МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛТАВСЬКА ДЕРЖАВНА АГРАРНА АКАДЕМІЯ
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ

МАТЕРІАЛИ ЩОРІЧНОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

6 листопада 2019 року

Полтава 2019

чином, щоб максимально відповідати потребам ринку; обмежена конкурентоспроможність на ринку; незначний досвід у галузі створення кооперативів; недостатня поінформованість про системи планування бізнесу та маркетинг; відсутність впевненості у точному виконанні угод, що перешкоджає налагодженню довгострокових стосунків із покупцями-клієнтами; відсутність ефективно організованих оптових ринків та біржової торгівлі у великих містах; незначна кількість приватних оптовиків у збутових мережах; незначна кількість закупівельних організацій; обмежений доступ до конкурентних пропозицій щодо постачання продукції та нерозвинена інфраструктура, яка може забезпечити збереження належної якості продукції, зокрема відповідне транспортування, складування, обробку, пакування та інші послуги.

Список використаних джерел

1. Саблук П.Т., Методичні рекомендації з удосконалення організаційно-економічного механізму функціонуваня інфраструктури аграрного ринку / П.Т. Саблук, О. Г. Шпикуляк, Ю. П. Воскобійник. – К., 2009. – 44с.

2. Піюренко І.О. До проблем реалізації сільськогосподарської продукції. / І.О. Піюренко // Економіка АПК. – № 10, 2010. – С.31-36.

Скидан С.В., здобувач вищої освіти СВО Магістр,
спеціальність 073 Менеджмент
Науковий керівник: асистент Лопушинська О.В.

ВИКОРИСТАННЯ ДОСВІДУ ПРОВІДНИХ ТНК В СТВОРЕННІ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Як відомо, мотивація персоналу є однією з основних функцій менеджменту. Її інструменти виступають незамінними помічниками менеджера в процесі підвищення продуктивності праці співробітників. Саме від ефективної мотивації залежить прибутковість та конкурентоспроможність організації. Саме тому компанії, які прагнуть досягти успіху в своїй галузі, повинні вміти мотивувати працівників краще за конкурентів.

Мотивація персоналу – це процес спонукання працівників до високопродуктивної діяльності для виконання поставлених завдань та досягнення цілей. Найчастіше її поділяють на матеріальну та нематеріальну [3].

Матеріальна мотивація включає в себе заробітну плату, премії, надбавки, бонуси за результати виконаної роботи тощо. На думку деяких керівників, для продуктивної праці співробітників достатньо лише використовувати матеріальні стимули. Проте, інколи, постійно отримуючи надбавку, працівники починають думати, що, виконуючи свою роботу на середньому рівні, без заробітної плати вони все одно не залишаться [2]. Тому варто не забувати і про нематеріальні підходи в мотивації.

Нематеріальна мотивація включає в себе: залучення працівників до різних програм навчання і підвищення кваліфікацій; покращення умов праці;

публічне визнання досягнень співробітників; створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі; залучення персоналу до вирішення питань, що вимагають нестандартного підходу; надання додаткових вихідних тощо. Отже, розглянемо, як на практиці застосовують різні види мотивації персоналу провідні світові компанії.

Так, керівництво компанії «Apple Inc.» застосовує як матеріальні, так і нематеріальні види мотивації своїх працівників. Компанія довела ефективність своєї стратегії заохочення працівників, перетворившись на найінноваційнішу компанію, якою захоплюється весь світ. Щороку співробітники отримують знижку в розмірі 25% на придбання музичних плеєрів iPod та планшетів iPad. Крім того, співробітникам надається знижка в 50% на купівлю програмного забезпечення [5]. Можна сказати, що це є доволі розумним та хитрим способом мотивації, адже таким чином «Apple Inc.» не тільки мотивує працівників, а й стимулює збут своєї продукції. Працівники компанії отримують заробітну плату на рівні 108 тис. дол. США на рік, що надає гарантії їх безбідного існування. Крім того, вони мають можливість безкоштовного лікування в провідних медичних закладах, використання новітніх аварійних захисних систем, використання безпечного устаткування.

Компанія «Alphabet Inc.» – найпоказовіший приклад того, як потрібно мотивувати співробітників, щоб вони приносили якомога більше користі роботодавцю. Окрім високої заробітної плати, яка в рядових співробітників перевищує 10 тис. дол. США на місяць, працівники отримують унікальний комфорт на робочих місцях. Усі офіси спроєктовані кращими дизайнерами світу із врахуванням не тільки стилістики «Alphabet Inc.», а й національних пріоритетів. За бажанням працівники можуть працювати в кімнатах для відпочинку, а наради взагалі можуть проводитися в гамаках на даху корпусу. Тут є все: спортивна зала, перукарня, невелика клініка, хімчистка, релаксаційні центри тощо. Поблизу офісу завжди можна знайти їдальню або кафе, де співробітники можуть безкоштовно скуштувати смачні страви [4]. Крім того, в «Alphabet Inc.» працівникам дозволяють чверть робочого часу присвячувати своїм особистим проєктам, ніяк не пов’язаним з посадовими обов’язками. Саме таким «особистим проєктом» колись була пошта Gmail – незаперечний доказ користі від даного виду мотивації.

Отже, важливість мотивації в процесі управління персоналом є незаперечною. Вона допомагає сформувати відданість працівників, адже співробітник, якого задовольняє його матеріальна винагорода та умови, в яких він працює, буде докладати максимальних зусиль для того, щоб компанія довго та успішно існувала на ринку. Деякі керівники вважають, що для створення ефективної системи мотивації необхідні великі кошти і що це собі можуть дозволити тільки провідні компанії. Проте це не завжди відповідає дійсності. Інколи навіть прості слова «Гарна робота!» можуть мати неабияке значення для співробітника.

Список використаних джерел

1) Попова В. В. Сучасна практика мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах [Електронний ресурс] / В. В. Попова, О. І. Судакова, А. О.

Швець, М. В. Ульянова. – Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4848

2) Козлова В. Як мотивувати співробітників: п’ять ефективних способів [Електронний ресурс] / В. Козлова. – Режим доступу: https://style.nv.ua/ukr/blogs/jak-motivuvati-spivrobitnikiv-pjat-efektivnikh-sposobiv-2461030.html

3) Коритко С. Формування системи мотивації праці на підприємстві [Електронний ресурс] / С. Коритко, Ю. Миронов. – Режим доступу: http://kerivnyk.info/2012/05/korytko.html

4) Менеджмент@Блог Мотивація персоналу в Google: секрети успіху [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.management.com.ua/blog/1509

5) Ящук Ю. І. Мотивація як один з методів управління персоналом [Електронний ресурс] / Ю. І. Ящук, Ю. В. Лисенко. – Режим доступу: http://www.spilnota.net.ua/ua/article/id-1038/

Спінжар Р.В., здобувач вищої освіти СВО Магістр,
спеціальність 073 Менеджмент
Науковий керівник: к.е.н. Вороніна В.Л.

ОГЛЯД МЕТОДІВ ЗАХИСТУ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ

Сьогодні на перший план для українських підприємств виходять питання забезпечення їх економічної безпеки; виникає проблема створення і реалізації систем забезпечення економічної безпеки, здатної створити умови для зниження рівня загроз діяльності підприємств.

Виділяють загальні та спеціальні заходи безпеки. У розробленні й виконанні загальних заходів економічної безпеки бере участь управлінський персонал й рядові працівники, для яких цей вид діяльності передбачений у посадових обов’язках або є складовою їх роботи, але не є їх основною діяльністю. Основною метою спеціальних заходів є припинення дії загрози на будь-якій стадії її реалізації конфіденційними методами та методами роботи в надзвичайних ситуаціях. Реалізацією спеціальних заходів безпеки займаються працівники, для яких це є предметом діяльності і основною роботою [1, с. 450].

Методи захисту від загроз і нейтралізації їх негативних наслідків можна представити декілька напрямками [1, с. 449; 2, с. 194]:

– методи ухиляння від загроз: відмова від ненадійних партнерів, постачальників; відмова від прийняття ризикованих рішень; відмова від банківських кредитів, якщо кон’юнктура фінансового ринку несприятлива для підприємства тощо;

– методи локалізації загроз: виділення «економічно небезпечних» ділянок; послідовне розукрупнення підприємства;

– методи передачі ризиків від загроз: страхування; пошук гарантів; фінансові гарантії, доручення; внесення до тексту документів спеціальних умов, що зменшують власну відповідальність підприємства при настанні

Сімонов К.В., здобувач вищої освіти СВО Магістр, спеціальність 073 Менеджмент
Науковий керівник: к.е.н., доцент Шульга Л.В.
ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ЗБУТОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ *135*
Скидан С.В., здобувач вищої освіти СВО Магістр, спеціальність 073 Менеджмент
Науковий керівник: асистент Лопушинська О.В.
ВИКОРИСТАННЯ ДОСВІДУ ПРОВІДНИХ ТНК В СТВОРЕННІ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ *137*
Спінжар Р.В., здобувач вищої освіти СВО Магістр, спеціальність 073 Менеджмент
Науковий керівник: к.е.н. Вороніна В.Л.
ОГЛЯД МЕТОДІВ ЗАХИСТУ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ *139*
Стельмах В.С., здобувач вищої освіти СВО Магістр, спеціальність 051 Економіка
Науковий керівник: д.е.н., професор Макаренко П.М.
ОЦІНКА ВИРОБНИЧИХ ВИТРАТ У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ *140*
Стешенко К. В., здобувач вищої освіти СВО Бакалавр спеціальність 073 Менеджмент
Науковий керівник: к.е.н., доцент Іщейкін Т.Є.
ЕКСПОРТНО-ІМПОРТНІ ОПЕРАЦІЇ *142*
Стешенко С.В., здобувач вищої освіти СВО Бакалавр, спеціальність 075 Маркетинг
Науковий керівник: к.е.н., доцент Дядик Т.В.
HR-БРЕНД ЯК КОРИСНИЙ РЕСУРС, В ЯКИЙ ВАРТО ІНВЕСТУВАТИ *143*
Суворов Д., здобувач вищої освіти СВО Магістр, спеціальність 076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність
Науковий керівник: к.т.н., доцент Калашник О.В.
ФУНКЦІЙНІСТЬ НЕТКАНИХ МАТЕРІАЛІВ ТИПУ АГРОВОЛОКНО ... *144*
Тандур К.М., здобувач вищої освіти СВО Магістр, спеціальність 076 Підприємництво, торгівля та біржова діяльність
Науковий керівник: к.е.н. Загребельна І.Л.
АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВА *147*
Ткаченко К.О., здобувач вищої освіти СВО Магістр, спеціальність Підприємництво, торгівля та біржова діяльність
Науковий керівник: к.е.н. Терещенко І.О.
ОЦІНКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИРОБНИЦТВА *148*