

До можливостей персоналу як стейкхолдера, що може мати позитивний вплив до господарської діяльності можна віднести: можливість розкрити трудовий потенціал працівників; підвищення лояльності персоналу і, як результат, зменшення витрат на набір персоналу та адаптації; зниження рівня конфліктів та поліпшення соціального середовища підприємства. [2]

Таким чином, за останні 20 років інтерес менеджерів до проблеми впливу на групи інтересів зріс, розробляються інструменти для вимірювання репутації, методики дослідження впливу зацікавлених сторін на компанію та способи управління відносинами з ними. Деякі експерти вважають, що час поділу корпоративних комунікацій із зовнішнім світом на рекламу та PR минув: сьогодні лідерами ринку є ті організації, які проводять політику єдиного систематичного спілкування з усіма зацікавленими сторонами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. С.Йоран Стейкхолдер-менеджмент: управління заінтересованими групами // Менеджер по персоналу. - Режим доступу: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1105>
2. Крайнік О.М., Сергієнко Т.І. Сучасні технології менеджменту на промислових підприємствах в умовах ринкової економіки // Modern Technologies in Economy and Management. Collective Scientific Monograph. Opole: The Academy of Management and Administration in Opole, 2019; ISBN 978-83-946765-4-4; pp. 493, illus., tabs., bibls. – с.249-259.

УДК 331.4

Кудлай В.Г.¹

¹к.е.н., доц., доцент кафедри бізнес-економіки та підприємництва, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, Україна

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

Посилення турбулентних умов розвитку економіки в зв'язку з пандемією COVID-19 мають численні негативні наслідки в усіх сферах соціально-економічного життя суспільства. Коронакриза, з її невизначеністю, нестабільністю є, звичайно, суттєвою загрозою для розвитку бізнесу, розширення ринків збуту, отримання прибутків від інвестованих ресурсів. Але будь-яка криза може бути поштовхом для відкриття нових можливостей, інноваційного розв'язання викликів сьогодення [1]. Глобальні зміни і модернізація управлінської практики в першу чергу викристалізовує проблемні аспекти у взаємовідносинах між власниками бізнесу, управлінцями всіх ієрархічних рівнів - з одного боку і підлеглими - з іншого. Слід зазначити, що проблеми мотивації і стимулювання персоналу до

ефективної праці є актуальними і гострими в сучасних кризових умовах функціонування підприємств й організацій [2].

Варто зазначити, що для сучасного бізнес-середовища характерна не лише конкуренція між підприємствами, сферами діяльності, а й конкуренція за високваліфкований, інноваційний персонал, який здатний генерувати свіжі ідеї та демонструвати високу продуктивність праці. Ми підтримуємо думку провідних фахівців в сфері менеджменту, які вважають, що персонал – це найбільш цінний стратегічний ресурс і актив, який здатний творчо застосувати свої компетентності і приносити вагомі прибутки лише в умовах ефективно побудованої системи мотивації. Так, досить слушна думка Ілона Маска, опублікована на його Twitter-сторінці, що «люди недооцінені, а надмірна автоматизація є помилковою». Отже, варто зауважити, що мотивований персонал – це драйвер організації в її поступі до успіху.

Безумовно, ефективна модель менеджменту персоналу повинна базуватись на всебічному врахуванні інтересів та потреб кожного члена колективу та команди в цілому. Задля визначення інструментів мотивації, які будуть ефективні, необхідно попередньо визначити, які саме мотиви до трудової діяльності є актуальними для кожного члену команди. І лише після цього за методом кафеєтерію варто визначити інструменти мотивації персоналу. Так, якщо працівник прагне професійного зростання досить дієвим мотивом для нього буде можливість оплачуваного з боку підприємства навчання на курсах, участь в тренінгах, конференціях. Якщо для працівника є пріоритетом в житті спорт, то варто мотивувати такого працівника можливістю відвідування спортивних секцій, фітнес-залів за рахунок оплачуваних абонентів з боку підприємства. Якщо працівник прагне до самоствердження, самореалізації, варто надавати таким працівникам можливість участі в інноваційних проектах, де вони зможуть проявити свою творчу позицію та будуть мати свободу у прийнятті рішень. Досить влучна цитата Дейла Карнегі: «Особисто я люблю полуницю з вершками, але чомусь риба надає перевагу хробакам. Ось чому, коли я йду на рибалку, я думаю не про те, що я люблю, а що любить риба» [3]. Це правило варто застосувати не лише при особистих комунікаціях, а і при визначенні релевантних мотивів до продуктивної і творчої діяльності.

Для здійснення ефективної мотиваційної політики в організації доцільно систематично моніторити соціально-психологічний клімат в структурних підрозділах та в колективі в цілому. Це можливо робити в ході:

- групових та індивідуальних співбесід з працівниками організації та представником відділу кадрів, психологом, керівником структурного підрозділу;
- проведення анонімного анкетування членів колективу.

Такі заходи допоможуть діагностувати актуальні і потенційні проблеми, визначити можливості і напрямки професійного і кар'єрного зростання працівників, дозволять працівникам відчувати власну цінність і важливість для організації.

Ми підтримуємо думку експертів, що більшість проблем, які виникають на підприємствах, мають першопричини, пов'язані з неефективною системою мотивації праці, не врахуванням в управлінській діяльності дійсних мотивів, які спонукають персонал до продуктивної праці. В умовах карантинних обмежень, більшість організацій перейшли на дистанційну форму зайнятості персоналу. Мотиваційна політика повинна бути адаптована до умов дистанційної роботи персоналу. Так, при дистанційній роботі важливо управляти високою вмотивованістю персоналу шляхом формування відчуття у працівників, що їх робота, результати діяльності, а також внутрішній стан, стан здоров'я є важливими для керівництва організації і є в центрі фокусу мотиваційної політики.

Досить позитивно на вмотивованість персоналу впливають толерантні, взаємовічливі взаємовідносини між колегами, а також між керівництвом і підлеглими. Варто приділяти увагу формуванню комфортних умов праці, що теж буде вагомим стимулом до підвищення лояльності працівників. Слід наголосити про суттєву роль керівника як лідера, мотиватора, який своїми професійними та організованими діями, активною позицією вселяє впевненість у можливість виходу з кризової ситуації [4].

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кудлай В.Г. Особливості маркетингу в умовах пандемії // Інноваційні рішення в економіці, бізнесі, суспільних комунікаціях та міжнародних відносинах: зб. тез доп. Міжнар. Наук.-практ. інтернет-конф. – м.Дніпро.16 квіт. 2021 р. - Дніпро: УМСФ. -2021.
2. Кудлай В. Г. Партисипативне управління як чинник підвищення ефективності управління персоналом // Управління соціально-економічними трансформаціями господарських процесів: реалії і виклики : зб. тез доп. ІІ Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Мукачєво, 6–7 квіт. 2020 р.) / М-во освіти і науки України, Мукачєв. держ. ун-т [та ін.] ; [орг. ком.: Феєр О. В. (голова) та ін.]. – Мукачєво : МДУ, 2020. – С. 167–169.
3. 15 цитат, які здатні змінити ваше життя. – Режим доступу: <http://sbm.pnu.edu.ua/2017/12/05/15-tsyat-yaki-zdatni-zminyty-vashe-zhyttya/>
4. Кудлай В. Г. Особливості мотиваційної політики в умовах економічної кризи // Інноваційні стратегії та моделі економічних трансформацій в умовах євроінтеграційних викликів : матеріали міжнар. наук.-практ. Internet-конф. (Харків – Ужгород – Софія – Пшеворськ, 15 трав. 2020 р.) / М-во освіти і науки України, Нац. аерокосм. ун-т ім. М. Є.

Жуковського «Харків. авіац. ін-т» [та ін.] ; [орг. ком.: Нечипорук М. В. (голова) та ін.]. – Софія : Изд. на ВУЗФ «Св. Григорій Богослов», 2020. – С. 47–49.

УДК 658.1

Остапенко В. В.¹, Чуб Т. В.²

¹к.т.н., доц., доцент кафедри підприємництва, торгівлі и біржевої діяльності, НУ «Запорозька політехніка», Україна

²соискатель высшего образования, НУ «Запорозька політехніка», Україна

ВЛИЯНИЕ ПЕРСОНАЛА НА РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ В ЭПОХУ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА

До гениального труда Адама Смита экономисты считали источником богатства землю. После Адама Смита основным считался труд. Сейчас основным источником становится интеллектуальный капитал. Чем-то это напоминает переходы человечества на более высокие контуры развития мозга согласно восьмиконтурной модели мозга Тимоти Лири. Интеллектуальный капитал является четвертым элементом ресурсов предприятия, наряду с основными фондами, оборотными средствами и кадрами. Интеллектуальный капитал начинается с человека и заканчивается человеком – начинается как человеческий творческий интеллектуальный капитал, а заканчивается, как потребительский человеческий капитал тех, кто принял в свой обиход этот творческий посыл.

У учёных нет единого мнения относительно сущности и природы интеллекта человека. Наталья Петровна Бехтерева в книге «Магия мозга и лабиринты жизни» [1] писала: «Необходимо сохранять разумное отношение к материальному базису явлений, вести целенаправленный и все более глубокий поиск в его расшифровке. И в то же время попытаться определить для себя, не загоняя все в «железобетонное» ложе материализма, что же такое идеальное. Мы знаем из трудов классиков материализма, что мысль – идеальна. И именно мы, материалисты, не даем себе труда понять – нет, даже задуматься над тем, что же это такое – идеальное. Что такое мысль? Получается, с точки зрения материалистов, – ничто. Но ведь она есть! Я думаю, пришло время хотя бы поставить вопросы, на которые сегодня трудно или даже невозможно найти ответ, для будущего нашей науки».

Интеллект (лат. Intellectus – ум, рассудок, разум) - мыслительная способность человека; способность индивидуума использовать накопленную им полезную информацию, выделить существенное, понимать взаимосвязи между фактами. Сергей Савельев указывает на то, что структурные поля (зоны) мозга, отвечающие за те или иные виды деятельности, у людей могут отличаться в 40 раз и то, что одному человеку дается с лёту (способности, одарённость), другому почти совсем не дается. А если соответствующая зона