Бурачек І.В.
к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
бізнесу та маркетингових технологій
Державний університет «Житомирська політехніка»

ОПТИМІЗАЦІЯ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ШЛЯХОМ ВПРОВАДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНООРІЄНТОВАНИХ УПРАВЛІНСЬКИХ ФУНКЦІЙ

Ефективність сучасного менеджменту безпосередньо залежить від рівня мотивації працівників, їхньої зацікавленості у досягненні стратегічних цілей організації та готовності до прояву ініціативи. Тому ключовим завданням управлінців стає формування системи мотиваційноорієнтованих управлінських функцій, які забезпечують гармонійне поєднання інтересів підприємства та персоналу. Реалізація мотиваційно орієнтованих управлінських функцій передбачає вдосконалення процесів планування, організації, контролю та комунікацій з урахуванням психологічних і соціальних потреб працівників.

В умовах війни в Україні мотиваційна парадигма зазнає суттєвих трансформацій. Працівники перебувають під постійним психологічним тиском, стикаються зі зростаючим рівнем стресу, фінансовою нестабільністю, загрозою безпеці життя, обмеженим доступом до ресурсів та інформації [1]. Всі ці чинники значно ускладнюють традиційні управлінські підходи, водночас створюючи передумови для переосмислення ролі мотивації у менеджменті. У такому контексті реалізація мотиваційних функцій керівника переходить від формального розподілу обов’язків і системи заохочень до глибшого, ціннісного рівня – створення довіри, підтримки, командної єдності й усвідомлення значущості особистого внеску кожного працівника.

Зважаючи на трансформацію управлінських парадигм у контексті сучасних соціально-економічних викликів, зокрема воєнного стану, економічної турбулентності, зміни ринку праці та соціальної напруги, посилення мотиваційної складової у структурі управлінських функцій постає не лише як бажане, але і як об’єктивно необхідне завдання. Його ефективне вирішення передбачає реалізацію цілісного комплексу стратегічних і тактичних кроків, спрямованих на створення адаптивного, інклюзивного та людяно орієнтованого управлінського середовища.

Насамперед, першочергового значення набуває перехід до гнучких мотиваційних моделей, які враховують індивідуальні потреби працівників, динаміку їхнього психоемоційного стану, рівень стресостійкості та соціального навантаження. Це означає відмову від уніфікованих схем мотивації на користь персоналізованих інструментів, які передбачають широку палітру як матеріальних, так і нематеріальних стимулів. Зокрема, важливими стають моральне визнання, підтримка лідерства, гнучкий графік, дистанційна форма зайнятості, можливість самореалізації у результаті участі в прийнятті рішень, залученість до соціально значущих проєктів.

Одночасно з цим важливим чинником зміцнення мотиваційного потенціалу залишається інституалізація стратегічного підходу до управління людськими ресурсами, яка передбачає оперативне стимулювання праці та інвестування в розвиток персоналу. Йдеться про створення систем безперервного навчання, підвищення кваліфікації, розвиток внутрішніх лідерських компетентностей і формування умов для професійного зростання навіть в умовах ресурсних обмежень. У цьому контексті особливої ваги набувають внутрішньоорганізаційні програми менторства, професійного супроводу й емоційного коучингу.

Ще одним пріоритетним напрямом є посилення соціальної підтримки працівників, зокрема забезпечення гарантій соціальної безпеки, прозорості кадрових процесів, стабільності робочого місця, дотримання принципів гідного ставлення та інклюзії. У кризовому середовищі ці чинники часто переважають за мотиваційною силою навіть класичні економічні стимули.

Разом, з цим, серед найважливіших напрямів підвищення ефективності менеджменту через мотивацію можна виділити: планування з урахуванням мотиваційних чинників; організація праці на засадах залученості; формування системи стимулювання та визнання; комунікація як інструмент мотивації; контроль і оцінювання результатів із позицій розвитку [2].

Отже, реалізація мотиваційноорієнтованих управлінських функцій дає змогу створити гнучку, ефективну та конкурентоспроможну систему менеджменту, що базується на принципах партнерства, розвитку та довіри. Саме такий підхід забезпечує стале зростання організації та підвищує її ефективність у довгостроковій перспективі.

Список використаних джерел

1. Когут І. Аналіз факторів мотивації, які впливають на команди в інноваційних проєктах під час кризи та війни. Економіка та суспільство. 2022. № 40. URL: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-16

2. Продіус О.І., Лобінцева В.В. Шляхи підвищення ефективності управління персоналом на підприємстві. Економіка: реалії часу. 2020. № 4 (50). С. 57-65. URL: https://doi.org/10.15276/ETR.04.2020.8

УДК 658