

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ В. Н. КАРАЗІНА

НАУКОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ МОЛОДІ З ПРОБЛЕМ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ

Збірник тез доповідей
XIV Міжнародної науково-практичної конференції
молодих учених та студентів

(4 квітня 2025 року, м. Харків, Україна)

Електронний ресурс

Харків – 2025

УДК 334.7:330.341

Н 91

*Регістраційне посвідчення УкрІНТЕІ МОН України
(№ 759 від 09 грудня 2024 р.)*

*Затверджено до розміщення в мережі Інтернет рішенням Вченої ради
Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна
(протокол № 12 від 25.04.2025 року)*

Редакційна колегія:

д-р. екон. наук, проф. Б. В. Самородов (головний редактор);
к.філос.н., доц. А.А. Чхеайло;
д-р. екон. наук, проф. Г. М. Азаренкова;
д-р. екон. наук, проф. А. П. Грінько;
к-т. екон. наук, доц. Н. Л. Морозова;
к-т. екон. наук, доц. Р. О. Піскунов;
к-т. пед. наук Н. І. Стяглик.

Адреса редколегії:
61022, м. Харків, майдан Свободи, 4

Н 91 Наукові дослідження молоді з проблем європейської інтеграції: збірник тез доповідей XIV Міжнародної науково-практичної конференції молодих учених та студентів (4 квітня 2025 року, м. Харків, Україна) [Електронний ресурс]. – Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2025. – 1 ел. опт. диск (CD-ROM). – Систем. вимоги: Процесор Pentium-класа ; ОС Windows 7/10 ; дисковод CD-ROM; Acrobat Reader 10. – 438 с.
ISBN 978-966-285-796-2

URI <https://ekhnuir.karazin.ua/handle/123456789/21709>

У збірнику представлені тези доповідей учасників XIV Міжнародної науково-практичної конференції молодих учених та студентів на загальну тему «Наукові дослідження молоді з проблем європейської інтеграції».

Для студентів, аспірантів, науковців вищих навчальних закладів. Матеріали подано в авторській редакції. Відповідальність за зміст і оформлення матеріалів несуть автори.

Усі права застережено. Посилання на матеріали обов'язкові.

УДК 334.7:330.341

URI <https://ekhnuir.karazin.ua/handle/123456789/21709>
ISBN 978-966-285-796-2

© Харківський національний
університет імені В. Н. Каразіна, 2025

*Мацука В.М.,
к.е.н., доцент,
доцент кафедри менеджменту та фінансів,
Маріупольський державний університет;
Шабан Н.В.,
здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти,
Маріупольський державний університет*

РОЗВИТОК СУЧАСНИХ СИСТЕМ ТА ФОРМ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

У періоди економічної турбулентності організації стикаються з новими викликами в управлінні людськими ресурсами. Кризові явища, нестабільність на ринках праці та зміни у фінансових потоках вимагають перегляду управлінських стратегій, зокрема в сфері мотивації працівників. Традиційні системи мотивації, які базуються на фіксованих фінансових винагородах, можуть стати менш ефективними без адаптації до нових реалій. Тому компанії шукають гнучкі методи мотивації, такі як гнучкий графік, віддалена робота та немонетарні стратегії для забезпечення залученості і продуктивності працівників.

Метою даного дослідження є вивчення гнучких моделей мотивації персоналу та їх впливу на ефективність роботи організації в періоди економічної турбулентності.

Мотивація праці є важливим аспектом управління персоналом, що впливає на ефективність роботи співробітників і досягнення організаційних цілей. Класичні теорії мотивації, зокрема теорія потреб Маслоу, теорія двох факторів Герцберга та теорія Х і Y МакГрегора, зосереджуються на різних рівнях потреб і стилях управлінського підходу. Сучасні теорії, такі як теорія самодетермінації Раяна та Дечі й теорія цілей Локка, наголошують на внутрішній мотивації та важливості справедливості [4].

Економічна нестабільність знижує ефективність традиційних мотиваційних методів, зокрема матеріальних стимулів, які можуть стати менш доступними. В таких умовах мотиваційні системи, орієнтовані тільки на фінансові фактори, можуть втратити свою дієвість. Гнучкі стратегії управління персоналом, такі як бонусні схеми, віддалена робота та акцент на професійному розвитку, дозволяють підтримувати залученість працівників навіть у кризові періоди. Відкритий зв'язок та соціальна підтримка сприяють збереженню мотивації та продуктивності. Традиційні мотиваційні моделі стикаються з труднощами через фінансові обмеження, що призводить до зниження бонусів і премій, знижуючи мотивацію працівників, залежних від матеріальних стимулів. Кризи також погіршують психологічний клімат, що робить традиційні фінансові методи менш ефективними [2].

У періоди економічної турбулентності багато компаній зменшують штати, зростаючи конкуренцію за таланти. Тому традиційні системи мотивації, що зосереджуються на компенсаціях, не відповідають вимогам сучасних працівників, які шукають гнучкість та можливості для розвитку. Це вимагає адаптації мотиваційних стратегій до нових умов.

Гнучкі моделі мотивації є важливим інструментом адаптації до економічних викликів. Немонотарні методи, як гнучкий графік і віддалена робота, надають працівникам більше свободи в плануванні часу, що важливо під час криз. Інвестиції в навчання та розвиток корпоративної культури підвищують мотивацію в складні періоди.

Гібридні моделі мотивації, що поєднують матеріальні та нематеріальні стимули, допомагають підтримувати мотивацію навіть за обмежених фінансових можливостей [5].

Результативно-орієнтовані системи (KPI, бонуси, індивідуальний підхід) підвищують продуктивність працівників, враховуючи їхні потреби та прагнення.

Діджиталізація через HR-tech, гейміфікацію та AI-аналітику оптимізує процеси мотивації, надаючи зворотний зв'язок і прогнозуючи настрої співробітників. Впровадження таких систем допомагає організаціям зберігати високу продуктивність і залученість працівників навіть у складних умовах [1].

Світові корпорації активно впроваджують гнучкі моделі мотивації, особливо в умовах економічної нестабільності. Google пропонує співробітникам гнучкий робочий графік, можливість віддаленої роботи та можливості для професійного розвитку, а також активно використовує гейміфікацію для підвищення мотивації. Amazon акцентує увагу на чітко визначених KPI та бонусах за досягнення, підвищуючи залученість через програми навчання та розвитку. Tesla комбінує фінансові бонуси з можливістю участі в інноваційних проектах, що дозволяє залучати талановитих працівників навіть в умовах економічної нестабільності.

Під час фінансової кризи 2008 року Microsoft фокусувалася на програмах навчання для співробітників, що допомогло зберегти продуктивність. Unilever і Nestlé, під час пандемії COVID-19, зосередилися на психологічній підтримці співробітників і гнучких графіках роботи, забезпечуючи створення комфортного робочого середовища та знижуючи рівень стресу.

Інтеграція HR-tech рішень для автоматизації управлінських процесів допомагає підвищити ефективність мотивації. Salesforce активно використовує гейміфікацію, заохочуючи працівників балами за досягнення, які можна обміняти на призи, а IBM використовує штучний інтелект для створення персоналізованих мотиваційних стратегій. Ці методи дозволяють підтримувати високу продуктивність і залученість співробітників навіть в умовах економічної нестабільності.

В Україні спостерігається зростаючий інтерес до гнучких моделей мотивації, зокрема у стартапах і технологічних компаніях, де активно використовуються віддалена робота та гнучкі графіки. Однак більшість

середніх і малих підприємств стикаються з обмеженнями щодо фінансів і ресурсів, що ускладнює впровадження новітніх підходів.

Бар'єри та ризики впровадження сучасних моделей мотивації включають недостатній досвід HR-фахівців, низький рівень цифрової зрілості компаній, а також культурні фактори, такі як традиційний директивний стиль управління, що утруднює впровадження гнучких моделей [3].

Рекомендації для бізнесу:

1. Інвестиції в навчання HR-фахівців: Потрібно розвивати кваліфікацію в сучасних методах управління та мотивації.

2. Впровадження гнучких підходів у корпоративну культуру: Важливо створити атмосферу довіри і взаємодії для підвищення залученості працівників.

3. Адаптація моделей до потреб компанії: Рекомендується почати з простих змін, таких як гнучкий графік або віддалена робота.

4. Залучення технологій для мотивації: Інвестування в HR-платформи та гейміфікацію допоможе покращити мотиваційні процеси.

5. Налагодження зворотного зв'язку: Потрібно створювати канали для ефективного обміну думками між керівниками та співробітниками, щоб адаптувати стратегії.

6. Нематеріальні стимули: Слід більше уваги приділяти визнанню досягнень і можливостям для професійного зростання.

У кризові періоди гнучкі підходи до мотивації дозволяють зберігати ефективність за обмежених ресурсів, підтримуючи залученість працівників і адаптуючи стратегії управління. Подальші дослідження мають зосередитися на ефективності гнучких моделей у різних галузях, впливі цифрових інструментів на мотивацію та змінах у корпоративній культурі за умов економічних викликів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Івашков К.К., Мацука В.М. Організація менеджменту персоналу на підприємстві. Особливості інтеграції країн у світовий економічний та політико-правовий простір: матеріали X міжнар. наук.-практ. конф., 15 груд. 2023 р. / за заг. ред. О. В. Булатової. Київ: МДУ, 2023. С. 152–154. URL: <http://repository.mu.edu.ua/jspui/handle/123456789/6219> (дата звернення: 15.03.2025).
2. Лаврентьева В.О., Мацука В.М. Людський капітал як ключовий фактор успіху в управлінні бізнесом. Майбутнє – аудит: Матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, м. Кривий Ріг, 15 січня 2024 р./ редкол.: М.І. Ступнік, В.С. Адамовська ін. Кривий Ріг: Вид. Р.А. Козлов, 2024. С. 104-106. URL: <http://ds.knu.edu.ua/jspui/> (дата звернення: 15.03.2025).
3. Мацука В.М. Сучасні підходи до управління персоналом. Теорія і практика розбудови екосистеми соціальної сфери в умовах повоєнного відродження України: зб. тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 17-18 квітня 2024 р.). Київ: КНЕУ. 2024. С.239-242.

4. Gagné M., Deci, E.L. Self-determination theory and work motivation. Journal of Organizational Behavior. 2019. 40(1). 11-29.
5. Thuy Thi Diem Vo, Kristine Velasquez Tuliao, Chung-Wen Chen. Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. Behav. Sci. 2022. 12. 49. URL: <https://doi.org/10.3390/bs12020049> (дата звернення: 15.04.2023).