

УДК 331.1

Васильєва О.О.¹, Земскова В.М.²

¹д.е.н., проф. кафедри економіки та митної справи НУ «Запорізька політехніка»,

² здобувач вищої освіти гр. БТЕ-0211 НУ «Запорізька політехніка», Україна

СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасному динамічному світі підприємства максимально зважено та відповідально ставляться до організації роботи персоналу, виробництва продукції, надання послуг, налагодження відносин зі споживачами та партнерами з метою формування позитивного зовнішнього та внутрішнього бренду роботодавця, досягнення поставлених стратегічних і тактичних цілей, а також високої конкурентоспроможності на ринку праці. Система мотивації працівників виступає одним із інструментів реалізації принципів соціальної відповідальності підприємства. Ефективно розроблена та реалізована система мотивації персоналу, базуючись на персоналізованому підході, формує мотивуюче середовище, що, насамперед, сприяє високому рівню задоволеності та продуктивності праці. Мотивовані працівники активно залучаються до різних соціальних ініціатив, дотримуючись правил, регламентів, етичних стандартів, інструкцій, та забезпечують виробництво продукції або надання послуг на високому рівні.

В бізнес-середовищі одним із головних чинників при розробці ефективних систем мотивації працівників є розуміння їх потреб, а основою формування високомотивованої команди виступає дотримання гармонійного балансу між потребами підприємства та очікуваннями персоналу. Оскільки працівники мають свої потреби, цінності, уподобання та інтереси, важливо розробляти гнучку систему мотивації, яка адаптується до нових викликів та змін. Водночас, для збільшення рівня залученості та лояльності працівників методи мотивації повинні базуватися на диференційованому підході, прозорості критеріїв оцінювання, гармонійному поєднанні матеріальних і нематеріальних стимулів, регулярному перегляді системи бонусів та премій, а також їх відповідності стратегічним цілям компанії. Крім того, збалансоване поєднання внутрішніх мотивів працівників (прагнення до кар'єрного зростання, професійного розвитку та ін.) і зовнішніх стимулів (конкурентна заробітна плата, премії, визнання, гнучкий графік роботи тощо) дає змогу формувати культуру соціальної відповідальності, заохочує прояву креативності та генерації нестандартних ідей щодо впровадження екологічно чистих технологій або оптимізації виробничих процесів, досягаючи максимальної ефективності у використанні кадрового потенціалу. Мотивовані працівники, насамперед, виступають амбасадорами підприємства, створюючи позитивний зовнішній бренд роботодавця та зміцнюючи рівень довіри до підприємства з боку зацікавлених осіб.

Внутрішньо мотивовані працівники до соціально відповідальної діяльності активно вносять позитивні зміни в робоче середовище та охоче беруть відповідальність за соціальний вплив своєї діяльності. Основними чинниками внутрішньої мотивації соціально відповідального бізнесу є сформована система цінностей, прагнення до особистісного розвитку та високий рівень відповідальності. Попри це, внутрішня мотивація соціально відповідального підприємства залежить не лише від особистісних цінностей та переконань працівників, але й від суспільних норм та очікувань [1].

Гарним прикладом соціально відповідального підприємства є ПАТ «Запоріжсталь», де приділяється значну увагу системі мотивації працівників. Винагорода за працю здійснюється у грошовому вигляді та у вигляді соціальних пільг і гарантій. За перевиконання встановлених норм та планів, винахідництво та раціоналізаторські пропозиції передбачені доплати та премії. Також на молодь, яка вперше працевлаштовується на підприємство, поширена програма матеріального стимулювання. В межах цієї програми для підвищення рівня продуктивності та результативності праці додатково до зарплати і премії виплачують 50 тис. грн [2]. Окрім прямої (грошової) винагороди за працю, яка дає короточасний ефект стимулювання праці, на підприємстві ПАТ «Запоріжсталь» застосовують нематеріальну мотивацію у вигляді соціальних пільг та гарантій,

можливостей кар'єрного зростання, відзнак, професійного розвитку, працівникам передбачене медичне страхування, участь у благодійних проєктах, пільгове санаторно-курортне лікування, психологічна підтримка тощо. Крім того, регулярна участь і заохочення персоналу до екологічних ініціатив та волонтерства створює відчуття залученості та формує соціально свідомих працівників.

Отже, система мотивації персоналу впливає не лише на продуктивність праці та досягнення організаційних цілей, але й на підвищення соціальної відповідальності підприємства. Ефективна мотиваційна система стимулює працівників долучатися до соціально відповідальних ініціатив організації, тому інвестиції в мотивацію персоналу - це вкладення в майбутнє, що роблять значний внесок у сталий розвиток суспільства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Компанієць В., Бела О. Мотивація соціально відповідальної діяльності бізнесу (аналіз досліджень західних науковців). *Вісник Хмельницького національного університету*. 2024. № 1. С. 341-349.
2. Про Запоріжсталь. *Zaporizhstal*. URL: <https://zaporizhstal.com/uk-ua/about/> (дата звернення: 11.04.2025).