

Куденко О.В.,
викладач кафедри маркетингу,
Тітенко І.О.,
студентка,
Гічко В.М.,
студентка,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СПРИЙНЯТТЯ ВІДМІННОСТЕЙ І РІЗНОМАНІТТЯ У ПРИЙНЯТТІ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ І ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ГІДНОЇ ПРАЦІ

У сучасному світі гідна праця неможлива без права на рівні можливості для різних за особистісними характеристиками чи іншими ознаками людей. Проте через евристику, яка сприяє пошуку найпростіших рішень і найкоротших шляхів, гетерогенність навіть за однією ознакою, що відчувається і сприймається у колективі чи професійній спільноті, створюється враження неоднорідності у всьому. Досягнення гармонії і зручності життєдіяльності для всіх вбачається майже неможливим. Це підтверджують результати достатньо авторитетних досліджень [2].

З одного боку, недооцінка чи переоцінка, заперечення чи обмеження різноманіття у колективах можуть призводити до суттєвих помилок в управлінні. Сказане стосується і впровадження інклюзії, і оцінювання наявних знань і навичок у командах проектів тощо.

З іншого, при підборі персоналу фахівців компанії цікавлять стандартні відомості про кандидата: освіта, досвід, компетенції, специфічні знання та навички. Це ключові критерії пошуку, з яких формується профіль посади. Але, навіть відповідаючи цим вимогам, людина може не підходити психологічно — в цьому і полягає проблема [1, 5, 6].

Аналогічно, але навпаки, урахування відмінностей у характеристиках окремих особистостей, можливостей їх взаємодоповнюваності у командній роботі можуть сприяти досягненню ключових позитивних результатів. Показовим тут є приклад компаній — глобальних лідерів, які максимально використовують потенціал висококваліфікованих співробітників з високою продуктивністю праці. На продуктивність найбільше впливають три компонента людського капіталу: час, талант і енергія, саме

тому провідні корпорації організовують робочий процес так, що домагаються на 40 % більшої продуктивності і отримують на 30—50 % більше прибутку, ніж у середньому по індустрії [4].

Вони надихають співробітників, запобігають навіть ненавмисної зрівнялівки, коли ігноруються відмінності талановитих співробітників. Їх об'єднують у команди за стратегічними напрямками чи призначають на ключові посади. Також мінімізуються чи нейтралізуються організаційні обмеження — процеси, які забирають час і заважають людям виконувати свої завдання.

У дослідженнях, а також для врахування чинників відмінностей і різноманіття у прийнятті управлінських рішень і забезпеченні гідної праці, перспективним вбачається використання досвіду маркетингового сегментування ринків, що характеризуються сьогодні надзвичайною структурною складністю [3].

Література

1. Вы подвергаете компанию повышенному риску. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/p19611/>

2. Мы не разбираемся в разнообразии. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/a18291/>

3. Куденко О. В. Розвиток факторів сегментування ринку в сучасних умовах / О. В. Куденко // Економіка та підприємництво: зб. наук. праць молодих учених та аспірантів. — К.: КНЕУ, 2012. — Вип. 29. — С. 207–212.

4. На все 125 %: почему люди в Apple и Google работают продуктивнее вас. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://ideanomics.ru/articles/8938>

5. Три кризиса некомпетентности: каких сценариев стоит опасаться компаниям. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://hbr-russia.ru/management/upravlenie-izmeneniyami/p18626/>

6. Уйди, токсичный: как защитить компанию от негатива сотрудников [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/p19811/#ixzz4dD5erfhs>