвищити продуктивність та утримати таланти, адаптація цих кращих світових практик може призвести до значного покращення трудової мотивації. Впровадження гнучких графіків, прозорих систем винагороди та підтримуючого керівництва сприяє створенню позитивного робочого середовища, що призводить до підвищення лояльності працівників та їхньої прихильності до цілей організації [5, с. 186-192]. Такі комплексні мотиваційні стратегії, що враховують як внутрішні потреби, так і зовнішні умови, сприяють створенню стійкої та продуктивної робочої сили.

Мотивація праці - це конструкт, що безпосередньо впливає на результати діяльності підприємства. Стратегічний підхід до мотивації, який охоплює індивідуальні потреби, умови на робочому місці та зовнішні стимули, може суттєво підвищити залученість працівників та сприяти успіху організації. Використання досвіду міжнародних мотиваційних практик відкриває цінні перспективи для розробки ефективних мотиваційних програм, які підтримують як задоволеність працівників, так і продуктивність організації в динамічному ринковому середовищі.

Список використаних джерел

1. Хачатрян В.В. Мотивація працівників як індикатор розвитку підприємницького потенціалу підприємства. Актуальні проблеми інноваційної економіки. 2021. №3. С. 16-20.
2. Цимбалюк Г.С., Кравчук Р.В. Оплата праці як елемент матеріальної мотивації працівників. Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Економічні науки. 2022. Вип. 2. С. 54-58.
3. Черняхович І.А., Грендач М.М. Сучасні проблеми мотивації праці та шляхи їх вирішення. Вісник Київського інституту бізнесу та технологій. 2015. №2. С. 53-54.
4. Юдіна А.В. Модель мотивації успіху в працівників виробничих колективів: зміст та аналіз компонентів. Вісник Університету імені

Альфреда Нобеля. Серія: Педагогіка і психологія. 2021. №2. С. 146-153.

5. Янієва Д.Д. Вплив організаційної культури на систему мотивації працівника організації IT-сфери. *Innovation and Sustainability*. 2022. Iss. 4. С. 186-192.

Володимир НОВОСЕЛЬСЬКИЙ

Здобувач освітньо-професійної
програми «Управління персоналом», ЗУНУ
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ
Андрій КОЦУР

МЕТОДИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ: КЛЮЧ ДО ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Управління розвитком трудового потенціалу є критично важливим для будь-якого підприємства, адже саме людський капітал виступає основним рушієм змін, інновацій і досягнення стратегічних цілей. Для забезпечення ефективності цього процесу використовуються різноманітні методи управління, кожен із яких має свої переваги та обмеження.

Методи управління трудовим потенціалом можна поділити на кілька основних груп: адміністративні, економічні, соціально-психологічні, інноваційні, комплексні та системні. Кожен із них виконує важливу роль у гармонізації роботи персоналу, забезпеченні продуктивності й створенні комфортних умов праці.

Адміністративні методи базуються на використанні нормативних, правових і організаційних важелів для забезпечення виконання завдань. Їхньою основною перевагою є чіткість і оперативність, але вони також мають ризик створення жорстких рамок, що можуть обмежувати ініціативу працівників.

Основні інструменти адміністративних методів:

– накази та розпорядження. Це чіткі інструкції, які визначають