

результатів. Подальші дослідження повинні зосереджуватись на вивченні можливостей підвищення результативності через більш гнучке використання наявних ринкових можливостей і технологічних нововведень. Важливою перспективою є також розробка системи тренінгів для менеджерів та персоналу, які будуть допомагати адаптувати їх до нових умов дистанційного управління та забезпечувати високу ефективність командної роботи в умовах віддаленого управління.

Список використаних джерел:

1. Богашко О. Л. Організація роботи з персоналом – філософія сучасного підприємства. *Стратегії та інновації: актуальні управлінські практики* : матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (28 квітня 2018 р.). Кривий Ріг : Донецький національний університет економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського, 2018. С. 246–248. URL: <https://dspace.udpu.edu.ua/handle/6789/8699>
2. Ковшова І. О., Ілько Л. М. Організація дистанційного менеджменту на підприємстві. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. 2017. Вип. 2 (20). С. 21–27. URL: <http://journals.dut.edu.ua/index.php/emb/article/view/1501>

УДК 691.7:339.13.017

ІННОВАЦІЙНІ УПРАВЛІНСЬКІ ПІДХОДИ У РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Ніна Петруха,

канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту в будівництві, доцент,

Максим Дерев'яно,

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти ОП «Менеджмент організацій і адміністрування», спеціальність 073 «Менеджмент»

Київський національний університет будівництва і архітектури, м. Київ

Сучасне бізнес-середовище характеризується швидкими змінами, високою конкуренцією та постійною необхідністю адаптації до нових ринкових умов. У таких умовах роль інноваційних управлінських підходів набуває особливого значення, адже вони сприяють не лише оптимізації внутрішніх процесів, але й формуванню стимулюючої системи мотивації персоналу. Ефективна система мотивації є запорукою успіху підприємства, оскільки вона дозволяє забезпечити високий рівень залученості, продуктивності та задоволеності працівників, що, у свою чергу, позитивно впливає на загальну конкурентоспроможність організації.

Нинішня економічна і політична нестабільність, викликана світовими кризами, зокрема війною, суттєво впливає на стимулювання та продуктивність співробітників. Зовнішні обставини, зокрема економічні коливання, формують безперервні виклики для організацій, примушуючи їх оперативно пристосовуватися до нових умов. Наприклад, в умовах геополітичної напруги

підприємства змушені зменшувати витрати, перебудовувати розподіл ресурсів і підтримувати фінансову стабільність. Це може стати причиною падіння морального стану співробітників, що яскраво проявляється в державах, розташованих у зонах конфліктів або які відчувають економічний вплив через ці кризи. За умов війни співробітники можуть стикатися з відчуттям непередбачуваності, що негативно впливає на їхню ефективність, породжуючи глибокі сумніви щодо стабільного майбутнього їхнього робочого місця.

Водночас внутрішні чинники, зокрема управлінські підходи, відіграють вирішальну роль у підтримці мотивації співробітників, особливо в умовах воєнного стану чи невизначеності. Ключовим є те, як керівництво здатне оперативно реагувати на зовнішні виклики, забезпечуючи прозору комунікацію та емоційну підтримку. Наприклад, компанії, що працюють в умовах конфліктів, впроваджують гнучкі графіки роботи, організовують програми психологічної підтримки та проводять навчання з безпеки, що сприяє збереженню стабільної продуктивності та мінімізації стресу серед персоналу [1; 4].

В умовах геополітичної напруги, економічної та політичної нестабільності необхідне впровадження інноваційних підходів, що стимулюють співробітників до постійного самовдосконалення та підвищення кваліфікації. Сучасні інноваційні методи мотивації професійного розвитку персоналу підприємств ілюстровано на рис. 1.

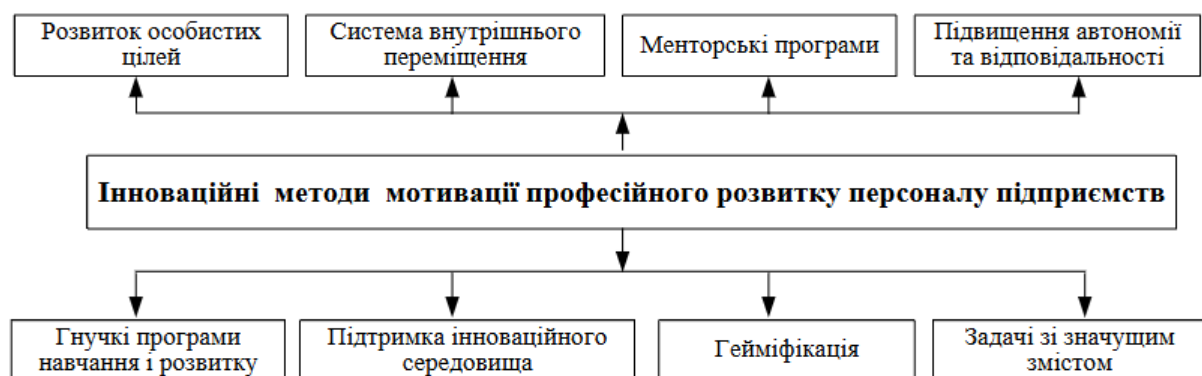


Рис. 1 Інноваційні методи мотивації професійного розвитку персоналу підприємств [2]

1) Підхід, що спрямований на розвиток особистих цілей, базується на визнанні та сприянні реалізації унікальних амбіцій кожного співробітника. Він ґрунтується на ідеї, що кожна людина має свої власні мрії та цілі, які можуть стати каталізатором для її особистісного і професійного зростання. Основні компоненти цього підходу включають індивідуальне консультування, створення персоналізованих планів розвитку, активну підтримку з боку керівництва, забезпечення доступу до широкого спектру навчальних ресурсів, а також налагодження ефективної системи обговорення та зворотного зв'язку.

2) Гнучкі програми навчання і розвитку – це комплекс інструментів, що дає можливість співробітникам удосконалювати свої навички та компетенції,

враховуючи їхні унікальні потреби, розклад і уподобання у навчанні. Основні складові цих програм включають персоналізовані навчальні плани, можливість вибору різноманітних форматів навчання, адаптивність програм, співпрацю з зовнішніми постачальниками та стимулювання самонавчання і саморозвитку.

3) Запровадження системи внутрішніх переміщень дозволяє компаніям утримувати талановитих співробітників, стимулювати їхній професійний розвиток і зростання, а також підвищувати ефективність та мотивацію персоналу. Таке рішення сприяє формуванню культури внутрішнього розвитку, що зміцнює стабільність і забезпечує успіх підприємства.

4) Гейміфікація – це метод, що застосовує ігрові елементи для підвищення активності, стимулювання мотивації та процесу навчання. У сфері розвитку персоналу цей підхід може посилити інтерес співробітників до навчальних програм і спонукати їх досягати кращих результатів. Завдяки створенню інтерактивного та захоплюючого досвіду, гейміфікація стає потужним засобом для підтримки процесу навчання та розвитку, сприяючи підвищенню залученості та вдосконаленню навичок, а також допомагає формувати сильну корпоративну культуру, орієнтовану на постійне зростання та навчання.

5) Менторські програми являють собою стратегічний інструмент розвитку персоналу, за якого досвідчені працівники, що виконують роль менторів, діляться знаннями, надають рекомендації та спрямовують менш обізнаних колег.

6) Завдання з важливим змістом – це проекти чи дії, спрямовані на досягнення значущих цілей, які є важливими як для компанії, так і для її працівників. Такі завдання сприяють не лише вдосконаленню професійних навичок співробітників, а й допомагають вирішувати актуальні проблеми та досягати стратегічних пріоритетів організації. Основні характеристики таких завдань включають їх стратегічну значущість, розвиток ключових компетенцій, стимулювання співпраці та командної роботи, підвищення рівня відповідальності, сприяння інноваціям, а також контроль прогресу й досягнення результатів. Завдання з важливим змістом виступають потужним інструментом для мотивації та професійного розвитку працівників, одночасно сприяючи досягненню бізнес-цілей і вирішенню важливих для компанії питань.

7) Розширення автономії та відповідальності співробітників є управлінським підходом, який передбачає надання їм більшої свободи дій і повноважень у прийнятті рішень та виконанні робочих завдань. Такий підхід сприяє формуванню більш ефективної та мотивованої команди, а також підтримує особистісний та професійний розвиток працівників.

Тривалий вплив війни, ймовірно, відчуватиметься на ринку праці України протягом багатьох років після завершення бойових дій. Відновлення постраждалих регіонів вимагатиме залучення нових кадрів, що підвищить попит на кваліфікованих працівників і може призвести до зростання заробітних плат у деяких галузях. Однак психологічні травми, які отримали багато співробітників, створюють необхідність у довготривалій підтримці їхнього

ментального здоров'я. Це змушує компанії запроваджувати сучасні підходи до психологічної допомоги та підтримки, спрямовані на покращення ефективності працівників [3].

Важливим аспектом післявоєнного відновлення може стати впровадження гнучкого робочого графіка та можливості часткової дистанційної роботи. Це особливо актуально, оскільки багато людей потребуватимуть часу для реабілітації, вирішення сімейних або житлових питань. Така гнучкість дозволить працівникам підтримувати баланс між роботою та особистим життям. Для малого бізнесу цей підхід є вигідним, оскільки не потребує значних фінансових вкладень, але водночас сприяє підвищенню задоволеності персоналу та зниженню рівня стресу.

Список використаних джерел:

1. Трифонова О. В., Грошелева О. Г., Баранець Г. В. Оцінка впливу інноваційних методів управління на продуктивність персоналу в умовах невизначеності. *Актуальні питання економічних наук*. 2024. № 3-4. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13943200>
2. Обиденнова Т., Лещенко А. Інноваційні методи мотивації професійного розвитку персоналу підприємств. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія Економіка*. 2024. № 18(36). DOI: [https://doi.org/10.33296/2707-0654-18\(36\)-14](https://doi.org/10.33296/2707-0654-18(36)-14)
3. Орехова А. І., Слюсарев Д. С. Інноваційні підходи у мотиваційному управлінні в умовах змін і викликів innovative approaches to motivational management in the face of changes and challenges. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2024. Том 9. № 4. С. 14 – 15. DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2024-4-1>
4. Шпаков А. В., Приходько О. О., Кушнір І. І., Ніколаєв Г. В., Петруха Н. М., Рижакова Г. С. Структурно-когнітивна та економіко-аналітична основа цифрової трансформації процесів адміністрування будівельними підприємствами. *Управління розвитком складних систем*. 2021. № 48. С. 135–144, DOI: <https://doi.org/10.32347/2412-9933.2021.48.135-144>