

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-39>

УДК 331.103

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ НА СУЧАСНОМУ ТОРГОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

INNOVATIVE METHODS OF MOTIVATION AT A MODERN TRADE ENTERPRISE

Назаренко Сергій Анатолійович

доктор економічних наук, професор,
Черкаський національний університет імені Б. Хмельницького
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3367-5875>

Малиновський Андрій Іполитович

студент,
Черкаський національний університет імені Б. Хмельницького
ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-6677-691X>

Nazarenko Sergii, Malynovskii Andrii

Cherkasy National University named after B. Khmelnytskyi

У статті розкрито потенціал інноваційних методів мотивації, які сприяють не лише підвищенню продуктивності, але й покращення задоволення працівників від їхньої професійної діяльності. Досліджено гейміфікацію, яка є важливим елементом для створення захоплюючого робочого середовища. Проаналізовано використання електронних систем для висловлення подяк та визнання працівникам, що виявилось дієвим інструментом для підтримки корпоративної культури та створення позитивного робочого середовища. Проаналізовано інноваційна система навчання та розвитку через онлайн-курси та тренінги яка є необхідною для розвитку навичок та підвищення кваліфікації працівників. Досліджено застосування гнучких графіків роботи та можливість віддаленої роботи що надають працівникам більше контролю над своїм робочим часом, сприяючи балансу між професійним та особистим життям. Досліджено формування командних цілей та проектів, що стимулює спільну роботу та взаємодопомогу між працівниками.

Ключові слова: мотивація, персонал, підприємство, інновації, стимулювання, продуктивність.

The study of innovative methods of motivation in modern trade enterprises is a very relevant and strategically important task in the conditions of a rapidly changing business environment. The modern market demands from companies not only effective sales strategies, but also improved methods of management and stimulation of their own personnel. Innovative approaches to motivation at trade enterprises are determined by the need to adapt to the growing demands of employees and modern market realities. The article reveals the potential of innovative methods of motivation, which help not only to increase productivity, but also to improve employee satisfaction with their professional activities. Gamification, which is an important element in creating an engaging work environment, has been explored. The use of electronic systems for thanking and recognizing employees was analyzed, which turned out to be an effective tool for maintaining corporate culture and creating a positive work environment. An innovative system of learning and development through online courses and trainings, which is necessary for the development of skills and advanced training of employees, has been analyzed. The use of flexible work schedules and the possibility of remote work, which give employees more control over their working hours, promoting a balance between professional and personal life, have been studied. The formation of team goals and projects, which stimulates joint work and mutual assistance between employees, was studied. The use of innovative systems of bonuses and premiums, as well as instant rewards for achieving results, is justified, which is an effective incentive for high work achievements and active participation in company initiatives. It has been proven that innovative methods of motivation have turned out to be an important tool in the modern management of trade enterprises. They not only stimulate employees to achieve high results, but also create a corporate culture aimed at continuous development and satisfaction from the work process. Implementing these innovative approaches is a necessity for businesses seeking to remain competitive and attract and retain highly skilled workers in today's dynamic business environment.

Key words: motivation, personnel, enterprise, innovation, stimulation, productivity.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Дослідження інноваційних методів мотивації на сучасних торгових підприємствах є дуже актуальним та стратегічно важливим завданням в умовах швидкої зміни бізнес-середовища. Сучасний ринок вимагає від компаній не лише ефективних стратегій продажу, але й вдосконалених методів управління та стимулювання власного персоналу. Інноваційні підходи до мотивації на торгових підприємствах визначаються необхідністю адаптації до зростаючих вимог працівників та сучасних реалій ринку.

По-перше, в контексті постійного розвитку технологій та швидкої діджиталізації, торгові підприємства мають відстежувати і впроваджувати сучасні технології для забезпечення ефективного управління персоналом.

По-друге, в умовах динамічного ринку конкуренції та мінливих очікувань працівників, стандартні підходи до мотивації вже не є достатньо ефективними.

По-третє, активне використання технологій для висловлення подяк та визнання працівників є ключовим елементом корпоративної культури на сучасних торгових підприємствах.

Інноваційні методи мотивації на торгових підприємствах є необхідним інструментом для досягнення стратегічних цілей. Це відображає не лише прагнення підприємств до підвищення ефективності, але й усвідомлення важливості створення здорового та мотивуючого середовища для працюючого колективу. Такі дослідження стають ключовим елементом стратегій управління персоналом та вирішення сучасних викликів у сфері трудових відносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та практичні аспекти мотиваційної діяльності на підприємстві були обговорені в працях таких дослідників, як Л. Бульба, В. Васюта, А. Вернадський, М. Войнаренко, О. Грішнова, І. Завадський, Г. Іванченко, К. Козак, А. Левін, І. Тимченко, С. Цимбалюк та інші. Однак існують невирішені питання, пов'язані з вивченням особливостей створення інноваційної системи мотивації персоналу на підприємстві. Це викликає необхідність подальших досліджень та підкреслює актуальність розв'язання вказаних проблем.

Формулювання цілей статті. Зазначаючи сучасні тренди та виклики в управлінні персоналом, ця стаття націленість на розкриття потенціалу інноваційних методів мотивації, які сприяють не лише підвищенню продуктив-

ності, але й покращенню задоволення працівників від їхньої професійної діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. На сучасних торгових підприємствах інноваційні методи мотивації грають ключову роль у забезпеченні продуктивності працівників, підвищенні їхньої задоволеності роботою та стимулюванні досягнення бізнес-цілей. Проаналізуємо деякі інноваційні методи мотивації, які можна використовувати на торгових підприємствах:

1. Гейміфікація. Гейміфікація є стратегією, що полягає в застосуванні елементів та принципів ігор для підвищення зацікавленості, мотивації та участі працівників у робочих процесах. Цей підхід може бути вкрай ефективним на торгових підприємствах, де конкуренція і високий тиск щодо досягнення цілей є загальнопоширеними явищами.

Створення захоплюючого робочого середовища включає: впровадження елементів гри в щоденні рутинні завдання, щоб зробити робоче середовище цікавішим та стимулюючим; використання ігрових механізмів, таких як рівні, досягнення та бейджі, для відстеження та винагородження успіхів працівників.

Організація конкурсів та викликів включає: проведення регулярних конкурсів серед команд або окремих працівників для стимулювання конкуренції та досягнення цілей; запуск викликів, які мають за мету покращення навичок працівників та досягнення нових висот у роботі.

Моніторинг та аналітика включає: застосування інструментів моніторингу та аналітики для відстеження прогресу працівників та оцінки ефективності гейміфікаційних заходів; аналіз даних для вдосконалення стратегій гейміфікації та адаптації їх до потреб колективу.

Гейміфікація не лише стимулює працівників до досягнення високих результатів, але також сприяє покращенню комунікації, розвитку навичок та створенню позитивного корпоративного клімату. Правильно впроваджена гейміфікація може позитивно вплинути на взаємодію та продуктивність трудового колективу.

2. Подяки та визнання через технології. Використання технологій для висловлення подяк та визнання працівникам стає важливою частиною стратегій управління персоналом на сучасних підприємствах. Цей підхід дозволяє підняти рівень мотивації та підвищити задоволеність працівників, що має прямий вплив на їх продуктивність та відданість

компанії. Важливо враховувати різноманітність методів виявлення подяк та визнання через технології:

Електронні платформи для визнання включають: використання спеціальних веб-платформ чи додатків для надання подяк та визнання; можливість створення персональних профілів для працівників, на яких відображаються їхні досягнення та отримані визнання.

Віртуальні медалі та бейджі: використання електронних медалей та бейджів для відзначення конкретних досягнень чи важливих моментів у роботі; можливість збирати віртуальні нагороди та відображати їх на особистих сторінках працівників.

Системи реєстрації успіхів: запровадження електронних систем для реєстрації та відстеження успіхів працівників; можливість автоматичної реєстрації важливих досягнень та надсилання сповіщень про них.

Електронні сповіщення та групові визнання: сповіщення про визнання через електронні повідомлення або спеціальні чат-платформи; групове визнання за допомогою технологій, коли команда може висловлювати подяку один одному.

Інтерактивні заходи для визнання: використання віртуальних заходів для нагородження працівників, наприклад, віртуальні церемонії нагородження; можливість спілкування та вираження подяк онлайн під час віртуальних нарад чи зустрічей.

Персоналізовані подяки: використання персоналізованих електронних листів, відкриток або повідомлень для вираження подяк; створення автоматизованих систем, які враховують індивідуальні досягнення та пристосовують вітання під конкретного працівника.

Використання технологій для подяки та визнання надає процесу більшої ефективності та можливості індивідуалізації, забезпечуючи працівникам відчуття цінності та важливості їхнього внеску у команду та компанію в цілому.

3. Ефективна система навчання та розвитку. Створення ефективної системи навчання та розвитку є ключовим елементом стратегії управління персоналом на торгових підприємствах. Забезпечення працівникам доступу до різноманітних навчальних ресурсів та можливість отримання сертифікатів через електронні ресурси не лише підвищує їхню кваліфікацію, але й сприяє загальному розвитку трудового колективу. Ось кілька ключових аспектів цієї стратегії:

– Онлайн-курси та тренінги: забезпечення доступу до різноманітних онлайн-курсів, які охоплюють різні аспекти роботи, включаючи продажі, обслуговування клієнтів, лідерство та інші ключові навички; використання платформ для навчання, що надають інтерактивні вправи, тести та інші засоби для ефективного засвоєння матеріалу.

– Поширення навчальних матеріалів: розповсюдження електронних ресурсів, таких як відеолекції, онлайн-модулі та навчальні матеріали, які працівники можуть вивчати у вільний час; використання мультимедійних засобів для навчання, щоб зробити процес більш цікавим та доступним.

– Індивідуалізація та адаптація: створення персоналізованих навчальних планів для працівників, враховуючи їхні потреби та кар'єрні цілі; використання систем штучного інтелекту для аналізу навчальних результатів та рекомендацій для подальшого розвитку.

– Електронні ресурси для підвищення кваліфікації: надання можливості працівникам отримувати сертифікати та підвищувати свою кваліфікацію через онлайн-курси та електронні тестування; використання систем електронного навчання для забезпечення ефективного та документованого процесу отримання нових навичок.

– Оцінка та відстеження прогресу: використання електронних платформ для відстеження прогресу працівників у процесі навчання; аналіз даних з метою вдосконалення навчальних програм та адаптації їх до потреб компанії.

– Менторська підтримка через технології: використання електронних комунікаційних засобів для забезпечення менторської підтримки та консультацій у реальному часі; створення віртуальних платформ для обміну досвідом та взаємної підтримки між працівниками.

Ефективна система навчання та розвитку через технології допомагає не лише підвищити кваліфікацію працівників, але й стимулює їхній розвиток та ріст у компанії, що впливає на загальні показники успішності підприємства.

4. Гнучкі графіки роботи та робота на відстані. Гнучкі графіки роботи та можливість працювати на відстані стають не лише важливими аспектами сучасного ринку праці, але й стратегічними елементами для забезпечення ефективності та задоволеності працівників. Це відкриває нові можливості для бізнесу та робочих колективів, а також вимагає від

компаній адаптації та впровадження відповідних політик. Ось кілька ключових аспектів гнучких графіків роботи та роботи на відстані:

Робота на відстані та віртуальні команди: надання можливості працівникам працювати з будь-якого місця, що забезпечує гнучкість та збільшує доступність талантів з різних регіонів; використання віртуальних комунікаційних інструментів, таких як відеоконференції та спільні робочі платформи, для забезпечення ефективної взаємодії віддалених команд.

Гнучкі графіки роботи: забезпечення можливості пристосовувати робочий графік до індивідуальних потреб та обставин працівників; використання концепцій, таких як гнучкий робочий час та робочі години, що сприяють збалансованому життю та роботі.

Гнучкі графіки роботи та робота на відстані визнаються як стратегічний інструмент для залучення та утримання талантів, забезпечення більшої ефективності та створення робочого оточення, яке відповідає сучасним вимогам та потребам працівників.

5. Створення командних цілей та проєктів. Формування командних цілей та проєктів є важливим елементом стратегії управління та розвитку трудового колективу на сучасних підприємствах. Цей підхід сприяє не тільки ефективності та результативності, але і зміцнює командний дух, стимулює творчість та сприяє досягненню стратегічних бізнес-цілей. Ось ключові аспекти цього підходу:

– Формування спільних цілей: розробка чітких та мотиваційних цілей для команд, які відображають стратегічні цілі компанії; залучення членів команди до формування цілей для забезпечення їхньої активної участі та зобов'язання.

– Індивідуальні завдання та ролі: визначення конкретних завдань для кожного працівника в межах командної структури; прив'язка індивідуальних завдань до загальних цілей для забезпечення узгодженості та взаємодії.

– Створення проєктних груп: формування проєктних груп, об'єднуючи спеціалістів із різних відділів для вирішення конкретних завдань чи проблем; створення мультидисциплінарних команд для розв'язання складних завдань.

– Визначення ключових показників: розробка системи ключових показників (KPI) для оцінки виконання команд та індивідів; пов'язаність KPI з цілями бізнесу та стратегією компанії.

– Стимулювання командної роботи: використання інструментів та методів, що

сприяють командній роботі, таких як регулярні наради, тренінги та спільні проєкти; забезпечення сприятливого комунікативного середовища для обміну ідеями та допомоги.

– Взаємодопомога та заохочення: стимулювання взаємодопомоги та підтримки між членами команди; використання систем винагород та заохочень для підтримки та визнання внеску кожного учасника команди.

Створення командних цілей та проєктів виступає не лише як інструмент досягнення конкретних результатів, але й як спосіб підняти командний дух, збільшити залученість працівників та сприяти інноваціям у рамках підприємства.

Забезпечення комфортного середовища. Створення комфортного робочого середовища – це більше, ніж просто фізичне організування робочого місця. Це включає в себе ряд стратегій та підходів, спрямованих на підтримання фізичного, психологічного та соціального благополуччя працівників. Ось декілька ключових аспектів забезпечення комфортного середовища: фізично зручна організація робочого простору; сучасний та стильний дизайн; можливості для роботи в різних зонах; використання сучасних технологій; психологічний комфорт; сприяння комунікації та співпраці.

6. Забезпечення комфортного середовища охоплює всі аспекти робочого життя, спрямовані на забезпечення того, щоб працівники відчували себе позитивно, мотивовано та здорово як фізично, так і емоційно.

В сучасному бізнес-середовищі важливо розуміти, що мотивація працівників – це набагато більше, ніж просто стимулювання їх до досягнення конкретних цілей. Це комплексний процес, який потребує індивідуального підходу та розгляду потреб самого колективу та стратегічних метоцілей компанії. Використання різноманітних методів мотивації дозволяє не лише стимулювати продуктивність, але і підвищує задоволеність працівників, збільшуючи їхню прив'язаність до організації.

Висновки із цього дослідження і далші перспективи в цьому напрямку. Після ретельного дослідження та аналізу інноваційних методів мотивації на сучасних торгових підприємствах, маємо можливість зробити ключові висновки, які розкривають значення та потенціал цих підходів у контексті управління персоналом.

По-перше, гейміфікація виявилася важливим елементом для створення захоплюючого робочого середовища. По-друге, викорис-

тання електронних систем для висловлення подяк та визнання працівникам виявилось дієвим інструментом для підтримки корпоративної культури та створення позитивного робочого середовища. По-третє, інноваційна система навчання та розвитку через онлайн-курси та тренінги виявилась необхідною для розвитку навичок та підвищення кваліфікації працівників. По-четверте, гнучкі графіки роботи та можливість віддаленої роботи надають працівникам більше контролю над своїм робочим часом, сприяючи балансу між професійним та особистим життям. По-п'яте, формування командних цілей та проектів стимулює спільну роботу та взаємодопомогу між працівниками. По-шосте, використання інноваційних систем бонусів та премій, а також

миттєвої винагороди за досягнення результатів, виявилось ефективним стимулом до високих робочих досягнень та активної участі у компанійських ініціативах.

Інноваційні методи мотивації виявились важливим інструментом у сучасному управлінні торговими підприємствами. Вони не лише стимулюють працівників до досягнення високих результатів, а й створюють корпоративну культуру, спрямовану на постійний розвиток та задоволення від трудового процесу. Реалізація цих інноваційних підходів є необхідністю для підприємств, які прагнуть зберегти конкурентоспроможність та залучити та утримати висококваліфікованих працівників у сучасному динамічному бізнес-середовищі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Базалійська Н. П., Міщук В. В. Сутнісні підходи формування системи мотивації трудової поведінки працівників на підприємстві. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. № 9. С. 232–236.
2. Сікун О. А. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства. *Молодий вчений*. 2019. № 1 (65). С. 506–510.
3. Білоус С. П., Биковець Н. Напрями реалізації державної кадрової політики. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету. Збірник наукових праць*. 2021. № 1–2 (278–279). С. 53–58.
4. Носарєв М. Операція мотивація: як оформити опціони для співробітника. *Mind.ua*. 2021. URL: <https://mind.ua/openmind/20232728-operaciya-motivaciya-yak-oformiti-opciony-dlya-spivrobitnika> (дата звернення: 09.10.2023).
5. Коваленко О. М., Станіславик О. В. Сучасні аспекти управління персоналом в системі менеджменту виробничого підприємства. Менеджмент як фактор сталого розвитку в координатах парадигми економічних систем: монографія. Одеса : Бондаренко М. О., 2021. С. 184–205.
6. Носань Н., Коршуков Р. Управління мотивацією персоналу на підприємстві. *Економіка та суспільство*, 2021. № 26. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-56> (дата звернення: 09.10.2023).

REFERENCES:

1. Bazalijska N. P., Mishuk V. V. (2016) Sutnisni pidkhody formuvannja systemy motyvaciji trudovoji povedinky pracivnykiv na pidpryjemstvi [Essential approaches to the formation of a system of motivation of workers' behavior in the enterprise]. *Global and National Economics Problems*, no. 9, pp. 232–236.
2. Sikun O. A. (2019) Motyvatsiia yak chynnyk pidvyshchennia efektyvnosti pratsi personalu pidpryiemstva [Motivation as a factor in increasing the work efficiency of the company's personnel]. *Molodyi vchenyi*, no. 1 (65), pp. 506–510.
3. Bilous S. P., Bykovets N. (2021) Napryamy realizatsiyi derzhavnoyi kadrovoyi polityky [Directions of implementation of state personnel policy]. *Naukovyy visnyk Odeskoho natsionalnoho ekonomichnoho universytetu. Zbirnyk naukovykh prats*. no. 1–2 (278–279). pp. 53–58.
4. Nosaryev M. (2021) Operatsiya motyvatsiia: yak oformyty optsiony dlya spivrobotnyka [Operation motivation: how to issue options for an employee]. Retrieved from: <https://mind.ua/openmind/20232728-operaciya-motivaciya-yak-oformiti-opciony-dlya-spivrobitnika> (accessed October 09, 2023) (in Ukrainian)
5. Kovalenko O. M., Stanislavik O. V. (2021) Suchasni aspekty upravlinnya personalom v systemi menedzhmentu vyrobnychoho pidpryemstva [Modern aspects of personnel management in the management system of a manufacturing enterprise]. *Menedzhment yak faktor staloho rozvytku v koordynatakh paradyhmy ekonomichnykh system: monohrafiya*. Odesa: Bondarenko M. O. P. 184–205. (in Ukrainian).
6. Nosan N., Korshukov R. (2021) Upravlinnya motyvatsiieyu personalu na pidpryemstvi [Management of personnel motivation at the enterprise]. *Ekonomika ta suspilstvo*, no. (26). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-56> (accessed October 09, 2023).