УДК 331.101.3

ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ НА СИСТЕМУ ЕКОНОМІЧНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

О. Сокуренко, аспірант
О. Сторожук, канд. екон. наук. доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет

У сучасних умовах динамічного науково-технічного прогресу, інформатизації та цифровізації дедалі більше посилюється вплив глобалізаційних процесів на всі аспекти суспільного життя, зокрема на економічну сферу. Україна, як частина глобальної економічної системи, не може залишатися осторонь цих трансформацій. Особливої актуальності набуває питання адаптації системи економічного стимулювання персоналу до нових викликів і можливостей, які виникають під впливом глобалізації.

Потрібно відзначити, що питання управління трудовою поведінкою працівників перебувають у колі наукових інтересів багатьох науковців. Так, Масхма М.Б. ґрунтовно досліджує можливості посилення мотивації персоналу у якості фактора конкурентоспроможності підприємства [1]. Приятельчук О.А. акцентує увагу на вивченні впливу глобалізації на управління персоналом в Україні [2]. Колектив науковців під керівництвом Семикіної М.В. присвятив свою монографію питанням професійного розвитку персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту [3]. Прохоровська С.А. висвітлює різні важливі аспекти мотивації персоналу підприємств в умовах сучасних викликів [4].

Водночас процеси активізації мобільності робочої сили, відкритість ринків, стрімке зростання конкуренції між суб'єктами господарювання на світовому рівні зумовлюють необхідність постійного перегляду підходів до мотивації працівників. У цьому контексті персонал організації перетворюється на визначальний стратегічний ресурс, який безпосередньо визначає рівень конкурентоспроможності підприємства. Саме тому система економічного стимулювання має враховувати не лише внутрішні чинники, а й зовнішні, що стосуються глобальних трендів, інноваційних практик та культурних особливостей різних ринків праці.

Як справедливо наголошує у своїй науковій праці Сторожук О.В. «для України міграційний і демографічний тренди мають довгострокові наслідки. Низький рівень народжуваності та високий рівень еміграції можуть призвести до того, що частка пенсіонерів перевищить частку працездатного населення. Це зумовить підвищений попит на трудові ресурси, включаючи трудових мігрантів з-за кордону» [5]. Отже, сучасні системи економічного стимулювання персоналу повинні відповідати вимогам гнучкості, адаптивності та орієнтації на індивідуальні потреби працівників, враховуючи водночас потребу в утриманні талановитих фахівців, залученні нових кадрів та підвищенні продуктивності праці.

Глобалізація суттєво впливає на систему економічного стимулювання персоналу, і важливо враховувати як її переваги, так і недоліки (табл. 1). З одного боку, вона відкриває доступ до нових технологій, міжнародного досвіду та можливостей професійного розвитку. З іншого боку, глобалізація може призводити до посилення конкуренції, нестабільності ринку праці та зниження рівня соціального захисту. Вивчення цих факторів дозволяє підприємствам ефективніше адаптуватися до сучасних умов і забезпечити мотивацію працівників. Збалансований підхід до аналізу впливу глобалізації є підґрунтям сталого розвитку підприємств.

Це потребує впровадження інноваційних механізмів оплати праці, бонусних програм, гнучких форм зайнятості, а також розвиток корпоративної культури, що відповідає глобальним стандартам.

Отже, вплив глобалізації на систему економічного стимулювання персоналу є не лише

викликом, а й можливістю для підвищення ефективності управління людськими ресурсами, формування нових конкурентних переваг підприємств та зміцнення позицій на світовому ринку.

Таблиця 1 – Чинники впливу глобалізації на систему економічного стимулювання персоналу українських підприємств

Позитивні чинники	Негативні чинники
Доступ до міжнародного досвіду, впровадження передових систем мотивації персоналу	Загострення конкуренції призводить до скорочень персоналу та нестабільності зайнятості
Розширення ринку праці та можливостей професійного розвитку	Еміграція кадрів знижує ефективність внутрішньої системи стимулювання
Приплив іноземних інвестицій сприяє зростанню фінансових можливостей для мотиваційних програм підприємств	Зростання розриву у можливостях підприємств впроваджувати програми стимулювання
Розвиток цифрових технологій та поява нових інструментів для оцінки та заохочення персоналу	Вплив транснаціональних корпорацій на обмеження гнучкості у формуванні мотиваційних систем

Джерело: складено авторами за [2; 3; 4]

У контексті глобалізації, що трансформує не лише економічні процеси, а й цінності, поведінку та очікування працівників, ініціатива Next Management пропонує нову парадигму, яка безпосередньо впливає на систему економічного стимулювання персоналу [6]. Глобалізація висуває нові виклики: посилення конкуренції, динамічні ринки праці, зміна форматів зайнятості та нові покоління з іншими ціннісними орієнтирами. Виходячи з цих позицій, слід констатувати, що традиційні підходи до мотивації, побудовані на ефективності, стандартизації та короткострокових KPI, більше не відповідають реаліям. Next Management наголошує на необхідності ревізії управлінських підходів у світлі нових глобальних умов. Замість кардинальної автоматизації – розвиток людського потенціалу; замість короткострокових бонусів – довгострокове залучення, розвиток кар'єри та персоналізовані траєкторії професійного зростання. Глобальна економіка все частіше вимагає від компаній бути не просто роботодавцями, а партнерами в особистісному та професійному розвитку працівника. Використовуючи ідеї Next, економічне стимулювання набуває нових форм: гнучких бонусних систем, участі у прибутках, акціонування, менторської підтримки, можливостей для глобальної мобільності та міжкультурного збагачення. Це вже не просто грошова винагорода за виконану роботу, а інвестиція в людину як творця цінності в новій управлінській екосистемі.

Підсумовуючи все викладене вище, можна зробити висновок про те, що глобалізація суттєво трансформує підходи до економічного стимулювання персоналу, вимагаючи від підприємств гнучкості, інноваційності та орієнтації на довгостроковий розвиток. Нові умови зумовлюють потребу у персоналізованих мотиваційних інструментах, що враховують глобальні тренди та культурні особливості. Сучасна система стимулювання має стати не просто інструментом винагороди, а засобом партнерства й інвестування у людський капітал.

Список літератури

1. Махсма М. Б. Посилення мотивації персоналу як фактор конкурентоспроможності підприємства. Проблеми економіки. 2024. №2. С. 167–173. https://doi.org/10.32983/2222-0712-2024-2-167-173
2. Приятельчук О.А. Вплив глобалізації на управління персоналом в Україні. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. Випуск 1 (24) 2020. С. 31-37.
3. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту : кол. моногр. / [М. В. Семикіна, С. В. Дудко, А. А. Орлова та ін.] ; М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. – Кропивницький : КОД, 2021. – 442 с.
4. Прохоровська, С. (2023). Мотивація персоналу підприємств в умовах сучасних викликів. Трансформаційна економіка, (2 (02), 45-48. https://doi.org/10.32782/2786-8141/2023-2-8
5. Сторожук, О. В. (2024). Соціально-трудовий потенціал регіону і міграційна мобільність молоді: тенденції та наслідки взаємовпливу. Академічні візії, (38). URL: https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/1600
6. Next Management: оновлення компаній, інституцій і суспільства. URL: https://www.management.com.ua/hrm/hrm374.htmlhttps://www.management.com.ua/hrm/hrm374.html