

## Мотивування персоналу служби зовнішньоекономічної діяльності

*Олександра Машикова*

*здобувачка освітньої програми «Менеджмент»,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,  
e-mail: kovalovaoo@krok.edu.ua*

*Сергій Філатов*

*доцент кафедри управлінських технологій,  
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,  
e-mail: filatovy@krok.edu.ua,  
ORCID: 0000-0002-9831-7051*

**Актуальність дослідження.** Перед кожним підприємством, в сучасних умовах господарювання, постає питання підвищення ефективності діяльності, посилення конкурентоспроможності на ринку. Вчені довели, що рушійною силою розвитку підприємств сьогодні є персонал. Саме завдяки йому можна отримати підвищення продуктивності та ефективності праці, він сприяє зростанню прибутків підприємства. Мотивація є головним чинником активізації трудової діяльності людських ресурсів та підвищення їх внеску у діяльність підприємства. Жодне підприємство не функціонуватиме ефективно, якщо не буде розроблено оптимальну систему мотивації праці персоналу, яка б спонукала кожного працювати продуктивно для досягнення особистісних цілей та цілей підприємства.

Зовнішньоекономічна діяльність підприємства створює передумови для його сталого економічного розвитку за рахунок розширення своєї діяльності на міжнародних ринках та формування нових джерел надходження виробничих ресурсів, технологій і сучасної організації виробництва.

Для систем мотивації українських підприємств характерним є односторонність, яка полягає у надання особливого значення заробітній платі та нехтуванні не фінансових, моральних методів мотивації; необдумане копіювання зарубіжних систем мотивації персоналу, котрі не відповідають рівню розвитку вітчизняних підприємств, їх фінансовим можливостям, умовам господарювання, потребам та менталітету працівників. Це зумовлює необхідність дослідження систем мотивації персоналу на підприємстві та формування ефективної мотиваційної системи.

Актуальність проблеми мотивування персоналу служби зовнішньоекономічної діяльності зумовила значний інтерес науковців до неї. Питання мотивації досліджували такі відомі зарубіжні вчені, як М. Армстронг, Р. Дафт, Д. Макклеланд, Ф. Херцберг, А. Маслоу, Е. Мейо, Д. МакГрегор, А. Сміт, Ф. Тейлор. Серед вітчизняних науковців значний внесок в розвиток проблеми мотивації зробили Д.П. Богиня, В.М. Данюк, А.М. Колот, Г.Т. Куліков, С.О. Цимбалюк та інші.

Метою роботи є дослідження мотивування персоналу служби зовнішньоекономічної діяльності.

Для досягнення мети нами було поставлено та виконано такі завдання:

- охарактеризувати основні теорії мотивації трудової діяльності;
- описати організацію мотиваційного механізму і стимулювання трудової активності персоналу;
- розкрити сутність зовнішньоекономічної діяльності підприємства;
- дати організаційно-економічну характеристику «McDonald's»;
- проаналізувати мотивацію трудової діяльності підприємства «McDonald's»;
- оцінити мотиваційний потенціал підприємства «McDonald's» в конкурентному середовищі;
- визначити заходи щодо вдосконалення мотивації праці на підприємстві;
- описати розвиток лояльності персоналу як умову професійної мотивації;
- обґрунтувати пропозиції щодо вдосконалення системи мотивації персоналу.

**Об'єктом дослідження** є процеси формування мотиваційних механізмів працівників підприємства.

**Методи дослідження.** При написанні роботи використовувалися методи аналізу, синтезу, індукції, дедукції, описовий метод, метод порівняння, узагальнення, аналогії, розрахунковий метод.

**Предметом дослідження** виступають особливості формування та функціонування мотиваційних механізмів управління служби зовнішньоекономічної діяльності на підприємстві «McDonald's».

Компанія «McDonald's» є компанією громадського харчування. Вона є світовим лідером у сфері компаній швидкого обслуговування клієнтів. До складу компанії входять понад 35 000 закладів у більш ніж 120 країнах світу. Компанія активно займається інвестуванням. Одним із найважливіших та наймасштабніших благодійних проєктів «McDonald's» є щорічний «Всесвітній день допомоги дітям у «МакДональдз», який компанія проводить з 2002 року.

Аналіз основних економічних показників підприємства показує, що воно перебуває в досить стабільному становищі, адже усі показники ліквідності у 2020 році знаходяться в нормі. ПП «МакДональдз Юкрейн ЛТД» є рентабельним, ліквідним та платоспроможним підприємством.

ПП «МакДональдз Юкрейн ЛТД» організація з закритим типом кадрової політики за ступенем відкритості здійснення набору персоналу. В організації всі робітники, які знаходяться на вищих ланках починали з найнижчої. Даний тип кадрової політики направлений на згуртованість колективу і створення корпоративної атмосфери.

ПП «МакДональдз Юкрейн ЛТД» – це чудовий приклад компанії міжнародного рівня, вона займається екологією, благодійністю, надає досить велику кількість робочих місць українцям. Компанія досягає поставлених цілей з року в рік.

Виявлено, що головною проблемою в компанії залишається проблема плинності кадрів, та запропонували діджиталізацію як основний інструмент для скорочення цього негативного процесу, а також впровадження штучного інтелекту.

Будь-яка компанія, що бажає вижити в довгостроковій перспективі, повинна

піклуватися про лояльність свого персоналу. Щоб управляти лояльністю персоналу, пропонується система, яка забезпечує послідовну оцінку існуючого рівня лояльності, формування, розробку програм підвищення лояльності співробітників, моніторинг реалізації програм працюючих на підприємстві, орієнтована на довгострокову перспективу.

Для оцінки існуючого стану рівня лояльності персоналу і виявлення «зон ризику» персоналу пропонується проводити анонімне опитування персоналу підприємства за методикою «SSM», адаптованою для підприємств харчування. Анкетування «Смарт моніторинг задоволеності» дозволить отримати точну і достовірну інформацію про рівень задоволеності і лояльності персоналу.

На підставі отриманих даних шляхом заміру рівня лояльності кожного ключового співробітника, може бути зроблена оцінка ефективності заходів на підприємстві.

Іншими пропозиціями щодо удосконалення системи мотивації персоналу є запровадження програми накопичувального страхування життя, це зможе сильно скоротити плинність кадрів; введення програми «Приведи друга», метою якої є рекламування компанії як рекламодавця, без додаткових затрат на рекламу; введення винагороди за відгуки. Людина, на яку за місяць надійшло найбільше відгуків на сайті компанії, отримує грошову винагороду в розмірі 500 грн. Це надасть шанс ще більше підвищити якість обслуговування клієнтів, мотивацію та продуктивність праці працівників.

**Ключові слова:** мотивування; персонал; зовнішньоекономічна діяльність; система мотивування; реклама.

### Список використаних джерел

1. Про зовнішньоекономічну діяльність : Закон України від 16.04.1991 р. № 959-XII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/959-12#Text>.
2. Богиня Д. П. Методологічні засади формування мотиваційного механізму конкурентоспроможності робочої сили. Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили : зб. наук. праць. Київ : Ін-т економіки НАН України, 2012. С. 10-27.
3. Гавкалова Н. Теоретичні засади ефективного менеджменту персоналу. Україна: аспекти праці. 2015. №3. С. 26-29.
4. Гофман Н. Ф., Маховікова Г. А. Основи зовнішньоекономічної діяльності. Київ: Знання, 2016. 208 с.
5. Делія О. Ефективна комунікація в управлінні персоналом. Соціально-економічні проблеми і держава. 2012. Вип. 1. С. 36-40.