

УДК 658:336

[https://doi.org/10.33296/2707-0654-18\(36\)-14](https://doi.org/10.33296/2707-0654-18(36)-14)

ОБИДЕННОВА ТЕТЯНА

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки та менеджменту,
Українська інженерно-педагогічна академія,
м. Харків, Україна
ORCIDiD: <https://orcid.org/0000-0002-5548-3906>

ЛЕЩЕНКО АНДРІЙ

здобувач третього (освітньо-наукового)
рівня вищої освіти
спеціальності 073 Менеджмент,
Українська інженерно-педагогічна академія,
м. Харків, Україна
ORCIDiD: <https://orcid.org/0009-0006-2410-8245>

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Анотація. У статті авторами розглядається питання інноваційних методів мотивації професійного розвитку персоналу. Визначено, що у сучасних умовах гострі зміни на ринку та зростаюча конкуренція підкреслюють критичну важливість інноваційних методів мотивації професійного розвитку персоналу для успішної функціонування підприємств. Авторами доведено, що постійний професійний розвиток працівників забезпечує підвищення загальної ефективності та продуктивності. Швидкі технологічні зміни вимагають від персоналу постійного навчання та адаптації до нових умов. Авторами визначено, що використання інноваційних методів мотивації сприяє постійному оновленню знань та навичок, що є необхідним для відповідей на сучасні виклики. Інтеграція таких підходів в практику управління вимагає постійного наукового дослідження та удосконалення. У статті авторами визначено, що до інноваційних методів мотивації професійного розвитку персоналу в сучасних умовах необхідно віднести: розвиток особистих цілей, гнучкі програми навчання і розвитку, систему внутрішнього переміщення, гейміфікацію, менторські програми, задачі зі значущим змістом, підвищення автономії та відповідальності, підтримку інноваційного середовища на підприємстві. Таким чином авторами статті доведено, що розвиток особистих цілей у мотивації персоналу акцентує на індивідуальних цілях кожного працівника; гнучкі програми навчання розвивають навички співробітників з врахуванням їхніх потреб та стилів навчання; система внутрішнього переміщення стимулює

кар'єрний ріст в межах організації; гейміфікація використовує елементи гри для мотивації та навчання; менторські програми забезпечують підтримку та поради від досвідчених співробітників; задачі зі значущим змістом спрямовані на досягнення важливих цілей для компанії та співробітників; підвищення автономії та відповідальності персоналу передбачає більшу свободу в прийнятті рішень та виконанні завдань; підтримка інноваційного середовища створює умови для розвитку та впровадження нововведень у компанії.

Авторами статті доведено, що в сучасних умовах господарювання використання інноваційних методів мотивації професійного розвитку персоналу є ефективними інструментами, які стимулюють працівників до набуття нових знань та розвитку професійних навичок, забезпечують постійне самовдосконалення. Крім того, ці методи сприяють формуванню позитивної організаційної культури, що позитивно впливає на розвиток ініціативності та інноваційного мислення серед персоналу. Інноваційні методи мотивації професійного розвитку персоналу в практиці господарювання сприяють формуванню стабільного та відданого колективу, що позитивно впливає на організаційний клімат та є основою для досягнення стратегічних цілей підприємства.

Ключові слова: мотивація, персонал, ефективність, інноваційні методи мотивації, професійний розвиток персоналу, індивідуальні цілі, гейміфікація.

Вступ. В сучасних умовах, коли ринок зазнає швидких змін, та конкуренція посилюється, інноваційні методи мотивації професійного розвитку персоналу стають критичними для успішної діяльності підприємств. Використання сучасних методів та технологій мотивації професійного росту привертають увагу талановитих працівників до творчого вирішення повсякденних та нестандартних задач та стимулюють їх залишатися на підприємстві. Це особливо важливо в умовах, коли боротьба за фахівців стає все більш жорсткою. Стимулюючи працівників до постійного професійного зростання, підприємство забезпечує підвищення загальної ефективності та продуктивності. Навички, здобуті через професійний розвиток, дозволяють персоналу краще виконувати свої обов'язки. Швидкі технологічні зміни та інновації вимагають від персоналу постійного навчання та адаптації. Впровадження інноваційних методів мотивації допомагає забезпечити постійне оновлення знань та навичок для відповіді на нові виклики. Використання в практиці господарювання інноваційних підходів до мотивації професійного

розвитку персоналу підприємств є завжди актуальним і вимагає постійного детального дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання методів мотивації персоналу завжди є на часі. Як наслідок, багато наукових праць та підходів присвячено вивченню методів та засобів мотивації персоналу та впливу мотивації на ефективність господарювання. Багато науковців вивчає питання мотиваційних технологій: Prokhorova V., Zalutska Kh. & Us Yu [1], Назаренко, С., & Малиновський, А. [2], Чернушкіна О. О. [3], Зось-Кіор М. В. & Скидан С. В. [4], Давидова О.Ю. & Чобіток В.І. [5], Кузьмін О. Є. & Бодарецька О. М. [6], Носань Н. & Коршуков Р. [7], Сікун О. А. [8], Семикіна М.В., Дудко С.В. & Гуменюк О.С. [9] та інші. Не дивлячись на достатню популярність цього напрямку серед науковців, його актуальність не викликає ніяких заперечень, а отже постійне його вивчення дає можливість сучасним менеджерам застосовувати нові актуальні методи мотивації персоналу для підвищення конкурентоспроможності сучасних підприємств на українському та зарубіжних ринках

Формулювання цілей статті. Метою статті є вивчення інноваційних методів мотивації професійного розвитку персоналу підприємств в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сьогодні конкуренція на ринку праці диктує необхідність залучення та утримання талановитих кадрів. Застосування мотиваційних методів до професійного розвитку персоналу спрямоване на стимулювання працівників до постійного саморозвитку та покращення своїх професійних навичок, що робить їх більш цінними для роботодавців. Професійний розвиток персоналу через мотиваційні заходи призводить до підвищення їхньої ефективності та продуктивності – персонал підприємства, що відчуває підтримку від керівництва та має можливості для зростання, схильний активніше залучатися до виконання завдань. Швидкі зміни в сучасному світі вимагають від працівників постійного оновлення своїх знань

та навичок. Мотиваційні методи стимулюють співробітників до пошуку нових знань та навичок, необхідних для адаптації до змін в сфері діяльності підприємства. Мотиваційні заходи, спрямовані на професійний розвиток, допомагають зберігати та розвивати знання та навички в межах організації. Це дозволяє підприємствам не тільки забезпечити свої потреби в кваліфікованому персоналі, а й підтримує контингент досвідчених та кваліфікованих співробітників. В умовах економіки знань ефективно господарювання зумовлює використання інноваційних підходів для стимулювання працівників до постійного самовдосконалення і підвищення кваліфікації.

Сучасні інноваційні методи мотивації професійного розвитку персоналу підприємств наведено на рис 1. Розглянемо кожен з цих методів окремо.

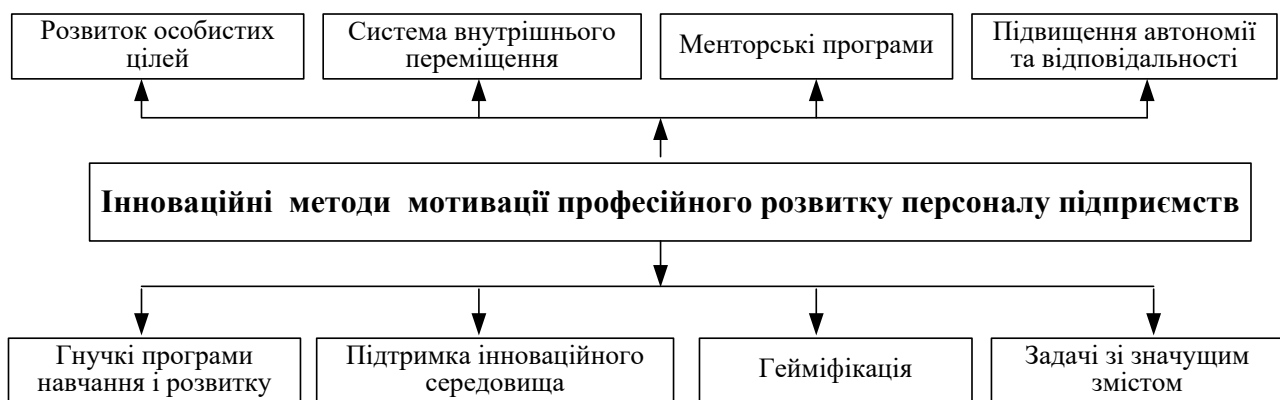


Рис. 1 Інноваційні методи мотивації професійного розвитку персоналу підприємств

Розвиток особистих цілей. Розвиток особистих цілей – це підхід до мотивації персоналу, який акцентує увагу на визнанні та підтримці індивідуальних цілей кожного співробітника. Цей підхід передбачає, що кожна людина має унікальні мрії, амбіції та цілі, які можна використати для підтримки їхнього особистого та професійного розвитку. Основні складові цього підходу включають: індивідуальне консультування, розробка індивідуальних планів

розвитку, підтримка з боку керівництва, забезпечення доступу до різноманітних навчальних ресурсів, система обговорення та зворотного зв'язку.

Розвиток особистих цілей дозволяє кожному працівнику відчувати себе важливим для компанії, сприяє збереженню та залученню талановитих кадрів і сприяє підвищенню продуктивності та задоволеності на роботі.

Гнучкі програми навчання і розвитку. Гнучкі програми навчання і розвитку – це засоби та інструменти, які дозволяють співробітникам розвивати свої навички та компетенції з урахуванням їхніх індивідуальних потреб, графіків та стилів навчання. Ключовими елементами гнучких програм навчання і розвитку виступають: індивідуалізовані навчальні плани, вибір навчальних форматів, адаптивність програм, співпраця з зовнішніми постачальниками, стимулювання самонавчання і саморозвитку.

Гнучкі програми навчання і розвитку дозволяють компаніям ефективно реагувати на зміни в економіці знань, підтримувати постійний розвиток персоналу та забезпечувати конкурентну перевагу на ринку.

Система внутрішнього переміщення. Система внутрішнього переміщення (іноді також відома як програма внутрішнього розвитку) – це стратегічна ініціатива, спрямована на стимулювання розвитку та кар'єрного зростання співробітників в межах організації. Вона включає такі ключові аспекти: оголошення вакансій наперед, внутрішні програми навчання і розвитку, менторські програми, внутрішня мобільність, професійний розвиток планів кар'єри, оцінка та звітування та забезпечення прозорості в процесі внутрішнього переміщення

Система внутрішнього переміщення допомагає компаніям зберегти талановитих співробітників, стимулює їх розвиток і зростання, а також підвищує ефективність та мотивацію працівників. Це також сприяє створенню культури внутрішнього розвитку, яка підтримує стабільність та успішність компанії.

Гейміфікація. Гейміфікація – це стратегія, яка використовує елементи гри для стимулювання участі, мотивації та навчання. У контексті навчання та розвитку персоналу, гейміфікація може бути використана для збільшення зацікавленості персоналу у навчальних програмах та стимулювання їх досягнень.

Гейміфікація може стати потужним інструментом для мотивації персоналу до навчання та розвитку, оскільки вона створює цікавий та захоплюючий досвід, що веде до більшого залучення та зміцнює навички. Вона також може сприяти побудові сильної корпоративної культури, що підтримує навчання та зростання працівників.

Менторські програми. Менторські програми – це стратегічний підхід до розвитку персоналу, в якому досвідчені та кваліфіковані співробітники, відомі як ментори, надають підтримку, поради та директиви менш досвідченим працівникам – менті. Ось детальніші аспекти менторських програм:

1. Перш ніж розпочати менторську програму, необхідно визначити цілі і цілі програми. Це може бути розвиток певних навичок, підготовка до конкретної посади або підтримка в особистому та професійному зростанні, тощо.

2. Важливо вибрати досвідчених та відповідальних працівників (саме вони будуть здійснювати функції менторів) які мають необхідний досвід та знання для надання підтримки. Також потрібно вибрати менті, які проявляють ініціативу та зацікавленість у власному розвитку.

3. Кожному ментору призначається один або кілька менті, залежно від потреб програми та обсягу роботи. Важливо, щоб пари були збалансованими та відповідали один одному за потребами та цілями.

4. Ментори та менті встановлюють розклад зустрічей та робочих сесій, під час яких обговорюються цілі, прогрес та надходження.

5. Ментори надають менті рекомендації, поради, важливі інформаційні ресурси та зворотний зв'язок для сприяння їхньому розвитку.

6. Програми мають включати систему оцінки та відстеження прогресу, щоб переконатися, що менторська підтримка допомагає досягати визначених цілей.

7. По завершенню програми проводиться оцінка результатів для визначення її ефективності та виявлення можливостей для подальшого вдосконалення.

Менторські програми є ефективним інструментом для підтримки професійного розвитку співробітників, збереження талановитих кадрів та підвищення загальної продуктивності організації. Вони створюють позитивне робоче середовище, сприяють обміну знаннями та підтримці внутрішньої культури розвитку.

Задачі зі значущим змістом. Задачі зі значущим змістом – це завдання або проекти, які спрямовані на досягнення конкретних цілей, які мають велике значення для компанії та співробітників. Ці завдання допомагають не тільки розвивати професійні навички працівників, а й вирішувати важливі проблеми та досягати стратегічних цілей компанії. Ключові аспекти задач зі значущим змістом: стратегічна важливість, розвиток ключових навичок, співпраця та командна робота, зростання відповідальності, можливість для інновацій, відстеження прогресу та результатів.

Задачі зі значущим змістом є важливим інструментом для мотивації та розвитку персоналу, а також для досягнення стратегічних цілей компанії. Вони створюють можливості для професійного зростання співробітників та вирішують ключові проблеми, що впливають на успішність бізнесу.

Підвищення автономії та відповідальності. Підвищення автономії та відповідальності серед співробітників – це стратегія управління, що передбачає надання працівникам більшої свободи та повноважень у прийнятті рішень та виконанні робочих завдань. Ця практика може сприяти створенню більш ефективного та залученого колективу, а також сприяти особистому розвитку працівників (табл.1).

Напрямок реалізації стратегії підвищення автономії та відповідальності

Напрямок реалізації	Зміст
Свобода у прийнятті рішень	Працівники мають бути здатні приймати рішення на своєму робочому місці, без необхідності постійної консультації з керівництвом. Це може включати прийняття стратегічних, тактичних і оперативних рішень, що стосуються їхньої роботи.
Відповідальність за результат	Замість того, щоб чекати вказівок від керівництва, працівники мають бути відповідальні за результат своєї роботи. Це означає прийняття відповідальності за власні дії, якість виконаної роботи та досягнуті результати.
Самоорганізація і планування	Персонал повинен мати можливість самостійно організовувати свою роботу, планувати свій час та ресурси для досягнення поставлених цілей в межах своїх повноважень.
Стимулювання ініціативи та творчості	Висока автономія та відповідальність стимулює персонал до виявлення ініціативи та творчості у вирішенні проблем і досягненні цілей.
Підтримка та зворотний зв'язок	Важливо забезпечити підтримку та конструктивний зворотний зв'язок з боку керівництва для того, щоб сприяти розвитку персоналу та допомагати подолати труднощі.
Розвиток особистості	Підвищена автономія та відповідальність дозволяє працівникам розвивати власні лідерські якості, креативність та самостійність, що веде до їхнього особистого зростання та професійного розвитку.

Загалом, підвищення автономії та відповідальності є важливим елементом ефективного управління та розвитку персоналу. Це дозволяє створювати більш гнучкі та адаптивні організаційні структури, а також сприяє залученню та збереженню талановитих працівників.

Підтримка інноваційного середовища на підприємстві. Підтримка інноваційного середовища – це комплекс заходів, спрямованих на створення умов, що сприяють зародженню, розвитку та впровадженню нововведень у компанії. Це включає в себе не лише технічні аспекти, але і створення культури, яка підтримує інновації. Основні напрями підтримки інноваційного середовища на підприємстві наведено на рис. 2.

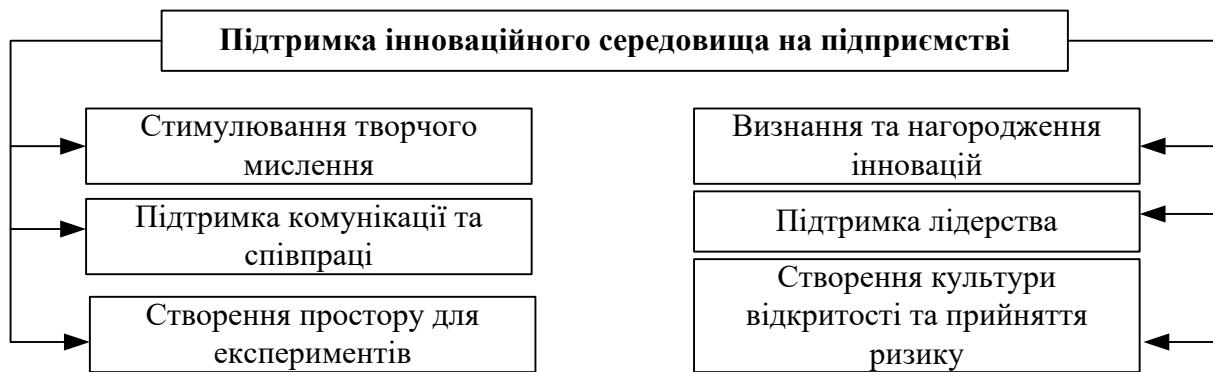


Рис.2. Основні напрями підтримки інноваційного середовища на підприємстві

Створення інноваційного середовища в компанії відіграє ключову роль у забезпеченні її конкурентоспроможності та успішності на ринку. Це дозволяє компанії адаптуватися до змін у бізнес-середовищі, створювати цінні продукти та послуги, а також привертати та утримувати талановитих працівників.

Висновки. У сучасних умовах господарювання інноваційні методи мотивації професійного розвитку персоналу являються ефективними інструментами, оскільки сприяють активному залученню та утриманню висококваліфікованих та талановитих кадрів. Ці методи допомагають створити стимули для працівників здобувати нові знання, розвивати професійні навички та вдосконалювати свої компетенції, що сприяє постійному самовдосконаленню. Крім того, вони є підґрунтям формування позитивної організаційної культури, сприятливої для стимулювання творчості, ініціативності та інноваційного мислення серед персоналу. Інноваційні методи мотивації також забезпечують співробітникам можливість брати участь у професійних програмах, семінарах, тренінгах та інших формах навчання, що сприяє постійному оновленню знань та вмінь. Застосування цих методів сприяє не лише підвищенню ефективності праці працівників, а й зміцненню конкурентоспроможності підприємства в умовах високої конкуренції на ринку. Такий підхід також сприяє формуванню стабільного та відданого колективу, що

позитивно впливає на організаційний клімат та сприяє досягненню стратегічних цілей підприємства.

Використана література:

1. Prokhorova V., Zalutska Kh., Us Yu. Formation of motivational mechanism in strategic management of a diversified enterprise. *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*. 2021. № 1. С. 155-161.
2. Назаренко, С., & Малиновський, А. (2023). Інноваційні методи мотивації на сучасному торговому підприємстві. *Економіка та суспільство*, (57). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-39> (дата звернення: 09.01.2024).
3. Чернушкіна О. О. Мотиваційні засади професійного розвитку персоналу підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2017. № 6(2). С. 85-90.
4. Зось-Кіор М. В., Скидан С. В. Особливості мотивації персоналу в умовах нестабільного бізнес-середовища. *Економічний форум*. 2020. № 1(3). С. 143-148.
5. Давидова О.Ю., Чобіток В.І. Система організації мотивації працівників як фактор підвищення процесу інтелектуалізації на підприємствах. *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг*. 2020. Вип. 2(32). С. 188-199.
6. Кузьмін О. Є., Бодарецька О. М. Взаємозв'язок понять «мотивація» та «мотивування» у системі мотивування персоналу підприємств. *Бізнес Інформ*. 2015. № 1. С. 347-352.
7. Носань Н., Коршуков Р. Управління мотивацією персоналу на підприємстві. *Економіка та суспільство*, 2021. (26). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-56> (дата звернення: 09.01.2024).
8. Сікун О. А. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства. *Молодий вчений*. 2019. № 1 (65). С. 506-510.
9. Семикіна М.В., Дудко С.В., Гуменюк О.С. Мотиваційний механізм професійного розвитку працівників в контексті підвищення якості трудового життя. *Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія економічні науки*. 2021. №1. С. 35-48.
10. Обиденнова Т. С., Лещенко А І. Актуальність професійного розвитку персоналу на підприємстві: теоретичний аспект. Управління розвитком економічного середовища в умовах глобальних трансформацій: кол. мон. за заг. ред. д.е.н., проф. Прохорової В. В. Х.: Видавництво Іванченка І. С., 2023. С. 228-236.
11. Мотивація персоналу: додайте бізнесу ефективності. Освітній хаб міста Києва <https://eduhub.in.ua/news/motivaciya-personalu-dodayte-biznesu-efektivnosti> (дата звернення: 08.01.2024).

12. Обиденнова Т.С. Вплив рівня кваліфікації кадрів промислових підприємств на якість виготовленої продукції. *Глобальні та національні проблеми економіки (Електронне наукове фахове видання)*. 2017. № 17. С.384-387. <http://www.global-national.in.ua/archive/17-2017/81.pdf>. (дата звернення: 08.01.2024).

References

1. Prokhorova V., Zalutska Kh., Us Yu. Formation of motivational mechanism in strategic management of a diversified enterprise. *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*. 2021. №1. S. 155 – 161.

2. Nazarenko, S., & Malynovskyi, A. (2023). Innovatsiini metody motyvatsii na suchasnomu torhovomu pidpriemstvi. *Ekonomika ta suspilstvo*, (57). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-39> (data zvernennia: 09.01.2024).

3. Chernushkina O. O. Motyvatsiini zasady profesiinoho rozvytku personalu pidpriemstva. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky*. 2017. № 6(2). S. 85-90.

4. Zos-Kior M. V., Skydan S. V. Osoblyvosti motyvatsii personalu v umovakh nestabilnoho biznes-seredovyscha. *Ekonomichni forum*. 2020. № 1(3). S. 143-148.

5. Davydova O.Iu., Chobitok V.I. Systema orhanizatsii motyvatsii pratsivnykiv yak faktor pidvyshchennia protsesu intelektualizatsii na pidpriemstvakh. *Ekonomichna stratehiia i perspektyvy rozvytku sfery torhivli ta posluh*. 2020. Vyp. 2(32). S. 188-199.

6. Kuzmin O. Ye., Bodaretska O. M. Vzaiemozviazok poniat «motyvatsiia» ta «motyvuvannia» u systemi motyvuvannia personalu pidpriemstv. *Biznes Inform*. 2015. № 1. S. 347-352.

7. Nosan N., Korshukov R. Upravlinnia motyvatsiieiu personalu na pidpriemstvi. *Ekonomika ta suspilstvo*, 2021. (26). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-56> (data zvernennia: 09.01.2024).

8. Sikun O. A. Motyvatsiia yak chynnyk pidvyshchennia efektyvnosti pratsi personalu pidpriemstva. *Molodyi vchenyi*. 2019. № 1 (65). S. 506-510.

9. Semykina M.V., Dudko S.V., Humeniuk O.S. Motyvatsiinyi mekhanizm profesiinoho rozvytku pratsivnykiv v konteksti pidvyshchennia yakosti trudovoho zhyttia. *Visnyk Cherkaskoho natsionalnoho universytetu imeni Bohdana Khmelnytskoho. Serii ekonomichni nauky*. 2021. №1. S. 35-48.

10. Obydiennova T. S., Leshchenko A I. Aktualnist profesiinoho rozvytku personalu na pidpriemstvi: teoretychnyi aspekt. Upravlinnia rozvytkom ekonomichnoho seredovyscha v umovakh hlobalnykh transformatsii: kol. mon. za zah. red. d.e.n., prof. Prokhorovoi V. V. Kh.: Vydavnytstvo Ivanchenka I. S., 2023. S. 228-236.

11. Motyvatsiia personalu: dodajte biznesu efektyvnosti. Osvitnii khab mista Kyieva <https://eduhub.in.ua/news/motivaciya-personalu-dodayte-biznesu-efektivnosti> (data zvernennia: 08.01.2024).

12. Obydiennova T.S. Vplyv rivnia kvalifikatsii kadriv promyslovykh pidpriemstv na yakist vyhotovlenoi produktsii. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky (Elektronne naukove fakhove vydannia)*. 2017. № 17. S.384-387. <http://www.global-national.in.ua/archive/17-2017/81.pdf>. (data zvernennia: 08.01.2024).

Tetiana S. Obydiennova

PhD of Economics, Associate Professor,
Associate Professor of Economics and Management Department,
Ukrainian Engineering Pedagogics Academy, Kharkiv, Ukraine

Andrii I. Leshchenko

applicant for the third (educational and scientific) level of higher education
specialty 073 Management
Ukrainian Engineering Pedagogics Academy, Kharkiv, Ukraine

**INNOVATIVE METHODS OF MOTIVATING THE PROFESSIONAL
DEVELOPMENT OF THE STAFF OF ENTERPRISES**

Abstract. In the article, the authors consider the issue of innovative methods of motivating staff professional development. It was determined that in modern conditions, sharp changes in the market and growing competition emphasize the critical importance of innovative methods of motivating the professional development of personnel for the successful functioning of enterprises. The authors proved that the continuous professional development of employees ensures an increase in overall efficiency and productivity. Rapid technological changes require staff to constantly learn and adapt to new conditions. The authors determined that the use of innovative methods of motivation contributes to the constant updating of knowledge and skills, which is necessary for responding to modern challenges. The integration of such approaches into management practice requires constant scientific research and improvement. In the article, the authors determined that innovative methods of motivating the professional development of personnel in modern conditions should include: the development of personal goals, flexible training and development programs, a system of internal transfer, gamification, mentoring programs, tasks with meaningful content, increasing autonomy and responsibility, supporting innovative environment at the enterprise. Thus, the authors of the article proved that the development of personal goals in personnel motivation emphasizes the individual goals of each employee; flexible training programs develop the skills of employees taking into account their needs and learning styles; the internal transfer system stimulates career growth within the organization; gamification uses game elements for motivation and learning; mentoring programs provide support and advice from experienced employees; tasks with meaningful content aimed at achieving important goals for the company and employees; increasing the autonomy and responsibility of

personnel implies greater freedom in making decisions and performing tasks; supporting an innovative environment creates conditions for the development and implementation of innovations in the company.

The authors of the article proved that in modern economic conditions, the use of innovative methods of motivation for the professional development of personnel are effective tools that stimulate employees to acquire new knowledge and develop professional skills, and ensure constant self-improvement. In addition, these methods contribute to the formation of a positive organizational culture, which positively affects the development of initiative and innovative thinking among the staff. Innovative methods of motivating the professional development of personnel in the practice of management contribute to the formation of a stable and dedicated team, which positively affects the organizational climate and is the basis for achieving the strategic goals of the enterprise.

Keywords: motivation, personnel, efficiency, innovative methods of motivation, professional development of personnel, individual goals, gamification.