

**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

- кабінет;
- департаменти;
- виконавчі (незалежні) агентства.

Президент США реалізує наступні управлінські завдання:

- представництво держави: президент представляє країну, як у внутрішньополітичній сфері, так і на міжнародній арені (вручення нагород, участь в офіційних церемоніях і т.п.);
- законотворчість: президенту не надано право виступати із законодавчою ініціативою, брати участь в парламентських засіданнях, проте фактично підготовка законопроектів нерідко здійснюється апаратом Президента.
- військове керівництво і ін.

Розглянувши та проаналізувавши американський досвід державного управління, зазначимо, що в США створено потужну політико-правову базу, яка регулює діяльність органів державного управління країни. У конституції США чітко прописані норми та способи, що визначають створення органів державного управління, ухвалення ними рішень та розподіл компетенції і повноважень.

Список літератури

1. Василенко І.А. Адміністративно-державне управління в країнах Заходу: США, Великобританія, Франція, Німеччина: посібник для вузів. - М. : Логос, 2000. - 198 с.
2. Гордієнко С.В. Інститут президентства в Росії, США, Франції: концептуальні засади і політико-адміністративна практика (порівняльний аналіз). 23.00.02. - М., 2004.
3. Конституційне (державне) право зарубіжних країн: Учеб. для студентів юрид. вузів і ф-тів. У 4-х т. Т. 1-2. Загальна частина / Відп. ред. Б. А. Страшун. - М. : БЕК, 1998. - 546 с.
4. Лобанов В.В. Державне управління та громадська політика: Навчальний посібник. - СПб. : Пітер, 2004. - 448 с.

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

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

Годунова Г., Бурдейна Ю., студентки Національного авіаційного університету, м. Київ

У сучасному світі домінуючим фактором ефективності діяльності будь-якого підприємства є мотивація, яка безпосередньо впливає на результати роботи. Мотивовані працівники задоволені роботою і виконують її добре. Брак мотивації виражається в різних порушеннях трудової дисципліни. Крім того, у працівників не з'являється бажання брати на себе відповідальність.

Створити необхідний рівень мотивації праці - завдання, що вимагає від керівника підприємства не тільки знання професійних якостей своїх працівників, а й розуміння їх потреб, прагнень, бажань. Ефективна мотивація працівників дозволяє об'єднати колектив для успішного досягнення цілей підприємства. До теперішнього моменту багатьма українськими компаніями вже накопичена певна практика розробки, впровадження та використання систем мотивації. Більшість прийомів вже вважається "класикою", хоча не завжди враховується їх ефективність стосовно даної конкретної організації.

Дослідження успішного управління підприємствами свідчить, що досягнення успіху в бізнесі безпосередньо залежить від професіоналізму його працівників, який, на наш погляд, у великій мірі є похідним ефективного мотивування. Професіоналізм повинен бути

властивий не тільки працівникам певної ланки чи рівня. Таке ставлення до роботи має бути властивим кожному працівнику на кожній дорученій йому ділянці, починаючи від нижчого рівня і закінчуючи керівником підприємства. І тільки коли трудовий колектив націлений на якісне і у відведений термін виконання поставлених перед ним завдань, підприємство приречене на успіх. Таке підприємство завжди буде конкурентоздатним. Керувати таким підприємством - мрія будь-якого керівника. Домогтися успіху не просто, адже в будь-якому трудовому колективі знаходяться працівники різного рівня знань, практичних навичок, досвіду.

Важливим фактором є умови, в яких доводиться працювати. Під умовами слід розуміти не тільки технічне оснащення робочого місця чи підприємства в цілому, а й чинники, що покликані максимально мотивувати працівників на успішне виконання їх службових обов'язків. Не слід забувати, що від обраної менеджерами системи мотивування багато залежить і те, якою мірою будуть досягнуті цілі організації.

На даний момент в кожній українській організації існує переважно власна система мотивації працівників. Кожна з цих систем має свої переваги, що роблять її функціонування корисним, а також недоліки, які не дозволяють повністю реалізувати потенціал працівників підприємства і, як наслідок, "загальмовують" його розвиток. Тому дослідження різних методів мотивації персоналу дозволяє відповідній компанії вдосконалювати власну систему мотивування та усувати її недоліки.

У сучасних умовах для створення і функціонування конкурентоспроможного підприємства недостатньо мотивувати працівника на якомусь певному етапі його діяльності. Рівень мотивації повинен бути таким, щоб гарантувати виконання працівниками необхідних роботодавцю трудових показників протягом усього періоду функціонування підприємства. Тоді така мотивація буде ефективною і корисною. Впевненість працівника у завтрашньому дні, в свою чергу, викликає у відповідь бажання з його боку якісно й ефективно працювати на користь підприємства. І навпаки, недостатній рівень мотивації, чи її відсутність зовсім, викликає у нього відчуття тимчасовості і тривоги, побоювання у відсутності затребуваності на ринку праці. Такий стан змушує працівника думати про зміну місця роботи і не сприяє підвищенню продуктивності і якості праці, а часом взагалі негативно позначається на його здатності виконувати свої трудові обов'язки. Як правило, такі підприємства страждають плінністю кадрів, невисокими трудовими показниками, що не є запорукою конкурентоспроможності.

На сьогоднішній день досягнення ефективності мотивації вимагає застосування сучасних підходів. Водночас існує ряд об'єктивних перешкод на цьому шляху. Складність застосування нових ідей полягає, по-перше, в різкому поділі суспільства на людей з високим рівнем доходу і людей з дуже низьким рівнем доходу, через що видно суттєві розходження в потребах. По-друге, зубожіння верств населення знижує рівень потреб до фізіологічних, що нерідко призводить до бажання жити одним днем. Тому грамотно побудована система мотивації персоналу є одним із основних чинників успіху підприємства і його можливості утриматися "на плаву" в умовах ринкових відносин.

У формуванні сучасної системи мотивування слід враховувати й те, що багатьом співробітникам необхідне професійне зростання. Для цього, на нашу думку, потрібно:

- залучати співробітників до участі в різних навчальних тренінгах за рахунок роботодавця;
- нараховувати менеджерам надбавки до зарплати за великий обсяг роботи і за можливі переробки;
- на підставі вдячних відгуків клієнтів відзначеним співробітникам виплачувати премії.

Не варто забувати і про культуру праці, яка полягає в правильній організації свого робочого простору і базується на спільній довірі, повазі, щирості з боку керівництва і персоналу. Коли керівник визнає працю співробітників, це позитивно позначається на

роботі, підвищує її продуктивність і бажання приносити хороші результати. Все це дозволяє співробітнику отримати впевненість і задоволення від виконаної роботи.

Грамотний керівник обов'язково повинен враховувати психологію мислення людей, щоб знати, як зацікавити їх на хороші результати, підвищивши тим самим статус підприємства, і його місце на ринку, працювати на залучення нових клієнтів і підвищення прибутковості.

Ще одна проблема полягає в знаходженні правильного співвідношення матеріального і морального мотивування персоналу. Наприклад, якщо відбувається зловживання матеріальною мотивацією, людина через деякий час "осідає" у своїй ніші, його дуже складно мотивувати працювати краще. Після досягнення деякого "порога насичення", індивідуального для кожної людини, подальше збільшення грошової винагороди вже не призводить до зростання ефективності його праці. Тому способи нематеріальної мотивації дуже важливі. Визначити, які підходи можуть мотивувати людину, можна за допомогою психологічного тренінгу. Так, головним мотивом для одного фахівця компанії може бути робота, яка дозволяє йому самостійно приймати рішення, розробляти власні проекти, для іншого можливість постійної освіти, а для третього - просто розмір заробітної плати. І три людини, які виконують однакові функції, "надихаються на працю" абсолютно по-різному. Цю особливість психології людей обов'язково необхідно враховувати при розробці систем мотивації персоналу.

Наявність мотивованих співробітників дозволяє компанії знизити витрати на управління. Мотивовані співробітники самі шукають і оптимізують свою роботу, а не чекають вказівки керівника. Крім того, потрібно менше контролю над якістю виконуваних робіт, компанія менше витрачає на внутрішню безпеку. Організація швидше досягає своїх цілей, оскільки мотивовані менеджери, які вважають себе частиною компанії, її цілі власними цілями, прийматимуть для цього всіх заходів. Таким співробітникам легко і швидко можна пояснити необхідність змін і нововведень.

Отже, результати діяльності будь-якого підприємства тісно пов'язані з мотивацією його працівників. Робота мотивованих співробітників завжди є продуктивнішою. Слід зазначити, що мотивація вимагає від керівника відкритості. Бо тільки ставлячись до людей належним чином можна розраховувати на позитивні результати. В цьому зв'язку не варто забувати про те, що кожній людині потрібний свій стимул для успіху.

Список літератури

1. Саєнко М. Г. Стратегія підприємства : підруч. / М. Г. Саєнко. – Тернопіль : Економічна думка, 2006. – 390 с.
2. Ковтун О. І. Стратегія підприємства : підруч. / О. І. Ковтун. – Львів : Новий світ-2000, 2009. – 250 с.
3. Білоусько Т. Ю. Вибір матричних методів в обґрунтуванні стратегії розвитку підприємства [Електронний ресурс] / Т. Ю. Білоусько. – Режим доступу: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?