

Список використаних джерел

1. Економіка розвитку : підручник / О. М. Царенко, Н. О. Бей, І. І. Дяконова, І. В. Сало ; за ред. д. е. н., проф. І. В. Сало. Суми : ВТД «Університетська книга», 2004. 590 с.
2. Економічний аналіз і діагностика стану сучасного підприємства : навч. посіб. – Вид. 2-ге перероб. та допов. Київ : Центр учбової л-ри, 2007. 400 с.

ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ВПЛИВУ НА ЙОГО ПРОДУКТИВНІСТЬ

*А. С. Станішевський, спеціальність Менеджмент, група МАМ-21;
Г. В. Колодій, спеціальність Менеджмент, група МАМ-21
Т. О. Гусаковська, канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри
менеджменту
Полтавський університет економіки і торгівлі*

Задоволеність роботою, оцінка працівником своєї роботи та робочого контексту є однією з найбільш досліджуваних сфер в організаційній поведінці. Задоволені працівники схвально оцінюють свою роботу на основі власних спостережень та емоційних переживань. Задоволеність роботою найкраще розглядати як сукупність ставлення до різних аспектів роботи та робочого контексту.

Поряд зі зростаючою конкуренцією за отримання нагород за найкраще робоче місце багато компаній ретельно стежать за задоволеністю роботою та пов'язаним з цим ставленням співробітників. У деяких компаніях премії для керівників частково залежать від рейтингу задоволеності співробітників. Причина такої уваги проста: задоволеність роботою значно впливає на поведінку працівників.

Корисним шаблоном для організації та розуміння наслідків незадоволеності роботою є модель вихід-голос-лояльність-нехтування (EVLN). Ця модель визначає чотири способи, якими співробітники реагують на невдоволення.

Першим таким способом є вихід. Працівник покидає організацію, переходить в інший підрозділ або, принаймні, робить спробу вийти з ситуації, що його не задовольняє. Традиційна теорія полягає в тому, що незадоволення роботою з часом наростає і в кінцевому підсумку стає достатньо сильним, щоб мотивувати співробітників шукати кращі можливості роботи в іншому місці.

Наступним способом є «голос» – будь-яка спроба змінити ситуацію, що викликає незадоволення, а не втекти з неї. Голос може бути конструктивною відповіддю, наприклад, рекомендувати керівництву шляхи покращення ситуації, або може бути більш конфронтаційним, наприклад, подання офіційних скарг або створення коаліції, щоб протистояти рішенню. У крайньому випадку, деякі співробітники можуть вдаватися до контрпродуктивної поведінки, щоб привернути увагу і змусити до змін в організації.

Лояльність. У початковій версії цієї моделі лояльність не була результатом невдоволення. Швидше, це визначало, чи вибрали люди вихід або голос (тобто висока лояльність призвела до голосу; низька лояльність призвела до виходу). Більш сучасні дослідження описують лояльність як результат. Як правило, вони припускають, що «лоялісти» – це працівники, які реагують на невдоволення терплячим очікуванням – деякі кажуть, що вони «страждають мовчки» – поки проблема вирішиться сама або її вирішить інші.

Нехтування включає скорочення робочих зусиль, приділення менше уваги якості та збільшення прогулів і запізнень. Зазвичай це вважається пасивною діяльністю, яка має негативні наслідки для організації.

Одним з визначальних факторів вибору працівником альтернативи є його самоусвідомлення. Так, люди з високим самоусвідомленням рідше нехтують і частіше користуються голосом. Минулий досвід також впливає на те, які дії EVLN будуть застосовані. Співробітники, які в минулому невдало застосовували голос, з більшою ймовірністю йдуть на вихід або нехтування, коли відчують незадоволення роботою в майбутньому. Ще один фактор – лояльність до організації. Зокрема, працівники з більшою ймовірністю покинуть роботу, якщо у них низька лояльність до компанії, і вони з більшою ймовірністю будуть застосовувати голос, коли у них висока лояльність. Крім того, реакція на невдоволення залежить від ситуації. Співробітники рідше скористаються варіантом звільнення, коли альтернативних перспектив роботи мало.

Протягом майже століття дослідники ОП кидають виклик поширеному переконанню, що «щасливий працівник є продуктивним працівником». Більшу частину часу вони вважали, що задоволення від роботи мало мінімальний вплив на резуль-

тативність роботи. Сьогодні дані досліджень свідчать про те, що популярне твердження все-таки є істинним: існує помірний зв'язок між задоволеністю роботою та продуктивністю. Іншими словами, щасливі працівники дійсно є більш продуктивними працівниками до певної міри. Навіть за умови помірною зв'язку між задоволеністю роботою та продуктивністю, існує кілька основних причин, чому зв'язок не є міцнішим. Один з аргументів полягає в тому, що загальні установки (наприклад, задоволеність роботою) не повною мірою передбачають конкретну поведінку. Базуючись на моделі EVLN, незадоволеність роботою може призвести до різних результатів, а не лише зниження продуктивності роботи (нехтування). Деякі співробітники продовжують продуктивно працювати, поки скаржаться (голос), шукають іншу роботу (вихід) або терпляче чекають вирішення проблеми (лояльність).

Друге пояснення полягає в тому, що результативність роботи призводить до задоволення від роботи (а не навпаки), але лише тоді, коли продуктивність пов'язана з цінною винагородою. Більш ефективні працівники отримують більше винагород і, отже, більш задоволені, ніж працівники з низькими результатами, які отримують менше винагород. Зв'язок між задоволеністю роботою та продуктивністю не є міцнішим, оскільки багато організацій не винагороджують хороші результати. Третє пояснення полягає в тому, що задоволеність роботою впливає на мотивацію співробітників, але не впливає на продуктивність на роботах, де працівники мало контролюють результати своєї роботи (наприклад, робота на конвеєрі).

Список використаних джерел

1. Гусаковська Т. О., Одинець О. Л., Литвин Ю. М. Сучасні підходи до формування системи мотивації персоналу підприємства. Наука і вища освіта : тези доп. XXVIII Міжнар. наук. конф. студентів і молодих учених, м. Запоріжжя, 13 листопада 2019 р. Класичний приватний університет. Запоріжжя : КПУ, 2019. С. 139.
2. McShane S. L., Von Glinow M. A. Organizational behavior: Emerging knowledge and practice for the real world. URL: https://www.academia.edu/28961586/Organizational_Behavior_Steven_Mcshane_Glinow_2009.
3. Stange J. Emotions in the Workplace: How to Deal With Emotions at Work. URL: <https://www.quantumworkplace.com/future-of-work/emotions-in-the-workplace-how-to-deal-with-emotions-at-work>.

4. Калінін А., Колісніченко Р., Гавриленко О. Мотивація праці в сучасних умовах: економічні, психологічні та правові аспекти. *Наукові перспективи*. 2022. № 1 (19). URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/np/article/view/1018>.

ПОГЛЯДИ ДОСЛІДНИКІВ ШКОЛИ НАУКОВОГО УПРАВЛІННЯ

Ю. В. Старенький, здобувач вищої освіти на бакалаврському рівні

В. Е. Кудельський, канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, економіки, статистики та цифрових технологій

Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова

Актуальність дослідження полягає в тому, що розвиток промисловості в першій чверті ХХ ст. дав поштовх до еволюції поглядів на проблеми управління і формування нового підходу. Саме тоді почали виникати проблеми організації праці. Науковці школи наукового управління внесли великий вклад в розвиток управлінської думки, а праці багатьох науковців беруться до уваги по сьогоднішній день. До цієї школи відносять багато дослідників, таких як: Ф. Тейлор, Г. Гантт, Г. Емерсон, Френк і Ліліан Гілберти, які заклали фундамент сучасного менеджменту.

При вивченні праць цих науковців виникає питання, якщо вони всі працювали в одній сфері, то чи є відмінності або ж подібності у їхніх дослідженнях. Тому проведемо аналіз діяльності Г. Гантта та подружнього союзу Френка і Ліліан Гілберт.

При перегляді досліджень даних науковців одразу помічаєш те, що вони намагались досягти підвищення ефективності праці, однак мали різні підходи. Г. Гантт та Ф. і Л. Гілберти мали спільну мету своєї діяльності – це скорочення непродуктивних витрат часу, однак підходи до вирішення цієї проблеми у них були різні. Г. Гантт для вирішення поставленої проблеми, вважаючи за потрібне приділити більше уваги навчанню робітників новим навичкам. Крім того, він змінив систему заробітної плати, маючи на меті мотивацію працівників, втілюючи в життя преміальну систему, що в свою чергу призвело до підвищення продуктивності. Однак Гілберти мали дещо інший погляд на