

Юлія Щербина

здобувач вищої освіти, другого (магістерського) рівня вищої освіти

Харківського національного економічного університету ім. Сємена Кузнєця

ВИКОРИСТАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

У сучасному світі коли підприємницька діяльність стає рушійною силою формування національної економіки виникає нагальна потреба у забезпеченні конкурентних переваг окремих бізнес-структур. Так, кожному підприємцю доводиться діяти в умовах жорсткої конкурентної боротьби та стикатися з великою кількістю викликів. Тому актуальною проблемою є забезпечення ефективного використання наявних ресурсів, зокрема трудових. Реалізація трудового потенціалу та підвищення ефективності використання трудових ресурсів на сьогоднішній день стає можливим лише за умов розробки та впровадження ефективної системи мотиваційного менеджменту.

В науковій літературі [1] система мотиваційного менеджменту включає матеріальні і нематеріальні стимули. Слід зазначити, що матеріальна мотивація має більше значення для працівників у країнах, що розвиваються та слаборозвинутих країнах, адже її рівень безпосередньо впливає на формування особистого доходу. Загальноприйняте вважати, що матеріальна мотивація залежить від рівня заробітної плати. Статистичні дані динаміки середньої заробітної плати з 2022-2024 рр. [2] свідчать, що середня зарплата в Україні з 2022 по 2024 роки зросла на 30% або 4,5 тисяч гривень і становить на початок 2024 19,5 тисяч гривень.

Незважаючи на позитивну динаміку, середня заробітна плата в Україні залишається на низькому рівні, про що свідчить рейтинг країн Світу, який наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Рейтинг середніх заробітних плат у європейських країнах у 2024 році [3]

Країна	Рівень середньої заробітної плати в місяць, дол.	Країна	Рівень середньої заробітної плати в місяць, дол.
Швейцарія	8111	Естонія	1772
Люксембург	6633	Чехія	1770
Ісландія	6441	Литва	1628
Норвегія	5665	Словаччина	1512
Данія	5642	Греція	1417
Ірландія	4622	Польща	1416
Нідерланди	4581	Румунія	1306
Ліхтенштейн	4321	Латвія	1303
Велика Британія	4179	Андора	1273
Фінляндія	4090	Мальта	1216
Німеччина	3984	Угорщина	1189
Швеція	3977	Хорватія	959
Франція	3655	Болгарія	947
Сан-Марино	3237	Чорногорія	929
Італія	2763	Боснія і Герцеговина	927
Словенія	2611	Сербія	925
Іспанія	2551	Молдова	508
Бельгія	2354	Україна	430
Австрія	2175	Албанія	404
Португалія	1781	Монако	385

Це підтверджують дані опитуванням сайту Grc.ua [4] про «Задоволеність зарплатою та роботою серед українців», де зазначається, що майже половина українців (48%) задоволена своєю роботою, проте більшість (69%) незадоволена розміром своєї зарплати (рис.2.).

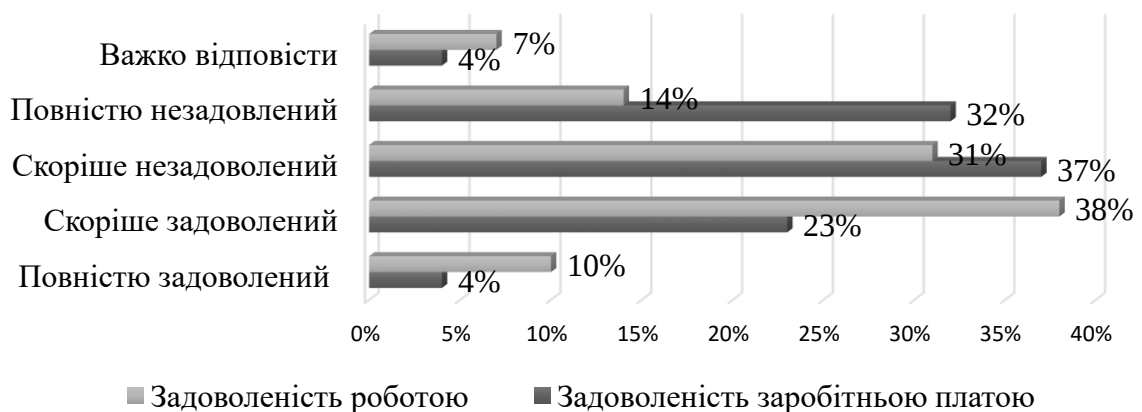


Рис.2. Задоволеність зарплатою та роботою серед українців [4]

Проблема незадоволеності рівнем заробітної плати може викликати негативні наслідки, як для підприємців – зниження продуктивності праці, відсутність ініціативності та креативності, так і для країни в цілому – відтік кадрів через трудову міграцію, скорочення працездатного населення тощо.

Таким чином, можна зробити висновок, що основною метою розробки та впровадження системи мотиваційного менеджменту є створення умов, за якими співробітники будуть максимально зацікавлені у досягненні поставлених цілей та готові вкладати свої знання, вміння та енергію, що забезпечить розвиток суб'єктів підприємництва.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бутенко І.А. Мотиваційний менеджмент у підприємницькій діяльності. Економіка і суспільство. 2019. № 20. С. 142-148.
2. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України. URL: <http://ukrstat.gov.ua>
3. CEOWORLD magazine. URL: <https://ceoworld.biz/2024/03/31/ranked-countries-with-the-highest-and-lowest-average-salaries-2024/>
4. Сайт з пошуку роботи Grc.ua. URL: <https://grc.ua>