KhmelnytskyPolytechnic Proffessional College
by Lviv Polytechnic National University (Ukraine)
Liviv Polytechnic Natioanl University (Ukraine)
NOVA Community College (СШІА)

ACTUAL PROBLEMS OF MODERN SCIENCE, TECHNOLOGIES DEVELOPMENT AND MANAGEMENT

Thesis of
IV International Scientific and Practual Conference

Khmelnytskyi, 22th of November 2023

Khmelnytskyi
2024

ВСП «Хмельницький політехнічний фаховий коледж
Національного університету «Львівська політехніка» (Україна)
Національний університет «Львівська політехніка» (Україна)
NOVA Community College (США)

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОЇ НАУКИ, РОЗВИТКУ ТЕХНОЛОГІЙ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ

Тези доповідей
IV Міжнародної науково-практичної конференції

Хмельницький, 22 листопада 2023 р.

Хмельницький
2024

Затверджено та рекомендовано до друку на засіданні Вченої ради Хмельницького політехнічного фахового коледжу Національного університету «Львівська політехніка» (протокол № 2 від 15.01.2024 р.).

Актуальні проблеми сучасної науки, розвитку технологій та менеджменту: збірник тез доповідей IV Міжнародної науково-практичної конференції; за заг. наук. ред. д.-ра екон. наук, доц. А. В. Савіцького – Хмельницький, 2024. – 325 с.

Викладено матеріали, розглянуті на конференції, у яких з урахуванням умов військового стану в Україні обговорено особливості новітніх теоретичних і прикладних проблем сучасної науки, розвитку технологій та менеджменту в діяльності вітчизняних та закордонних підприємств. Узагальнено та систематизовано результати науково-прикладних досліджень учених, практиків і викладачів закладів освіти з питань активізації сучасних тенденцій економіки, менеджменту, технологічного забезпечення, альтернативних джерел енергії, автоматизації та механізації виробничих процесів, використання інформаційних технологій, суспільно-політичних відносин, новітніх підходів до вивчення української мови, розвитку фахової передвищої та вищої освіти. Матеріали становлять інтерес і можуть бути корисними для науковців, керівників підприємств, організацій та державних установ, викладачів і слухачів курсів підвищення кваліфікації, студентів вищих навчальних закладів, волонтерів та усіх тих, хто ПРАЦЮЄ НА ПЕРЕМОГУ!!!

Матеріали подано в авторській редакції

Список використаних джерел:

1. Зозуля, Н. О. (2018). Вплив конфліктів на продуктивність праці в організаціях. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Економіка, (196), 66-72.
2. Косенко, Ю. І. (2019). Методи управління конфліктами в організаціях: теоретичні аспекти та практичний досвід. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету, (34), 98-105.
3. Соколова, Т. В. (2016). Основні підходи до управління конфліктами в організаціях. Економіка та суспільство, (8), 164-169.
4. Посилання на опитування «конфліктні ситуації в колективі». URL: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfRsYv053UiOK-Cj4i7uNCPMVSusr9K-KBeP4SAGu2r1c6vbA/viewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0
5. Посилання на результати і аналіз проведеного опитування «конфліктні ситуації в колективі». URL: https://drive.google.com/file/d/1DPu8R6ZJOMBNWJPoLah5J1ylBTXSouY5/view?usp=sharing

Івженко А.О.
здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
Таврійського державного агротехнологічного університету
імені Дмитра Моторного
Науковий керівник: **Болтянська Л.О.**
к.е.н.. доцент кафедри економіки і бізнесу
Таврійського державного агротехнологічного університету
імені Дмитра Моторного

ОСНОВНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

В умовах необхідності забезпечення конкурентного розвитку підприємств вирішується важливе завдання – впровадження системи мотивації праці. Мотивація завжди була ключовим фактором в управлінні персоналом та діяла як стимул для підвищення трудової та творчої активності.

Мотивація персоналу є критично важливим елементом успішного управління організацією. Вона впливає на різні аспекти діяльності підприємства та взаємовідносини між співробітниками. Наведемо основні аспекти, що підкреслюють важливість мотивації персоналу:

1. Підвищення продуктивності - мотивовані працівники зазвичай проявляють більшу ініціативу, зацікавленість та відданість своїй роботі. Це може значно підвищити продуктивність та якість виконаної роботи.

2. Зменшення плинності кадрів - задоволені та мотивовані працівники, які відчувають визнання та задоволеність своєю роботою, зазвичай більше схильні залишатися на роботі.

3. Покращення психологічного клімату - коли працівники відчувають, що їхні зусилля оцінюються та винагороджуються, це сприяє зростанню командного духу та співпраці.

4. Стимулювання творчості та інновацій - мотивовані працівники схильні більше впроваджувати свої ідеї та пропозиції для покращення процесів та інновацій, що впливає на конкурентоспроможність підприємства.

5. Підвищення задоволення клієнтів - позитивне ставлення та ефективна робота можуть покращити репутацію компанії та забезпечити відданість клієнтів.

Мотивацію дуже часто пов'язують з поняттям «Стимулювання». Стимулювання включає в себе застосування більш жорстких заходів, тоді як мотивація є більш гнучкою та комплексною системою.

Трудова мотивація служить імпульсом до свідомої діяльності працівників, спрямованої на досягнення кращих результатів. Таким чином, ставлення працівників до роботи суттєво залежить від ефективності механізму трудової мотивації.

На сьогоднішній день стимули поділяються на матеріальні та нематеріальні [1]:

- матеріальна мотивація реалізується через систему оплати праці та участь працівників у прибутках, а також може передбачати застосування матеріальних санкцій;

- нематеріальна мотивація, в свою чергу, включає моральну та адміністративну мотивацію. Моральна мотивація використовує систему оцінювання заслуг та виховує в працівників почуття гордості та відданості фірмі. Адміністративна мотивація базується на дисципліні праці, відповідальності та використанні різних форм дисциплінарних заохочень та покарань.

Популярність матеріальних та не матеріальних методів мотивації відображені на рис.1.

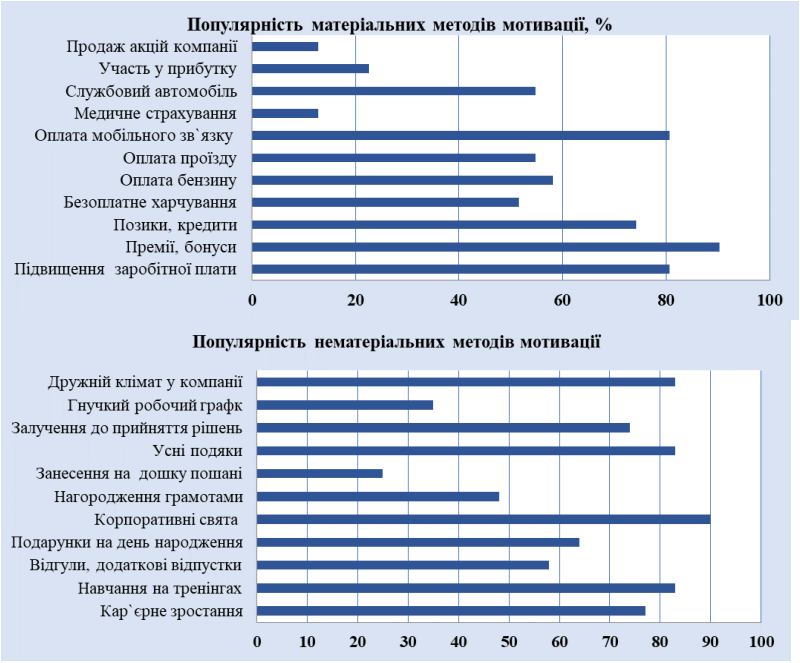

Рис.1. Популярність матеріальних та нематеріальних методів мотивації

Джерело: побудовано автором на основі [2]

Співвідношення цих стимулів значно відрізняється в залежності від компанії. В окремих фірмах Західної Європи спостерігається тенденція до зменшення частки матеріальних винагород на користь нематеріальних стимулів. У той час як багато підприємств Східної Європи ще досі акцентують увагу на традиційних механізмах матеріальної мотивації, що базуються на матеріальних стимулах, що виокремлює важливість орієнтації працівників на підвищення продуктивності праці.

Загальний досвід свідчить, що оптимальним є використання як матеріальних, так і нематеріальних методів мотивації. Відзначення працівників на дошці пошани без фінансового винагородження можна стимулювати лише на короткий термін. А ваші високі грошові премії можуть бути неефективними у плані підвищення продуктивності, якщо підлеглі постійно відчувають несприятливе ставлення зі сторони керівництва.

Список використаних джерел:

1. Види мотивації персоналу — огляд основних видів і покрокова інструкція по мотивації працівників в організації: 4 нестандартних способи підвищення мотивації [Електронний ресурс] – URL:http://bigenergy.com.ua/fnansi/bznes-dlya-pdpri/955-vidi-motivacii-personalu--motivuyemo-spivrobitnikiv-v-organizacii.html#18171 (дата звернення 20.11.2023)

2. Проблеми мотивації персоналу підприємства. Основи організації оплати праці. [Електронний ресурс] – URL: https://pidruchniki.com/1754090647552/ekonomika/motivatsiya_oplata_pratsi (дата звернення 20.11.2023)

3. Різновиди мотивації персоналу [Електронний ресурс] – URL: https://kadrovik.isu.net.ua/news/557718-riznovydy-motyvatsiyi-personalu (дата звернення 20.11.2023)

4. Болтянська Л.О. Економіка підприємства: курс лекцій для здобувачів ступеня вищої освіти «Бакалавр» зі спеціальностей 071 «Облік і оподаткування», 072 «Фінанси, банківська справа і оподаткування», 073 «Менеджмент», 075 «Маркетинг», 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», 281 «Публічне управління та адміністрування». Мелітополь, 2020. 163 с.

Кайдановська О.М.
викладач циклової комісії економіки та менеджменту
Хмельницького політехнічного фахового коледжу
НУ «Львівська політехніка»

СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА АВТОМАТИЗАЦІЯ КОНТРОЛЮ РУХУ ТОВАРІВ ЧЕРЕЗ СКЛАДИ ТИМЧАСОВОГО ЗБЕРІГАННЯ В УКРАЇНІ

В Україні тепер поряд із викликами війни з рф гостро стоїть питання щодо розблокування перевезень через західний кордон. За даними Держмитслужби, у листопаді обсяги експорту української продукції сягнули 9,2 млн т. На вантажний транспорт припало 783 тис. т. Найбільший обсяг експорту проходив через польський кордон 282 тис. – це на 40% менше, ніж до страйку польських перевізників з 06листопада 2023 року, зокрема на деяких пунктах пропуску експорт майже завмер, або впав удвічі [1].