

СЕКЦІЯ IV. МЕНЕДЖМЕНТ, ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

ВИКОРИСТАННЯ ТЕОРІЇ ІГОР ДЛЯ МОДЕЛЮВАННЯ МЕХАНІЗМІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

Когут Назарій Олегович

ORCID ID: 0009-0007-4541-7327

здобувач науково ступеня доктор філософії економічного факультету
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, Україна

Науковий керівник: Зварич Олена Ігорівна

ORCID ID: 0000-0002-5088-7565

Д-р. екон. наук, доцент, професор кафедри обліку і оподаткування
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, Україна

Теорія ігор посідає сьогодні важливе місце у багатьох сфер економіки. Наприклад, цей метод використовується для вирішення загальних економічних і стратегічних проблем розвитку різних галузей, ринків, підприємств та інших організаційних структур, управління бухгалтерськими системами і стимулювання ефективної діяльності. Зростання економіки та промисловості визначило поле застосування теорії, особливо у сфері управління, оскільки якісний менеджмент – це запорука високих фінансових результатів організації.

Це питання досліджували такі науковці, як О.Гавриш, Л.Довгань, І.Крейдич, Н.Семенченко, Т.Погорєлова, В.Вергун, О.Ступницький, Н.Черненко, І.Благун, В.Верчун, В.Вітлінський, І.Зварич, О.Зварич, Л.Довгань, Н.Костіна, Н.Малиш, В.Томашевський, Д.Рікардо, Р.Холкомб та інші.

Моделі управління персоналом, які створюються із використання теорії ігор, в більшості ґрунтуються на двох таких принципах:

- перший належить до індивідуальної поведінки і передбачається, що переваги людей несуперечливі та стійкі, вони роблять свій вибір із набору доступних варіантів - найкращих відповідно до своїх уподобань;

- другий стосується акумулювання поведінки індивідів у вивченні найскладніших феноменів. Тож, теорія ігор дає прекрасні результати прикладної математики та застосовується у процесі вивчення поведінки людини у різних ситуаціях зокрема, і конфліктних [2]:

Під час проведення моделювання на основі теоретико-ігрового підходу застосовують такі елементи: сценарій, конкретизація ідеї гри, проект гри, процес управління грою, побудова ігрових дій. Процес моделювання на основі теоретико-ігрового підходу передбачає проходження декількох етапів:

1. Вивчення основи (мети, планів, проектів, норм, цілей,) діяльності.
2. Проектування ігри, суміщення визначених уявлень про систему із загальними

уявленнями ігроводелювання.

3. Виявлення складностей та причин і шляхів їх подолання, самоорганізація учасників.

4. Консультування учасників стосовно роз'яснення змісту, ходу, перспектив окремих фаз та ігри в цілому [1]

Схематично теорія ігор зображується у формі матриці, де є як мінімум два гравці: з одного боку – це компанія, а з іншого – її працівник. Одним із завдань теорії ігор є можливість дійти певного компромісу між організацією та її працівниками, адже їх інтереси багато у чому не збігаються.

Таблиця 1

Гравець А організація	Гравець В(працівник)		
	Відстоювання інтересів	Згода на компроміс	Ухилення від конфлікту
Ухилення від конфлікту	1.1 (п-в)	1.2 (п-в)	1.3 (н-н)
Згода на копроміс	2.1 (п-в); (п-п)	2.2 (н-н)	2.3 (в-п)
Відстоювання своїх інтересів	3.1. (в-в); (п-п)	3.2 (в-п); (п-п)	3.3 (в-п)

Джерело складено автором на основі [2].

Із цієї матриці бачимо можливі результати різних стратегій для персоналу організації, де П – програш; В – виграш; Н – невиграш (не програш).

Отже, спробуємо спрогнозувати декілька варіантів дій у такій матриці:

1.1 Працівник домагається підвищення заробітної плати, при цьому організація залишається у програші, тому що не відстоює своїх вимог. У результаті зарплата працівника зростає, а результати праці не покращуються.

1.2 Якщо персонал висуває свої вимоги за принципом «щоб отримати бажане, потрібно просити набагато більше», вбачаючи опір з боку керівництва, працівники можуть зменшити свої вимоги, тобто піти на компроміс або прагнуть задовольнити свої вимоги у повному обсязі.

1.3 Гравці ухиляються від участі у конфлікті, відмовляючись від своїх вимог. В результаті обидва із них нічого не виграють, але нічого і не програють.

2.1. Організація згодна задовольнити усі вимоги персоналу, лише у випадку, якщо персонал задовольнить хоча б частину вимог організації. Тут персонал теж може програти, якщо працівники наполягатимуть на задоволенні своїх вимог, керівництво може піти на крайні заходи та звільнити незадоволених.

2.2. Компроміс з обох сторін говорить про їх бажання співпрацювати та йти на взаємні поступки.

2.3. Керівництво вимагає від працівників підвищення показників результативності праці, погоджуючись на деяке збільшення зарплати. Персонал приймає усі вимоги.

3.1. У цьому випадку гравці можуть здобути перемогу, тільки якщо кожен з них погодиться повністю задовольнити вимоги іншого.

3.2. Персонал погоджується з усіма умовами організації, своєю чергою вимагаючи, хоча б часткового збільшення зарплати.

3.3. У цій ситуації організація задовольняє усі свої вимоги, залишаючи персонал у програші [2].

Цей приклад демонструє, що теорія ігор може бути корисною у вирішенні спірних питань в управлінні персоналом і дає можливість побудувати ефективну модель управління.

Погоджуючись з думкою Черненко Н. про те, що персонал організації – найскладніший об'єкт управління, зазначимо, що на відміну від матеріальних активів, люди здатні самостійно приймати рішення та оцінювати вимоги, які до них пред'являються. Окрім того, персонал – це колектив, кожен член якого має свої інтереси і дуже чутливий до управлінських впливів, причому реакцію на них нерідко складно передбачити [2]. Тому, на наш погляд, теорія ігор ефективна за моделювання управління персоналом, оскільки ґрунтується на усвідомленні зростаючої значущості індивідуальності працівника, вивчає основу його мотивацій і дає змогу правильно формувати та коригувати стратегічні завдання, які стоять перед компанією.

Список використаних джерел:

1. Доценко Т. В. Моделювання на основі теоретико-ігрового підходу як механізм удосконалення політики управління персоналу організації. Економіко-математичне моделювання: збірн. мат. Першої націон. наук.-метод. конф., 30 вересня – 1 жовтня 2016 року, м.Київ. К.:КНЕУ, 2016. С. 128.
2. Черненко Н. І. Теорія ігор в управлінні персоналом Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка. № 14, 2022. С. 60-64.