**﻿ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ**

**INTRODUCTION OF INNOVATIVE TECHNOLOGIES OF PERSONNEL MOTIVATION IN MODERN CONDITIONS**

Науковий керівник: к.е.н. кафедра міжнародного менеджменту та інновацій

Аверіхіна Тетяна Володимирівна

Здобувач бакалаврату Матковський Артем Костянтинович

Supervisor: (Ph.D) Doctor of Fhilosophy of Department of international management and innovation

Averikhina Tetiana Volodimirivna

Bachelor's candidate Matkovsky Artem Konstantinovich

**Анотація:** Ринкові умови господарювання, глобалізаційні процеси та посилення конкурентної боротьби зумовлюють необхідність кардинальної зміни систем мотивування персоналу більшості вітчизняних підприємств харчової промисловості. В сучасних умовах важливо не лише зацікавлювати працівників, а й створювати умови для їхньої мотивованості досягати стратегічних та тактичних цілей, а також реалізувати місію, візію і стратегію. Дієві інноваційні технології мотивування дають змогу підвищити ефективність та якість роботи персоналу, стимулюють ініціативність, інноваційність і креативність працівників, підвищують рівень корпоративної культури, а також дають змогу підприємствам покращувати свої конкурентні позиції у бізнес-середовищі завдяки людському чинник.

**Annotation:** Market conditions, globalization processes and intensification of competition necessitate a radical change in the motivation systems of the staff of most domestic food companies. In modern conditions, it is important not only to interest employees, but also to create conditions for their motivation to achieve strategic and tactical goals, as well as to implement the mission, vision and strategy. Effective innovative motivational technologies can increase the efficiency and quality of staff, stimulate initiative, innovation and creativity of employees, increase the level of corporate culture, and enable companies to improve their competitive position in the business environment through the human factor**.**

**Ключові слова:** мотивація, мотивація персоналу, інноваційні технології, зарубіжний досвід, оцінка ефективності.

**Key words:** motivation, personnel motivation, innovative technologies, foreign experience, efficiency evaluation.

На сьогодні в Україні більшість підпріємств використовують традиційні методи мотивації. Але вони є застарілими і не можуть в повній мірі виконувати мотиваційну функцію. Отже, потрібно вводити нові методи стимулювання працівників для підвищення їх продуктивності, зокрема, враховуючи міжнародний досвід.

Огляд й узагальнення літературних джерел дає змогу зробити висновок, що мотивування як економічна категорія розглядається із різних позицій. Окрім того, щодо кожного окремого працівника мотиваційні інструменти обмежені часом та простором. Також мотивування є одним із основних елементів, що свідчить про ефективність діяльності керівної і керованої підсистем підприємств. Його можна трактувати і як певний стимулятор потреби виконання окреслених завдань. Відтак, усе вищенаведене свідчить про актуальність і практичну спрямованість досліджень, предметом яких є мотивування персоналу суб’єктів господарювання.

Слід зауважити, що сьогодні щораз більше керівників вітчизняних підприємств усвідомлює, що впровадження інноваційних технологій мотивування персоналу є необхідною передумовою успішності функціонування в існуючих реаліях бізнес-середовища [1].

Досвідом успішних компаній доведено, що вкладення коштів та інших ресурсів у такі технології не вважається додатковими витратами без очікуваного ефекту, а економічно обґрунтованими інвестиціями за умови фахового підходу до вирішення ключових завдань цієї сфери.

Поняття «інновація» означає позитивне, прогресивне нововведення (ідею, діяльність, технологію або матеріальний об’єкт, який раніше не застосовувався організаційною системою). Категорія новизни відноситься до якісних характеристик змін, які носять істотний характер і супроводжуються змінами в образі діяльності і мислення. Дослідження в області інноваційних технологій мотивації персоналу є актуальними як для практики менеджменту, так і для соціальної направленості управління.

Успішність та ефективність формування і впровадження інноваційних технологій мотивування персоналу підприємств багато в чому визначається дотриманням установлених методів та принципів цих процесів, тобто певних вихідних положень, норм, регламентів тощо. Відтак, дослідження та розвиток цих методів та принципів має важливе як теоретичне, так і прикладне значення [2].

Впровадження інноваційних технологій мотивування персоналу підприємств має ряд особливостей. Їх завдання полягає в побудові мотиваційної системи, максимально відповідної реалізації всього комплексу організаційних цілей. При цьому результати роботи підприємства безпосередньо залежать від взаємодії між співробітниками, а не тільки від індивідуальних досягнень.

Крім того, впровадження інноваційних технологій мотивування має на увазі систематичний, безперервний процес навчання, який використовується організаціями для отримання знань працівників, розвитку їх навичок. Навчання використовується для поліпшення виконання роботи співробітниками на позиціях, займаних ними в даний момент, а також підготовці їх до тих постів, на які вони, ймовірно, будуть висунуті в майбутньому. Використовуються різні методи підготовки і розвитку співробітників: «збагачення праці» (Jobenrichment); «Ротація праці» (Jobrotation); бізнес-курси, семінари, тренінги; комп'ютерне навчання, засноване на Internet-технологіях; моделювання робочих ситуацій, ділові ігри, кейс-стаді.

Результати дослідження страхової групи Generali PPF і on-lineсервіса «Recruitnet.ru», проведеного серед директорів і HR-менеджерів 104 провідних міжнародних компаній, показали, що найбільш важливим мотиваційним інструментом є медичне страхування – 62% респондентів, 42% – гнучкий графік роботи і організація харчування, 35% – страхування дітей співробітників [2].

Таким чином, методи інноваційних технологій мотивування персоналу підприємств класифікують наступним чином [3]:

а) економічні стимули всіх типів (зарплата у всіх її різновидах, включаючи контрактну, премії, пільги, страховки, безпроцентні кредити і т. д.). Успішність їх впливу визначається тим, наскільки колектив розуміє принципи системи, визнає їх справедливими;

б) управління по цілям. Методи даної групи застосовуються в тій або іншої формі приблизно 50% великих західних корпорацій. Ключовий момент тут гармонізація потреб працівників і організаційних цілей. Ця система передбачає встановлення для особистості або групи цілей, які сприяють вирішенню головного завдання організації (досягнення певних кількісних або якісних рівнів, підвищення кваліфікації персоналу і т. д.). Досягнення кожної мети автоматично означає підвищення рівня зарплати або іншу форму заохочення;

в) збагачення праці. Система більшою мірою відноситься до неекономічних методів й означає надання людям більш змістовної, перспективної роботи, значної самостійності у визначенні режиму праці, використанні ресурсів. У багатьох випадках до цього додається і зростання оплати праці, не кажучи вже про соціальний статус. Популярним є метод, що припускає поділ робочого завдання. Роботу, що охоплює 40 годин в тиждень, поділяють між двома або кількома службовцями. Система забезпечує перевагу як для окремих службовців, так і для організації в цілому, так як завдяки цьому методу, може бути використаний досвід не одного, а декількох співробітників. До того ж такий підхід дає можливість організації наймати кваліфікованих службовців, які не хочуть або не можуть працювати повний робочий день;

г) система участі. В даний час існує в різноманітних формах: від широкого залучення колективу до прийняття рішень з найважливіших проблем виробництва і управління до співучасті в власності шляхом придбання акцій власного підприємства на пільгових умовах, що, в свою чергу, дозволяє встановлювати залежність між майбутнім доходом співробітника і курсом акцій корпорації найважливішим показником успіху компанії. Беручи участь в плані придбання акцій, співробітники стають безпосередньо зацікавленими в підвищенні їх курсу, а, отже, збільшення ринкової цінності компанії, і пов'язують своє благополуччя в довгостроковій перспективі з її процвітанням. Опціони є практично безкоштовною для організації формою винагороди, оскільки вони надають співробітнику можливість придбати акції за фіксованою ціною, а не нагороджують його безкоштовним пакетом акцій. Так само, як у випадку з премією, опціони можуть надавати стимулюючий вплив на поведінку співробітників, якщо їх матеріальна цінність значима, тобто представляє істотну величину (10-20%) від його заробітної плати .

В рамках цих груп методів сьогодні розробляються окремі інноваційні технології мотивування персоналу підприємств. Однак треба пам'ятати, що не існує універсальних методів мотивації, в кожному конкретному випадку ефективними є ті чи інші управлінські інструменти. Більш того, в одній організації паралельно можуть існувати кілька методів інноваційних технологій мотивування персоналу. Перш за все, необхідно визначити правильні орієнтири, в напрямку яких слід рухатися підприємству і його співробітникам.

Щоб проект формування і впровадження інноваційних технологій мотивування персоналу на підприємствах закінчився ефективно, працівники повинні бути максимально всі інформовані: від перших кроків формування таких технологій до їх практичного використання. Персонал має чітко знати усі основні особливості технологій мотивування (наприклад, принципи розрахунку матеріальної винагороди, критерії отримання премій, особливості нарахування бонусів тощо), а також розуміти їхні цінності і важливість для працівників. Керівники повинні дати можливість підлеглим зрозуміти сутність змін. Очевидно, що у протилежному випадку можна очікувати несприйняття мотиваційних нововведень (навіть і дійсно ефективних), які не дадуть очікуваного ефекту.

Таким чином, формування і використання інноваційних технологій мотивування персоналу на вітчизняних підприємствах – доволі складний і відповідальний процес, що перебуває під впливом певних чинників, стосується найважливішого внутрішнього рушійного чинника компанії – персоналу – і притому повинен відповідати чималій кількості принципів, ігнорування яких може призвести до отримання необґрунтованих рішень.

**Література:**

1. Аверіхіна Т. В., Резнік В. А., Аверіхін М. М. Зарубіжний досвід використання інноваційних технологій мотивування персоналу підприємств харчової промисловості. Економіка, фінанси право. 2018. № 12. С. 27 – 30.

2. Криворотько І. О. Дослідження зарубіжного досвіду мотивації персоналу для використання в українських умовах. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2015. No2 (71). С. 151- 154.

3. Ковтуненко К. В. Інноваційна економіка: теоретичні та практичні аспекти: монографія Вип.. 2: / за ред.. д.е.н. доц.. К. В. Ковтуненко, д.е.н. доц.. Є. І. Масленнікова, к.е.н., доц. Т. В. Аверіхіна. Херсон Грінь Д.С. , 2017. 906с.

4. Боднар В. Д. Мотивація як чинник підвищення ефективності управління. Наукові записки. Серія «Культура і соціальні комунікації». 2014. Випуск 1. С. 255–261.