

**Міністерство освіти і науки України
Мукачівський державний університет
Федерація професійних бухгалтерів і аудиторів України
Державна вища техніко-економічна школа
ім. Броніслава Маркевича в Ярославі (Польща)
Вища школа економіки і менеджменту в публічному
адмініструванні у Братиславі (Словаччина)
ВПГО «Спілки аудиторів України»
Аудиторська компанія ТОВ «Варіанта»**



**«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНОГО ПРОЦЕСУ В
УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ»**

**МАТЕРІАЛИ ІХ МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЇ**

**28 жовтня 2021 року
Мукачево**

УДК 657:658
A43

Актуальні проблеми обліково-аналітичного процесу в управлінні підприємницькою діяльністю: Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 28 жовтня 2021 р., м. Мукачево. – 229 с.

Збірник містить матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Актуальні проблеми обліково-аналітичного процесу в управлінні підприємницькою діяльністю», в яких розглядаються методологічні, методичні та практичні засади обліку, аналізу та аудиту в контексті розвитку економічної науки та практики. Окреслено коло проблем і запропоновані пропозиції щодо покращення змісту і якості обліково-аналітичного процесу в управлінні підприємницькою діяльністю будуть цікавими і корисними для науковців і практиків усіх галузей економіки.

Матеріали друкуються в авторській редакції. Редакційна колегія не несе відповідальності за достовірність статистичної та іншої інформації, що надана в рукописах, та залишає за собою право не розділяти поглядів деяких авторів на ті чи інші питання, розглянуті на конференції.

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет Науково-технічною радою Мукачівського державного університету (протокол № 4 від 18 листопада 2021 р.)

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет Вченою радою Мукачівського державного університету (протокол № 8 від 25 листопада 2021 р.)

Лизанець Анжела Гейзівна,
к.е.н., доцент кафедри менеджменту та
управління економічними процесами,
Тайглер Євгенія Василівна,
здобувач вищої освіти ОС «Бакалавр»,
спеціальності 073 «Менеджмент»,
Мукачівський державний університет

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ У СФЕРІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

На сучасних підприємствах персонал є одним із найскладніших видів ресурсів, який для самореалізації у процесі праці потребує забезпечення належних умов роботи, сприяння постійному розвитку, освоєнню нових умінь та навичок, постійній актуалізації знань, підвищенню творчого потенціалу тощо. Успіх підприємства значною мірою зумовлюється результативністю роботи персоналу, бажанням працювати на результат, які, у свою чергу, визначаються дієвістю системи мотивації.

У загальному розумінні під мотивацією слід розуміти комплекс внутрішніх та зовнішніх чинників, використання яких націлене на зацікавлення, спонукання та стимулювання персоналу підприємства до підвищення ефективності, якості та продуктивності праці. Основне завдання керівництва полягає у з'ясуванні кола інтересів та потреб усіх працівників, що забезпечить формування оптимальної системи мотивації персоналу.

Безпосередньо система мотивації персоналу передбачає встановлення взаємозв'язків між цілями підприємства, цілями його структурних підрозділів та цілями окремих працівників підприємства і тісною взаємозалежністю розміру винагороди персоналу підприємства від результативності та продуктивності їхньої праці.

В сучасних умовах суб'єктами господарювання використовується різні способи мотивації персоналу, як матеріальні, так і нематеріальні.

Під матеріальною мотивацією розуміють фінансові стимули, які використовує підприємство. Це систематичне нарахування зарплати, премії за понаднормове виконання робіт на підприємстві, доплати за роботу у шкідливих умовах, за стаж, надбавки та інше.

Нематеріальна мотивація охоплює підвищення привабливості роботи, кар'єрне зростання, участь в управлінні, прийнятті рішень, підвищення кваліфікації, гнучкі графіки роботи, належні умови роботи та ін.

Як показує практика, мотиваційні системи вітчизняних підприємств характеризуються домінантним застосуванням матеріальної форми, причому акцентуючи основну увагу на заробітній платі. Проте карантин, введений через початок пандемії COVID 19, накладає свої обмеження на діяльність підприємств, водночас унеможливаючи функціонування звичних правил мотивації персоналу, у зв'язку з чим виникає потреба у майже докорінній її трансформації.

Зазначимо, що пандемія COVID-19 та введених карантинних заходів змінили життя українців. Частина працездатного населення взагалі опинилась без роботи у

зв'язку з масовими скороченнями. Інші працівники, хоч і зберегли своє місце роботи, проте були переведені у режим часткової зайнятості, на дистанційні формати роботи, що суттєво вплинуло на рівень їх доходів. Ризики втрати роботи та здоров'я є постійними та вимагають реагування з боку роботодавців у напрямку оптимізації мотиваційної системи.

З огляду на це серед напрямків удосконалення мотиваційної системи в сучасних умовах слід виділити наступні:

- по можливості підтримувати належний рівень зайнятості персоналу з матеріальною винагородою, яка відповідає затраченим зусиллям;
- при неможливості підтримки повної зайнятості інтенсивніше використовувати гнучкі режими робочого часу, дистанційні форми зайнятості, які зручні для працівників та підтримуватимуть впевненість у необхідності їх праці для підприємства і зниженні ризику втрати роботи;
- створити чіткі канали зв'язку на підприємстві, що дозволять оперативно приймати управлінські рішення. Необхідно організувати та підтримувати моментальні комунікації на підприємстві за допомогою створення чат-груп у месенджерах, регулярному провадженню онлайн-конференцій, особливо в умовах дистанційного формату зайнятості;
- з метою забезпечення безпеки праці має бути проведено значне посилення санітарно-гігієнічних норм на підприємстві. В умовах пандемії та карантинних обмежень дії роботодавця, направлені на створення безпечного робочого становища для співробітників є практично необхідними для бізнесу. Усіх співробітників необхідно забезпечити засобами індивідуального захисту опираючись на рекомендації Всесвітньої організації охорони здоров'я: масками респіраторного типу стандартів FFP2 та FFP3, окулярами, медичними рукавичками, санітайзерами для рук та оргтехніки. Також для того щоб мінімізувати можливість зараження співробітників у громадському транспорті, слід по можливості організувати трансфер співробітників на місця їх роботи;
- важливим фактором, який впливає на мотивацію персоналу до роботи є психоемоційний стан як і усього колективу, так і окремих співробітників. В умовах карантинних обмежень і та частина персоналу, яка перейшла на дистанційний формат роботи, і ті співробітники, що продовжують відвідувати місце роботи зіштовхуються з великим рівнем стресу, саме тому слід вдаватися до корпоративних заходів, організації дружніх бесід хоча б у онлайн-форматах.

Впровадження відповідних заходів у практику мотивації сприятимуть посиленню дієвості мотиваційної системи в сучасних умовах.

Список використаної літератури:

1. Климчук. А.О. Мотивація персоналу як складова ефективного управління підприємством. Вісник соціально-економічних досліджень. 2016. № 2. С. 135—141.
2. Литвиненко А.О., Тимошенко О.Ю., Шевченко Є.С. Трансформація мотиваційної моделі Маслоу в умовах економічної кризи. Економіка та держава. 2021. № 9. С. 112-118.



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>