

Список використаних джерел:

1.Бакуліна Н.М. Маркетингові технології формування репутації роботодавця в умовах гіг-економіки. Науковий журнал: Вчені записки таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія «економіка і управління». Т.31 (70), №2, 2020. С. 150-153.

2.Голда Н., Піняк І. Моделювання психосоматичних процесів у рекламній діяльності. Галицький економічний вісник. Т.: ТНТУ, 2020. Том 66. № 5. С. 148-154.

3.Тимошик, М. М., Ціх, Г. В. (2019). Концептуальні підходи до управління ризиками на промислових підприємствах. Економічні, соціальні та психологічні аспекти сучасних маркетингових технологій: кол. монографія. Тернопіль: ФОП Шпак В. Б.

Федорей О.С.,

здобувач вищої освіти,

Пічик К.В.,

кандидат економічних наук, доцент,

завідувач кафедри менеджменту, маркетингу та підприємництва,

Національний університет «Києво-Могилянська академія»

РОЛЬ ПСИХОЛОГІЧНОГО КАПІТАЛУ У СТАВЛЕННІ ПРАЦІВНИКІВ ДО РОБОТИ

Бізнес вкладається у людський капітал та витрачає ресурси на капітал інтелектуальний протягом навчання персоналу, але не отримує бажаного результату. Керівники сприймають працівника як функцію і працюють над її покращенням, проте забувають про значущість людського фактору та ігнорують внутрішній стан підлеглих. Саме тому традиційні моделі мотивації не працюють ефективно, адже вони не враховують психологічний ресурс особистості. Концепція психологічного капіталу (PsyCap), підоснови якої згадуються у працях Мартіна Селігмана про позитивну психологію, завдячує своєму виникненню та першому застосуванню до робочого середовища Фреду Лютенсу. Саме він протиставив PsyCap іншим видам капіталу та акцентував увагу на його гнучкості та можливості впливати на нього, визначаючи його стано-подібним. Отже, психологічний капітал пропонує змінити фокус з того, що людина вміє на те ким вона є та стає. [2]

Ключовим інтересом досліджень є результативність праці, її приймають за кінцевий результат у більшості оглянутих робіт як основну показову змінну. Вплив психологічного капіталу на результативність може здійснюватись прямо та опосередковано. Наприклад, застосування концепції у йорданській

аудиторській фірмі зчинило прямий сильний позитивний вплив на ефективність та якість проведення аудиту, а ріст ефективності виконання завдань працівниками у нафтовій компанії в Іраці прямо корелює із PsyCap та фактором надії з моделі HERO. [6, 1]

Наступною важливою змінною та медіатором є залученість у роботу, її розглянуто як чинник впливу на результативність. У дослідженні китайських ІТ-компаній, психологічний капітал виступив модератором між двома змінними, при цьому вплив залученості на результативність змінився та за наявного PsyCap, працівники продемонстрували вищий рівень продуктивності за такого ж рівня залученості. [7] У дослідженнях індонезійських держслужб та виробничого сектору Зімбабве, залученість стала посередником між дією психологічного капіталу на результативність та показала непрямий позитивний вплив PsyCap.

У останньому дослідженні розглянули і задоволеність роботою як фактор впливу на продуктивність та медіатор для PsyCap, встановлюючи сильний позитивний вплив останнього на змінну результативності. [5] Вибірка ж з йорданських викладачів університету продемонструвала кращу ефективність за рахунок медіації задоволеності та росту рівня комфорту на робочому місці, що корелювали із сильним позитивним впливом PsyCap. [3]

Окрім очевидних медіаторів, психологічний капітал охоплює падіння негативних факторів, що в сукупності дає позитивний результат для продуктивності. У дослідженні поведінки румунських ІТ-спеціалістів було підтверджено, що PsyCap має прямий негативний вплив на вигоряння та проблеми із здоров'ям. [4]

Отже, психологічний капітал є глобально та широко застосованою та практичною концепцією. Для бізнесу це означає зміну відношення до капіталів у цілому. Пропонується вкладатись не тільки у формування та розвиток навичок у працівників, але й у їхній стан та відношення до виконуваної роботи.

Список використаних джерел:

1. Alfatlawi H. A. K., Mesbah A. A. K. *The Impact of Psychological Capital on Employee Performance: A Survey Study. International Journal of Social Science and Human Research.* 2024. Vol. 07, Iss. 11. P. 8589-8599. DOI: <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v7-i11-65>
2. Burhanuddin N. A. N., Ahmad N. A., Said R. R., Asimiran S. *A systematic Review of the Psychological Capital (PsyCap) Research Development: Implementation and Gaps. International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development.* 2019. Vol. 8, No. 3 P. 133-150. DOI: <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v9-i9/6302>

3. Durrah O., Alhamoud A., Khan K. *Positive Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction*. Ponte. 2016. Vol. 72, No. 7. P. 223-244. DOI: <https://doi.org/10.21506/j.ponte.2016.7.17>
4. Lupşa, D., & Vîrgă, D. *Psychological capital, health, and performance: the mediating role of burnout*. Psihologia Resurselor Umane. 2020. Vol. 18(1), P. 7–22. DOI: <https://doi.org/10.24837/pru.v18i1.458>
5. Ngwenya B., Pelser T. *Impact of psychological capital on employee engagement, job satisfaction and employee performance in the manufacturing sector in Zimbabwe*. SA Journal of Industrial Psychology. 2020. Vol. 46. P. 1-12. DOI: <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1781>
6. *The Impact of Social and Positive Psychological Capital on the Efficiency of the Performance of Audit Offices: A Field Study From the Perspective of Jordanian Authors* / S. S. Al-Tahat, O. A. Ali, N. M. Abu Nqira, T. M. Alhawamdeh, F. S. Al-Qadi. *International Journal of Financial Research*. 2020. Vol. 11, No. 5 P. 469-484. DOI: <https://doi.org/10.5430/ijfr.v11n5p469>
7. *The Relationship Between Work Engagement and Job Performance: Psychological Capital as a Moderating Factor* / J. Yao et al. *Frontiers in Psychology*. 2022. Vol. 13. Art. 729131. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.729131>

Фурсін О.О.,

кандидат наук державного управління,
доцент кафедри управління та адміністрування,
Інженерний навчально-науковий інститут ім. Ю. М. Потебні
Запорізького національного університету

ЦИФРОВІЗАЦІЯ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙ: МІЖНАРОДНІ ПРАКТИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ

Актуальність дослідження даної теми зумовлена впровадженням цифрових технологій у сфері управління, розвитком електронного урядування та цифрових сервісів, потребою підвищення ефективності, прозорості та підзвітності органів влади, адаптацією адміністративних процедур до умов цифрової трансформації в Україні. В українському контексті особливої ваги набувають процеси цифрової модернізації, які реалізуються через ініціативи держави, зокрема впровадження електронних послуг та автоматизацію управлінських процесів [1].

Концептуалізація проблеми передбачає визначення поняття «техніка адміністративної діяльності» як сукупності методів, прийомів, процедур і інструментів реалізації управлінських функцій. Переосмислення цієї техніки в умовах цифровізації відбувається через використання електронного