

ОЦІНКА РІВНЯ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ФАКТОР ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Бути успішним підприємством, яке не втрачає ефективність – складне завдання, адже підприємство залежить від низки внутрішніх і зовнішніх факторів, на які часто навіть неможливо впливати. Саме тому, варто не лише планувати свою діяльність, але й аналізувати що відбувається в зовнішньому та внутрішньому середовищі бізнесу.

Одним із найважливіших внутрішніх факторів ефективної діяльності підприємства є безпосередньо його працівники. А саме, рівень відповідності робітників їх робочим місцям, їхнє ставлення до свого робочого місця та обов'язків, задоволеність роботою в цілому. Для виявлення ступеню даної відповідності необхідно проводити оцінювання та анкетування працівників, яке є ключовою функцією менеджменту персоналу та запорукою успіху підприємства у досягненні цілей.

Задоволеність роботою показує ставлення індивідуума до виконуваної роботи і умов праці. Розрізняють загальну і часткову задоволеність працею. Загальна задоволеність характеризує задоволеність працею в цілому, часткова – різні її аспекти та елементи виробничої ситуації. Лояльність персоналу є наслідком його задоволеності роботою. Під лояльністю персоналу розуміють щире та доброзичливе ставлення працівників, повагу до співробітників, керівництва, підприємства в цілому; бажання виконувати свою роботу ефективно та відповідно до інтересів та мети підприємства; дотримання корпоративної етики, обов'язків, норм і правил (як формальних, так і неформальних).

Існує чимало сучасних методів оцінки задоволеності працівників, котрі можна застосовувати на підприємстві залежно від його направленості, розміру, етапу розвитку, бажань та цілей:

– Organizational Commitment Scale (OCS), шкала, яка містить три субшкали відповідно до трьох складових: залученість до роботи, лояльність до професії і задоволеність роботою;

– Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), шкала, яка дозволяє визначити поділ цілей і цінностей, зусилля в інтересах: інтенційні (готовність до понаднормової роботи і підвищення продуктивності) і поведінкові (розповідаю, пишаюся, дбаю);

– Співвідношення внутрішньої і зовнішньої мотивації (за К. Замфіром), концепція дослідження яка ґрунтується на поданні трьох складових мотивації: внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної мотивації (ВПМ) і зовнішньої негативної мотивації (ВВП);

– SSM (Smart Satisfaction Monitoring), являє собою анонімне опитування співпрацівників компанії за спеціально розробленою методикою яка базується

на оцінці за шістьма ключовими чинниками: взаємовідносини з колегами і керівництвом, зміст і характер роботи, оплата праці і пільги, навчання і розвиток, зміни та інновації, цінності і корпоративна культура.

Підвищення рівня задоволеності працівників дасть їм можливість легше засвоювати та дотримуватись заданих стандартів роботи, легше адаптовуватись до змін та нововведень, підвищувати свою віддачу роботі, зменшити плинність кадрів, створити комфортну атмосферу на робочому місці. Можна зробити висновок, що задоволені працівники – це ефективні працівники, а ефективні працівники – це ефективне підприємство.

Перелік використаних джерел:

1. Верещагіна Л.А. Оцінка задоволеності роботою. Практикум з психології менеджменту та професійної діяльності. 2007.

2. Пучкова С.І. Використання інструментів управління персоналом у системі маркетингу відносин. *ЕКОНОМІКА: реалії часу*. №20(30). 2017. С. 97-108. URL:<https://economics.opu.ua/files/archive/2017/No2/97.pdf> (Дата звернення 25.02.2021).

Литвин Роман

Західноукраїнський національний університет
м. Тернопіль

УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ ПІДПРИЄМСТВА ПРИ ЗДІЙСНЕННІ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

В умовах високої динаміки змін зовнішнього середовища кожне підприємство самостійно приймає рішення щодо здійснення власної діяльності, одним з головних завдань практики управління стає пошук шляхів пристосування вітчизняних організацій до цих змін. При здійсненні зовнішньоекономічної діяльності важливу роль відіграє управління змінами, яке у будь-якому випадку настає у процесі діяльності компанії. Тому постає проблема вивчення процесу управління змінами і особливості його введення при виході на зовнішні ринки, шляхи його правильної реалізації [2].

Організаційні зміни – це освоєння компанією нових ідей або моделей поведінки (Дафт) (поєднання змістовної та процесної складових) [1].

Зміни в організації обумовлені реакцією організації на розвиток навколишнього середовища (зв'язку, вимоги і можливості). Організації змушені постійно пристосовуватися до середовища, в якому існують. Самі вони також генерують зміни в зовнішньому середовищі, розробляючи і випускаючи на ринок нові товари і технології, які стають домінуючими і знаходять широке поширення.

Процес управління змінами складається з таких етапів:

1. етап – планування, що передбачає визначення об'єкту змін, формулювання необхідних змін, забезпечення підтримки змін.