

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ ІМЕНІ І.П. ПРОДІУСА
ЕКОНОМІЧНИЙ НАУКОВИЙ ПОРТАЛ ОНПУ
ІНСТИТУТ ПРОБЛЕМ РИНКУ ТА ЕКОНОМІКО–ЕКОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ
НАН УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І.І.МЕЧНИКОВА
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ КОРАБЛЕБУДУВАННЯ ІМЕНІ АДМІРАЛА
МАКАРОВА
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЮБЛІНСЬКА ПОЛІТЕХНІКА» (ПОЛЬЩА)
МІЖНАРОДНА АКАДЕМІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ТЕХНОЛОГІЙ INTAMT (ФРН)

МАТЕРІАЛИ ХІХ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО–ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ
«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ МЕНЕДЖМЕНТУ»

Продіусу Івану Прокоповичу присвячується

**28 травня 2020р.
Одеса: ОНПУ 2020**

Матеріали XIX Міжнародної науково–практичної конференції «Актуальні проблеми теорії та практики менеджменту» (Одеський національний політехнічний університет, м.Одеса, 28 травня 2020). — Одеса: ОНПУ, 2020 – 239 с.

У збірнику наведені матеріали, які докладалися на XIX Міжнародній науково–практичній конференції «Актуальні проблеми теорії та практики менеджменту» (Одеський національний політехнічний університет, м. Одеса, 28 травня 2020) висвітлюються результати науково–методичної роботи ОНПУ та інших ВНЗ України та зарубіжжя з питань сучасних тенденцій розвитку теорії та практики менеджменту, управління персоналом в сучасних умовах, інноваційних методів управління виробництвом та кластерної форми організації підприємств як головного напрямку регіонального розвитку.

Редакційна колегія:

Голова – Філіппова С.В., д.е.н., проф.

Співголови – Продіус О.І., к.е.н., доц.

Відповідальний секретар – Бровкова О.Г., к.е.н., доц.

Технічні секретарі – Лук'янчук О.М., ст. викладач

Рецензенти:

Буркинський Б.В., д.е.н., проф.

Балан О.С., д.е.н., проф.

Ковтуненко К.В., д.е.н., проф.

Кузьмін О.Є., д.е.н., проф.

Кузнецова І.О., д.е.н., проф.

Парсяк В.Н., д.е.н., проф.

Патрік Едуард, д.т.н., проф.

Садченко О.В., д.е.н., проф.

Слонієц Іоланта, д.е.н., проф.

Чухрай Н.І., д.е.н., проф.

Філіппова С.В., д.е.н., проф.

Продіус О.І., к.е.н., доц.

Бровкова О.Г., к.е.н., доц.

© Одеський національний політехнічний університет, 2020

ЕФЕКТИВНА СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ: ХАРАКТЕРИСТИКА ТА ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ

О.М. Лук'ячук, старший викладач

Т.П. Силицька

Одеський національний політехнічний університет

м. Одеса

Ефективна система мотивації персоналу обов'язково складається із відповідальності за стратегічні цілі компанії та наявні ринкові ситуації. Для того, щоб компанія мала ефективну систему мотивації, та могла пояснити її бездіяльність, вона повинна мати певну бізнес-стратегію розвитку компанії, яка полягає у створенні відповідної системи мотивації та заохоченні персоналу до того, щоб вони не зазнавали дискримінації, підтримуючи, при цьому, дотримання необхідних правил та поведінки корпоративних цінностей та своєчасно коригуючи заходи, які не відповідають ефективному функціонуванню компанії та її персоналу.

Головною метою ефективної системи мотивації персоналу є досягнення і закріплення постійних конкурентних переваг підприємства за рахунок розвитку і підтримки результатів трудової діяльності персоналу, заснованих на їх особистій зацікавленості, розвитку здібностей і творчій ініціативі.

До основ мотиваційної практики компанії входить: форма мотивації у процесі практики; забезпечення персоналу психологічною основою для внутрішньої координації; формування демократичних стилів управління.

Ефективне управління мотивацією вимагає на практиці розробки єдиної системи функціонального управління персоналом, яке б включало одночасно такі функції як: планування, організація, стимулювання, координація, контроль, регулювання.

Ефективна система з мотивації та управління активними роботами компанії має включати інформацію про організаційну структуру в цілісній та прямій системі, наприклад ланцюги, лінії та посадові особи, керівники та служби управління особисті; основні групи організацій, включаючи неформальні групи; представників; підрозділи адміністрації держави та регіонів.

Система управління мотивацією персоналу супроводжується механізмом мотивації, стійкою структурою її взаємодії, її стабільністю та своєчасних регулюванням (корегуванням).

Механізм мотивації персоналу відображається в системі сумісності різних форм і методів дії, щоб гарантувати, що персонал може працювати безпосередньо і негайно. Мотиваційний механізм працює на основі основних організаційних, економічних законів та принципів, а елементами його структури є лише методи та відповідні інструменти. Серед основних принципів механізму можна виділити: комплекс подразників, які можуть бути поглинені людьми в процесі практики; введення біонічних подразників у специфіку мотиваційної структури практичної діяльності; стійкість мотивів та стимулів; побудову моделей та стимулів для спілкування з громадськістю; нюансової та реактивної поінформованості про можливі виклики, мотиви та стимули; взаємодію між цілями проекту та цілями учасників.

Методи мотивації компаній та професійної діяльності поділяються на організаційно-адміністративні, економічні та соціально-психологічні. Перед організаційними та адміністративними методами необхідно включити визначення законодавства про працю, кримінально-виконавчих норм та інших нормативних документів, розроблення внутрішніх правил та інструкцій. Економічні методи приховуються в матеріальному стимулюванні персоналу через бонуси, надбавки, одноразові виплати та додаткові збори. Соціально-психологічні методи відображаються в ігноруванні мотиваційної ролі морального стимулювання дій, участі в управлінні бізнесом, формальної та неформальної координації, професійного та кар'єрного розвитку, тощо.

Фактори, які впливають на процес управління мотивацією можна розділити на дві групи: перша - фактори, які впливають на внутрішню організацію процесу та діяльність компанії; друга- фактори, які відіграють певну роль в управлінні персоналом, за допомогою зовнішнього впливу.

Ефективність процесу мотивації персоналу до роботи в компанії визначається етапом досягнення економічних і соціальних цілей компанії, та які, в свою чергу, хочуть досягти оптимальний баланс економічних та соціальних інтересів у відповідних сферах діяльності компанії.

Таким чином, ключові мотиватори професійного розвитку персоналу на підприємстві можна представити у вигляді таблиці 1.

Таблиця 1 – Класифікація мотиваторів персоналу до праці за видом мотивації

Мотиватори	Усунення негативних ситуацій	Досягнення перспективних та професійних успіхів
Зовнішні	відшкодувати витрати на навчання; відвідування культурних заходів; подорожі, як бонус за роботу.	висока заробітна плата; отримання матеріальної винагороди; отримання майна у користування, або у власність; покращенняматеріального статусу.
Внутрішні	професійний розвиток; стабільна посада та постійна зайнятість; перспективи кар'єрного росту.	отримання цікавої та перспективної посади; поліпшення умов праці; розширення соціальних контактів; отримання конкурентних переваг через потребу у нових знаннях; отримання високої (керівної) посади; самоствердження, затребуваність.

Відповідно до характеру особистості працівника, його поклику та внутрішньої мотивації, необхідно, за допомогою системи мотивації розвивати його ініціативність через накопичення результатів професійного та діалектного розвитку, віддаючи увагу управлінню трудовим менталітетом. Також, необхідно звернути увагу на те, що персонал, повинен мати впевненість у собі, мати організаційну спроможність, навички до професійного та постійного навчання, відповідати трудовій ментальності в компанії та трудовій етиці.

Мотивацію персоналу компанії можна отримати за допомогою методів: економічні (прямі та непрямі); солідарність; соціальні (нематеріальні). Ефективність мотивації забезпечується результатами активної організації та дотриманням характеристик, встановлених до діяльності компанії (зусилля, намагання, наполегливість, контакт, сумління, тощо).

Процес формування професійного розвитку персоналу зображено на рисунку 1, де найважливішими при формуванні професійного розвитку є зовнішні та внутрішні чинники впливу на трудову діяльність, які безпосередньо впливають на мотиваційний профіль працівника.



Рисунок 1 – Процес формування професійного розвитку персоналу

Структура мотиваційних чинників (рис.1) є неоднорідною та залежно від поточного стану розвитку компанії, системи суспільних цінностей чи динаміки ринку праці, їх питома вага у загальній системі мотивації, буде змінюватися.

Є два основні типи мотивації: за результатами та за статусом. Мотивація до статусу полягає у вбудованій єдності активного гравця, який включає його кваліфікацію, працює як у відділі управління так і у інших відділах, збільшуючи масштаби специфіки активності компанії. Мотивація за результатами застосовується тоді, коли потрібно швидко дізнатися, що є причинами неефективної роботи робітника чи групи працівників.

Перший і другий тип мотивації можна легко змінити, тому в сучасній практиці управління керівниками, необхідно вживати заходів, щоб ефективно з'їсти злочин типових мотивацій.

Сучасні методики мотивації, такі як використовуються в Україні, передбачають не управлінський потенціал, а різноманітні способи його наслідування. На першому плані стоїть матеріальний мотив, який відіграє важливу роль у професійній поведінці працівників, але який не передбачає нематеріального мотиву і не стимулює інші сторони «задоволення» працівника.

Поведінка працівника, в процесі діяльності, все більше і більше контролюється мотивацією до роботи, породженою трудовою діяльністю та власним сприйняттям організації робочого процесу.

Ефективна мотивація персоналу - одна з головних рушійних сил ефективної та стабільної роботи компанії.

Література:

1. Мотивація розвитку персоналу/ Л.В. Родь. URL: <http://masters.donntu.org/2012/iem/rod/diss/indexu.htm>

2. Шахова В.А., Шапиро С.А. Мотивация трудовой деятельности / В.А. Шахова, С.А. Шапиро – М.: Альфа-Пресс, 2006 – 332 с.

3. Доровської О.Ф. «Трудовий менталітет» як фактор впливу на результативність праці // ВІСНИК Донбаської державної машинобудівної академії №3 (13), 2008 р. – С.64-67

4. Дорошук Г.А. Управління організаційним розвитком: теоретичні та концептуальні основи: монографія / під ред. С.К. Харічкова. – Одеса: Бондаренко М.О., 2016. – 196 с.

5. Сучасний інструментарій управління поведінкою суб'єктів господарювання: монографія/ за ред. С.К. Харічков, Г.А. Дорошук. – Одеса: Освіта України, 2017. – 244 с.

СЕКЦІЯ 1 СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ МЕНЕДЖМЕНТУ	
REDUCING THE INTELLECTUAL CAPITAL DEFICIT AS A PRIORITY OF THE STATE ECONOMIC POLICY OF UKRAINE <i>V.A. Zamlynskyi, A.V. Buzunar</i>	4
ЕКОНОМІКО-ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ СФЕРИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ <i>М.М. Ткачов</i>	6
ДОСЛІДЖЕННЯ РІЗНОВИДІВ БЕНЧМАРКІНГУ ЯК ФАКТОРА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА <i>Н.П. Ткачова</i>	8
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ <i>О.М. Лук'янчук, Д.В. Волкова, К.А. Лізан</i>	11
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНО-ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ НА МАШИНОБУДІВНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ ЗА МОДЕЛЛЮ «ТЕХНОЛОГІЧНОГО ПОШТОВХУ» <i>О.П. Косенко, А.В. Косенко, М.О. Зозуля</i>	12
МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ <i>Л.І. Чернишова, Р.М. Гондюл</i>	14
ОСОБЛИВОСТІ МАРКЕТИНГОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ТОВ «НОВА ПОШТА» <i>Н.П. Резнік, А.В. Луцинос</i>	15
ВПЛИВ ЛЮДИНИ НА СТРАТЕГІЧНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА <i>Т.В. Бутенко, Р.С. Пашинов</i>	17
ВИДИ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА <i>Г.А. Дорошук, Д. Коробчук, Р. Жоян</i>	19
КАДРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ <i>Т.В. Аверіхіна, О.В. Ковиркіна</i>	20
ВПРОВАДЖЕННЯ АУТСОРСИНГУ В МАРКЕТИНГОВУ ДІЯЛЬНІСТЬ ГОТЕЛЮ <i>С.А. Яроміч, А.А. Кравець</i>	22
ОРГАНІЗАЦІЯ ЯК СУБ'ЄКТ ЛЮДСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ <i>Н.М. Похиленко</i>	23
СУЧАСНІ ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА <i>О.О. Олейникова, Г.О. Ковальова</i>	25
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ <i>О.М. Лук'янчук, Д.В. Жовта</i>	27
ІНТУЇТИВНІ РІШЕННЯ У КОРПОРАТИВНОМУ УПРАВЛІННІ <i>Н.О. Задорожнюк, О.О. Миргородська</i>	30
КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА <i>Н.В. Мілошевич</i>	32
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ТА ПРОБЛЕМИ ПРИ ПІДГОТОВЦІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ В УКРАЇНІ <i>І.В. Крутіца, О.К. Байрачна</i>	34
ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ЯКОСТІ <i>І.С. Гращенко, Ю.О. Якубович</i>	36
ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ КОМУНІКАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА <i>Л.І. Чернишова, А.І. Дулгеру</i>	37
СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА ЕТИКА В МЕНЕДЖМЕНТІ <i>В.М. Білявський, І.М. Фролов</i>	39
ЕФЕКТИВНА СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ: ХАРАКТЕРИСТИКА ТА ОСОБЛИВОСТІ	40

ЗМІСТ

ВИКОРИСТАННЯ <i>О.М. Лук'янчук, Т.П. Силицька</i>	
МЕТОДИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ БІЗНЕС-АДМІНІСТРУВАННЯ КОМПАНІЇ <i>О.О. Олейникова, В. Бондаренко</i>	42
АЛГОРИТМ ПОБУДОВИ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ <i>О.А. Кравченко, Р.М. Гондюл</i>	44
РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ <i>О.М. Лук'янчук, В.В. Мальчева</i>	46
ПРОВЕДЕННЯ ТУРИСТИЧНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ МОНІТОРИНГУ ТУРИСТИЧНИХ ВПОДОБАНЬ УКРАЇНЦІВ В КРАЇНАХ АФРИКАНСЬКОГО КОНТИНЕНТУ <i>Т.В. Аверіхіна, А.Ю. Влаєва</i>	47
КОМПЛАЄНС-ДІЯЛЬНІСТЬ В ОРГАНІЗАЦІЙНІЙ СТРУКТУРІ ПІДПРИЄМСТВА <i>Т.О. Кобєлева</i>	49
ДЬЮ-ДІЛІДЖЕНС В КОМПЛАЄНС-ДІЯЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ <i>П.Г. Перерва</i>	51
СВІТОВІ ТРЕНДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ <i>В.А. Замлинський, А.В. Шуліка</i>	53
ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ НА ЗАСАДАХ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ <i>М.С. Пастушенко</i>	55
МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД <i>Т.В. Аверіхіна, М.М. Аверіхін, Ирак Ефе</i>	56
ЕКОНОМІЧНА ОЦІНКА РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОМИСЛОВОЇ ПРОДУКЦІЇ <i>В.І. Захарченко, А.Ю. Влаєва</i>	58
ОСОБЛИВОСТІ КОМУНІКАЦІЇ В УМОВАХ КРИЗОВИХ ЯВИЩ <i>В.А. Замлинський, О.С. Костіна</i>	60
ОСНОВНІ ФАКТОРИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА <i>О.І. Продіус, М.Ю. Дібрівна</i>	63
ЕЛЕМЕНТИ НОВИХ ПІДХОДІВ У РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ <i>Н.А. Скрипник, А.Р. Нестеренко, І.І. Хінєєв</i>	65
ПОДАТКОВИЙ РИЗИК В СИСТЕМІ ПОДАТКОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ <i>Т.В. Мединська, А.М. Микита</i>	67
САМОМЕНЕДЖМЕНТ - ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ ДІЛОВОЇ РЕПУТАЦІЇ <i>К.В. Ковтуненко, Я.В. Замлинський</i>	69
РОЛЬ КЕРІВНИЦТВА В МЕНЕДЖМЕНТІ <i>Н.С. Бєляєва, В.В.Новіков</i>	71
ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ СТИЛІВ УПРАВЛІННЯ В МЕНЕДЖМЕНТІ <i>Н.С. Бєляєва, А.М. Мельник</i>	72
ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНИХ МАРКЕТИНГОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ <i>К.Ю. Соколюк, В.Д. Бахчеван</i>	75
ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ «COVID-19» НА РОЗВИТОК ОПЕРАТОРІВ ТУРИСТИЧНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ <i>Г.А. Дорошук, О.С. Синенко</i>	77
СТАНДАРТИ СЕРІЇ ISO ЯК КВАЗІ-ТЕОРІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ <i>С.О. Юшин</i>	78
ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПОРТРЕТ МЕНЕДЖЕРА В СФЕРІ ОБЛІКУ <i>Н.С. Бєляєва, О.І. Гнасько</i>	80