

активність працівників та сприятиме формуванню трудового потенціалу. Крім того, механізм допоможе ефективно планувати та організовувати роботу персоналу, досягаючи економічного ефекту навіть за негативного впливу зовнішніх чинників.

#### **Література:**

1. Брич В., Борисяк О., Білоус Л., Галиш Н. Трансформація системи управління персоналом підприємств: монографія. Тернопіль: ВПЦ «Економічна думка ТНЕУ», 2020. 212 с.
2. Чикуркова А. Д., Ясінецька І. А., Фурман Д. Г. Система управління персоналом підприємств: передумови формування, сучасні тенденції розвитку і перспективи. Кам'янець-Подільський: ЗВО «ПДУ», 2023. 321 с.
3. Корнієнко Т. О. Маркетингові стратегії у формуванні конкурентних переваг підприємств в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. 2023. № 49. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-49-65>
4. Балабанова Л., Сардак О. Управління персоналом: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.

**Котлубай В.О.**

кандидат економічних наук, доцент

**Скакунова В.О.**

здобувачка 2 курсу магістратури факультету адвокатури  
та антикорупційної діяльності

Національний університет «Одеська юридична академія»  
м. Одеса, Україна

## **ВПЛИВ ІННОВАЦІЙНИХ ІНСТРУМЕНТІВ МОТИВАЦІЇ НА ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРОЄКТНИХ КОМАНД**

У сучасному світі, де конкуренція постійно зростає, компанії шукають нові способи підвищення ефективності своїх команд. Інноваційні інструменти мотивації, такі як гейміфікація, використання штучного інтелекту для персоналізації мотиваційних програм, впровадження гнучких графіків роботи, коучинг та менторство, стають ключовими елементами у досягненні високих результатів [1, 2].

Гейміфікація, яка передбачає використання ігрових елементів у робочому процесі, може значно підвищити залученість та мотивацію працівників. Відомі компанії, такі як Google та Microsoft, активно використовують гейміфікацію для стимулювання творчості та підвищення продуктивності своїх команд. Використання штучного інтелекту для персоналізації мотиваційних програм дозволяє враховувати індивідуальні потреби та вподобання працівників, що робить мотиваційні заходи більш ефективними. Наприклад, платформи, які аналізують поведінку працівників та пропонують індивідуальні стимули, можуть значно підвищити рівень задоволеності та продуктивності [1].

Гнучкі графіки роботи, які дозволяють працівникам самостійно визначати свій робочий час, також є важливим інструментом мотивації. Вони сприяють кращому балансу між роботою та особистим життям, що позитивно впливає на загальний рівень задоволеності працівників. Дослідження показують, що працівники, які мають можливість працювати за гнучким графіком, демонструють вищу продуктивність та лояльність до компанії.

Коучинг та менторство є ще одними важливими інструментами мотивації, які сприяють розвитку професійних навичок та особистісного зростання працівників. Коучинг, який передбачає індивідуальну роботу з працівником для досягнення конкретних цілей, допомагає підвищити рівень самосвідомості та відповідальності. Менторство, у свою чергу, забезпечує підтримку та наставництво з боку більш досвідчених колег, що сприяє передачі знань та досвіду. Обидва ці підходи сприяють створенню сприятливого робочого середовища, де працівники відчувають підтримку та заохочення до професійного розвитку.

Таким чином, впровадження інноваційних інструментів мотивації є важливим кроком для підвищення продуктивності проєктних команд. Це дозволяє компаніям не лише досягати високих результатів, але й створювати сприятливе робоче середовище, яке сприяє розвитку творчого потенціалу та задоволеності працівників. У сучасних умовах швидкозмінного ринку це є ключовим фактором для забезпечення конкурентоспроможності та успішного розвитку організацій.

Вітчизняні компанії стикаються з низкою проблем при впровадженні вищенаведених інноваційних інструментів мотивації. Однією з основних проблем є опір змінам з боку працівників та менеджменту. Багато працівників можуть відчувати страх перед новими технологіями або методами, що може призвести до зниження їхньої мотивації та продуктивності. Дослідження показують, що близько 70% змінних ініціатив зазнають невдачі саме через опір з боку працівників [3].

Іншою проблемою є недостатня підготовка та навчання працівників. Впровадження нових інструментів мотивації вимагає значних знань та навичок, які не завжди є у працівників. Без належного навчання та підтримки, працівники можуть відчувати себе незахищеними та некомпетентними, що негативно впливає на їхню мотивацію. За даними дослідження, проведеного Neurologix, близько 60% працівників відчувають, що їхні компанії не надають достатньої підтримки під час впровадження нових технологій [3].

Крім того, вітчизняні компанії часто стикаються з проблемами фінансування. Впровадження інноваційних інструментів мотивації може вимагати значних фінансових витрат, які не всі компанії можуть собі дозволити. Це особливо актуально для малих та середніх підприємств, які мають обмежені ресурси. Так, близько 50% малих підприємств стикаються з фінансовими труднощами при впровадженні нових технологій [4].

Також важливо зазначити, що культурні особливості також можуть впливати на успішність впровадження інноваційних інструментів мотивації. У деяких компаніях може існувати культура, яка не підтримує нововведення або не сприяє відкритому обговоренню та співпраці. Це може призвести до того, що працівники не будуть активно брати участь у нових ініціативах, що знижує їхню ефективність. За даними дослідження, проведеного Harvard Business Review, близько 40% працівників відчувають, що їхні компанії не підтримують інновації [5].

Для вирішення проблем, з якими стикаються вітчизняні компанії при впровадженні інноваційних інструментів мотивації, необхідно вжити комплексних заходів.

По-перше, важливо забезпечити належну підготовку та навчання працівників. Це можна зробити через організацію тренінгів, семінарів та воркшопів, які допоможуть працівникам освоїти нові технології та методи. Наприклад, компанії можуть залучати зовнішніх експертів або використовувати онлайн-платформи для навчання.

По-друге, необхідно створити сприятливу культуру в компанії, яка підтримує інновації та співпрацю. Це можна досягти через впровадження програм коучингу та менторства, які допоможуть працівникам розвивати свої професійні навички та особистісні якості. Крім того, важливо забезпечити відкриту комунікацію між керівництвом та працівниками, що сприятиме обміну ідеями та зниженню опору змінам.

По-третє, для подолання фінансових труднощів компанії можуть шукати додаткові джерела фінансування, такі як гранти, інвестиції або партнерські програми. Наприклад, деякі міжнародні організації надають фінансову підтримку для впровадження інновацій у бізнесі. Нарешті, важливо враховувати культурні особливості та адаптувати інноваційні інструменти мотивації до специфіки конкретної компанії. Це може включати проведення внутрішніх досліджень та опитувань для визначення потреб та очікувань працівників. За даними досліджень, компанії, які активно залучають працівників до процесу впровадження змін, досягають вищих результатів у підвищенні мотивації та продуктивності [4].

Таким чином, для успішного впровадження інноваційних інструментів мотивації вітчизняним компаніям необхідно забезпечити комплексний підхід, який включає належну підготовку та навчання працівників, створення сприятливої корпоративної культури, пошук додаткових джерел фінансування та врахування культурних особливостей. Лише за умови

системного підходу та активного залучення працівників до процесу змін компанії зможуть досягти високих результатів у підвищенні мотивації та продуктивності своїх проєктних команд, що є ключовим фактором для забезпечення їхньої конкурентоспроможності та успішного розвитку в умовах швидкозмінного ринку.

#### **Література:**

1. Беркій І.В. Розробка інноваційних підходів до підвищення ефективності мотивації праці в сучасних умовах господарювання. Розвиток підприємництва як фактор зростання національної економіки: Матеріали XXII Міжнародної науково-практичної конференції 22 листопада 2023 року. Київ: ІВЦ Видавництво «Політехніка», 2023. С. 18.
2. Можайкіна Н. В., Баржина А. В. Мотивація як інструмент побудови сучасної системи управління. Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи : зб. тез доп. V Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 25 квіт. 2024 р. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2024. С. 87.
3. 11 Barriers to Organizational Change (+How to Overcome Them). URL: <https://whatfix.com/blog/barriers-to-organizational-change>.
4. The Top 17 Challenges that Managers Face When Attempting to Motivate. URL: <https://www.teamly.com/blog/challenges-faced-by-managers-in-motivating-employees>.
5. 4 Reasons Good Employees Lose Their Motivation. URL: <https://hbr.org/2019/03/4-reasons-good-employees-lose-their-motivation>.

**Kramar Bohdan,**

assistant of the Department of Economics, Management, and Commercial Activities

**Bazhanov V.,**

Master's student

Central Ukrainian National Technical University

Kropyvnytskyi, Ukraine

### **SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE OF THE TEAM AS A TOOL FOR IMPROVING EFFICIENCY**

The formation of a positive socio-psychological climate in wartime conditions is an extremely important task to ensure team cohesion, support morale, and the psychological resilience of employees. Under such conditions, in addition to standard methods of managing the socio-psychological climate, it is necessary to consider additional challenges associated with danger, anxiety, and emotional exhaustion.

Today, the primary principles and methods for many enterprises that foster a positive socio-psychological climate during wartime should include: psychological support and care for emotional well-being, ensuring stability and clarity in uncertain conditions, maintaining team spirit and cohesion, supporting motivation and professional development, organizing family support and employee safety, enhancing leadership and support from management, and fostering a sense of belonging and the importance of contribution (see Fig. 1) [1].