

УДК 331.101.3

Зубар Іван

кандидат економічних наук, старший викладач кафедри публічного управління
та менеджменту

Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла
Коцюбинського

Муратова Юлія

здобувачка вищої освіти факультету права, публічного управління і
менеджменту

Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла
Коцюбинського

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ КАДРОВОГО ДЕФІЦИТУ НА РИНКУ ПРАЦІ

***Ключові слова:** менеджмент, персонал, мотивація, професійний розвиток, корпоративна культура, компетентності, стратегії розвитку*

Україна наразі перебуває у складному періоді, який зумовлений військовими діями та геополітичними процесами. Така нестабільність істотно ускладнює ситуацію на ринку праці та спричиняє дефіцит висококваліфікованих фахівців [1]. У сучасних умовах динамічних змін ринкового середовища та зростання конкуренції інноваційні підходи до мотивації професійного розвитку персоналу набувають особливого значення для забезпечення результативності діяльності підприємства.

Незалежно від галузі діяльності, організації змушені активно конкурувати за кожного висококваліфікованого працівника. Це обумовлює необхідність застосування інноваційних підходів для ефективного залучення та утримання персоналу [2]. Ключовими факторами, що впливають на конкурентоспроможність за таланти Дрейчук М. та Ситник Й. визначають

економічний стан країни, демографічні тенденції, наявність технологічних інновацій, глобалізація ринку праці, наявність корпоративної культури та бренду організації, безпека та політична стабільність [1]. Окрім цього, як зазначають Обиденнова Т. та Лещенко А., варто активізувати застосування сучасних мотиваційних методів і технологій, що сприяє залученню талановитих працівників до творчого розв'язання як типових, так і нестандартних управлінських завдань, а також стимулює їх до довготривалого співробітництва з організацією. Це набуває актуальності в умовах посилення конкуренції за висококваліфіковані кадри. Орієнтація підприємства на безперервний професійний розвиток персоналу забезпечує підвищення загальної ефективності управлінських процесів і продуктивності праці, оскільки нові знання та компетентності дозволяють працівникам більш якісно виконувати свої функціональні обов'язки [3].

Висококваліфікований персонал відіграє надзвичайно важливу роль у сучасному бізнес-середовищі. Його значущість обумовлюється низкою ключових аспектів, які демонструють вплив цієї категорії працівників на ефективність і результати діяльності організацій. Використання мотиваційних інструментів у сфері професійного розвитку персоналу спрямовується на заохочення працівників до постійного самовдосконалення та вдосконалення їхніх фахових компетентностей, що підвищує їхню цінність для роботодавців. Реалізація мотиваційних заходів, орієнтованих на розвиток персоналу, сприяє зростанню ефективності та продуктивності праці [5]. Працівники, які відчують підтримку з боку керівництва та мають можливості для професійного зростання, демонструють вищу залученість у виконання трудових завдань і більшу відповідальність за результати діяльності підприємства. На рис. 1 представлено основні інноваційні методи мотивації професійного розвитку персоналу підприємства, згідно з рекомендаціями вітчизняних науковців Обиденнової Т. і Лещенко А. [3].

Залучення та утримання висококваліфікованих працівників є стратегічним пріоритетом для багатьох організацій у умовах посиленої конкуренції за

таланти. Це потребує впровадження інноваційних підходів і стратегій у сфері управління персоналом. Серед основних напрямів таких стратегій виділяють індивідуалізацію пропозицій для кожного кандидата, формування привабливого бренду роботодавця, застосування сучасних методів підбору та оцінки персоналу, а також розвиток і підтримку корпоративної культури організації.

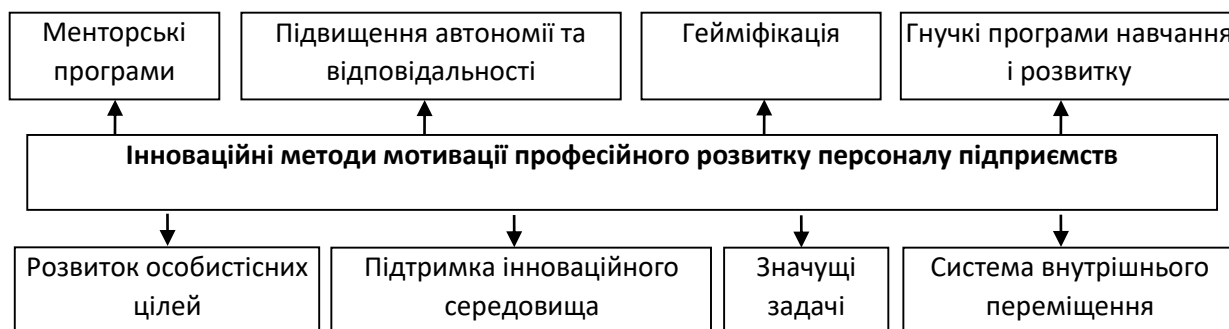


Рис.1.Основні інноваційні методи мотивації професійного розвитку персоналу підприємства. Джерело: [3]

В умовах воєнного конфлікту в Україні особливо важливо враховувати специфіку розробки та впровадження інструментів і технологій залучення та утримання персоналу. Особливо гостро це питання постає у підприємств критично-важливої інфраструктури, до яких відносяться енергетичні компанії, транспортні оператори, телекомунікаційні мережі, водопостачальні та логістичні системи, оскільки ефективність їхньої діяльності безпосередньо впливає на стабільність функціонування суспільства та економіки в цілому [4]. Організації повинні демонструвати чутливість до потреб своїх працівників, розглядаючи їхній добробут і безпеку як ключові пріоритети. Поєднання сучасних управлінських інструментів з гуманним підходом сприяє формуванню стабільного та продуктивного робочого середовища навіть за умов високої нестабільності.

Отже, сучасні умови ринку праці в Україні, зумовлюють необхідність застосування інноваційних методів мотивації та управління персоналом. Використання сучасних інструментів мотивації, розвиток професійних компетентностей, підтримка корпоративної культури та бренду роботодавця сприяють залученню та утриманню працівників, підвищенню їх продуктивності

та відповідальності. Особливо актуальним є застосування таких підходів на підприємствах критично-важливої інфраструктури, де забезпечення добробуту та безпеки персоналу має стратегічне значення для стабільності функціонування організації та економіки загалом

Список використаних джерел

1. Дрейчук М., Ситник Й. Інноваційні підходи до залучення та утримання висококваліфікованого персоналу в умовах конкурентної боротьби за таланти. Сталий розвиток економіки. 2024. №2(49). С. 264-269.

2. Зубар І. В., Яременко О. І., Онищук Ю. В. Перспективи розвитку земельних відносин фермерських господарств в умовах децентралізації публічної влади в Україні. Вінниц. держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського. Вінниця : Рогальська І. О., 2021. 247 с.

3. Обиденнова Т., Лещенко А. Інноваційні методи мотивації професійного розвитку персоналу підприємств. Адаптивне управління: теорія і практика. Серія Економіка. 2024. №18. URL: [https://doi.org/10.33296/2707-0654-18\(36\)-14](https://doi.org/10.33296/2707-0654-18(36)-14).

4. Яременко О.І., Страхніцький Я.О, Зубар І.В., Намазова Ю.І. Менеджмент підприємств критичної інфраструктури в умовах сучасних безпекових викликів: Монографія - Вінниця: ФОП Рогальська І.О., 2025. 236 с.

5. Ramalho, T. S., & Martins, M. de Fátima. (2022). Sustainable human resource management in the supply chain: A new framework. Clean Logistics & Supply Chain.

УДК 351+334.012]:378.14:004.75

Нечаєва Ірина

Кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та адміністрування

Національний університет «Запорізька політехніка»