



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДВНЗ "ПРИАЗОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ"
НАВЧАЛЬНО - НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ І
МЕНЕДЖМЕНТУ



МАТЕРІАЛИ ІІ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ

ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИЙ ВЕКТОР СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ, ЯК НАПРЯМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ В КОНТЕКСТІ ГЕОПОЛІТИЧНОЇ СИТУАЦІЇ



24 - 25 травня 2024 року
Дніпро

УДК 338

ББК 65.050.9(4/8)

Євроінтеграційний вектор сталого розвитку України, як напрям забезпечення економічної безпеки держави в контексті геополітичної ситуації: тези доповідей Міжнародної науковопрактичної конференції. (Дніпро, 24 – 25 травня 2024р.) / ДВНЗ «ПДТУ».— Дніпро: ПДТУ, 2024.— 143 с.

The European integration vector of sustainable development of Ukraine, as a direction of ensuring the economic security of the state in the context of the geopolitical situation: theses of the reports of the International Scientific and Practical Conference. (Dnipro, May 24 - 25, 2024) / SHEI «Pryazovskyi State Technical University. - Mariupol - Dnipro: PDTU, 2024. - 101p.

Матеріалах конференції опубліковані результати теоретичних і експериментальних досліджень, науково-дослідні розробки вчених, науковців, викладачів, здобувачів вищої освіти України та зарубіжних країн.

Оргкомітет висловлює подяку учасникам конференції за надані доповіді.

Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет» від 30 травня 2024 року, протокол № 11

© ДВНЗ «ПДТУ», 2024

© Колектив авторів, 2024

<i>O. Mizina, A. Kiselyova. Analysis of conceptual models of work motivation.....</i>	<i>77</i>
<i>О. Мізіна, А. Кисельова. Аналіз концептуальних моделей мотивації праці. </i>	<i>77</i>
<i>H. Muterko, Diversification of the workforce: impact on creating an inclusive corporate culture.....</i>	<i>82</i>
<i>Мутерко Г.М., Диверсифікація робочого колективу: вплив на створення інклюзивної корпоративної культури.....</i>	<i>82</i>
<i>N. Solidor. Ways to boost the development of Ukraine's green economy.</i>	<i>86</i>
<i>Солідор Н.А. Шляхи активізації розвитку «зеленої» економіки України. .</i>	<i>86</i>
<i>O. Shpatakova, Production diversification as a prerequisite for the effective development of the country in the conditions of geopolitical challenges.</i>	<i>89</i>
<i>Шпатакова О. Л., Диверсифікація виробництва як передумова ефективного розвитку країни в умовах геополітичних викликів.</i>	<i>89</i>
<i>S. Ukrainskyi, Formation of digital competences of staff in the conditions of digitalization of the economy.</i>	<i>94</i>
<i>Український С., Формування цифрових компетентностей персоналу в умовах діджиталізації економіки.....</i>	<i>94</i>
<i>R. Sharanov. Enhancing competitiveness of Ukrainian transportation enterprises as a key to successful entry into the European market.....</i>	<i>98</i>
<i>Шаранов. Р., Підвищення конкурентоспроможності українських транспортних підприємств як ключ до успішного виходу на європейський ринок.....</i>	<i>98</i>
<i>O. Shcherka, Digital business models in the modern economy.....</i>	<i>102</i>
<i>Щенка О., Цифрові бізнес-моделі в умовах сучасної економіки.</i>	<i>102</i>
<i>S. Bilous-Sergieieva, Selecting a strategy to ensure the resilience of global supply chains in the wake of the COVID-19 pandemic.....</i>	<i>106</i>
<i>Білоус-Сергєєва С.О. Обрання стратегії для забезпечення стійкості глобальних ланцюгів постачання після пандемії COVID-19.....</i>	<i>106</i>
<i>T Gorokhova, M. Lukash, Transparency as a tool to increase competitiveness in the B2B tender segment.....</i>	<i>110</i>
<i>Горохова Т.В., Лукаш М.І., Прозорість, як інструмент підвищення конкурентоздатності в сегменті B2B тендерів.....</i>	<i>110</i>
<i>B. Janzakov, U. Ubaydullayev, Determinants of higher education institutions' image formation.....</i>	<i>114</i>

АНАЛІЗ КОНЦЕПТУАЛЬНИХ МОДЕЛЕЙ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

<http://orcid.org/0000-0002-2022-3071>

Olena Mizina, associate professor of the department of management and financial and economic security, PhD (Economics), Associate Professor, State Higher Educational Institution «Donetsk National Technical University», Lutsk, Ukraine, olena.mizina@donntu.edu.ua.

Alina Kiselyova, 4th year student, State Higher Educational Institution «Donetsk National Technical University», Lutsk, Ukraine, kyselova.alina.fem@donntu.edu.ua.

Мізіна Олена, доцент кафедри управління і фінансово-економічної безпеки, канд. екон. наук, доцент, ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», м. Луцьк, olena.mizina@donntu.edu.ua.

Кисельова Аліна, здобувач 4 курсу, ДВНЗ Донецький національний технічний університет», м. Луцьк, kyselova.alina.fem@donntu.edu.ua.

O. Mizina, A. Kiselyova. Analysis of conceptual models of work motivation.

An analysis of various conceptual models of substantive and process theories of work motivation is provided, their essence and features are determined. The differences between the considered groups of models are determined.

Keywords: work motivation, models of motivation, motive, stimulus, process theories of motivation, substantive theories of motivation.

O. Mizina, A. Kiselyova. Аналіз концептуальних моделей мотивації праці.

Надано аналіз різновидам концептуальних моделей змістовних та процесних теорій мотивації праці, визначено їх сутність та особливості. Визначено відмінності між розглянутими групами моделей.

Ключові слова: мотивація праці, моделі мотивації, мотив, стимул, процесні теорії мотивації, змістовні теорії мотивації.

Існує багато моделей мотивації, розроблених різними дослідниками для аналізу змісту мотивації та мотиваційних процесів. Ці моделі мають різноманітні основи, відзначаються еkleктизмом і відрізняються одна від одної. Вони знаходять застосування в психології, менеджменті та аналізі специфічних ситуацій. Незважаючи на широкий спектр застосування, у більшості моделей мотивації відсутній соціальний аспект. Основними концепціями у цих моделях є

поняття потреби та винагорода, що перетворює мотиваційні процеси на процеси стимулювання [4, с. 24].

Систематизація існуючих теорій мотивації дозволила виділити наступні існуючі в науковій літературі змістовні теорії і процесні теорії [5]. До змістовних теорій мотивації належать наступні.

Концепція класичних теорій наукового менеджменту, представниками якої є Ф.У. Тейлор, Ф. Гілбрет, Г. Грант та ін., заснована на припущенні, що ефективність праці співробітників компанії зростає, коли їх матеріальна винагорода прямо залежить від досягнених результатів. Економічні стимули виступають основою для досягнення високих трудових показників.

Концепція теорій Х та Y Д. Мак-Грегора вказує на необхідність відмови від підходу «теорії Х». Остання розглядає провідним мотивом праці загрозу позбавлення індивіда можливості задовольняти матеріальні потреби. Згідно з «теорією Y», майбутнє полягає у створенні умов, за яких людина бажає проявляти творчість та відповідальність у сфері праці.

Концепція теорії Z, розробником якої є У. Оучі, пропонує забезпечення дбайливого ставлення до кожного члена організації, поліпшення якості трудового життя та залучення працівників до спільного прийняття рішень - ці аспекти становлять передумови для максимального розвитку їх потенціалу.

Концепція теорії людських відносин Е. Мейо, Р. Ларкета наголошує, що ключовим аспектом мотивації є роль керівника. Він повинен створити у працівника відчуття належності до колективу та важливості його ролі у ньому. Керівник повинен застосовувати демократичний підхід у своєму керівництві.

Теорія ієрархії потреб Абрахама Маслоу стверджує, що людська поведінка мотивується різними рівнями потреб: фундаментальними, такими як потреби в їжі та безпеці, та похідними, які включають потреби в справедливості, благополуччі, порядку та соціальній спільності. Похідні потреби розглядаються як рівнозначні між собою, в той час як фундаментальні потреби структуровані

ієрархічно, починаючи від матеріальних та керуючись до духовних. Після задоволення нижчих рівнів, потреби вищого рівня стають актуальними для індивіда.

Концепція теорії потреб людини, сформована українським вченим М. Туган-Барановським, передбачає, що у рамках соціально-економічної та трудової поведінки ключову роль відіграє особистість з її психологічними станами та мотиваціями. Виокремлюється п'ять основних категорій потреб: фізіологічні, статеві, інстинктивні, альтруїстичні та потреби, обумовлені практичними інтересами.

Концепція теорії набутих потреб Д. МакКлелланда аналізує вплив на трудову поведінку особистості трьох вищих груп потреб: потреби в причетності, потреби в успіху та потреби влади. Потреба в причетності керує мотивацією і проявляється через прагнення до дружніх взаємовідносин з навколишнім середовищем. Потреба в успіху стимулює людину до досягнення поставлених цілей, причому задоволення цієї потреби відбувається через процес праці та її успішне завершення, а не просте проголошення успіху. Потреба влади виражається у бажанні індивіда контролювати та впливати на інших, що є частиною процесу особистісного самоствердження і розвивається впродовж усього життя.

До процесних концепцій мотивації відносяться теорії очікування, справедливості, модель Портера-Лоулера.

Концепція теорії мотивації В. Врума, так звана модель очікувань, заснована на уявленні, що мотивація поведінки співробітника обумовлена трьома ключовими факторами: переконанням у ефективності власних дій для досягнення результату, впевненістю, що цей результат призведе до отримання винагороди, та атрактивністю цієї винагороди. Згідно з теорією В. Врума, важливо для HR-менеджера створити чітке з'єднання між результатами роботи і винагородою, яка може бути як матеріальною, так і нематеріальною, але має

значення для працівника. Відсутність відчуття зв'язку між зусиллями, досягненнями і винагородою може призвести до послаблення мотивації і, в кінцевому підсумку, її зникнення.

Концепція теорії справедливості Дж. Стейси Адамса заснована на припущенні, що людина, порівнюючи себе з іншими, прагне до того, щоб її ставили не гірше, ніж до інших, і очікує винагороду за свою працю на рівні, не гіршому, ніж у інших. Згідно з теорією справедливості, люди оцінюють справедливість отриманої винагороди, порівнюючи її зі своїми зусиллями та результатами і зрівнюючи з досягненнями інших людей.

Модель мотивації Портера-Лоулера розширює розуміння процесу мотивації порівняно з попередніми теоріями. Описана модель включає п'ять ключових змінних: зусилля, сприйняття, результати, винагороду та задоволення. Вона ілюструє, як результати роботи залежать від зусиль, значущості винагороди і впевненості в її отриманні. Одним із центральних висновків моделі є те, що задоволення від роботи досягається через ефективну діяльність, а не просто через саме задоволення, що суперечить думці, що задоволені співробітники автоматично працюють продуктивніше.

Висновки. Основне відмежування між змістовними та процесними теоріями мотивації полягає у їх підході до мотиваційного процесу. Змістовні теорії покладають акцент на задоволення широкого спектру потреб працівників для стимулювання їх досягнень. Процесні теорії, натомість, зосереджуються на процесі порівняння внеску працівника, отриманої нагороди та очікувань з його колегами.

Перелік використаних джерел

1. Чернишова А. В. Мотивація та стимулювання праці в системі управління персоналом підприємства. Молодий вчений. 2016. № 6. С. 141–145.
2. Мельничук П., Леган І., Зачосова Н. Мотиваційні чинники ефективності HR-менеджменту у діяльності служб надання соціальної допомоги та соціальних послуг. Економіка, управління та адміністрування. 2022. № 1(99). С. 32 – 41.

References

1. Chernyshova, A. V. (2016). Motyvatsiia ta stymuliuvannia pratsi v systemi upravlinnia personalom pidpriemstva. [Motivation and stimulation of work in the system enterprise personnel management]. *Molodyi vchenyi*. Vol. 6. P. 141-145.
2. Melnychuk, P. & Lehan, I. & Zachosova, N. (2022). Motyvatsiini chynnyky efektyvnosti HR-menedzhmentu u diialnosti sluzhb nadannia sotsialnoi dopomohy ta sotsialnykh posluh. [Motivational factors of the effectiveness of HR management in the activities of social assistance and social services]. *Ekonomika, upravlinnia ta administruvannia*. Vol. 1 (99). P. 32 – 41.

II International Scientific-Practical Conference
EUROINTEGRATION VECTOR OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF UKRAINE AS A DIRECTION
FOR ENSURING THE ECONOMIC SECURITY OF THE STATE IN THE CONTEXT OF THE
GEOPOLITICAL SITUATION
May 24-25, 2024.

Підписано до друку 30.05.2024 року Формат 60x90/8. Папір типографський. Офсетний друк. Умовн. друк. арк. 5,66 Тираж 100 прим. Замовлення № 131

Видавництво ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет»
Адреса редакції збірника: ДВНЗ «ПДТУ», вул. Гоголя, 29, ауд. 314;
м.Дніпро; 49000, Україна Address: PSTU, St. Gogolya, 29, aud. 314; city of
Dnipro; 49000, Ukraine