

**Міністерство освіти і науки України
Полтавський державний аграрний університет
ННЦ «Інститут аграрної економіки» НААН України
ГО «Науково-дослідний інститут соціально-економічного розвитку»
Національний університет біоресурсів і природокористування України
Сумський національний аграрний університет
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова
Дніпровський державний аграрно-економічний університет**

Матеріали

***VIII Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції
«Управління ресурсним забезпеченням господарської
діяльності підприємств реального сектору економіки»***



**23 листопада 2023 року
м. Полтава**

УДК 330.15:334.723
ББК 65.291.5

Управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки : матеріали VIII Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, 23 листопада 2023 р. Полтава : ПДАУ, 2023. 269 с.

У матеріалах конференції розглядаються аспекти методології і практики управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки.

Збірник розрахований на науково-педагогічних працівників, аспірантів, здобувачів вищої освіти, фахівців-практиків.

Матеріали друкуються мовою оригіналів.

За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідають автори.

РОЗВИТОК СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ І ОПЛАТИ ПРАЦІ В ПІДПРИЄМСТВІ

Мотивація відіграє важливу роль в системі управління людськими ресурсами підприємства. Генеральна мета полягає у підвищенні ефективності всього виробничого процесу за рахунок оптимізації використання персоналу. Забезпечити якість роботи персоналу та стабілізувати його діяльність, відповідно до встановлених цілей – «must have» для кожного менеджера. Провідним аспектом в даному процесі є мотивація праці. В економічному словнику-довіднику подано таке визначення мотивації праці: «Трудова мотивація – це свідоме і цілеспрямоване спонукання працівників до праці шляхом здійснення стабілізуючого впливу на їхні потреби, інтереси і цілі [1].

Серед основних завдань мотивації можна виокремити:

- формування у кожного працівника розуміння сутності та значення мотивації в процесі праці;
- навчання персоналу психологічним основам внутрішнього спілкування;
- формування демократичного підходу до управління персоналом з використанням сучасних методів мотивації.

Вирішення зазначених завдань потребує аналізу наступних складових [сформовано на основі 2]:

- процесів мотивації в організаціях;
- індивідуальної та групової мотивації;
- мотивації поведінки людей в умовах динамічних змін.

Сприймаючи мотивацію як ключову функцію менеджменту, яка пов'язана з процесом особистісного спонукання та інших до праці, шляхом формування визначених мотивів поведінки з метою досягнення особистих цілей та цілей організації.

Серед основних мотивів, що впливають на ефективність роботи персоналу, в т. ч. на дисципліну їх праці є [3]:

1) внутрішні мотиви (соціальна користь від праці; задоволення від добре виконаної роботи; творчість; послідовність дисципліни; настрої власників, зацікавлених у своїй власності; демократичність ведення бізнесу та активна участь у ньому; соціальна справедливість);

2) зовнішні позитивні мотиви (розмір винагороди; обсяг соціального пакету; соціальні пільги, які надає компанія працівникам; соціальні гарантії; можливості професійного зростання);

3) зовнішні негативні мотиви (страх банкрутства підприємства; страх звільнення та безробіття; санкції за порушення трудової дисципліни; переведення на просту та низькооплачувану роботу; страх не впоратися з виробничими завданнями).

Загалом, можна виокремити наступні види мотивації [3]:

1) матеріальні – призначення на посади; підвищення або зменшення заробітної плати, спеціальні доплати та надбавки; змінна частина заробітку (премії, бонуси, комісійні тощо);

2) нематеріальні – винагорода за послуги, що має грошову оцінку, але надається працівникам у негрошовій формі;

3) моральні – винагороди, що не мають грошового еквіваленту: визнання статусу та досягнень (зустріч з керівництвом, спільні обіди; грамоти тощо); особливі умови праці для окремих працівників (гнучкий / вільний графік, тощо); додаткові можливості розпоряджатися ресурсами організації;

4) організаційні – формування корпоративної культури, яка підтримує працівників до досягнення цілей компанії.

Одним із факторів, що впливає на ефективність використання трудових ресурсів, є узгодження рівня оплати праці з її результатами та визнання особистого внеску в загальний успіх, що передбачає справедливий розподіл доходів залежно від ступеня підвищення продуктивності праці [2].

На сьогоднішній день важливо ув'язати ефективність оплати праці та результативність роботи працівників. В складних сучасних умовах більш гостро сприймаються варіанти «урівнялівки», несправедливості оцінки та винагороди, тому додаткові виплати та премії, які мають як компенсаційні та стимулювальні заохочення – мають максимально адресно та справедливо розподілятися між персоналом – це має стратегічне значення, формування бажання працювати саме у визначеного роботодавця.

Отже, система управління персоналом повинна спрямовуватися на заохочення персоналу до ефективної роботи та забезпечення підвищення результативності їх діяльності. Помірковане застосування методів мотивації, які є актуальними у сучасних реаліях, дає змогу менеджменту підвищити мотивацію персоналу, а у підсумку отримати заплановані організаційні результати.

Список використаних джерел:

1. Квасній Л.Г. Роль мотивації і стимулювання персоналу в системі забезпечення розвитку підприємства. URL: <https://chmnu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/06/Ekonomika-i-susilstvo-11-2017.pdf#page=2332>.

2. Васюта В.Б. Мотивація праці персоналу на підприємстві в сучасних умовах господарювання. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5041>

3. Колеснік Т.В. Сучасні підходи до застосування мотивації і стимулювання працівників. Харків. URL: file:///C:/Users/User/Downloads/Pib_2015_3_24.pdf

*Т.О. Сазонова, к.е.н., доцент,
Л.А. Кравченко, здобувач вищої освіти СВО Бакалавр
Полтавський державний аграрний університет*

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО СТИЛЮ КЕРІВНИЦТВА НА ПІДПРИЄМСТВІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

Стиль керівництва є важливим чинником, що впливає на ефективність діяльності сучасного підприємства. Від того, наскільки обраний керівником стиль управління відповідає індивідуальним умовам та особливостям колективу, залежить результативність праці персоналу та конкурентоспроможність організації загалом.

Стиль керівництва є важливою складовою ефективного менеджменту підприємством, оскільки він відіграє ключову роль у формуванні організаційної культури, сприянні комунікації та взаємодії персоналу. Він формує стиль мотивації, відчуття задоволеності роботою та взаємні відносини в колективі, команді, що в свою чергу відображається на загальній продуктивності підрозділу, досягненні організаційних цілей.

Підвищення продуктивності праці на підприємстві в сучасних умовах.....	176
<i>Т.О. Сазонова, А.С. Коваленко</i>	
Формування ефективного трудового колективу підприємства.....	178
<i>Т.О. Сазонова, А.С. Колісник</i>	
Розвиток системи мотивації і оплати праці в підприємстві.....	180
<i>Т.О. Сазонова, Л.А. Кравченко</i>	
Формування ефективного стилю керівництва на підприємстві в сучасних умовах нестабільності.....	181
<i>Т.О. Сазонова, О.В. Порожнюк</i>	
Управління розвитком персоналу підприємства.....	183
<i>Т.О. Сазонова, А.В. Рябуха</i>	
Управління мотивацією персоналу в сучасних умовах.....	185
<i>Т. Сазонова, А. Ходіс, Е. Полупан</i>	
Стрес-менеджмент як елемент сучасної корпоративної культури.....	187
<i>Т. Сазонова, В. Чуйко</i>	
сучасні підходи до управління адаптацією персоналу.....	188
<i>Н. Чернікова, О. Жадан</i>	
Розвиток цифрових навичок сучасного менеджера.....	190
<i>Н.М. Чернікова, А.А. Кулінич, Н.Р. Подленко</i>	
Впровадження інноваційних методів управління персоналом.....	192
<i>Н. Чернікова, В. Назмєєва</i>	
Мотивація та її вплив на продуктивність праці.....	193
<i>Є.В. Боцула, А.С. Черевань</i>	
Ключові аспекти та важливість політики мотивації для підприємств.....	195
<i>А. Бублій, О. Тукало, А. Климко</i>	
Напрями розвитку персоналу підприємства.....	196
<i>В.Р. Завгородній</i>	
Трудові ресурси і їх роль в інноваційних процесах.....	198
<i>М.А. Тур, Н.М. Бохін, О.О. Руденко</i>	
Інструментальна база управлінського контролю в підприємстві як складової розвитку персоналу.....	199
<i>С.В. Горбатко, О.В. Петров, В.І. Пругло</i>	
Професійний розвиток та мотивація персоналу в контексті забезпечення його конкурентоспроможності.....	200
<i>В.В. Леськов</i>	
Тренди кадрового менеджменту в умовах правового режиму воєнного стану.....	201
<i>Н.Ю. Харченко</i>	
Основні напрямки вдосконалення нормативно правового регулювання публічного управління.....	203
<i>А. Ходіс</i>	
Особливості формування корпоративної культури аграрного підприємства в сучасних умовах.....	206

СЕКЦІЯ 6. МАРКЕТИНГОВІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

<i>М.О. Багорка, О.І. Цимбал</i>	
Ефективне управління підприємством: маркетинговий аспект.....	209
<i>Д.В. Дячков, Т.В. Олійник</i>	
Революційна зміна концепцій сучасного маркетингу.....	210