

та стимулювання трудового бажання персоналу, організаціям досить важко проводити єдину корпоративну політику, тому формування стратегії розвитку механізмів мотивації та стимулювання трудового стимулювання персоналу є завданням для вищого керівництва організації.

*Список джерел*

1. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М.. Технології управління персоналом : навч. посіб. Київ, 2017. 528 с.
2. Онішук Ю.Ю. Мотивація як одна зі складових ефективного управління розвитком людських ресурсів організації // *Управління розвитком*. 2013. № 12. С. 137-139.
3. Караваев В.А. Управление позитивной мотивацией сотрудников организации // *Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы*. 2011. №5. С. 36-48.
4. Інтеграція економічних та технічних процесів; сучасний стан і перспективи розвитку: [колективна монографія] / За заг. ред. Л.М. Савчук. Харків: Вид-во «Діса плюс». 2015. 480 с.

## **ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ МОТИВУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ**

***Сосновський С.О.***

*Науковий керівник – Коненко В.В., канд. екон. наук, ст. викладач*

Успішність та ефективність формування і використання інноваційних технологій мотивування персоналу сучасних підприємств багато в чому визначається дотриманням установлених принципів цих процесів, тобто певних вихідних положень, норм, регламентів тощо [1].

Охарактеризуємо принципи формування і використання інноваційних технологій мотивування персоналу підприємств.

1. Принцип динамічності. Слід пам'ятати, що жодні технології мотивування персоналу не вважаються сталими і такими, що не потребують коригувань, уточнень та змін.

2. Принцип індивідуалізації. Не існує універсальних інноваційних технологій мотивування персоналу підприємств, які б були дієвими для усіх без винятку суб'єктів господарювання й гарантували б однозначний успіх.

3. Принцип інформованості. Формування і використання інноваційних технологій мотивування персоналу – це не разовий процес і тим більше – не такий, що здійснюється негайно.

4. Принцип об'єктивності. Формування і використання інноваційних технологій мотивування персоналу на підприємствах повинно здійснюватися виключно на основі точної, повної та достовірної інформаційної бази.

5. Принцип економічності. Формування і використання інноваційних технологій мотивування персоналу повинно здійснюватися з економічно обґрунтованими витратами.

6. Принцип системності. Принцип системності у класичному розумінні є похідним із теорії систем і передбачає, по-перше, необхідність урахування усіх істотних взаємозв'язків, взаємозалежностей, взаємовпливів між усіма елементами будь-якої системи, а по-друге, – охоплення усіх таких істотних складових (чинники, методика, методи, критерії, функції тощо).

7. Принцип стратегічності. Формування і використання інноваційних технологій мотивування персоналу повинно здійснюватися для досягнення стратегічних цілей цих суб'єктів господарювання.

8. Принцип зрозумілості. Інноваційні технології мотивування персоналу будуть ефективними тоді, коли є зрозумілими для працівників.

9. Принцип справедливості. Працівники практично завжди здійснюють порівняння свої затрат зусиль та одержаними доходами із затратами зусиль та одержаними доходами своїх колег.

10. Принцип комплексності. Інноваційні технології мотивування персоналу не забезпечать отримання високого рівня ефективності, якщо не передбачатимуть збалансованості матеріальної та нематеріальної складової і тим більше –будуватимуться лише на одній із них.

11. Принцип законності. Оскільки чимало важливих положень мотивування працівників регламентовані нормами чинного законодавства та нормативними актами безпосередньо суб'єкта господарювання, це повинно бути враховувано під час формування і використання ним інноваційних технологій мотивування персоналу.

12. Принцип гнучкості. Згідно доведених теорією і практикою результатів інноваційні технології мотивування персоналу не повинні бути статичними.

13. Принцип залучення працівників. Працівником найбільш ціняться ті управлінські технології, у розробленні яких він брав участь.

14. Принцип цілеспрямованості. Формування і використання інноваційних технологій мотивування персоналу повинно здійснюватися не заради роботи як такої, а для досягнення чітко визначених для цього цілей.

Таким чином, формування і використання інноваційних технологій мотивування персоналу – доволі складний і відповідальний процес, що перебуває під впливом певних чинників, стосується найважливішого внутрішнього рушійного чинника компанії – персоналу – і притому повинен відповідати чималій кількості принципів, ігнорування яких може призвести до отримання необґрунтованих рішень.

## **ТРЕНДИ СПРИЙНЯТТЯ МІСТА ХАРКОВА В СОЦІАЛЬНІЙ МЕРЕЖІ TWITTER**

**Сакун А.С.**

*Науковий керівник – Гриненко В.В., канд. екон. наук, доцент*

Поточний аналіз настроїв у соціальних мережах може швидко попередити, коли вподобання та бажання клієнта змінюються. Інструменти аналізу соціальних настроїв можуть допомогти переконатися, що компанія перебуває в курсі змін у тому, що ваша аудиторія очікує від вашого бренду.

Моніторинг настрою забезпечує великі переваги для обслуговування клієнтів та підтримки.

Аналіз настроїв у соціальних мережах розповідає, як люди ставляться до вашого бренду в Інтернеті. Замість простого підрахунку згадок чи коментарів, аналіз настроїв враховує емоції та думки. Це передбачає збір та аналіз інформації у публікаціях, якими люди діляться про ваш бренд у соціальних мережах. Вимірювання соціальних настроїв є важливою частиною будь-якого плану моніторингу соціальних мереж [1].

Аналіз настроїв у соціальних мережах іноді називають "видобутком думок". Маркетологи роблять все можливе, щоб зрозуміти свою аудиторію. Це означає, що вони повинні розуміти, як аудиторія ставиться до бренду, публікацій у соціальних мережах та кампаній, а не лише про кількість згадувань [2].

Першим етапом проведення аналізу настроїв у соціальних мережах є збір даних, збір відповідних текстів, у даному випадку, твітів. Основним інструментом роботи з даними TWITTER є його API.

Twitter - це те, що відбувається у світі, і про що зараз говорять люди. Ви можете отримати доступ до Twitter через Інтернет або за допомогою мобільного пристрою. Щоб якомога ширше обмінюватися інформацією в Twitter, соціальна мережа також надає компаніям, розробникам та користувачам програмний доступ до даних Twitter через API (інтерфейси прикладного програмування).

TextBlob - це бібліотека python для обробки природних мов (NLP). TextBlob активно використовував Tool Language Kit (NLTK) для досягнення своїх завдань. NLTK - це бібліотека, яка забезпечує легкий доступ до великої кількості лексичних ресурсів і дозволяє користувачам