

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

**Факультет транспорту, менеджменту і логістики
Кафедра менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
підприємств**

**Матеріали
XV міжнародної науково-практичної конференції
СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ**

25 жовтня 2019 р.

**THE PROGRAM OF THE XV INTERNATIONAL
ACADEMIC PROFESSIONAL CONFERENCE
“MODERN PROBLEMS OF MANAGEMENT”**

October 25, 2019

***Conference Organizer:*
Management of Foreign Economic Activity of
Enterprises Department**

Kyiv, 2019

діяльності може призвести до помилок у розрахунках, і, як наслідок цього, до прийняття недоцільних управлінських рішень. Аналіз основних методів оцінювання ризиків дозволив виявити їх недоліки та розробити рекомендації із вдосконалення: доцільно результати квантифікації ризику розуміти не як абсолютно істинні розрахунки можливих втрат, а лише як підставу для поділу інноваційних ризиків на істотні та неістотні; залучення зовнішніх консультантів, а також побудова різноманітних моделей, їх розробка та апробація у реальних чи віртуальних умовах [2, 6].

Список літератури

1. Аналіз інноваційної діяльності. https://stud.com.ua/45016/investuvannya/metodi_upravlinnya_rizikami_innovatsiynoyi_diyalnosti.
2. Ризики в інноваційній діяльності та управління ними. <http://naukam.triada.in.ua/index.php/konferentsiji/38-vosma-vseukrajinska-praktichno-piznavalna-konferentsiya-naukova>.
3. Бабенко Т. Ю. Управління ризиками інноваційної діяльності на підприємстві / Т.Ю. Бабенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: https://feu.kneu.edu.ua/ua/confere_nce/conf_social_dev_ukr_12/section1/tez13/
4. Донець Л.І. Обґрунтування господарських рішень і оцінювання ризиків [Текст] : навч. посібник / Л.І. Донець. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 472 с.
5. Жежуха В.Й. Ризики інноваційної діяльності / В.Й. Жежуха // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.2. – С. 177–182.
6. Плисюк Т. Г. Методи оцінки інноваційних ризиків підприємств // Т. Г. Плисюк / Економіка. Фінанси. Право. – №8/1. – 2014. – С. 39–43.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Онопрієнко О.Д., к.е.н., доц. кафедри менеджменту ЗЕДП

Дідківська Д.В., Кирик Н.В., студентки Національного авіаційного університету, м. Київ

Мотивація персоналу займає одне з найважливіших місць в управлінні персоналом, через те, що вона є безпосередньою причиною поведінки працівників. Мотивування є важливим чинником забезпечення результативності розроблення і впровадження проєктів та програм. Мотивація призводить до зростання синергетичного ефекту і, відповідно, до підвищення конкурентоспроможності організації.

Оскільки діяльність працівників залежить не тільки від характеру роботи, посади, а й від їх особистих якостей, то мотивування кожного працівника потребує, в певній мірі, індивідуального підходу і трактується, як процес формування психологічного стану людини, який визначає, активізує і спрямовує її поведінку. Слід зазначити, що потреби постійно змінюються, тому не слід сподіватися, що сьогодення мотивація буде дієвою і в майбутньому. Отже, вдосконалення процесу мотивації є безперервним.

В сучасних умовах основними принципами мотивації управлінського персоналу, на нашу думку, є такі:

1. принцип гнучкості – здатність системи мотивації до оперативного реагування на зміну внутрішніх та зовнішніх умов функціонування;
2. принцип системності – повне відтворення особистого вкладу людини задля досягнення кінцевих результатів підприємства;

3. принцип відповідності – встановлення такого рівня мотивації персоналу, який відповідає якості, кількості та вагомості затраченої праці;
4. принцип структурованості – характеризує поділ зарплатні на частини, кожна з яких є відображенням індивідуального вкладу працівника задля досягнення поточних, кінцевих і майбутніх результатів діяльності підприємства.

А основними підходами до мотивування фахівців сьогодні є:

- професійне навчання – отримання спеціальних знань і розвиток особистих якостей, які дають широкі перспективи;
- кар'єрне зростання – причина працювати старанно, виконувати свої обов'язки оперативно і якісно;
- грошові премії за виконання поставленої мети;
- соціальна політика організації, пов'язана з наданням працівникам додаткових пільг, послуг і виплат соціального характеру.

В залежності від того як людина ставиться до своєї трудової діяльності та якими мотивами вона керується, залежить її ставлення до роботи.

Однією з головних проблем мотивації – велике різноманіття життєвих орієнтирів співробітників – те, що є привабливим для одних, не зацікавить інших. Справжня проблема побудови мотиваційної стратегії полягає в тому, що навіть персонал одного рівня має різні потреби і це необхідно враховувати. Доцільно виявляти потреби та мотиви кожного учасника трудового процесу. Для цього доцільно використовувати існуючі методи соціології, а саме метод опитування (анкетування та інтерв'ю), метод постереження, відкриті групові дискусії.

Попри важливість індивідуального підходу, мотивація персоналу не має обмежитись виключно задоволенням потреб конкретних учасників. Тільки поєднання індивідуального та колективного підходу до мотивації здатне принести найбільшу користь організації.

Крім того, не дивлячись на різноманітність запитів, персонал організації об'єднує дещо спільне – а саме, робота, яку вони виконують. Тому доцільно звернути увагу на загальні потреби, які однаково стосуються усіх працівників: відносини в колективі, винагорода, безпека, особистий розвиток, професійне зростання, відчуття причетності, інтерес. Успішне задоволення цих потреб для усіх працівників є основою для ефективної мотивації, ігнорування ж призведе до суттєвих проблем.

Слід зазначити, що делегування повноважень також є потужним елементом системної мотивації та стимулом для підвищення умотивованості співробітників.

Отже, без добре підготовленого та мотивованого персоналу високої ефективності роботи досягнути неможливо. Щоб досягнути найвищого рівня мотивації та забезпечити успішну роботу фахівців на підприємстві, сучасні керівники, на наш погляд, повинні враховувати всі чинники мотиваційної діяльності, у першу чергу, менталітет працівників, вивчати інтереси й потреби членів колективу, використовувати індивідуальний підхід при визначенні стимулів для ефективної праці кожного з працівників.

Список літератури

1. Новак, В. О. Організаційна поведінка : Підручник / В. О. Новак, Т. Л. Мостенська, О. В. Ільєнко. - К.: Кондор-Видавництво, 2013. - 498 с.
2. Рульєв В.А. Менеджмент: Навчальний посібник / В.А. Рульєв, С.О. Гуткевич. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 312 с.
3. Вавнух В. Мотиваційний механізм підприємництва АПК у ринковій економіці / В. Вавнух // Вісник Львівського університету. – Серія: екон. – 2008. – Вип. 40. – С. 56-60.