

Удосконалення системи розвитку та мотивації персоналу

У сучасних умовах цифрової трансформації економіки, посилення глобальної конкуренції та нестабільності ринку праці питання вдосконалення системи розвитку та мотивації персоналу набуває особливого значення. Трудовий потенціал є головним ресурсом підприємства, від ефективності використання якого залежить його продуктивність, конкурентоспроможність і стійкість на ринку. Під впливом технологічних інновацій, змін у структурі зайнятості та соціально-економічних викликів традиційні підходи до управління персоналом втрачають ефективність, що зумовлює потребу у формуванні нових моделей розвитку та мотивації працівників. Сучасне підприємство має не лише підтримувати високий рівень професійної компетентності кадрів, а й формувати їхню залученість, відповідальність, ініціативність та готовність до змін.

Проблеми розвитку та мотивації персоналу досліджували багато вітчизняних і зарубіжних учених. Зокрема, О. С. Брагіна, В. М. Вареник та Л. Вдовенко наголошують на важливості формування системи безперервного навчання, яка забезпечує підвищення кваліфікації працівників та адаптацію до змін зовнішнього середовища [1]. А. В. Дячинський, І. М. Камінська та Р. С. Квасницька підкреслюють, що система мотивації повинна поєднувати матеріальні та нематеріальні стимули, забезпечуючи баланс між особистими й організаційними цілями [2]. За результатами досліджень Н. В. Кравець та Н. О. Ковальчук, ефективність системи розвитку персоналу залежить від індивідуалізації підходів до навчання, оцінки компетенцій та кар'єрного планування [3].

Система розвитку персоналу передбачає створення умов для професійного, інтелектуального та кар'єрного зростання працівників. Вона має включати організацію тренінгів, семінарів, програм підвищення кваліфікації, корпоративних курсів, менторських програм і внутрішніх академій розвитку. Як зазначають Є. О. Нагорний та І. В. Причепка, сучасні підприємства активно впроваджують цифрові технології управління персоналом (HRM-системи, електронні платформи навчання, HR-аналітику), що дозволяє підвищити ефективність оцінки компетенцій, відстежувати динаміку розвитку працівників і прогнозувати кадрові потреби [4].

Вдосконалення мотиваційної системи потребує врахування матеріальних і нематеріальних стимулів. До матеріальних належать заробітна плата, премії, бонуси, соціальні пільги, медичне страхування тощо. Водночас особливого значення набувають нематеріальні чинники – визнання досягнень, кар'єрні перспективи, автономність у прийнятті рішень, позитивний психологічний клімат, розвиток корпоративної культури. Як відзначають Н. В. Смирнова та С. М. Сердечна, саме нематеріальні стимули здатні забезпечити довготривалу мотивацію та підвищити лояльність працівників [5, с. 64-68].

У сучасних умовах одним із ключових завдань управління персоналом є адаптація мотиваційних інструментів до індивідуальних потреб персоналу. Це означає персоналізацію винагород, кар'єрних траєкторій, навчальних програм і графіків роботи. Індивідуальний підхід підвищує рівень залученості, сприяє розвитку креативності та ініціативності працівників, а також знижує плинність кадрів.

Важливим елементом розвитку системи мотивації є її цифровізація. Використання HR-аналітики дозволяє не лише аналізувати поведінку персоналу, а й прогнозувати зміни мотивації, визначати фактори задоволеності працею, формувати ефективні індивідуальні плани розвитку. Водночас упровадження таких технологій потребує дотримання етичних принципів і забезпечення конфіденційності даних.

Отже, удосконалення системи розвитку та мотивації персоналу має базуватися на персоналізації підходів, врахуванні та збалансуванні матеріальних та нематеріальних чинників, використанні інструментів цифровізації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Брагіна О. С., Вареник В. М., Вдовенко Л. М. Формування системи безперервного навчання персоналу на підприємствах. *Економіка і держава*. 2021. № 7. С. 89–93.
2. Дячинський А. В., Камінська І. М., Квасницька Р. С. Мотивація персоналу в умовах цифрової трансформації економіки. *Вісник економічної науки України*. 2022. № 2(44). С. 54–60.
3. Ковальчук Н. О., Кравець Н. В. Індивідуалізація розвитку персоналу як фактор підвищення ефективності управління. *Науковий вісник Університету «КРОК»*. – 2021. – № 3. – С. 130–135.
4. Нагорний Є. О., Причепка І. В. Цифровізація HR-процесів на підприємстві: можливості та виклики. *Економічний вісник*. 2022. № 1. С. 77–82.
5. Смирнова Н. В., Сердечна С. М. Нематеріальна мотивація персоналу як фактор підвищення ефективності діяльності підприємства. *Економіка та держава*. 2021. № 10. С. 64–68.