

Міністерство освіти і науки України
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АВТОМОБІЛЬНО-ДОРОЖНІЙ
УНІВЕРСИТЕТ
(м. Харків, Україна)
УНІВЕРСИТЕТ МИКОЛАСА РОМЕРИСА
(м. Вільнюс, Литва)
МІДЛСЕКСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ
(м. Лондон, Велика Британія)
РИЗЬКИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
(м. Рига, Латвія)
ЛОДЗІНСЬКИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
(м. Лодзь, Польща)
АКАДЕМІЧНЕ ТОВАРИСТВО МІХАЛА БАЛУДЯНСЬКОГО
(м. Кошице, Словаччина)



МАТЕРІАЛИ
XV Міжнародної науково-практичної конференції
«ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
ПІДПРИЄМНИЦТВА»

26 листопада 2021 р.

Харків
2021

У збірнику представлено матеріали XV Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми та перспективи розвитку підприємництва».

Матеріали подано у авторській редакції. Редакційна колегія може не поділяти думок авторів. За достовірність даних відповідальність несуть автори.

Матеріали призначено для користування широкого кола зацікавлених осіб – науковцями, викладачами закладів вищої освіти, працівниками органів державної влади, підприємцями, здобувачами вищої освіти тощо.

Друкується за рішенням
Ради факультету управління та бізнесу ХНАДУ
протокол № 4 від 15 листопада 2021 р.

Редакційна колегія:

Голова:

Богомолів Віктор Олександрович – ректор ХНАДУ, доктор технічних наук, професор, Заслужений діяч науки і техніки України, лауреат Державної премії України в галузі науки і техніки

Заступники Голови

Дмитрієв Ілля Андрійович – проректор з наукової роботи ХНАДУ, доктор економічних наук, професор, Заслужений діяч науки і техніки України;

Шевченко Інна Юріївна – декан факультету управління та бізнесу ХНАДУ, доктор економічних наук, доцент.

Члени оргкомітету:

Дмитрієва Оксана Іллівна, д.е.н., доцент, завідувач кафедри економіки і підприємництва ХНАДУ;

Криворучко Оксана Миколаївна, д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту ХНАДУ;

Маліков Володимир Васильович, д.н.держ.упр., професор, професор кафедри обліку та оподаткування ХНАДУ;

Шинкаренко Володимир Григорович, д.е.н., професор, Заслужений діяч науки і техніки України, заступник завідувача кафедри менеджменту ХНАДУ;

Ротомскіс Ірмантас, д.е.н., професор, заступник декана факультету економіки і управління фінансами Університету Миколаса Ромериса (Литва);

Картасова Єкатерина, PhD, доцент кафедри обліку та фінансів Університету Мідлсекса (Велика Британія);

Лаце аталія, д.е.н., професор, завідувач кафедри корпоративних фінансів та економіки Ризького технічного університету (Латвія);

Вархола Міхал, д.пед.н., професор, академік Міжнародної академії педагогічних наук, президент Академічного товариства Міхала Балудянського (Словаччина);

Нестеренко Валентина Юріївна, к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки і підприємництва ХНАДУ, відповідальний секретар.

Проблеми та перспективи розвитку підприємництва:
Матеріали XV Міжнародної науково-практичної конференції
(м. Харків, 26 листопада 2021 року). - Х.: ХНАДУ. - 2021. - 360 с.

© Колектив авторів,
2021

<i>Василик А., Мурза К.</i> Роль та цілі формування соціального пакета організації.....	263
<i>Данилюк Є.</i> Застосування digital-реклами, як ефективного інструменту маркетингу в період карантинних обмежень в Україні.....	265
<i>Дмитрук В.</i> Інтелектуалізація ціннісно зорієнтованого управління на нафтогазовидобувних підприємствах.....	267
<i>Догадайло Я.</i> Складові результативності діяльності організації в умовах сталого розвитку у vіса-світі.....	269
<i>Єрмоменко О.</i> Адаптивна система підготовки освітніх менеджерів в умовах трансформації економічних відносин.....	271
<i>Іваненко В., Клімова І.</i> Особливості організації економічного аналізу маркетингової діяльності проєктним методом.....	273
<i>Ковальова О.</i> Визначення компетентностей персоналу в корпоративному управлінні.....	275
<i>Корсунова К., Птащенко О.</i> Поведінковий компонент стратегічних імперативів міжнародного маркетингу.....	277
<i>Котова М., Корж А.</i> Бізнес-моделі та моделі взаємодії в електронній комерції.....	280
<i>Криворучко О.</i> Особливості управління якістю транспортно-логістичних послуг.....	282
<i>Кудрявцева О.</i> Класифікація загроз економічній безпеці підприємства у межах його закупівельної логістики.....	284
<i>Мельникова О.</i> Особливості комплексу маркетингу закладів вищої школи на ринку освітніх послуг України.....	286
<i>Нестеренко В., Сідельнікова В.</i> Система аналізу біржової діяльності в Україні.....	288
<i>Овчаренко А.</i> Основні аспекти управління якістю логістичних бізнес-процесів.....	289
<i>Отенко І., Павцьо В.</i> Стратегії просування національних брендів на міжнародний ринок.....	291
<i>Перевозник А.</i> Економіко-математичні методи в прийнятті управлінських рішень.....	293
<i>Пішеніна Т.</i> Кадровий менеджмент як фактор інноваційного розвитку підприємства.....	295
<i>Расулов З.</i> Необхідність розвитку навиків и компетенцій в кар'єрному росте молодих спеціалістів.....	296
<i>Романова-Тремль М.</i> Нормативно-правове забезпечення роботи благодійного фонду при наданні платних соціальних послуг.....	299
<i>Руденко І., Кулинич Т.</i> Удосконалення системи мотивації праці.....	301
<i>Северинов О.</i> Управлінські аспекти організації охорони праці в Україні.....	303
<i>Тимошенко Д., Ожга Г.-Ю.</i> Особливості підходів до управління стратегічним розвитком підприємства.....	304
<i>Тугова А., Ястремська О.</i> Сучасний вектор розвитку економічного стимулювання топ-менеджерів підприємств.....	306

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Руденко І.В., к.е.н., доцент,

Кулинич Т.В., к.е.н.

Харківський торговельно-економічний коледж КНТЕУ

Для формування ефективних важелів і стимулів системи мотивації праці необхідно ретельне вивчення трудових цінностей та мотиваційних настанов працівників підприємств. Як показали результати досліджень українських науковців [1 - 3], працівників вітчизняних підприємств насамперед цікавлять трудові цінності, пов'язані з матеріальним добробутом.

Слід зазначити, що поляризація базисних цінностей (оплата праці та її змістовність), яка виникла унаслідок розвитку кризових явищ у сфері праці, ставить працівника перед альтернативою вибору між змістовністю та оплатою праці. Як показало дослідження, мотивацію праці деформують не особливості свідомості, а система управління працею. Логічним завершенням цього процесу є те, що цікавість до самої праці на рівні практичної свідомості перестала бути змістовно утворювальним мотивом трудової діяльності та замінила мотив "обов'язок" [4].

Систему мотивації можна вважати дійовою, якщо кожен працівник підприємства відчуває пряму залежність своєї заробітної плати з кінцевими результатами індивідуальної чи колективної трудової діяльності. Важливе місце тут займають питання організації заробітної плати (форми й системи оплати праці, преміювання, різного виду доплати). Якщо працівники відчувають такий зв'язок, то можна сказати, що система оплати праці досягає своєї мети і спонукає їх працювати більш ефективно на кінцевий результат.

Під час дослідження авторами було проведено соціологічне обстеження на філіях заводу «ФЕД» в різних містах України. Опитування охопило такі важливі фактори, як задоволення рівнем організації праці, виконуваною роботою, мотиви привабливості праці, оснащеність робочих місць устаткуванням, задоволеність своєю працею і заробітною платою, мотиви трудової діяльності й зв'язок заробітної плати з кінцевими результатами роботи.

Виявлення думки про зв'язок заробітної плати з кінцевими результатами діяльності відбиті в таблиці.

Таблиця 1 - Зв'язок заробітної плати з кінцевими результатами роботи, %

Варіант відповіді	Підприємство				
	Луцький ремзавод «Мотор»	«Мотор-Січ» (Запоріжжя)	Первомайський машзавод	Вовчанський агрегатний завод	Харківське агрегатно-конструкторське бюро
Так	19,9	27,9	47,7	49,9	38,7
Ні	80,1	72,1	52,3	50,1	61,3

Результати соціологічного обстеження показали, що переважна частина опитаних не відчуває зв'язку заробітної плати з кінцевими результатами праці. Особливо варто виділити думку працівників ремзаводу «Мотор», 80,1 % яких указали на відсутність такої залежності, і «Мотор-Січ» (72,1 %). Відчувають таку залежність через систему тарифних ставок, посадових окладів і через систему преміювання 49,9 % працівників Вовчанського заводу, 47,7 % Первомайського заводу і 38,7 % Харківського бюро. Тож нами був зроблений висновок, що вплив матеріальної мотивації працівників на підвищення їх зацікавленості у результатах праці залишається мінімальним і не сприяє розвитку творчого потенціалу і ділових якостей.

Зміцненню такої залежності, на наш погляд, повинні сприяти зміна порядку й процедури встановлення тарифних ставок, посадових окладів з урахуванням кваліфікації, стажу роботи та результатів праці. Важливим фактором установа бильш тiсноi залежностi оплати й результатiв працi повинна стати система щорiчної атестацiї працiвникiв (як свiдчать результати дослiдження, системи атестацiї, що дiють на пiдприємствах, функцiонують формально). Крім того, керівнику необхідно звертати увагу на створення сприятливої атмосфери у робочому колективі, надавати працівникам можливість проявляти свої творчі знання та досвід, самостійність у роботі. Дуже важливим кроком до підвищення задоволеності працівників своєю працею є оптимізація рівня заробітної плати, її зв'язку з кінцевими результатами роботи, достатня оснащеність робочих місць працівників.

Вважаємо, що система мотивації праці на будь-якому підприємстві може бути ефективною лише за умов періодичного, повного опитування працівників про існуючі недоліки як в оплаті праці, так і у задоволенні потреб працівників. Лише від керівництва підприємства залежить, наскільки сумлінно будуть виконуватись побажання працівників і, як наслідок, якими будуть відданість підприємству і рівень мотивації працівників.

Література:

1. Верещагина Л. А., Карелина И. М. Психология потребностей и мотивация персонала : научное издание. Харьков : Изд-во Гуман. Центр, 2002. 152 с.
2. Мишурова И. В., Кутелев П. В. Управление мотивацией персонала : учебно-практическое пособие. Москва : ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д : Издат. центр «МарТ», 2003. 224 с.
3. Щекин Г. В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента : науч. – практ. пос. Київ : МАУП, 1999. 400 с.
4. Кулинич Т. В. Мотивація та стимулювання праці як складова менеджменту підприємства. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. 2020. № 3 (83). 2 том. С. 31 – 36. URL: <https://www.inter-nauka.com/uploads/public/15819468321862.pdf> (дата звернення: 14.10.2021).