

адаптованими до онлайн-середовища. Звичайно, залишилися й особисті співбесіди, але частіше за допомогою відео-конференцій.

Отже, визначено що для ефективного і професійного підбору персоналу виконується ряд заходів, а саме: формування профілю вакансій, де докладно описуються всі вимоги до кадрів; дослідження джерел набору; визначення критеріїв, які в першу чергу беруться до уваги при пошуку співробітників; визначення підходящих методів відбору кадрів.

Таким чином, сучасним підприємствам необхідно використовувати максимальну кількість методів підбору працівників, що дозволить сформувати ефективний персонал навіть в умовах пандемії.

Список використаних джерел

1. Як жити далі в умовах пандемії: моделі та рішення для громадян. *Публікація*. 2020. 33 с. URL: <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/682/yak-zhyty-dali-v-umovah-pandemiyi.pdf>.
2. Петруня Ю.Є., Коляда С.П., Ковтун Н.С. Управління персоналом: практикум. Д.: Університет митної справи та фінансів. 2016. 210 с.
3. Кулик В.А. Григорак М.Ю., Костюченко Л.В. Логістичний менеджмент: навч. посіб. К.: Логос, 2013. 268 с.

Лях О. М., здобувачка вищої освіти 3 курсу, група УП-181
Науковий керівник – **Кичко І.І.**, д.е.н., професор
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

ПЕРСПЕКТИВИ СТАТУСНОЇ МОТИВАЦІЇ: СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ АСПЕКТ

Матеріальну мотивацію праці вважають більш ефективною в порівнянні з іншими. В світі, де відбувається інтенсивний розвиток виробництва та зростання з кожним днем кількості підприємств лише матеріальною мотивацією не стримати спеціалістів. З кожним роком тема лідерства набирає обертів, вже мало просто працювати на стабільній роботі на одній посаді все своє життя, з'явилося бажання бути реалізованим, мати владу, престижну посаду.

Статусна мотивація є внутрішньою рушійною силою поведінки, пов'язаною з прагненням людини посісти вищу посаду, виконувати складнішу, відповідальнішу роботу, працювати у сфері діяльності (організації), яка вважається престижною, суспільно значущою [1]. Проте є й інший бік статусної мотивації, оскільки статус людини визначається не тільки її місцем у штатному розкладі. Людині властиве прагнення до лідерства в колективі, до якомога вищого неофіційного статусу. Тому, сказати б, «підтекст» статусної мотивації часто пов'язаний із прагненням людини бути визнаним фахівцем своєї справи, неофіційним лідером, користуватися авторитетом[2].

Важливою складовою зовнішньої мотивації є вплив організації на статусні мотиви працівників, приведення їх у дію передусім на основі планування кар'єри, планомірного «горизонтального» і «вертикального» просування кадрів[3].

В ході дослідження цієї теми ми провели опитування наших першокурсників. Головним питанням було «Яку б вони обрали роботу: де є стабільна заробітна плата та

матеріальні заохочування, чи де вони можуть реалізувати себе і займати авторитетну посаду?». З 62 опитаних були хлопці та дівчата віком від 17 до 18 років. Ми отримали такі результати див. рис.1.

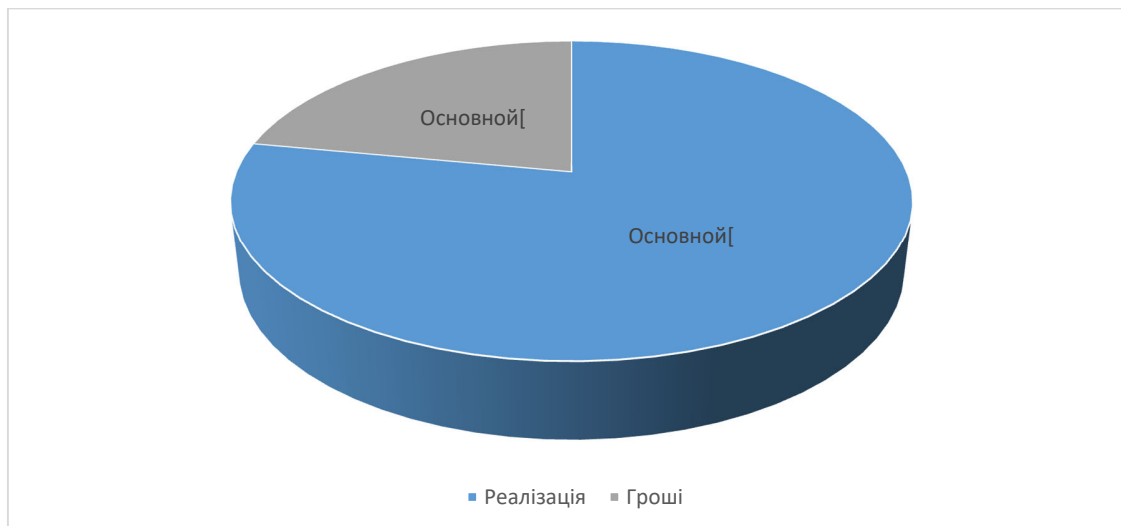


Рис. 1 – Діаграма опитаних у процентному співвідношенні

Джерело: складено автором

Як ми можемо спостерігати на діаграмі 78% опитаних, що становить 48 осіб відповіли позитивно на можливість реалізувати себе і займати авторитетну посаду і 22%, тобто 14 осіб за матеріальні блага. Роблячи висновки можемо сказати, що с кожним новим поколінням матеріальні речі відходять на задній план, а все частіше їх замінюють вищі потреби, саморозвиток, вдосконалення, бажання бути кращим. И я вважаю, що такі погляди на життя є більш позитивними завдяки цьому більшість реалізує свій потенціал, що точно позитивно вплине на наше суспільство.

Список використаних джерел

1. Дідур К. М. Сутність мотивації праці та методи її оцінки. 2015. URL: http://www.agrosvit.info/pdf/11_2011/9.pdf.
2. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32615248.pdf>.
3. Маслова С. О., Кононюк К. Є. Мотивація як фактор ефективності праці. 2018. URL: <http://library.ztu.edu.ua/doccard.php/123032>.