

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**



**ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ
75 НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
ВИКЛАДАЧІВ АКАДЕМІЇ**

Одеса 2015

СЕКЦІЯ ЕКОНОМІКИ ПРОМИСЛОВОСТІ

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Вігуржинська С.Ю., к.е.н., доц.

Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса

Політична нестабільність, економічна і фінансова криза не могли не позначитися на стані українського ринку праці. Скорочення обсягів виробництва, надмірний фіскальний тиск і недоступність кредитних коштів провокують напруженість в колективі і невпевненості в майбутньому, що, у свою чергу, позначається на відношенню до результатів праці. Тому значення мотивація працівників під час спаду економіки стає дуже актуальною.

Між тим, у працях різних авторів відсутнє єдине формулювання поняття мотивації. Першим, хто у своїй статті згадав цей термін, був А. Шопенгауер. К. Платонов вважає, що мотивація – психічне явище, і є сукупністю мотивів. В. Вілюнас стверджує, що мотивація є системою процесів, які відповідають за спонукання і безпосередньо діяльність людини. На думку російських дослідників В. В. Травіна і В. А. Дятлова, це застосування по відношенню до людини стимулів і включення відповідних мотивів, що направлені на його зусилля, старання, цілеспрямованість у справі рішення завдань, які стоять перед підприємством [1]. У психологічному словнику мотивація визначена як дія, спрямована на внутрішнє почуття людини, що призводить до формування наміру.

Сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил [2] визначає поведінку, форми діяльності, спрямованість, орієнтовану на досягнення особистих цілей і цілей організації. Мотивування повинне відповідати потребам, інтересам і здібностям працівника. У побудові ефективної системи мотивації (як матеріальної, так і нематеріальної) необхідно зацікавити усіх учасників трудових стосунків.

Деякі помилково вважають, що в період кризи традиційні прийоми мотивації втрачають свою актуальність і єдиним стимулом є саме збереження роботи. Багато компаній вимушено скорочують бюджети на навчання, тренінги, корпоративні заходи, зменшують розміри премій і доплат. Проте в названих умовах, щонайпершою запорукою виведення фірми з кризи з найменшими втратами стає збереження ділової активності команди мотивованих професіоналів, орієнтованих на подолання об'єктивних труднощів.

Класичними методами стимулювання персоналу є:

адміністративні – орієнтовані на такі мотиви поведінки, як усвідомлена необхідність трудової дисципліни, почуття обов'язку, прагнення людини працювати в певній організації, дотримання культури трудової діяльності;

економічні – включають комплекс матеріальних стимулів, що спонукають окремих працівників і колектив в цілому плідно працювати на загальне благо;

соціальні – припускають моральну і психологічну дії, спрямовані на пробудження цивільних і патріотичних почуттів, формування ціннісної орієнтації людей через мотивацію, норми поведінки, створення певного соціально-психологічного клімату і соціальної політики в організації [3].

За результатами досліджень HR – менеджерів виділені наступні способи нестандартної мотивації

:

- можливість створювати персональні проекти в рамках компанії;
- планування кар'єрного зростання і умов праці менеджерів;
- публікація новин на внутрішніх корпоративних ресурсах;
- тренінги по виробленню навичок суміжних професій;
- знаки громадського визнання, публічна похвала виконавців;
- негативна мотивація (створення штучних стресових ситуацій);
- підвищення значущості бренду компанії в очах її співробітників;
- культивування почуття приналежності до успішної компанії.

Наприклад, уміло користуються прийомами нематеріальної мотивації такі компанії, як «ВВН Україна», «Google», «Walt Disney Company» [4, 5]. В умовах нестабільної економіки ефект від альтернативних підходів до мотивації може стати вагоміше, ніж при тих же витратах у вигляді

прямого матеріального заохочення. Дійсно, путівка в санаторій, пільгові умови для користування транспортом і «безкоштовний» квиток у боулінг-клуб набагато помітніше за абстрактну грошову винагороду. Виховуючи почуття справедливості і «невідворотності» заохочення ми можемо розраховувати на виявлення прихованих геніїв-генераторів креативних комерційних і технічних рішень. Цілісний, інформований і правильно мотивований колектив дозволить реалізувати внутрішні резерви і підвищити конкурентоспроможність фірми.

Література

1. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия: учеб.-практ. пособие. М.: ДЕЛЮ, 2002, – 272 с.
2. Менеджмент персоналу: навч. посібн. / В.М.Данюк, В.М.Петюха, С.О.Цимбалюк та ін.; за заг. ред. В.М.Данюка, В.М.Петюха. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с.
3. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я.Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2003. С. 107.
4. Нестандартные мотивационные акции и инструменты, их позитивная роль в HR-брендинге [Электронный ресурс] / В. Гедгафова. – 2009. – Режим доступа: <http://www.trainings.ua/article/342.html>.
5. Изобретательная мотивация: секреты успешных компаний [Электронный ресурс] / И.Костюхина – 2013. – Режим доступа: <http://ubr.ua/labor-market/ukrainian-labor-market/izobretatelnaia-motivaciia-sekrety-uspeshnyh-kompanii-264937>.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ ЕКОНОМІКИ ПРОМИСЛОВОСТІ

ДОСЛІДНИЦЬКЕ ПОЛЕ РУРАЛІСТИКИ ЯК МІЖДИСЦИПЛІНАРНОЇ НАУКОВОЇ ГАЛУЗІ Павлов О.І.....	225
СТАН І НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ ПРИЧОРНОМОРСЬКОГО РЕГІОНУ УКРАЇНИ Басюркіна Н.Й.....	227
ДО ПИТАННЯ ЩОДО ВІДПОВІДНОСТІ БЕЗПЕКИ ВІТЧИЗНЯНОЇ М'ЯСНОЇ ПРОДУКЦІЇ ВИМОГАМ ЄС Берегова Т.А.....	229
МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ Вігуржинська С.Ю.....	231
РАЦІОНАЛЬНЕ ВИКОРИСТАННЯ МАТЕРІАЛЬНО-РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК ФАКТОР СТАЛОГО РОЗВИТКУ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ Самофатова В.А.....	232
ОЦІНКА ФІНАНСОВОГО СТАНУ ТА СТРУКТУРИ КАПІТАЛУ ПРОВІДНИХ АГРОХОЛДІНГІВ УКРАЇНИ Дідух С.М.....	233
ПРО ОПТИМІЗАЦІЮ ПОЄДНАННЯ РІЗНИХ ЕЛЕМЕНТІВ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ Колесник В.І.....	235
ОЦІНКА СТАНУ ОБ'ЄКТІВ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ В УКРАЇНИ Крупіна С.В.....	236
ФАНДРАЙЗИНГ І КОМЕРЦІАЛІЗАЦІЯ НАУКОВИХ РОЗРОБОК Свистун Т.В.....	238
ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАХОДІВ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ РОЗВИТКУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ Кулаковська Т.А.....	240
СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ОЗНАК, ПРИТАМАННИХ СТАДІЯМ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ ПІДПРИЄМСТВА Волкова С.Ф., Фрум О.Л.....	242
ІНВЕСТИЦІЙНА СКЛАДОВА ФОНДОВОГО РИНКУ УКРАЇНИ Лобоцька Л.Л.....	243
«ПРАВО НА ХАРЧУВАННЯ» В УМОВАХ ІНФЛЯЦІЇ Меліх О.О.....	245
ГЕОГРАФІЧНА СТРУКТУРА ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УКРАЇНИ Магденко С.О.....	246
ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ЗАХОДІВ ПО УПРАВЛІННЮ ЕКОНОМІЧНИМИ РИЗИКАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХЛІБОПЕКАРСЬКОЇ ГАЛУЗІ Шалений В.А.....	248
СУТНІСТЬ ТА СТРУКТУРА ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА Яблонська Н.В.....	250

СЕКЦІЯ МАРКЕТИНГ, ПІДПРИЄМНИЦТВО І ТОРГІВЛЯ

ЗНАЧИМІСТЬ МАРКЕТИНГОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ У QFD- МЕТОДОЛОГІЇ ПРИ ФОРМУВАННІ ЯКОСТІ НОВИХ ЗЕРНОВИХ ПРОДУКТІВ Мардар М.Р., Жигунов Д.О., Устенко І.А., Голубєва М.М.....	251
ЗМІСТОВНЕ ПРОЕКТУВАННЯ НОВИХ ПРОДУКТІВ (НА ПРИКЛАДІ ІГРИСТОГО ВИНА) Брайко М.Г., Голубьонкова О.О.....	253
ПРОСУВАННЯ ТОВАРІВ ТА ПОСЛУГ ЗА ДОПОМОГОЮ ONLINE-МАРКЕТИНГУ Кордзая Н.Р.....	255
PEST-АНАЛІЗ МАРКЕТИНГОВОГО СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВ З ВИРОБНИЦТВА КОМБІКОРМІВ ДЛЯ ДЕКОРАТИВНОЇ ТА СПІВУЧОЇ ПТИЦІ Мардар М.Р., Бордун Т.В., Кручек О.А., Пономаренко Т.....	257
АНАЛІЗ ТОВАРНОГО АСОРТИМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА З ВИРОБНИЦТВА МАКАРОННИХ ВИРОБІВ Устенко І.А., Кручек О.А.....	259
АКТУАЛЬНІ МЕТОДИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ Голубьонкова О.О., Маштакова І.О.....	261
ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ПРОСУВАННЯ ПОСЛУГ НА РИНОК Голубьонкова О.О., Пашченко Ю.Ю.....	263

Наукове видання

Збірник тез доповідей 75 наукової конференції викладачів академії
20 – 24 квітня 2015 р.

Матеріали, занесені до збірника, друкуються за авторськими оригіналами
За достовірність інформації відповідає автор публікації

Під загальною редакцією Заслуженого діяча науки і техніки України,
д-ра техн. наук, професора Б.В. Єгорова
Укладач Т.Л. Дьяченко

Редакційна колегія

Голова

Єгоров Б.В., д.т.н., професор

Заступник голови

Капрельянц Л.В., д.т.н., професор

Члени колегії:

Бельтюкова С.В., д.х.н., професор

Бурдо О.Г., д.т.н., професор

Волков В.Е., д.т.н., доцент

Гладушняк О.К., д.т.н., професор

Гапонюк О.І., д.т.н., професор

Іоргачова К.Г., д.т.н., професор

Павлов О.І., д.е.н., професор

Станкевич Г.М., д.т.н., професор

Савенко І.І., д.е.н., професор

Ткаченко Н. А., д.т.н., професор

Хобін В.А., д.т.н., професор

Хмельнюк М.Г., д.т.н., професор

Черно Н.К., д.т.н., професор