

сапасын арттыруда, күрделі құрылыс объектілерінің пайдалану сипаттамаларын жақсартуда көрініс табатын болады.

Сілтемелер тізбесі

1. Қазақстан Республикасындағы сәулет, қала құрылысы және құрылыс қызметі туралы (2021 жылғы 27 желтоқсандағы өзгерістер мен толықтырулармен).16.07.2001. N 242. (өтініш берілген күні 03.04.2023).

2. URL: <https://kapital.kz/economic/> (өтініш берілген күні 12.05.2023).

3. URL: <http://stat.gov.kz/almaty> (өтініш берілген күні 14.05.2023).

4. URL:<https://be5.biz/makroekonomika/construction/gb.html>. (өтініш берілген күні 19.04.2023).

5. Сандық экономиканың білім негіздері. [Электрондық ресурс]. Қатынас күйі: <https://data-economy.ru/dataed> (өтініш берілген күні 06.05.2023).

НАДАНИЯ ДОДАТКОВОГО ВІЛЬНОГО ЧАСУ ЯК ОДИН ІЗ СПОСОБІВ НЕМАТЕРІАЛЬНОГО ЗАОХОЧЕННЯ ПЕРСОНАЛУ

*Єрмоленко О.А., канд. екон. наук, доцент
Бабаєва Ф.Е. кизи, здобувач вищої освіти
Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця*

Однією з головних умов підвищення ефективності стимулювання праці є узгодження структури стимулювання (економічність, престиж, задоволеність працею) з персоналом підприємства (мотивація до забезпечення життєво важливих благ, гідного доходу), комфортні умови праці, престиж роботи в галузі чи компанії, прагнення до самореалізації: професіоналізм, знання тощо). Якщо у компанії не

вистачає грошей, керівництву доводиться шукати інші способи мотивації співробітників.

Дослідження мотивації та заохочення працівників завжди були в центрі уваги економічних кіл, і це знайшло своє відображення в працях багатьох вітчизняних вчених. Ці дослідники зробили значний внесок у створення та розвиток теоретичних основ і застосування систем стимулювання персоналу: Л. Артеменко, М. Буковинська, М. Гончарук, М. Дороніна, А. Колот, М. Лаврищева, В. Лугова, О. Нестерович, К. Оксенюк, Т. Пахомова, Л. Пашко, С. Сардак, А. Слюсаренко, В. Щегорцова та інші [1; 2; 3; 4].

Сьогодні нематеріальні стимули до праці дуже поширені на сучасних підприємствах і в організаціях.

Гнучкий графік роботи, надання додаткового вільного часу, акцентування важливої ролі співробітників, розподіл повноважень, різноманітні дипломи, нагороди, стажування, створення доброзичливої психологічної атмосфери в колективі, перерозподіл робочого часу, поліпшення умов праці, планування кар'єри та багато іншого – усе це немонетарні способи мотивації працівників, які використовуються в сучасних умовах. Слід зазначити, що ці методи застосовуються в різних формах і мають різний ступінь ефективності в межах країни.

Слід зазначити, що основним підходом є регулювання робочого часу та заохочення підприємств до застосування гнучкого графіку робочого часу. Такий зовнішній стимул можна реалізувати шляхом диференціації (зміни) тривалості основних відпусток і різноманітних додаткових відпусток, поділу їх на певні частини (наприклад, літні та зимові відпустки), надання можливості працівникам працювати неповний робочий день або неповний робочий тиждень, скоротити робочий період тощо.

Найбільш поширеною формою регламентації робочого часу є створення плаваючого графіка. Світовий і вітчиз-

няний досвід засвідчує, що за останні роки на практиці накопичилось багато вдалих моделей гнучкої організації робочого часу. Гнучкий графік роботи дуже поширений і ефективний у країнах Західної Європи. Так, у провідних європейських країнах їх вже перейняло 75% компаній у Франції, 69% у Нідерландах, 68% у Німеччині, 66% у Швеції [2].

Практика показала, що мотиваційний ефект додаткової відпустки є вищим за конкретних умов праці та результатів роботи, які суттєво відрізняються від норми (наприклад, ненормований робочий день, шкідливі умови праці, тривале перебування людей на одному підприємстві). Додаткова відпустка повинна створити додатковий стимул для співробітників залишатися в тій чи іншій компанії і компенсувати співробітникам підвищене психологічне або фізичне навантаження під час роботи.

Перерозподіл робочого часу – один з популярних методів стимулювання, який набув значного поширення. Він реалізується шляхом надання працівникам можливості самостійно визначати початок, закінчення та тривалість робочого дня, але за умови дотримання місячної (тижневої) норми робочого часу, обов'язкового виконання встановлених норм праці (завдань) та підтримання (забезпечення) нормального перебігу виробничого процесу.

Найбільш поширеною формою коригування робочого часу є гнучкий або плаваючий графік. Однак не всі виробничі процеси можуть використовувати систему flextime. Системи flextime не можна використовувати на виробничих майданчиках, де одночасно повинні бути присутні кілька співробітників, пов'язаних технічними процесами. У таких випадках надання повноважень відповідним групам працівників встановлювати параметри робочого часу відповідно до угод між ними може підвищити мотивацію.

Якщо використовується система ковзної шкали, також можна забезпечити прямі стимули за відпрацьовані

години шляхом створення та використання банків часу. При цьому години, відпрацьовані понад встановлену норму за цей обліковий період, не зникають, а обліковуються в особовому рахунку працівника або в загальний фонд додаткового робочого часу. Накопичені години можна використати для додаткової відпустки, відгулів або для погашення заборгованості за попередній період.

Очевидно, що право на працю за таким графіком можуть мати лише ті працівники, які демонструють високу самосвідомість, організованість і дисциплінованість. Той факт, що існує пряма залежність між рівнем поінформованості команди та «прозорістю» діяльності всередині організації та мотивацією співробітників, доведено в теорії та на практиці [3].

Однак використовувати нетрадиційні форми регулювання робочого та вільного часу слід з великою обережністю, пам'ятаючи, що в деяких випадках їхнє використання створює проблеми організаційно-економічного аспекту.

У створенні ефективної системи мотивації персоналу повинні приймати участь усі працівники підприємства. Тільки за дотримання такої умови система мотивації буде дійсно дієвою [4].

Отже, слід зробити висновок, що основним завданням сучасних компаній і організацій є розробка універсального механізму правильного застосування та адаптації методів нематеріального стимулювання до особливостей окремих працівників. Адже тільки комплексне і правильне застосування всіх методів стимулювання може гарантувати максимальну продуктивність праці.

Перелік посилань:

1. Дороніна М. С., Сасіна Л. О., Лугова В. М., Надьон Г. М. Механізм мотивації управлінського персоналу: наук. вид. Харків: АДВА тм, 2009. 240 с.

2. Буковинська М. П. Гуманізація праці як імператив XXI століття. *Збірник праць Національного авіаційного університету*. Вип. 3. 2012. URL: <https://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/5158/1/1.pdf>.
3. Нестерович А. В. Нематеріальні методи мотивації працівників сільськогосподарських підприємств. *Ефективна економіка*. №1. 2012. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=901>.
4. Оксенюк К. І. Формування системи мотивації персоналу на підприємстві. *Економіка та суспільство*. № 45. 2022. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1968>.

УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ В ЦИФРОВИХ БІЗНЕС-ЕКОСИСТЕМАХ

*Корват О.В., канд. екон. наук, доцент
НДІ правового забезпечення інноваційного
розвитку НАПрН України, м. Харків*

Цифровізація поступово трансформує суспільні економічні відносини. Сучасні підприємства все частіше використовують прогресивні цифрові бізнес-моделі. Екосистемна модель є найскладнішою, втім має значні можливості.

Цифровою екосистемою є соціально-технічна система, у якій постачальники та споживачі активів взаємодіють на базі цифрової платформи [1, с. 9]. Платформи дозволяють масштабувати діяльність, прискорювати та оптимізувати бізнес-процеси, знижувати витрати, отримувати позитивні мережеві ефекти. Завдяки цим конкурентним властивостям екосистемна модель руйнує традиційні підприємницькі структури [2, с. 41] та реформує економіку, перетворюючи її на платформну або економіку екосистем.

Умови діяльності підприємств у цифрових екосистемах характеризуються не лише більшими вигодами, але й новими специфічними ризиками. Цифрове середовище вимагає удосконалення інструментів ризик-менеджменту.