

ЛІТЕРАТУРА

1. Лазоренко Т.В. Особливості інформаційного менеджменту в малому та середньому бізнесі в Україні. Приазовський економічний вісник. Класичний приватний університет. Вип. 2(07). 2018. С. 62 – 64.
2. Мельник В.В. Формування концепції інформаційного менеджменту: сутність, завдання, основні напрями розвитку. Гуманітарний вісник ЗДІА. 2012. № 49. С. 122-134.
3. Інформаційний менеджмент. URL: <http://ru.osvita.ua/vnz/reports/management/13966>.
4. Закипной М.В. Інформаційний менеджмент у сучасних умовах: цілі та основні задачі. 2012. № 2. С. 63-67.

Рудєва Анна Віталіївна
Державний біотехнологічний університет
Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. Смігунова О.В.

РОЛЬ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ У ПІДВИЩЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Найбільш часто конкурентоспроможність підприємства описують за допомогою переліку внутрішніх і зовнішніх факторів виробництва. А.А. Томпсон і А. Дж. Стрікленд пропонують при визначенні конкурентоспроможності підприємства враховувати наступні: якість і характеристики продукції; репутація (імідж); виробничі потужності; інноваційні можливості; використання технологій; дилерська мережа і можливості просування; фінансові ресурси; витрати в порівнянні з конкурентами; обслуговування клієнтів.

Всі вони можуть справляти як позитивний, так і негативний вплив на функціонування підприємства. Однак, жоден з перелічених факторів, як і їх сукупність, що не здатний забезпечити конкурентоспроможність підприємства без конкурентоспроможного персоналу. мотивованого на досягнення поставлених цілей.

Мотивація праці працівників є основним засобом забезпечення оптимального використання ресурсів, мобілізації наявного кадрового потенціалу. Механізми мотивації детально досліджені на сучасному етапі багатьма авторами. Основна мета мотивації як процесу - це отримання достатньої для досягнення цілей підприємства віддачі від використання наявних людських ресурсів, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства на основі комплексної системи збалансованих показників розвитку.

Таким чином, політика стимулювання праці персоналу є основою встановлення необхідних відносин між найманим персоналом і роботодавцем, орієнтованих, перш за все, на формування балансу інтересів, зміцнення конкурентоспроможності підприємства за допомогою відповідної винагороди персоналу.

Для досягнення успіху підприємства в сучасній інноваційно-орієнтованій економіці необхідна взаємодія команди висококваліфікованих працівників усіх категорій. Діяльність сучасних підприємств пов'язана з частими змінами, високим ступенем невизначеності і новизною створюваного продукту. Досягнення підприємством кінцевої мети можливо лише при ефективній роботі кожного члена команди в умовах нерозривного взаємозв'язку з загальними цілями організації.

Для ефективної діяльності підприємств та реалізації задач, пов'язаних із виконанням поставлених цілей, необхідно забезпечити їх спеціалізованим та висококваліфікованим персоналом. Розвиток цілого ряду галузей в наш час стримується через брак потрібних спеціалістів. Основною з поставлених задач для підприємства є відбір та підтримка талановитих менеджерів.

Зрозуміло, що підвищення конкурентоспроможності та ефективності діяльності на будь-якому підприємстві неможливі без персоналу. Без мотивації персоналу та стимулювання кадрів до роботи жоден механізм, яким би новітнім він не був, або не

забезпечить потрібної віддачі в роботі, або не буде працювати взагалі. Саме тому, для керівництва підприємства першочерговим стратегічним завданням є налагодження дієвої системи мотивації персоналу.

Функція мотивації реалізується через вплив на трудовий колектив підприємства у формі спонукальних мотивів до ефективної праці через колективні та індивідуальні заохочувальні заходи. Сутність мотивації полягає в тому, що персонал підприємства виконує роботу відповідно до делегованих йому прав і визначених обов'язків, погоджуючись з прийнятими управлінськими рішеннями. На більшості крупних підприємств головну роль продовжує грати саме матеріальний вид мотивації. Але в наш час молодих спеціалістів та робітників важко спонукати до якісного виконання завдань лише матеріальною складовою, саме тому все більший розвиток отримує система нематеріальної мотивації.

Нажаль, сучасні керівники, менеджери по персоналу та спеціалісти по мотивації персоналу незаслужено недооцінюють роль нематеріальної мотивації у спільній системі мотивації персоналу. Хоча, моральна мотивація грає велике значення і, до того ж, не потребує великих фінансових затрат. Як приклад можна привести такі фактори нематеріальної мотивації: виконання керівником обіцянок, визнання значущості працівника, увага з боку керівника та ін.

Таким чином, політика мотивації праці персоналу є основою для встановлення необхідних відносин між кадрами та керівником, орієнтованих, перш за все, на формування балансу інтересів, підтримки конкурентоспроможності підприємства за допомогою правильної мотивації робітників. Мотивація праці – це процес, орієнтований на досягнення цілей підприємства шляхом залучення та утримання висококваліфікованих працівників на основі стійких ідей стимулювання праці, сформованих з використанням системи стимулювання праці.

Сініта Марія Олегівна
Державний біотехнологічний університет
Наукові керівники – ст. викл. Муравйова О.М., ст. викл. Крупей М.І.

THE ECONOMIC PROFIT OF ANIME, MANGA AND GAMES (ЕКОНОМІЧНИЙ ПРИБУТОК ВІД АНІМЕ, МАНґИ ТА ІГОР)

For many years the Japanese government did not focus on these new developments in popular culture and did not acknowledge or focus on these products as a form of soft power. From the 1990s, anime broadcasting rights were sold around the globe on a large scale, with the United States being one of the largest buyers.

Not only does anime travel in the sense of distribution and worldwide markets, but the role of fans and the internet play a huge role as well: the internet has become one of the most important platforms for anime fans around the globe to interact and collaborate with each other. Fan gatherings such as anime-cons and comic-cons and sales of merchandise play a huge role in terms of anime as an economic product, and being 'adopted' as a subculture by other countries.

The Japanese economy has faced major challenges and ups and downs in the past decades. The 90s and early 2000s in particular saw an economic downturn and Japan has been facing major economic difficulties. Since the 50s Japan's economy had been rapidly growing. Japan was a massive exporter of products such as consumer electronics which contributed to the economy. From the 70s until the late 80s Japan was economically stable, and its economy was growing (albeit less rapidly than in earlier years) an average 3.9 percent in Gross Domestic Product. From 1989 onwards, Japan's GDP started to decline dramatically, and Japan's bubble finally came to burst in 1991, leading to recession and slow or even no economic growth. The economy went into recession from which it is still trying to recover to this day.

Arguments about what might have caused the recession involve structural problems: banking sector issues, improper monetary policies, high interest rates and cultural factors. One of the