

Список літератури:

- 1.. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про порядок проведення експертизи в галузі державного експортного контролю» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/767-97-%D0%BF/ed20121113/find?text=%C5%EA%F1%EF%E5%F0%F2>
2. Бешелев С.Д. Математико-статистические методы экспертных оценок [Текст] / С.Д. Бешелев, Ф.Г. Гуревич. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статистика, 1980. – 263 с., ил. – (Матем. статистика для экономистов).
3. Громова Н.М. Основы экономического прогнозирования / Н.М. Громова, Н.И. Громова. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://monographies.ru/>
4. Гуцан О.М. Наукометрична систематизація теоретичних підходів до формування мотивації / О.М. Гуцан, В.А. Кучинський, Д.Ю. Крамської // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 23. – С. 106-110
- 5.. Кучинський В.А. Інноваційна сприйнятливість персоналу як основа економічного розвитку підприємства / В.А. Кучинський, О.М. Гуцан, Д.Ю. Крамської // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 24. – С. 110-116.
6. Гуцан О.М. Формування системи мотивації виробничого персоналу на машинобудівному підприємстві: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 — економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / О.М. Гуцан; НТУ «Харків. політехнічний ін-т». — Харків, 2015. — 19 с
7. Гуцан А.Н. Оценка эластичности мотивационных мероприятий на промышленном предприятии [Електронний ресурс] / П.Г. Перерва, А.Н. Гуцан // Економіка : реалії часу. – Одеса : ОНПУ, 2013. – № 4 (9). – С. 37–48. – Режим доступу до журн.: <http://www.economics.opu.ua/2013/n4.html>
8. Гуцан О.М. Дослідження сутності мотиваційних теорій: сучасні, теорії атрибуції та поля. Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки). Збірник наукових праць. – Х.: НТУ «ХПІ». – 2017. - №24 (1246). – 160 с., С. 26-30
9. Кучинський В.А. Інноваційні технології в менеджменті персоналу і управлінні виробничими системами / В.А. Кучинський // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 19 (1295). – С. 127-130.
10. Oleksandr Hutsan. Evaluating elasticity of costs for employee motivation at the industrial enterprises. Petro Pererva, Oleksandr Hutsan, Valerii Kobieliiev, Andrii Kosenko, Volodymyr Kuchynskyi. Problems and Perspectives in Management. - Volume 16.- Issue №1.- 2018.- pp. 124-132.

ГУЦАН О.М., канд. екон. наук, доц., НТУ «ХПІ»

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СТРУКТУРИ МОТИВАЦІЙНОЇ ЕНТРОПІЇ

Реалії сьогодення свідчать, що світ є дуже динамічним та корелюється з впливом високої кількості факторів різної етимології. Економічний аспект діяльності як у світовому, національному розрізі так і на рівні підприємства і працівника не є виключенням та знаходиться під впливом значної кількості факторів, які значно можуть впливати на досягнення успіху. Отже, економічній діяльності суб'єктів економічних відносин властивий певний рівень невизначеності (тобто ентропії), який здійснює вплив на поведінку та діяльність зазначених

суб'єктів, у тому числі і працівника. Вважається, що людські ресурси є однією з основних рушійних сил будь-якого підприємства – отже, мотивація їх до високоефективної праці, та відповідно вивчення місця, ролі та впливу ентропії в мотиваційному аспекті, є актуальним науковим завданням.

Дослідження проведені в [1] показали, що поняття ентропії є поліваріантним, міждисплінарним та може бути інтерпретовано та обґрунтовано нами в мотиваційному сенсі, а саме: «мотиваційна ентропія» – це кількісний показник невизначеності рівня ефективної мотиваційної взаємодії робітника та підприємства і ґрунтується на багатоваріантності реакції індивідуума в процесі трудової діяльності, внаслідок певного стимулюючого впливу на нього [2].

Однак, зазначене поняття, для більш ефективного застосування в мотиваційному сенсі, потребує певного уточнення через врахування спектру факторів які формують ентропію працівника оскільки мотиваційна взаємодія робітника та підприємства залежить від сукупності та зміни факторів різного походження (як внутрішнього так і зовнішнього походження, як підконтрольних/не підконтрольних підприємству та працівнику та ін.) в динамічному сенсі.

Узагальнено, система факторів впливу на мотиваційну ентропію, а відповідно, і систему факторів що здійснюють вплив на визначеність мотиваційної поведінки працівника, представлена на рис. 1.

На основі застосування блочно-модульного підходу [3] фактори що формують рівень ентропії в мотивації можливо розділити на певні рівні (групи). Представлений на рис. 1 перелік рівнів формування мотиваційної невизначеності працівника є умовним та не є вичерпним і може бути доповнений, змінений (частково або повністю) в залежності від мети дослідження та подальшого застосування.

Відповідно, в рамках кожного з n рівнів оточення може бути виділено комплекс факторів впливу (кількість яких може складати від 1 до t факторів), які здійснюють вплив через внутрішньо аналітично-психологічні процеси на мотиви, потреби та стимули працівника із застосуванням процесу їх зіставлення та порівняння та запуску/деактивації певної моделі поведінки. Рівень запуску/деактивації певної моделі поведінки працівника залежить від рівня визначеності (або, навпаки, невизначеності), зрозумілості та усвідомленості фактору (факторів) впливу для працівника на рівні виробничо-функціональної поведінки та життя в цілому. Отже, чим вище такий рівень визначеності, зрозумілості та усвідомленості тим більш прогнозованим та очікуваним стає психологічна та виробнича-

функціональна поведінка індивідуума, що, в свою чергу, дозволяє більш якісно та в більшому обсязі сформувавши мотиваційну взаємодію та на основі цього досягати певний спектр поставлених цілей як працівника так і підприємства.



Рисунок 1 – Схема формування мотиваційної ентропії та її вплив на виробничу поведінку

Систематизуючи вище наданий опис можливо надати наступний висновок: α рівні оточення індивідуума через дію t факторів впливу формують β лінії (моделі) виробничої поведінки, що призводить до певного λ рівня досягнень μ цілей підприємства та працівника. Відповідно, чим нижче рівень мотиваційної ентропії (тобто вище рівень визначеності, зрозумілості та усвідомленості t факторів α рівня) тим більш вірогідним є досягнення α рівня сукупності μ цілей.

Отже, надана схема формування мотиваційної ентропії надає наочне представлення щодо загальних засад формування ентропійних факторів та їх впливу на психологічну, виробничу поведінку та досягнення відповідних цілей.

Подальша наукова розробка як питань мотивації з позицій ентропійного підходу, так і прикладних досліджень в інших мотиваційно-орієнтованих та інноваційних напрямках наукового, методичного та прикладного характеру [4-12] є надзвичайно важливим напрямком розвитку систем мотивації, у сучасних мінливих умовах, оскільки дозволяють підвищити ефективність діяльності підприємств.

Список літератури:

1. *Гуцан О.М.* Ентропійний підхід до розуміння мотиваційного процесу / *Гуцан О.М.* // Матеріали четвертої міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції «Проблеми ринку та розвитку регіонів України в 21 столітті» (Одеський національний політехнічний університет, Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України. 12-19 грудня 2013). м. Одеса, 2013. - 129 с., С. 25-27;
2. *Гуцан О.М.* Формування системи мотивації виробничого персоналу на машинобудівному підприємстві: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 — економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / *О.М. Гуцан*; НТУ «Харків. політехнічний ін-т». — Харків, 2015. — 19 с.;
3. *Гуцан О.М.* Формування блочно-модульного підходу до виділення факторів мотивації персоналу / *О.М. Гуцан* // Матеріали Міжнар. наук.-практ. конференції «Менеджмент і логістика – перспективні напрямки розвитку економіки», 20–21 вересня 2013 р. – Київ : ГО Київський економічний науковий центр, 2013. – С. 83–85;
4. *Гуцан А.Н.* Оценка эластичности мотивационных мероприятий на промышленном предприятии [Електронний ресурс] / *П.Г. Перерва, А.Н. Гуцан* // Економіка : реалії часу. – Одеса : ОНПУ, 2013. – № 4 (9). – С. 37–48. – Режим доступу до журн.: <http://www.economics.opu.ua/2013/n4.html>;
5. *Гуцан О.М.* Дослідження сутності мотиваційних теорій: сучасні, теорії атрибуції та поля. Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки). Збірник наукових праць. – Х.: НТУ «ХПІ». – 2017. - №24 (1246). – 160 с., С. 26-30;
6. *Кучинський В.А.* Інноваційна сприйнятливість персоналу як основа економічного розвитку підприємства / *В.А. Кучинський, О.М. Гуцан, Д.Ю. Крамської* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 24. – С. 110-116;
7. *Гуцан О.М.* Наукометрична систематизація теоретичних підходів до формування мотивації / *О.М. Гуцан, В.А. Кучинський, Д.Ю. Крамської* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2019. – № 23. – С. 106-110;
8. *Кучинський В.А.* Інноваційні технології в менеджменті персоналу і управлінні виробничими системами / *В.А. Кучинський* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 19 (1295). – С. 127-130;
9. *Гуцан О.М.* Мотиваційний механізм формування компетенцій працівника / *О.М. Гуцан* // Бізнес Інформ. – Харків : ХНЕУ, 2013. – № 11. – С. 240–245;
10. *Гуцан О. М.* Дослідження сутності мотиваційних теорій: сучасні, теорії атрибуції та поля / *О. М. Гуцан* // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Сер. : Економічні науки. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – № 24 (1246). – С. 26-30;
11. *Кучинський В.А.* Сучасні підходи до ефективного управління поведінкою персоналу для підвищення продуктивності праці / *В.А. Кучинський* // Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – № 46 (1267). – С. 166-169;
12. *Oleksandr Hutsan.* Evaluating elasticity of costs for employee motivation at the industrial enterprises. *Petro Pererva, Oleksandr Hutsan, Valerii Kobieliiev, Andrii Kosenko, Volodymyr Kuchynskyyi.* Problems and Perspectives in Management. - Volume 16.- Issue №1.- 2018.- pp. 124-132.

ДАНИЛЕНКО В.В., студ., ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана»

ПІДХОДИ ДО ВИБОРУ КОНКУРЕНТНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

У ринковій економіці перед підприємством стоїть проблема