

ЛЬВІВСЬКИЙ НАУКОВИЙ ФОРУМ

МАТЕРІАЛИ

ХІІ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ



ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ НАУКИ ТА ОСВІТИ

14-15 серпня 2024 року

УДК 005
ББК 94.3(0)

Теоретичні та практичні аспекти розвитку науки та освіти: матеріали XII Міжнародної науково-практичної конференції м. Львів, 14-15 серпня 2024 року. – Львів : Львівський науковий форум, 2024. – 91 с.

У даному збірнику представлені тези доповідей учасників XII Міжнародної науково-практичної конференції «Теоретичні та практичні аспекти розвитку науки та освіти», організованої Львівським науковим форумом. Висвітлюються теоретичні та практичні аспекти розвитку науки та освіти на сучасному етапі становлення, розглядаються сучасні наукові дискусії різних наукових напрямів.

Збірник призначений для студентів, здобувачів наукових ступенів, науковців та практиків.

Всі матеріали представлені в авторській редакції. За повноту та цілісність яких автори безпосередньо несуть відповідальність.

ЗМІСТ

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ6

Honcharenko O.V., Diachenko O.V. IMPACT OF DIGITAL PLATFORMS ON DEVELOPMENT OF THE WORLD ECONOMY: ANALYTICAL REVIEW6

Бровун В.В., Шевченко Ю.А. СТРАТЕГІЇ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ КОМАНДНОЇ РОБОТИ ЯК ОСНОВИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА9

Гошук І.М. РОЛЬ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У БІЗНЕС-ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА11

Забара В.М. МОТИВАЦІЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ТНК13

Змайло В.О. МІЖНАРОДНІ ПЛАТІЖНІ СИСТЕМИ У МІЖНАРОДНОМУ БІЗНЕСІ16

Остапов А.С. РОЗВИТОК ІНТЕРНЕТ-ТОРГІВЛІ ТА ЇЇ ЕФЕКТИВНІСТЬ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ МІЖНАРОДНИХ ТОРГОВЕЛЬНИХ ВІДНОСИН ...18

Пальоха О.В. ДУАЛЬНА ФОРМА ОСВІТИ ЯК ОСНОВА ПАРТНЕРСЬКИХ ВІДНОСИН З РОБОТОДАВЦЯМИ.....21

Тарасенко О.О., Тарасенко Л.О. АНАЛІЗ НАВИЧОК БУХГАЛТЕРІВ ПІДПРИЄМСТВА У КОНТЕКСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ24

ІСТОРИЧНІ НАУКИ.....27

Гадинко О. СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНЕ ЖИТТЯ М.СТОРОЖИНЕЦЬ У МІЖВОЄННИЙ ПЕРІОД (1919-1940РР.): ОГЛЯДОВИЙ ЕКСКУРС27

Колейко В.Ю. ІНТЕРНЕТ НА КОРИСТЬ: ПРАКТИЧНІ ПРИЙОМИ ДЛЯ РОБОТИ ВИКЛАДАЧА ІСТОРІЇ37

ПЕДАГОГІЧНІ НАУКИ41

Демченко В.М. ВІКОВІ ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ41

Кльоц І.О. ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ У СФЕРІ ФІНАНСІВ І БАНКІВСЬКОЇ СПРАВИ В УКРАЇНІ.....44

Забара Вячеслав Миколайович
*здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня
спеціальність 292 Міжнародні економічні відносини
освітня програма «Міжнародні економічні відносини»
Науковий керівник: **Пожар Артем Анатолійович**
доцент кафедри міжнародної економіки
та міжнародних економічних відносин*

Полтавський університет економіки і торгівлі

МОТИВАЦІЯ ТА ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ТНК

Управління людськими ресурсами (HRM) відіграє надзвичайно важливу роль у діяльності будь-якої компанії. Перш за все, інтеграція HRM в транснаціональну компанію (ТНК) є обов'язковою умовою, оскільки без нього компанія може втратити безліч висококваліфікованих працівників, які мають необхідні навички, здібності та цінності. З усіх типів менеджменту HRM вважається найбільш активним, адже саме людські ресурси визначають потенціал ТНК, підвищують її рейтинг та приваблюють більше людей до її спільноти. Інтеграція управління людськими ресурсами в бізнес є життєво необхідною умовою, оскільки HRM виконує важливі завдання, такі як мотивація працівників, підвищення їхньої продуктивності через різні тренінги та семінари.

Успішний бізнес будується на командній роботі та забезпеченні того, щоб працівники мали належний психологічний стан і могли максимально розкрити свій потенціал для досягнення успіху компанії. Мотивація працівників є дуже складною темою та важливою проблемою для організацій і менеджерів, оскільки саме мотивація визначає продуктивність працівника та успіх або невдачу бізнесу. Без належної мотивації працівників організація ризикує зіткнутися з великими труднощами, оскільки відсутність цього чинника може призвести до значних втрат.

Міжнародні компанії змушені здобувати та підтримувати конкурентні переваги. Для багатонаціональних компаній важливо мати ефективне управління людськими ресурсами та високий рівень залученості працівників. Мотивацію можна класифікувати за окремими концепціями, які пояснюють, де може знаходитися працівник залежно від того, як він працює або як він сприймає роботу. Теорії мотивації надають основні рамки для розуміння складних аспектів, які формують поведінку людини та її продуктивність в організаційних ситуаціях. Розуміння цих ідей стає критично важливим для аналізу складного ландшафту мотивації, оскільки працівники стикаються з різноманітними культурами, різними стилями керівництва та динамічним робочим середовищем багатонаціональних компаній. Розглянемо дві класичні теорії потреб: ієрархію потреб А. Маслоу та двофакторну теорію Ф. Герцберга.

Ієрархія потреб А. Маслоу є однією з ранніх теорій, що стосується мотивації до роботи. Його теорія потреб, яка охоплює від базових фізіологічних потреб до вищих психологічних бажань, надає основне розуміння мотивації. За Маслоу, існує п'ять

основних потреб людини: фізіологічні, безпека, приналежність і любов, самоповага та самореалізація. Фізіологічні потреби представляють найважливіші потреби для виживання людини, такі як їжа і вода. Приклад: якщо людина голодна і не має достатньо їжі чи води, вона буде надавати перевагу харчуванню та питтю перед усіма іншими потребами. Коли базові потреби задоволені, людина починає прагнути задоволення інших потреб, таких як безпека, яка стосується захищеності, стабільності та захисту. Таким чином, задоволена потреба більше не вважається потребою. Індивід керується незадоволеними бажаннями, які можна використовувати для мотивації працівників.

Двофакторна теорія Герцберга є ключовою теорією мотивації, яка допомагає зрозуміти мотиваційні фактори та фактори незадоволення працівників на робочому місці. Американський психолог Ф. Герцберг, виявив, що деякі фактори, коли вони присутні, можуть мотивувати працівників до більшої продуктивності, тоді як інші фактори, відсутність яких викликає незадоволення, не обов'язково мотивують. Дослідник класифікував ці фактори на дві категорії: мотиваційні фактори та гігієнічні фактори. Мотиваційні фактори, які пов'язані з самореалізацією та досягненнями, включають визнання, відповідальність, можливість для кар'єрного зростання, творчість та змістовну роботу. Ці фактори сприяють позитивній мотивації, підвищують продуктивність та задоволення від роботи. Гігієнічні фактори, які не обов'язково мотивують, але їх відсутність може викликати незадоволення, включають умови праці, зарплату, політику компанії, стосунки з колегами та управління. Ф. Герцберг стверджує, що ці фактори повинні бути на належному рівні, щоб уникнути незадоволення працівників, але їхня наявність сама по собі не забезпечує високого рівня мотивації.

Мотивація та управління персоналом у ТНК відіграють ключову роль у досягненні стратегічних цілей компанії на глобальному ринку. Успішне управління персоналом у таких ТНК вимагає не тільки врахування економічних і юридичних аспектів, але й глибокого розуміння культурних особливостей різних країн. Кожен ринок має свої унікальні виклики та можливості, і ефективне управління людьми здатне забезпечити значні конкурентні переваги, які можуть стати вирішальними у боротьбі за лідерство на міжнародній арені. Для ТНК, де працівники можуть походити з різних культурних середовищ та мати різні очікування щодо роботи, важливо забезпечити баланс між мотиваційними та гігієнічними факторами. Це дозволяє підтримувати високий рівень задоволеності працівників та мотивувати їх до ефективної праці.

Адаптація до місцевих умов і потреб працівників дозволяє ТНК створювати ефективні мотиваційні програми, які враховують різницю в цінностях, очікуваннях і робочих підходах у різних регіонах. Це, у свою чергу, сприяє підвищенню лояльності співробітників, зменшенню рівня плинності кадрів та створенню сприятливого робочого середовища. Коли працівники відчувають, що їхні потреби та інтереси враховуються, вони працюють з більшою віддачею, що позитивно впливає на загальну продуктивність компанії.

Окрім того, ефективне управління персоналом у ТНК сприяє розвитку інновацій, що є критично важливим для успішної конкуренції на глобальному ринку. Культурна різноманітність команди може стати потужним каталізатором для генерації нових ідей та підходів, які можуть бути реалізовані в різних контекстах. Цей потенціал інновацій можна максимально розкрити завдяки правильно організованій комунікації та створенню сприятливих умов для обміну знаннями між підрозділами компанії в різних країнах.

Зрештою, управління персоналом у ТНК має бути стратегічним і орієнтованим на

довгострокові цілі. Це включає не тільки забезпечення поточних потреб бізнесу, але й розвиток талантів, які зможуть підтримати компанію у майбутньому. Інвестування у навчання та розвиток співробітників, створення програм міжнародного обміну та кар'єрного зростання дозволяє ТНК зберігати найкращі кадри, що є основою стабільного розвитку та успіху на міжнародному рівні. Таким чином, ефективна мотивація та управління персоналом є не лише інструментом підвищення продуктивності, але й важливим фактором сталого розвитку та глобальної конкурентоспроможності ТНК.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Співак В. В. Мотивація як засіб ефективного менеджменту персоналу підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету* : зб. наук. праць. Серія: Економічні науки. 2010.Т.2, № 6. С. 178–181.
2. Ястремська О. М., Гудима О. В., Єжелій Ю. О., & Лук'янихін В. О. (2023). Новітні інноваційні освітні системи і технології в галузі менеджменту. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія Економічна. Серія Юридична, 37, С. 465–472.
3. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. B. The motivation to work. Print Book, English, Routledge Taylor & Francis Group, London, 2017. 184 p.
4. Maslow, A. H. Motivation and Personality (2nd ed.). New York: Harper & Row. URL: <https://www.holybooks.com/wp-content/uploads/Motivation-and-Personality-Maslow.pdf> (дата звернення: 12.08.2024).