

Коваленко Ю.О.
здобувач вищої освіти,
Науковий керівник: **Кушнірук В.С.**
к.е.н., доцент,
Миколаївський національний аграрний університет,
м. Миколаїв

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах розвитку економіки та зростання конкуренції підприємства стикаються з необхідністю ефективного управління власними ресурсами. Одним із ключових елементів цього процесу є людський фактор, адже від рівня залученості та мотивації персоналу значною мірою залежить успішність реалізації стратегічних цілей організації. Мотивація працівників визначає не лише продуктивність і якість виконання завдань, а й здатність підприємства адаптуватися до змін, впроваджувати інновації та забезпечувати стійкий розвиток у довгостроковій перспективі.

Метою роботи є дослідження впливу мотивації персоналу на процес стратегічного планування розвитку підприємства, виявлення ключових факторів, що стимулюють працівників до активної участі в досягненні цілей організації, та формулювання рекомендацій щодо підвищення ефективності мотиваційних механізмів.

Ключовим етапом стратегічного управління персоналом є стратегічне планування, адже саме на цьому етапі визначаються довгострокові цілі управління, формується кадрова стратегія підприємства та забезпечуються організаційні умови для досягнення цих цілей. Особливістю управління персоналом є те, що він одночасно виступає і як об'єкт, і як суб'єкт управлінського процесу. Цілеспрямоване формування та розвиток кадрів сприяє вдосконаленню управлінських механізмів, що дозволяє ефективніше вирішувати завдання науково-технічного прогресу, підвищувати конкурентоспроможність підприємства, впроваджувати сучасні технології та підвищувати продуктивність. При визначенні стратегії інноваційної діяльності промислового підприємства важливим є оцінювання персоналу, оскільки це дозволяє збалансувати складові людських ресурсів і адаптувати їх до конкретної інноваційної ініціативи. Механізм стратегічного управління персоналом промислового підприємства в умовах інноваційного розвитку представлено на рисунку [1].

Стратегічне управління персоналом відзначається насамперед довгостроковою спрямованістю, оскільки воно охоплює процеси формування та вдосконалення психологічних установок, мотиваційних механізмів, структури та складових персоналу, а також всієї системи управління кадрами або окремих її елементів. Це дозволяє підприємству не лише планувати ресурси на тривалий період, а й забезпечувати узгодженість кадрової політики з основними цілями

розвитку організації. Цілі стратегічного управління персоналом мають відповідати загальній стратегії розвитку підприємства, сприяти досягненню його економічних, фінансових та соціальних завдань, при цьому не суперечачи основним напрямам діяльності. Крім того, стратегічне управління персоналом передбачає постійний аналіз і врахування впливу зовнішніх і внутрішніх факторів, таких як зміни на ринку, економічна кон'юнктура, розвиток технологій, соціально-психологічні особливості колективу та професійні компетенції працівників [2].

Існує велика кількість способів впливу на мотивацію конкретної особи, і ця кількість постійно зростає. Важливо відзначити, що ефективні методи стимулювання трудової діяльності не є постійними. Те, що сьогодні спонукає працівника ефективно виконувати свої обов'язки та підвищує продуктивність, вже завтра може втратити свою дію або навіть негативно впливати на мотивацію. Це підкреслює необхідність уважного вивчення потреб, установок, бажань та пріоритетів кожного працівника для розробки результативних заходів впливу на його поведінку. Крім того, більшість методів мотивації мають культурні особливості та формуються під впливом традицій країни, у якій вони застосовуються [3].

Проведене дослідження підтверджує, що мотивація персоналу є одним із ключових чинників ефективного стратегічного планування розвитку підприємства. Від рівня залученості та зацікавленості працівників залежить не лише продуктивність і якість виконання завдань, а й здатність організації адаптуватися до змін, впроваджувати інновації та забезпечувати стабільний розвиток у довгостроковій перспективі. Стратегічне управління персоналом передбачає врахування довгострокових цілей, внутрішніх і зовнішніх факторів, особливостей структури, кваліфікації та мотиваційних потреб співробітників. Ефективність мотиваційних заходів визначається індивідуальним підходом до кожного працівника та врахуванням культурного та соціального контексту. У результаті можна зробити висновок, що системне управління мотивацією персоналу сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства, покращенню робочих процесів та забезпеченню успішного досягнення стратегічних цілей організації.

Список використаних джерел

1. Бившева Л.О., Кондратенко О.О., Желдак С.В., Коваленченко А.О. Стратегічне управління персоналом як фактор зростання конкурентоспроможності промислового підприємства. *Економіка та держава*. 2020. URL: [http://www.evd-journal.org/download/2020/1\(59\)/20-Byvsheva.pdf](http://www.evd-journal.org/download/2020/1(59)/20-Byvsheva.pdf)
2. Гулик Т.В., Кобзєв А.В. Стратегічне управління розвитком персоналу як джерело підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Економіка та суспільство*. 2018. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/18_ukr/49.pdf
3. Климчук А. О. Мотивація персоналу як складова ефективного управління підприємством. *Вісник соціально-економічних досліджень*. Одеса: Одеський національний економічний університет. 2016. Вип. 1. № 60. С. 135–141. URL: <http://vsed.oneu.edu.ua/collections/2016/60/pdf/135-141.pdf>