

системи управління талантами. Відсутність фіксації «титулу» таланту допомагає знизити напруженість всередині організації.

Управління персоналом у ІТ-проектах є певним викликом через тимчасову структуру проектних команд. Керівникам необхідно шукати заняття для фахівців після закінчення проекту, щоб уникнути їхнього переходу до інших компаній. Так, керівники ІТ-компаній повинні ставити чіткі завдання, організовувати роботу, спілкуватися з персоналом, контролювати виконання робіт та мотивувати працівників. Крім того, важливо підтримувати розвиток креативності та творчості серед персоналу.

Перспективами нашого дослідження вбачаємо у розгляді різних шляхів мотивування працівників в ІТ-компаніях та їхньої ефективності.

Література

1. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навч. посібник. К.: Кондор, 2015. 308 с.
2. Балабанова Л.В. Сардак О.В. Управління персоналом: навчальний посібник. Київ : Професіонал, 2016. 517 с.
3. Виноградський М.Д. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 216 с.
4. Журан О.А., Лінгур Л.М., Філатова Т.В. Особливості управління персоналом в іт-сфері на засадах корпоративної соціальної відповідальності. *Економіка та суспільство Випуск # 30 / 2021*. С. 18-22. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-30-26>
5. Мельник А.О. Адаптація вітчизняних підприємств в умовах світової економічної кризи. *БізнесІнформ*. 2012. № 10. С. 30–32.
6. Портрет ІТ-спеціаліста — 2019. Інфографіка. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/portrait-2019/?from=doufr> (дата звернення 14 лютого 2023)
7. Mescon M.H., Albert M. & Khedouri F. Management. Cambridge : Harper & Row, 2019. 389 p.

Полторак А.С.,
д.е.н., професор
Демяненко А.С.,

здобувач вищої освіти факультету менеджменту, ОПП «Менеджмент»
Миколаївський національний аграрний університет

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ НА УПРАВЛІННЯ МЕХАНІЗМАМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ

Поняття «соціально-економічна нестабільність» розглядається різними вченими [1-6]. На думку В. М. Дем'яненко, соціально-економічна

нестабільність – це стан суспільства, у якому спостерігаються значні зміни в економічній, політичній, соціальній та інших сферах, що породжують загрозу для сталого розвитку і вимагають швидкого реагування на них [3]. Погоджуємось з думкою Л. М. Козак, що соціально-економічна нестабільність – це дисбаланс у функціонуванні суспільства, який проявляється в наростаючому соціальному розшаруванні, низькому рівні зайнятості, розширенні кількості груп населення з ризиком відчутної економічної вразливості, зниженні рівня життя і т.д. [4].

Петров І. О. у своєму дослідженні зазначає, що соціально-економічна нестабільність – це дисбаланс у функціонуванні економіки і соціальної сфери, що відображається в зниженні рівня доходів населення, збільшенні рівня безробіття та ризику бідності, зростанні цін на споживчі товари і послуги, а також погіршенні рівня життя населення [5]. Григоренко В. О. також звертає увагу на те, що соціально-економічна нестабільність – це негативні явища в економіці і соціальній сфері, такі як зменшення виробництва, збільшення безробіття, погіршення якості життя населення, що породжують відчутну загрозу сталому розвитку суспільства [6].

Соціально-економічна нестабільність може сильно впливати на механізми мотивації працівників. Так, у ситуації соціально-економічної нестабільності може бути складно забезпечити достатню кількість ресурсів для мотивації працівників. Наприклад, підприємство може бути змушене зменшити розмір зарплат, бонусів або інших форм стимулювання працівників, що може знизити їхню мотивацію та привести до зниження продуктивності роботи. Якщо людина не має впевненості в майбутньому, вона може не бути мотивованою до роботи надовго [7]. Також небезпечні умови роботи можуть знизити мотивацію працівників, якщо вони відчувають небезпеку для свого здоров'я та життя.

Соціально-економічна нестабільність може викликати розмежування соціальних шарів, що може стати причиною зниження мотивації працівників. Якщо людина відчуває, що вона не може досягти того ж рівня благополуччя, що і інші, то її мотивація до роботи може знизитися.

Також зазначимо, що соціально-економічна нестабільність може викликати збільшення конкуренції на ринку праці, зменшуючи мотивацію працівників і збільшуючи імовірність їх відхилень від заданої стратегії організації [8]. Змагання за робочі місця може змусити працівників знижувати свої вимоги щодо умов праці та зарплати, що зменшує вплив механізмів мотивації на їх продуктивність.

Крім того, соціально-економічна нестабільність може призвести до змін у відносинах між працівниками та керівництвом підприємства. В умовах нестабільності працівники можуть почуватися менш захищеними і менше відчувати свою причетність до результатів роботи підприємства [9]. Це може призвести до зниження мотивації працівників та збільшення шансів на звільнення або переведення на менш вигідні посади.

Отже, соціально-економічна нестабільність може суттєво впливати на управління механізмами мотивації працівників. З одного боку, нестабільна

економічна ситуація може призвести до зниження фінансової стабільності підприємства, скорочення витрат на оплату праці і мотиваційні програми для працівників. З іншого боку, нестабільна соціальна ситуація може призвести до зниження мотивації працівників і зниження їх продуктивності на роботі.

Література

1. Полторак А. С. Позитивна психологія як інструмент мотивації персоналу підприємств. *Modern Economics*. 2023. № 38(2023). С. 132-138. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V38\(2023\)-20](https://doi.org/10.31521/modecon.V38(2023)-20).
2. Полторак А. С., Чечіна І.О., Люткіна Т.Є. Напрями розвитку управління проектною діяльністю в органах місцевого самоврядування. *Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського*. 2021. № 6(2021). С. 35-39. DOI: 10.30929/1995-0519.2021.6.35-40.
3. Дем'яненко В.М. Соціально-економічна нестабільність: сутність та причини виникнення. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2015. № 2 (3). С. 17-21.
4. Козак Л. М. Соціально-економічна нестабільність: поняття та причини. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2017. Т. 3 (86). С. 33-40.
5. Петров І.О. Соціально-економічна нестабільність: сутність, причини, наслідки. *Економічні науки*. 2021. Т. 80. С. 47-52.
6. Григоренко В.О. Сутність та основні причини соціально-економічної нестабільності. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету*. 2018. Вип. 31. С. 98.
7. Poltorak A. S., Baryshevska I. V., Melnyk O. I. Mechanism of Guaranteeing Financial Security of Households. *Accounting and Finance*. 2020. № 3(89). pp. 66–70. DOI: 10.33146/2307-9878-2020-3(89)-66-70.
8. Bobrovska N., Sukhorukova A., Burkovska A Transformation processes of the business environment in the context of european integration of Ukraine. *Modern Economics*. 2022. 34(2022), 13-20. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V34\(2022\)-02](https://doi.org/10.31521/modecon.V34(2022)-02).
9. Стамат В. М., Скорук А. Ю. Сегментація цільової аудиторії як важливий етап маркетингу на ринку готельно-ресторанного бізнесу. *Modern Economics*. 2022. № 35(2022). С. 112-117. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V35\(2022\)-17](https://doi.org/10.31521/modecon.V35(2022)-17).