



EUROPEAN CONFERENCE

# Conference Proceedings



VIII International Science Conference  
«Information technologies and automation  
of learning in modern conditions»

February 26-28, 2024

Munich, Germany

# **INFORMATION TECHNOLOGIES AND AUTOMATION OF LEARNING IN MODERN CONDITIONS**

Abstracts of VIII International Scientific and Practical Conference

Munich, Germany  
(February 26-28, 2024)

UDC 01.1

ISBN – 9-789-40372-366-2

The VIII International Scientific and Practical Conference "Information technologies and automation of learning in modern conditions", February 26-28, 2024, Munich, Germany. 346 p.

Text Copyright © 2024 by the European Conference (<https://eu-conf.com/>).

Illustrations © 2024 by the European Conference.

Cover design: European Conference (<https://eu-conf.com/>).

© Cover art: European Conference (<https://eu-conf.com/>).

© All rights reserved.

No part of this publication may be reproduced, distributed, or transmitted, in any form or by any means, or stored in a data base or retrieval system, without the prior written permission of the publisher. The content and reliability of the articles are the responsibility of the authors. When using and borrowing materials reference to the publication is required. Collection of scientific articles published is the scientific and practical publication, which contains scientific articles of students, graduate students, Candidates and Doctors of Sciences, research workers and practitioners from Europe, Ukraine and from neighboring countries and beyond. The articles contain the study, reflecting the processes and changes in the structure of modern science. The collection of scientific articles is for students, postgraduate students, doctoral candidates, teachers, researchers, practitioners and people interested in the trends of modern science development.

The recommended citation for this publication is: Hryshyna L., Karas P. Investment potential of the regions of ukraine: problems and development prospects. Abstracts of VIII International Scientific and Practical Conference. Munich, Germany. Pp. 35-37.

URL: <https://eu-conf.com/en/events/information-technologies-and-automation-of-learning-in-modern-conditions/>

TABLE OF CONTENTS

AGRICULTURAL SCIENCES		
1.	Карпенко О.В. ВИКОРИСТАННЯ АДСОРБЕНТІВ В КОРМАХ ДЛЯ БРОЙЛЕРІВ	10
ARCHITECTURE, CONSTRUCTION		
2.	Бейнер П.С., Бейнер Н.В., Іваненко Д.С. ВИКОРИСТАННЯ ВІМ ДЛЯ ОПТИМІЗАЦІЇ ВИТРАТ ТА РЕСУРСІВ У БУДІВНИЦТВІ	14
3.	Душин В., Магченко Н. ВЕНТИЛЯЦІЯ ЯК ВАГОМА ЧАСТИНА ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ БУДІВЕЛЬ	17
4.	Душин В., Клименко Д. МЕМБРАНИ У ГІДРОІЗОЛЯЦІЇ ФУНДАМЕНТІВ	20
5.	Мамонов К.А., Шипулін В.Д., В'яткін Р.С. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА ЗАСТОСУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МОНІТОРИНГУ ВИКОРИСТАННЯ ЗЕМЕЛЬ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ	23
6.	Мамонов К.А., Штерндок Е.С., Фролов В.Я.О. ГЕОПРОСТОРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У КОНТЕКСТІ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЗЕМЕЛЬ РЕГІОНІВ	25
7.	Шатрова І.А., Демидова О.О., Яцемирська Г. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ТЕХНОЛОГІЧНІ ПРИНЦИПИ РЕКОНСТРУКЦІЇ БУДІВЕЛЬ І СПОРУД В УМОВАХ ЗАБУДОВИ МІСТА	28
ECONOMY		
8.	Hryshyna L., Karas P. INVESTMENT POTENTIAL OF THE REGIONS OF UKRAINE: PROBLEMS AND DEVELOPMENT PROSPECTS	32
9.	Prygara I. UKRAINIAN STARTUP ECOSYSTEM	35

10.	Заєць М.А., Надьон А.О., Фадєєв О.С. ОСНОВИ ПРОВЕДЕННЯ ФІНАНСОВОГО МОНІТОРИНГУ КОМПАНІЙ В УКРАЇНІ	38
11.	Попова В.Д., Бургман М.К., Балабуха К.Є. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ЗАРУЧНИКИ УСПІХУ	42
12.	Саїнчук Н.В., Камаєва А.О. ІНВЕСТИЦІЙНИЙ ПРОЦЕС: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ	45
GEOLOGY		
13.	Ішков В.В., Дрешпак О.С., Чечель П.О. РЕЗУЛЬТАТИ ПЕТРОГГРАФІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ДЕЯКИХ КАРБОНАТИЗОВАНИХ ОЛІВІНОВИХ МЕТАБАЗАЛЬТІВ СЕРЕДНЬОГО ПОБУЖЖЯ (УКРАЇНА)	50
14.	Ішков В.В., Коровяка Є.А., Хоменко В.Л. ГЕОЛОГО-ТЕХНОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МОНАСТИРИЩЕНСЬКОГО НАФТОВОГО РОДОВИЩА (УКРАЇНА)	75
15.	Чернобук О.І. СТАТИСТИЧНИЙ ЗВ'ЯЗОК МІЖ ГЕРМАНІЄМ ТА РТУТТЮ У ВУГІЛЬНОМУ ПЛАСТУ С9 ШАХТИ "БЛАГОДАТНА" (УКРАЇНА)	109
JURISPRUDENCE		
16.	Заворотченко Дарина Олегівна ОСНОВНІ АСПЕКТИ СИСТЕМИ МУНІЦИПАЛЬНОГО ПРАВА	135
17.	Поляков Р.Б. КЛЮЧОВА РОЛЬ СУДУ ПРИ ПРОЦЕДУРІ САМОУПРАВЛІННЯ В НІМЕЧЧИНІ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ЦІЄЇ ПРОЦЕДУРИ ПЛАТОСПРОМОЖНИМИ БОРЖНИКАМИ	137
18.	Самойлович А.А. ПРАВО НА СВОБОДУ ОБ'ЄДНАНЬ ЯК ЕЛЕМЕНТ ПОЛІТИЧНИХ ПРАВ І СВОБОД	141

MANAGEMENT, MARKETING		
19.	Рожко В.І. МЕТОДИ ЦІНОУТВОРЕННЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ	148
20.	Бичковський Ю.В. ВИКОНАННЯ ОЦІНКИ РІВНЯ СТРЕСОВОГО НАВАНТАЖЕННЯ ШЛЯХОМ КОНТРОЛЮ ЗА РІВНЕМ КОРТИЗОЛУ	153
21.	Дарушин О.В., Скальська А.Р., Тихня Р.М. УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	158
22.	Дикань А.І. ОЦІНКА УПРАВЛІННЯ ТОВАРНИМ АСОРТИМЕНТОМ ПІДПРИЄМСТВА	162
23.	Лютфалієва Л.С., Беженар К.Д., Кротик Л.І. РОЛЬ ФУНКЦІЇ МОТИВАЦІЇ В ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	166
MEDICINE		
24.	Suk S. ПРОГНОЗУВАННЯ РОЗВИТКУ ТА ПРОГРЕСУВАННЯ ДІАБЕТИЧНОГО МАКУЛЯРНОГО НАБРЯКУ У ХВОРИХ НА ЦУКРОВИЙ ДІАБЕТ 2 ТИПУ	171
25.	Гошовська А.В., Амаріца Е.Г. ІМУНОГІСТОХІМІЧНІ ОЗНАКИ ЗАПАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ В ПЛАЦЕНТАРНОМУ КОМПЛЕКСІ НА ТЛІ ГЕНІТАЛЬНИХ ІНФЕКЦІЙ	174
26.	Деркач С.А., Марющенко А.М., Куцай Н.М. МОДЕЛЮВАННЯ СИНЬОГНІЙНОЇ ІНФЕКЦІЇ ПРИ РАНЬОВОМУ ВРАЖЕННІ (НА БІЛИХ МИШАХ)	178
27.	Олефіренко А.С., Максименко А.В., Тихонова Л.В. ВИКОРИСТАННЯ МЕЛІСИ ДЛЯ ЛІКУВАННЯ НЕРВОВИХ РОЗЛАДІВ	181

PEDAGOGY		
28.	Pasichnyk A. DISTANCE EDUCATION AS AN UNDERDEVELOPED ELEMENT OF SECURITY OF EDUCATIONAL ACTIVITIES IN THE TERRITORY OF UKRAINE	184
29.	Mosyakova I. MODERNIZATION OF THE DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL MANAGEMENT OF A MULTIPROFESSIONAL INSTITUTION OF OUT-OF-SCHOOL EDUCATION	186
30.	Бакуменко Т.К., Єгорова А., Стародуб Д. ВИКОРИСТАННЯ ІКТ ЯК ОДИН ІЗ ЗАСОБІВ ОЗНАЙОМЛЕННЯ ДОШКІЛЬНИКІВ З СУСПІЛЬНИМ ДОВКІЛЛЯМ	191
31.	Вовк А.В. ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОЇ МУЗИЧНО ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ	194
32.	Нагорна Г. О. УМІННЯ УЯВЛЯТИ ЦІЛІСНИЙ ПРОЦЕС ДОСЛІДЖЕННЯ МУЗИЧНОГО МИСТЕЦТВА ЯК УМОВА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО МИСЛЕННЯ МУЗИКАНТА	196
33.	Деркачова О.Ю. ВІЗУАЛІЗАЦІЯ НАВЧАЛЬНОГО МАТЕРІАЛУ НА УРОКАХ КРЕСЛЕННЯ ПІД ЧАС ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ	198
34.	Добров В.Я. СТУДЕНТОЦЕНТРОВАНЕ НАВЧАННЯ ЯК ПРІОРИТЕТ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПРОСТОРУ ВИЩОЇ ОСВІТИ	203
35.	Ковальчук Т.С., Попович І.І. ПОЗИТИВНІ ТА НЕГАТИВНІ АСПЕКТИ ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ІНЦЕПТИВНОЇ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КУРСАНТІВ	206
36.	Леонтьєв О.В., Редькін Д.Ю. СПЕЦІАЛЬНА ФІЗИЧНА ПІДГОТОВКА БАСКЕТБОЛІСТІВ З УРАХУВАННЯМ ІГРОВОГО АМПЛУА	210

37.	Леонтьєва І.В., Літвіненко М.С. ВАЖЛИВІСТЬ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ У СПОРТІ	215
38.	Сергіна С.В. ТЕХНОЛОГІЗАЦІЯ ТРАДИЦІЙНОЇ ОСВІТИ ЯК ВИМОГА СЬОГОДЕННЯ	218
39.	Соколов Д.О. ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ПРОТИДІЇ МАНІПУЛЯТИВНОМУ ВПЛИВУ У СПІЛКУВАННІ	222
40.	Тонне О.Ш. СТАН ПРОБЛЕМИ ПІДТРИМКИ ДІТЕЙ ЯКІ ОПИНИЛИСЯ У СКЛАДНИХ ЖИТТЄВИХ СИТУАЦІЯХ	226
41.	Шинкарьов С.І., Ігнатов О.М. ОСОБЛИВОСТІ ТЕХНІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ БОРЦІВ ВІЛЬНОГО СТИЛЮ	231
42.	Шинкарьова О.Д., Степанов О.І. ВЕЛОСИПЕДНИЙ ТУРИЗМ ТА ЙОГО ОСОБЛИВОСТІ	236
PHILOLOGY		
43.	Daniyeva M.D. TEXT AS A PRODUCT OF DISCOURSE ACTIVITY	240
44.	Зубенко В.О. STRATEGIC COMMUNICATIONS IN THE CONTEXT OF A JOINT FORCE OPERATION	247
PSYCHOLOGY		
45.	Білоус Б.П., Куриця Д.І. ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ЯК СТАН ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ	250
46.	Васілевська А.В., Сімко Р.Т. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КРИЗОВИХ СТАНІВ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ВІЙНИ	255
47.	Галаган В.В. ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ	260



48.	Гулько А.І., Онуфрієва Л.А. КОПІНГ-ПОВЕДІНКА ЯК СПОСІБ РЕАГУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ НА СКЛАДНІ СТРЕСОГЕННІ УМОВИ РЕАЛЬНОСТІ	263
49.	Данилюк Н.М., Гудима О.В. ВПЛИВ ТРАВМАТИЧНОГО ДОСВІДУ НА ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ	268
50.	Маргарян М.А., Бабаян Ю.О. ВПЛИВ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ НА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ ПІД ЧАС НАВЧАННЯ ЗА ФАХОМ	273
51.	Мирошник О.Г. ДОМІНУЮЧИ МОТИВАЦІЙНІ ОРІЄНТАЦІЇ ЯК ЧИННИК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ	278
TECHNICAL SCIENCES		
52.	Artyomov R.M., Hrebenuk T.V. ECOLOGICAL ASPECTS OF HUMANITARIAN DEMINING	283
53.	Zamikhovskyi L. , Mohylin V. , Motil Y. IMPROVEMENT OF DYNAMOMETRIC METHOD OF DIAGNOSING ROD DEEP PUMP INSTALLATIONS FOR OIL PRODUCTION TAKING INTO ACCOUNT THEIR VIBRATION STATE	287
54.	Dubchak L., Bohatyrchuk V. ANALYSIS OF THE COMPUTER SYSTEM STATE BASED ON FUZZY LOGIC	293
55.	Васильків Н.М., Заблоцький М.М., Хміль В.А. СТВОРЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТЕЙ	296
56.	Гарист А.В. BLUFFS - ВРАЗЛИВІСТЬ BLUETOOTH, ЩО ДОЗВОЛЯЄ ПРОВЕСТИ МІТМ-АТАКУ	298
57.	Гармаш Н.В., Литвиненко М.І. АНАЛІЗ СТАНОВЛЕННЯ ЦИФРОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ В ОСВІТІ	300

58.	Зимовченко В.О. ВАЖЛИВІСТЬ ВЛАСНОГО ТЕХНОЛОГІЧНОГО ВИРОБНИЦТВА ДЛЯ ЗАХИСТУ ІНТЕРЕСІВ ДЕРЖАВИ ТА ЇЇ ГРОМАДЯН	302
59.	Кабанячий В., Грицан С. ВИЗНАЧЕННЯ ДОПУСТИМИХ РУХІВ СИСТЕМИ РУХОМОСТІ З ШІСТЬМА СТУПЕНЯМИ СВОБОДИ	306
60.	Канівець А. ТЕПЛОГІДРОДИНАМІЧНА НЕСТІЙКІСТЬ В КОНТУРАХ, КРИТЕРІЇ ТА УМОВИ ПРИРОДНЬОЇ ЦИРКУЛЯЦІЇ ПРИ АВАРІЯХ З ТЕЧАМИ В ЯДЕРНИХ ЕНЕРГОУСТАНОВОКАХ	310
61.	Ковальчук М.О. ОСОБЛИВОСТІ РОЗРОБКИ ДОДАТКІВ НА LARAVEL	315
62.	Коменда Н.В., Волинець В.І., Коменда Д.Т. МОРФОМЕТРИЧНА КЛАСИФІКАЦІЯ ГЕН НА ОСНОВІ КЛАСТЕРНОГО АНАЛІЗУ	317
63.	Коробейнікова Т.І., Федчук Т.Б. ВРАЗЛИВОСТІ СЕРВІСУ DNS	321
64.	Лазута Р.Р., Зінченко М.О., Яковчук О.В. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ МЕРЕЖ LTE ТА ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ СТАНДАРТУ LTE-A (ADVANCED)	325
65.	Максимович М.В., Мичуда Л.З. ПРОБЛЕМИ АВТОМАТИЗАЦІЇ ТЕСТУВАННЯ ПРОГРАМНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ВРАЗЛИВІСТЬ ДО КІБЕРАТАК	332
66.	Паламарчук С.А., Паламарчук Н.А., Гетьман А.В. ДО ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ ПРОГНОЗУВАННЯ ІНЖЕНЕРНО-ТЕХНІЧНИХ РІШЕНЬ ПРИ РОЗРОБЦІ ЗАСОБІВ І КОМПЛЕКСІВ МОБІЛЬНОГО РАДІЗВ'ЯЗКУ	334
67.	Улицький О.А., Яненко А.М., Викерик Т.Д. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УМОВ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ТА ЕКОЛОГІЧНОЇ СТАБІЛЬНОСТІ ПРИ РОЗВИТКУ УРАНОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ	341

## **РОЛЬ ФУНКЦІ МОТИВАЦІЇ В ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**Лютфалієва Любов Сергіївна**  
вик. кафедри економіки та менеджменту

**Беженар Карина Дмитрівна,**

**Кротик Лариса Іванівна**  
здобувачі вищої освіти спеціальності менеджмент  
Придунайська філія ПрАТ «ВНЗ  
«Міжрегіональна Академія Управління Персоналом»

**Актуальність проблеми.** У сучасний час проблема створення ефективної системи мотивації персоналу на підприємстві набуває особливого значення, оскільки мотивація є важливим фактором, що впливає на підвищення продуктивності праці працівників. Варто відзначити, що на сьогодні лише невелика частина підприємств у нашій країні може бути визнана тими, які вже створили ефективну систему мотивації свого персоналу.

Економічна нестабільність країни та жорстка конкурентна боротьба призводять до того, що звичайні методи мотивації працівників втрачають актуальність у сучасному світі. Більшість українців вже не відчують позитивних емоцій від роботи. У такій ситуації важко говорити про високу продуктивність і ефективність праці, а також про розвиток ініціативи та творчих здібностей працівників, з іншого боку, про внутрішню мотивацію та позитивне ставлення до праці.

Мотивація - це система заходів, спрямованих на створення у працівників стимулів до праці та підтримання їхньої високої активності. У інших словах, мотивація - це сукупність чинників, які підштовхують персонал до ефективної трудової діяльності. Мотивом може бути все, що змушує людей вчиняти певні дії. Для кожної особи мотивація є індивідуальною і залежить від різноманітних внутрішніх і зовнішніх факторів, що безпосередньо стосуються людини.

Система мотивації відіграє ключову роль у забезпеченні взаємозв'язку між цілями організації та цілями працівників. Правильно спроектована система мотивації працівників призводить до підвищення продуктивності праці, що, в свою чергу, сприяє зростанню прибутковості підприємства. «Мотив є складовою та основою мотивації працівника підприємства, бо це своєрідний міст між потребою працівника та його діями, спрямованими на задоволення цієї потреби». [3]

Головна роль мотивації полягає в її здатності безпосередньо впливати на поведінку працівників підприємства та стимулювати їх до ефективної та продуктивної праці. Ретельно продумана система мотивації сприяє активізації

трудової діяльності працівників та підвищує ефективність управління персоналом в цілому.

Роль мотивації у керуванні трудовим потенціалом підприємства особливо важлива, оскільки використання передових розробок і новітніх технологій може бути безплідним, якщо працівники не відчують потреби активно допомагати в досягненні цілей компанії та виконувати її місію. Готовність та бажання працівників якісно виконувати свою роботу є ключовими чинниками успіху в діяльності підприємства.

Мотивацію діяльності людини можна розподілити на позитивну та негативну. Позитивна мотивація ґрунтується на системі винагород за працю, які можуть бути як матеріальними (підвищення зарплати, премії тощо), так і нематеріальними (визнання, похвала тощо). Негативна мотивація проявляється у випадку, коли працівник боїться покарання (втрата премії, психологічний тиск тощо). В таких випадках головним мотивом стає прагнення уникнути негативних наслідків, що може призвести до збільшення тривожності та емоційного напруження працівників, а також формування небажання працювати добросовісно, а замість цього шукати нове місце роботи з кращим соціально-психологічним середовищем.

Незадоволені потреби можуть спонукати людину до активних дій, тоді як задоволені потреби втрачають свій мотиваційний вплив. Щоб потреби вищого рівня краще мотивували людину до дій, потреби на нижчому рівні повинні бути задоволені в першу чергу. За теорією А. Маслоу, на найнижчому рівні знаходяться фізіологічні потреби, такі як їжа, вода, житло, відпочинок і т.д. Задоволення цих потреб передбачає отримання мінімального рівня заробітної плати та нормальних умов праці.

Для забезпечення потреб у безпеці та впевненості в майбутньому, необхідно мати заробітну плату, яка перевищує мінімальний рівень. В результаті людина розглядає свою роботу як засіб забезпечення стабільного життя як у теперішньому, так і в майбутньому. Для таких осіб важливими є гарантії отримання роботи з вищою за прожитковий мінімум заробітною платою, а також пенсійного та медичного забезпечення. Підприємства можуть додатково мотивувати працівників за допомогою пільгового харчування, оплати проїзду на роботу та назад, надання безвідсоткових позик, продажу продукції підприємства зі знижкою і таке інше. Основні потреби на першому і другому рівнях забезпечують нормальне функціонування людини.

Соціальні потреби людини включають бажання брати участь у спільних діях, формувати дружбу, отримувати підтримку від оточення, отримувати визнання за свої заслуги та бажання бути членом певної спільноти. Для задоволення цих потреб людина повинна брати участь у колективній та творчій роботі, отримувати увагу від керівника та колег, працювати в колективі з сприятливою соціальною атмосферою.

Бажання мати компетентність, силу, самовпевненість та отримувати визнання від оточення відображаються у потребах у самоствердженні. Ці потреби задовольняються шляхом отримання авторитету, популярності,

лідерства та публічного визнання. Це включає підвищення кваліфікації, кар'єрний ріст, отримання нагород та визнання, присвоєння звань тощо. Для задоволення потреб у самовираженні людина прагне максимально використовувати свої знання, вміння та навички. Це досягається, надаючи людині складні завдання, вільність у творчості та можливість вибору методів для їх вирішення, що дозволяє продемонструвати індивідуальні здібності та навички працівника.

Одним з основних завдань керівника є вивчення своїх працівників та систематичне спостереження за ними, щоб з'ясувати, які саме потреби їх найкраще мотивують. Це дозволяє ефективно використовувати трудовий потенціал підприємства.

На систему мотивації впливають наступні фактори:

- місцезнаходження компанії;
- економічна ситуація;
- імідж компанії на ринку;
- організаційна структура;
- зміст і умови роботи;
- технічний рівень;
- соціальні відносини;
- примусові заходи (накази, заборони);
- заохочення;
- засоби переконання (інформування, поради, критика) [1].

До актуальних чинників мотивації вискооефективної праці належать:

1. Відповідальність і дисципліна на роботі відіграють ключову роль у підтриманні регулярності виробничого процесу та досягненні високої якості виробничого результату. В умовах сучасного виробництва, де вимоги до працівників можуть бути менш строгими, значення цього фактора стає ще більш важливим.

2. Стиль керівництва, що визначає взаємовідносини у колективі, має велике значення для загальної атмосфери на роботі. Роль керівника впливає на всі аспекти трудової діяльності, тому несприятливі взаємини між керівництвом і працівниками можуть значно знизити задоволення від роботи.

3. Професійний та кваліфікаційний ріст відіграють важливу роль у мотивації працівників. Задоволеність ростом кваліфікації тісно пов'язана з ефективністю стимулювання на роботі, що має вплив на збереження кадрів у компанії.

4. Задоволеність працівників вмістом та результатами їх трудової діяльності є ключовим елементом особистої мотивації на роботі. Основним шляхом досягнення цього є розширення та покращення характеру роботи та вдосконалення організаційної системи на підприємстві.

5. Оцінка трудового потенціалу та результатів праці співробітників є важливою задачею, яка вимагає обрання адекватної системи оцінювання. Ефективна система оцінки встановлює стандарти для працівників, спрямовує їх зусилля та надає зміст стимулам. Тому система оцінки повинна бути комплексною та багатофакторною, оцінюючи різноманітні аспекти фізичних,

інтелектуальних, творчих, професійних та моральних здібностей працівників, що становлять їх мотиваційний і трудовий потенціал. «Для переважної більшості підприємств найбільш прийнятною є загально-орієнтована система мотивації персоналу, тобто поширена та прийнятна для усіх працівників» [2].

Закон результату стверджує, що людина вирішує, чи повторювати свою поведінку, враховуючи результати минулої діяльності: чи були вони задоволені потреби через цю діяльність, чи ні.

Діяльність людини має різні мотиви або мотиваційне ядро, яке визначається конкретними умовами трудових ситуацій, включаючи:

- вибір спеціальності або місця роботи;
- щоденна робота;
- зміна місця роботи або професії;
- інноваційні зміни в трудовому середовищі;
- ситуації конфлікту.

Наприклад, у мотиваційне ядро для щоденної трудової діяльності входять наступні мотиви:

- мотиви, спрямовані на задоволення першочергових соціальних потреб;
- мотиви визнання, що означають бажання особи поєднати свою активність з певним видом діяльності;
- мотиви престижу, коли працівник має прагнення відтворити свою соціальну роль та досягти високого соціального статусу.

Спрощена модель мотивації виконання зображена на рисунку 1.

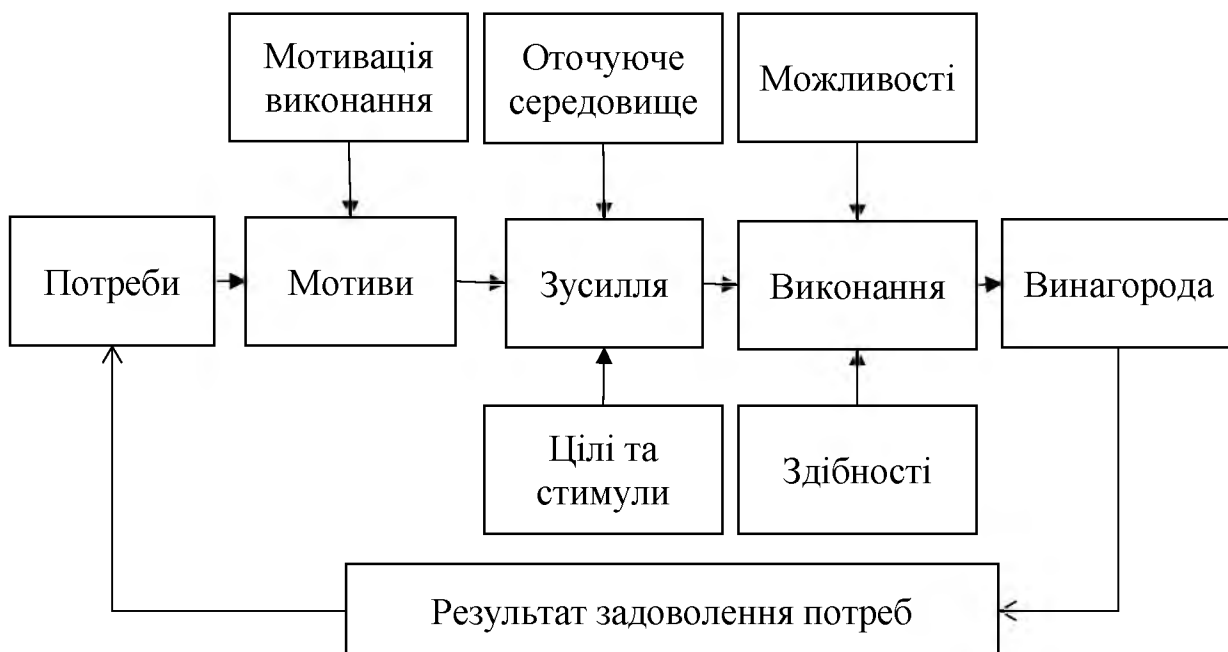


Рис. 1. Спрощена модель мотивації працівників

Якщо особа виконує завдання і отримує компенсацію, це може призвести до задоволення, часткового задоволення або незадоволення її потреб. Ці реакції

впливають на майбутню поведінку особи, яка описується в наступному законі результату.

Розуміння мотивів, що підштовхують людину до дії, дозволяє цілеспрямовано впливати на її поведінку та активність. Керівник, використовуючи мотиви своїх підлеглих, стимулює їх до спільного досягнення цілей. Аналіз та підвищення значущості мотивів є ключовим для успішного управління діяльністю персоналу. Менеджери, які вміють мобілізувати своїх підлеглих, зазвичай досягають значних успіхів.

Отже, можна зробити висновок, що постійне удосконалення системи мотивації працівників є ключовим чинником для підвищення ефективності управління трудовим потенціалом підприємства. Це включає формування стійкого інтересу працівників до результатів своєї праці та використання як матеріальних, так і нематеріальних засобів з акцентом на позитивну мотивацію персоналу.

### **Список літератури:**

1. Жигалкевич Ж. М. Нечитайло М. І. Система мотивації праці персоналу як чинник підвищення ефективності діяльності підприємства. Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». 2021 №12. URL: [http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/12\\_2021/3.pdf](http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/12_2021/3.pdf)

2. Заставнюк, Л. Мотивація персоналу як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. Економіка та суспільство. 2022 (45). URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-54>

3. Пустовіт О.Г., Басюк Є.В. Сутність мотивації персоналу як основа розвитку підприємства. Розвиток методів управління та господарювання на транспорті, 2021. № 3 (76). URL: <https://www.daemmt.odesa.ua/index.php/daemmt/article/view/375/323>