

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Дуднік Д. В.

здобувач вищої освіти 4 курсу першого(бакалаврського рівня)

за спеціальністю 073 – Менеджмент

Міжнародний гуманітарний університет

Науковий керівник: Лебедєва Н. А.

доцент кафедри менеджменту

Міжнародний гуманітарний університет

м. Одеса, Україна

У сучасних умовах господарювання успішне функціонування підприємств неможливе без ефективного управління людськими ресурсами. Персонал організації виступає ключовим ресурсом, який безпосередньо впливає на досягнення цілей підприємства, його конкурентоспроможність та економічну ефективність. Мотивація персоналу стає вирішальною ланкою в системі управління підприємством, оскільки забезпечує узгодження інтересів працівників з інтересами організації. У сучасних підприємствах мотивація персоналу розглядається через призму теорій мотивації, які поділяються на змістовні та процесуальні. Змістовні теорії зосереджуються на визначенні потреб, які спонукають людей до дії. До цієї групи належать теорії А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Мак Клеелланда. Процесуальні теорії аналізують, як люди розподіляють свої зусилля для досягнення цілей та як обирають конкретний тип поведінки. До таких теорій відносять теорію очікувань В. Врума, теорію справедливості С. Адамса, модель ПортераЛоулера. На формування системи мотивації персоналу впливають численні фактори, серед яких: галузева специфіка підприємства; розмір та організаційна структура підприємства; стадія життєвого циклу підприємства; корпоративна культура; стиль керівництва; характеристики персоналу (вік, стать, освіта, професійний досвід, особистісні якості); економічна ситуація в країні; рівень конкуренції на ринку праці.

Сучасні концепції мотивації охоплюють залученість персоналу, баланс роботи та особистого життя, персоналізовані мотиваційні пакети, мотивацію через цінності та соціальну відповідальність. У воєнний час в Україні акцент зміщується на забезпечення безпеки, психологічну підтримку, гнучкість робочих процесів і волонтерські програми, що сприяє внутрішньої мотивації та підвищенню зміцненню корпоративної культури.

Важливим елементом мотивації стає залучення персоналу до соціально значущих проєктів, таких як допомога Збройним Силам України, підтримка громадських ініціатив чи участь у благодійних програмах. Це дозволяє працівникам відчувати причетність до суспільно важливих справ, що посилює їхню внутрішню мотивацію та зміцнює командний дух. За даними Бали В. В. та Мацак А. Г. мотивація через цінності та соціальну відповідальність сприяє зниженню плинності кадрів, оскільки працівники бачать у своїй роботі не лише професійний, а й соціальний сенс. У воєнний період підприємства також активно використовують нематеріальні стимули, такі як визнання внеску працівників, публічна подяка за волонтерську діяльність чи нагороди за інноваційні ідеї, спрямовані на підтримку діяльності компанії в складних умовах. Колот А. М. та Цимбалюк С. О. підкреслюють, що сучасні мотиваційні системи повинні бути гнучкими та адаптивними, щоб відповідати як індивідуальним потребам працівників, так і стратегічним цілям організації. Наприклад, підприємства можуть створювати програми менторства для молодих спеціалістів або надавати можливості для професійного розвитку через онлайн-курси, що є особливо актуальним в умовах обмеженого доступу до традиційних форм навчання. Оцінка ефективності системи мотивації включає аналіз економічних показників, задоволеності та залученості персоналу, руху кадрів, компетенцій, організаційної культури та бенчмаркінг.

Таким чином, оцінка ефективності системи мотивації персоналу є елементом управління підприємством, який дозволяє забезпечити відповідність мотиваційних механізмів стратегічним цілям організації та потребам працівників. Використання комплексу методів оцінки дозволяє отримати об'єктивну інформацію про стан системи мотивації та розробити заходи для її удосконалення, що сприятиме підвищенню ефективності діяльності підприємства в цілому. Воєнний стан змінив пріоритети мотивації, акцентуючи на безпеці, психологічній підтримці, збереженні робочих місць для мобілізованих працівників і залученні до волонтерства.

Література:

1. Артеменко А. К., Антощенкова В. В., Пономарьова М. С. Мотивація та стимулювання праці в ефективному управлінні та інноваційній діяльності підприємства. *Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки*. 2022. № 1. С. 152–163.
2. Бала В. В., Мацак А. Г. Процес мотивації персоналу підприємства та його складові. *Технологічний аудит та резерви виробництва*. 2022. № 3(3). С. 46–50.

3. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотивація персоналу : підручник. Держ. вищ. навч. закл. «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». К. : КНЕУ, 2021. 397 с.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-522-1-38>

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ЛОГІСТИЧНОЮ СИСТЕМОЮ ПІДПРИЄМСТВА

Єрмоленко Я. С.

здобувач вищої освіти 4 курсу першого (бакалаврського рівня)

за спеціальністю 073 – Менеджмент

Міжнародний гуманітарний університет

Науковий керівник: Лебедева Н. А.

доцент кафедри менеджменту

Міжнародний гуманітарний університет

м. Одеса, Україна

Економіка України переживає період трансформацій: глобалізація, розвиток технологій та зростання конкуренції змушують компанії шукати нові способи підвищення ефективності. В умовах переходу підприємств на ринкові принципи управління дуже актуальна проблема підвищення ефективності його функціонування. У зв'язку з цим важливим напрямом розвитку та подальшої стабілізації реального сектору економіки країни є використання безпосередньо у практичній діяльності організацій логістичного підходу для оптимізації товаропровідних систем у сферах матеріально-технічного забезпечення, виробництва, ремонтно-обслуговуючого виробництва, розподілу та перерозподілу готової товарної продукції.

Для ТОВ “Сільпо” (Fozzy Group), одного з лідерів ринку ритейлу, ключовим завданням є вдосконалення логістичної системи, яка забезпечує безперебійне постачання товарів і якісний сервіс. Проблема полягає в тому, що сучасні виклики – цифрова трансформація, нестабільність ринку та зростання вимог клієнтів – потребують нових підходів до організації логістики. Ця робота спрямована на аналіз логістичної системи “Сільпо”, виявлення її проблем і розробку рішень, які допоможуть компанії знизити витрати, прискорити процеси та стати більш конкурентоспроможною. Основні завдання дослідження: дослідити, що таке логістична система та з яких частин вона складається; визначити методи