

**Дрейчук Михайло Анатолійович**  
*аспірант кафедри менеджменту персоналу та адміністрування,  
Національний університет «Львівська політехніка»*

DOI: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-367-8-4>

## **СТРАТЕГІЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ ТА НАЯВНОСТІ ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЙНИХ РИЗИКІВ**

У сучасному бізнес-середовищі, що характеризується економічною нестабільністю та наявністю інтелектуалізаційних ризиків, виникають серйозні виклики щодо управління персоналом. На фоні економічних труднощів та змін у робочих процесах, збереження високого рівня мотивації персоналу стає складним завданням для керівників організацій. Економічна нестабільність, така як фінансові кризи, зміни в ринкових умовах та інші економічні труднощі, можуть негативно впливати на ефективність працівників. Крім того, висхідна інтелектуалізація робочих процесів ставить під загрозу робочі місця та вимагає від персоналу постійного навчання та адаптації. Метою даної тези є розгляд стратегій мотивації персоналу в умовах вищезгаданих ризиків, а також дослідження нових стратегій, які враховують інтелектуалізаційні та економічні аспекти.

Економічна нестабільність може викликати збитки для організації. Ці ризики можуть призвести до скорочення бюджету на управління персоналом. Інтелектуалізація робочих процесів може вимагати від персоналу навчання новим технологіям та розвитку нових навичок. Це створює напругу серед працівників організації.

Стратегії мотивації в умовах економічної нестабільності потребують ретельної адаптації до змін, що відбуваються в економічному середовищі. Нові умови вимагають перегляду програм мотивації, зокрема, системи винагород, бонусних програм, та соціальних пільг. Інтелектуалізація робочого середовища та процесів призводить до підвищення ризиків зниження мотивації персоналу, оскільки працівники можуть відчувати сумніви щодо власних навичок та конкурентоспроможності на ринку праці. Водночас інтелектуалізація

відкриває нові можливості для самовдосконалення та розвитку кар'єри в нових напрямках, що може стимулювати працівників до навчання та розвитку нових навичок [1, с. 43–44].

Адаптація наявних стратегій мотивації до умов економічної нестабільності передбачає ретельний аналіз ефективності й придатності звичних методів стимулювання персоналу. Основні стратегії мотивації, такі як системи фінансових винагород, можливості професійного розвитку та кар'єрного зростання, можуть втратити свою ефективність у періоди економічних труднощів. Тому необхідно провести детальний аналіз, спрямований на визначення, як саме зміни в економіці впливають на внутрішні механізми мотивації в організації.

Під час аналізу важливо враховувати можливість зменшення бюджету організації. Тому важливо розглянути можливості застосування альтернативних методів мотивації, таких як створення стимулювального та ресурсощадного робочого середовища, розвиток внутрішніх мотиваційних факторів та сприяння самовдосконаленню. Особливу увагу слід звернути на оптимізацію використання наявних ресурсів та взаємодію з персоналом для спільного пошуку оптимальних рішень. Постійний моніторинг економічних змін та оновлення стратегій мотивації з урахуванням цих змін є одним з ключових засобів забезпечення успішності процесу впровадження нових стратегій мотивації [3, с. 45–48].

Інноваційні підходи до мотивації персоналу в частині запобігання впливу інтелектуалізаційних ризиків на персонал організації є ще одним ключовим чинником успішності управління організацією. Стимулювання самовдосконалення, постійного навчання та розвитку нових навичок є дієвим інноваційним підходом до мотивації персоналу. Даний підхід включає програми онлайн-навчання, тренінги та менторство з метою підвищення компетенцій у необхідних напрямках. Розвиток інноваційної культури сприяє виявленню та реалізації новаторських ідей серед персоналу та сприяє зменшенню впливу інтелектуалізаційних ризиків. Впровадження гнучких форм робочого часу та можливості дистанційної роботи позитивно впливає на збереження мотивації персоналу. Формування комунікаційних платформ для обміну знаннями та ідеями між

працівниками є ще одним позитивним фактором, що сприяє створенню середовища для розвитку та заохочення новаторських рішень [4].

Удосконалення систем винагород, які пов'язані з результатами навчання та здобування нових навичок значно прискорити процес підвищення кваліфікації наявних працівників. Такі системи винагород можуть включати не тільки фінансові аспекти, а також зосередження на процесі навчання, наприклад за допомогою використання гейміфікації, що впливає на сприйняття нової інформації та покращує її засвоєння нетиповим для класичних систем навчання шляхом [2, с. 10–16].

Розвиток гнучких та ресурсощадних систем мотивації стає важливим та обов'язковим в контексті управління персоналом в умовах нестабільностей. Гнучкість у використанні стимулів та винагород дозволяє враховувати потреби та очікування різних груп працівників. А саме застосування індивідуальних форм винагород, що відповідають досягненням та особистим цілям кожного працівника. Важливо звернути увагу працівників на системи мотивації, які сприяють самовдосконаленню та розвитку. Це передбачає доступ до навчальних ресурсів, тренінгів та курсів для підвищення компетентності та адаптації до змін. Застосування онлайн-платформ є ефективним інструментом для мотивації, де працівники можуть заробляти бали або отримувати винагороди за досягнуті цілі. Підтримка внутрішньої мотивації та особистих цілей працівників не менш важливий аспект мотивації. Ресурсощадні системи мотивації можуть спрямовуватися на створення індивідуальних планів розвитку, які враховують інтереси та потреби кожного працівника. Також важливо розглянути та проаналізувати можливість впровадження систем мотивації, що сприяють колективному успіху, підтримують командну роботу та співпрацю, сприяючи досягненню загальних цілей організації. Наприклад, використання систем бонусів або винагород за успіхи команди стимулює спільний розвиток. Розвиток гнучких та ресурсощадних систем мотивації дозволяє організаціям ефективно керувати персоналом в умовах нестабільності та забезпечити високу продуктивність та ефективність використання ресурсів [5].

Можна зробити висновок, що в умовах економічної нестабільності та інтелектуалізаційних ризиків стратегії мотивації персоналу потребують постійного аналізу та адаптації. Економічні труднощі вимагають перегляду наявних програм та впровадження альтернативних підходів, які акцентують на внутрішній мотивації та розвитку навичок. Інтелектуалізація робочих процесів викликає потребу в збереженні мотивації персоналу та створює можливості для самовдосконалення та кар'єрного росту. Успішне управління персоналом полягає у постійному аналізі, адаптації та впровадженні стратегій мотивації, які враховують зміни в економічному та технологічному середовищі. Розвиток гнучких та ресурсощадних систем мотивації, акцент на внутрішній мотивації та колективний успіх, а також заохочення комунікації та обміну знаннями серед працівників сприяють збереженню конкурентоспроможності організації та зростанню її продуктивності. Ці підходи потребують систематичного моніторингу та адаптації до змін, щоб ефективно управляти персоналом у складних умовах сучасного бізнесу.

### **Список використаної літератури:**

1. Євтушевська О.В. Мотивація персоналу в умовах економічної нестабільності. «Світ наукових досліджень. Випуск 16» : матеріали Міжнародної конференції, 43. 2023.
2. Прохоровська С.А. Мотивація персоналу підприємств в умовах сучасних викликів. *Трансформаційна економіка*. 2023. № 2 (02). С. 45–48.
3. Ситник Й.С. Інтелектуалізація систем менеджменту промислових підприємств. 2018.
4. Насирова С.В. Гейміфікація, як ефективний інструмент мотивації персоналу сучасної організації. *Scientific review*. 2019. № 3(56). С. 6–16.
5. Білошицька Н.Г. Управління персоналом в умовах економічної нестабільності. 2020.