

Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (Україна)  
Науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН України  
(Україна)

Інститут проф. Жана-Урбана Сандаля (Норвегія)

Університет ім. Фрідріха-Олександра Ерланген-Нюрнберг (Німеччина)

Казахський університет економіки, фінансів та міжнародної торгівлі  
(Республіка Казахстан)

Варшавський технологічний університет «Варшавська політехніка» (Польща)

Балтійська міжнародна академія (Латвійська Республіка)

Національний технічний університет «Київський політехнічний інститут імені  
Ігоря Сікорського» (Україна)

Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України  
(Україна)

Міжнародний університет фінансів (Україна)

## МАТЕРІАЛИ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО- ПРАКТИЧНОЇ ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЇ «КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ТА ІННОВАЦІЇ: ПРОБЛЕМИ НАУКИ ТА ПРАКТИКИ»

присвячена видатному вченому-економісту О. Г. Ліберману

25 листопада 2022 року  
м. Харків, Україна

<i>Nevezorova O. V.</i> Improvement of information provision of logistics activities of the enterprise .....	484
<i>Ніколенко І. О.</i> Роль прибутку у ринкових умовах і його економічна сутність .....	488
<i>Павловська А. А.</i> Визначення поняття якості продукції .....	492
<i>Панченко Д. С.</i> Оцінювання ефективності маркетингової діяльності підприємства.....	496
<i>Пасько М. І., Соломка А. К.</i> Маркетинг взаємовідносин як концепція інноваційного розвитку підприємства.....	502
<i>Пасько М. І., Шановалова Г. В.</i> Складові мотиваційного механізму сучасного підприємства .....	506
<i>Пересада М. О.</i> Планування та оцінка ефективності маркетингової діяльності підприємства.....	510
<i>Петриченко М. О.</i> Особливості мотивації персоналу у віддаленому режимі роботи на підприємстві .....	515
<i>Пивовар Т. В.</i> Стратегічний маркетинг як частина антикризового управління підприємством .....	519
<i>Попова В. К., Томах В. В.</i> Підвищення мотивації персоналу до інноваційної діяльності .....	523
<i>Примак А. С.</i> Дослідження інформаційного забезпечення логістичної діяльності на підприємстві .....	527
<i>Приходько В. Є.</i> Тайм-менеджмент як елемент ефективної системи управління персоналом .....	

на підприємстві

.....532

*Райцева А. І.* Організаційні питання стратегічного управління інвестиційною діяльністю підприємств .....535

*Reva A. I.* Interpretation of the concept of «strategic planning» of the enterprise

.....539

11

Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики

УДК 331.2:338.4

### Складові мотиваційного механізму сучасного підприємства

**Пасько Марина Іванівна**, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, логістики та інновацій, ХНЕУ ім. С. Кузнеця (м. Харків, Україна), e-mail: pasko.maryna77@gmail.com;

**Шапалова Ганна Володимирівна**, студентка, факультет менеджменту і маркетингу, ХНЕУ ім. С. Кузнеця (м. Харків, Україна), e-mail: anna.98.shapovalova@gmail.com

У сучасних умовах найчастіше причинами недостатньо ефективної діяльності підприємств вважаються незадовільний економічний стан країни, недостатнє використання виробничих потужностей, високий рівень конкуренції або відсутність попиту на продукцію. Однак одним із головних факторів, що забезпечують розвиток підприємства, є високо вмотивований персонал. Тому вирішення проблем, з якими

стикаються підприємства, можливе лише за умов наявності мотиваційної бази, яка спонукає співробітників до ефективної роботи.

Відповідно до визначення Мельничук Д. П. та Зачосова Н. В. мотивація – це процес зовнішнього та внутрішнього спонукання людини чи трудового колективу до якісного виконання трудових функцій, дотримання правил трудової етики в цілях покращення якісних і кількісних результатів колективної чи індивідуальної праці [3]. Для більш повного розуміння змісту цього поняття необхідно більш детально розглянути дефініції мотиваційних факторів або так званих «стимулів».

Болквядзе Н. та Гетьман Т. у своїй роботі [1] визначають стимули як специфічні зовнішні подразники, яким властива роль «важелів» впливу, які концентрують ті чи інші мотиви людини. Специфіка стимулів полягає в тому, що вони запрограмовані на роль «каталіза-

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

Секція 1. Проблеми стратегічного управління конкурентоспроможністю на основі інновацій

торів» діяльності працівників, а отже, їх спрямованість уже визначається внутрішньою мотиваційною структурою індивіда. Стимули будуть ефективними і впливатимуть на продуктивність співробітників лише в тому випадку, якщо вони зможуть викликати реакцію людини на ситуацію.

Відповідно до думки Лугової В. М. [2] список мотиваційних факторів включає в себе таке: матеріальні стимули, фізичні умови праці, структурованість, соціальні зв'язки, відносини, визнання, прагнення до досягнень, влада і вплив, різноманітність і зміни, креативність, самовдосконалення, цікава та корисна робота.

На нашу думку, цей список не повний, бо відображає лише зовнішні фактори, що пов'язані з впливом навколишнього соціального середовища. Тобто автором не взято до уваги внутрішні причини, що тісно пов'язані з особистісними якостями і рисами характеру працівника: його освітою, культурою, уподобаннями, інтересами, прагненнями, ціннісними орієнтаціями, соціальними умовами та умовами життя тощо.

Під час пошуку відповідних стимулів для конкретного працівника обов'язково необхідно брати до уваги специфіку його особистості, бо правильно визначені фактори стимулювання першочергово заохочують людину працювати над важливою для неї метою, працюючи за певну винагороду.

Для організації процесу визначення потрібних стимулів для ефективного спонукання до якісних результатів роботи для конкретного працівника на підприємстві має використовуватися мотиваційний механізм [3]. У наведеній схемі не приділено уваги особистісним характеристикам виконавця роботи, від яких напряду залежить визначення стимулу, який забезпечить найвищий рівень мотивації під час виконання поставлених завдань. Пропонується

.....

додати до мотиваційного механізму такі складові, як особистісні властивості виконавця, для більш глибокого підходу до визначення (рис. 1).

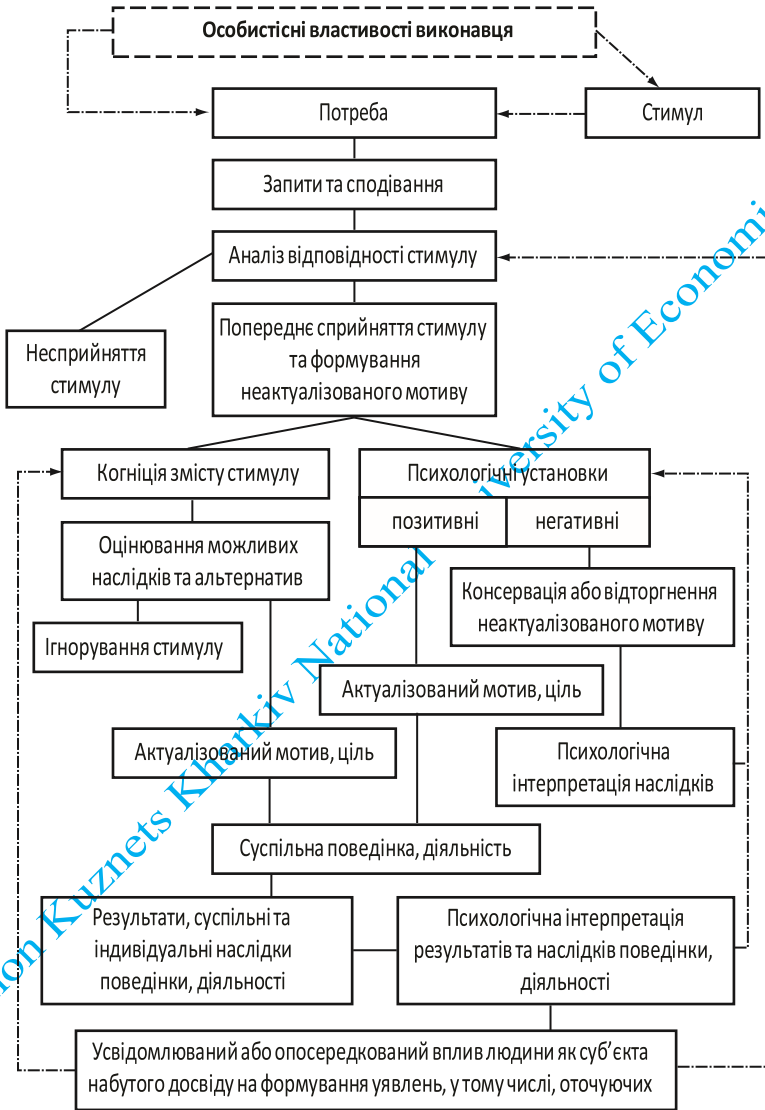
Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики

507

.....

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

.....



Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

Рис. 1. Складові мотиваційного механізму

діяльності Джерело: доповнено до [3]

508

Секція 1. Проблеми стратегічного управління конкурентоспроможністю на основі інновацій

Відповідно до результатів роботи пропонується визначати мотивацію як процес спонукання людини чи трудового колективу до якісного виконання трудових функцій, дотримання правил трудової етики в цілях покращення якісних і кількісних результатів колективної чи індивідуальної праці шляхом визначення головного рушійного стимулу, який відповідає особистісним властивостям виконавців.

Механізм мотивації обов'язково має включати в себе визначення особистісних якостей і рис характеру виконавців для більш точного підбору потрібних стимулів. Проте оскільки властивості особистості – доволі складне та багатогранне визначення, це питання потребує подальших досліджень.

### Література

1. Болквадзе Н. Сучасні методи мотивації персоналу IT-компаній. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. РОЗДІЛ III. Економіка та управління підприємствами*. 2020. № 2. С. 72–82.

DOI: 10.29038/2411-4014-2020-02-72-82

2. Лугова В. М., Чуркін А. О. Напрями діагностики мотивації управлінського персоналу відповідно до сучасних теорій мотивації. *Економіка, менеджмент і маркетинг*. 2022. № 1. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/27438>

3. Мельничук Д. П., Лєган І. М., Зачосова Н. В. Мотиваційні чинники ефективності HR-менеджменту у діяльності служб надання соціальної допомоги та соціальних послуг. *Економіка, управління та адміністрування*. 2022. № 1 (99). С. 32–41.

DOI: 10.26642/jen-2022-1(99)-32-41





*Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics*