

2. Тенденції ринку праці України у 2022 році та на що варто сподіватися шукачам роботи у 2023. Промисловий портал. URL: <https://uprom.info/news/tendencziyi-rynku-praczi-ukrayiny-u-2022-rocz-i-ta-na-shho-var-to-spo-divatysya-shukacham-roboty-u-2023/>
3. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З. Опір персоналу щодо впровадження організаційних змін на підприємстві. *Economics and finance: Economics, management, law: socio-economic aspects of development*. Italy, Roma: Idizioni Magi. 2016. Vol. 1. P. 139-141.
4. Гринько Т.В. Проблеми формування концепції інноваційного розвитку промисловості України. *Економіка промисловості*. 2013. № 3 (63). С. 163-169.

Д-р екон. наук Гринько Т. В., Литвак Д. С.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ В КРИЗОВИХ УМОВАХ

На сучасному рівні розвитку економіки України, виникла необхідність у вирішенні проблеми вітчизняних підприємств в удосконаленні системи мотивації і стимулювання персоналу. На сьогодні існує багато підходів до встановлення, яка з моделей мотивації є найефективнішою, проте в умовах воєнного часу, на жаль, неможливо дати узагальненого і чіткого плану дій з її удосконалення [2].

Незважаючи на складні обставини, важливою роллю в діяльності компанії залишається створення позитивної атмосфери в колективі. Стимулююча функція є важливою організаційною культурою, проявляючись в мотивуванні креативного мислення, в проявленні лідерських позицій та підвищенні продуктивності праці. Мотивація являє собою складний психологічний механізм, саме тому це пояснює її різноманіття [1].

Щодо системи мотивації персоналу, то це є системою завдань щодо стимулювання персоналу підприємства, підвищення ефективності діяльності, правильне рішення яких є певним кроком у збільшенні росту та прибутку організації. Система мотивації – це сукупність великої кількості теорій і моделей, методів і заходів, що роблять її цілісною. На практиці ефективність

тієї чи іншої системи мотивації в більшій мірі залежить від керівництва компанії, де правильна система дозволить втілювати в життя цілі всього підприємства.

Отже мотивацією є динамічний спонукаючий процес, що керує поведінкою людини і встановлює її напрям, активність та стійкість. З іншого боку, це здатність людини задовольняти свої потреби в процесі трудової діяльності [5].

Під системою прийнято розуміти комплекс заходів, що ефективно спонукають співробітників компанії працюю досягати мети підприємства. В основі мотивації лежать власні мотиви співробітників [4].

Тому доречно застосувати один із найефективніших інструментів управління мотиваційними і стимулюючими процесами компанії. Це модель оцінки системи мотивації персоналу за Л.В. Балабановою. Завдяки даній методиці можна отримати не тільки якісну, а ще й комплексну кількісну оцінку, в тому числі й встановити більш впливові стимули для працівників, а також визначити ступінь важливості їх окремих критеріїв. Звертаючи увагу на особливості певної організації, застосування конкретної моделі надає детальну характеристику обраного підходу до управління мотивацією співробітників компанії, а також прогнозує характер змін у даній системі. Отримані значення дозволяють спеціалісту з управління персоналом підприємства обрати відповідні пріоритетні напрями для розвитку і вдосконалення методичного забезпечення системи управління мотивацією та стимулюванням персоналу компанії.

Список використаних джерел:

1. Білецька Г.С. Підходи до формування системи мотивації персоналу підприємств як одна з передумов підвищення їх конкурентоспроможності. *Міжнародний науковий журнал «Науковий огляд»*. 2014. № 4. С. 64-69.
2. Васюта В.Б., Бульбаха Л.І. Мотивація праці персоналу на підприємстві в сучасних умовах господарювання. *Ефективна економіка*, 2016. № 6. <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5041>.
3. Власенко О.С., Чарикова Ю.В. Мотивація персоналу в умовах кризи. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Вип. 17. С. 224-229.
4. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З., Шинкаренко А.В. Особливості формування механізму мотивації та стимулювання персоналу підприємницьких структур. *Економічний простір*. 2021. № 174. С. 63-68.