

Аннотація. Стаття посвящена аналізу ринку інформаційно-комунікаційних технологій во время стремительного розвитку цифровізації. В статтю уделється увага важким аспектам для розвитку ринку ІКТ, основанное на мировом опыте.

Ключевые слова: цифровізація, ІТ-ринок, інновації.

Abstract. The article is devoted to the analysis of the market of information and communication technologies during the rapid development of digitalization. The article focuses on important aspects for the development of the ICT market, based on world experience.

Key words: digitalization, IT-market, innovations.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Рейтинг Gartner. URL : <https://www.gartner.com/en>.
2. Forrester Research. URL : <https://www.forrester.com/Home/0,3257,1,FF.html>.
3. The Wall Street Journal, International Data Corp. (IDC).
4. Іванов О., Волошина О. Валовий внутрішній продукт у 2010–2018 рр. *Офіс з фінансового та економічного аналізу у Верховній Раді України*.
5. Brennen S. Digitalization and Digitization. URL : <http://culturedigitally.org/2014/09/digitalization-and-digitization/>.
6. IDC. URL : <https://www.idc.com/promo/thirdplatform/fourpillars?modal=SaaSPath-eBook>.
7. The World Bank Data. URL : <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?locations=US&view=chart>.

УДК 331.42

МОТИВАЦІЙНІ ПІДХОДИ FACEBOOK І GOOGLE ДО СТВОРЕННЯ НАЙЩАСЛИВІШОГО І НАЙПРОДУКТИВНІШОГО РОБОЧОГО МІСЦЯ

М. А. Магас, О. В. Марценюк

Анотація. Стаття знайомить з дослідженнями в області мотивації та управління персоналом. Проаналізовано і встановлено зв'язок між пірамідою потреб Абрагама Маслоу і сучасною мотиваційною політикою провідних компаній. Особлива увага акцентується на дослідженні складових мотиваційних програм Facebook і Google. Автор, проаналізувавши велику кількість закордонних джерел інформації, дійшов до висновку, що метою мотивації персоналу є створення таких умов, за яких працівник приносить прибуток компанії, розкриває свій творчий потенціал і отримує задоволення від роботи.

Ключові слова: мотивація персоналу, мотиваційний пакет, піраміда потреб Маслоу, Google, Facebook.

Вступ. Термін «мотивація» походить від латинського слова *movere* – рухати. Під мотивацією розуміють «силу волі» – ту творчу силу, яка допомагає нам досягати поставлених цілей в роботі і в житті взагалі, вирішувати проблеми і долати перешкоди. Мотивація надає нам енергії, терпіння, витривалості та націлює нас на бажаний результат. Уміння мотивувати – це мистецтво, суть якого полягає в стимулюванні людей до зміни установок, що впливають на їх поведінку. Мотивація на робочому місці стає все більш важливим завданням через жорстку конкуренцію, характерну для нашого часу. Тільки за допомогою мотивації можна прив'язати співробітників до організації і до її цілей. Професійна мотивація персоналу в організаціях залишається актуальною вже багато років. Проблема спонукання працівників до ефективної праці турбує практичних психологів, організаторів виробництва, керівників всіх рівнів. Багато питань у сфері мотивування працівників залишаються нерозв'язаними й досі [1].

Це питання вивчали закордонні вчені Hansen, Wade & Hamel, які описали мотивацію, базуючись на досвіді успішних менеджерів і їх різноманітних стратегіях. Hansen пояснив, що існує три різних типи мотивації: внутрішня, зовнішня і амотивація [2]. DeVany писав,

що для того, щоб мотивувати співробітників, потрібно дізнатись в першу чергу чого вони хочуть, просто поспілкувавшись з ними [3].

Саме тому основною метою даної статті є вивчення успішного досвіду провідних компаній Facebook і Google з мотивації персоналу, оскільки 90–95 % їхніх працівників вважають що вони щасливі на роботі.

Основна частина. Щасливі і задоволені співробітники є джерелом життєвої сили бізнесу і поштовхом до розвитку зростаючої, прибуткової компанії.

Багато провідних компаній світу все ще використовують піраміду потреб Абрагама Маслоу, як основу для побудови своєї мотиваційної програми. Піраміда Маслоу будується від найменших потреб до найбільших. Ієрархія Маслоу складається з п'яти різних рівнів потреб: фізіологічні, безпека, любов і приналежність, повага та самореалізація.

На першому рівні знаходяться фізіологічні потреби, які є основними. Крім грошової компенсації, роботодавці можуть задовольнити ці потреби, маючи чисті робочі місця, а також безоплатне або субсидоване харчування на роботі. Ще один спосіб задоволення фізіологічних потреб працівників дозволити працівникам мати баланс між роботою і особистим життям. Для цього роботодавці пропонують віддалену роботу, фітнес-центри на роботі і незаплановану відпустку.

Другий рівень потреб – безпека. Це стосується не тільки фізичної безпеки, але поширюється також на психологічну. Медичне страхування, що надається працівникам, поряд з можливим страхуванням інвалідності і життя, може задовольнити потреби співробітників в області безпеки. Забезпечення фінансового планування, такого як 401(К) (найбільш популярний пенсійний план, накопичувальний пенсійний рахунок, приватної пенсійної системи в США), також може допомогти працівникам відчувати себе безпечніше.

Третій рівень потреб – любов і приналежність. Організації можуть задовольнити цю потребу шляхом створення команди з їхніх співробітників. Це можна зробити організовуючи спільні обіди, дозволяючи дітям або домашнім тваринам приходити на роботу, створення відкритих офісів, щоб співробітники могли спілкуватися.

Четвертий рівень потреб – це потреба в повазі, яка включає в себе відповідальність, репутацію, престиж, визнання і повагу з боку інших. Одна з основних причин, по якій співробітники йдуть з роботи, полягає в тому, що вони не отримують достатнього визнання від свого безпосереднього керівника

Головна потреба в ієрархії Маслоу – самореалізація. Ця потреба полягає в тому, щоб стати кращою людиною, якою ви можете, і реалізувати себе. Це необхідно, щоб поліпшити себе, інших навколо нас і світ в цілому [4].

Такі провідні, сучасні компанії світу як Google і Facebook, продовжують використовувати піраміду потреб Маслоу для побудови свого мотиваційного пакету. Вони по суті використовують ієрархію Маслоу інноваційним способом, мотивуючи своїх співробітників на всіх 5 рівнях піраміди. Більш детально розглянемо, які ж заходи використовують Google і Facebook, для мотивування своїх співробітників за допомогою табл. 1.

Таблиця 1 – Складові мотиваційного пакету Google і Facebook

Складові мотиваційного пакету	Google	Facebook
1	2	3
Безкоштовне харчування	+	+
Безкоштовний автомобіль і його технічне обслуговування	+	–
Заняття фітнесом і спортом	+	+
Оплачуваний проїзд	+	–
Можливість приводити домашніх тварин на роботу	+	–
Перукар і стиліст	+/+	+/-
Прийом лікаря, стоматолога, масажиста, психолога	+/-/+/-	+/+/-/+

Аркадні відеоігри, дошки для малювання	–	+
Велосипеди і їх обслуговування	–/+	+/+
Автомати для видачі комп'ютерних аксесуарів	–	+
Оплачувана основна, декретна, академічна, по догляду за тяжкохворими рідними відпустка	+/+/+/-	+/+/+/+
Програма підтримки сім'ї померлого працівника	+	–
Фонд допомоги важкохворим працівникам	–	+
Відшкодування за навчання	+	+
Оплата подорожей	+	+
Різні види страхування	+	–
Недержавний пенсійний фонд	+	+
4-денний робочий тиждень/ вільний робочий графік	+/+	-/-
Надбавка за власний проект	+	–

Вагомою складовою мотиваційного пакету Google і Facebook є безкоштовне харчування працівників на робочому місці. Так, наприклад, у компанії Facebook є ціла команда кулінарів, яка має завдання приготувати 3-х разове харчування 5 днів на тиждень. Команда змінює меню при кожному прийомі їжі, з метою створювати щось нове кожен день. У кампусі є два кафе, барбекю, піцерія, мексиканський ресторан, ресторан Fuki Sushi, кафе Philz Coffee, фреш-бар і бургерна. Окремі пункти меню оцінюються зеленим, жовтим або червоним, залежно від того, наскільки вони відповідають здоровому харчуванню. В кожній будівлі Facebook є повністю обладнані кухні з їжею та напоями. Ці кухні використовуються працівниками, які пізно завершують свою роботу, або ж для тих, хто не любить ходити по кафетеріях і ресторанах. На території кампусу є навіть безкоштовний магазин цукерок. Тож працівник, який обожає солодощі, може в будь-який час підкріпитись йогуртами, морозивом, цукерками, або ж свіжою хлібобулочною продукцією [5]. Можливо компанія Google не може запропонувати такий асортимент закладів для харчування, але вона теж має свої переваги. Обід і вечеря для працівників доступні безкоштовно. Окрім того, щодня готується асортимент смачних і корисних страв. У штаб-квартирі Google, якщо працівнику потрібно підкріпитись, то до найближчої міні-кухні, яка наповнена різними напоями і закусками, йому потрібно пройти лише 45 метрів [6].

Google надає своїм співробітникам безкоштовний автомобіль. В штаб-квартирі компанії в Маунтен-В'ю також є автомийка і станція технічного обслуговування [7]. Facebook не може собі дозволити надавати безкоштовні авто своїм працівникам, але вони наприклад мають інші переваги, яких немає в Google. Це безкоштовна станція зарядки електрокарів, а також вони бронюють для кожного окремого працівника, який має транспортний засіб, його власне місце для паркування [5].

Google і Facebook дбають про здоров'я своїх працівників і різними способами заохочують їх до занять фітнесом і спортом. Facebook надає своїм співробітникам абонемент в тренажерну залу, або на будь яку іншу спортивну чи оздоровчу діяльність [8]. Компанія Google, на відміну від Facebook, має більш досконалу і обширнішу програму. В штаб-квартирі компанії є безкоштовний для працівників фітнес-центр. Завдяки вільному робочому графіку, працівники в будь-який момент можуть піти до тренажерного залу, або ж пограти в волейбол на території офісу. Деякі працівники навіть мають бігові доріжки у власних кабінетах, тож вони можуть прогулюватись на них і одночасно виконувати свої обов'язки.

Працівники Google мають можливість приводити домашніх тварин на роботу. На думку керівництва саме таким способом покращуються взаємовідносини між працівниками

в колективі, тому що домашні улюбленці стимулюють людей до спілкування, відкритості, створення домашньої атмосфери [6].

І Google і Facebook мають в своїх офісах безкоштовну перукарню. Але компанія Google пішла далі і тепер її працівники можуть безоплатно користуватись послугами стиліста [7].

Як вже було сказано вище, компанії піклуються про здоров'я своїх працівників. Так, наприклад, Facebook має в себе в офісі штатного лікаря і стоматолога, які завжди готові задарма допомогти працюючому. Facebook піклується не тільки про фізичне здоров'я своїх співробітників, але й про психологічне, тому компанія надає 25 безкоштовних сеансів до психолога на рік [8]. В компанії Google також є штатний лікар. Крім цього вони надають своїм працівникам пільги на відвідування різних лікарів і стоматолога. Також в Google є свій масажний кабінет [7].

Для створення кращої атмосфери всередині офісу, така компанія як Facebook створила приміщення з аркадними відеоіграми для свого персоналу. Також у Facebook є прості дошки для малювання крейдою. На думку керівництва саме впровадження таких ідей допоможе працівникам швидко знімати накопичений за робочий день стрес.

Facebook надає своїм працівникам безкоштовні велосипеди. На території штаб-квартири Facebook у Menlo Park в Каліфорнії розташовані велосипедні доріжки, тож співробітники компанії можуть покататись на велосипедах. Також там є велосипедна майстерня, як і на території Google.

В Facebook є дуже цікава річ яку ви не знайдете більше ніде. Це автомати для видачі комп'ютерних аксесуарів. Якщо працівник забув адаптер живлення до Macbook, роз'єм від iPad, клавіатуру, мишку або стерео навушники, він може скористатись автоматами для отримання потрібних аксесуарів. Автомати видачі розташовані по всій території кампусу [5].

Як Google, так і Facebook надає своїм працівникам оплачувану основну, декретну та академічну відпустку. Для нас, українців, це може здатись дивним, адже в нашому законодавстві прописано і про декретну (126 д.) і про основну відпустку (24 д.). Але законодавство США зовсім не схоже на наше. Наприклад, декретну відпустку молоді мами можуть взяти тільки в 4 штатах і найбільше вона триває в штаті Нью-Йорк (12 тижнів). Так само відбувається і з основною відпусткою, працівники бояться її брати, тому що їх можуть просто звільнити. Тому те, що запровадили в себе Facebook і Google, зважаючи на законодавство США, уже може вважатись достатньою мотивацією, щоб там хотіли працювати. Google оплачує молодим мамам до 18 тижнів декретної відпустки. Facebook надає своїм працівникам 21 день оплачуваної основної відпустки і чотири місяці оплачуваної декретної відпустки для нових матерів і батьків протягом першого року народження або усиновлення дитини. Крім того, Facebook надає оплачувану творчу відпустку кожні 5 років тривалістю до 30 днів для своїх співробітників. Серед ноу-хау можна назвати те, що в компанії була розроблена програма надання повністю оплачуваної відпустки по догляду за тяжкохворими членами родини, до 6 тижнів. Також у разі смерті близької людини працівника, компанія надає йому двотижневу оплачувану відпустку [8].

Компанія Google запровадила програму підтримки сім'ї померлого працівника. Якщо працівник помирає, його або її сім'я отримає зарплату протягом наступних 10 років [7].

В компанії Facebook був створений благодійний фонд для допомоги онкохворим працівникам [8].

Google і Facebook оплачують своїм працівникам подорожі і туристичні путівки [6].

Коли людина сидить понад 6 годин на день, це може спричинити серйозні захворювання, в тому числі навіть призвести до смерті. Як стверджують медики, 70000 британців щороку помирають від сидячого способу життя. Тому такі компанії, як Facebook і Google за бажанням працівників можуть забезпечити їх стоячим робочим місцем [5].

Компанія Google надає своїм працівникам практично всі види страхування. Від медичного страхування і страхування життя, до страхування подорожей та особистих відпусток працівників і членів їх сімей.

В Google діє система 20 % надбавки до заробітної плати для тих працівників, які працюють над власним проектом.

Google також частково покриває судові витрати своїм працівникам (близько 5000\$) [7].

Зараз у світі набирає обертів програма з запровадження 4-денного робочого тижня, що стимулюватиме працівників до більш ефективної праці. Так Google вже давно це практикує. Компанія надає кожному працівникові ще один вихідний день. Вони також можуть приїхати на роботу в будь-який зручний для них час, тобто працівники мають вільний робочий графік [9].

На початку зародження компанії Google її співзасновники Ларрі Пейдж і Сергій Брін звернулися до фахівців які спеціалізувалися на програмах з розвитку, мотивації та піклування про працівників. Завдяки співпраці з інститутом SAS було виявлено, що працівники успішні у своїй роботі і вірні, коли вони відчують, що їх справді цінують і підтримують. Результатом стала робота культури Google, яку ми знаємо зараз, з величезними та численними пільгами, нетрадиційними офісними проектами, а також дивовижною свободою, гнучкістю та прозорістю [10]. Модель мотивації та лідерства Google знищує традиційну теорію лідерства, яка більше зосереджується на результатах ніж на тих, хто надає ці результати [11]. В компанії Facebook завдяки добре налагодженому зворотньому зв'язку з працівниками, менеджери компаній можуть розробляти ефективну мотиваційну політику. Засновник Facebook Марк Цукерберг є прикладом нового керівника-лідера. Він не виокремлює себе з-поміж інших працівників. На роботу приходять в джинсах і в футболці і працює за скляними стінами [12]. За рейтингом Glassdoor «Найкращі місця для роботи» у 2018 році Facebook і Google посідають одні з перших місць. Більше 90 % працівників Facebook і Google вважають, що компанія піклується про них. Це є показником того, що програми, які запроваджують компанії, дійсно працюють. Тобто, та компанія, яка піклується про людей, ніколи не програє.

Висновки. Компанії Facebook і Google є лідерами по побудові мотиваційного пакету. Завдяки тому, що компанії є одними з найбагатших у світі, вони витрачають значні суми на впровадження мотиваційних програм. Однак, не кожне підприємство може використовувати усі складові мотиваційних пакетів таких провідних компаній як Google і Facebook, але має можливість запровадити деякі елементи з наведених, для підвищення рівня мотивації та продуктивності свого персоналу.

На даний момент в прогресивних українських компаніях використовуються деякі, наведені вище аспекти з мотивації персоналу. Найбільш активно запроваджують це ІТ компанії. Вони пропонують працівникам безкоштовні курси, семінари, тренінги з підвищення кваліфікації, безкоштовні курси англійської мови, абонементи в басейни, тренажерні зали, медичне страхування, туристичні подорожі.

Анотація. Стаття знаєомит с исследованиями в области мотивации и управления персоналом. Проанализировано и установлено связь между пирамидой потребностей Абрахама Маслоу и современной мотивационной политикой ведущих компаний. Особое внимание акцентируется на исследовании составляющих мотивационных программ Facebook и Google. Автор, проанализировав большое количество иностранных источников информации, пришел к выводу, что целью мотивации персонала является создание таких условий, при которых работник приносит прибыль компании, раскрывает свой творческий потенциал и получает удовольствие от работы.

Ключевые слова: мотивация персонала, мотивационный пакет, пирамида потребностей Маслоу, Google, Facebook.

Abstract. The article introduces research in the field of motivation and personnel management. The connection between the Maslow's hierarchy of needs and the current motivational policy of the leading companies has been analyzed and established. Particular attention is paid to the study of the components of Facebook and Google's motivational programs. The author, having analyzed a large number of foreign sources of information, has come to the conclusion that the purpose of motivation of the personnel is to create such conditions in which an employee can be profitable to the company, unleashes his creative potential and enjoys his work.

Key words: personnel motivation, motivation package, Maslow's hierarchy of needs, Google, Facebook.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Мерманн Е. Мотивация персонала. Инструменты мотивации для успеха организации. Харьков : Гуманитарный центр, 2015. 176 с.
2. Hansen, B., Wade, G., & Hamel, T. (2003). Successful coaches' views on motivation and motivational strategies. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 74(8), 44-48, 53. URL : <http://madonnaezp.liblime.com/login?url=http://search.proquest.com/docview/215767389?accountid=27927> (viewed on April 13, 2019). Title from the screen.
4. DeVany, C. (2002, July-August). Down, but not out: motivate employees with recession-proof strategies. (New York). *Journal of Property Management*, 67(4), 20. URL : http://madonnaezp.liblime.com/login?url=http://go.galegroup.com/ps/i.do?p=GPS&sw=w&u=lom_madonnaul&v=2.1&it=r&id=GALE%7CA89436780&asid=6c6a032084a97fbc36956900a3d51ef4 (viewed on April 13, 2019). Title from the screen.
4. Essounga-Njan Y. (2018). Google's secret to motivating their employees successfully. *Journal of Strategic and International*, Volume XII, Number 3. URL : https://www.researchgate.net/publication/326920436_GOOGLE'S_SECRET_TO_MOTIVATING_THEIR_EMPLOYEES_SUCCESSFULLY (viewed on April 13, 2019). Title from the screen.
5. Rajan J. What are the perks of working at Facebook. URL : <https://www.quora.com/What-are-the-perks-of-working-at-Facebook> (viewed on April 13, 2019). – Title from the screen.
6. Martin. The Google way of motivating employees. URL : <https://www.cleverism.com/google-way-motivating-employees/> (viewed on April 13, 2019). Title from the screen.
7. Majumder S. Employee motivation: the Google way!. URL : <https://www.linkedin.com/pulse/employee-motivation-google-way-sampurna-majumder> (viewed on April 13, 2019). Title from the screen.
8. Mayer K. Facebook raised the bar on employee benefits. Now it's hoping to start a workplace revolution. – URL : <https://www.benefitnews.com/news/facebook-boosts-employee-benefits-hopes-to-start-revolution> (viewed on April 13, 2019). Title from the screen.
9. 6 employee motivation tips borrowed from Google. URL : <https://www.coloniallife.com/employer-resource-center/2016/august/6-employee-motivation-tips-i-borrowed-from-google> (viewed on April 13, 2019). Title from the screen.
10. Google Company Motivation Theory. URL : <https://www.ukessays.com/essays/business/the-two-factor-theory-of-frederick-herzberg-business-essay.php> (viewed on April 13, 2019). Title from the screen.
11. Motivating in Google. URL : <https://lacgoe.wordpress.com/motivating-in-google/> (viewed on April 13, 2019). Title from the screen.
12. Kux S. 10 Reasons Why 99% of Facebook Employees Love Mark Zuckerberg. URL : <https://www.lifehack.org/articles/work/10-reasons-why-99-facebook-employees-love-mark-zuckerberg.html> (viewed on April 13, 2019). Title from the screen.

УДК 657

СУЧАСНІ ВИМОГИ ДО БУХГАЛТЕРА БЮДЖЕТНОЇ УСТАНОВИ

О. В. Олійник, Л. Л. Гевлич

Анотація. В статті розглянуто питання організації праці сучасних бухгалтерів бюджетної установи, зокрема, нормативні вимоги щодо обов'язків, стажу, освіти рядового і головного бухгалтера. Авторами запропоновано засоби підвищення якості облікових кадрів методами мотивації праці та використання дуальної освіти. За результатами дослідження зроблені висновки, запропоновані напрями подальших досліджень.

Ключові слова: бухгалтер, головний бухгалтер, бюджетна установа, організація праці, дуальна освіта.

Вступ. Професія бухгалтера бюджетної установи є такою, що потребує постійного моніторингу не тільки якості персоналу, а й дотримання встановлених державою нормативних вимог щодо облікових кадрів. На бухгалтера покладені завдання та обов'язки, від виконання яких залежить ефективність та законність функціонування самої установи. Тому сьогодні важливим є дослідження реалій підготовки фахівців у сфері