



POLTAVA UNIVERSITY OF
ECONOMICS AND TRADE

ЗБІРНИК НАУКОВИХ СТАТЕЙ МАГІСТРІВ



Полтава
2022

УДК 339.1+640+664+37+657+005+004+80(062.552)

3-41

Друкується відповідно до Наказу по університету № 173-Н від 05 вересня 2022 р.

Редакційна колегія:

Головний редактор – **О. О. Нестуля**, д. і. н., професор, ректор Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» (ПУЕТ).

Заступник головного редактора – **Н. С. Педченко**, д. е. н., професор, перший проректор ПУЕТ.

Відповідальний секретар – **Н. І. Манжура**, завідувач науково-організаційного відділу ПУЕТ.

Відповідальні редактори:

О. В. Гасій, к. е. н., доцент, директор Навчально-наукового центру забезпечення якості вищої освіти ПУЕТ;

С. В. Гаркуша, д. т. н., професор, в. о. директора Навчально-наукового інституту міжнародної освіти ПУЕТ;

А. С. Ткаченко, к. т. н., доцент, директор Навчально-наукового інституту денної освіти ПУЕТ;

В. Л. Шимановська, директор Навчально-наукового інституту заочно-дистанційного навчання ПУЕТ;

Л. М. Діденко, в. о. директора Центру інформаційного забезпечення освітнього процесу ПУЕТ.

Члени редакційної колегії:

А. В. Артеменко, к. е. н., доцент, завідувач кафедри міжнародної економіки та міжнародних економічних відносин ПУЕТ;

Н. М. Бобух, д. філол. н., професор, завідувач кафедри української, іноземних мов та перекладу ПУЕТ;

В. Л. Іщенко, к. філол. н., доцент завідувач кафедри ділової іноземної мови ПУЕТ;

Т. В. Капліна, д. т. н., професор, завідувач кафедри готельно-ресторанної та курортної справи ПУЕТ;

Т. А. Костишина, д. е. н., професор, завідувач кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії ПУЕТ;

Ю. С. Матвієнко, к. п. н., проректор з науково-педагогічної роботи ПУЕТ;

А. І. Мілька, к. е. н., доцент, завідувач кафедри бухгалтерського обліку і аудиту ПУЕТ;

О. В. Ольховська, к. ф.-м. н., завідувач кафедри комп'ютерних наук та інформаційних технологій ПУЕТ;

І. М. Петренко, д. і. н., професор, завідувач кафедри педагогіки та суспільних наук ПУЕТ;

О. В. Яріш, к. е. н., доцент, завідувач кафедри фінансів та банківської справи ПУЕТ.

Збірник наукових статей магістрів. – Полтава : ПУЕТ, 3-41 2022. – 268 с.

ISBN 978-966-184-435-2

У збірнику представлено результати наукових досліджень магістрів спеціальностей: Готельно-ресторанна справа; Економіка; Комп'ютерні науки; Міжнародні економічні відносини; Облік і оподаткування; Освітні педагогічні науки; Філологія; Фінанси, банківська справа та страхування.

УДК 339.1+640+664+37+657+005+004+80(062.552)

Матеріали друкуються в авторській редакції мовами оригіналів.

За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідальні автори.

Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу ПУЕТ заборонено.

© Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі», 2022

ISBN 978-966-184-435-2

Ходіс Н. С., Капліна Т. В.

Впровадження аромамаркетингу для підвищення конкурентоспроможності готелю 56

Хоменко Я. С., Капліна А. С.

Удосконалення діяльності Favor Sport Hotel у м. Київ, за рахунок інновацій 61

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ ЕКОНОМІКА

Освітня програма «Управління персоналом та економіка праці»

Кисіль Л. А., Тужилкіна О. В.

Удосконалення мотиваційного управління персоналом в умовах змін..... 65

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ КОМП'ЮТЕРНІ НАУКИ

Освітня програма «Комп'ютерні науки»

Бурко А. О., Черненко О. О.

Розробка програмного забезпечення тренажеру з теми «Рекурсивні функції» англomовного дистанційного навчального курсу «Теорія алгоритмів» 71

Купченко О. В., Черненко О. О.

Створення програмного забезпечення тренажеру з теми «Методологія програмування» англomовного дистанційного навчального курсу «Теорія програмування» зі спеціальності 122 «Комп'ютерні науки» 73

Лазаренко В. О., Гаркуша С. В., Ольховська О. В.

Розробка елементів сайту кафедр Навчально-наукового інституту денної освіти: UI/UX проектування та дизайн 76

Орлова Д. І., Черненко О. О.

Аналіз прогалин безпеки пірінгових мереж 79

Пилипченко В. С., Черненко О. О.

Про тренажер, що навчає розв'язуванню задач з теми «Нормальні алгоритми» англomовного дистанційного навчального курсу «Теорія алгоритмів» 84

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ ЕКОНОМІКА

Освітня програма «Управління персоналом та економіка праці»

УДК 331.005.95/96

УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ЗМІН

*Кисіль Л. А., магістр спеціальності Економіка освіти
програма «Управління персоналом та економіка праці»*

*Тужилкіна О. В., к. е. н., доцент, доцент кафедри управління
персоналом, економіки праці та економічної теорії*

Анотація. У статті розглянуті основні проблеми удосконалення мотиваційного управління персоналом, зокрема теоретичні аспекти ефективності управління персоналом, виокремлені основні напрями мотиваційного управління. Запропонований ряд показників, за допомогою яких можна виміряти ефективність управління з метою отримання достовірної інформації для прийняття управлінських рішень щодо результативності мотиваційного управління персоналом.

Ключові слова: персонал, мотиваційне управління, ефективність.

Abstract. The article examines the main problems of improving the personnel motivation system, theoretical aspects of the effectiveness of personnel management, and highlights the directions of motivational management. Proposed indicators that can be used to measure the effectiveness of management in order to obtain reliable information for making managerial decisions regarding the effectiveness of motivational personnel management.

Keywords: personnel, motivational management, efficiency.

Постановка проблеми. Соціально-економічні зміни в Україні, її орієнтація на європейські цінності вимагає формування сучасної концепції управління ресурсами, зокрема теоретико-методологічної основи для визначення напрямів мотиваційного

управління персоналом, що дасть змогу підвищувати ефективність його застосування.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Проблематика управління людськими ресурсами була предметом дослідження вчених різних наукових шкіл: Ф. Тейлор, А. Маслоу, Д. Макгрегор, В. Оучі, В. Крамаренко, Г. Щокін та ін.

Дослідженню різноманітних аспектів мотивації праці присвячені праці українських вчених: Г. Дмитренко, М. Дороніна, В. Данюк, Г. Куліков, Т. Костишина, М. Семикіна, О. Тужилкіна, С. Цимбалюк, Л. Червінська та ін. У ході досліджень ці автори підкреслювали важливість всебічного урахування мотиваційних аспектів при вирішенні проблем соціально-економічних напрямів. Віддаючи належне попереднім науковим напрацюванням у дослідженні зазначеної проблематики, слід зазначити, що питання, пов'язані із забезпеченням мотиваційного управління персоналом, потребують подальшої розробки.

Формулювання мети. Метою цієї статті є визначення основних напрямів удосконалення мотиваційного управління персоналом.

Виклад основного матеріалу дослідження. Підприємствам необхідно оптимальне використання всіх видів ресурсів, перш за все персоналу, особливо в умовах змін, Працівники – специфічний і водночас найцінніший ресурс підприємств.

Для сучасних підприємців концепція «людських ресурсів» важлива тому, що уможливорює прояв креативності і самостійності, умови для підвищення рівня компетентностей, задовольняючи потреби вищого порядку. Це формує у персоналу самостійність, відповідальність, водночас мотивує поєднувати особисті цілі кожного працівника з цілями і завданнями підприємства.

Метою мотиваційного управління персоналом є поєднання наявних людських ресурсів, компетенцій, кваліфікації, трудового і особистісного потенціалу працівників зі стратегією і цілями підприємства.

Працівники виступають предметом корпоративної стратегії підприємства, складовою інвестицій підприємства, що означає,

що підприємства стають втіленням професійного, креативного, особистісного та мотиваційного потенціалів їх працівників.

Слід виокремити такі напрями мотиваційного управління персоналом: оптимізація організаційної структури підприємства; впровадження в практику управління безперервного оцінювання персоналу з метою підвищення якості підбору, відбору, розстановки й використання людських ресурсів; інвестування проєктів, спрямованих на підвищення ефективності трудової діяльності працівників; вкладення в мотивування працівників.

Найактуальнішим напрямом підвищення ефективності управління людськими ресурсами є ділова оцінка, яка представляє собою процедуру, проведену з метою виявлення ступеня відповідності особистих якостей працівника, якісних і кількісних результатів його діяльності певним вимогам. Ділова оцінка дає змогу керівникам отримати об'єктивні дані про працівника, зрозуміти його особисті очікування і знайти способи ефективної взаємодії між працівником і керівництвом підприємства [1].

Ділове оцінювання працівників представляє собою процедуру, спрямовану на виявлення ступеня відповідності професійних і ділових якостей працівника, кількісних і якісних результатів його праці певним критеріям. Завдання ділового оцінювання персоналу полягає у виявленні його трудового і особистісного потенціалу, у визначенні ступеня його використання, у встановленні відповідності характеристик працівників посадам або їх готовності обійняти нові посади, в тому, щоб охарактеризувати ефективність трудової діяльності працівників і їх цінність для підприємства. Ділове оцінювання дає змогу топ-менеджерам отримати достовірні дані про персонал, визначити очікування від процесу праці та рівня матеріальної винагороди, визначити шляхи ефективної взаємодії між працівником і підприємством. Ділове оцінювання дає змогу отримати загальне уявлення про ефективність мотиваційного управління персоналом.

Інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними як з точки зору окремої людини, так і з точки зору всього суспільства порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу.

К. Макконнелл і С. Брю виділяють три види інвестицій в людський капітал: витрати на освіту – включаючи загальне та спеціальне, формальне і неформальне, підготовку на робочому місці; витрати на охорону здоров'я, що складаються з витрат на профілактику захворювань, медичне обслуговування, дієтичне харчування, поліпшення житлових умов; витрати на мобільність, завдяки, яким працівники мігрують з місць з відносно низькою продуктивністю в місця з відносно високою продуктивністю [2].

Вкладання у здоров'я працівника разом з освітою, на нашу думку, також є надважливим. Для накопичення людського капіталу безперечними є економічна цінність і значимість здоров'я. Невисока тривалість життя в Україні, порівняно з показниками розвинених країн, потребує значних інвестицій у збереження і підтримку здоров'я. Вважаємо, що це сприятиме продовженню життя людей, а, отже, і часу функціонування людських ресурсів. Незадовільний стан здоров'я працівників значно знижує ефективність праці. У зв'язку з цим набувають особливої значущості витрати на підтримку гарного фізичного стану персоналу: превентивні заходи стосовно професійних захворювань, забезпечення здорового харчування працівників, медичне страхування і обслуговування, лікування в медичних закладах, поліпшення житлових і побутових умов, страхування працівників від нещасних випадків тощо.

Мотиваційне управління персоналом можна розглядати як процес актуалізації мотивів працівників і створення стимулів для їх спонукання до більш ефективної праці. Метою мотивування персоналу є формування комплексу умов, що спонукають працівника до дій, спрямованих на досягнення мети з максимальним ефектом.

Практика управління вітчизняних підприємств в умовах змін дає змогу зробити висновок, що загальними для різних категорій персоналу є превалювання матеріальних мотивів, а також мотивів безпеки.

Мотиваційне управління персоналом полягає в максимальному використанні трудового потенціалу з оптимальними витра-

тами для досягнення стратегічних цілей підприємства. Водночас результатом ефективного управління персоналом має бути підвищення сили мотивації працівників до високопродуктивної праці в межах поставлених підприємством цілей.

Показники ефективності управління персоналом можна розділити на три основні групи [3].

По-перше, показники стану: кількісно-якісний склад персоналу і динаміка показників, які надають топ-менеджеру статистичні дані, що уможлиблює виявлення проблем у сфері управління персоналом. Це – середньооблікова чисельність персоналу, співвідношення управлінського і виконавчого персоналу, коефіцієнти руху персоналу та ін.).

По-друге, показники ефективності праці персоналу, які надають інформацію про віддачу від праці працівників. Це – ефективність і продуктивність праці, коефіцієнт використання робочого часу та ін.

По-третє, показники ефективності системи управління персоналом. Це – середня швидкість заповнення вакансії на посаду (або робоче місце), частка заміщення персоналу із числа кадрового резерву, середня вартість навчання (або підвищення кваліфікації) одного працівника тощо.

До системи показників ефективності управління персоналом також можна віднести: показники економічної ефективності (витрати на персонал, продуктивність праці, поліпшення якості послуг, ефективність управлінських програм); показники соціальної ефективності (рівень задоволеності персоналу, лояльність персоналу, стан соціально-психологічного клімату); показники складу персоналу; соціальні показники; організаційно-структурні показники, показники розвитку персоналу та ін.

Вважаємо, що ці показники в змозі слугувати критеріями ефективності, за якими доцільно оцінювати результативність мотиваційного управління персоналом та загалом підприємством.

Висновки. Таким чином, комплексний підхід до мотиваційного управління персоналом в умовах змін, на нашу думку, можна забезпечити через послідовне удосконалення організа-

ційно-управлінської структури підприємства, організацію безперервного оцінювання персоналу, здійснення обґрунтованого інвестування в людські ресурси і мотивування працівників. Оцінка ефективності мотиваційного управління персоналом є важливим задля зростання результативності управлінського процесу. Вважаємо, що оцінювання за допомогою обґрунтованої системи соціально-економічних показників сприятиме ефективності мотиваційних управлінських рішень щодо формування і використання персоналу в умовах змін.

Список використаних джерел

1. Гриньова В. М. Формування мотиваційної стратегії управління персоналом підприємства : монографія / В. М. Гриньова, І. А. Грузіна. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2012. – 300 с.
2. Маккноел К. Р. Экономика: принципы, проблемы и политика / К. Р. Маккноел, С. Л. Брю. – Москва : Республика, 1992. – Т. 2. – 400 с.
3. Тужилкіна О. В. Сучасні підходи до мотиваційного управління людськими ресурсами [Електронний ресурс]. URL: <https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/2904>.