

Карпенко І. І., Глєбова Н. В.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків

Удосконалення мотивації персоналу підприємства: впровадження гендерної діагностики

ikarpenko533@gmail.com

Вступ. Удосконалення мотивації персоналу є ключовим фактором для стабільного та успішного функціонування будь-якого підприємства в динамічному бізнес-середовищі. Мотивація дає змогу власникам підприємств виконувати всі операції ефективно. Без постійної мотивації та заохочення працівників не можливо отримувати бажаний прибуток, а також високий рівень розвитку та попиту на свої послуги. Упровадження гендерної діагностики може сприяти покращенню мотивації персоналу, розкриваючи можливі нерівності та сприяючи створенню більш справедливого та мотивуючого робочого середовища.

Мета дослідження – визначити шляхи вдосконалення мотивації персоналу на підприємстві через впровадження гендерної діагностики. Це дозволяє виявити можливі різниці у стимулюванні співробітників з різних гендерних груп та підтримати рівноправ'я та рівні можливості.

Матеріали та методи. Для вивчення та впровадження гендерної діагностики були використані наукові праці українських і зарубіжних вчених з питань дослідження що стосуються мотивації персоналу. У якості методів дослідження були використані системний та логічний підходи, методи узагальнення та групування.

Результати дослідження. Удосконалення мотивації персоналу є актуальним завданням для будь-якого підприємства з кількох причин:

1. Підвищення продуктивності. Мотивований персонал більш схильний до високої продуктивності та ефективності на робочому місці;
2. Зниження текучості кадрів та залучення та утримання талановитих кадрів. Задоволений персонал менше схильний залишати компанію, що дозволяє уникнути витрат на рекрутацію та навчання нових працівників Ефективна система мотивації може

стати конкурентною перевагою в привертанні та утриманні талановитих працівників;

3. Підвищення якості роботи. Мотивовані працівники схильні до кращої якості роботи та більш творчого підходу до завдань;

4. Покращення корпоративної культури. Мотивація персоналу може сприяти її позитивному формуванню, де співробітники відчують підтримку та визнання;

5. Адаптація до змін у ринкових умовах. Гнучка система мотивації дозволяє підприємствам легше адаптуватися до змін у бізнес-середовищі та ринкових умов;

6. Збереження здоров'я та підвищення задоволення праці. Задоволені та мотивовані працівники частіше відчують задоволення від своєї роботи, що може позитивно впливати на їхнє фізичне та психічне здоров'я;

7. Взаємодія з міжнародними стандартами. З погляду корпоративної відповідальності та соціального підприємництва, удосконалення мотивації може допомогти підприємству відповідати міжнародним стандартам та нормам.

Впровадження гендерної діагностики може бути корисним інструментом для удосконалення мотивації персоналу, оскільки це дозволяє краще розуміти гендерні аспекти робочого середовища і визначати можливі проблеми, з якими стикаються чоловіки і жінки. Можливо визначити основні способи, які можуть допомогти у цьому процесі:

1. Аналіз гендерного розподілу робочої сили (вивчення гендерного розподілу працівників на різних рівнях організації, аналіз зарплат та інших видів винагороди в залежності від гендерної приналежності);

2. Оцінка професійного розвитку (вивчення можливостей для кар'єрного росту для чоловіків і жінок, аналіз участі в навчанні та професійному розвитку);

3. Створення гендерної рівності (визначення конкретних заходів для забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок, впровадження політик, які сприяють рівноправ'ю, таких як гнучкий графік роботи, декретні відпустки тощо);

4. Забезпечення рівного доступу до інформації та комунікації (визначення можливостей для всіх працівників отримати необхідну інформацію, забезпечення рівного представлення голосу чоловіків і жінок в комунікації організації);

5. Створення відкритого середовища (підтримка відкритого обговорення про гендерні питання в організації, забезпечення адекватної відповіді на конкретні проблеми, виявлені під час гендерної діагностики);

6. Впровадження менторингу та рольових моделей (запровадження програм менторингу для підтримки розвитку жінок в організації, залучення рольових моделей, які можуть стати прикладом успіху для чоловіків і жінок).

Базою дослідження обрано аптеки. Можливо зазначити, що впровадження гендерних підходів в аптеці може позитивно вплинути на її розвиток, а саме:

- гендерно-чутливий підхід дозволить привертати більше клієнтів, враховуючи їхні унікальні потреби та вподобання, що в свою чергу розширить аудиторію клієнтів;

- покращити обслуговування – гендерно-чутливий персонал може краще розуміти та задовольняти специфічні потреби різних груп клієнтів, сприяючи збільшенню задоволеності та лояльності.

- покращити робоче середовище – забезпечення рівної можливості для працівників буде сприяти збереженню та привертанню кваліфікованого персоналу.

- розвиток гендерно-чутливого асортименту товарів – адаптація асортименту до різних потреб чоловіків та жінок може призвести до зростання обсягів продажів.

- позитивний імідж бренду – зацікавленість у впровадженні гендерних підходів може покращити репутацію аптеки та залучити більше клієнтів.

- вирішення гендерних проблем – активна участь в розв'язанні гендерних питань сприяє побудові позитивного внутрішнього та зовнішнього співтовариства.

Висновки. Дослідження підтверджує, що впровадження гендерної діагностики може відзначитися як ключовий елемент для удосконалення мотивації персоналу на підприємстві. З'явилися позитивні тенденції в розумінні та усвідомленні можливих різниць у стимулюванні за гендерними ознаками. Гендерна діагностика повинна бути частиною стратегії управління персоналом, а результати можуть використовуватися для вдосконалення політики, процесів та корпоративної культури, що покращить мотивацію та забезпечить більш справедливі умови для всіх працівників.