

здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби (стаття 4).

Таким чином ведення на законодавчому рівні контрактної форми трудового договору з працівниками державних та комунальних закладів строком від 1 до 3 років без проведення конкурсу, за винятком керівників, з якими укладається контракт на конкурсній основі, буде гарним стимулом для розвитку працівника у своїй сфері, появи ініціативи та ефективності у роботі, адже при закінченні строку контракту працівник повинен буде показати комісії на чолі з роботодавцем гарні результати своєї праці, для переукладення контракту на новий термін. А у роботодавця з'являться законні підстави на укладення контракту з іншим працівником, якщо працівник, строк контракту якого закінчився, не надав належні докази своєї ефективності та ініціативності на займаній посаді.

**Бібліографія: Гаєрюшенко, О.В.** Введення контрактної форми трудового договору в державних та комунальних установах та закладах / **О.В. Гаєрюшенко** // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2020 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2020. Т. 2 : Труди XI-ої Міжнародної науково-практичної Internet - конференції студентів та молодих вчених «Стратегії інноваційного розвитку економіки України: проблеми, перспективи, ефективність «Форвард-2020» 25 грудня 2020 р. – 2020. С. 187–190

**ГУЦАН О.М.**, к.е.н., доц., каф. Менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин, НТУ «ХПІ»

## **ЩОДО ПИТАННЯ ЗБЕРЕЖЕННЯ РІВНЯ ПРИХИЛЬНОСТІ ТА ВМОТИВОВАНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ**

Існування підприємств, в умовах сьогодення, є досить важким, оскільки на ефективну діяльність та прибутковість здійснюється вплив істотної кількості факторів різної етимології. Реалії існування світу у часи всесвітньої пандемії довели, що незважаючи на високий рівень розвитку технології, глобалізації, медицини – людина все ж таки є головною цінністю для держави, соціуму та підприємства. А, отже, питання дослідження щодо збереження працівників, рівня її прихильності та вмотивованості є актуальними науковими завданнями.

Окремі питання мотиваційної проблематики досліджувалися в [1-3].

На сьогоднішній день, на наш погляд, заходи щодо збереження ефективної діяльності підприємства через збереження рівня прихильності можна розділити на 3 великі групи: заходи матеріального спрямування, заходи організаційного характеру, заходи, заходи не матеріального спрямування. Також при формуванні заходів по збереженню рівня прихильності та вмотивованості необхідно враховувати: 1) можливість організації робочого процесу повністю дистанційного, 2) можливість часткового переведення на віддалений режим (наприклад, окремих працівників/підрозділів), 3) повної неможливості застосування «он-лайн» технологій в роботі (наприклад, операції виготовлення виробу).

До заходів матеріального спрямування логічним є віднесення наступних: своєчасна виплата та у повному обсязі заробітної плати, надбавок, доплат, бонусів працівникам, адаптація показників та системи стимулювання до можливості дистанційного виконання та обліку показників, можливість сплати деяких послуг замість працівника, які він використовує для робочих задач (наприклад сотовий зв'язок, доступ до мережі Internet та ін.)

До заходів організаційного характеру можна віднести: забезпечення засобами індивідуального захисту працівників за рахунок підприємства з дотриманням часових проміжків по їх застосуванню, оптимізація руху документів та персоналу на підприємстві з метою максимального унеможливлення скупчення працівників, доведення інформації до працівників з використанням сучасних засобів зв'язку

До заходів не матеріального спрямування можливо віднести: підтримка зворотного зв'язку між керівником та підлеглим, психологічна підтримка у разі необхідності, проведення дистанційних зустрічей як формального так і не формального характеру, формування керівником сприятливої психологічної атмосфери через акцентування на позитивних досягненнях а не констатації невдач та інші.

Необхідно зазначити, що пандемічні процеси здійснюють вплив на рівень невизначеності на декількох рівнях: 1) держави, 2) підприємства, 3) працівника. Здебільшого, зазначений рівень ентропії має тенденцію до збільшення та накладання одного рівня

на інший, що можна обґрунтувати наступним чином: а) з позиції держави – рішення щодо посилення або пом'якшення карантинних заходів приймається на основі дослідження статистичних показників захворюваності в оперативному режимі та мають швидку тенденцію до змін, б) з позиції підприємства – рівень невизначеності впливає на середньотермінові та довгострокові плани підприємства, зосереджуючи фокус діяльності на короткострокових та поточних задачах, в) з позиції працівника – нечіткість економічних перспектив/невизначеність змушує працівника сгортати купівельну спроможність та сплачувати лише самі необхідні товари та послуги та відкладати дороговартісні / не першочергові покупки до більш вдалих часів. Окремі дослідження, що стосуються ентропії та її взаємозв'язок з мотиваційними аспектами робився автором у [6-8]. Як нам вважається, можливими шляхами збереження рівня прихильності працівника до підприємства та його вмотивованості, у часи пандемії можуть стати: 1) різні виплати соціального характеру, системна допомога пільгові умов кредитування підприємства з боку держави за умови збереження штатів підприємств, що дозволить акумулювати кошти для заходів соціально-економічного спрямування та підтримки, 2) системна та своєчасна виплата, (з боку підприємства), всіх видів заохочень, які повинен отримати працівник, 3) додаткова виплата матеріальної допомоги а разі захворювання на COVID-19 як працівника так і членів його сім'ї до їх повної реабілітації, 4) за можливості - надання більш творчих завдань, що активізують когнітивну, пізнавальну та евристичну складову працівника, 5) здійснення заходів психологічної підтримки працівників з використанням як «он-лайн» так і «оф-лайн» інструментарію.

#### Список літератури:

1. **Гуцан О.М.** Наукометрична систематизація теоретичних підходів до формування мотивації / **О.М. Гуцан, В.А. Кучинський, Д.Ю. Крамської** // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 23. – С. 106-110;
2. **Гуцан О.М.** Дослідження сутності мотиваційних теорій: сучасні, теорії атрибуції та поля. Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки). Збірник наукових праць. – Х.: НТУ «ХПІ». – 2017. - №24 (1246). – 160 с., С. 26-30;
3. **Кучинський В.А.** Інноваційна сприйнятливість персоналу як основа економічного розвитку підприємства / **В.А. Кучинський, О.М. Гуцан, Д.Ю. Крамської** // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 24. – С. 110-116;

4. **Гуцан О.М.** Дослідження сутності мотиваційних теорій: сучасні, теорії атрибуції та поля / **О.М. Гуцан** // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Сер. : Економічні науки. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – № 24 (1246). – С. 26-30;

5. **Гуцан О.М.** Дослідження сутності поняття «стимулювання». [Електронний ресурс] / **О.М. Гуцан, В.А. Кучинський** // Вісник національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки). Харків : НТУ «ХПІ», 2020 - № 4 (2020). – С. 7-13 - Режим доступу до журн.: <http://es.khpi.edu.ua/article/view/2519-4461.2020.4.7>;

6. **Гуцан О.М.** Ентропійний підхід до розуміння мотиваційного процесу / **Гуцан О.М.** // Матеріали четвертої міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції «Проблеми ринку та розвитку регіонів України в 21 столітті» (Одеський національний політехнічний університет, Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України. 12-19 грудня 2013). м. Одеса, 2013. - 129 с., С. 25-27;

7. **Гуцан О.М.** Теоретичні засади формування структури мотиваційної ентропії / **О.М. Гуцан** // Стратегії інноваційного розвитку економіки України: проблеми, перспективи, ефективність "Форвард-2019" : тр. 10-ї Міжнар. наук.-практ. Internet-конф. студ. та молодих вчених, 27 грудня 2019 р. / ред.: Є. М. Строков, О. М. Гуцан ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків : Томенко Ю. І., 2019. – С. 8-11;

8. **Гуцан О.М.** Формування системи мотивації виробничого персоналу на машинобудівному підприємстві: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 — економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / **О.М. Гуцан**; НТУ «Харків. політехнічний ін-т». — Харків, 2015. — 19 с

**Бібліографія: Гуцан, О.М.** Щодо питання збереження рівня прихильності та вмотивованості працівників під час пандемії / **О.М. Гуцан** // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2020 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2020. Т. 2 : Труды XI-ої Міжнародної науково-практичної Internet - конференції студентів та молодих вчених «Стратегії інноваційного розвитку економіки України: проблеми, перспективи, ефективність «Форвард-2020» 25 грудня 2020 р. – 2020. С. 190–193

**КАРМІНСЬКА-БЄЛОБРОВА М.В.**, к.н.держ.упр., доц., каф. Менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин, НТУ «ХПІ»

**БЕЗВЕРХА А.І.**, студ., каф. Менеджменту інноваційного підприємництва та міжнародних економічних відносин, НТУ «ХПІ»

## **ВАЖЛИВІ АСПЕКТИ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Актуальність теми зумовлюється тим, що ХХІ ст. – це епоха змін під впливом глобалізації, інформаційних технологій, економіки знань, нового характеру конкуренції, гуманізації процесів праці і менеджмент не є винятком. Нині залишаються актуальними вивчення оптимальної моделі і стилю управління, які б забезпечили рентабельність конкретної фірми, орієнтуючись на