

2. URL: <http://pakharenko.ua/geografichni-zaznachennya-shhoroku-prinosyat-yes-do-75-mlrd-yevro/>
3. URL: <https://patent.grades.ua/uk/geografichni-zaznachennya>

УДК 330.342

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В КОНТЕКСТІ СУЧАСНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Кудлай В.Г., канд.екон.наук, доц.

*Київський економічний університет ім.Вадима Гетьмана,
м. Київ*

В умовах соціально-економічних трансформацій, які здійснюють вагомий вплив на всі сфери діяльності підприємства, досить гостро постає питання вдосконалення методів та інструментів мотивації персоналу. Актуальність і важливість даного питання не викликає заперечень, оскільки в сучасних умовах турбулентності, саме персонал є і залишається стратегічним ресурсом підприємства, який здатний забезпечити конкурентоспроможну позицію підприємства на ринку. 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]. Можемо переконливо стверджувати, що в умовах пандемії та постпандемії коронавірусу COVID-19, взаємовідносини «персонал-керівник», «персонал-роботодавець» потребують прискіпливої та систематичної уваги.

Варто зазначити, що для сучасного бізнес-середовища характерна не лише конкуренція між підприємствами, сферами діяльності, а й конкуренція за висококваліфікований, інноваційний персонал, який здатний генерувати свіжі ідеї та демонструвати високу продуктивність праці. Практика світових і вітчизняних лідерів ринку доводить, що мотивований персонал – це драйвер організації в її поступі до успіху [2].

Мета наукового дослідження – висвітлити ключові передумови, особливості мотивації персоналу в умовах соціально-економічних трансформацій світової та вітчизняної економік, а також запропонувати напрямки вдосконалення мотивації персоналу.

Вагомий доробок у висвітленні зазначеної проблематики мають вітчизняні науковці: Колот А.М., Кудлай В.Г. Полусмяк Ю.І., Чикуркова А. Д. Незважаючи на велику кількість наукових досліджень в цій царині, питання впливу мотивації персоналу на продуктивність праці, ефективність персоналу та ефективність діяльності підприємства в цілому є важливим і актуальним в контексті сучасних світових трансформаційних процесів і потребує подальших наукових пошуків.

При розробці і виборі ефективних інструментів мотивації персоналу необхідно обов'язково врахувати сучасні реалії, а саме:

- більшість бізнесів, а також сфери освіти, культури, медицини, інші сфери суспільного життя переходять на дистанційну роботу, використовуючи різні он-лайн сервіси;
- відбувається процес діджиталізації та роботизації багатьох виробничих процесів;
- суспільство та індивід все більше занурюються у віртуальну реальність [1].

Сучасна практика менеджменту персоналу переконує, що майбутнє лише за високомотивованим персоналом, який розуміє, що саме від його особистого внеску залежать результати загальної справи [3, с.168].

Сучасний динамічний розвиток бізнес-середовища вимагає залучення персоналу до формування стратегії і політики організації. Така практика позитивно впливає на посилення зацікавленості працівників у підвищенні продуктивності праці. Отже, налагодження відкритої комунікації між вертикальними і горизонтальними ланками управлінської ієрархії, розвиток командної роботи, врахування пропозицій персоналу щодо вдосконалення роботи організації, в тому числі мотиваційної політики, є запорукою підвищення мотивації персоналу та подолання кризових явищ [4].

Основоположними принципами, на яких повинна базуватись сучасна модель мотивації персоналу є:

- потреби,
- очікування,
- відчуття справедливості від отриманої винагороди.

Якщо працівник в процесі трудової діяльності зможе задовольнити свої потреби, очікування, а також буде відчувати справедливість від отриманої винагороди, то такий працівник буде лояльним до підприємства і буде вмотивованим до зростання власної ефективності саме на цьому підприємстві. Ефективна система мотивації обов'язково повинна враховувати систему цінностей кожного співробітника. Це можливо в результаті систематичного аналізу потреб, цінностей кожного співробітника. Кожен співробітник розраховує мати прозорі і зрозумілі правила взаємовідносин у ланцюжку «керівник-підлеглий», а також цивілізовані взаємовідносини між колегами; прагне, щоб керівництво відносилось до нього з повагою, щоб його праця була гідно оцінена, а також прагне працювати в безпечних для здоров'я та життя умовах. Працівники будуть готові ефективно виконувати свої функції, а також будуть більш залученими, якщо задачі, які надходять від керівництва надихають і співпадають з системою цінностей особистості. Мотивація, залученість і продуктивність - це той стрижень, що впливає на ефективність і результативність працівників та ефективність підприємства в цілому. Для умов сучасного бізнес-середовища є характерним зміна фокусу у взаємовідносинах між керівником і підлеглими, тобто співробітник - це не просто найманий працівник, який націлений лише на виконання задач, інструкцій, процесів, а є провайдер рішень, результатів.

При розробці системи мотивації варто орієнтуватись на індивідуальний підхід та унікальні потреби конкретного співробітника. Для визначення важливості того чи іншого інструменту мотивації для конкретного співробітника доцільно застосовувати вправу «Хочу і маю». Кожному співробітнику пропонується перелік певних благ і привілеїв, а співробітники заповнюють матрицю, яка складається з чотирьох квадратів, тими благами і привілеями, які мають цінність і важливість саме для нього. Це дозволить зрозуміти, що потрібно, і що має цінність для конкретного співробітника.

Отже, саме індивідуальний підхід до кожного співробітника, до його потреб, інтересів, очікувань, дозволить посилити мотиваційну складову менеджменту персоналу.

Література:

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. Особливості мотивації персоналу в умовах дистанційної зайнятості // Стратегічні пріоритети розвитку підприємництва, торгівлі та біржової діяльності: зб. тез доп. II Міжнар. науко.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 13-14 травня 2021 р.). – Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка». - 2021.

3. Кудлай В.Г. Партиципативне управління як чинник підвищення ефективності управління персоналом / В. Г. Кудлай // Управління соціально-економічними трансформаціями господарських процесів: реалії і виклики : зб. тез доп. II 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.

4. Кудлай В.Г. Особливості мотиваційної політики в умовах економічної кризи / В. Г. Кудлай // 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. Григорий Богослов», 2020. – С. 47–49.

УДК 330.131.7

УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНИМИ РИЗИКАМИ СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦТВА

Кузнєцова Т.В., канд.екон.наук, проф.,

Гарнага О.М., канд.екон.наук, доц.

*Національний університет водного господарства та природокористування,
м. Рівне*

Функціонування національної економічної системи характеризується невизначеністю поведінки як суб'єктів підприємництва, так і інших її елементів. До невизначеності та ризику можуть призвести негаразди як по горизонталі, так і по вертикалі управління; суперечності та конфлікти, як у внутрішньому, так і в зовнішньому середовищах підприємства. Тому впродовж останніх років спостерігається значне підвищення інтересу до проблематики ризику як серед науковців, так і серед керівників підприємств та менеджерів, що пов'язані з трансформаційними процесами, які відбуваються в суспільстві.

Економічний ризик у діяльності суб'єктів підприємництва – це невід'ємний і обов'язковий елемент підприємницької діяльності, він виконує функцію фактору розвитку соціально-економічного прогресу. Висока об'єктивна значущість цього ризику, а також складність, специфіка формування і функціонування національної економіки надзвичайно актуалізують проблеми вдосконалення управління ним. Ризик у сучасному бізнесі є результатом взаємодії окремих видів ризику виробничого, комерційного, фінансового тощо, а також відповідних їм ризикогенних факторів [1, с.98].

Найважливішим елементом управління економічними ризиками суб'єктів підприємництва є розвиток, прогнозування та гнучке планування індикативного характеру. Підприємницьким структурам різних форм власності доцільно мати стратегічні, середньострокові, короткострокові та поточні (оперативні) плани і можливі сценарії розвитку подій. Всі вони повинні носити багатоваріантний характер з урахуванням дії на результати відтворення змінних чинників. У таких планах слід мати спеціальні розділи присвячені питанням управління ризиком. Раціональним варіантом, який допомагає оперативно реагувати на наслідки підприємницької діяльності в стохастичних умовах, є використання ситуаційного планування, оскільки воно включає визначення основних чинників зовнішнього середовища та внутрішньо фірмової підприємницької структури, яка впливає на результати підприємницької структури, яка в свою чергу впливає на результати господарської діяльності в ситуації ризику [2, с.91].