

УДК 331.101.3

Іванова М.І.¹, Усатенко О.В.², Шабанова О.К.³

¹ д.е.н., проф. НТУ «Дніпровська політехніка», Україна

² к.т.н., доц. НТУ «Дніпровська політехніка», Україна

³ бакалавр кафедри менеджменту, група 073-22-1, «НТУ «Дніпровська політехніка», Україна

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ЧИННИК КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ

У сучасних умовах високої конкуренції на ринку одним із ключових ресурсів забезпечення стійкої конкурентоспроможності підприємства є людський капітал. Саме ефективний мотиваційний менеджмент дозволяє підприємствам формувати високопродуктивні команди, знижувати рівень плинності кадрів і створювати сприятливий психологічний клімат у колективі [1].

Мотиваційний менеджмент охоплює процеси формування, стимулювання та підтримки внутрішніх мотивів працівників до досягнення цілей організації. Основними завданнями мотиваційного менеджменту є виявлення потреб персоналу, формування умов для задоволення цих потреб та забезпечення відповідності між особистими цілями працівника й корпоративними завданнями [2].

Сучасні теорії мотивації поділяються на змістовні (МакКлелланд, Маслоу, Герцберг) та процесуальні (Врум, Портер–Лоулер, Адамс). Вони використовуються в управлінській практиці для створення систем матеріального й нематеріального стимулювання, адаптованих до конкретного типу персоналу та організаційної культури.

Матеріальне стимулювання (заробітна плата, премії, бонуси) залишається важливою складовою мотивації, але в умовах креативної економіки особливої ваги набувають нематеріальні чинники: визнання досягнень, можливості професійного зростання, участь у прийнятті рішень, гнучкий графік, турбота про ментальне здоров'я працівників. Основні види мотивації та їх вплив на конкурентоспроможність підприємства наведені у таблиці 1.

Таблиця 1 – Види мотивації та їх вплив на конкурентоспроможність підприємства

Тип мотивації	Зміст	Вплив на конкурентні переваги
Матеріальна	Зарплата, премії, бонуси, надбавки	Підвищує продуктивність, утримує працівників
Нематеріальна	Визнання, кар'єрне зростання, навчання, участь у прийнятті рішень	Формує лояльність, ініціативність, корпоративну культуру
Соціально-психологічна	Позитивний мікроклімат, довіра, командна підтримка	Підсилює згуртованість, знижує плинність кадрів

Інноваційна (самореалізація)	Можливості творчості, нові проєкти, нестандартні завдання	Стимулює креативність, розвиток нових ідей і технологій
Стратегічна (ціннісна)	Узгодження особистих і корпоративних цілей, залучення до місії компанії	Зміцнює бренд роботодавця, підвищує рівень залученості персоналу

Ефективна мотиваційна система сприяє не лише підвищенню продуктивності праці, а й створенню доданої цінності – формуванню унікального кадрового бренду, залученню талантів і зростанню лояльності співробітників. Саме тому мотиваційний менеджмент сьогодні розглядається як стратегічний чинник формування довгострокових конкурентних переваг.

Особливу актуальність мотиваційний менеджмент набуває в умовах кризи, змін або військових дій, коли необхідно зберігати мотивацію персоналу попри нестабільність. Гнучкі інструменти управління мотивацією дозволяють адаптувати організаційну поведінку до нових викликів і утримати команду навіть за обмежених ресурсів.

Крім того, цифровізація управлінських процесів відкриває нові можливості для індивідуалізації мотиваційних підходів. Впровадження HR-аналітики, онлайн-опитувань задоволеності, мобільних додатків з фідбеком дозволяє оперативно реагувати на потреби працівників і підвищувати залученість [3].

Таким чином, мотиваційний менеджмент виступає не лише інструментом підвищення ефективності діяльності працівників, але й важливою складовою стратегії сталого розвитку підприємства. Його цілеспрямоване використання сприяє зміцненню внутрішньої культури, підвищенню конкурентоспроможності та зростанню довіри з боку стейкхолдерів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Ткаченко Т. І. Інноваційна політика як інструмент підвищення конкурентоспроможності економіки. *Економіка і суспільство*. 2020. №21. С. 64–70.
2. Кочетков А. Мотиваційний менеджмент: теорія і практика. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2020. №70. С. 142–148;
3. Соболенко В., Сокольська І. Імплементация европейського досвіду мотивації праці в український ринок кадрів. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 10. С. 99–103. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2018/10/20.pdf>