

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**«СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ
МЕНЕДЖМЕНТУ»**

**Матеріали
XIX міжнародної
науково-практичної конференції
(20 жовтня 2023 р.)**

Київ – 2023

**MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF
UKRAINE
NATIONAL AVIATION UNIVERSITY**

**«MODERN PROBLEMS OF
MANAGEMENT»**

**THE MATERIALS
OF THE
XIX INTERNATIONAL ACADEMIC
PROFESSIONAL CONFERENCE
OCTOBER 20, 2023**

Conference Organizer:
**Management of Foreign
Economic Activity of the
Enterprise Department**

Kyiv, 2023

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ: матеріали XIX Міжнародної науково-практичної конференції, Київ, 2023, Національний авіаційний університет / Редакційна колегія: Кириленко О. [та інші]. – К.: НАУ, 2023. – 209 с.

Збірник тез доповідей видано за матеріалами доповідей XIX Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні проблеми менеджменту», що відбулася на кафедрі менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств факультету транспорту, менеджменту і логістики Національного авіаційного університету 20 жовтня 2023 року.

У збірнику максимально точно збережена орфографія і пунктуація, які були запропоновані учасниками. Повну відповідальність за достовірність інформації несуть автори тез та їх наукові керівники. Посилання на матеріали конференції, що оприлюднені в репозитарії НАУ, є обов'язковим.

Для стейкхолдерів, науковців, аспірантів і студентів вищих навчальних закладів.

Редакційна колегія:

Головний редактор:

Оксана Кириленко – завідувач кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств, доктор економічних наук, професор

Члени редакційної колегії:

Олександр Наумов – професор кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств, доктор економічних наук, професор

Валентина Новак – професор кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств, кандидат економічних наук, професор

Оксана Овсак – доцент кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств, кандидат економічних наук, доцент

Відповідальний секретар:

Назарій Ліскович – доцент кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств, доктор філософії в галузі економіки

Адреса університету:

03058, Україна, м.Київ, просп. Любомира Гузара, 1

тел.: (044) 406-76-47

e-mail: mzedp@ukr.net

© Автори тез, 2023

© Редакційна колегія, 2023

© Національний авіаційний університет, 2023

*Юрченко А.А.,
здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти, за спеціальністю
073 «Менеджмент» Державного біотехнологічного університету, м. Харків
Грідін О.В.,
к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, бізнесу і адміністрування
Державного біотехнологічного університету, м. Харків*

МІСЦЕ МОТИВАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Проблема здійснення ефективного управління мотивацією персоналу на сучасному етапі розвитку менеджменту підприємств стає все більш актуальною, оскільки персонал, поза сумнівами, це найважливіший ресурс, що визначає результативність та ефективність діяльності суб'єкта господарювання, а також рівень його конкурентоспроможності на цільових ринках. Багаторічна практика доводить, що у більшості випадків використовуються лише окремі елементи мотивування працівників, які здійснюють недовготривалий вплив. Розробка системи мотивації персоналу підприємства та ефективне управління нею забезпечить підвищення продуктивності праці та оптимальне використання наявних трудових ресурсів, що є одним із основних чинників зростання результативності та прибутковості діяльності підприємства [4, с. 188].

Загальновідомим є те, що для ефективного управління персоналом необхідним є широке використання інноваційних підходів до мотивації праці, що дозволить організації як заощадити усі види організаційних ресурсів, так і збільшити її прибутковість та підвищити життєздатність. Однією з центральних проблем, що спостерігаються на вітчизняних підприємствах, є занадто велика роль методів матеріальної мотивації. Як свідчить практичний досвід, застосування лише матеріального стимулювання не здатне впродовж тривалого часу підтримувати високу продуктивність праці, а тому може застосовуватися лише на певний обмежений у часі термін. Для того щоб система мотивації була найбільш ефективною, матеріальні стимули мають обов'язково поєднуватися з моральними та застосовуватися в оптимальному поєднанні [5, с. 143].

Зазначимо, що мотиваційний механізм забезпечує перетворення низки чинників, принципів, стимулів, мотивів, ціннісних орієнтирів, очікувань, поведінкових реакцій з лінійного дискретного стану у замкнений, постійно повторювальний процес. У структурному відношенні мотиваційний механізм містить фінансово-економічні методи та важелі, певну структуру відповідальних працівників, норми і правила стимулювання, періодичність проведення оцінки здійснюваних заходів тощо. Мотиваційний механізм має будуватися з урахуванням особливостей персоналу, які містять потреби, інтереси, установки і ціннісні орієнтації працівників та враховувати існуючу структуру управління персоналом, чинники внутрішнього і зовнішнього впливу на організацію, а також традиції, та історичний досвід роботи. Формування мотиваційного механізму управління персоналом та забезпечення його функціонування, на думку багатьох експертів, є цілісним комплексом дій, що враховують особливості об'єкта управління (трудоий потенціал підприємства), суб'єкта управління та середовища господарювання (внутрішніх умов та обмежень і вимог зовнішнього середовища) [2, с. 85].

Необхідно зауважити, що в сучасних умовах основними шляхами удосконалення системи мотивації працівників на вітчизняних підприємствах є наступні [1; 3]:

- використання різноманітних методів матеріальної мотивації;
- створення багаторівневої диференційованої системи винагороди;
- нарощування нематеріального стимулювання;

- впровадження потужної корпоративної культури в організації;
- залучення працівників до прийняття управлінських рішень;
- постійне поліпшення умов праці;
- впровадження системи компенсацій;
- створення умов для навчання, підвищення кваліфікації тощо.

Проблема підвищення мотивації праці залишається актуальною та важливою для будь-якого підприємства. Правильно спроектована система мотивації сприяє залученню та збереженню талановитих працівників, покращенню продуктивності та конкурентоспроможності, підтримує позитивний імідж компанії на ринку. З огляду на це, актуальність проблеми підвищення мотивації праці у сучасному світі важко переоцінити.

Мотивовані працівники – це базис будь-якого підприємства, оскільки вони не лише забезпечують ефективне його функціонування, а й впливають на конкурентоспроможність, інноваційність та здатність адаптуватися до змін в ринкових умовах. Відповідно до викладеного, мотивація персоналу потребує зосередження фокусу уваги на проблемі створення ефективної системи, у якій буде сформовано необхідний рівень вмотивованості працівників до ефективної та якісної праці, а також дієвий механізм управління нею.

Література

1. Грідін О.В., Заїка С.О., Заїка О.В. Актуальні аспекти та перспективні напрями удосконалення систем мотивації персоналу. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 42. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1649>
DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-42-37>
2. Мосійчук І.В. Мотивація, як дієвий механізм у системі управління персоналом підприємства. *Вісник [Київського інституту бізнесу та технологій]*. 2018. № 1. С. 84-89. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkib_2018_1_18
3. Накісько О.В., Руденко С.В., Грідін О.В. Заробітна плата як невід’ємна складова системи мотивації праці. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства: Економічні науки*. 2019. Вип. 200. С. 226-235. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vkhdtusg_2019_200_26
4. Соколюк Г.О., Миколюк О.А. Управління системою мотивації персоналу підприємства: теоретичні та методичні аспекти. *Інноваційна економіка*. 2015. № 4. С. 188-192. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/inek_2015_4_31
5. Чернишова А.В. Мотивація та стимулювання праці в системі управління персоналом підприємства. *Молодий вчений*. 2016. № 6. С. 141-145. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2016_6_37