



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 ЦЬОЇ 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

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Дарушин Олександр Володимирович
к.е.н. доц. кафедри економіки та менеджменту

Скальська Анастасія Русланівна,

Тихня Роман Михайлович
здобувачі вищої освіти спеціальності менеджмент
Придунайська філія ПрАТ «ВНЗ
«Міжрегіональна Академія Управління Персоналом»

Менеджмент - це вміння спілкуватися з людьми, бути при владі та вміти управляти людьми, адміністративна одиниця. Також менеджмент є процесом організації та планування, який здійснюється для досягнення завдань та вирівнювання матеріальних та людських ресурсів, контролінг та мотивація працівників компанії, які також за мету мають досягнення цілі.

У своїй роботі менеджер стикається з багатьма проблемами. До них відноситься:

- правильне розміщення компанії;
- правильне планування компанії та її робоча площа;
- експлуатація, ремонт та заміна;
- правильний вибір технологічного процесу та його контролювання;
- правильне функціонування всієї системи виробництва.

Управління працівниками передбачає реалізацію керівних рішень, які приймаються у рамках кадрової політики..

Управління повинне бути безперервним. Це дає змогу своєчасно виявляти та вирішувати виникаючі проблеми, і значить, забезпечувати стабільний розвиток та функціонування компанії, що потребує оптимального поєднання централізованого регулювання та самоврядування окремих елементів організації [2,с.467]

Суть управління полягає у:

- зборі, зберіганні, обробці й передачі інформації;
- розробці й ухваленні управлінських рішень;
- виробленні управлінських дій, та їх видача;
- контролі виконання ухвалених рішень.

Система менеджменту персоналу що склалась у організаціях України, включає сьогодні певні основні компоненти, а саме:

1) аналіз і планування персоналу: до даного компоненту належить аналіз кадрового потенціалу, прогнозування потреб компанії в персоналі, аналіз ринку

праці, кадрове планування, установлення зв'язку з зовнішнім середовищем задля забезпечення організації персоналом.

2) відбір й найма працівників: проведення співбесід, тестів, опитувань для вияву професійних якостей потенційного робітника організації. Відбором персоналу називають ряд дій, що спрямовані на залучення кандидатів, що мають якості, необхідні для досягнення цілей, які стоять перед організацією.

- освіта. Більша частина наймачів при рівних показниках бажають кращої освіти;
- стаж роботи, спеціальні навички;
- особисті характеристики, у які входять: сімейний стан, вік, стать майбутнього робітника.

3) оцінка персоналу компанії. Оцінка персоналу включає у себе: потенціал працівника й особисті внески у роботу організації.

4) організація навчання і підвищення кваліфікації працівників в компанії. На сучасних підприємствах навчання та розвиток працівників є безперервним процесом, що включає: навчання, в формі отримання загальної та спеціальної освіти, надає необхідні знання, навички й досвід; підвищення кваліфікації, завдання якої - покращення професійних знань й навичок; перекваліфікація дає другу освіту.

У цілому, навчання працівників перш за все потрібно у тих випадках, коли: робітник влаштовується на роботу; робітника призначають на нову посаду чи доручають йому нову роботу; в робітника не вистачає навиків для виконання своєї роботи, та коли відбуваються серйозні зміни у політиці організації чи в зовнішньому середовищі.

Знання і здатність до навчання розглядається як нескінченно відтворювані ресурси, а пошук ефективних методів виявлення та поширення знань стає актуальним завданням служб управління людськими ресурсами [1].

5) мотивація персоналу. Одним з найпотужніших способів мотивації є винагородження за результатами. Це може бути оплата праці, грошова премія за досягнення результатів чи перевиконання їх, подарунки, грамоти, інше. Заробітна плата, є найбільш важливим фактором, що керує робітником.

б) нормування праці - за своєю сутністю це оцінка існуючих у даній компанії умов, у яких проходить трудовий процес. Здійснюється вивчення нових методів та прийомів із метою їхнього подальшого введення у організацію праці.

Іншими словами, проводиться пошук найбільш прийнятних умов задля правильної організації власної роботи.

Процесу нормування праці слід пройти декілька етапів:

1. аналіз та виявлення існуючих норм праці, які стосуються усіх категорій робітників;
2. розробка норм праці для тих робітників, для яких вони досі не установлені;
3. перевірка доцільності та ефективності прийнятих раніше і у даний час норм праці, переоцінювання норм праці, аналізування застарілих норм праці що містять помилки.

4. системний аналіз стану норм праці на підприємстві, удосконалення процесу нормування.

Домінуюча функція менеджменту полягає у впливі на інших для того, щоб стимулювати виконавців здійснювати роботу в напрямку досягнення намічених цілей. Важливий аспект цієї функції це мотивація, значний інтерес до якої викликаний підвищенням ролі суб'єктивних факторів в суспільному виробництві, ускладненням умов трудової та позатрудової діяльності, збагаченням та розвитком самої особистості [3,с.34].

Мотивація є процесом спонукання людини, чи групи людей для досягнення цілей компанії та включає у себе мотиви, захоплення, інтереси, потреби, мотиваційні установки чи диспропорції, ідеали, тощо. В широкому розумінні мотивація інколи визначається як детермінація поведінки загалом.

Тож, мають бути сильні стимули, що мотивують працівників шукати нове, експериментувати, прагнути досягати загальні цілі підприємства.

Дані стимули рекомендовано керівництву компаній створювати у кожному секторі життя колективу: матеріальному, морально-психологічному, організаційному. Кожен робітник, що прагне знайти і запропонувати щось нове у діяльності компанії, свого відділу, у власній роботі, має заохочуватись преміями, просуватися кар'єрними сходами.

Задля підвищення мотивації праці рекомендовано використовувати паралельно як матеріальні, так й моральні стимули. Система матеріального стимулювання включає:

1. Збільшення рівня постійної частини зарплати забезпечить упевненість в завтрашньому дні, стабільність роботи.

2. Збільшення рівню додаткових премій.

3. Введення системи щомісячних виплат чи щоквартальних премій, визначених в відсотках від вартості проданої продукції - для робітників, здатних впливати на обсяги продажів (менеджери вищих ланок, начальники відділів);

4. Виплати щоквартальних премій за відсутність збоїв в постачанні виробництва та забезпечення складів готовою продукцією.

Взагалі можна зробити висновок, що запровадження заходів з покращення мотиваційної системи в поєднанні із удосконаленням інших методів менеджменту дозволить підвищити зацікавленість робітників у результатах своєї праці й ефективності усієї системи менеджменту підприємства.

Список літератури

1. Березянюк, Т. і Осадчук, О. «Удосконалення методів менеджменту, адміністрування та стратегічного управління розвитком людського ресурсу», Економіка та суспільство, 2022, №43. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-43-5>

2. Гавкалова Н. Л., Терещенко Л. В. Методичний підхід до оцінювання ефективності менеджменту персоналу на підприємстві. Бизнес Информ. 2018. № 12 (491). С. 465–470

3. Джерелюк Б. О., Зінов'єва І. С. Сучасні методи оцінки ефективності менеджменту персоналу на підприємстві //Вісник. 2020. №. 409. С. 30–36.