

УДК 330.341

УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЙНОЮ ПОЛІТИКОЮ В СУЧАСНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Гончаренко М. О.

Науковий керівник – Бурковська А. І., старший викладач кафедри менеджменту та маркетингу, Ph.D., e-mail: anna.burkovskaya12@gmail.com

Миколаївський національний аграрний університет

Нещодавні події, пов'язані з труднощами та руйнуваннями, які змінили наш світ, змусили багатьох переглянути взаємозалежність здорових суспільств, економік і навколишнього середовища. Таким чином, компанії більше не можуть виключати себе з таких важливих суспільних проблем, як зміна клімату та соціальна несправедливість [1].

Корпоративна соціальна відповідальність — це широкий термін, і для кожного бізнесу він може мати різне значення. По суті, це означає, що від організацій очікується «соціальна відповідальність» і відповідальність за їхній вплив на всі аспекти суспільства та ширшої екосистеми [2]. Корпорації мають взяти на себе зобов'язання впливати на потрійний результат соціальної, економічної та екологічної діяльності. Вислів «люди, планета і прибуток» часто використовується, щоб окреслити значення, що стоїть за потрійним результатом.

Мотиваційна політика є важливою для компанії, що прагне розвивати свій персонал і бажає, щоб її працівники відчували вагомість своєї ролі, досягали задоволення від досягнення поставлених цілей і мали бажання впроваджувати новаторські ідеї для удосконалення робочих процесів та організаційної діяльності взагалі. Основними завданнями мотиваційної політики будь-якої компанії є [1]: забезпечення стабільності та якості персоналу компанії шляхом створення оптимальних умов, які сприяють залученню та утриманню висококваліфікованих співробітників; створення мотиваційного середовища для навчання та професійного розвитку персоналу відповідно до завдань компанії; впровадження прозорості та об'єктивної системи стимулювання.

Підприємствам потрібно продемонструвати, що вони піклуються не лише про отримання максимального прибутку, а й займатися іншими просоціальними справами, які позитивно впливають на світ навколо них. Таким чином компанія може мотивувати своїх працівників, залучити найкращі таланти та продемонструвати свої основні цінності на практиці [3].

У той час як ініціативи корпоративної соціальної відповідальності можуть посилити прихильність представників усіх поколінь, корпоративна соціальна відповідальність може бути особливо важливою для залучення та утримання молодих працівників. Фактично, це один із ключів до залучення й утримання «міленіалів». Дослідження [4] виявило, що майже 85% представників міленіалів вважають, що позитивні зміни у світі важливіші за професійне визнання. Акцент на корпоративній соціальній відповідальності особливо важливий для залучення, утримання та підвищення відданості та залученості «міленіалів» і талановитих жінок-лідерів.

Співробітники нижчих рівнів організації можуть повідомляти про нижчий рівень відданості компанії, частково через те, що вони не знають про всі ініціативи організації щодо корпоративної соціальної відповідальності, про які знає керівник [5]. Тому, щоб максимізувати переваги організаційної взаємодії, керівники вищої ланки повинні пам'ятати про необхідність донесення організаційних цілей до всіх рівнів управління.

З урахуванням особливостей сучасного етапу розвитку суспільних відносин та виробництва, можна запропонувати наступні принципи матеріального стимулювання праці [2]: зростання заробітної плати повинно супроводжуватися підвищенням ефективності виробничо-господарської діяльності; диференціація заробітної плати має залежати від категорій працівників, умов праці, досягнень в трудовій діяльності і регіонів країни; передбачення можливості підвищення заробітної плати за виконання престижних робіт, особливо важливих і необхідних у національному господарстві, галузі, підприємстві протягом відповідного періоду.

Отже, справжній та талановитий менеджер повинен знайти спосіб покращити умови праці своїх підлеглих та стимулювати їх до більшої продуктивності. Іноді проблеми з мотивацією виникають лише у відношенні окремих робітників. Якщо організація функціонує успішно і більшість її співробітників працюють ефективно та задоволено, то керівництву може бути корисно застосовувати індивідуальний підхід до "немотивованих" працівників. Такий підхід може включати постановку конкретних цілей, зміну поведінки та перепідготовку.

Список використаних джерел

1. Жигалов І. Т. Основи менеджменту і управлінської діяльності: Підручник. К.: Вища школа. 1994. 224 с.

2. Макаровська Т. П., Бондар Н. М. Економіка підприємства: Навч. Посіб. для студ. вищ. навч. закл. К.: МАУП, 2003. 304 с.

3. Бурковська А., Романчик М. Забезпечення конкурентоспроможності підприємств через стратегічне управління людськими ресурсами. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2016. №2(4), С. 43-51. DOI: <https://doi.org/10.51599/are.2016.02.04.04>.

4. Полторак А.С., Сухорукова А. Л., Бурковська А. І. Кібербезпека в системі трансформації управління бізнес-організацією. Трансформація менеджменту бізнес-організацій: сучасні тренди та виклики : колективна монографія. Київ : Державний вищий навчальний заклад «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана. 2021. С. 158-176. URL: <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/10893/1/17.pdf>.

5. Бурковська А.І. Організаційно-економічні засади інвестиційного забезпечення продовольчої безпеки України: дисертація. МНАУ. 2022 р. 299 с. URL: https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/11706/3/BURKOVSKA%20P hD%20DISSERTATION_1.pdf.

УДК 620.2:678.061

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ СТРАТЕГІЇ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Денисенко Ю.І.

Науковий керівник – Євтушенко Н. С., доцент кафедри безпеки праці та навколишнього середовища, к.т.н., e-mail: nataliia.yevtushenko@khpi.edu.ua

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», м. Харків

Більшість соціально-трудових відносин виступає для людини у формі соціально-трудових процесів, у яких вона бере участь протягом трудового життя, починаючи зі свого першого робочого місця та участі в процесі виробничої адаптації. Гармонійні трудові відносини є основою для збереження і покращення засобів існування людей. Поглиблення глобалізації економіки призвело до поступового висвітлення питань корпоративної соціальної відповідальності, таких як заборгованість із заробітної плати та нехтування технікою безпеки праці, трудові спори та трудові спори зростають, а корпоративна соціальна