

5. Янковський В. А. Управління підприємством в умовах VANI-світу: виклики та можливості. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2023. Вип. 5, № 1. С. 45–52.

УДК 330.675

Занькевич Т.О., здобувач освіти  
Вартанова О.В., науковий керівник, д.е.н., проф.  
Київський національний університет  
технологій та дизайну

## **УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Ефективна система мотивації працівників є одним із ключових факторів успішного функціонування будь-якого підприємства, впливає на продуктивність праці, якість продукції чи послуг, плинність кадрів та фінансово-економічні показники діяльності підприємства. В сучасних умовах традиційні підходи до мотивації персоналу втрачають свою ефективність: підприємства потребують комплексних систем мотивації, які враховують потреби працівників, їхні кар'єрні амбіції, потреби у професійному розвитку та самореалізації. Так, сучасні підприємства впроваджують нові форми організації праці, які підвищують мотивацію: гнучкий графік роботи, можливість віддаленої роботи, Job Sharing (розділення однієї посади між двома працівниками). Такі підходи дозволяють краще збалансувати професійне та особисте життя працівників, що особливо важливо для молодих фахівців.

Належна мотивація безпосередньо впливає на продуктивність праці. Мотивовані працівники демонструють вищу якість виконання робіт, більш відповідально ставляться до своїх обов'язків, проявляють ініціативу у пошуку шляхів удосконалення робочих процесів. Ефективна система мотивації сприяє зниженню плинності кадрів. Висока плинність персоналу призводить до значних прямих та непрямих витрат підприємства: витрати на підбір та адаптацію нових працівників, втрата продуктивності під час навчання нових співробітників, ризик втрати ключових знань та компетенцій. Компанії з розвиненою системою мотивації мають стабільніший кадровий склад, що забезпечує неперервність бізнес-процесів та збереження корпоративних знань.

Мотивований персонал є важливим фактором інноваційного розвитку підприємства. Працівники, які відчувають підтримку та мають можливості для самореалізації, більш схильні до генерування нових ідей, участі в інноваційних проектах, впровадження сучасних технологій та методів роботи.

Це особливо важливо в умовах швидких технологічних змін та зростаючої конкуренції.

Високий рівень мотивації персоналу позитивно впливає на якість обслуговування клієнтів. Задоволені та мотивовані працівники формують позитивний імідж підприємства, сприяють підвищенню лояльності клієнтів, що безпосередньо відображається на фінансових показниках діяльності організації.

Економічний ефект від впровадження ефективної системи мотивації проявляється у зростанні показників прибутковості підприємства, зниженні витрат на персонал у розрахунку на одиницю продукції, підвищенні рентабельності. Однак важливо розуміти, що створення дієвої системи мотивації вимагає значних інвестицій часу та ресурсів, а її ефект може бути відтермінованим у часі.

Для оцінки ефективності системи мотивації підприємствам необхідно використовувати комплекс показників такі як індекс задоволеності працівників, коефіцієнт плинності кадрів, показники продуктивності праці, кількість раціоналізаторських пропозицій від працівників, результати атестації персоналу. Регулярний моніторинг цих показників дозволяє своєчасно виявляти проблеми та вносити корективи у систему мотивації.

### **Література**

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник. Київ: КНЕУ ім.ВадимаГетьмана, 2013. 337 с.
2. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2019. 468 с.
3. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навчальний посібник. Київ: Кондор, 2015. 296 с.
4. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. Київ: Знання, 2016. 559 с.
5. Шегда А.В. Менеджмент: підручник. Київ: Знання, 2018. 687 с.

УДК 316.62:330.16:355.01(477.6)

Сачава З.В., здобувач освіти  
Вартанова О.В., науковий керівник, д.е.н., проф.  
Київський національний університет  
технологій та дизайну

**УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ: БАЛАНС  
ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ  
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**