

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ ТА УПРАВЛІННЯ
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «ОДЕСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ, ФІНАНСІВ І БІЗНЕС-ТЕХНОЛОГІЙ
РАДА СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ ІПСУ

Сучасний менеджмент: моделі, стратегії, технології

*Матеріали
XXIV Всеукраїнської щорічної студентської
науково-практичної конференції
за міжнародною участю
27 квітня 2023 року*

Одеса
2023

ЗМІСТ

Привітання	8
-------------------	---

Секція 1

Сучасна практика менеджменту в інноваціях, інвестиціях та діджиталізації

Яцкевич, І. В. Менеджмент та менеджери в умовах воєнного становища	11
Parišová, D. Regarding the cloud computing question	14
Азаренкова, М. В. Сучасні умови розвитку стивідорних компаній в Україні	16
Бабенко, В. Ю. Сутність, завдання та функції управління персоналом на підприємстві	18
Бєлалі, Ю. К. Теоретичні аспекти стратегічного розвитку підприємства	20
Важницька, О. І. Управління цифровою стратегією на підприємстві	22
Васечко, А. В. Електронний документообіг: кейс для України	24
Вознюк, Д. В. Важливість оптимізації зображень для SEO просування інтернет-магазину	26
Гацапук, В. О. Організація та функціонування служби маркетингу компанії	28
Гецко, Л. Ю. Удосконалення системи управління персоналом підприємства	30
Гижиця, Д. С. Мотивація та продуктивність персоналу під час війни	32
Гусарук, О. С. Інформаційні технології контролю в закладах середньої освіти	34
Дах, А. Б. Використання інформаційних технологій в сучасному менеджменті	36
Демчук, В. І. Показники оцінки ефективності бізнес-процесу технічної підтримки клієнтів інтернет-провайдера	38
Дем'яник, А. С. Сучасні методи підвищення лояльності персоналу організацій	40
Деркач, О. О. Особливості мотивації персоналу під час війни	42
Жупник, Р. В. Внутрішнє середовище сучасної організації	44
Камінська, М. Б., Козак, Н. М. Практика використання мобільних цифрових додатків у бізнес-процесах та сфери послуг	46
Капчук, О. О. Показники ефективності виробничої діяльності підприємства	48
Каракатиця, К. І. Переваги електронного документообігу, як провідного інструменту автоматизації діловодства в сфері публічного врядування	50
Кірпи́чников, М. А. Аналіз agile та waterfall в контексті проектного менеджменту: плюси, мінуси та рекомендації щодо вибору найкращої моделі для конкретного проекту	52
Кравчук, С. Ф. Сутність поняття «імідж» та його значення для функціонування підприємства	54

Дем'яник А.С.
студентка Одеського державного
екологічного університету
Керівник: к.е.н., доц. Смірнова К.В.

СУЧАСНІ МЕТОДИ ПІДВИЩЕННЯ ЛОЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Працівник є центральним, ключовим елементом будь-якої організації, з його цінностями, потребами, інтересами, очікуваннями, здібностями тощо. Тож якщо раніше компанії більше уваги приділяли залученню, відбору та оцінці персоналу, то останні десятиліття відбувається дещо зміщення уваги до підвищення мотивації та лояльності співробітників.

Лояльність - це про довіру персоналу до керівництва, до компанії загалом, це сумлінне та самовіддане виконання своїх обов'язків, це свого роду ступінь прийняття працівниками цінностей та правил компанії, в якій вони працюють, бажання лишатись тривалий час частиною її колективу. Лояльний працівник пишається своєю компанією, з повагою, щиро, доброзичливо, привітно, чесно ставиться до керівництва та колег [2], прагне досконалості у роботі, зацікавлений в успіху компанії. Звичайно, що будь-яка компанія зацікавлена саме в таких працівниках і буде намагатись їх утримати.

Рівень лояльності персоналу кожної компанії залежить від багатьох факторів [1], які на неї впливають, зокрема, внутрішніх персональних (стать, вік, посада, освіта, сімейний стан, стаж роботи, задоволеність умовами праці, співвідношення очікувань і реальності, соціальна залученість в організацію) та зовнішніх ситуаційних (система матеріального та нематеріального мотивування, вплив референтної групи, чесність керівництва, можливості професійного зростання, корпоративна культура, взаємини та психологічний клімат в колективі) чинників.

Обрання методів підвищення лояльності персоналу в конкретній компанії залежить від типу бізнесу, від рівня лояльності персоналу на поточний момент. Серед основних можна запропонувати такі методи:

- формування прозорої системи керування - грамотне розмежування повноважень, побудова чіткої ієрархії, що дає працівникам відчуття впевненості, стабільності [3];

- формулювання чітких, зрозумілих цілей [3], які дають розуміння місця і ролі працівника в організації та впливають на загальні цілі компанії, що змушує працювати на результат;

- створення безпечного, зручного, продуктивного робочого середовища, що знижує рівень стресу та випробувань для нервової системи (гарне освітлення та вентиляція приміщення, відсутність зайвих шумів, дефіциту канцтоварів або інвентарю, зручні меблі, сучасне обладнання, облаштування територій для відпочинку для розвантаження мозку (лаунж та інтелектуальні зона, ігрові кімнати, капсули для сну в офісі) тощо);

- неухильне дотримання умов трудового договору;

- організація заходів для навчання та розвитку персоналу (наставництво, курси підвищення кваліфікації, тренінги) і надання кар'єрних можливостей, що забезпечує підвищення професіоналізму працівників та свідчить про турботу з боку керівництва;

- увага до індивідуальних потреб персоналу [1];

- проведення спільних (корпоративних) заходів [1] (виїзди на природу, майстер-класи, спортивні фестивалі, психологічні тренінги, сімейні та дитячі свята) для підвищення згуртованості колективу, підвищення корпоративного духу та формування спільних професійних прагнень на благо компанії;

- створення прозорої системи оцінки ефективності персоналу та винагороди персоналу за виконану роботу (бонуси, премії до зарплати, подарунки, подяки, похвала, можливості професійного розвитку), що підвищує результативність і відчуття причетності до спільної справи;

- заохочення захоплень, хобі та турботи про здоров'я (медичні страховки, організація регулярних медоглядів, заохочення у вигляді занять йогою або абонементів до фітнес-клубів, басейнів, премії за відмову від куріння, за участь спортивних змагань різного рівня тощо);

- проведення конкурсів - підтримка здорової конкуренції між працівниками (наприклад, на звання найкращого співробітника);

- забезпечення поваги з боку керівника, формування дружньої доброзичливої атмосфери у колективі [3], профілактика стресових ситуацій та конфліктів, в тому числі, запровадження служби психологічної підтримки (за можливості), що забезпечує гармонійність робочого процесу;

- формування культури зворотного зв'язку з вищим керівництвом, побудова ефективної системи комунікацій, заснованої на довірі, відкритості керівництва, що надасть підтримку при адаптації працівників, допомогу у вирішенні проблемних питань, зорієнтує при виконанні поставлених завдань на високому рівні, знизить стрес тощо.

Правильне обрання методів підвищення лояльності персоналу дає швидкий і позитивний результат, мотивує працівників, зменшує плинність кадрів, підвищує корпоративний дух, і, в першу чергу, зацікавленими в постійному моніторингу лояльності персоналу та її підвищенні мають бути керівник компанії [2] та служба по роботі з персоналом.

Список використаних джерел:

1. Лояльність до роботодавця: як її підвищити. URL: <https://fillin.ua/odessa/stati/chtotakoe-loyalnost-po-otnosheniyu-k-rabotodatelyu-i-kak-ee-povyisit/> (дата звернення: 25.03.2023)
2. Лояльність персоналу. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=22596> (дата звернення: 22.03.2023)
3. Федак В. Что такое лояльность сотрудников и как ее повысить? URL: <https://smart-hr.com.ua/ru/news/chtotakoe-loyalnost-sotrudnikov-i-kak-ee-povyisit/> (дата звернення: 25.03.2023).