

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ТАВРІЙСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ДМИТРА МОТОРНОГО  
РАДА МОЛОДИХ УЧЕНИХ ТА СТУДЕНТІВ**



**МАТЕРІАЛИ  
ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ  
МАГІСТРАНТІВ І СТУДЕНТІВ**

**За підсумками наукових досліджень 2020 року  
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕСУ**



**Мелітополь 2020**

в сучасній економічній діяльності, адже концепція маркетингу передбачає визначення потреб як передумови виробничого процесу. Згідно з нею виробляти слід лише такі товари, які необхідні споживачам, тоді не треба докладати великих зусиль для реалізації їх.

#### **Список використаних джерел**

1. Дзюбик С., Ривак О. Основи економічної теорії. – К.: Основи, 20.
2. Мочерний С.В. Політекономія: Підручник. – К.: Вікар, 2005.
3. Основи економічної теорії: Політекономічний аспект: Підручник/ Відп. ред. Г.Н. Климко. – 4-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання-прес, 20016. – 615 с.
4. Політична економія. Навч. посібник для студентів вищих навчальних закладів/ За ред. В.О. Рибалкіна, В.Г. Бодрова. – К.: Академвидав, 2016. –672 с. (Альма-матер)

**Науковий керівник:** *Синяєва Л.В., викладач кафедри «Менеджмент», Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного.*

### **МОТИВАЦІЯ ЖІНКИ - КЕРІВНИКА**

Шило А. С., [nastya.shilo98@gmail.com](mailto:nastya.shilo98@gmail.com)

*Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного*

У всіх країнах переважає думка, що амбіції жінки повинні бути спрямовані на те, щоб вийти заміж за успішного бізнесмена або задовольнитися тим, що вона народила і виростила дітей. Але багатьом жінкам цього недостатньо, і вони прагнуть не тільки до сімейного, а й до професійної реалізації.

Провідними мотивами у жінок є мотиви самореалізації та інтересу. Це означає, що реалізація себе в справі і можливість перевірити власні сили разом з матеріальною зацікавленістю є головними цілями жіночого бізнесу. Скромну позицію в системі мотивів жінок-підприємців займає мотив самоствердження.

Матеріальний інтерес завжди змагається у внутрішній структурі з особистісними мотивами і якщо перемагає, то лише при загостренні страху за фінансове благополуччя тих, хто поруч.

Жіноча мотивація більшою мірою, ніж у чоловіків, рухлива і змінюється під впливом певних факторів: стану фірми, складу команди, фінансового тиску, самооцінки, уявлення про ступінь реалізації цілей і т.п. Однак гроші, інтерес і самореалізація - повторювані стимули, які стоять на перших місцях і завжди взаємопов'язані.

Найбільш актуальною для жінок-підприємців є потреба в самореалізації та активної діяльної життя, яка і мотивує пріоритет роботи в системі цінностей. Ймовірно, підприємцями стають переважно ті жінки, які вибирають в якості пріоритетного над сім'єю і особистим життям саме цей "шлях" самореалізації - роботу, кар'єру, бізнес.

Для таких жінок робота є найбільш значущою сферою їхнього життя, більш значущою, ніж сім'я. Високий ранг має і самореалізація, можливості якої жінки-підприємці бачать переважно в бізнесі і саморозвитку. Ці три названі сфери зберігають свої ранги і в ранжируванні за розподілом часу.

Таким чином, основну і регулюючу роль в ціннісно-орієнтаційній сфері жінок-підприємців грає робота, яка мотивована потребою в самореалізації і активного життя. Висування роботи на провідну позицію в системі ціннісних орієнтацій визначає специфіку спрямованості особистості жінок-підприємців. На відміну від чоловіків-підприємців, не всі жінки-підприємці охоче визнають за собою роль підприємця і ділової людини, не дивлячись на те, що фактично її виконують: тільки 3% приймають її беззастережно; 36.4% - частково; 54.6% - в деякій мірі. Пов'язано це, на їхню думку, перш за все з небажаними соціально-психологічними наслідками, які несе виконання цієї ролі для традиційних сфер життя жінки.

Наявність в сім'ї прикладу жіночої ділової активності сприяє формуванню установки на

соціальні досягнення і подолання опору навколишніх у зв'язку з діловою активністю.

#### Список використаних джерел

1. Аптер, Майкл За межами рис особистості. Реверсивна теорія мотивації / Майкл Аптер. - М.: Медіа, 2004. - 112 с.
2. Вільюнас, В. Психологія розвитку мотивації: моногр. / В. Вільюнас. - М.: СПб: Мова, 2006. - 462 с.
3. Хайді, Грант Хелворсон Психологія мотивації. Як глибинні установки впливають на наші бажання і вчинки / Хайді Грант Хелворсон, Торі Хігінс. - М.: Манн, Іванов і Фербер, 2014. - 128 с

**Науковий керівник:** *Бочарова Н.О., викладач кафедри «Менеджмент», Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного.*

## УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВОМ

**Шопова К.С., [nataliia.bocharova@tsatu.edu.ua](mailto:nataliia.bocharova@tsatu.edu.ua)**

*Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Дмитра Моторного*

Наростання гуманістичних тенденцій в теорії та практиці господарювання до центру уваги ставить здатність економіки до ефективних якісних перетворень. Необхідною умовою та об'єктивною потребою таких перетворень є формування нової системи мотивації праці, а також розробка та впровадження нових підходів до побудови моделей мотивації праці, які б враховували структурні зміни внутрішньої будови мотивації, що спостерігаються сьогодні.

Метою написання тез є дослідження формування механізму системи мотивації трудової діяльності на підприємствах та в організаціях, що функціонують і розвиваються в умовах економічної кризи.

Теоретичні питання мотивації праці розглядалися у працях психологів, соціологів, економістів, управлінців. Значних досягнень у розвитку сучасних теорій мотивації здобули українські вчені: Д. Богиня, А. Гальчинський, О. Грішнова, М. Карлін, А. Колот, Л., Г. Куліков, В. Лагутін, В. Мандибуря, В. Новіков, О. Павловська, І. Петрова, М. Семикіна, А. Чухно, а також російські науковці: Л. Абалкін, В. Автономов, О. Зінов'єв, В. Іноземцев та ін.

У зв'язку з економічною кризою, на кожному підприємстві України виникає проблема мотивації праці. Не кожне підприємство може дозволити собі переобладнати робоче місце працівника, не кажучи про підвищення заробітної плати, чи надання премій за понаднормову роботу [3, с. 67].

*Таблиця 1*

### Порівняння оплати праці тільки за окладом та оплати праці за результатом

Тільки оклад (плюс, можливо, формальні премії)	Оплата за результатом
1. Керівництво або переплачує, або недоплачує своїм працівникам. Причому це може змінюватись від людини до людини й від місяця до місяця, але неадекватність існує завжди.	1. Керівництво виплачує кожному рівно стільки, скільки він заробив у цьому періоді.
2. Керівництво розбещує людей. Тобто робітникам прищеплюється думка, що як би	2. У людей формується адекватний розумний світогляд: "Я отримую рівно