

2. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. К.: КНЕУ, 2012.

3. Електронний ресурс міністерства економіки України. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA>

УДК 331.101.3

Польгуль Д.С.

аспірант, Донецький Національний університет
імені Василя Стуса

Дороніна О.А.,

д.е.н., професор, Донецький Національний університет
імені Василя Стуса

МОТИВАЦІЙНИЙ МОНІТОРИНГ ЯК ПОЛІФУНКЦІОНАЛЬНИЙ ІНСТРУМЕНТ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Персонал компанії є тією необхідною і значущою складовою, завдяки якій компанія здатна якісно працювати та примножувати прибуток, однак мінливість індивідуальних потреб та зовнішнього середовища компанії змушує відшукувати нові способи утримання та мотивації співробітників. Вирішення цього завдання вбачається можливим за впровадження мотиваційного моніторингу до управлінських інструментів менеджменту персоналу.

Дослідженнями актуальності мотиваційного моніторингу, а також особливостей систем мотивації займалися такі вітчизняні вчені, як: Вонберг Т. В., Мотчана Е. М. [1], Лисенко В. В, Сирова-тко О. І [2] та зарубіжні вчені, які закладали поняття та системи мотивації: Ф. Герцберг, Д. Мак Клеелланд, В. Врум, Д. Мак-Грегор.

Метою дослідження є виявлення, з використанням елементів мотиваційного моніторингу, чинних практик збереження та мотивування персоналу компаній в умовах воєнного стану.

У сучасній компанії персонал є значущим важелем розвитку, найціннішою складовою та джерелом прибутку. Пошук кваліфікованого персоналу займає значну кількість часу, проте, важливо розкрити його потенціал, а це потребує розробки та вдосконалення внутрішньої системи мотивації в компанії [1]. Інформаційна база для прийняття управлінських рішень у сфері мотивації персоналу може бути сформована через запровадження на підприємстві системи мотиваційного моніторингу трудової діяльності працівників

[2]. Мотиваційний моніторинг слід розглядати, як складову моніторингу соціально-трудової сфери, що є комплексним системним спостереженням за фактичним станом справ в організації [3].

Визначники мотиваційного моніторингу наведені на рисунку 1.



Рисунок 1. Класифікація визначників мотиваційного моніторингу

Індивідуальний рівень відображає власні мотиви та потреби працівника, а отже визначникам цього рівня притаманна мінливість з часом.

Детермінанти державного рівня є більш стабільними тому, що розвиток держави описується довгостроково та потребує мінімальних змін у короткостроковому вимірі.

Мотивація працівників до ефективної праці є складовою успішності будь-якої організації і саме мотивація та ставлення керівництва значно змінилася під впливом різкої зміни ситуації на державному рівні, а саме війною. З метою дослідження мотиваційних змін з боку роботодавця було проведено опитування в квітні 2022 року, що охопило 35 респондентів з різних регіонів України, щодо змін власної мотивації та залученості керівництва у мотивації працівників (табл. 1).

Таблиця 1

Розподіл респондентів за статтю, віком

№	Респонденти	Чисельність, осіб	Питома вага в загальній чисельності, %
<i>За статтю</i>			
1	Чоловіки	15	42,86
2	Жінки	20	57,14

№	Респонденти	Чисельність, осіб	Питома вага в загальній чисельності, %
<i>За віком</i>			
1	До 25 років	23	65,71
2	25-40 років	9	25,72
3	41-55 років	3	8,57
4	Понад 55 років	0	0

Опитуванням були охоплені респонденти з банківської сфери, сфери електронної комерції та ІТ. В ході опитування було виявлено поступову тенденцію до підвищення рівня вмотивованості (рис 2).



Рисунок 2. Динаміка рівня вмотивованості респондентів березень-квітень 2022

Зміна вмотивованості працівників зумовлена по-перше, діями роботодавців та зростанням частоти проведення мотиваційного моніторингу, по-друге — підвищенню рівня довіри до державних органів влади під час воєнного стану.

Роботодавці використовують влучні методи утримання співробітників та їх мотивації, це дозволяє навіть при воєнному стані зберігати на достатньому рівні продуктивність, що в свою чергу веде до підтримки держави у вигляді податкових надходжень.

Методи утримання та мотивації персоналу, що виявлені в ході проведення мотиваційного моніторингу представлено у таблиці 2.

Таблиця 2.

Методи утримання та мотивації персоналу

№	Назва методу	Сутність методу	Кількість респондентів, осіб
1	Збереження робочого місця (імунітет робочого місця)	Збереження робочого місця, без звільнення з ненормованим графіком роботи, або при неможливості працювати	30
2	Збереження заробітної плати	При використанні погодинної оплати праці, виплата заробітної плати на рівні повного робочого місяця, при неможливості працювати	30
3	Допомога при зміні місця проживання	Допомога співробітникам, які є внутрішньо переміщеними особами, у грошовому вигляді, або у пошуку та оплати житла	12
4	Організація волонтерської діяльності	Оплачувана діяльність співробітників у волонтерському фонді організації	26
5	Підвищена увага до співробітників	Почастішання моніторингу психологічного стану співробітників	35

Можемо побачити з таблиці 2, що роботодавці використовують методи, які направлені на зміцнення відчуття стабільності, підтримки своїх співробітників у важливих життєвих ситуаціях, а також підвищення почуття єдності своїх працівників з усією країною.

Висновки. Сьогодні як ніколи, роботодавці мають взаємодіяти, як єдиний організм зі своїми працівниками та державою. Основною умовою чіткого розуміння потреб своїх працівників є проведення цілісного та регулярного мотиваційного моніторингу. Використання описаних вище методів утримання та мотивації працівників є прикладом функціонування організації, як цілісного організму, що в свою чергу позитивно впливає на ситуацію в державі (збільшення податкових надходжень).

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Вонберг Т. В., Мотчана Е. М. Динаміка мотиваційних важелів під впливом пандемії. *Проблеми економіки*. №3 (49) 2021, С. 167-174.

2. Лисенко В. В., Сироватко О. І. Мотиваційний моніторинг як метод ефективного розвитку персоналу підприємства. *Вісник Ужгородського національного університету*. Випуск 20, частина 2, 2018, С. 88 — 91.

3. Мотиваційний моніторинг як умова ефективного впливу на поведінку персоналу URL: <https://library.if.ua/book/116/7777.html>

УДК 316.7

Раупов Р.Б.

здобувач ступеню доктора філософії
за спеціальністю 051 «Економіка»,

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет
економіки і торгівлі»

СУЧАСНІ ФОРМИ БІЗНЕС-КОМУНІКАЦІЙ: ВИКЛИКИ І СПОСОБИ ВІДНОВЛЕННЯ

Сучасний стан бізнес-комунікацій як всередині підприємств, так і комунікацій назовні характеризується головним чином невідзначеними зовнішніми умовами функціонування. Руйнування логістичних шляхів, нестабільна економічна ситуація в будь-якому регіоні, розрив або призупинення ділових стосунків призвело до нових викликів щодо формування бізнес-комунікацій.

Процес бізнес-комунікацій внутрішніх і зовнішніх на підприємстві можна представити наступним чином (рис. 1).



Рисунок 1. Схема процесу бізнес-комунікації

Створений за таким алгоритмом процес бізнес-комунікацій передбачає наявність відправника — особи, яка генерує або збирає інформацію і передає її; повідомлення — інформації, що закодована за допомогою символів; каналу — засобів передачі інформації та одержувача — особи чи осіб, яким адресована інформація і які інтерпретують її.

Розподіл бізнес-комунікацій на усну та письмову передбачає використання наступних її форм (рис. 2).

У зв'язку з руйнуванням багатьох бізнес-комунікацій постала необхідність формування певних напрямів їх збереження та, можливо, пошуку нових форм.