

Ареф'єва О.В.,

*доктор економічних наук, професор,
завідувачка кафедри економіки повітряного транспорту,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна*

СОЦІАЛЬНА СТРАТЕГІЯ МОТИВАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

В сучасному світі, де конкуренція на ринку стає все більшою, ефективне управління та розвиток потенціалу підприємств є важливішими завданнями, ніж будь-коли раніше. Однак, ключовим фактором успіху у цьому процесі є не лише фінансові показники та технічні ресурси, але й людський капітал, мотивація та внутрішня культура організації. У цьому контексті, розробка та впровадження соціальної стратегії мотиваційного забезпечення стає ключовим елементом успішного формування підприємством потенціалу. Соціальна стратегія, спрямована на створення сприятливого середовища для працівників, їхньої мотивації та особистісного розвитку, не лише підвищує рівень задоволеності працівників, а й стимулює їхню продуктивність та залучення до спільних цілей розвитку потенціалу підприємства. «Джерелами для розвитку економічного потенціалу можна вважати: еволюція інвестиційної діяльності, розвиток інновацій, конкуренція, розширення поля для реалізації та формування потенціалу. Будь-яке підприємство для того, щоб вижити в ринковому середовищі повинно уміти адаптуватися до зовнішнього середовища, вивчати аспекти джерел, формування та використовувати їх в залежності від свої можливостей» [1, с. 135].

Соціальна стратегія мотиваційного забезпечення розвитку потенціалу підприємств включає в себе комплекс заходів, спрямованих на стимулювання та підтримку робочої сили для досягнення спільних цілей. Ця стратегія базується на розумінні соціальних потреб працівників та прагненні створення такого робочого середовища, де кожен працівник відчуває себе цінним та мотивованим. Значне місце у створенні необхідного клімату належить вибір моделі і побудова певної організаційної структури, втім слід зазначити, що «одна й та сама структура не є

однаково ефективною для усіх організацій внаслідок різних цілей діяльності та умов її здійснення. Особливо складним є процес визначення найприйнятнішої для організації структури управління, адже вона має забезпечувати її компетентність та, як логічний наслідок, ефективність функціонування шляхом визначення оптимального складу підрозділів, окремих посадових осіб апарату управління, розподілу між ними повноважень та основних завдань, встановлення взаємозв'язку та чіткої підпорядкованості» [2, с. 108].

Одним із ключових аспектів цієї стратегії є створення системи компенсації та винагород, яка відповідає рівню внеску працівника в успіх підприємства як передумові розвитку, спираючись на концепцію людського капіталу. Це може включати заробітну плату, бонуси, страхування, пенсійні програми та інші соціальні вигоди. Крім того, важливо створити сприятливі умови для професійного та особистісного розвитку працівників через навчальні програми, тренінги та курси підвищення кваліфікації. Також до цієї стратегії можуть входити ініціативи щодо забезпечення робочого балансу та підтримки здоров'я працівників. Всі ці заходи сприяють підвищенню мотивації, залученню та утриманню кваліфікованого персоналу, а також формуванню позитивної репутації підприємства серед працівників та суспільства в цілому. До вищезгаданих заходів можна віднести впровадження програм телемережної роботи або роботи з віддалених місць, а також створення спеціальних програм фізичного здоров'я та психологічної підтримки працівників. Забезпечення можливості працювати з будь-якого місця та у відповідності до власного графіку дозволяє працівникам більш ефективно керувати своїм часом і балансувати між роботою та особистим життям. Більш того, програми з підтримки здоров'я можуть включати фітнес-абонементи, пільгові страхові поліси, регулярні медичні огляди та консультації, а також розвиток здорового способу життя серед працівників як складових людського капіталу. Ці заходи сприяють покращенню загального фізичного та психічного стану колективу, зменшенню втрат від відсутності на роботі через хвороби та стрес, а також сприяють підвищенню продуктивності праці та загальному підвищенню задоволеності працівників від їхньої роботи. «На рівні компаній такі дослідження дозволяють запроваджувати

інноваційні способи управління людським капіталом з метою забезпечення розвитку зі стратегічної точки зору. Потребує подальшої розробки та обґрунтування інтелектуалізація людського капіталу з позицій конкурентоспроможності та формування стратегічних орієнтирів на інноваційній основі. Отже, це підкреслює актуальність теми для розвитку економічних відносин та можливість її адаптації до інноваційних перетворень» [5]. Такий комплексний підхід до соціальної стратегії мотиваційного забезпечення є ключовим для збереження талановитого персоналу та підтримки успішного функціонування підприємства в довгостроковій перспективі.

Така стратегія може передбачати впровадження програм корпоративного соціального відповідальності (CSR), спрямованих на покращення умов праці, сприяння соціальному розвитку у місцевих громадах, захист довкілля та підтримку суспільних ініціатив. Впровадження програм корпоративного соціального відповідальності (CSR) є важливим елементом соціальної стратегії мотиваційного забезпечення розвитку потенціалу підприємств. Ці програми можуть включати різноманітні ініціативи, спрямовані на покращення умов праці, такі як підвищення безпеки на роботі, забезпечення доступу до освіти та професійного навчання для працівників, а також створення комфортного та здорового робочого середовища. Крім того, програми CSR можуть включати ініціативи з підтримки соціального розвитку у місцевих громадах, такі як партнерство з місцевими організаціями або фондами для реалізації проектів у сферах освіти, охорони здоров'я, культури та інфраструктури. Захист довкілля також може бути важливою складовою CSR, і включати в себе ініціативи щодо зменшення викидів та відходів, використання екологічно чистих технологій та збереження природних ресурсів. Підтримка суспільних ініціатив може включати благодійність, участь у громадських заходах та спонсорство різноманітних проектів, спрямованих на благо громадськості. Всі ці заходи демонструють зобов'язання підприємства перед соціальною відповідальністю та сприяють побудові позитивного впливу на суспільство, що сприяє формуванню позитивного іміджу підприємства, залученню та утриманню талановитих співробітників та сприяє розвитку у регіонах, де воно діє.

Соціальна стратегія мотиваційного забезпечення також може включати заходи щодо збереження здоров'я та безпеки на робочому місці, програми підтримки робочого колективу в складних життєвих ситуаціях та сприяння взаємному розумінню та співпраці серед працівників різних культур та соціальних груп. До того ж, «зміни у складі персоналу компаній призводить до необхідності адаптації організаційної культури компаній до цінностей, важливих для представників саме цих поколінь. Людей одного покоління об'єднує як економічний чи соціальний контекст. Кожне покоління має свою сформовану систему пріоритетів і особистих поглядів життя, вироблена під впливом безлічі навколишніх чинників епохи, причому зміна цих цінностей періодично повторюється» [4]. Важливо також регулярно здійснювати моніторинг ефективності цих заходів та відкрито спілкуватися з працівниками щодо їхніх потреб та очікувань. Це допомагає адаптувати стратегії до змін у соціальному та організаційному середовищі, а також підвищує рівень задоволеності працівників та забезпечує підтримку їхнього особистісного розвитку та здоров'я. У цілому, соціальна стратегія мотиваційного забезпечення розвитку потенціалу підприємства сприяє підвищенню ефективності роботи колективу, покращенню внутрішнього клімату та створенню умов для досягнення спільних цілей.

Отже, соціальна стратегія мотиваційного забезпечення виявляється не лише етичною, але й стратегічно важливою для підприємства. Вона дозволяє покращити внутрішній клімат організації, підвищити мотивацію та продуктивність працівників, знизити текучість кадрів та залучити талановитих співробітників. Крім того, така стратегія сприяє формуванню позитивного іміджу підприємства в очах співробітників, споживачів та суспільства в цілому, що може стати вагомим конкурентним перевагою. Реалізація соціальної стратегії мотиваційного забезпечення вимагає системного підходу, постійного аналізу та вдосконалення, але відповідно до багатьох досліджень, такі заходи можуть мати значний позитивний вплив на успішність підприємства у довгостроковій перспективі. Таким чином, вироблення та реалізація ефективної соціальної стратегії мотиваційного

забезпечення є одним із ключових факторів для досягнення стабільного та сталого розвитку підприємства в сучасному економічному середовищі.

Список використаних джерел:

1. Ареф'єва О.В., Ковальчук А. М., Загайна С.Ю. Дослідження підходів формування економічного потенціалу підприємства у контексті транспарентності розвитку інвестиційних процесів. *Економічний вісник Дніпровської політехніки*. 2023. №3(83). С. 131-139.
2. Лепейко, Т., Грузіна, І. (2023). Концептуальні підходи до формування структури управління компетентною організацією. *Економічний простір*, (184), 107-113. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/184-18>.
3. Прохорова В.В., Чобіток І.О. Форсайтно-інноваційний механізм управління підприємствами в умовах цифровізації: теоретичні аспекти. *Бізнес Інформ*. 2023. № 2. С. 78-85.
4. Arefieva O., Arefiev S. Impact of the change of generations of personnel on an organizational culture of a company. *Економіка та суспільство*. Випуск 52 / 2023. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-52-57>.
5. Kuzior A, Arefieva O, Kovalchuk A, Brożek P, Tytykalo V. Strategic Guidelines for the Intellectualization of Human Capital in the Context of Innovative Transformation. *Sustainability*. 2022; 14(19):11937. DOI: <https://doi.org/10.3390/su141911937>.
6. Buleev Ivan, Bryukhovetska Natalya, Korytko Tetyana, Piletska Samira, Patlachuk Vasyl. Evaluation of the level of personnel adaptation to enterprises intellectualization in terms of the economy digitalization. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development* eISSN 2345-0355. 2023. Vol. 45. No. 1: 94-104 DOI: <https://doi.org/10.15544/mts.2023.10>.
7. Korytko Tetyana, Piletska Samira. Management of Enterprises' Business Processes Under the Condition of European Integration. *Entrepreneurial Ventures*. November 13, 2023. P. 27-35. DOI: <https://doi.org/10.52305/KZZV1105>.