

Горбацьо М. А.
*аспірантка кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу
Західноукраїнського національного університету
м. Тернопіль, Україна*

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-333-3-18>

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ ЯК ФАКТОРУ ЗАОХОЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДО КРЕАТИВНОСТІ ТА ІННОВАЦІЙ

Створення сприятливого середовища для ефективної роботи працівника чи не найважливіша місія в управлінні персоналом. В той час як Україна обороняє свою незалежність, підприємства, незважаючи ні на що продовжують свою діяльність. Дослідники, HR-менеджери і управлінці шукають нові методи збільшення продуктивності на робочому місці, розробляють стратегії управління, які дозволяють бути ефективними в кризові періоди. Зважаючи на кон'юнктуру ринку слід відмітити, що сучасні HR-менеджери вважають мотивацію ключовим фактором у стимулюванні креативності та інновацій співробітників. Організації можуть впроваджувати різні стратегії для створення процвітаючого та продуктивного робочого місця. Розуміючи різні типи мотивації, такі як внутрішня та зовнішня, організації можуть створити середовище, яке заохочує працівників до творчого мислення та інновацій.

Прохоровська С.А. у своїй статті зазначає що: "...професійно підготовлений мотиваційний пакет повинен враховувати такі чинники: вік, стать, рівень освіти, особистісні цінності та регіональні особливості..." [1, с. 48]. Одна з важливих стратегій мотивації полягає у визначенні чіткого бачення та формулюванні місії, які надихають працівників узгоджувати свої зусилля з цілями компанії і для кожної компанії ці методи відрізняються. Таке узгодження сприяє зосередженості та залученості, заохочуючи працівників висувати інноваційні ідеї для досягнення цілей організації. Аби підвищити рівень довіри і лояльності до компанії працівникам варто надавати певну автономію та повноваження для прийняття самостійних рішень. Це підвищує внутрішню мотивацію, оскільки працівники відчувають

себе більш залученими в процес роботи та відповідальними за свої проекти. Створення безпечного середовища для прийняття ризиків також має вирішальне значення. Співробітники повинні відчувати себе комфортно, ділячись своїми ідеями, не боячись критики або негативних наслідків.

Методи: «рівний-рівному» або peer-to-peer, командна робота, коли працівники працюють разом, вони можуть обмінюватися ідеями, що призводить до зростання креативності та інновацій. Надання працівникам можливостей для особистого та професійного зростання є потужним мотиватором. Згідно з дослідженням Harvard Business Review, 40% працівників докладали б більше зусиль на роботі, якби керівництво частіше давало зворотній зв'язок [2]. Окрім покращення мотивації, визнання членів команди підвищує рівень залученості і лояльності. Програми навчання, менторства та кар'єрного розвитку допомагають працівникам розширювати свою спеціалізацію та знання, що, зрештою, підвищує їхню мотивацію до генерування інноваційних ідей.

Матеріальна винагорода творчих зусиль є надзвичайно важливою. Грошові заохочення, бенефіти і просування по службі або публічне визнання суттєво впливають на мотивацію працівників і посилюють креативність та інновації в рамках корпоративної культури.

Заохочення балансу між роботою та особистим життям є важливим фактором здобуття лояльності компанії в очах працівників. Гнучкий графік роботи, заохочення дистанційної форми зайнятості допомагають працівникам підтримувати збалансований спосіб життя, що призводить до підвищення продуктивності та інноваційності. John Larmour вважає, що віддалена робота може підходити не усім галузям, але ті компанії в яких працівники переходить на неї, можуть відчувати себе більш мотивованими та залученими до роботи, ніж у традиційному офісному середовищі [3]. Підприємства, які впроваджують ініціативи для удосконалення методів мотивації, такі як: створення платформ для обміну ідеями, проведення конкурсів інновацій та створення HR-відділів.

Отже, мотивація є вирішальним фактором у заохоченні креативності та інновацій співробітників. Впроваджуючи стратегії, що сприяють внутрішній та зовнішній мотивації, підприємства створюють кон'юнктуру, яке заохочує до співпраці, прийняття ризиків та безперервного навчання персоналу. Надаючи пріоритет мотивації

працівників, компанії можуть випередити конкурентів і досягти довгострокового успіху.

Література:

1. Прохоровська С. А. Мотивація сучасних підприємств в умовах сучасних викликів. *Трансформаційна економіка*. 2023. № 2 (02). С. 48. DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2023-2-8>

2. Novak D. Recognizing Employees Is the Simplest Way to Improve Morale, Harvard Business Review. URL: https://hbr.org/2016/05/recognizing-employees-is-the-simplest-way-to-improvemorale?zd_source=hrt&zd_campaign=5503&zd_term=chiradeepbasumallick

3. Larmour J. Motivation in the Remote Work Era. URL: <https://www.linkedin.com/pulse/encouraging-employee-creativity-innovation-role-motivation>