

тика співпраці з навчальними закладами, тож велика кількість компаній підтримує стабільні зв'язки.

Процедура відбору персоналу у Німеччині є сумлінно продуманою та складною. Для визначення відповідності кандидата на посаду керівника нижчого рівня потрібно один день, а для керівника вищого рівня витрачається від двох до трьох днів. Для оцінювання ділових якостей кандидатів на вакантні посади, на протязі кількох днів проводять різні методологічні процедури [5, с. 112].

Прагматичність і продуманість є характерними ознаками німецької системи підбору персоналу. Увесь процес відбору працівників є чітко прописаним, що дає змогу планувати процес без зайвих витрат часу та оцінювати якості кандидатів якомога ефективніше.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Кузнецов А. А. Світовий досвід мотивації працівників та можливості його адаптації до умов підприємств України. Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економіка. 2012. № 1 (59). 136–139 с.
2. Мороз М.М. Зарубіжний досвід управління персоналом Науковий вісник НЛТУ України. 2010. 344 с.
3. Плоский І. М. Формування та оновлення персоналу. Вісник УАДУ при Президентіві України. 2021. №3. 194 с.
4. Таршина О.С. Теоретичні аспекти зайнятості трудових ресурсів та формування ринку робочої сили. Економіка та держава. 2016. №4. 929 с.
5. Трейсі Б. Як найняти і втримати хороших співробітників. К. ТОВ «Попурі». 2019. 112 с

УДК 331.101

Данилевич Н. С.

*доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
м. Київ, Україна*

МЕТОДИ ВПРОВАДЖЕННЯ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ

Розуміння індивідуальних потреб та мотиваційних механізмів — це ключовий тренд сучасного управління персоналом. Кожен працівник має власні потреби, які впливають на його поведінку.

нку на робочому місці та результативність. Потреби персоналу можуть бути різноманітними, вони можуть включати фізіологічні та соціальні потреби, потреби в безпеці, потреби в повазі та самовизнанні, а також потреби в самореалізації та розвитку. Мотиваційні механізми можуть бути здійснені різними способами. Деякі працівники можуть бути мотивовані фінансовою винагородою, інші можуть вважати важливими можливості професійного розвитку та зростання в кар'єрі, а інші можуть бути мотивовані через взаємодію з колегами, задоволенням від виконання завдань або реалізацію важливих соціальних цінностей.

Фахівці з управління персоналом повинні враховувати різноманітність потреб персоналу та використовувати стратегії мотивації, які відповідають цим потребам. Наприклад, компанії можуть використовувати гнучкі графіки роботи, програми професійного розвитку, бонусні системи та інші заходи, щоб стимулювати персонал до продуктивної праці та задоволення від виконання своїх обов'язків [1].

Установлення чітких очікувань — дозволяє персоналу зрозуміти, що від них очікується, які є вимоги до їх роботи та які результати вони мають продемонструвати. Крім того, це допомагає менеджерам контролювати роботу підлеглих та вчасно виявляти проблеми, що виникають. Але просто встановлення очікувань не є достатнім для досягнення успіху. Керівники повинні також допомагати своїм підлеглим розвивати вміння та навички, які необхідні для досягнення цих очікувань. Це може включати навчання новим технологіям, організації тренінгів та інших форм підвищення кваліфікації. Необхідно встановити чіткі метрики та нагляд за їх досягненням, що допоможе персоналу бути більш організованим та дисциплінованим. Також керівники можуть надавати підтримку та конструктивний фідбек працівникам для того, щоб допомогти їм розвивати свої професійні навички та вміння.

Розвиток індивідуального підходу — є ключовим фактором в успішному управлінні командою. Це може включати індивідуальні настанови та навчання, підвищення мотивації, а також надання можливостей для розвитку та зростання в професійному плані. Заохочення до самоосвіти, надання фідбеку та регулярних оцінок може сприяти розвитку працівників. Необхідно надавати можливості для навчання та розвитку навичок підлеглим, спонукати брати участь у проектах, які зацікавлюють та мотивують персонал, а також створювати обстановку, що сприяє розвитку нових ідей та вдосконаленню бізнес про-

цесів. Всі ці підходи можуть допомогти створити здорову робочу атмосферу та мотивувати персонал до досягнення більш високих результатів. Однак, необхідно зазначити, що індивідуальний підхід не означає, що працівники повинні отримувати спеціальні переваги або розглядатися по-різному один від одного. Всі працівники повинні мати однакові можливості та стандарти виконання роботи, але підходити до них з урахуванням їхніх індивідуальних потреб та мотивацій.

Застосування позитивного підходу — є ефективним методом керівництва. Замість того, щоб критикувати та карати підлеглого за негативну поведінку, керівник може зосередитися на позитивних аспектах та надихнути працівника на досягнення позитивних результатів. Використання похвали та позитивного підходу є ефективним способом мотивувати персоналу та зберігати їхню мотивацію на високому рівні. Це також може підвищити мотивацію персоналу та зміцнити позитивну атмосферу на робочому місці.

В сучасному світі важлива підтримка персоналу, особливо тих, які можуть бути у складних обставинах. Підтримка є ключовими факторами для досягнення успіху в будь-якій компанії. Керівники повинні показувати, що вони цінують своїх підлеглих та готові допомогти їм, коли це необхідно. Регулярні зустрічі та обговорення можуть допомогти виявити потреби та бажання, а також дати можливість керівникам вислухати їхні ідеї та пропозиції.

Емпатія та співпраця є важливими елементами ефективного керівництва. Емпатія дозволяє керівникам підтримувати здорові стосунки зі своїми підлеглими, проявляти розуміння їхніх потреб та ситуацій, що можуть впливати на їх продуктивність [2]. Співпраця, в свою чергу, дозволяє побудувати ефективну команду, де кожен вносить свій внесок і допомагає досягти спільної мети. Щоб розвивати емпатію та співпрацю, керівникам слід використовувати такі підходи, як: активне слухання, відкритість, підтримка та прийняття відповідальності. Керівник має бути відкритий до змін та підходів, які можуть допомогти досягнути спільної мети. Використовуючи ці підходи, можна забезпечити ефективне керівництво, підвищити мотивацію персоналу та досягти спільної мети.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Нематеріальна мотивація: перелік дієвих способів підвищити залученість персоналу. URL:

<https://online.novaposhtha.education/blog/nematerialna-motivatsiya-perelik-diyevidh-sposobiv-pidvischiti-zaluchenist-personalu>.

2. Ситнік С. Емпатія як регулятор міжособистісної взаємодії. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія*. 2022. № 4 (53), С.70-78. <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2021.4.12>.

УДК 331.5

Даниленко О.А.

*доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
м.Київ, Україна*

Ільєнко А.В.

*старший викладач кафедри соціоекономіки
та управління персоналом
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана,
м.Київ, Україна*

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ: ПРОБЛЕМИ ТА ВИКЛИКИ

В сучасних умовах соціально-трудові відносини зазнають значної трансформації в зв'язку із інтенсивним розвитком цифровізації бізнесу та розробкою CRM на базі штучного інтелекту. Ринок праці є вразливим в умовах дуже швидких змін в процесі обробки великих баз даних. Зміни в соціально-трудових відносинах у епоху цифровізації вимагають трансформації в нормативно-правовій, етичній, соціальних вимірах.

Дослідженнями соціально-відповідального бізнесу в умовах цифровізації займалися Ляхович О.О., Оплачко І.О.[1], Дашенко, Н.М.[2], Лінгвур, Л.[3], ЧалаН., Поплавська О.[4-5], Задорожна Р.П.[6], Леонтенко О. М[7], Маршавін, Ю. М., Кицак, Т. Г., Василенко, А. О.[8] та інші, проте досліджувались окремі аспекти напрямів впливу цифровізації на соціальну відповідальність бізнесу.

Основними проблемами в умовах цифровізації соціально відповідального бізнесу постають:

1. Зростання диференціації нерівності доступу до цифрових технологій персоналу компаній, що використовують CRM системи на базі штучного інтелекту. Це впливає на різні аспекти КСВ :