

8. Шаульська Л.В., Кобелева Т.О., Перерва П.Г. Дослідження впливу підприємницьких ризиків на сталий розвиток // Енергозбереження. Енергетика. Енергоаудит. 2023. № 3 (181). С. 14-23. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/66827>

9. Попов О.В., Мехович С.А., Кобелева Т.О. Класифікація ризиків при проведенні інноваційних перетворень // Енергозбереження. Енергетика. Енергоаудит. 2021. №3. С.66-71.

10. Кобелева Т.О., Перерва П.Г. Методичні засади моніторингу показників енергетичної безпеки в діяльності бізнес-структур // Енергозбереження. Енергетика. Енергоаудит. 2023. № 3(181). С.33-42. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/66824>

11. Перерва П.Г., Кобелева Т.О. Маркетингові підходи до моніторингу кон'юнктури товарного ринку промислового підприємства // Екон. вісник НТУУ «КПІ»: зб. наук. пр. Київ : НТУУ "КПІ", 2017. № 14. С. 468-477. URL: <http://ev.fmm.kpi.ua/article/view/108749>

12. Шаульська Л.В., Кобелева Т.О., Перерва П.Г. Формування та використання системи моніторингу підприємницьких ризиків як запорука сталого розвитку бізнес-структур // Економіка і організація управління. 2023. №1(49). С.34-44. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/68529>

13. Перерва П.Г., Борзенко В.І., Кобелева Т.О. Інтелектуальна власність: магістерський курс: підручник. Харків: НТУ «ХПІ», 2019. 1002 с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/286988829.pdf>

14. Kocziszky G., Veres Somosi M., Kobieliava T.O. Compliance risk in the enterprise // Стратегії інноваційного розвитку економіки України: проблеми, перспективи, ефективність "Форвард-2017": тр. 8-ї Міжнар. наук.-практ. Internet-конф. Харків : НТУ "ХПІ", 2017. С. 54-57.

УДК 331.108.25:658.3

Полторац А.С.¹, Демяненко А.С.²

¹ д-р економ. наук, проф. Миколаївський національний аграрний університет

² студ. Миколаївський національний аграрний університет

ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ РІЗНИХ МЕХАНІЗМІВ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

Існують різні механізми мотивації працівників, які можуть бути використані для збільшення продуктивності праці в організації. Основними механізмами мотивації працівників є: фінансова мотивація, нематеріальна мотивація (мотивація на основі досягнень, мотивація на основі місії, мотивація на основі взаємодії, мотивація на основі розвитку, мотивація на основі відповідальності, мотивація на основі творчості тощо).

Фінансова мотивація має свої переваги (з-поміж яких: швидке та ефективне збільшення мотивації в умовах кризи; досить простий та зрозумілий механізм, який може застосовуватися в більшості галузей та компаній [1]) та недоліки (з-поміж яких: можливість зниження мотивації у довгостроковій перспективі [2]; можливість спричинити недовіру та конфлікти між працівниками, особливо якщо критерії визначення винагороди є недостатньо прозорими та справедливими).

Мотивація на основі досягнень також має свої переваги: стимулювання розвитку та підвищення професійних навичок працівників; сприяння створенню конкурентного середовища серед працівників, що може підвищити продуктивність та ефективність роботи [3,4], та недоліки: висока ступінь конкуренції серед працівників може призвести до нерівномірного розподілу ресурсів та погіршення взаємин між колегами; проблеми з визначенням цілей та об'єктивним оцінюванням досягнень працівників можуть призвести до недооцінки або переоцінки дійсних результатів роботи.

Перевагами мотивації на основі місії є: підвищення рівня енергії працівників, зумовлене їхнім відчуттям, що вони роблять щось важливе і корисне для суспільства [5]; збільшення лояльності працівників до компанії, оскільки вони бачать в ній не просто місце роботи, а місію, яку вони підтримують [6]. Недоліками мотивації на основі місії є: складність пошуку місії, яка б була прийнятна для всіх працівників, що може викликати конфлікти та недовіру; відсутність матеріальної компенсації може знизити мотивацію працівників, особливо якщо вони отримують відчуття, що їхня робота не оцінюється достатньо.

Перевагами мотивації на основі взаємодії є: покращення комунікації та взаєморозуміння між працівниками та керівництвом, що знижує ризик конфліктів та підвищує ефективність роботи [7]; створення відчуття колективної відповідальності, що підвищує мотивацію працівників працювати разом над досягненням спільних цілей. Недоліками мотивації на основі взаємодії є: високі вимоги до комунікації та взаємодії між працівниками, що можуть бути складними для виконання у ситуації нестабільності [8,9]; потреба в затвердженні звітування та результатів роботи зі сторони керівництва, що може забезпечити відчуття контролю та знизити самостійність працівників.

Отже, умови соціально-економічної нестабільності впливають на ефективність застосування різних механізмів мотивації працівників. Фінансова мотивація може забезпечити короткостроковий ефект, але недостатньо ефективна для забезпечення довготривалої мотивації. Мотивація на основі досягнень та мотивація на основі місії можуть стимулювати більш довготривалі результати, але вимагають чіткої спрямованості та позитивного настрою в колективі. Мотивація на основі взаємодії, розвитку та

відповідальності можуть бути ефективними в умовах соціальної нестабільності, але можуть вимагати значних зусиль та ресурсів. Мотивація на основі творчості може стимулювати інноваційний потенціал, але вимагає нестандартного підходу до управління та створення умов для самореалізації працівників. Враховуючи ці фактори, важливо розробляти комплексні підходи до мотивації працівників, що включатимуть різноманітні механізми мотивації, а також враховуватимуть специфіку діяльності та умови ринку праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Полторац А. С. Позитивна психологія як інструмент мотивації персоналу підприємств. *Modern Economics*. 2023. № 38(2023). С. 132-138. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V38\(2023\)-20](https://doi.org/10.31521/modecon.V38(2023)-20).
2. Полторац А. С., Чечіна І.О., Люткіна Т.Є. Напрями розвитку управління проектною діяльністю в органах місцевого самоврядування. *Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського*. 2021. № 6(2021). С. 35-39. DOI: 10.30929/1995-0519.2021.6.35-40.
3. Дем'яненко В.М. Соціально-економічна нестабільність: сутність та причини виникнення. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2015. № 2 (3). С. 17-21.
4. Козак Л. М. Соціально-економічна нестабільність: поняття та причини. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2017. Т. 3 (86). С. 33-40.
5. Петров І.О. Соціально-економічна нестабільність: сутність, причини, наслідки. *Економічні науки*. 2021. Т. 80. С. 47-52.
6. Григоренко В.О. Сутність та основні причини соціально-економічної нестабільності. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету*. 2018. Вип. 31. С. 98.
7. Poltorak A. S., Baryshevska I. V., Melnyk O. I. Mechanism of Guaranteeing Financial Security of Households. *Accounting and Finance*. 2020. № 3(89). pp. 66–70. DOI: 10.33146/2307-9878-2020-3(89)-66-70.
8. Стамат В. М., Скорук А. Ю. Сегментація цільової аудиторії як важливий етап маркетингу на ринку готельно-ресторанного бізнесу. *Modern Economics*. 2022. № 35(2022). С. 112-117. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V35\(2022\)-17](https://doi.org/10.31521/modecon.V35(2022)-17).
9. Stamat V., Bytko D. Means of neutralizing abusive behavior in enterprise management. *Modern Economics*. 2023. № 37(2023), p.91-95. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V37\(2023\)-13](https://doi.org/10.31521/modecon.V37(2023)-13).

УДК 658.8:005.21(477)