

Людмила Долгова
к. е. н., доцент кафедри економіки підприємств,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»,
l.dolgova@meta.ua
Уляна Шееченко
студентка 2 курсу факультету економіки та управління
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ

INNOVATIVE METHODS OF MOTIVATING EMPLOYEES

Анотація. Порівняно традиційні методи мотивації працівників із інноваційними методами. Досліджені інноваційні методи мотивації працівників. Розглянуто зарубіжний досвід інноваційних методів мотивації працівників в організаціях.

Анотация. Сравняются традиционные методы мотивации работников с инновационными методами. Исследованы инновационные методы мотивации работников. Рассмотрен зарубежный опыт инновационных методов мотивации работников в организациях.

Abstract. Comparison of old and innovative methods of motivating employees. Innovative methods of motivating employees. Foreign experience of innovative methods of employees in organizations.

У сучасному менеджменті персоналу все більшого значення набувають мотиваційні аспекти. Мотивація персоналу є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації наявного кадрового потенціалу. Основна мета процесу мотивації – це отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну ефективність і прибутковість діяльності підприємства. Мотивацію персоналу в певному розумінні можна вважати і філософією, і одночасно ключовою технологією сучасного управління, найголовнішою умовою успішності, а також індикатором ефективності роботи організації [1, с. 263].

Мотивація праці у сучасний період переходу України до ринкової економіки є одним із найважливіших чинників, вміле використання якого може сприяти розв'язанню всього комплексу соціально-економічних проблем [1, с. 264]. Однак, протягом багатьох років найбільш широко використовуваним методом мотивації працівників на підприємстві були матеріальні цінності і місце на дошці пошани. Такі методи заохочення персоналу були ефективними ще за часів СРСР, зараз же в умовах ринкової економіки та стрімкого технологічного та наукового процесів, такі методи мотивації вважаються застарілими та неефективними.

В інноваційних методах мотивування персоналу експерти звертають увагу не на суто матеріальні цілі всіх працівників підприємства, а на особливості та цінності кожного з них індивідуально. В нових методах враховується різноманітність внутрішніх мотивів кожного підлеглого і створюється така мотивація, що зможе надихнути до праці кожного індивіда підприємства.

Розберемо це на прикладі дошки пошани. Експерти вважають, що даний метод мотивації має правильну ціль, але застаріле використання. Дошка задовольняє лише потребу у визнанні, не враховуючи того, що деякі працівники більше мотивуються можливістю самовираження, інші – причетністю до колективу у вигляді дружньої атмосфери і корпоративних заходів, а третім важлива залученість у справи компанії або гарантія захищеності у вигляді соціального пакета. Однак, навіть застарілий метод може почати працювати, якщо до нього внести кілька правок. По-перше, потрапити на дошку пошани має

бути складно, але не неможливо, по-друге, посада людини, що нагороджуватиме кращого працівника має бути значною. По-третє, умови потрапляння на дошку пошани мають бути прозорими і зрозумілими для кожного працівника, і звісно, матеріальна винагорода, сума якої має бути відома колективу. Працівникам подобається, коли їх працю оцінюють гідно та прилюдно, тож з даними правками метод запрацює знову[2].

Університет Варвіку, що проводив дослідження серед працівників, зробив висновок, що щасливий трудовий колектив на 12% ефективніше працює. Виходячи з цього, науковці виділяють чотири інноваційні методи стимулювання персоналу:

1) Гнучкі години та можливість працювати дистанційно. Цей метод спрямований на встановлення балансу між роботою та домівкою в житті кожного працівника. За дослідженнями вчених, люди, які відчувають, що вони «одружені» зі своєю роботою, починають відволікатися та працювати гірше у зв'язку із великим бажанням проводити час разом із родиною. Даний метод стає дедалі простішим, враховуючи новітні технології, що дозволяють працювати дистанційно, не несучи жодних недоліків.

2) Домашні тварини у офісі. Дослідники Центрального університету Мічигану встановили, що собаки на робочому місці здатні збільшити довіру серед працівників та слугувати соціальними каталізаторами. Даний метод використовується у офісі інтернет-магазину ETSI та вражає керівництво своєю ефективністю. Домашні тварини швидко знімають стрес та зменшувати напругу в офісі.

3) Ігрова кімната в офісі. Експерти переконані, що наявність на роботі пінг-понгу або відеоігор здатні поліпшити як моральні настрої в колективі, так і продуктивність. Даний метод сприяє зменшенню напруженості між колегами та стимулюванню їх спілкування не тільки в межах офісу. Будуючи ігрову кімнату в офісі радять обирати ігри, в яких два та більше гравців, тим самим заохочуючи персонал до спілкування один з одним. Офіс Google використовує дану модель мотивації та оснащений багатьма ігровими кімнатами із найрізноманітнішими іграми. Це сприяє створенню середовища, у якому працівник не думає постійно про роботу і має можливість вчасно зняти нервову напругу.

4) Святкувати частіше. Такий метод допомагає показати персоналу, що він цінується, що сприяє підвищенню морального духу та спонуканню до кращої роботи. Дослідники відзначають, що працівники люблять усвідомлювати, що їх важка праця визнана, і вони, дивлячись на це, мотивуються до подальшої ефективної роботи. Навіть маленьке заохочення здатне стимулювати колектив до праці [3].

Досліджуючи інноваційні методи мотивації працівників, варто спиратися на досвід успішних міжнародних компаній, адже своїм прикладом вони наочно показують ефективність тих чи інших шляхів стимулювання персоналу.

- Відтак всесвітньо відомий McDonalds для своїх підлеглих влаштовує щорічні конкурси талантів, переможець якого виграє набори предметів, що сприятимуть продовженню його захоплення улюбленою справою.

- Такі компанії, як General Motors, Polaroid, Bell Telephone Lab., Radio Corporation of America друкують у власному друкарському виданні працівників, що відзначилися.

- У боротьбі із запізненнями було створено інноваційний метод мотивації працівників – виплата грошових винагород за своєчасне прибуття на роботу протягом певного періоду часу. Таким методом користуються такі фірми: MARSInc., IBM, McDonalds, Лінкольн, Таппарварс [1, с. 265].

- Всім відомий Стів Джобс змінив назву посади консультантів в офісі на посаду «геніїв», тим самим знизив плинність кадрів, адже ніхто не бажав прощатись з такою посадою.

- Німецьке видання «RandomHouse» пропонує працівникам, які відпрацювали в компанії більш, ніж 10 років «творчий відпочинок», схожу відпустку для свого персоналу, що пропрацював більше 15 років, пропонує американське видання журналу «Newsweek». Сутністю даного відпочинку є можливість поїхати у творчу відпустку на півроку, протягом якого працівник отримуватиме 50% своєї заробітної платні [4].

Головною метою мотивації працівників є їх зацікавленість у ефективній роботі на користь підприємства. Для цього необхідно створити умови, які відповідатимуть вимогам керівника організації, а також будуть задовольняти потреби працівників. Більш того, задля правильної та ефективної мотивації персоналу необхідно використовувати не тільки методи мотивації, але і розробляти власну методику мотивації всередині компанії, а також необхідно адаптувати її під кожного працівника індивідуально.

Метою інноваційних методів мотивації персоналу – є створення для них сприятливих умов для праці більше на моральному рівні. Всі інноваційні методи спрямовані на створення відчуття комфорту, підтримки та поваги з боку організації до її працівників. Інноваційність їх полягає у піклуванні про таке середовище у офісі, що сприятиме ефективній праці у його межах та вільному спілкуванню колег за його межами.

Література

1. Ярмош, В. В. Підходи до класифікації сучасних методів мотивації персоналу / В. В. Ярмош // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2014. – Том 15. – № 3. – С. 263-268.
2. Левинская О. Кому нужна доска почета [Електронний ресурс]/ О. Левинская. -Режим доступу до ресурсу : <http://63.ru/text/rabota/139145033011200.html>.
3. SheilaEugenioInnovativeWaystoMotivateYourTeam[Електронний ресурс] / SheilaEugenio. - Режим доступу до ресурсу: <https://www.entrepreneur.com/article/289560>.
4. Имихович А. О. Инновационные методы мотивации персонала в организации [Електронний ресурс] / Имихович А. О., Сурменкова К. Ю., Кошкина И.В. // Научное сообщество студентов XXI столетия. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ: сб. ст. по мат. XXVI междунар. студ. науч.-практ. конф. - № 11(26). - Режим доступу до ресурсу: <https://sibac.info/studconf/econom/xxvi/39890>.

УДК 005.32:005.21

Богдана Дуб
аспірантка кафедри менеджменту та
економічної безпеки,
Черкаський національний університет
імені Богдана
Хмельницького, bohdana.dub@gmail.com
[m](#)

ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ СТРАТЕГІЇ БЛАКИТНОГО ОКЕАНУ В КОНТЕКСТІ СУЧАСНИХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ

ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ СТРАТЕГИИ ГОЛУБОГО ОКЕАНА В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННЫХ ГЛОБАЛЬНЫХ ВЫЗОВОВ

PROBLEMS OF THE APPLICATION OF THE BLUE OCEAN STRATEGY IN THE CONTEXT OF MODERN GLOBAL CHALLENGES

Анотація. Розглянуто особливості теперішніх умов господарювання українських суб'єктів підприємницької діяльності, охарактеризовано стратегію блакитного океану як один з альтернативних варіантів завоювання ринків та успішного функціонування підприємства, надано основні рекомендації щодо застосування стратегії у вітчизняних умовах.

Аннотация. Рассмотрены особенности нынешних условий хозяйствования украинских субъектов предпринимательской деятельности, охарактеризована стратегия голубого океана как один из альтернативных вариантов завоевания рынков и успешного функционирования предприятия, предоставлены основные рекомендации по применению стратегии в отечественных условиях.