

*Петровська О. М., здобувач вищої освіти,
Яворська Т. М., канд. пед. наук, доцент,
доцент кафедри інформаційних систем управління,
Донецький національний університет імені Василя Стуса*

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО КОМУНІКАЦІЙНИХ СИСТЕМ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОЇ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Анотація. Дослідження присвячене новітнім підходам до комунікаційних систем, які сприяють ефективній мотивації та стимулюванню працівників. Розглядаються сучасні технології, що забезпечують зворотний зв'язок і підвищують залученість співробітників, а також приклади успішного впровадження, які демонструють позитивний вплив на продуктивність та атмосферу в колективі.

Ключові слова: комунікаційні системи, мотивація, стимулювання, продуктивність.

Вступ. У сучасному динамічному світі ефективна мотивація та стимулювання працівників стають надзвичайно важливими для успіху організацій. З появою нових технологій та сучасних комунікаційних інструментів відкриваються нові можливості для покращення взаємодії між співробітниками та керівництвом. Актуальність теми визначається важливою роллю сучасних комунікаційних систем у забезпеченні швидкого та прозорого обміну інформацією, що сприяє підвищенню продуктивності праці, рівня залученості працівників і, зрештою, їх мотивації до досягнення спільних цілей організації.

Метою дослідження є аналіз інноваційних підходів до комунікаційних систем, які здатні ефективно підтримувати мотивацію та стимулювання працівників в організаціях.

Основний текст. Мотивація є важливим чинником, який впливає на поведінку, продуктивність і задоволеність працівників. Вона визначається як внутрішній або зовнішній стимул, що спонукає людину до дій для досягнення певних цілей. Мотивацію можна поділити на два основні типи: внутрішню, що виникає з особистих потреб, інтересів або цінностей, та зовнішню, яка включає зовнішні винагороди, як-от заробітна плата, бонуси та визнання [1].

У сфері управління персоналом мотивація відіграє надзвичайно важливу роль, оскільки вона безпосередньо впливає на продуктивність, якість виконання завдань та відданість співробітників. Мотивація допомагає утримувати талановитих працівників, зменшує плинність кадрів і покращує командний дух. Ефективна система мотивації сприяє досягненню організаційних цілей, підвищує загальний рівень задоволеності працівників і створює позитивну робочу атмосферу.

Комунікація є важливим аспектом управління персоналом, оскільки вона сприяє обміну інформацією між керівництвом і співробітниками, формує корпоративну культуру та впливає на мотивацію.

Комунікація є ключовим фактором, який формує умови для виявлення професійних і ділових якостей співробітників, а також сприяє розвитку їх творчого потенціалу, що підвищує ефективність праці [2].

Комунікаційна система персоналу є структурою взаємодії та обміну інформацією між працівниками й керівництвом, яка включає як формальні (наради, електронні листи), так і неформальні (розмови, обговорення в чатах) канали зв'язку [3]. На рис. 1 представлено різні типи комунікаційних систем в організаціях.



Рисунок 1 – Типи комунікаційних систем в організації

Сучасні цифрові технології, зокрема мобільні додатки та соціальні мережі, суттєво змінюють комунікаційні системи в організаціях. Мобільні додатки надають швидкий доступ до інформації, спрощують процеси комунікації та управління. Соціальні мережі формують спільноти для обміну ідеями та отримання зворотного зв'язку, що сприяє підвищенню залученості працівників і зміцненню корпоративної культури.

Новітні технології надають різноманітні платформи для збору зворотного зв'язку, зокрема опитування та форуми. Опитування дають можливість організаціям отримувати анонімну та структуровану інформацію від працівників, що допомагає оцінити їх задоволеність і виявити потреби. Форуми виступають каналом для обміну думками, обговорення проблем і ідей, що сприяє залученості співробітників та формуванню колективної свідомості.

Одним зі способів підвищення мотивації є гейміфікація. Це процес впровадження ігрових елементів у неігрові сфери, що сприяє активізації мотивації співробітників. Адаптація таких методів передбачає включення балів, нагород, рівнів та досягнень у робочі процеси. Наприклад, система винагород може нараховувати бали за виконання завдань, а лідерборди стимулюють здорову конкуренцію серед працівників. Гейміфікація також робить навчання більш цікавим і ефективним, що підвищує задоволеність працівників і продуктивність організації.

Оцінка впливу інноваційних підходів на мотивацію працівників є ключовою для визначення їх ефективності. Для цього застосовуються різні методи, як-от опитування, інтерв'ю та аналіз продуктивності. Опитування дають змогу виміряти рівень задоволеності, залученості та сприйняття нововведень. Аналіз показує

ників продуктивності та плинності кадрів до і після впровадження інновацій також надає інформацію про ефективність мотиваційних методів. Зворотний зв'язок від співробітників щодо нових технологій сприяє коригуванню стратегій для досягнення максимального результату й поліпшення робочої атмосфери.

Успішне впровадження новаторських підходів до мотивації співробітників має значний вплив на їхню продуктивність. Наприклад, компанія Google використовує гейміфікацію в навчальних програмах, де працівники отримують бали за проходження курсів, що сприяє зниженню плинності кадрів. Salesforce впровадила мобільні додатки для покращення комунікації, що підвищило ефективність роботи команд. А компанія Zappos реалізувала систему винагород за обслуговування клієнтів, що позитивно вплинуло на мотивацію працівників і їхні відносини з клієнтами. Ці приклади демонструють, як інновації можуть позитивно впливати на мотивацію та продуктивність співробітників.

Висновки. Отже, результати дослідження підтверджують, що мотивація є одним з основних факторів продуктивності працівників, а інноваційні методи, як-от цифрові технології, гейміфікація, сприяють підвищенню залученості. Ефективна комунікація – як вертикальна, так і горизонтальна, – допомагає встановити довіру між керівництвом і співробітниками. Використання мобільних додатків і соціальних мереж покращує обмін інформацією, а впровадження гейміфікації зменшує плинність кадрів і підвищує рівень задоволеності. Регулярне оцінювання впливу нововведень через анкетування та аналіз продуктивності є важливим для визначення їх ефективності, що сприяє загальному розвитку організації.

Список використаних джерел

1. Поняття та види мотивації. URL: <http://moodle.nati.org.ua/mod/book/tool/print/index.php?id=5272> (дата звернення 09.10.2024).
2. Панченко В. А. Комунікаційні процеси в ефективному управлінні персоналом. *Наукові праці КНТУ. Економічні науки*. 2016. Вип. 30. С. 147–154.
3. Петровська О. М., Яворська Т. М. Сучасні стратегії мотивації та стимулювання трудової діяльності персоналу в комунікаційній системі підприємства. *Інформаційні технології і системи в документознавчій сфері*: зб. матер. ІХ Всеукр. наук. студ. конф. (м. Вінниця, 12 квітня 2024 р.). Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2024. С. 145–148.