

Ділове спілкування у міжнародному аспекті є складним процесом, опосередкованим ціннісною несумісністю національних бізнес-культур. Воно повинно відбуватися так, щоб унеможливити будь-який міжнародний конфлікт, спричинений зіткненням різних уявлень про належну поведінку. Цьому сприяє знання і дотримання вимог і правил культури міжнародного спілкування (крос-культурної комунікації) [3].

Список використаних інформаційних джерел

1. Мацюк З. Українська мова професійного спілкування : навч. посіб. / З. Мацюк, Н. Станкевич. – Київ : Каравела, 2010. – 352 с.
2. Романуха О. Роль крос-культурних комунікацій у менеджменті організацій / Романуха О. // Економіка і суспільство. – 2017. – Вип. 9. – Режим доступу: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/9_ukr/103.pdf. – Назва з екрана.
3. Сайтарли І. А. Культура міжособистісних стосунків : навч. посіб. / І. А. Сайтарли. – Київ : Академвидав. – 240 с.

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР ТА НЕОБХІДНА УМОВА РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Ю. В. Щербина, М. С. Щербань, Є. О. Давиденко, студентки спеціальності Менеджмент, група МЕНБ-11

Н. Л. Кужель, науковий керівник, асистент кафедри менеджменту

Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Стратегічне управління сучасним підприємством вимагає істотних фінансових та інтелектуальних зусиль менеджера для аналізу стану середовища і розробки управлінських методів для досягнення корпоративної мети. Ефективність таких інвестицій буде багато в чому визначатися тим, якою мірою персонал зацікавлений у вирішенні перед ним поставлених завдань.

Одним із головних факторів, що забезпечує підвищення продуктивності праці, а відповідно і рівня розвитку підприємства, стає оптимізація системи мотивації праці персоналу.

Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності, встановлюючи межі, форми, ступінь інтенсивності діяльності, рівень витрат зусиль, старання, сумлінності, наполегливості і що додають їй спрямованість, орієнтацію на досягнення певної мети.

Практична функція мотивації полягає в підборі різних способів і методів ефективного впливу на персонал з метою його орієнтації на результативну діяльність з урахуванням мотиваційних установок працівників та їх професійного та особистого потенціалу.

Проте не існує єдиних методів мотивації персоналу, ефективних у всі часи і при будь-яких обставинах. Однак, будь-який метод, що застосовується керівником, заснований на обраній фірмою стратегії управління людськими ресурсами. Це означає, що вибір конкретного методу мотивації повинна, в першу чергу, визначати загальна стратегія управління персоналом.

Процес мотивації будується навколо людських потреб – основного об'єкта впливу з метою спонукання людей до дій.

Потреба – це особливий стан психіки особистості, усвідомлена нею незадоволеність, відчуття браку чогось, відображення невідповідності між внутрішнім станом і зовнішніми умовами [1].

Однак, враховуючи те, що залежно від культурно-освітнього рівня, потреби працівників постійно змінюються, можна виділити декілька чинників, які ускладнюють і роблять неясним процес практичної реалізації мотивації:

- неочевидність мотивів;
- мінливість мотиваційного процесу;
- відмінність мотиваційної структури окремих людей, різні ступені впливу одних і тих же мотивів на різних людей і залежно одних мотивів від інших

Вивчаючи аспекти трудової діяльності людини на які впливає мотивація, можна виділити наступні характеристики діяльності:

1. Зусилля. Одну і ту ж роботу чоловік може виконувати, витрачаючи різні зусилля.

2. Старання. Одному працівникові може бути байдуже якість його праці, а інший може прагнути виконати все щонайкраще.

3. Наполегливість. Виявляється в прагненні продовжувати і розвивати почату справу.

4. Ініціатива. Працівник здатний самостійно приймати і реалізовувати рішення для досягнення цілей, що стоять перед ним, не чекаючи вказівки керівництва по будь-якому приводу.

5. Сумлінність. При виконання роботи має на увазі дотримання працівником необхідним вимогам і регулюючим нормам.

6. Спрямованість на досягнення певної мети. Виступає як найважливіша характеристика трудової діяльності людини.

Мотивація, стимулюючи людину до дій, обов'язково задає їм конкретну спрямованість, інакше вони даремні.

Ефективність тієї чи іншої мотиваційної системи в практичній діяльності багато в чому залежить від органів управління, хоча за останні роки зроблено певні кроки до підвищення ролі самих підприємств до розробки власних систем мотивації, які на конкретному відрізку часу дозволяють втілювати в життя стоять перед підприємствами цілі і завдання в умовах ринкових відносин.

Список використаних інформаційних джерел

1. Живко З. Б. Аналіз та оцінка системи мотивації персоналу як чинника безпеки / З. Б. Живко // Демографія, економіка праці, соціальна економіка, політика. – 2009. – № 5. – С. 65–73.
2. Кучер Л. Р. Розроблення системи мотивування працівників комерційних підприємств / Л. Р. Кучер // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – № 15.2. – С. 256–261.
3. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства [Електронний ресурс] / Г. І. Зеленько, Л. Ю. Ганжурова // Наукові записки НаУКМА. Економічні науки. – 2012. – Т. 133. – С. 65–71. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMAe_2012133_15. – Назва з екрана.
4. Матросов О. Д. Моральне стимулювання праці / О. Д. Матросов, С. В. Михайлик // Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ» : зб. наук. пр. Темат. вип. : Технічний прогрес та ефективність виробництва. – Харків : НТУ «ХПІ». – 2013. – № 22 (995). – С. 110–113.

УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОДУКЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ

А В. Іващенко, студентка спеціальності Менеджмент, група МЕН 6-11

Л. А. Рибалко-Рак, науковий керівник, доцент кафедри менеджменту, к. е. н., доцент

Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Важливе значення в діяльності підприємства посідає якість продукції. Сучасна ринкова економіка висуває принципово інші вимоги до якості продукції, що випускається. Підвищення якості продукції значною мірою визначає здатність підприємства до виживання в умовах ринку, темпи науково-технічного прогресу, зростання ефективності виробництва, економію всіх видів ресурсів, що використовуються на підприємстві.