

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**МАТЕРІАЛИ
СТУДЕНТСЬКОЇ НАУКОВОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ**

**Одеського державного
екологічного університету**

11-18 травня 2022 р.

ОДЕСА
2022

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**



**МАТЕРІАЛИ
СТУДЕНТСЬКОЇ НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
Одеського державного екологічного університету
(11-18 травня 2022 р.)**

**ОДЕСА
Одеський державний екологічний університет
2022**

УДК 378.14
М34

М34 Матеріали Студентської наукової конференції Одеського державного екологічного університету - 2022, 11-18 травня. Одеса: ОДЕКУ. 2022. 607 с.

ISBN 978-966-186-201-1

В збірнику представлені матеріали щорічної Студентської наукової конференції Одеського державного екологічного університету, які висвітлюють основні напрями наукових досліджень студентів університету. Матеріали підготовлені студентами університету під науковим керівництвом викладачів ОДЕКУ за поданням кафедр університету.

The proceedings of the annual Student Scientific Conference of Odessa State Environmental University, that cover the main areas of the university students' research, are given in the collection. The proceedings are prepared by the university students under the scientific guidance of OSENU lecturers upon recommendation by the university departments.

ISBN 978-966-186-201-1

© Одеський державний
екологічний університет,
2022

Секція «ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ ПРИРОДООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»	410
Пилипчук Д.Ю., ст. гр. У-20 Науковий керівник: Розмарина А. Л., канд. екон. наук, доц. СУЧАСНІ МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ БАНКІВСЬКИМИ РИЗИКАМИ	410
Дмитрієнко А. С., ст. гр. ПУА-18 Науковий керівник: Розмарина А.Л., канд. екон. наук, доц. НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ	413
Молчанова А. Ю., ст. гр. У-20 Науковий керівник: Розмарина А. Л., канд. екон. наук, доц. АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ ЕЛЕКТРОННИХ РОЗРАХУНКІВ В УКРАЇНІ	416
Яценко К. С., ст. гр. У-18 Науковий керівник: Розмарина А. Л., канд. екон. наук, доц. НАПРЯМИ ПОБУДОВИ ЕФЕКТИВНИХ ВЗАЄМВІДНОСИН В ОРГАНІЗАЦІЇ	420
Богомолюк Д. О., ст. гр. У-20 Науковий керівник: Козловцева В. А., канд. екон. наук, доц. АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ МОТИВАЦІЙНИХ МЕТОДІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ	423
Чернявська В. А., ст. гр. У-4 Науковий керівник: Колонтай С. М., канд. екон. наук, доц. ЕКОЛОГІЧНІ ІННОВАЦІЇ ЯК ФАКТОР ЕКОЛОГІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ	426
Домаскін Д. О., ст. гр. У-5 Науковий керівник: Колонтай С. М., канд. екон. наук, доц. МОНІТОРИНГ ПРЕДСТАВЛЕНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ЯК ВАЖІЛЬ УПРАВЛІННЯ ПРОДАЖАМИ	428
Саковський Д. С., ст. гр. У-18 Науковий керівник: Смірнова К.В., канд. екон. наук, доц. ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ НА ВЗАЄМВІДНОСИНИ В КОЛЕКТИВІ	430
Рязанова А. Є., ст. гр. ПУА-18 Науковий керівник: Смірнова К. В., канд. екон. наук, доц. РОЛЬ ТА НЕОБХІДНІСТЬ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ	432
Секція «ОКЕАНОЛОГІЇ ТА МОРСЬКОГО ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ»	435
Катанов О. О., ст. гр. ГМ-21 Науковий керівник: П'ятакова В. Ф., ас. ІСТОРІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ЦУНАМІ	435

Богомолюк Д. О., ст. гр. У-20

Науковий керівник: Козловцева В. А., канд. екон. наук, доц.

Кафедра Публічного управління та менеджменту природоохоронної діяльності

АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ МОТИВАЦІЙНИХ МЕТОДІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Одним з найбільш значущих внутрішніх факторів, що впливають на ефективність роботи підприємства, є здатність керівника за допомогою управлінських прийомів та методів впливати на колектив загалом або на його окремих членів. Комплекс таких заходів та прийомів називається мотивація персоналу.

Від здатності керівника застосовувати у певних ситуаціях ті чи інші методи впливу на колектив залежать багато показників діяльності підприємства: продуктивність праці, якість виконуваних робіт, взаємовідносини в колективі, конфліктність, а також інші, пов'язані як з виробничою діяльністю підприємства, так і з встановленням певного соціально-психологічного клімату у колективі.

Предметом дослідження є мотивація праці.

Метою дослідження є розробка обґрунтованих рекомендацій щодо вдосконалення мотивації персоналу.

Завданнями роботи є:

1. Вибір методів практичних досліджень;
2. Проведення досліджень системи мотивації;
3. Розробка рекомендацій щодо вдосконалення мотивації.

Для того, щоб всебічно розкрити поняття мотивації, необхідно розглянути три аспекти цього явища:

1. мотиваційний вплив;
2. відношення внутрішніх і зовнішніх сил мотивації;
3. співвідношення мотивації в результаті діяльності людини.

При розгляді даного питання зупинимось на таких базових поняттях:

1. Потреби. Це те, що виникає і знаходиться всередині людини, що досить загальне для всіх людей. Потреби можуть виникати як усвідомлено, так і не усвідомлено. При цьому не всі потреби усвідомлюються і усвідомлено усуваються.

2. Мотив. Залежить від безлічі зовнішніх і внутрішніх стосовно людини факторів, а також від дії інших, що виникають паралельно з ним мотивів.

3. Мотивування - це процес впливу на людину з метою спонукання його до певних дій шляхом спонукання в ньому певних мотивів.

4. Стимули виконують роль важелів впливу або носіїв «роздратування», викликають дію певних мотивів. В якості стимулів можуть виступати окремі предмети, дії інших людей.

5. Мотивація сукупності сил, що спонукають людину здійснювати діяльність з витратою певних зусиль, в напрямку досягнення певних цілей.

Мотивація вирішує такі основні завдання:

- формування у кожного співробітника розуміння сутності і значення мотивації в процесі праці;

- навчання персоналу і керівного складу психологічним основам спілкування;

- формування в кожного керівника демократичних підходів до керування персоналом із використанням сучасних методів мотивації;

Мотивування через саму роботу використовує внутрішні стимули інтересу до роботи, почуття задоволення від процесу роботи, від можливості проявити свої здібності, власні сили при прийнятті рішень і виконанні виробничих завдань.

Заохочення досягнень співробітників мотивує їх до поліпшення подальшої діяльності, якщо це заохочення різноманітне: сама система зарплати влаштована так, що пов'язує нагороду з досягненнями, а також потрібно заохочення людей через підвищення їх відповідальності і самостійності (внутрішня нагорода) і створення можливості підвищення статусу, просування в кар'єрі (зовнішня нагорода).

Управління в керівництві, застосування керівництва як ключового фактора мотивації дозволяє вивчити ефективність діяльності персоналу, бо вмиле керівництво сприяє розвитку причетності та ідентифікації, проясненню ролей і цілей, розвитку групового духу. Важливе значення має особистість і стиль управління керівника.

Для ефективної діяльності підприємства вагоме значення має успішна мотивація його персоналу. Формування мотиваційної системи підприємства як складової системи управління персоналом передбачає вивчення потреб усіх категорій персоналу, створення умов для їхнього задоволення, встановлення досяжних завдань, забезпечення контролю за рівнем професійної і громадської активності, оцінювання трудової поведінки та результатів діяльності, застосування винагород в якості стимулів продуктивної праці.

Дослідження і аналіз засобів мотиваційного впливу на персонал підприємства слід проводити за двома напрямками: по-перше, слід проаналізувати системи оплати праці та матеріального стимулювання працівників підприємства, по-друге, визначити вплив організаційних і соціальних складових мотиваційної системи підприємства на спонукування до ефективної праці персоналу. Важливою умовою вибору вірних засобів мотиваційного впливу є врахування специфіки трудової діяльності

працівників. Як свідчить практичний досвід, застосування уніфікованих підходів до мотивації усіх категорій персоналу знижує її ефективність.

Уміння грамотно управляти лояльністю персоналу стає важливим фактором успіху для всього підприємства в руках сучасного керівника. Найчастіше формування відношення до підприємства відбувається стихійно, і в такому випадку поведінка персоналу більшою мірою виявляється залежною від неконтрольованих і дезорганізованих факторів. Навмисне виділення цього процесу, його вивчення надають йому цілеспрямованість і звертають його в керований процес. Щоб управляти відданістю персоналу, пропонується система, яка забезпечує послідовну оцінку існуючого рівня лояльності, формування, розробку програм підвищення лояльності співробітників, моніторинг реалізації програм працюючих на промисловому підприємстві, орієнтована на довгострокову перспективу.

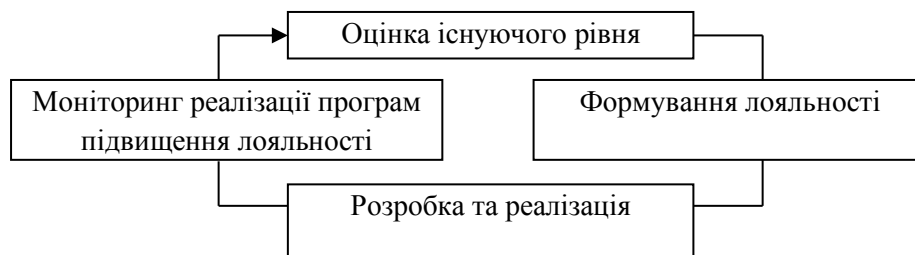


Рисунок 1 - Система управління лояльністю персоналу на підприємстві

Стимулювання ефективної діяльності сьогодні є найскладнішим завданням, тому що деякі підприємства через об'єктивні причини працюють з неповним навантаженням. Аналіз їх роботи свідчить про відсутність чітких критеріїв оцінки діяльності управлінських працівників, оскільки багато факторів, що негативно впливають на результати роботи підприємства та конкретних осіб, часто не залежать від управлінців. Тому керівники залишаються незадоволеними як результатами своєї праці, так і апаратом управління.

Список використаної літератури

1. Антонова А.А. Система мотивації трудової діяльності в США URL: http://www.rusnauka.com/4_SND_2012/Economics/6_99779.doc.htm (дата звернення: 7.05.2022)
2. Баник О. Сучасні проблеми мотивації праці та їх вплив на ефективну діяльність підприємств. Вісник Хмельницького національного університету. 2010. №2. Т.2. С. 87-91.
3. Бродська О. Формування корпоративного духу. Секретарь-референт. 2008. №6. С. 38-41
4. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шкапова О.М. Управління персоналом: навч. посіб. 2-ге вид. К.: ЦУЛ, 2009. 502 с.