

# СЕКЦІЯ 1

## ФОРМИ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В ГЛОБАЛЬНІЙ ІННОВАЦІЙНІЙ СИСТЕМІ

### МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЯК ОСНОВНИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

*Білявський В.М., к.е.н., доцент*  
*Басамизін Д.О., магістр*  
*Національний авіаційний університет,*  
*м. Київ*

На сьогоднішній день питання мотивації персоналу розглядаються в рамках теоретичних і практичних напрямків сталого розвитку підприємства. Велика кількість наукових робіт присвячено розробці фундаментальних положень в сфері мотивації персоналу [1]. У дослідженні основною метою було визначення мотивацію праці трудового колективу підприємства на підставі: складання індивідуального мотиваційно-особистісного профілю кожного співробітника, виявлення переважаючих мотивів і особливостей особистості, зон найближчого розвитку персоналу, розробка рекомендацій щодо ефективної розстановки кадрів з урахуванням психологічних особливостей та мотивації кожного співробітника для збільшення обсягів продажу.

Однак, мотивація професійної діяльності персоналу, перш за все, характеризується міцністю і стійкістю особистих мотивів [2]. При цьому сила мотиву виступає показником непереборного прагнення суб'єкту професійної діяльності і оцінюється мірою та глибиною усвідомлення потреби самого мотиву, а також його інтенсивності. В свою чергу, сила мотиву обумовлена, як фізіологічними, так і психологічними факторами. До перших слід віднести силу мотиваційного збудження, а до других – цілеспрямованість та прогнозування результатів професійної діяльності, розуміння її сенсу та певна свобода творчості. Крім того, сила мотиву визначається і емоційною сферою персоналу. Система мотивації управлінського персоналу підприємства має відповідати таким принципам, як [3, с.56]:

гнучкості – це здатність підприємства щодо оперативного реагування на зміну зовнішніх і внутрішніх умов функціонування;

системності – повне відображення індивідуального вкладу людини в досягнення кінцевих результатів підприємства через ланцюги «людина-посада-робота» і «особа-група-колектив»;

відкритості системи мотивації персоналу – прозорість та інформаційна доступність для кожного працівника.

Наразі, потреби постійно змінюються, тому не можна розраховувати, що мотиваційні інструменти, які спрацювали ефективно один раз, знову будуть такими ж ефективними. З розвитком особистості розширюються і можливості, потреби у самовираженні. Таким чином, процес мотивації праці персоналу шляхом задоволення власних потреб є нескінченим. Тому, в роботі виділено основні методи мотивування персоналу за сучасних умов господарювання [4, с.82]:

грошові виплати за виконання поставлених цілей;

соціальна політика пов'язана з наданням працівникам додаткових пільг, послуг і виплат соціального характеру;

нематеріальні стимули (винагороди, письмова подяка керівництва тощо);

підсвідомий вплив на людину – дає можливість пробудити у співрозмовника поважне ставлення;

професійне навчання – можливість розвитку особистих якостей і отримання спеціальних знань, які відкривають широкі перспективи;

кар'єрне зростання – стимул працювати старанно, виконувати свої обов'язки якісно та оперативно;

зворотній зв'язок, який можна забезпечити за допомогою внутрішньої пошти або внутрішнього сайту підприємства, організувавши для цього спеціальну рубрику.

Отже, які б оптимальні не були ідеї, інноваційні технології та найсприятливіші зовнішні умови, без добре підготовленого та вмотивованого персоналу високої якості – досягнути успіху доволі проблематично. Саме тому, капіталізація людського капіталу стає вирішальним фактором підвищення конкурентоспроможності та сталого розвитку підприємства. Сучасний керівник має враховувати всі фактори, щоб забезпечити успішну роботу підприємства. Тому що при формуванні оптимальної системи мотивації праці сучасним керівникам підприємств необхідно використовувати класичні теорії мотивації і враховувати психологічні особливості працівників, вивчати потреби та інтереси членів трудового колективу, використовувати індивідуальний підхід при визначенні стимулів щодо ефективної роботи кожного співробітника підприємства.

Література:

1. Білявський В.М. Соціальний пакет як інструмент мотивування персоналу торговельного підприємства / В.М. Білявський // Вісник Київ. нац. торг.-екон. ун-ту. – 2007. – № 6. – С. 62–68.
2. Білявський В.М. Розвиток соціальних програм на рівні торговельного підприємства / В.М. Білявський // Вісник Донец. держ. ун-ту економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – 2005. – № 3 (27). – С. 117–125.
3. Білявський В.М. Особливості соціального капіталу вітчизняних торговельних підприємств / В.М. Білявський // Вісник Київ. нац. торг.-екон. ун-ту. – 2005. – № 3. – С. 54–59.
4. Білявський В.М. Людський капітал як інструмент оцінювання конкурентоспроможності організації / В.М. Білявський // Вісник Харків. нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна. – 2017. – № 92. – С. 79–87.

## **ОСОБЛИВОСТІ ПОБУДОВИ МАТРИЦІ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА БІЗНЕС-ПРОЦЕСИ ПІДПРИЄМСТВА**

*Брагіна О.С., к.е.н., ст. викладач  
Одеський національний політехнічний університет,  
м. Одеса*

Перед керівниками сучасних підприємств постає питання підвищення ефективності та результативності діяльності підприємств. Досягнення даної мети стає можливим завдяки вирішенню багатьох питань пов'язаних з оптимізацією організаційної структури, розробкою регламентів діяльності та посадових інструкцій, оптимізацією системи документообігу, управлінням витратами, постановкою системи стратегічного управління, впровадженню інформаційних технологій, управлінням якістю вдосконалення різних підфункцій управління: персонал, маркетинг, фінанси, виробництво. Ефективність здійснення всіх зазначених напрямків оптимізації стає можливим завдяки злагодженості роботи виконавців та закріплення відповідальності за результатами роботи, що виконується. Основним інструментом, що дає можливість реалізувати дані вимоги виступає матриця відповідальності за бізнес-процеси підприємства. Застосування цього інструменту забезпечує можливість виявити приховані резерви, запобігти дублюванню повноважень, а також отримати конкретні і наочні результати діяльності підприємства в області фінансового планування, організації структури підприємства. Актуальність вищезазначених аспектів обумовили вибір теми дослідження.