

яка стратегія є стратегією розвитку підприємства. Ми також можемо надати більш розширене і повне поняття «стратегія розвитку» – це комплексне поняття, що включає плани, засоби і методи досягнення поставлених цілей, засноване на наявних ресурсах, чітко сформульоване, системне та систематизоване з урахуванням можливостей, сформульовані в певний період цільові заходи для забезпечення ефективної діяльності підприємства, його довгострокового розвитку з урахуванням сучасних умов господарювання та забезпечення адаптації до змін зовнішнього середовища.

### **Список використаних джерел:**

1. Наливайко А.П. Теорія стратегії підприємства. Сучасний стан та напрямки розвитку: монографія. Київ: КНЕУ, 2001. 227 с.

**Шушара О. Д.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

## **ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Управління персоналом є надзвичайно важливою складовою успіху будь-якої організації. Успішна компанія повинна знати, як працювати зі своїми працівниками, щоб забезпечити високий рівень мотивації та продуктивності. Інноваційні методи мотивації та управління персоналом дозволяють компанії підтримувати високий рівень продуктивності, привертати та утримувати талановитих працівників, а також збільшувати задоволеність клієнтів. У цій доповіді я розгляну деякі з інноваційних методів мотивації та управління персоналом.

Сучасні організації дедалі більше звертають увагу на важливість розвитку та мотивації свого персоналу. Недостатня увага до цих питань може призвести до зменшення продуктивності, зростання відтоку кадрів та загальної незадоволеності працівників. Серед сучасних тенденцій управління персоналом можна виділити такі:

1. Фокус на розвиток. Більшість компаній докладает зусиль для забезпечення можливостей розвитку своїх працівників. Це може включати навчання та

тренінги, курси підвищення кваліфікації та інші програми розвитку. Такі програми не тільки допомагають працівникам розвиватися, але й сприяють підвищенню їхньої мотивації та збільшенню продуктивності.

2. Розвиток гнучких форм роботи. Сучасні технології дозволяють працювати з будь-якого місця зі зручного для працівника пристрою та забезпечують доступ до необхідної інформації. Багато компаній використовують гнучкі форми роботи, такі як дистанційна робота та робота на часткову ставку, щоб залучити талановитих працівників, які можуть бути недоступні для традиційних форм роботи. Інноваційні методи управління персоналом включає в себе багато аспектів, таких як відбір та наймання, розвиток та мотивація, оцінка продуктивності та розвиток кар'єри. У світі динамічних змін, швидкого темпу життя та постійної зміни технологій, управління персоналом також потребує нових інноваційних підходів. Нижче розглянуто деякі інноваційні методи управління персоналом, які можуть допомогти підвищити ефективність роботи та мотивацію персоналу.

3. Використання штучного інтелекту та аналітики даних. Один з інноваційних методів управління персоналом – це використання штучного інтелекту та аналітики даних. Застосування цих технологій дозволяє більш ефективно відслідковувати продуктивність працівників та прогнозувати можливі проблеми з їхньою роботою. Наприклад, аналіз даних може допомогти виявити чинники, які впливають на продуктивність працівників, та знайти шляхи їх покращення. Штучний інтелект може використовуватись для автоматизації більш рутинних процесів, що дозволяє звільнити час працівників для виконання більш важливих завдань.

5. Використання соціальних мереж. Соціальні мережі, такі як LinkedIn, можуть бути корисним інструментом для відбору талантів та підтримки зв'язків зі спеціалістами у вашій галузі. Використання цих мереж дозволяє швидко та ефективно знайти працівників з необхідними навичками та досвідом. Крім того, це може бути корисно для розвитку внутрішньої мережі зв'язків та взаємодії зі спеціалістами у вашій галузі.

6. Використання менторства та коучингу. Менторство та коучинг – це інноваційні методи управління персоналом, які допомагають розвивати навички та компетенції працівників. Ментори та коучі допомагають своїм підопічним вдосконалювати навички та знання, що необхідні для досягнення успіху в їхній

роботі. Вони також можуть допомагати працівникам розвивати важливі лідерські якості та управлінські навички. Менторство – це процес, у якому більш досвідчений працівник (ментор) надає підтримку та поради менш досвідченому колезі (підопічному). Ментор може допомогти своєму підопічному у вирішенні проблем, які виникають на роботі, надати поради щодо кар'єрного розвитку та сприяти професійному зростанню підопічного. Також ментор може стати джерелом мотивації та натхнення для свого підопічного. Коучинг – це процес, у якому коуч допомагає працівнику досягти конкретної мети або вирішити певну проблему, що виникла на роботі. Коуч допомагає своєму клієнту зрозуміти, які є його потреби та мета, і допомагає розвивати план дій для досягнення цих цілей. Коуч також може сприяти розвитку навичок управління та лідерства, а також допомагати з розвитком комунікаційних та міжособистісних навичок.

Менторство та коучинг можуть бути корисними інструментами управління персоналом, оскільки вони сприяють розвитку працівників та покращенню їх продуктивності. Ці методи також можуть бути корисними для залучення нового покоління працівників та збільшення мотивації та залучення до роботи.

Підводячи підсумок, можна сказати, що в сучасному світі, де бізнес-середовище змінюється з надзвичайною швидкістю, інноваційні методи мотивації та управління персоналом є необхідним елементом успішної організації. Оптимальний відбір та наймання, збільшення мотивації працівників та підвищення їхньої продуктивності, розвиток лідерських якостей та використання інструментів менторства та коучингу дозволяють компаніям створити ефективну та конкурентоспроможну робочу силу.

Нові інноваційні методи дозволяють компаніям підвищувати рівень задоволеності та мотивації працівників, що сприяє збільшенню їх продуктивності та досягненню успіхів на ринку. Такі методи як використання технологій та інструментів, які допомагають відслідковувати та аналізувати результати, покращення комунікації, збільшення участі працівників у процесах прийняття рішень, створення динамічних команд та культури співпраці дозволяють компаніям досягати успіху в умовах швидкого розвитку технологій та ринку.

Таким чином, інноваційні методи мотивації та управління персоналом є важливим фактором успішного функціонування організації. Завдяки їх

впровадженню компанії можуть підвищувати якість роботи своїх працівників, збільшувати продуктивність та конкурентоспроможність на ринку.

**Список використаних джерел:**

- 1 Бойчик, І. Підприємництво в умовах війни: стан і можливості: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. [Тернопіль, 26-28 трав. 2022 р.]. Тернопіль: ЗУНУ, 2022. С. 16-17.
- 2 Бойко В. Мотиваційний менеджмент: методологія та інструментарій. Київ: КНЕУ, 2017. 324 с.
- 3 Васильєва Л.М., Потапенко О.В. Управління персоналом. Київ: Центр учбової літератури, 2018. 245 с.
- 4 Голубовська Н.М., Гончаренко О.О. Моделі мотивації персоналу: теорія та практика. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2017. № 57. С. 138-147.
- 5 Дубініна І.В. Інноваційні методи управління персоналом в епоху цифрових технологій. *Економічний часопис-XXI*. 2019. № 3-4(2). С. 29-32.
- 6 Кравець І.М., Хомич І.В. Мотиваційний менеджмент: засади, методи та практика. Київ: Центр учбової літератури, 2019. 347 с.
- 7 Павленко В. Методи мотивації персоналу в умовах модернізації економіки. *Економіка та держава*. 2016. № 4. С. 72-75.
- 8 Степаненко І.І. Управління персоналом в умовах інноваційного розвитку підприємства. *Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2019. № 2(32). С. 63-70.