

2. Бозуленко О. Я. Організація торгівлі: навчальний посібник для студ. вищ. навч. закл. Чернівці: ЧТЕІ КНТЕУ, 2021. 240 с.
3. Болтянська Л. О., Прус Ю. О. Економіка та організація торгівлі: курс лекцій. Мелітополь: Люкс, 2021. 162 с.
4. Економіка підприємства: підручник / під заг. ред. проф. Ковальської Л. Л. та проф. Кривов'язюка І. В. Київ: Видавничий дім «Кондор», 2020. 700 с.
5. Економіка підприємства: практикум: навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра за освіт. програмами «Менеджмент і бізнес-адміністрування», «Менеджмент міжнародного бізнесу»; уклад.: А. В. Кваско, О. В. Гук. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2024. 90 с.

Д-р екон. наук. Яровенко Т. С., Попович Е. Хаял Огли

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Система мотивації має безпосередній вплив на фінансово-економічні показники підприємства, зокрема на продуктивність праці, а також на фінансові витрати підприємства. Правильно налаштована система мотивації сприяє підвищенню продуктивності праці, що веде до зростання обсягів виконаних робіт та підвищення якості обслуговування клієнтів, знижує плинність кадрів та зберігає досвідчених фахівців. Витрати на мотивацію персоналу повинні бути збалансовані. Завищені витрати можуть негативно вплинути на фінансовий стан підприємства, тоді як недостатнє стимулювання може призвести до зниження продуктивності та якості послуг.

Основними етапами розробки та впровадження ефективної системи мотивації персоналу підприємства є наступні:

1. Аналіз потреб працівників шляхом проведення анкетування та опитувань для виявлення потреб і побажань працівників щодо матеріального стимулювання. Врахування різноманітності потреб у різних категорій працівників.

2. Встановлення чітких і зрозумілих критеріїв ефективності, за якими працівники отримують премії та бонуси. Критерії мають бути прозорими, справедливими і вимірюваними.

3. Розробка гнучкої системи винагороди та її диференціація, що враховує внесок кожного працівника.

4. Використання індивідуальних і колективних показників продуктивності.

5. Постійний моніторинг та оцінка ефективності впровадженої системи мотивації персоналу.

6. Коригування системи на основі зворотного зв'язку від працівників і результатів діяльності.

Ляш О. І., Бірюкова В. С., Кошова І. О. пропонують заохочувати співробітників до саморозвитку. Цього можна досягти за допомогою відшкодування витрачених коштів на навчання чи придбання книг для саморозвитку у форматі співфінансування від 30 до 70%. Крім того, варто зосередитись на пропагуванні в колективі системи цінностей для створення комфортної і дружньої атмосфери, оформлення зони відпочинку, забезпечення можливості професійного зростання працівників, створення гнучких графіків роботи персоналу тощо [1].

Кара Н. І., Паук Н. І. встановили, що ефективна система мотивації повинна ґрунтуватися на наявній системі матеріальної та нематеріальної винагороди, збалансовувати інтереси компанії та працівників, а також спрямовувати зусилля на досягнення певних цілей [2]. Кобелева Т. О., Перерва П. Г. встановили, що найпоширенішим методом підвищення ефективності праці є виплата грошових винагород за рахунок бонусів. Винагорода може бути розрахована для забезпечення прибутку і надання індивідуальних пільг, які відповідають потребам співробітників. Це дозволяє не тільки зацікавитися ефективністю праці, але і консолідувати в конкретному колективі тих, в роботі яких є потреба [3].

Коваленко О. В., Гоголенко А. В. зазначають, що при побудові системи оплати та стимулювання праці керівнику підприємства слід враховувати, що не можна мотивувати всіх працівників однаково. Це допоможе йому зробити систему оплати та стимулювання праці економічно ефективною. Користуючись поділом працівників, керівник підприємства може розробити індивідуальну систему мотивації для кожного співробітника або для групи співробітників [4].

Колесник В. І. встановив, що слід усвідомлювати, що істинні мотиви людської поведінки взагалі та на робочому місці зокрема доволі складні та не завжди уможливають повне керування керівником, втім й самокерування індивідумом [5].

Інші дослідники цілком погоджуються, що наявність чіткої і справедливої системи преміювання знижує рівень плинності кадрів, оскільки працівники бачать можливість заробити більше, залишаючись в компанії. Це зменшує витрати на навчання нових працівників та адаптацію, зберігаючи знання і досвід у компанії. Конкурентні бонуси і премії роблять компанію привабливою для талановитих і кваліфікованих працівників, що сприяє формуванню сильного та ефективного колективу. Підвищення продуктивності та якості обслуговування призводить до збільшення обсягів продажів і доходів компанії. Зростання ринкової частки завдяки кращій якості послуг також сприяє збільшенню доходів. Незважаючи на збільшення витрат на преміювання, загальний економічний ефект може бути позитивним завдяки зниженню витрат на плинність кадрів та підвищенню ефективності роботи.

Список використаних джерел:

1. Іляш О. І., Бірюкова В. С., Кошова І. О. Мотивація персоналу: від теорії до практики. *Ефективна економіка*. 2023. № 3. http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/3_2023/6.pdf.
2. Кара Н. І., Паук Н. І. Особливості мотивування персоналу підприємств в умовах поглиблення міжнародного співробітництва. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку*. 2024. № 1(9). С. 40-49. URL: <https://vipk.com.ua/>.
3. Кобелева Т. О., Перерва П. Г. Формування системи мотивації персоналу промислового підприємства. Україна у світових глобалізаційних процесах: культура, економіка, суспільство : тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 23-24 берез. 2023 р. Київ, 2023. С. 134-136. URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_7_048.pdf.
4. Коваленко О. В., Гоголенко А. В. Дослідження впливу стимулювання персоналу підприємства на продуктивність праці. URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_7_048.pdf
5. Колесник В. І. Особливості мотивації та стимулювання персоналу промислових підприємств в умовах світової пандемії. *Економіка харчової промисловості*. 2022. Т. 14, вип. 1. С. 37-41.