

УДК 005.32:331.101.3

Ільків Дмитро

магістрант менеджменту та бізнес-адміністрування,

Ірина П'ятничук

к.е.н., доцент, декан факультету управління,

Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника

м. Івано-Франківськ

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ПОБУДОВИ ЕФЕКТИВНИХ СИСТЕМ МОТИВАЦІЇ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

У сучасних умовах високої конкуренції та швидких змін на ринку головною перевагою будь-якої організації стає її персонал. Ефективна система мотивації є важливим інструментом управління, який дозволяє не лише досягати стратегічних цілей компанії, але й сприяти гармонійному розвитку співробітників.

Сьогодні традиційні методи мотивації, такі як фінансове заохочення, вже не є достатніми для забезпечення тривалої залученості працівників. Успішні компанії все частіше впроваджують комплексні підходи, що включають як матеріальні, так і нематеріальні стимули, орієнтуючись на індивідуальні потреби та очікування співробітників.

Ефективна система мотивації є важливим інструментом управління персоналом, який забезпечує досягнення стратегічних цілей організації. У сучасних умовах глобалізації, високої конкуренції та швидких змін на ринку традиційні методи мотивації часто виявляються недостатніми. Організації дедалі більше орієнтуються на інтеграцію інноваційних підходів, які враховують як матеріальні, так і нематеріальні стимули [1-3].

Цифрові технології стали невід'ємною частиною сучасного управління персоналом, зокрема систем мотивації. Завдяки автоматизації, гейміфікації, аналітиці великих даних та платформам для управління персоналом, компанії

можуть створювати індивідуалізовані, прозорі та ефективні мотиваційні програми. Основними напрямками використання цифрових технологій є: автоматизація систем мотивації, HR-технології та платформи, гейміфікація, аналітика даних та штучний інтелект, цифрові інструменти зворотного зв'язку, мобільні додатки, онлайн-навчання та розвиток, віртуальна реальність (VR) та доповнена реальність (AR), програми винагород і лояльності

Цифрові платформи автоматично обчислюють і надають винагороди за досягнення показників ефективності (KPI). Це знижує ризик помилок і збільшує прозорість процесів. Прикладами є системи для автоматизації преміювання та бонусів, програми для автоматичного нарахування корпоративних балів чи привілеїв.

Інтегровані HRM-системи (Human Resource Management Systems) забезпечують ефективне управління всіма аспектами мотивації: від контролю виконання завдань до оцінки результатів роботи. Популярні платформи:

1. SAP SuccessFactors – комплексне рішення для управління талантами.
2. Workday – підтримує індивідуальні програми мотивації.
3. BambooHR – спрощує облік досягнень і планування мотиваційних заходів [4].

Застосування елементів гри (гейміфікації) в системах мотивації сприяє підвищенню залученості працівників і створює додатковий стимул для досягнення результатів. Інструментами є: системи балів за досягнення (наприклад, за виконання проектів або KPI); віртуальні таблиці лідерів для створення змагального духу; цифрові нагороди або рівні, які можуть бути обміняні на реальні винагороди.

Технології штучного інтелекту (AI) дозволяють аналізувати поведінку співробітників і визначати їхні мотиваційні потреби. Прикладами застосування є: прогнозування ризику звільнення співробітників; індивідуалізація мотиваційних програм на основі аналітики великих даних; рекомендації щодо навчання чи кар'єрного розвитку.

Мобільні платформи дозволяють працівникам отримувати доступ до мотиваційних програм у будь-який час. Можливості застосування: відстеження

власних досягнень; участь у корпоративних опитуваннях чи ініціативах; отримання миттєвого зворотного зв'язку від керівництва.

Сучасні платформи для збору зворотного зв'язку допомагають швидко реагувати на запити працівників, що підвищує їх задоволеність. Популярні рішення [4]:

- Officevibe – для вимірювання рівня задоволеності працівників;
- TINYpulse – для регулярного зворотного зв'язку;
- Culture Amp – для моніторингу корпоративної культури.

Доступ до цифрових платформ для навчання мотивує працівників через можливість саморозвитку. Прикладами є корпоративні університети на базі Coursera, Udemy, LinkedIn Learning, програми менторства з використанням платформ відеоконференцій (Zoom, Microsoft Teams).

Технології VR та AR використовуються для інтерактивного навчання, командування та залучення співробітників. Приклади: мотиваційні тренінги в ігровій формі; створення симуляцій для вирішення робочих завдань.

Цифрові рішення дозволяють створювати програми лояльності, де співробітники можуть накопичувати бали за досягнення та обмінювати їх на різноманітні винагороди. Системи [4]:

- Achievers – підтримка програм визнання досягнень;
- Bonusly – можливість співробітникам нагороджувати один одного.

За підсумками проведеного дослідження можемо виокремити наступні переваги використання цифрових технологій:

- індивідуалізація мотивації – технології дозволяють враховувати унікальні потреби кожного співробітника;
- прозорість та довіра – чітка фіксація досягнень і нагород підвищує довіру до систем мотивації;
- підвищення залученості – використання інтерактивних інструментів робить мотивацію цікавою та ефективною;
- швидкість і ефективність – автоматизація економить час HR-менеджерів та зменшує витрати на адміністрування;

- глобальність – технології дозволяють ефективно управляти мотивацією у розподілених командах.

Тенденціями для майбутнього розвитку є:

1. Використання штучного інтелекту для розробки адаптивних мотиваційних систем.
2. Ширше впровадження VR/AR для взаємодії з персоналом.
3. Інтеграція цифрових технологій у програми well-being для покращення якості життя працівників.

Використання цифрових технологій у мотиваційних системах відкриває нові можливості для компаній у побудові ефективної та гнучкої взаємодії з працівниками, сприяючи їх задоволенню, продуктивності та лояльності.

Таким чином, побудова систем мотивації є постійним процесом, що вимагає системного підходу, аналізу потреб персоналу та готовності до змін. Організації, які впроваджують сучасні підходи до мотивації, отримують значні конкурентні переваги, створюючи середовище для стабільного розвитку та успіху.

Література:

1. Бондаренко І.В. Матеріальні та нематеріальні стимули як інструмент підвищення ефективності праці. *Менеджмент XXI століття*. 2018. Т. 2. С. 67–74.
2. Васильченко О.О. Роль системи мотивації у забезпеченні сталого розвитку організації. *Стратегічний менеджмент*. 2021. № 5. С. 91–98.
3. Герасимчук В.Г. Мотивація працівників як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Вісник економічних досліджень*. 2019. № 4. С. 34–40.
4. Piatnychuk I., Boryshkevych I., Sala D., Tomashevskaya A., Hryhoruk I. Online Tools in Providing Feedback in Management. *Journal of Vasyl Stefanyk Precarpathian National University*. 2022. Vol. 9. № 3. DOI: <https://doi.org/10.15330/jpnu.9.3.6-17>.