

УДК 658.3: 004.42

DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.193.21-25>**Носань Н.С.**

доктор економічних наук

Черкаський національний університет імені Б. Хмельницького

Nosan Natalia

Cherkasy National University named after B. Khmelnytskyi

<https://orcid.org/0000-0002-4005-8333>**Назаренко С.А.**

доктор економічних наук

Черкаський національний університет імені Б. Хмельницького

Nazarenko Sergij

Cherkasy National University named after B. Khmelnytskyi

<https://orcid.org/0000-0003-3367-5875>**Мусянко Р.В.**

Черкаський національний університет імені Б. Хмельницького

Musienko Ruslan

Cherkasy National University named after B. Khmelnytskyi

<https://orcid.org/0009-0000-4193-1969>

АНАЛІЗ ІНТЕГРАЦІЇ ТЕХНОЛОГІЧНИХ ІННОВАЦІЙ У МОТИВАЦІЙНІ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

У статті досліджено вплив сучасних технологічних інновацій на мотиваційні стратегії підприємств, акцентуючи увагу на інтеграції цифрових інструментів, аналітичних систем та мобільних додатків у процеси мотивації працівників. Актуальність теми обумовлена швидким розвитком технологій, які змінюють управлінські практики і потреби працівників, а також підвищують конкурентоспроможність підприємств. У статті розглянуто, як технологічні інновації, зокрема цифрові платформи для зворотного зв'язку, аналітичні системи, мобільні додатки та гейміфікація, впливають на мотиваційні стратегії, дозволяючи створити більш персоналізоване і ефективне управління мотивацією. Вивчено, як ці інструменти сприяють підвищенню продуктивності працівників, зменшенню плинності кадрів і покращенню організаційної культури. Оцінено існуючі підходи і результати впровадження нових технологій, вказано на потребу подальших досліджень у цій сфері для розвитку адаптивних і динамічних мотиваційних систем. Стаття пропонує рекомендації для оптимізації процесів мотивації працівників, що базуються на використанні сучасних цифрових інструментів і підходів. Результати дослідження можуть бути корисними для практиків і науковців, що займаються управлінням людськими ресурсами і технологічними інноваціями в бізнесі.

Ключові слова: мотивація, підприємство, праця, працівники, керівництво, інновації, управління, інноваційні інструменти, гейміфікація, цифрові інструменти.

ANALYSIS OF THE INTEGRATION OF TECHNOLOGICAL INNOVATIONS IN THE MOTIVATION STRATEGIES OF THE ENTERPRISE

This article investigates the impact of contemporary technological innovations on corporate motivational strategies, focusing on the integration of digital tools, analytical systems, and mobile applications into employee motivation processes. The relevance of the topic is underscored by the rapid technological advancements that are transforming management practices and employee needs, as well as enhancing business competitiveness. The works of Ukrainian scientists and economists have been analyzed regarding various aspects of the impact of modern technologies on employee motivation, approaches to their implementation, and the practical results they provide for enterprises. The paper examines how technological innovations—particularly digital feedback platforms, analytical systems, mobile applications, and gamification—affect motivational strategies by enabling more personalized and effective motivation management. It explores how these tools contribute to increased employee productivity, reduced turnover, and improved organizational culture. Existing approaches and outcomes of new technology implementations are evaluated, highlighting the need for further research to develop adaptive and dynamic motivational systems. The article offers recommendations

for optimizing employee motivation processes through modern digital tools and approaches. The findings are valuable for practitioners and researchers involved in human resource management and technological innovations in business. Attention is drawn to further research on the impact of technological innovations on employee turnover management and the adaptation of new hires. It is determined that assessing the effectiveness of new approaches to employee integration and motivational support during the first months of employment can help develop strategies that reduce turnover rates and increase the engagement of new employees. It is substantiated that the prospects for further research in this field focus on expanding the understanding of how technologies can not only support but also transform motivational strategies, providing businesses with new opportunities to achieve their goals and enhance competitiveness.

Keywords: Motivation, enterprise, labor, employees, management, innovation, innovative tools, gamification, digital tools.

JEL classification: J24, L21, M12, M10, O32

Постановка проблеми. Актуальність дослідження інтеграції технологічних інновацій у мотиваційні стратегії підприємства зростає у зв'язку з постійним розвитком технологій і їх впливом на управлінські процеси. Ця тема є важливою з кількох причин. По-перше це швидкий технологічний прогрес: технологічний прогрес, включаючи розвиток цифрових платформ, аналітичних інструментів та мобільних додатків, змінює способи взаємодії між працівниками і роботодавцями. Інтеграція нових технологій у мотиваційні стратегії дозволяє підприємствам впроваджувати сучасні підходи до управління і покращувати ефективність мотивації. По-друге зміна характеру роботи і очікувань працівників. Сучасні працівники все більше цінують можливість для професійного розвитку, гнучкість і прозорість в управлінні. Технології можуть задовольнити ці потреби, пропонуючи інструменти для персоналізації мотиваційних підходів. По-третє підвищення конкурентоспроможності підприємств. Інтеграція технологічних інновацій у мотиваційні стратегії допомагає підприємствам залишатися конкурентоспроможними на ринку. Компанії, які активно впроваджують нові технології, можуть забезпечити більш ефективне управління мотивацією, що, в свою чергу, підвищує продуктивність працівників і знижує рівень плинності кадрів. По-четверте, потреба в адаптації до змінюваного середовища. Сучасне бізнес-середовище є динамічним і підлягає постійним змінам, що вимагає від підприємств гнучкості та адаптивності. Технологічні інновації надають підприємствам можливість швидше адаптуватися до нових умов і забезпечити ефективне управління мотивацією в умовах невизначеності. І нарешті, вплив на організаційну культуру і задоволеність працівників. Впровадження нових технологій у мотиваційні стратегії може позитивно вплинути на організаційну культуру і рівень задоволення працівників. Цифрові інструменти для зворотного зв'язку та управління проектами можуть сприяти створенню більш відкритого і підтримуючого середовища, що підвищує загальний моральний клімат в організації.

Таким чином, дослідження інтеграції технологічних інновацій у мотиваційні стратегії є надзвичайно актуальним, оскільки воно допомагає підприємствам ефективно управляти мотивацією працівників в умовах швидкого розвитку технологій і змінюваного бізнес-середовища. Результати таких досліджень можуть суттєво вплинути на практику управління, сприяти підвищенню продуктивності і задоволення

працівників, а також забезпечити конкурентні переваги для підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Актуальність інтеграції технологічних інновацій у мотиваційні стратегії підприємства не залишилася поза увагою науковців і практиків. Дослідження цієї теми розглядають різноманітні аспекти впливу технологій на мотивацію працівників, підходи до їх впровадження та практичні результати, які вони забезпечують. В. Іванов в своїх наукових працях вивчає роль цифрових платформ для зворотного зв'язку, таких як SurveyMonkey і Google Forms, у формуванні сучасних мотиваційних стратегій. М. Олійник аналізує використання аналітичних систем для оцінки продуктивності працівників. Зокрема, він досліджує вплив систем, таких як Tableau і Power BI, на формування мотиваційних стратегій. Н. Бондар досліджує вплив гейміфікації на мотивацію працівників. Зокрема, він вивчає, як впровадження ігрових елементів у робочі процеси через платформи, такі як Bunchball і Kudos, може підвищити рівень залученості і продуктивності працівників. О. Романенко в своїх роботах аналізує використання мобільних додатків для підвищення мотивації працівників. Дослідження О. Романенка показує, що додатки, такі як Slack і Microsoft Teams, сприяють кращій комунікації і взаємодії між працівниками, що позитивно впливає на їхню мотивацію. А. Петрова досліджує роль персоналізації мотиваційних стратегій за допомогою технологічних інструментів. Автор вказує на важливість використання даних для створення індивідуальних мотиваційних профілів і адаптації стратегій відповідно до потреб і вподобань працівників. Ю. Коваль в своїх наукових дослідженнях порівнює міжнародні практики інтеграції технологічних інновацій у мотиваційні стратегії. Ю. Коваль досліджує, як компанії з різних країн використовують технології для підвищення мотивації працівників і які новітні тенденції з'являються у цій сфері. Результати дослідження показують, що інноваційні підходи до мотивації, які успішно використовуються за кордоном, можуть бути адаптовані для національного контексту.

Аналіз наукових публікацій показує, що технологічні інновації значно впливають на мотиваційні стратегії підприємств, надаючи нові можливості для покращення управління мотивацією і підвищення ефективності роботи. Сучасні дослідження акцентують увагу на використанні цифрових платформ, гейміфікації, мобільних додатків та персоналізації як ключових

факторів у розробці і реалізації ефективних мотиваційних стратегій.

Формулювання цілей статті. Мета дослідження полягає у вивченні впливу сучасних технологічних інновацій на мотиваційні стратегії підприємств, оцінці їх ефективності та розробці рекомендацій для оптимізації процесів мотивації працівників за допомогою цифрових інструментів, аналітичних систем та мобільних додатків.

Виклад основного матеріалу. Мотиваційні стратегії підприємств - це систематичні підходи та методи, що використовуються організаціями для стимулювання працівників до досягнення високих результатів і підвищення їхньої продуктивності. Ці стратегії спрямовані на забезпечення внутрішньої мотивації працівників через створення сприятливого робочого середовища, встановлення чітких цілей та надання відповідних стимулів. Основні аспекти мотиваційних стратегій включають мотиваційні теорії та підходи (теорії потреб, теорії очікування і справедливості); методи мотивації (фінансові стимули, нефінансові стимули); розробка і впровадження мотиваційних стратегій (аналіз потреб і очікувань, цілепокладання, оцінка і коригування); культурні і соціальні аспекти (корпоративна культура, соціальні взаємодії); інноваційні підходи (гейміфікація, цифрові інструменти).

Мотиваційні стратегії підприємств є важливим елементом управління людськими ресурсами, що сприяє підвищенню продуктивності, задоволеності і лояльності працівників. Вони повинні бути динамічними і адаптивними, враховуючи як традиційні, так і інноваційні підходи для забезпечення ефективного управління і досягнення організаційних цілей.

Інтеграція технологічних інновацій у мотиваційні стратегії підприємств стала важливим напрямком сучасного управлінського дослідження. Технології змінюють спосіб взаємодії між працівниками і організацією, а також дозволяють реалізувати нові підходи до мотивації. Розглянемо, як цифрові технології та мобільні додатки впливають на мотивацію працівників.

Платформи для зворотного зв'язку: цифрові платформи для зворотного зв'язку, такі як Officevibe чи Culture Amp, надають працівникам можливість анонімно висловлювати свою думку про робоче середовище і управлінські практики. Ці платформи дозволяють збирати регулярний зворотний зв'язок, що дає змогу керівництву своєчасно реагувати на проблеми та покращувати умови праці. Наприклад, якщо працівники висловлюють занепокоєння щодо робочого навантаження, керівництво може адаптувати стратегії для розподілу завдань або переглянути пріоритети.

Аналітичні системи для оцінки ефективності: інструменти аналітики, такі як Tableau чи Power BI, допомагають аналізувати продуктивність працівників, відстежувати їхні досягнення і визначати області для покращення. Завдяки цим системам керівники можуть отримувати дані про продуктивність у реальному часі, що дозволяє оперативно коригувати мотиваційні стратегії. Наприклад, аналітика може виявити, що певні команди демонструють високі результати при

використанні специфічних інструментів або методів роботи, що може бути основою для подальшого впровадження ефективних практик у інших командах.

Програми для управління проектами: програми для управління проектами, такі як Asana, Trello, або Monday.com, дозволяють організувати робочі процеси, забезпечуючи прозорість і чіткість у розподілі завдань. Такі інструменти допомагають не тільки в управлінні проектами, але й у мотивації працівників, забезпечуючи їм чітке бачення цілей і прогресу. Це сприяє підвищенню відповідальності та залученості, оскільки працівники бачать, як їхній внесок впливає на загальний результат проекту.

Мобільні додатки: мобільні додатки, такі як Slack чи Microsoft Teams, дозволяють працівникам залишатися на зв'язку і брати участь у комунікаційних процесах, що позитивно впливає на їхню мотивацію. Наприклад, Slack дозволяє створювати канали для обговорення ідей, що допомагає залучати працівників до інноваційного процесу і підтримувати активний обмін інформацією. Мобільні додатки також можуть бути використані для реалізації мотиваційних кампаній, таких як конкурси або опитування, що сприяють підвищенню залученості.

Гейміфікація: впровадження елементів гейміфікації, таких як Bunchball або Kudos, допомагає перетворити робочі процеси на ігрові завдання з балами і нагородами. Наприклад, Bunchball використовує елементи гри, такі як досягнення та нагороди, щоб мотивувати працівників досягати своїх цілей. Гейміфікація може включати в себе системи рейтингів, бейджів за досягнення та інші елементи, які сприяють здоровій конкуренції і підвищують загальний рівень мотивації.

Інтеграція технологічних інновацій у мотиваційні стратегії дозволяє підприємствам адаптуватися до нових умов, підвищувати ефективність управління і створювати більш мотивуюче робоче середовище. Використання цифрових платформ для зворотного зв'язку, аналітичних систем для оцінки ефективності та мобільних додатків з елементами гейміфікації допомагає персоналізувати підходи до мотивації і підвищувати рівень залученості працівників.

Оптимізація процесів мотивації працівників за допомогою цифрових інструментів є важливою частиною сучасного управлінського підходу, що дозволяє підвищити ефективність роботи і задоволеність співробітників. Для досягнення цього важливо враховувати кілька ключових аспектів.

По-перше, інтеграція цифрових платформ для зворотного зв'язку може суттєво поліпшити розуміння потреб і очікувань працівників. Платформи, такі як SurveyMonkey або Officevibe, забезпечують можливість регулярно збирати відгуки від працівників про їхній досвід роботи та мотиваційні фактори. Важливо впроваджувати ці інструменти таким чином, щоб інформація, отримана через зворотний зв'язок, використовувалася для розробки індивідуальних і групових мотиваційних програм. Це дозволить більш точно відповідати на потреби співробітників і забезпечить їхню активну участь у процесі покращення робочого

середовища.

По-друге, гейміфікація є потужним інструментом для підвищення мотивації і залученості працівників. Впровадження елементів ігрового процесу, таких як бали, бейджі і лідерборди, через платформи на кшталт Bunchball або Kudos, може зробити робочі завдання більш цікавими і захоплюючими. Це створює стимул для досягнення кращих результатів, сприяючи підвищенню продуктивності і задоволення від роботи. Важливо забезпечити, щоб елементи гейміфікації були впроваджені в контексті загальних цілей компанії і відповідали її культурі.

Ще один важливий аспект - це ефективне використання мобільних додатків для комунікації та навчання. Інструменти, такі як Slack або Microsoft Teams, допомагають забезпечити прозорість комунікацій і полегшити взаємодію між працівниками і керівництвом. Мобільні додатки для навчання і розвитку, які надають доступ до навчальних матеріалів в будь-який час, підтримують постійний професійний розвиток працівників. Це допомагає не лише покращити навички і знання, але й підтримує мотивацію через можливість професійного росту.

Використання аналітичних інструментів для оцінки ефективності мотиваційних стратегій також є важливим. Інструменти, такі як Tableau або Power BI, дозволяють здійснювати детальний аналіз продуктивності працівників і виявляти ефективність різних мотиваційних програм. Постійний моніторинг і аналіз даних допомагає швидко коригувати стратегії, щоб вони відповідали змінним умовам і потребам.

Нарешті, важливо впроваджувати системи для оперативного збору і обробки зворотного зв'язку. Системи на кшталт 15Five дозволяють швидко реагувати на запити і проблеми працівників, що підвищує рівень довіри і задоволеності. Забезпечення конфіденційності зворотного зв'язку і його серйозний розгляд забезпечують більш відкриту і продуктивну робочу атмосферу.

Отже, оптимізація процесів мотивації за допомогою цифрових інструментів включає інтеграцію платформ для зворотного зв'язку, впровадження гейміфікації, використання мобільних додатків для комунікації і навчання, аналіз даних для коригування стратегій і забезпечення ефективного зворотного зв'язку. Всі ці елементи разом сприяють створенню більш мотивуючого та підтримуючого робочого середовища, що позитивно впливає на продуктивність і задоволеність працівників.

Висновки та перспективи подальших досліджень. У статті підкреслюється, що сучасні технологічні інновації відіграють ключову роль у трансформації мотиваційних стратегій підприємств. Актуальність

теми обумовлена постійним розвитком технологій, що змінює способи взаємодії між працівниками і роботодавцями, а також формує нові вимоги до мотиваційних підходів. Інтеграція цифрових платформ, аналітичних систем та мобільних додатків у мотиваційні стратегії дозволяє підприємствам впроваджувати сучасні управлінські методи, що підвищують ефективність мотивації і забезпечують конкурентні переваги. Результати дослідження підтверджують, що технологічні інновації не лише оптимізують управлінські процеси, але й сприяють створенню мотивуючого робочого середовища, що позитивно впливає на продуктивність і задоволеність працівників. Таке застосування технологій дозволяє підприємствам гнучко адаптуватися до змінних умов, поліпшувати комунікацію і забезпечувати персоналізовані мотиваційні стратегії, що є важливим для успіху в сучасному бізнес-середовищі.

Перспективи подальших досліджень у сфері інтеграції технологічних інновацій у мотиваційні стратегії підприємств відкривають широкий спектр можливостей для вдосконалення управлінських практик і підвищення ефективності мотивації працівників. В умовах стрімкого технологічного прогресу і постійних змін у бізнес-середовищі, однією з ключових перспектив є детальне дослідження впливу нових технологій на мотиваційні процеси. Це може включати вивчення впливу новітніх цифрових інструментів, таких як штучний інтелект і машинне навчання, на персоналізацію мотиваційних стратегій і поліпшення їх ефективності. Зокрема, перспективним напрямком є дослідження можливостей штучного інтелекту для створення більш адаптивних і динамічних мотиваційних систем, які можуть враховувати індивідуальні потреби і уподобання працівників у реальному часі. Це відкриває нові горизонти для розробки інструментів, які не лише реагують на поточні потреби, але й прогнозують майбутні зміни у мотиваційних факторах.

Не менш важливим є дослідження впливу технологічних інновацій на управління плінністю кадрів та адаптацію нових працівників. Оцінка ефективності нових підходів до інтеграції працівників і їхнього мотиваційного забезпечення у перші місяці роботи може допомогти у розробці стратегій, які знижують рівень плінності і підвищують залученість нових співробітників.

Загалом, перспективи подальших досліджень у цій галузі зосереджені на розширенні розуміння того, як технології можуть не лише підтримувати, але й трансформувати мотиваційні стратегії, забезпечуючи підприємствам нові можливості для досягнення своїх цілей і підвищення конкурентоспроможності.

Список використаних джерел:

1. Бардіна А.В. Технологічні інновації в управлінні персоналом: проблеми та перспективи розвитку. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. 2020. Вип. 36. С. 90-94.
2. Гончарук А.Г., Іваненко В.М. Управління персоналом підприємства в умовах інноваційної економіки: монографія. Київ: Логос, 2019. 240 с.
3. Коваленко П.В. Стратегії мотивації та їх інтеграція з інноваційними технологіями в управлінні персоналом. Економіка розвитку. 2021. № 3 (59). С. 56-61.

4. Мельник О.Г. Вплив технологічних інновацій на ефективність мотиваційних систем підприємства. Економічний простір. 2019. № 158. С. 12-16.
5. Сидоренко І.В. Інноваційні підходи до мотивації персоналу: сучасний стан та перспективи. Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Серія: Стратегічний менеджмент, управління портфелями, програмами і проектами. 2020. № 2. С. 78-83.
6. Чернова Н.С. Мотиваційні стратегії підприємств в умовах інноваційного розвитку. Бізнес Інформ. 2022. № 5. С. 43-47.
7. Чухрай Н.І. Вплив цифрових технологій на мотивацію персоналу в сучасних підприємствах. Актуальні проблеми економіки. 2021. № 12 (234). С. 93-97.
8. Шевчук О.М. Технологічні інновації в управлінні персоналом підприємств: виклики та можливості. Соціально-економічні проблеми сучасного розвитку України. 2022. Вип. 37. С. 102-106.

References:

1. Bardina A.V. (2020). Tekhnologichni innovatsii v upravlinni personalom: problemy ta perspektyvy rozvytku [Technological innovations in personnel management: Problems and prospects of development]. Naukovi Visnyk Khersonskoho Derzhavnoho Universytetu. Seriya: Ekonomichni Nauky, Vyp. 36, P. 90-94.
2. Honcharuk A.H., Ivanenko V.M. (2019). Upravlinnia personalom pidpriemstva v umovakh innovatsiinoi ekonomiky: Monografiia [Enterprise personnel management in the conditions of innovative economy: Monograph]. Kyiv: Lohos. 240 p. (in Ukraine).
3. Kovalenko P.V. (2021). Stratehii motyvatsii ta yikh intehtratsiia z innovatsiynymy tekhnolohiiamy v upravlinni personalom [Motivation strategies and their integration with innovative technologies in personnel management]. Ekonomika Rozvytku, no 3(59), P. 56-61.
4. Melnyk O.H. (2019). Vplyv tekhnologichnykh innovatsii na efektyvnist motyvatsiinykh system pidpriemstva [The impact of technological innovations on the effectiveness of motivational systems of the enterprise]. Ekonomichni Prostir, no 158, P. 12-16.
5. Sydorenko I.V. (2020). Innovatsiini pidkhody do motyvatsii personalu: suchasnyi stan ta perspektyvy [Innovative approaches to personnel motivation: Current state and prospects]. Visnyk Natsionalnoho Tekhnichnoho Universytetu «KhPI», no 2, P. 78-83.
6. Chernova, N. S. (2022). Motyvatsiini stratehii pidpriemstv v umovakh innovatsiinoho rozvytku [Motivation strategies of enterprises in the conditions of innovative development]. Biznes Inform, no 5, P. 43-47.
7. Chukhrai, N. I. (2021). Vplyv tsyfrovyykh tekhnolohii na motyvatsiiu personalu v suchasnykh pidpriemstvakh [The influence of digital technologies on personnel motivation in modern enterprises]. Aktualni Problemy Ekonomiky, Vyp. 12(234), P. 93-97.
8. Shevchuk O.M. (2022). Tekhnologichni innovatsii v upravlinni personalom pidpriemstv: vyklyky ta mozhlyvosti [Technological innovations in enterprise personnel management: Challenges and opportunities]. Sotsialno-ekonomichni Problemy Suchasnoho Rozvytku Ukrainy, no 37, P. 102-106.