

**ГОНЧАРЕНКО МАКСИМ**, здобувач вищої освіти  
Науковий керівник – **БУРКОВСЬКА АННА**, доктор філософії (економіка),  
старший викладач кафедри менеджменту та маркетингу,  
*Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв*

## **ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ МОТИВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ**

Зростання світової економічної кризи призводить до актуалізації проблем у відносинах між керівництвом і підлеглими. Серед цих проблем можна виділити зменшення продуктивності праці та рівня оплати праці, збільшення стресових ситуацій у взаємодіях між співробітниками та керівництвом, наявність напруженого соціально-психологічного середовища в колективі, переоцінку традиційних цінностей, часткову зайнятість та зростання числа звільнень персоналу. У таких умовах набуває особливої важливості розробка ефективних заходів для підвищення мотивації співробітників. Різке обмеження фінансових можливостей підприємств стимулює пошук нових матеріальних та нематеріальних мотиваційних факторів для персоналу [1]. При цьому особливий акцент робиться на нематеріальних аспектах мотивації, які доцільно індивідуально підбирати для кожного окремого працівника та посади в організації.

У світлі зазначеного, важливо відзначити, що іноземні експерти, такі як М. Армстронг, П. Друкер, П. Мартін, Ш. Річі та інші, досліджували питання аналізу впливу різних мотиваційних факторів в процесі антикризового управління. Вітчизняні науковці та практики, такі як Власенко О., Кудлай В., Пучкова С., Сардак О., Ясінська Й., приділяли увагу аналізу ролі мотивації персоналу в управлінському процесі та особливостям розробки і впровадження антикризових моделей мотивації [2]. Отже, науковий пошук ефективних стратегій мотивації персоналу в умовах сучасної невизначеності зовнішнього середовища та обмежених ресурсів підприємств і організацій є актуальним і важливим завданням. Важливо зауважити, що накопичений значний досвід антикризового управління в галузі мотивації персоналу, зібраний як на вітчизняних, так і на іноземних підприємствах, потребує систематизації та подальшого впровадження на практиці [3,4].

Мотивація співробітників привносить на робоче місце відданість і ентузіазм, допомагає заохотити членів команди та створити продуктивну робочу атмосферу [5]. Коли організація успішно мотивує своїх співробітників, це може надихнути організаційні зміни та спонукати персонал до розробки інновацій. В результаті бізнес може стати більш конкурентоспроможним і отримати більший дохід.

Зростаюча деструктивна криза в економіці загалом має значний вплив на трансформацію економічної та управлінської діяльності підприємств. Вона призводить до перегляду основних принципів мотиваційної політики та створення гнучкої системи мотивації, заснованої на визнанні внеску кожного



працівника у результативність підприємства та досягнення поставлених цілей. Недоречність організаційних цілей на рівні всього підприємства, його структурних підрозділів та окремих працівників, а також хаос у системі управління, нечітка система підпорядкування і обмежена звітність негативно впливають на мотиваційний настрій персоналу. Отже, вирішення цих питань та чітке повідомлення кожному працівникові є пріоритетним завданням для керівництва. Залучення персоналу до формування стратегії та політики організації сприяє підвищенню зацікавленості співробітників у підвищенні продуктивності праці [2]. Тобто, встановлення відкритого спілкування між вертикальними та горизонтальними ланками управлінської ієрархії, розвиток командної роботи та урахування пропозицій персоналу з покращення роботи організації, включаючи мотиваційну політику, є важливою передумовою для підвищення мотивації співробітників та подолання кризових явищ [5].

Роль керівника як лідера та мотиватора, який своєю професійною та організованою діяльністю та активною позицією надає впевненість у можливості подолати кризову ситуацію, стає надзвичайно важливою. Керівник повинен представити своєму персоналу чіткий та обґрунтований план виходу з кризи та визначити роль кожного співробітника у цьому процесі. Мотиваційна стратегія повинна бути гнучкою та динамічною, спрямованою на збереження найцінніших співробітників для підприємства. З цього можна зробити висновок, що перегляд критеріїв та розмірів оплати праці, зміни в структурі оплати праці, впровадження гнучкого графіку робочого дня, можливості віддаленої роботи мають враховувати їхню стимулюючу роль для кожного працівника окремо, а також ціннісно-орієнтовані погляди кожної особи.

### **Список використаних джерел**

1. Власенко О.С., Чарикова Ю.В. Мотивація персоналу в умовах кризи. Глобальні та національні проблеми економіки. 2017. Вип. 17. С. 224–229.
2. 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>
3. Монастирська Г.В. Концептуальна модель мотивації 49 продуктивної праці. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки. 2011. № 4(2). С. 89-92. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvpushk\\_2011\\_4%2](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvpushk_2011_4%2)
4. Монастирська Г.В. Система оплати праці в НАН України: стратегія і особливості реформування: стратегія і особливості реформування. Вісник НАН України. 2019. № 10. С.51-62. Режим доступу: <https://doi.org/10.15407/visn2019.10.051>
5. Shebanina O., Burkovska A. Approaches to the Installation of the Subsistence Level in the Context of the Food Security in Ukraine. *Journal of Economics and Management Sciences*. 2018. Vol. 1. No. 2: 122–128. <https://doi.org/10.30560/jems.v1n2p122>.

