

- забезпеченні тісної інтеграції виробництва, фінансів, науки, освіти з метою сприяння випереджаючому розвитку науково-технологічної сфери.

Інновації в готельно-ресторанній сфері дають змогу підприємствам не тільки займати лідируючі положення у своїх ринкових сегментах, й відповідати світовим стандартам готельного обслуговування вони також виступають в якості стимулу для подальшого розвитку економіки України.

КУЩОВА Ю.В., студент, м. Харків, ХНУМГ імені О. М. Бекетова

СОЛОДОВНИКОВА А.А., студент, м. Харків, ХНУМГ імені О. М. Бекетова

МАТВЄЄВА Н.М., канд. екон. наук, доцент, м. Харків, ХНУМГ імені О. М. Бекетова

СИСТЕМА МОТИВАЦІИ ПЕРСОНАЛА

Перед менеджером стоить множество задач. Немаловажной является задействование всего потенциала своих сотрудников. Инструментом пробуждения активности и продуктивной работы персонала является система мотиваций.

Мотивация персонала — это комплекс материальных и нематериальных стимулов, призванный обеспечить качественный и производительный труд работников, а также способ привлечь в компанию наиболее талантливых специалистов и удержать их.

Материальное стимулирование широко используется для повышения трудовой активности персонала, так работник при оговоренном объеме и качестве выполняемой работы может рассчитывать на получение тех или иных материальных благ. Нематериальные стимулы очень многообразны и делятся на три группы: социальные, моральные, социально-психологические. Используя их в комплексе, можно добиться высокой эффективности.

Для сотрудников важным является как материальное, так и нематериальное стимулирование их труда. Ведь, если работа хорошо оплачивается, то человек подсознательно стремится работать больше и качественнее, ведь его труд замечают. Но, при выборе метода стимулирования, важно понимать психологию коллектива и отдельного сотрудника. Трудно выделить или отдать предпочтение одному конкретному способу стимулирования и мотивирования работников, ведь они являются взаимоопыляемыми. Материальные стимулы привлекают работников в организацию, а нематериальные удерживают в ней.

Если обратиться к пирамиде потребностей Маслоу, то можно увидеть что основными являются физиологические потребности, а к ним мы относим, например, питание. Для того чтобы полноценно питаться, поддерживать свое здоровье человеку нужны средства. Это один из плюсов в пользу материального стимулирования. Нематериальные потребности человека занимают следующую позицию, но без них человек может существовать.

Хотим остановить свое внимание на специфике мотивации молодых специалистов. Получив диплом, выпускник старается найти и удержаться на первом месте работы. Основной задачей является профессиональный рост, развитие, получение новых навыков, что в будущем повлечет за собой повышение заработной платы и продвижение по службе. Нематериальным стимулированием младших специалистов и выпускников могут выступать командировки, вручение грамот, наград,

размещение фотографии на доске почета.

Также, для таких работников, важно использовать бонусы за выполненную работу. Они могут быть как в материальном так и в нематериальном выражении.

Вопрос мотивации персонала приобретает все большую актуальность. По нашему мнению более действенным является материальное стимулирование, так как благодаря ему человек осуществляет свои основные потребности. Но, так же стоит заметить, что отсутствие удовлетворенности от работы, заинтересованности в карьерном продвижении персонала, могут привести к нежелательным результатам. Проанализировав данные методы, мы можем сказать, что они должны дополнять друг друга и ключевым правилом для работодателя должно быть определение системы мотивации сотрудника на этапе собеседования. Это поможет сделать предварительные выводы о личностных особенностях сотрудника, так и о способах его мотивации.

КУЧИНСЬКИЙ В.А., к.е.н., доцент НТУ «ХП», м. Харків
ДУБОВИК Д.С., магістр НТУ «ХП», м. Харків

ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Діагностика інноваційної діяльності підприємства представляє процес всестороннього дослідження її стану в статичі і динаміці з метою розпізнавання проблемних ситуацій і перспектив майбутнього розвитку.

Діагностика інноваційної діяльності підприємства базується на вивченні системи управління нею і чинників, що визначають її розвиток.

Предмет діагностичного дослідження інноваційної діяльності визначається наступними основними компонентами: чинники зовнішнього середовища підприємства, що впливають на інноваційну діяльність; стан ринку інновацій; організація управління інноваційною діяльністю підприємства; зміст функцій інноваційного менеджменту, що реалізуються на підприємстві; зміст процесу підготовки виробництва до випуску нових виробів, що реалізується на підприємстві; асортимент, обсяг і характеристики інноваційної продукції, що випускається, і інноваційних послуг; інноваційна траєкторія розвитку підприємства; методичне забезпечення інноваційної діяльності; характеристики застосовуваних на підприємстві організаційно-управлінських інновацій; ресурсне забезпечення інноваційної діяльності; інноваційна сприйнятливість підприємства і персоналу; інноваційна активність; інноваційні можливості; інноваційні проекти, що реалізуються на підприємстві; ефективність інноваційної діяльності; інноваційна культура; інноваційний потенціал.

Інноваційні можливості підприємства – це сукупність чинників зовнішнього і внутрішнього середовища, що визначають можливості здійснення підприємством різних видів інноваційної діяльності.

Інноваційна активність – інтенсивність використання інноваційних можливостей створення нових споживчих цінностей (продукції, технології і так далі) і проведення управлінських змін.

Методики оцінки рівня інноваційних можливостей, інноваційної активності і інноваційного потенціалу базуються на використанні широкого спектру приватних