

сприяють підвищенню самооцінки працівників та їх мотивації до досягнення високих результатів.

Надання можливостей для професійного розвитку є важливим елементом мотивації. Організація тренінгів, семінарів, курсів підвищення кваліфікації та інших форм навчання сприяє підвищенню професійного рівня працівників та їх мотивації до досягнення високих результатів.

Створення комфортних умов праці є важливим елементом мотивації. Забезпечення безпечних та комфортних умов праці, надання сучасного обладнання та інструментів, організація відпочинку та інших соціальних пільг сприяє підвищенню задоволеності працівників та їх мотивації до досягнення високих результатів.

Ефективна система оплати праці та мотивації має значний вплив на продуктивність працівників та загальну конкурентоспроможність підприємств аграрної сфери. Справедлива та прозора система оплати праці сприяє підвищенню довіри працівників до керівництва підприємства та їх мотивації до досягнення високих результатів. Мотивація персоналу сприяє підвищенню задоволеності працівників та їх лояльності до підприємства, що знижує текучість кадрів та забезпечує стабільне функціонування підприємства [1].

Література:

1. Прохоровська С. Мотивація персоналу підприємств в умовах сучасних викликів. Трансформаційна економіка. 2023. № 2 (02). С. 45-48. DOI: <https://doi.org/10.32782/2786-8141/2023-2-8>
2. Федоришина, Л., Гладун, Р., & Федоришин, Ю. (2024). МОТИВАЦІЙНЕ СЕРЕДОВИЩЕ ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ, ВИДИ ТА ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ. *Сталий розвиток економіки*, (1(48), 47-55. <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2024-48-6>
3. Шацька З.Я. Актуальні підходи до управління персоналом підприємства в умовах воєнного стану. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2022. № 10 (257). С. 100-105.

Степова О.В.,

старший викладач, магістр маркетингу,

Татарчук Б.Ю.

Державний університет інтелектуальних технологій і зв'язку

Стельченко В.В.

Державний університет інтелектуальних технологій і зв'язку

м. Одеса, Україна

ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ДИСТАНЦІЙНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ІТ-СФЕРІ

Для багатьох співробітників сфери ІТ дистанційна організація праці стала вимушеним заходом, але аналіз такої форми роботи показав, що можна зробити цей формат максимально комфортним та продуктивним. Проведене анкетування спеціалістів ІТ-сфери дозволило зробити наступні висновки. Отримано 6888 анкет [1].

Брак спілкування з колегами був названий одним з найбільш негативних факторів дистанційної роботи. Це може бути пов'язано з коротким адаптаційним періодом, адже минуло менше місяця з моменту початку віддаленої роботи. На другому місці - понаднормова робота: 31% респондентів зазначили, що працюють вдома набагато більше, ніж в офісі. Через присутність дітей або родичів 26% респондентів не можуть працювати. Це ще одна цифра, яку не можна ігнорувати, і, зважаючи на ситуацію, негативний вплив цього фактору не зменшиться, доки не завершиться декуплінг.[1].



Рисунок 1. - Результати опитування DOU

Джерело: [2]

Лише 22% респондентів повністю задоволені роботою з дому. Більше того, більше чверті фахівців не надають перевагу такому типу організації роботи. Мобільність спеціалістів обмежена, не всі фахівці мають незалежний робочий простір і не мають можливості змінювати обстановку.

Чи подобається вам працювати дистанційно?

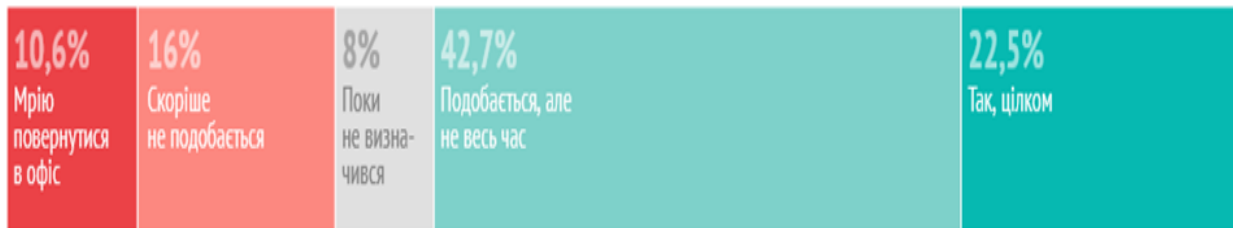


Рисунок 2. - Результати опитування DOU

Джерело: [2]

Розглянемо із чим зазвичай стикаються керівники, управляючі віддаленою командою, і які рішення допомагають упоратися з типовими проблемами.

Проблема 1. Не завжди зрозуміло, чим зайняті працівники. З переходом на віддалену форму роботи сприйняття початку робочого дня змінилося майже у всіх, і керівники усвідомили, що тепер часто не знають, чим зайняті їхні співробітники. Є різні способи вирішення цієї проблеми, зокрема радикальні. Можна з ранку обдзвонювати підлеглих і по голосу намагатися визначити, чи прокинулася людина щойно — чи її робочий день уже розпочався. Але такий метод робить із керівника «наглядача» і точно не сприяє зміцненню морального духу та зростанню довіри та поваги один до одного в команді.

Проблема 2. Важко налагодити комунікацію, у тому числі при постановці задач. Ця проблема виникає у випадку, якщо ставити завдання усно. З переходом на письмову комунікацію справді можна упустити деталі чи неправильно тлумачити повідомлення. Тому дуже рекомендується — неважливо, робота в офісі чи віддалено, — користуватися таск-менеджерами та заздалегідь домовитися, як саме мають оформлятися завдання при їх постановці. Крім того, обов'язково потрібно вимагати зворотний зв'язок від співробітника: як він зрозумів завдання і що збирається робити насамперед. Важливо, щоб співробітник не переказував завдання (це перевірна робота), а обдумав її і запропонував свій план дій. Якщо говорити про комунікацію в цілому, то онлайн-канали зв'язку і без віддалення були дуже

потрібні. Проте нові реалії внесли деякі корективи. Працюючи з дому, ми стали частіше телефонувати з відеозв'язку, щоб не втрачати контакт один з одним і максимально наблизити діалог до живого спілкування.

Проблема 3. Результат роботи не відповідає очікуванням. Ця проблема з'являється, якщо не вирішено попередній біль із розумінням завдання. Для керівника це своєрідний тригер, що необхідно змінити підхід до постановки завдань. Але насамперед необхідно надати співробітнику якісний зворотний зв'язок за поточним результатом. Існують різні підходи для корекції результату і у віддаленій роботі можна запропонувати модель «бутерброд». Цей підхід полягає у схемі «похвалити — лаяти — похвалити». Модель «бутерброд» хороша тим, що дозволяє давати конструктивний зворотний зв'язок, не образивши людину. На початку розмови ви хвалите співробітника, відзначаючи досягнення та позитивні моменти у його роботі. На етапі критики ви ділитеся своїми спостереженнями у тому, що можна поліпшити. І завершуєте розмову на позитивній ноті, надихаючи співробітника на досягнення успіху.

Проблема 4. Нестача залученості та інтересу у співробітника. Питання мотивації та залучення співробітника, на мій погляд, повинні бути для керівника одними з найважливіших у роботі з командою. І якщо, працюючи в офісі, можна помітити в когось втрату інтересу, будьте певні — з переходом на віддалений формат без додаткової мотивації якість роботи працівника точно погіршиться.

Проблема 5. Багато що залежить від однієї людини, немає взаємозамінності. Проблема актуальна за будь-якого формату роботи, але саме на віддаленні вона може стати критичною. Звісно, дублювати всіх співробітників марнотратно, та й не потрібно без нагальної потреби. Тому краще розподілити навантаження та функціональні обов'язки всіх членів команди таким чином, щоб ніхто не мав «монопольних» зон.

Крім всіх недоліків віддаленої форми роботи, існують так само і переваги. Безсумнівно, однією з переваг роботи з дому є економія часу на дорогу до офісу та назад. Респонденти також почуваються безпечніше вдома: 60% вважають, що вдома вони рідше хворіють. Водночас 30% працівників, які працюють понаднормово, та 37% ІТ-спеціалістів зазначили, що мають більше вільного часу, коли працюють віддалено [2].

Що вам найбільше подобається в роботі вдома?

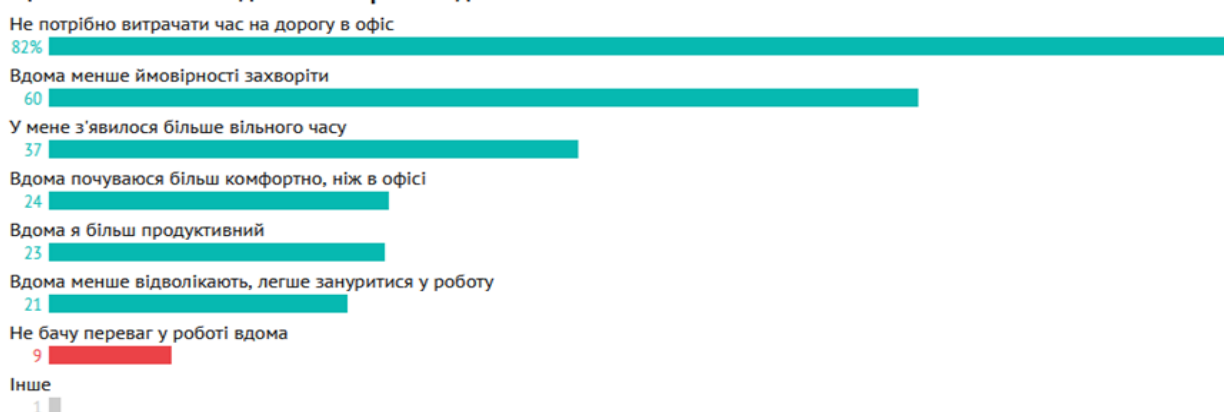


Рисунок 3. - Результати опитування DOU

Джерело: [2]

Серед переваг перший план виходять наступні моменти:

— *Заощадження часу на дорогу.* За вирахуванням необхідності їздити в офіс і назад середній працівник отримує близько години додаткового часу на день. Більше половини респондентів вважають, що якість життя та роботи за такого розкладу покращилася. Він дає плюси відразу в кількох стосунках: можливість більше часу віддавати завданням, довше спати, спілкуватися із сім'єю.

— *Гнучкий графік.* Вдома розробники можуть вільніше планувати день, а отже робота рідше вступає в конфлікт з іншими зобов'язаннями. Перемикаючись між домашніми та робочими справами, люди зводять до мінімуму періоди простою та дають голові відпочити, щоб повернутися до проблеми зі свіжими силами.

— *Підвищена концентрація.* Багато хто зазначав, що вдома працюється спокійніше, а якщо виникають якісь фактори, що відволікають, то їх набагато простіше контролювати. Передбачувано гарячою виявилася тема зборів: на віддаленні їх у принципі проводиться менше, а ті, що залишаються, завдяки онлайн-формату дозволяють бути присутніми у фоновому режимі, попутно займаючись чимось ще.

— *Умови роботи.* Простір, облаштований під особисті потреби, виявляється зручнішим, ніж загальне, яке доводиться ділити з багатьма людьми. Як конкретні плюси було названо цілу низку речей, що стосуються здоров'я та комфорту: температура в приміщенні, освітлення, тиша, наявність поблизу туалету, можливість носити зручний одяг і слухати гучну музику.

— *Моменти, пов'язані зі сферою особистих відносин:* більше часу для спілкування та турботи про сім'ю.

— *Моменти, пов'язані з фінансовою стороною:* економія грошей на проїзді та готових обідах.

Література:

1. Опитування OpenPoll. [URL:https://panel.onepoll.com/our-panel/#panelmanagement](https://panel.onepoll.com/our-panel/#panelmanagement)
2. Опитування Редакція DOU. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/ukrainian-it-during-quarantine-results/>
3. Євтушенко Г. І. Формування команди проекту та організація її ефективної роботи (теоретичний аспект). Східна Європа: економіка, бізнес та управління. Дніпро. 2019. Вип.4 (21). С.77–82.
4. Лебедева І. Ю. Методика формування команди проекту. URL: <https://www.sworld.com.ua/simpoz8/103.pdf>

Тиченко О.О.

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти,
спеціальність 073 «Менеджмент», гр. МЕ-23М

Науковий керівник:

Сочинська-Сибірцева І. М.

канд. екон. наук., доцент

Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна

РОЛЬ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ У ПІДВИЩЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Сьогодні в Україні питання дефіциту робочої сили стоїть особливо гостро. Навіть ті сфери, де плінність кадрів завжди вважалась нормою, тепер вже не мають достатнього потоку людських ресурсів. Причини цього різні: насамперед повномасштабна війна і пов'язані з нею мобілізація та великі потоки вимушених переселенців. Накладають на це свої відбитки і загальносвітові тенденції зміни ставлення до роботи, пов'язані з активним виходом на ринок праці так званого Покоління Z (люди, народжені у 1997-2012 роках). Тому все більше підприємств звертає свою увагу на необхідність розвитку підходів взаємодії з новими працівниками задля підвищення показників утримання.

Процес найму нового працівника - тривалий і вартісний процес. Приводять різні цифри вартості найму працівника. Так, компанії, які спеціалізуються на підборі працівників, оцінюють свої послуги від 50% до 70% від середньої зарплати шуканого працівника, в