

МОТИВАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ УСПІШНОГО ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ

Полтавський Олександр Олександрович,
студент 4 курсу, бакалавр
за спеціальністю «Економічна теорія та
економічна політика»
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

Розвиток бізнесу – це процес, що включає заходи, які використовуються для залучення нових клієнтів, розвитку бізнесу та отримання прибутку. Стратегія розвитку бізнесу – дії, що є ключовим фактором, який допомагає досягнути успіху[1].

Кожен керівник хоч раз замислювався над питаннями як зробити бізнес успішним та до яких заходів необхідно вдатися, щоб цього досягти. Виникає безліч варіантів, як це вирішити. Проте найважливішим є вибір ефективних інструментів регулювання бізнесу. Адже лише в разі правильного підбору методів впливу та бізнес-стратегії можна досягнути омріяного успіху в діяльності будь-якої компанії.

Створення бізнес-стратегії дозволяє досягнути стратегічної мети, а саме – мати успішний бізнес, що має тенденції до розвитку та підвищення прибутку в результаті своєї діяльності. Бізнес стратегія – комплекс певних дій, що покликані сприяти досягненню успіху. Також, ця стратегія поєднує в собі правила прийняття рішень, котрі керівництво використовує для визначення напрямків, що потребують змін[2].

Інструментів, що мають стати в нагоді, під час формування бізнес-стратегії безліч: імідж компанії, реклама, раціональний розподіл ресурсів, залучення інвесторів, розвиток та покращення продукції та ін. Всі вони, безперечно, важливі та відіграють суттєве значення на шляху до успішності

будь-якого бізнесу. А якщо вони застосовуються комплексно, то це пришвидшує наближення до поставленої мети.

Так, звісно, всі ці інструменти важливі і їх не можна ігнорувати. Адже вони дійсно мають значний вплив та значення в формуванні бізнес-стратегії. Проте, часто керівники приділяю всю увагу лише цим засобам впливу на бізнес, нехтуючи ще одним не менш важливим елементом, а саме - мотивацією персоналу.

Мотивація персоналу - засіб, що стане в нагоді, як елемент бізнес-стратегії, з метою впливу на бажання та прагнення до підвищення продуктивної зайнятості робітників. Мотивацію персоналу ще можна охарактеризувати, як основу кадрової політики будь-якого бізнесу. Тобто, можна зробити висновок, що мотивація – не менш важливий елемент при створенні бізнес-стратегії, а отже його обов'язково варто враховувати.

Мотивація – це певні сили, що є підставою для людей діяти, наполегливо працювати, досягати встановлених цілей та прагнути до максимальних результатів. Мотивація спрямована на спонукання працівників та колективу в цілому, до більш ефективної діяльності, за рахунок застосування на практиці різних елементів організації трудової діяльності.

На сьогоднішній день, мотивація є невід'ємною складовою успішного ведення будь-якого бізнесу. Вона спонукає персонал підприємства, компанії або організації до більш старанного виконання обов'язків, що на них покладені.

Кожен керівник обирає найбільш вдалу, на його думку, систему мотивації для його підприємства. Система мотивації - комплекс заходів, які покликані заохочувати працівників до ефективної та продуктивної діяльності, що в подальшому призводить до успішності будь-якого бізнесу. Це власне і є та мета, котру керівники і прагнуть досягнути[3].

Для ефективної мотивації персоналу, керівники бізнесу використовують безліч заходів. Їх зазвичай класифікують за двома критеріями. Це матеріальна мотивація та нематеріальна мотивація.

Матеріальна мотивація - спосіб мотивації, що покликаний заохотити працівників до більш продуктивної діяльності, шляхом використання матеріальних важелів (інструментів) впливу. Вона може включати такі елементи, які є як грошовим, так і негрошовими: підвищення заробітної плати, бонуси, надбавки, премії, відсоток від продажів товарів, соціальний пакет, пільги, путівки, подарунки до свят тощо. Це лише деякі приклади матеріальної мотивації. Вони можуть суттєво впливати на роботу працівників і, як правило, після введення цих заходів в діяльність компанії, вже через певний проміжок часу можна побачити позитивний результат - значне підвищення продуктивності праці та, як наслідок, досягнення певних успіхів в веденні бізнесу.

Нематеріальна мотивація - це ще один спосіб заохочення працівників. Вона, в свою чергу, може включати такі елементи: можливість дня працівників долучитися до навчальних програм, з метою опанування нових знань та навичок, кар'єрне зростання та саморозвиток, додаткові привілеї, організувати обговорення з керівництвом пропозицій щодо покращення бізнес-стратегії, сприятливі умови праці, за можливості оснащення робочих місць новітньою технікою, гнучкий та зручний графік роботи, відрядження, подяка від керівництва, передача працівникам певних управлінських повноважень, забезпечення харчування в будівлі офісу, створення місць для відпочинку та спілкування тощо. Це найбільш поширені способи, які використовуються для нематеріальної мотивації. Якщо порівнювати ці елементи впливу з елементами матеріальної мотивації, то можна зрозуміти, що значення цих мотиваційних важелів не менш важливе, ніж значення важелів, що включають матеріальні заохочення. Наприклад, рішення керівництва підняти заробітну плату робітникам, при цьому не надаючи їм можливості розвиватися або опанувати щось нове, буде не дуже вдалим. Хоча заробітна плата і є одним з найважливіших аспектів мотивації шляхом матеріальних заохочень. Тому не варто недооцінювати ці елементи впливу на мотивацію персоналу. Більше того, варто замислитися над тим, як найбільш ефективно

поєднати матеріальну та нематеріальну мотивацію з метою досягнення успіху. Це дозволить забезпечити постійну зацікавленість та бажання людей працювати, а також показувати гарні результати в виконанні покладених на них завдань. Таким чином і керівництво, і працівники будуть задоволені, а бізнес буде стрімко розвиватися.

Не мало важлива комунікація зі своїми працівниками. За допомогою неї можна більше дізнатися про співробітників, їх думки, побажання, зауваження щодо бізнес-стратегії. Це допоможе краще зрозуміти які саме мотиваційні заходи варто застосувати та які інструменти використовувати. Спілкування з працівниками значно полегшить процес формування мотиваційної системи, адже керівництво вже буде мати розуміння на чому варто зосередитися найбільше.

Таким чином, можна зробити висновок, що мотиваційна система дійсно дуже важлива не лише на етапах створення, а й в подальшій діяльності успішного бізнесу. Адже вона є способом підвищення продуктивності праці. З використанням мотиваційних важелів можна отримати бажаний результат. Для цього керівництву варто звернути увагу на матеріальну та нематеріальну мотивацію. Розглядати ці елементи та приймати рішення щодо їх впровадження з метою регулювання діяльності працівників варто комплексно, адже лише поєднавши їх можна досягти бажаного, а саме – створити бізнес, котрий буде постійно розвиватися та демонструвати успіхи.

Література:

1. Хмелевський Д. О. Сучасні аспекти та стратегії розвитку бізнесу. Економіка та держава. 2021. № 12. С. 135–138. DOI: 10.32702/2306-6806.2021.12.135

2. Власова, В., Тарновська, І., & Недоля, Д. (2022). БІЗНЕС-СТРАТЕГІЯ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ТУРБУЛЕНТНОГО ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА. Економіка та суспільство, (42). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-42-85>

3. Оксенюк, К. (2022). ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ. Економіка та суспільство, (45). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-59>

Науковий керівник – к. е. н., доц. Кліменко О. М.