

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені Г. С. СКОВОРОДИ**

ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

***ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
ЕКОНОМІКИ ХХІ СТОЛІТТЯ
ОЧИМА МОЛОДІ***

**МАТЕРІАЛИ
*II студентської наукової конференції***

26 квітня 2018 року

Харків 2018

8. FORTUNE World's Most Admired Companies. How we identify and rank the Most Admired // Hay Group. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.haygroup.com/ww/Best_Companies/Index.aspx?ID=1582. 9. The Harris Poll Reputation Quotient (RQ) // Harris Interactive. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.harrisinteractive.com/Products/MultiClient/ReputationQuotient.aspx>. 10. The Rep Track System // Reputation Institute. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.reputationinstitute.com/thought-leadership/the-reprtrak-system>. 11. Walsh F., Wiedmann K.-P. A Conceptualization of Corporate Reputation in Germany: An Evaluation and Extension of the RQ // Corporate Reputation Review. 2004. Volume 6, Issue 4. P. 304-312.

Поливана Аліна Віталіївна
ХНПУ імені Г.С. Сковороди
економічний факультет, 3 курс, 34 група
Науковий керівник - к.е.н., доцент кафедри
фінансів і облку Осьмірко І.В.

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ОПТИМІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФІРМИ

Фінансово-економічна безпека підприємства залежить від багатьох чинників та зазнає впливу різного роду загроз. Головним фактором, що забезпечує розвиток підприємства та його фінансово-економічну стійкість, на сучасному етапі розвитку нашої країни стає оптимізація системи мотивації праці персоналу. Підвищення рівня економічної захищеності та фінансової стійкості організації праці можна отримати, орієнтуючись саме на людський фактор. Найчастіше в практиці вітчизняних підприємств має перевагу матеріальна мотивація персоналу.

Фінансово-економічна безпека підприємства – це такий фінансово-економічний стан, який сприяє забезпеченню захищеності його фінансово-економічних інтересів від негативних чинників внутрішнього і зовнішнього середовища та створення необхідних фінансово-економічних умов для безперервної успішної діяльності [1]. Усі фактори впливу на підприємства можна поділити на внутрішні і зовнішні. До внутрішніх загроз належить: ризик економічного збитку, падіння авторитету фірми, розкриття комерційної таємниці або іншої стратегічної інформації, розриви великих контрактів, виробничий травматизм або надзвичайна ситуація на підприємстві і т. ін. Зазвичай менеджери комерційних організацій сприймають зовнішнє середовище як свідомо вороже, а внутрішнє середовище компанії – це власні підрозділи і люди, що працюють у них. Менеджери наймають свій персонал самі, отже, довіряють йому. Тому зосереджують свою увагу на проблемах, що виникають під дією зовнішніх факторів, забуваючи про внутрішні загрози, що виникають з боку власного персоналу. Зовнішні фактори не залежать від управління підприємством. Тому вплинути на них неможливо. Належну увагу слід звернути на внутрішні проблеми і в роботі з персоналом. Основу методики управління мотивацією складають регулюючі (управлінські) впливи. Їх можна поділити на 2 групи: 1) визначає пасивні впливи, які безпосередньо не мають впливу на робітників, а утворені у вигляді спеціальних умов, що регулюють поведінку в колективі (норми, правила, поведінку та ін.); 2) активні впливи на конкретних співробітників і колектив загалом. Значну актуальність мотивація набуває сьогодні в умовах міжнародної фінансово-економічної нестабільності. В Україні залишається реальна загроза другої хвилі фінансово-економічної кризи. Ця кризова ситуація загрожує фірмам не тільки фінансово-економічними проблемами і утратою своїх позицій на ринках, та ще й втратою кваліфікованого персоналу, без якого впоратися з кризою та утримати фінансово-економічну стабільність дуже важко [4].

В українських компаніях практикується надання грошової винагороди у вигляді «премій-призів». Вважається необхідним застосування широкої системи платіжних бонусів із метою підвищення мотивації. Одним із найважливіших методів нематеріальної мотивації є влаштування корпоративних свят з залученням членів сім'ї працівників. Найефективнішим

способом мотивації працівників є соціальний пакет (безкоштовне харчування, медична страховка, оплата проїзда або організація транспортного забезпечення, оплата мобільного зв'язку, підвищення кваліфікації або навчання за рахунок фірми, безкоштовні чи пільгові путівки в санаторій за станом здоров'я чи для літнього відпочинку для дітей співробітника компанії). Створення оптимальних та комфортних умов праці для співробітників також належить до методів безadresної нематеріальної мотивації. Забезпечення сучасним комп'ютерним обладнанням, покращення умов та дизайну приміщення, формування зручних робочих зон для працівників, встановлення нових пристроїв опалення та кондиціонування є хорошим прикладом застосування нематеріальної мотивації [5]. Існує п'ять основних складових загальної системи винагороди: компенсації; бонуси; баланс між особистим життям і роботою; продуктивність праці і визнання; розвиток та можливості кар'єрного зростання. П'ять компонентів представляють інструментарій, за допомогою якого обирають і узгоджують цінності як для організації, так і для працівника. Компоненти не є взаємовиключними. Результатом продуктивної загальної стратегії винагород є зацікавлені працівники, які досягають високих результатів та бажану продуктивність праці і відчують себе задоволеними в їх робочому середовищі. Запровадження ефективного мотиваційного механізму сприяє укріпленню фінансово-економічних позицій підприємства, а отже, підвищенню конкурентоспроможності, продуктивності і, в кінцевому результаті, розвитку та прибутковості підприємства.

Список використаних джерел:

1. Бланк, І. А. Управління фінансовою безпекою підприємства / І. А. Бланк – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2004. – С. 64.
2. Горфинкель, В. Я. Экономика предприятия / В. Я. Горфинкель, В. А. Швандар. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 670 с.
3. Иванов, С. Л. Роль нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні / С. Л. Иванов // Наукові праці НДФІ. – 2010. – № 5. – С. 34-38.
4. Данюк, В. Мотивування як чинник активізації трудової поведінки / В. Данюк // Україна: аспекти праці. – 2008. – №4. – С. 32-36.
5. Оксентюк, А. Зарубіжний та вітчизняний досвід управління персоналом / А. Оксентюк, Р. Оксентюк, Б. Оксентюк // Галицький економічний вісник. — 2012. — №1(34). — С. 66-72.

Сидоренко Максим Олексійович
ХНПУ імені Г.С. Сковороди
економічний факультет, 3 курс, 34 група
Науковий керівник - к.е.н., доцент кафедри
фінансів і облку Осьмірко І.В.

ОПТИМІЗАЦІЯ БІЗНЕСУ: ВІД ІДЕЇ ДО ПРАКТИКИ

Забезпечення сталого економічного розвитку країни в цілому залежить, перш за все, від стану та рівня розвитку приватного підприємництва, і, в першу чергу, малого та середнього бізнесу. Саме цей сектор економіки має величезні потенційні можливості для вирішення багатьох проблем, що впливають на економічне зростання держави, таких як нерозвинена конкуренція, неефективне використання матеріальних і нематеріальних ресурсів, залежність внутрішнього попиту від імпорту, безробіття, бідність та ін.

Суб'єкти малого та середнього бізнесу повинні задати новий імпульс розвитку, працюючи в секторах, орієнтованих на задоволення споживчого попиту населення. У зв'язку з цим, необхідно прийняття системних заходів з підтримки підприємництва, поліпшення доступу до фінансування, забезпечення необхідної інфраструктури, сприяння у підвищенні компетенції, отримання консультаційної підтримки та залученням партнерів для спільної реалізації підприємницьких ініціатив.

Підприємництво зростає з бізнес-ідеї. Дослідження фактичного стану справ, розробка заходів, що усувають виявлені проблеми дозволяє оптимізувати реалізацію поставлених цілей