

Для успішного впровадження кроскультурного менеджменту на підприємстві важливо враховувати те, що мовний бар'єр може призвести до непорозумінь, тому здійснення мовного навчання та комунікація англійською або мовою партнерів може полегшити спілкування. Невербальні особливості спілкування, такі як жести та пози, теж мають велике значення в міжкультурному спілкуванні. Проведення міжкультурного навчання та розвиток міжкультурної компетентності працівників допомагають уникнути непорозумінь та конфліктів, а також сприяють побудові довіри між командами. Крім того, адаптація стратегій та процесів підприємства, включаючи аналіз бізнес-процесів та створення етичних кодексів, що враховують культурні відмінності, дозволяє компанії ефективно працювати в різних культурних середовищах і дотримуватися місцевих норм і цінностей, що сприяє підвищенню рівня довіри та успіху на міжнародних ринках.

Кроскультурний менеджмент сьогодні стає не лише обов'язковою складовою, але й справжньою силою, яка визначає успіх сучасних підприємств, які працюють на міжнародному ринку. Вміння розуміти, приймати та впроваджувати цей підхід не тільки розширює ринкові можливості, але й підвищує ефективність процесів, покращує міжнародні відносини та репутацію компанії. Враховуючи та працюючи з культурними відмінностями, підприємства відкривають нові горизонти й стають більш конкурентоспроможними на світовому ринку.

Список використаних джерел

1. Тодорова Н. Ю. Кроскультурний менеджмент: Навчальний посібник. 2009. 330 с.
2. Солодка А.К. Теоретико-методичні засади кроскультурної взаємодії учасників педагогічного процесу вищих навчальних закладів: автореф. дис. доктора пед. наук: 13.00.07; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. К., 2016. 42 с.
3. Попова Н.В., Шинкаренко В.Г. Кроскультурний менеджмент як механізм адаптації підприємств до сучасних умов розвитку. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2016. Вип. 54. С. 367–373.

Гадевич К.М., студентка
Данчева О. М., ст. викладач
кафедри менеджменту організацій
Одеський національний економічний університет

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ: ВИДИ ТА ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Мотивація персоналу є однією з ключових складових успішного управління в сучасних організаціях та фірмах. Незалежно від галузі або розміру підприємства, ефективне управління персоналом вимагає розуміння

природи мотивації, розробки стратегій для стимулювання співробітників та усунення причин, що можуть заважати їхній продуктивності та задоволеності від роботи. Розуміння аспектів мотивації персоналу є важливим для керівників та менеджерів на шляху до досягнення успіху та стабільності в бізнесі.

Мотивація - це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованості, орієнтованої на досягнення особистих цілей і цілей організації [1].

Роль мотивації в управлінні персоналом є критично важливою, оскільки вона впливає на продуктивність, задоволеність та загальний успіх організації. Важливі аспекти ролі мотивації в управлінні персоналом включають:

1. Підвищення продуктивності: мотивований персонал більш схильний до більшого зусилля та ретельнішої роботи. Це призводить до підвищення продуктивності та виконання завдань більш якісно.

2. Зменшення плинності кадрів: добре спроможна програма мотивації може допомогти знизити текучість персоналу. Співробітники, які відчують визнання та отримують стимули, більш схильні залишатися в компанії.

3. Збільшення лояльності: ефективна мотивація сприяє покращенню лояльності співробітників до фірми. Вони більш вірогідно залишаються в компанії на довгострокову перспективу і розвивають почуття приналежності.

4. Підвищення якості роботи: мотивовані працівники зазвичай віддають перевагу якості роботи над кількістю. Вони прагнуть до вдосконалення процесів та надають більше уваги деталям.

5. Сприяння досягненню цілей компанії: мотивований персонал більше спрямований на досягнення стратегічних цілей та завдань компанії, що допомагає підвищити її конкурентоспроможність.

6. Покращення організаційного клімату: завдяки мотивації створюється позитивний організаційний клімат, в якому співробітники сприймають робоче середовище як сприятливе та приємне для праці.

7. Залучення та утримання талановитого персоналу: програми мотивації допомагають залучати та утримувати талановитих співробітників, що важливо для конкурентоспроможності фірми.

Усі ці аспекти роблять мотивацію важливою частиною управління персоналом. Компанії, які розуміють роль мотивації й розвивають ефективні програми мотивації, зазвичай досягають більшого успіху та стають привабливими для співробітників та клієнтів. Одним з ефективних методів збереження і привертання висококваліфікованих працівників є створення системи стимулів для мотивації персоналу. Ці стимули можуть бути прямими та непрямими [2].

Прямий тип мотивації включає матеріальні та нематеріальні стимули. Матеріальні стимули - це безпосередні фінансові заохочення, які надаються співробітникам з метою підвищення їхньої мотивації, а саме: премії (додаткові винагороди, які співробітник отримує за досягнення певних

результатів або виконання цілей); фінансові бонуси (грошові винагороди, які виплачуються як частина заробітної плати або окремо від неї); матеріальні подарунки (подарунки на святкові або особисті події) та путівки та відпустки на відпочинок як нагорода за досягнуті результати.

Нематеріальні стимули - це заходи, що не пов'язані з фінансами, але спрямовані на підвищення мотивації співробітників, а саме: грамоти та вдячності (офіційні визнання та похвали за досягнення та вклад у роботу); зміни у робочому середовищі, новий кабінет, комфортні умови праці, сучасне обладнання; коригування робочого графіка (гнучкість у виборі годин роботи або робочого місця); розвиток та навчання, можливість отримувати нові навички та просуватися в робочому процесі.

Непряма мотивація персоналу не спрямована безпосередньо на окремих співробітників, але створює позитивну атмосферу, яка опосередковано покращує продуктивність роботи, підтримує цікавість і робить роботу задовільною. Цей вид мотивації дозволяє почувати себе частиною колективу, формує відчуття єдності та захоплення від належності до певної групи людей. Елементи непрямой мотивації охоплюють можливості для кар'єрного зростання, гнучкість та баланс робота-особисте життя, освітні перспективи та можливості розвитку.

Розуміючи потреби свого персоналу, керівництво може розробити та впровадити програму мотивації, яка підтримуватиме високу продуктивність та задоволеність працівників. Для створення успішної програми мотивації персоналу необхідно керуватися певними принципами: програма мотивації повинна враховувати індивідуальні потреби, цілі та амбіції кожного працівника; чітко визначені цілі та очікування створюють напрямок для співробітників і допомагають їм зорієнтуватися; програма повинна бути справедливою та прозорою, щоб уникнути конфліктів та непорозумінь; потрібно постійно оцінювати ефективність програми та вносити необхідні зміни для її вдосконалення; програма має включати різноманітні види стимулів, такі як матеріальні та нематеріальні, щоб задовольнити різні потреби співробітників та програма мотивації повинна бути спрямована на досягнення стратегічних цілей організації.

Принципи створення ефективних програм мотивації персоналу відображають сучасний підхід до управління персоналом. Компанії із мотивованими співробітниками випереджають своїх конкурентів із низьким рівнем мотивації на 202% [3].

Microsoft володіє комплексною системою мотивації, включаючи конкурентоспроможну зарплату, бонуси за досягнення цілей, акції для співробітників, що сприяють їхній фінансовій участі в успіхах компанії. Microsoft активно використовує розвиток та навчання свого персоналу, надаючи доступ до широкого спектра навчальних ресурсів та можливостей

для професійного зростання. Facebook створює сприятливу атмосферу для своїх співробітників, пропонуючи безліч переваг, включаючи конкурентоспроможну зарплату, бонуси, страхування, безкоштовні обіди та фітнес-зал на робочому місці. Компанія заохочує креативність і співпрацю в роботі, створюючи умови для інновацій та здобуття нових знань.

Мотивація персоналу є ключовим фактором у досягненні успіху організації, оскільки вона сприяє підвищенню продуктивності, зменшенню текучості кадрів, покращенню якості продукції та створенню конкурентної переваги на ринку. Ефективні програми мотивації, які враховують індивідуальні потреби співробітників та допомагають їм досягти особистих та професійних цілей, грають важливу роль у розвитку організації.

Список використаних джерел

1. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1998. — 224 с.

2. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П., Управління персоналом: Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. – К., «Кондор». – 2005. – 308 с.

3. Дуда С. Т. Мотивація та результативність праці персоналу підприємства : їх сутність та взаємозв'язок / С. Т. Дуда // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – № 20.14. – С. 188–193.

4. Магас О. В., Марценюк О. В. Мотиваційні підходи Facebook і Google до створення найщасливішого і найпродуктивнішого робочого місця. Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса. 2019. № 11 (1). С. 204–209.

5. Прохоровська С. А. Місце заробітної плати у підвищенні трудової активності працівників. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. [наук. журнал]. Тернопіль: Економічна думка, 2018. Вип. 22. С. 72–76.

Георгієва Ю.С., студентка

Горбатюк В. В., викладач

кафедри менеджменту організацій

Одеський національний економічний університет

СУЧАСНІ КОНЦЕПЦІЇ БЮДЖЕТУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

На сучасному етапі, в умовах нестабільної економічної ситуації в країні, важливого значення для підприємств набуває проблема побудови бюджету та адаптації його на етапі виконання, до умов на ринку.

На сьогодні більшість підприємств України використовує концепцію традиційного бюджетування, яка набула свого поширення ще за часів Радянського Союзу. Недоліки традиційної системи бюджетування обумовлені тим, що основа цієї системи формувалася за умов прискореного