

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ХАРЧОВИХ
ТЕХНОЛОГІЙ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
ПРИКЛАДНОЇ ЕКОНОМІКИ І МЕНЕДЖМЕНТУ
ім. Г. Е. ВЕЙНШТЕЙНА**



ТЕЗИ

**ІІІ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
«АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНО-
ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ:
ПОГЛЯД МОЛОДІ»**

**6 – 7 КВІТНЯ 2021 р.
м. Одеса**

6. Щорічний внутрішній аудит діяльності підприємства;
7. Запровадження екологічно безпечних виробничих технологій;
8. Постійна робота над маркетинговими стратегіями розвитку підприємства.

Література:

1. Сталинская Е. Оценка инвестиционной привлекательности регионов Украины. Економіст. 2003. № 9. С. 68–69.
2. Крамаренко К.М. Економічна привабливість підприємства та методичні підходи до її визначення. *Причорноморські економічні студії*. 2016. В. 10. С. 101-104.

ШЛЯХИ ПОЛІПШЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Міщун Д. П., студентка спец. 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», СВО «Бакалавр», Факультет технології зерна і зернового бізнесу

**Науковий керівник: Савченко Т. В., к.е.н., доцент
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса**

На різних етапах розвитку людства мотивація до ефективної праці й управління трудовими ресурсами безпосередньо на підприємствах є визначальним важелем, який забезпечує успішність виробництва і його конкурентоспроможність. Саме з цих причин на проблему ефективного використання персоналу підприємств звертає увагу економічна наука і практика, що визначає її актуальність і значення в економіці України.

Важливим елементом механізму мотивації й управління персоналом у ринкових умовах виробництва стають показники досягнення ефективності систем стимулювання праці для роботодавця, які визначаються загальним прибутком за виключенням заохочувальних виплат. За характером впливу на виконавців розрізняють 4 основні типи методів управління: економічні, організаційно-розпорядницькі, правові і соціально-психологічні [1].

До основних методів удосконалення систем стимулювання праці персоналу можна віднести структуризацію заробітної плати: регламентування відтворювальної і стимулюючої частки заробітної плати [2].

Пропозиції щодо поліпшення системи мотивації компанії з метою створення та підтримання мотиваційного середовища:

1. Виробити принципи і табу компанії (загальні та за категоріями). Принципи і табу компанії дозволять створити базу, яка об'єднує всі застосовувані методи мотивації та управління в цілому. Принципи і табу гратимуть роль взаємних вимог компанії і персоналу, взаємних зобов'язань.

2. Визначити та довести до персоналу політику керівництва в області мотивації. На основі принципів і табу компанії необхідно скласти і зробити публічною Політику керівництва в області мотивації. Враховуючи амбіційність стратегічних цілей, керівництво може зробити вибір на користь

більш ризикових, ввести принцип розподілу ризиків між співробітниками і компанією.

3. Для робочих оголосити принцип «3 Ні»: не брати не свою операцію, не робити на своїй операції, не передавати на наступну операцію невідповідну продукцію. Застосування цього принципу, як вже було зазначено, дозволить одночасно усунути у робітників страх бути покараним за виробництво невідповідної продукції та убезпечити компанію від приховування важливої інформації про невідповідності.

4. Ввести мотивацію ініціативних відносин. Матеріальне стимулювання в ініціативних відносинах: «автор ініціативи - менеджер» може бути побудовано за такими правилами. За ініціативи, що не виходять за межі зони відповідальності співробітника (постійне поліпшення свого робочого місця, ділянки процесу) виплачувати гарантовану винагороду, яке є частиною базової зарплати і входить в обов'язкову роботу співробітника. У даній ситуації можливе застосування комплексу методів, спрямованих на усунення демотивуючих факторів, наприклад: навчання; надання необхідних ресурсів; допомога менеджерів; приділення уваги пропозицій щодо поліпшення.

5. Ясніше працювати з поняттям відповідальності. Мотивувати слід тільки те, що знаходиться у сфері відповідальності. Мотивація контролерів, наприклад, має бути пов'язана з якістю виконаних контрольних операцій.

6. Збільшити кількість реєстрованої інформації про якість. Для розробки та запровадження нових / поліпшення існуючих механізмів мотивації необхідно розробити і застосовувати процедуру збору даних про якість продукції. При цьому необхідно забезпечити достовірність і своєчасність надання інформації. Доповнення застосовуваного для моніторингу собівартості і руху матеріалів у цехах програмного продукту може спростити даний процес.

7. Скорегувати мову, застосовуваний у текстах. Представлені документи складені «сухою», формальною мовою. У випадку, якщо дані документи, що регламентують мотиваційні відносини в компанії, знаходяться у вільному доступі для персоналу, необхідно провести стилістичну правку.

8. Усунути механізми мотивації до «протилежного». Деякі застосовувані механізми мотивації (правила стимулювання працівників ВТК, формування мотиваційного фонду проекту) насправді мотивують до поведінки, протилежної бажаної.

Література:

1. Колот А.М., Грішнова О.А., Герасименко О.О. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. Київ, КНЕУ. 2009. 711 с.
2. Матросов О.Д., Михайлик С.В. Моральне та матеріальне стимулювання праці. Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ": зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. Харків, НТУ "ХПІ". 2013. № 22 (995). С. 110-113.

- Добрєва Т. В., студентка спец. 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», СВО «Бакалавр», Факультет технології зерна і зернового бізнесу
Науковий керівник: Савченко Т. В., к.е.н., доцент
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
140. **ШЛЯХИ ПОЛІПШЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА** 290
Мішун Д. П., студентка спец. 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», СВО «Бакалавр», Факультет технології зерна і зернового бізнесу
Науковий керівник: Савченко Т. В., к.е.н., доцент
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
141. **НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ** 292
Копецький О. О., студент спец. 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», СВО «Бакалавр», Факультет технології зерна і зернового бізнесу
Науковий керівник: Константинова Т. В., к.е.н., ст.викладач
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
142. **ОСНОВНІ НАПРЯМИ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ У ХАРЧОВІЙ ПРОМИСЛОВOSTІ** 293
Мариогло Д. О., студентка спец. 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», СВО «Бакалавр», Факультет технології зерна і зернового бізнесу
Науковий керівник: Константинова Т. В., к.е.н., ст.викладач
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
143. **ІННОВАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ ПЛАНУВАННЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ХАРЧОВИХ ПІДПРИЄМСТВ** 295
Степанов О. В., студент спец. 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», СВО «Бакалавр», Факультет технології зерна і зернового бізнесу
Науковий керівник: Константинова Т. В., к.е.н., ст.викладач
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
144. **ТЕОРЕТИЧНІ ПЕРЕДУМОВИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ІННОВАЦІЙ** 297
Новикова В. С., студентка спец. 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», СВО «Бакалавр», Факультет Менеджменту, маркетингу і логістики
Науковий керівник: Кравченко Ю. І., асистент
Одеська національна академія харчових технологій, м. Одеса
145. **СЕРВІС ДОСТАВЛЕННЯ ЗУБНИХ ЩІТОК ТА ДОДАТОК «SMILE IMPROVEMENT ASSISTANT»** 299
Дацюк Д.О., здобувач освітньо-професійної програми «Менеджмент транспортних систем і логістика»
Науковий керівник: Сергійчук С. І., к.е.н., доцент