

### **Застосування win-win стратегії в професійній кар'єрі**

*Странчук С. І., к.е.н., старший викладач кафедри менеджменту і адміністрування Національного фармацевтичного університету  
baysvetlana@gmail.com*

*Білецька А. В., студентка 4 курсу напрямку підготовки «Менеджмент»,  
Національного фармацевтичного університету*

Професійна кар'єра стимулює зростання трудової активності, прискорює процеси кадрових переміщень, що дає змогу працівнику зайняти вище соціальне становище, сприяє зростанню задоволеності своєю працею [1].

Питання ефективного планування кар'єри та управління нею залежить від кваліфікації керівника, кадрового складу робітників, рівня організаційної діяльності фірми і є досить складним і багатогранним процесом прийняття управлінського рішення в умовах невизначеності інформації. Одним з основних методів прийняття рішень є теорія ігор.

Теорія ігор - теорія математичних моделей. Прийняття оптимальних рішень в умовах конфлікту. Оскільки сторони, що беруть участь в більшості конфліктів, зацікавлені в тому, щоб приховати від конкурента власні наміри, то більшість конфліктних ситуацій виникає в умовах невизначеності, а невизначеність, в свою чергу, спонукає до конфліктних ситуацій. Теорія ігор намагається математично показати поведінку в стратегічних ситуаціях, в яких успіх суб'єкта, що робить вибір залежить від вибору інших учасників.

У 20-х роках згідно з розробленою теорією ігор, проаналізовано сценарії, в яких всі учасники або отримують виграш, або все втрачають. Пізніше, в 90-х роках, Стівен Кові випустив книгу «Сім звичок надзвичайно ефективних людей» [2], в якій описав принцип взаємовигідного співробітництва (принцип win-win). Сам автор називає свій підхід «Етика характеру» – культивування особистості і її чеснот він протиставляє загальнопоширеним швидким технікам самонавіювання.

Стратегія взаємовідносин при плануванні ділової кар'єри за принципом win-win заснована на ефективній взаємозалежності кількох гравців, які допомагають один одному, а в виграш одержує не тільки найсильніший, але і більш слабкий суперник. Переносючи матрицю гри на реальність, опоненти стають партнерами. В силу своєї новизни і невідомості, принцип win-win не має широкої популярності ні на Заході, ні в Україні. Незважаючи на це, ті організації і менеджери вищої ланки, які ризикнули спробувати стратегію, дотримуються думки, що вона дозволяє досягти високих результатів.

Головною помилкою у використанні принципу win-win є уявлення про стратегію і про способи її застосування. Тільки на перший погляд здається можливим виграти обидва боки і не понести втрат.

По-перше, необхідний конструктивний підхід і точне визначення поставленої мети, вивірені дії і оцінка того, що можна придбати, пожертвувавши своїми інтересами заради інших суб'єктів ринку. У випадку, коли виграв або переваги обмежені, принцип, згідно з яким обидва - переможці просто не спрацьовує: хтось втрачає, а хтось виграє. Одночасне отримання прибутку і задоволення інтересів просто неможливо. Однак, прийняття будь-якої сторони і тактики вимагає конкретних доказів і аргументів. У разі, коли неможливо отримати взаємовигоди, використовується принцип win-lose.

Сьогодні, на жаль, більшість менеджерів вищої ланки, що визначають стратегію розвитку професійної кар'єри, дотримуються вкрай агресивної політики за принципом win-lose, яка, на жаль, веде до самознищення безпосередній одиниці ринку.

Другий основний момент використання концепції win-win полягає в тому, що турбота про власне виграти, часто приносить великі результати в бізнесі, так як турбота про партнера змушує приймати неординарні рішення, які просто не підвладні концепції win-lose.

Розробка і прийняття рішень в сфері планування кар'єри, при якій враховуються інтереси всіх сторін, але і використовується компромісний підхід - спочатку неправильна. Компроміс - це взаємна втрата вигоди обох сторін і самопожертву перед партнером. Поступки - менше зло для бізнесу, але не менш збиткове, так як поступившись раз, поступишся завжди, змушуючи принцип виграв-виграв обернутися в заставу поступився - програв.

Принцип win-win розрахований на довгострокову перспективу і вимагає від усіх сторін взаємного розуміння і поваги, передбачає можливість тривалого ведення переговорів з метою прийняття взаємовигідного рішення сторонами найманих працівників і суб'єктами бізнесу.

Використана література

1. Професійна кар'єра особистості в сучасних умовах: монографія / В.Т. Лозовецька. – Київ: 2015. – 279 с.

2. Стівен Кові Сім звичок надзвичайно ефективних людей. – К.: Книжковий клуб «Клуб сімейного дозвілля». - 2015. – 384 с.

### **Напрямки підвищення ефективності зовнішньої мотивації персоналу до здійснення самоменеджменту**

*Странчук С. І., к.е.н., старший викладач кафедри менеджменту і адміністрування Національного фармацевтичного університету  
baysvetlana@gmail.com*

*Вінніченко І. О., студентка 2 курсу (магістр)  
спеціальності «Менеджмент», освітня програма «Менеджмент організацій і адміністрування» Національного фармацевтичного університету*

Досить часто умови, створені на підприємстві, не сприяють до розвитку навичок самоменеджменту. Зокрема, методи оцінки персоналу на підприємстві