

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
Науково-навчальний центр прикладної інформатики

ІНСТИТУТ ІННОВАЦІЙНОЇ ОСВІТИ

СУЧАСНІ СВІТОВІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ НАУКИ ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

МАТЕРІАЛИ

II Міжнародної науково-практичної конференції

*24–25 травня 2019 р.
м. Одеса*

Одеса
Інститут інноваційної освіти
2019

УДК 001(063):378.4 (Укр)
ББК 72я43
С89

До збірника увійшли матеріали наукових робіт (тези доповідей, статті), надані згідно з вимогами, що були заявлені на конференцію.

*Роботи друкуються в авторській редакції, мовою оригіналу.
Автори беруть на себе всю відповідальність за зміст поданих матеріалів.
Претензії до організаторів не приймаються.
При передруку матеріалів посилання обов'язкове.*

Відповідає п. 12 Порядку присудження наукових ступенів Затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 24 липня 2013 р. № 567.

С89 Сучасні світові тенденції розвитку науки та інформаційних технологій: Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 24–25 травня 2019 р.) / ГО «Інститут інноваційної освіти»; Науково-навчальний центр прикладної інформатики НАН України. — Одеса : ГО «Інститут інноваційної освіти», 2019. — 288 с.

Матеріали конференції рекомендуються освітянам, науковцям, викладачам, здобувачам вищої освіти, аспірантам, докторантам, студентам вищих навчальних закладів тощо.

Відповідальний редактор: С.К. Бурма
Коректор: П.А. Нємкова

Матеріали видано в авторській редакції.

УДК 001(063):378.4 (Укр)

© Усі права авторів застережені, 2019
© Інститут інноваційної освіти, 2019
© Друк ФОП Москвін А.А., 2019

Підписано до друку 30.05.2019. Формат 60x84/16.
Віддруковано з готового оригінал-макету.
Папір офсетний. Друк цифровий. Гарнітура Literaturna. Ум. друк. арк. 16,74.
Зам. № 3005-1. Тираж 100 прим. Ціна договірна. Виходить змішаними мовами: укр., рос., англ.

Виготівник. ФОП Москвін А.А. Поліграфічний центр «Сору Art».
69095, Запоріжжя, пр. Леніна, 109. Тел.: +38-094-133-87-81.
Інститут інноваційної освіти: e-mail: novaosvita@gmail.com; сайт: www.novaosvita.com

Видання здійснене за експертної підтримки
Науково-навчального центру прикладної інформатики НАН України
03680, Київ-187, просп. Академіка Глушкова, 40.

12. Попрозман О.І. Інформаційні технології в управлінні підприємством / О.І. Попрозман //Формування ринкових відносин в Україні. – 2013. – №1. – С. 49–52.
13. Ситник В.Ф. Основи інформаційних систем : навч. посіб. / В.Ф. Ситник, Т.А. Писаревська, Н.В. Єрьоміна, О.С. Краєва ; за ред. В.Ф. Ситника. – 2-ге вид., перероб. і доповн. – К. : КНЕУ, 2001. – 420 с.
14. Фелик В.І. Адміністративне-правове забезпечення профілактичної діяльності Національної поліції України : дис. ...д-ра юрид. наук : 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / В.І. Фелик. – Харків, 2017. – 480 с.
15. Цибульська Е.І. Управління потенціалом підприємства : навч. посібник / Е.І. Цибульська. – Харків : В-во НУА, 2011. – 384 с.
16. Чилінгарян К.Є. Основні напрями інформатизації в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://mdgukid.at.ua/publ/osnovni_naprjami_informatizaciji_v_ukrajini/1-1-0-6

УДК 331.1

О.М. Лозовський,

кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту та адміністрування
Вінницького торговельно-економічного інституту
Київського національного торговельно-економічного університету

Я.В. Крутінь,

студентка Вінницького торговельно-економічного інституту
Київського національного торговельно-економічного університету

ЗАСТОСУВАННЯ СВІТОВОГО ДОСВІДУ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВПРОВАДЖЕННЯ НА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Анотація. У статті охарактеризовано сучасні умови функціонування вітчизняних підприємств. Висвітлюються основні недоліки існуючої системи мотивації персоналу в Україні. Зроблено аналіз основних напрацювань вітчизняних вчених-економістів у сфері мотивації персоналу. Систематизовано наукові розробки щодо зарубіжного досвіду мотивації трудової діяльності. Охарактеризовано японську модель мотивації праці. Виокремлено характерні особливості мотиваційних механізмів в Японії та можливості застосування деяких її елементів в практиці вітчизняних підприємств.

Ключові слова: мотивація, мотивація персоналу, мотиваційні механізми, японська модель мотивації персоналу, стимулювання.

Постановка проблеми. Мотивація праці належить до числа тих питань, вирішенню яких у світовій практиці завжди приділялося багато уваги. Українська теорія і практика мотивації, як правило, завжди спрямована на оплату праці: підвищення рівня заробітної плати, премії, доплати, пільги тощо. У більшості випадків такі методи є малоефективними. Тому при формуванні систем мотивації праці на підприємствах, особливо великих, доцільно використовувати досвід зарубіжних компаній. Саме впровадження деяких аспектів зарубіжних високоефективних моделей мотивації праці дозволить українським підприємствам створити високопродуктивний кадровий потенціал, який буде працювати на благо організації.

Мотивація персоналу покращує відносини між керівником та підлеглим, а також підвищує рівень привабливості праці для працівників. Зі зростанням рівня привабливості трудової діяльності скорочується плинність кадрів на підприємстві, що дає змогу не лише скоротити витрати на підбір та навчання персоналу, але й досягти більшої ефективності діяльності завдяки досвіду та здобутих працівником вмінь.

Аналіз останніх досліджень та публікацій свідчить про те, що мотивацію персоналу доволі часто вивчають та аналізують крізь призму теоретичних аспектів та методологічних положень. Значні напрацювання вітчизняних авторів містять часткову суперечливість в результаті чого прикладний інструментарій формування та впровадження системи мотивації персоналу є недостатньо висвітленим. Враховуючи неабиякий досвід, а також значні практичні досягнення у сфері мотивації персоналу зарубіжних підприємств, вважаємо за доцільне звернутися до іноземного досвіду з метою його трансформації та адаптації до сучасних українських реалій.

Стан дослідження. Значний внесок у розвиток теорії і практики мотивації праці працівників зробили відомі зарубіжні автори сучасних теорій мотивації — Ф.Тейлор, А. Файоль, Д. МакГрегор, П. Друкер, Дж. Шермерорн, Ф. Герцберг, Е. Робінс та інші. Проблемі мотивації праці присвячено роботи багатьох вітчизняних вчених, серед яких можна виділити: О.А. Бугуцького, В. Шинкаренка, І. Бондара, Л. Безтелесну, Г.А. Дмитренка, А.М. Колота, С.А. Шапіра, В.С. Дієсперова, А.В. Козаченка, І.В. Шепеля, А.В. Гольду, С. Русакова, С. Лазарева, Ю. Лободу, Д. Петраченка та Є. Стаценка.

Мета статті полягає у науковому обґрунтуванні необхідності формування та впровадження в господарську практику оновленої мотиваційної моделі, яка б врахувала особливості й специфіку трансформаційних процесів в економіці України. Розробка такої моделі передбачає дослідження зарубіжних систем мотивації, аналіз та використання деяких її елементів в практиці вітчизняних підприємств.

Виклад основного матеріалу. Мотивація персоналу є вагомим структурним елементом управління підприємством загалом, який покликаний стимулювати працівників до трудової діяльності задля досягнення високих результатів.

В економічній літературі поняття «мотивація персоналу» трактують неоднозначно, хоча більшість його визначень багато в чому схожі. Одні автори наголошують на тому, що мотивація — це сукупність усіх мотивів, які справляють вплив на поведінку людини [1, с. 205]. На думку інших, мотивація — це процес свідомого вибору людиною того або іншого типу поведінки, зумовленої комплексним впливом зовнішніх (стимули) та внутрішніх (мотиви) чинників. Відсутність єдності поглядів у ключових категоріях суттєво ускладнюють процес вивчення окресленої проблематики, однак практичний досвід використання мотиваційних механізмів управління персоналом вітчизняними підприємствами є ще менш дослідженим.

Якщо у світовій практиці приділяють увагу широкому спектру мотиваційних чинників для заохочення персоналу, то в українській теорії обмежуються, як

правило, переважно виключно оплатою праці у вигляді тарифних ставок або посадових окладів. Що стосується практичного аспекту, то на вітчизняних підприємствах використовують лише фінансові та економічні стимули, тоді як нематеріальний бік мотивування не удосконалюється взагалі. Наприклад, А. Гольда зазначає, що в умовах, які склались в Україні, мотиваційний механізм праці базується на прагненні задовольнити первинні потреби працівників винятково за допомогою економічних методів. Вищі мотиватори, на думку автора, працюють неефективно [2, с. 98].

Сьогодні матеріальне стимулювання працівників вітчизняних підприємств, як основна складова загальної системи мотивації, перейняло здебільшого риси, притаманні попередній адміністративно-командній системі господарювання. Внаслідок відсутності прямої залежності розміру премії від конкретних результатів роботи працівників структурних підрозділів підприємства вона перестала виконувати свою головну функцію – стимулюючу – і перетворилась на просту надбавку до посадового окладу.

Проблематика мотивації трудової поведінки персоналу вважається вельми актуальною, тому і потребує систематичного вивчення та аналізу. Проте в останні 10–15 років у практичній діяльності підприємств України мало звертають увагу на формування саме ефективною системи мотивації працівників, натомість в більшості країн Західної Європи, США та Японії мотиваційні системи управління персоналом набули великого значення, і це може слугувати достойним прикладом для українських підприємств.

Зарубіжний досвід, на нашу думку, повинен стати не лише основою для побудови власних високоефективних систем мотивації персоналу, але й прикладом для наслідування та орієнтиром у динаміці розвитку майбутнього.

Сучасні напрацювання щодо іноземного досвіду мотивації персоналу виділяють три основні моделі мотивації, а саме: американську, західноєвропейську та японську [3, с. 95].

Американська модель мотивації праці побудована на всілякому заохоченні підприємницької активності й збагачення найбільш активної частини населення. Модель основана на соціально-культурних особливостях нації — масової орієнтації на досягнення особистого успіху кожного, а також високому рівні економічного добробуту.

В основі системи мотивації праці у Сполучених Штатах лежить оплата праці. Найбільшого поширення набули різні модифікації погодинної оплати з нормованими завданнями, доповнені різноманітними формами преміювання.

Західноєвропейська модель мотивації праці базується на конкуренції, соціальній політиці та відповідальності. На підприємствах здійснюються такі форми індивідуальної заробітної праці як, участь у прибутках підприємства, продаж акції, виплата премії. Спільно з керівництвом визначається термін відпусток, графік робочого часу, питання соціального забезпечення. Також дана політика спрямована на скорочення нерівності, за рахунок перерозподілу національного доходу на користь менш забезпечених верств суспільства.

Однією із основних характеристик японської моделі є випередження зростання рівня продуктивності праці відносно зростання рівня оплати праці та покращення якості життя людей. Стрімке зростання чисельності населення спричинило постійну нестачу робочих місць, що значною мірою вплинуло на світосприйняття та особисті переконання персоналу, які особливо цінують робоче місце та трудову діяльність.

Окрім того, японська модель ґрунтується на принципі довічного найму працівників, що обов'язково передбачає навчання, ротацію та перекваліфікацію кадрів, яка сприяє забезпеченню підприємству висококваліфікованих кадрів, відданих справі, мотивованими до реалізації власного внутрішнього потенціалу.

Основою системи управління є групова робота, колективізм, відданість фірмі, дбайливе й уважне ставлення до працівників. Тож основними мотивами високопродуктивної праці в Японії є: гарантія зайнятості та можливість просування по службі; рівень оплати праці; мікроклімат в колективі, відносини між керівниками і працівниками [4, с. 213].

У такому вмотивованому середовищі працівнику легше та спокійніше працювати, його зусилля спрямовані на вирішення завдань, які поставлені перед підприємством.

Важливу роль у мотивації персоналу згідно з японською моделлю відіграє ротація кадрів, яка дає змогу регулярно та систематично змінювати сферу діяльності працівника, що зменшує напругу та втому від однотипної роботи. Окрім того, ротація сприяє розширенню професійних знань, вмінь та навичок, освоєнню нових професій та робочих місць.

Досліджуючи дане питання було встановлено, що оплата праці працівників в Японії залежить від 6 основних факторів, а саме:

- віку, стажу, освіти;
- посади, професії, виконуваних обов'язків;
- умов праці;
- результатів діяльності;
- пільг на житло, сім'ю та транспорт;
- регіональних пільги (які враховують особливості регіону, де розташоване підприємство) [5].

Виділимо деякі характерні особливості японської моделі мотивації праці. Перша особливість полягає у суттєвій залежності розміру заробітної плати від стажу роботи працівника на підприємстві. До уваги береться лише досвід роботи на останньому підприємстві, а не за весь період трудової діяльності [6, с. 137].

Зосереджується увага на результатах діяльності та рівня досягнення поставлених завдань, які безпосередньо впливають на зростання заробітку працівників, що можна вважати другою особливістю японської моделі мотивації. Для практичної реалізації таких ідей два-три рази на рік робітникам підприємства нараховують спеціальні бонуси, які заохочують їх до виконання поставлених завдань.

Ще однією яскравою характерною особливістю японської системи мотивації персоналу є врахування життєвих пікових ситуацій. При влаштуванні на роботу

отримує мінімальну зарплату, яка визначена законодавством країни. Після 6 років роботи на фірмі його заробіток автоматично збільшується на 5-7%. Після появи дитини в сім'ї держава рекомендує роботодавцю додатково підвищити заробітну плату не менше ніж на 2%. Така особливість відображає турботу влади про добробут кожного працівника і тим самим спрямовує їхні зусилля на виконання службових обов'язків.

Головна мета японського менеджменту — підвищити ефективність роботи підприємства в основному за рахунок зростання продуктивності праці працівників. В японських компаніях діють відповідні доплати і послуги соціального характеру. Це вихідні допомоги і пенсії, медичні послуги, надання житла і дотації на його придбання, пільгове харчування, культурно-розважальні заходи, особисте страхування, забезпечення при виробничому травматизмі, сприяння в отриманні освіти членами сімей робітників фірми, грошові не цільові субсидії та інші послуги [7].

Наступною важливою складовою мотивації високоефективної праці працівників є застосування нематеріальних чинників. Сьогодні такий підхід набуває особистої актуальності, оскільки національний товаровиробник та будь-який інший діяч ринку функціонує в умовах обмежених ресурсів в тому числі і фінансових. Тому за умов жорсткої економії важливою складовою стає вміння вітчизняного менеджменту втримувати трудові ресурси на робочих місцях, в першу чергу завдяки використанню нематеріальних мотивів трудової діяльності.

З метою підвищення продуктивності праці, активізації трудової діяльності персоналу пропонуємо більш широко використовувати наступні нематеріальні методи мотивації персоналу, а саме:

- постановку перед працівниками чітко сформульованих і досяжних цілей;
- систематичний аналіз досягнутих цілей;
- залучення працівників до різних програм навчання і підвищення кваліфікації;
- створення якомога прозорішої системи оцінювання й оплати праці персоналу;
- делегування працівникам управлінських повноважень;
- підвищення персональної відповідальності кожного працюючого з наданням права вибору методів розв'язання поставлених завдань;
- публічне визнання успіхів у роботі, підтвердження їх цінності для підприємства різними доступними для керівництва способами;
- увага безпосереднього лінійного керівника до думки та ідей підлеглих;
- створення атмосфери відкритого суперництва з регулярним аналізом підсумків змагань;
- залучення працівників до розв'язання проблем, що вимагають нестандартних рішень;
- врахування думки працівників щодо справедливості розподілу обов'язків і методів винагород.

Безумовно, при побудові системи стимулювання необхідно врахувати мотивацію кожного конкретного працівника, а також наявність тих або інших ресурсів в організації, стиль керівництва в компанії та особистісні характеристики менеджерів та персоналу. Дієвість запропонованих методів може бути оцінена лише з часом. Проте зарубіжний досвід дозволяє стверджувати, що нематеріальні методи дають можливість успішного розв'язання існуючих проблем та сприяють підвищенню ефективної діяльності персоналу.

Висновки. Мотивації праці є найважливішим аспектом ефективної роботи персоналу. В сучасних умовах розвитку української економіки господарюючим суб'єктам, на жаль, не вистачає матеріальних та нематеріальних стимулів заохочення до високоефективної продуктивної праці персоналу. Тому менеджерам вітчизняних підприємств слід звертати увагу на застосування певних елементів міжнародного досвіду формуванні власних мотиваційних систем.

Створення сприятливих умов на підприємстві на основі формування відповідних аспектів матеріальної та нематеріальної мотивації персоналу сприятиме розширенню можливостей вітчизняних підприємств та зміцненню їхньої конкурентоспроможності на світовому ринку.

Отже, не можна недооцінювати роль мотивації працівників, тому що це дозволить розширити можливості вітчизняних підприємств і зміцнить ситуацію конкурентоспроможності на світовому ринку.

Тому, на нашу думку, не можна недооцінювати роль мотивації працівників, тому що це є запорукою отримання максимальної віддачі від використання трудових ресурсів, що дає змогу підвищувати загальну результативність і прибутковість підприємства на ринку.

Список використаних джерел

1. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2013. – 337 с.
2. Крамаренко В.І. Управління персоналом фірми: навч. посіб. / В.І. Крамаренко, Б.І. Холод. – К.: ЦУЛ, 2012. – 272 с.
3. Гольда А.В. Зарубіжний досвід мотивації праці трудового потенціалу в умовах ринкової економіки / А.В. Гольда // Формування ринкових відносин в Україні: збірник наук. праць. – Вип. 2 (33). – 2015. – С. 94–97.
4. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління / Л.Е. Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2015. – 568 с.
5. Харазашвілі М.Л. Зарубіжний досвід мотивації праці працівників / М.Л. Харазашвілі, Л.В. Шостак // Науково-дослідна робота молодих учених: стан, проблеми, перспективи. – № 11. – 2012. – С. 46–51.
6. Кузнецов А.А. Світовий досвід мотивації працівників та можливості його адаптації до умов підприємств України / А.А. Кузнецов // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економіка. – 2012. – № 1 (59). – С. 136–139.
7. Криворотько І.О. Дослідження зарубіжного досвіду мотивації персоналу для використання в українських умовах / І.О. Криворотько // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2013. – № 2 (71). – С. 151–154.

Розділ 4 ЖУРНАЛІСТИКА

- Л.Н. Бабінян, М.В. Яренчак, Г.В. Чечельницька,*
ЄВРОБАЧЕННЯ – МУЗИЧНИЙ КОНКУРС ЧИ ПОЛІТИЧНА АРЕНА?128
- Н.В. Веляник, В.М. Супрун,*
ПРОСВІТНИЦЬКА ФУНКЦІЯ МЕДИЧНОЇ ЖУРНАЛІСТИКИ
В ПЕРІОД РЕФОРМУВАННЯ ГАЛУЗІ130
- А.М. Трезуб,*
ПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ ІНФОРМАЦІЇ ЧЕРЕЗ ОБРАЗИ ВЕДУЧИХ
В ЕКСПЕРТНИХ ТЕЛЕВІЗІЙНИХ ПРОГРАМАХ135

Розділ 5 УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

- А.Г. Бурко,*
СУТНІСТЬ І ОСНОВНІ НАПРЯМИ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ138
- О.М. Лозовський, Я.В. Крутінь,*
ЗАСТОСУВАННЯ СВІТОВОГО ДОСВІДУ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ТА МОЖЛИВОСТІ
ЙОГО ВПРОВАДЖЕННЯ НА УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ142

Розділ 6 ПРАВО

- А.В. Андрієнко,*
КРИМІНАЛІСТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТА ПРОБЛЕМИ ПРОТИДІЇ
ЗЛОЧИННИМ ПОСЯГАННЯМ НА КУЛЬТУРНІ ЦІННОСТІ148
- О.В. Ваніна,*
ОСОБЛИВОСТІ ФІКСАЦІЇ ОЗНАК ЗОВНІШНОСТІ ЛЮДИНИ
ПРИ СКЛАДАННІ ДОВІЛЬНОГО СЛОВЕСНОГО ПОРТРЕТУ,
З УРАХУВАННЯМ УМОВ СЬОГОДЕННЯ152
- І.А. Семенець,*
ДОЦІЛЬНІСТЬ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ІНСТИТУТУ МЕДІАЦІЇ ЯК
АЛЬТЕРНАТИВНОГО СПОСОБУ ВИРШЕННЯ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ СПОРІВ154

Розділ 7 БІОЛОГІЯ

- О.В. Гамуля,*
ФИТОХИМИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ СЫРЬЯ ОГУРЦА ПОСЕВНОГО158
- О.В. Задерей, А.С. Ільчак, М.М. Багієва, К.А. Качуєвська, С.А. Петров,*
ВПЛИВ ГІПЕРКАПНІЇ НА АКТИВНІСТЬ ПІРУВАТДЕГІДРОГЕНАЗНОГО
КОМПЛЕКСУ В ТКАНИНАХ БІЛИХ ЩУРІВ159