

ЛЬВІВСЬКИЙ НАУКОВИЙ ФОРУМ

МАТЕРІАЛИ

ХІІІ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ



**ПРАКТИЧНІ ТА ТЕОРЕТИЧНІ
ПИТАННЯ РОЗВИТКУ НАУКИ ТА
ОСВІТИ**

29-30 грудня 2024 року

ЛЬВІВСЬКИЙ НАУКОВИЙ ФОРУМ

МАТЕРІАЛИ

XIII МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

ПРАКТИЧНІ ТА ТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ НАУКИ ТА ОСВІТИ

29-30 грудня 2024 року

**Львів
2024**

УДК 005

ББК 94.3(0)

Практичні та теоретичні питання розвитку науки та освіти: матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції м. Львів, 29-30 грудня 2024 року. – Львів : Львівський науковий форум, 2024. – 102 с.

У даному збірнику представлені тези доповідей учасників XIII Міжнародної науково-практичної конференції «Практичні та теоретичні питання розвитку науки та освіти», організованої Львівським науковим форумом. Висвітлюються практичні та теоретичні питання 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. Автори несуть безпосередню відповідальність за повноту, їх цілісність та дотримання норм академічної доброчесності.

ЗМІСТ

БІОЛОГІЧНІ НАУКИ 6

Ковтун-Водяницька С. СУЧАСНИЙ ПОГЛЯД НА ВЛАСТИВОСТІ НЕЛЕТКОЇ (ЖИРНОЇ) ОЛІЇ ПРЕДСТАВНИКІВ РОДУ NIGELLA L. (RANUNCULACEAE)6

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ..... 10

Khozhylo M. PUBLIC ADMINISTRATION: TO THE ESSENCE OF THE CONCEPTS OF "DOCTRINE" AND "PARADIGM"10

Корзаченко М. МЕДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ: АСПЕКТИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ12

Литвяк В. НАЦІОНАЛЬНА СЛУЖБА ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ ЯК КЛЮЧОВИЙ СУБ'ЄКТ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я: ДОСЯГНЕННЯ ТА ПРОБЛЕМИ14

Макуріна О. СУЧАСНИЙ УНІВЕРСИТЕТ В РЕГІОНАЛЬНОМУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОМУ ПРОСТОРІ: ДОСЯГНЕННЯ ТА ВИКЛИКИ16

Михайлюта В. ПРАВОВІ ОСНОВИ ПОБУДОВИ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ СПРОМОЖНОЇ МЕРЕЖІ МЕДИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ18

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ..... 20

Бартош А.В., Соколовська С.Ю. УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ20

Домбровська Н.Р., Чижисин О.І. МЕТОДИ СТАТИСТИКИ В ПІДПРИЄМНИЦТВІ: СПЕЦИФІКА ТА ПРАКТИЧНЕ ЗАСТОСУВАННЯ22

Кетова Т.Б., Круглова О.А. ВЛАСНА ТОРГОВА МАРКА В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА25

Красовський В.В. ІТ-КОМПАНІЇ: ОЗНАКИ ДЛЯ КЛАСИФІКАЦІЇ.....27

Місан А.Р. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ В УМОВАХ ПОГЛИБЛЕННЯ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ ..29

Момотюк Л.Є. ЕФЕКТИВНІСТЬ ПОДАТКОВОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ЕКОНОМІЧНУ ТА СОЦІАЛЬНУ СТАБІЛЬНІСТЬ31

Сергатий М.О. СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА33

Хоменко О.Б. СУТНІСТЬ БІЗНЕС-МЕДІАЦІЇ ЯК КЛЮЧОВОГО АСПЕКТУ УСПІШНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ РОЗПОДІЛЕНОЇ ІТ-КОМАНДИ36

Сергатий Михайло Олексійович
здобувач вищої освіти 2 курсу
спеціальність 073 Менеджмент
освітня програма «Менеджмент і адміністрування»
Науковий керівник: **Козюра Ігор Валерійович**
професор кафедри менеджменту, д. держ. упр.
Полтавський університет економіки і торгівлі

СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА

Мотивація персоналу є одним із найважливіших інструментів управління сучасними організаціями, що забезпечує ефективне досягнення цілей як на індивідуальному, так і на корпоративному рівні. Під мотивацією розуміють процес стимулювання співробітників до діяльності, спрямованої на реалізацію стратегічних завдань компанії, шляхом задоволення їхніх потреб. Це явище багатогранне, воно охоплює різні аспекти людської поведінки, починаючи від базових фізіологічних потреб і закінчуючи прагненням до самореалізації.

Система мотивації будується на основі різних підходів, розроблених у рамках теорій мотивації. Однією з найвідоміших є ієрархія потреб А. Маслоу, яка визначає, що потреби людини мають поступову структуру: від базових, таких як фізіологічні потреби та безпека, до вищих, таких як самоповага та самореалізація. Інша популярна теорія Ф. Герцберга розділяє фактори мотивації на мотиваційні та гігієнічні. Перші забезпечують внутрішнє задоволення роботою (досягнення, визнання, кар'єрний ріст), тоді як другі лише усувають незадоволення (умови праці, зарплата, стосунки в колективі). Не менш важливою є теорія очікувань В. Врума, яка базується на переконанні, що мотивація залежить від очікуваної винагороди та того, наскільки людина вірить у досяжність поставленої мети.

Практична реалізація системи мотивації передбачає використання як матеріальних, так і нематеріальних стимулів. Матеріальні включають заробітну плату, премії, бонуси та інші фінансові заохочення. Однак, сучасні дослідження показують, що роль нематеріальної мотивації стає дедалі важливішою. Це може бути визнання досягнень, кар'єрні можливості, участь у цікавих проєктах, доступ до навчання та розвитку. Такі стимули сприяють створенню атмосфери, у якій працівники відчують свою значущість і цінність для компанії [4].

В Україні система мотивації персоналу перебуває на етапі активного розвитку. Багато підприємств, особливо у сфері ІТ, фінансів та міжнародного бізнесу, переймають світові практики, впроваджуючи сучасні програми мотивації. Водночас традиційні підходи, засновані переважно на матеріальному стимулюванні, все ще залишаються домінуючими у багатьох галузях. Економічна нестабільність та інфляційні процеси зумовлюють зростання очікувань працівників щодо заробітної плати та фінансових бонусів, що робить матеріальну мотивацію важливим фактором утримання кадрів. Водночас існують значні виклики,

пов'язані з низькою залученістю працівників у процес прийняття рішень, недостатнім рівнем комунікації в організаціях та обмеженими можливостями для професійного зростання. Ці проблеми вимагають адаптації мотиваційних стратегій до реалій українського ринку праці. Інвестиції в нематеріальні стимули, такі як навчання, розвиток кар'єри та покращення умов праці, стають дедалі актуальнішими для компаній, які прагнуть залучати та утримувати таланти. Ключовим елементом успішної системи мотивації є індивідуальний підхід до кожного працівника. Люди мають різні потреби, життєві цілі та пріоритети, тому універсальні рішення часто не дають бажаного результату [3]. Важливо враховувати особливості характеру, професійні амбіції та інтереси співробітників. Наприклад, одні працівники можуть бути мотивовані перспективою кар'єрного росту, тоді як інші цінують гнучкий графік або можливість працювати дистанційно.

Реалізація системи мотивації має враховувати потреби як окремих співробітників, так і колективу в цілому. Успішні організації використовують регулярний зворотний зв'язок із працівниками, щоб оцінити ефективність впроваджених заходів. Опитування, індивідуальні бесіди, аналіз продуктивності допомагають зрозуміти, які стимули працюють найкраще. Крім того, важливим є моніторинг зовнішніх факторів, таких як стан ринку праці, конкурентне середовище та економічні умови, адже вони впливають на очікування співробітників [2]. Мотивація також має значний вплив на корпоративну культуру. Вона формує атмосферу в колективі, сприяє зростанню залученості працівників, їхньої лояльності та відповідальності. Мотивовані працівники охоче беруть участь у розвитку компанії, ініціюють нові ідеї та демонструють вищий рівень продуктивності. Крім того, ефективна система мотивації допомагає зменшити плинність кадрів, адже задоволені співробітники рідше шукають нові можливості поза організацією.

На сучасному етапі розвитку економіки, де конкуренція за таланти стає дедалі жорсткішою, мотивація персоналу є одним із ключових факторів успіху компанії. Вона дозволяє не лише підвищити ефективність праці, а й створити позитивний імідж організації на ринку праці. Роботодавці, які інвестують у мотивацію своїх співробітників, отримують значні конкурентні переваги, формуючи команди, здатні досягати амбітних цілей.

В умовах повномасштабної війни мотивація працівників в Україні набула особливого значення [1]. Роботодавці стикаються з безпрецедентними викликами, такими як переміщення працівників, руйнування інфраструктури та психологічний стрес співробітників. У цей період нематеріальні стимули стали не менш важливими, ніж матеріальні. Забезпечення безпеки, підтримка морального духу, організація гнучкого графіка роботи та психологічна допомога стали основними елементами системи мотивації. Багато компаній також активно підтримують Збройні Сили України та залучають працівників до волонтерської діяльності, що підвищує їхню залученість та гордість за свою роботу. У цих складних умовах організації, які зосереджуються на потребах своїх працівників, формують стійкі команди, здатні долати виклики та забезпечувати стабільність бізнесу навіть у кризовий час.

Отже, мотивація персоналу – це складний, але надзвичайно важливий процес, який потребує стратегічного підходу та постійного вдосконалення. Її ефективна реалізація сприяє досягненню балансу між інтересами компанії та працівників, створюючи умови для сталого розвитку організації та професійного зростання співробітників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Сербенівська А., Лебідь Д. Актуальні проблеми мотивації персоналу на підприємствах з урахуванням особливостей воєнного стану. *Еmpirio*, 1(1), 2024. С. 122–130.
2. Федоришина Л., Гладун Р., Федоришин Ю. Мотиваційне середовище підприємства: сутність, види та фактори формування. *Сталий розвиток економіки*, № 1(48), 2024. С. 47–55.
3. Цимбалюк А. С., Козюра І. В. Основні вектори сучасного менеджменту керівника щодо збереження людського ресурсу. *Управління розвитком соціально-економічних систем в умовах війни російської федерації проти України : матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Полтава, 13 лютого 2024 року)*. Полтава: ПУЕТ, 2024. С. 236–239.
4. Ястремська О. М., Гудима О. В., Єжелей Ю. О., Лук'янихін В. О. Новітні інноваційні освітні системи і технології в галузі менеджменту. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія Економічна. Серія Юридична*, № 37, 2023. С. 465–472.