

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА
Факультет інформаційних технологій та управління

Збірник матеріалів
Всеукраїнської науково-практичної конференції
з міжнародною участю

“СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ
ЕКОНОМІКИ, ФІНАНСІВ ТА УПРАВЛІННЯ:
НОВІ МОЖЛИВОСТІ, ПРОБЛЕМИ,
ПЕРСПЕКТИВИ”

10 листопада 2021 р.

Київ – 2021

*Рекомендовано до друку на засіданні Вченої ради
Факультету інформаційних технологій та управління
Київського університету імені Бориса Грінченка
протокол № 10 від 17.11.2021 року*

Рецензенти:

Ільїч Л.М., д.е.н, доцент, завідувач кафедри управління;
Сосновська О.О., д.е.н, доцент, завідувач кафедри фінансів та економіки;
Краус Н.М., д.е.н, доцент, професор кафедри фінансів та економіки;
Рамський А.Ю., д.е.н, професор, професор кафедри фінансів та економіки;
Краус К.М., к.е.н., доцент, доцент кафедри управління.

Сучасні тенденції розвитку економіки, фінансів та управління: нові можливості, проблеми, перспективи : зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнар. участю, 10 листопада 2021 р.. – К. : КУБГ, 2021. – 403 с.

Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю розкривають сутність фінансової системи та інформаційних технологій в умовах цифрової трансформації; описують актуальні проблеми управління на різних рівнях економічної агрегації; пропонують шляхи вирішення проблем економіки у контексті віртуальної реальності в муніципальному, регіональному та державному аспектах; окреслюють сучасні форми і методи підготовки та підвищення кваліфікації кадрів для органів управління, суб'єктів господарювання.

Висловлені авторами думки та пропозиції можуть не збігатися із точкою зору рецензентів. Відповідальність за добір і викладення матеріалів, достовірність інформації, точність назв, статистичних даних, прізвищ та цитат несуть автори. Матеріали опубліковані в авторській редакції.

Віровець Д.В., Обушний С.М.	
Оракул як інструмент постачання даних для децентралізованих автономних організацій	330
Ященко М.С.	
Контент-маркетинг на підприємствах торгівлі	335
Євтушевська О.В.	
Цифровізація економіки України: проблеми та наслідки	338
Запірченко Л.Д., Збаржевецька А.А.	
Економічна ефективність виробництва продукції молочного скотарства	342
Жукова Ю.М.	
Розвиток містоцентричної економічної моделі трансформації світової економіки	345
Корець К.А.	
Перспективи легалізації віртуальних активів в Україні	347
Чалухіді Г.О.	
Цифровізація державних послуг	349
СЕКЦІЯ 4. СУЧАСНІ ФОРМИ І МЕТОДИ ПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КАДРІВ ДЛЯ ОРГАНІВ УПРАВЛІННЯ, СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ	
Кожем'якіна С.М.	
Вдосконалення професійної підготовки державних службовців органів місцевого самоврядування	354
Краус К.М.	
Мотиваційні інструменти підвищення кваліфікації персоналу підприємства	356
Панченко А.Г., Акіліна О.В.	
Державно-громадське партнерство у сфері освіти	360
Боднар О.Б., Бичок А.В.	
Формування перекладацького чуття як важливого компонента професійного перекладача	363
Дейнеко Л.В., Шелудько Е.І., Завгородня М.Ю.	
Особливості форсайт-прогнозування процесу кадрового забезпечення промисловості України в умовах нових викликів	366
Карімов Г.І., Карімов І.К.	
Впровадження індивідуалізації навчального процесу та індивідуальної траєкторії навчання здобувачів вищої освіти в галузі управління	369

спеціальне матеріально-технічне забезпечення інтерактивних занять, які погребують певних технічних засобів, спеціального обладнання, наочності, презентаційного матеріалу тощо.

Також, передові освітні технології підготовки державних службовців можуть включати: проблемну лекцію, лекцію-візуалізацію, семінар-диспут тощо.

Отже, на нашу думку застосування інноваційних освітніх технологій в процесі підготовки державних службовців повинно здійснюватись на постійній основі, що забезпечить якість навчального процесу. У цьому контексті застосування інноваційних освітніх технологій, використання сучасних методів навчання перетворюється в один із ефективних інструментів якісної підготовки майбутніх фахівців з державного управління.

Список літературних джерел

1. Ларіна Н. Б. Інноваційні моделі підвищення кваліфікації управлінських кадрів навч.-метод. матеріали. уклад. Г. І. Бондаренко. К. НАДУ, 2013. 52 с.
2. Проблематика процесу децентралізації надання послуг в об'єднаних територіальних громадах: збірник матеріалів круглого столу, Київ, 18 квітня 2018 року / За заг. ред. Войтович Р. В., Ворони П. В. Київ, ІПК ДСЗУ, 2018. 242 с.
3. Аналіз ситуації щодо професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування в Україні. Інформаційно-аналітичний звіт. http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2017/07/Analytical-report_Institution-Training-2017_7July_Final.pdf.
4. Досвід професійної підготовки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: інф. - аналітичний збірник / за ред. Т. В. Мотренка, С. М. Серьогіна. Д.: ДРІДУ НАДУ, 2010. 245 с.

Краус Катерина Миколаївна,

к.е.н., доцент, доцент кафедри управління
Київський університет імені Бориса Грінченка

МОТИВАЦІЙНІ ІНСТРУМЕНТИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Якісні та кількісні показники діяльності будь-якого підприємства залежать, перш за все, від результатів діяльності персоналу. Можна стверджувати, що професійні навички, кваліфікація працівників, їх інтелектуальні здібності та моральні риси характеру є провідним фактором, який визначає успіх роботи підприємства. Проте сформувати насправді сильний та висококваліфікований кадровий потенціал на практиці вимагає значних зусиль з боку керівників та наявності в них досвіду й знань з питань мотивації і стимулювання

праці.

На етапі набору персоналу визначається лише наявність чи відсутність потенціалу в працівника, його теоретичний рівень підготовки до виконання майбутніх обов'язків. Проте на даному етапі жоден керівник не може бути впевненим, що в практичній діяльності особа розкриє всі свої здібності та буде самовіддано працювати на користь підприємства.

Головним завданням стає створення сприятливого психологічного та морального клімату для робітника, з метою заохотити його використовувати свої знання та вміння в оптимальному обсязі для ефективної роботи підприємства, розкрити потенційні можливості при подальшій трудовій діяльності [5]. Одним із пріоритетів для підприємств різних форм власності є пошук ефективних способів управління працею, що забезпечують активізації людського фактора. Вирішальним причинним фактором результативності діяльності людей є їх мотивація. Механізм мотивації, в основі якого лежать потреби, зображений на рисунку 1.

Економічні потреби посідають ключове місце в концепції мотивації персоналу, оскільки вони є головною рушійною силою, що спонукає людину до цілеспрямованої трудової діяльності. На даний час існує декілька різних, але достатньо обґрунтованих теорій мотивації, які умовно можна поділити на три групи: первинні, що базуються на історичному досвіді поведінки людини в процесі праці; змістовні, що відображають зміст потреб та процесуальні, що вивчають процес винагородження.

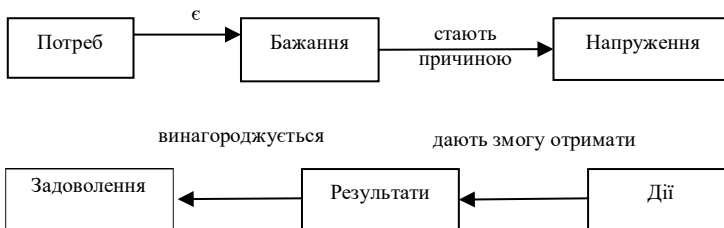


Рис. 1. Мотиваційний ланцюг “потреби – бажання – винагорода”

Первинні теорії мотивації формувались виходячи з історичного досвіду поведінки людини і застосування простих стимулів примушування, матеріального і морального заохочення. Найвідомішою теорією, яка і на сьогоднішній день застосовується є теорія “батога і пряника”. “Батогом” раніше був страх смерті або вигнання з країни, а “пряником” – воля, багатство або поріднення з господарюючими особами. Таким чином правильна трудова поведінка

працівника забезпечується позитивним і негативним стимулюванням.

Другою первинною теорією є теорія “X–Y–Z”. Ці три теорії були розроблені в різний час Ф. Тейлором, Д. МакГрегором та В. Оучі. Вони являють собою кардинально різні моделі мотивації, що орієнтуються на різний рівень потреб, і відповідно на різні стимули до праці [1, с. 78] (табл. 1.).

Таблиця 1 – Основні положення теорій мотивації “X”, “Y”, “Z”

Теорія “X”	Теорія “Y”	Теорія “Z”
1. В мотивах людини переважають біологічні потреби.	1. В мотивах людини переважають соціальні потреби і бажання гарно працювати.	1. В мотивах людини поєднуються соціальні і біологічні потреби.
2. Звичайна людина намагається уникати роботи і тому роботу треба нормувати.	2. Фізичні і емоційні зусилля на роботі є природними для людини.	2. Люди прагнуть працювати в групі і групового методу прийняття рішень.
3. Більшість людей тільки через примушування можуть здійснювати необхідні дії для досягнення мети підприємства.	3. Людина може сприймати роботу як джерело задоволення або як покарання залежно від умов праці.	3. Повинна існувати індивідуальна відповідальність за результати праці.
4. Більшість людей бажать, щоб ними управляли і не прагнуть брати на себе відповідальність, мають невисокі амбіції і бажать знаходитись в безпечній ситуації.	4. Відповідальність і зобов’язання залежать від винагородження за працю.	4. Кращим буде неформальний контроль за результатами праці.
5. Якість роботи низька і тому потрібен постійний контроль.	5. Більшість людей прагне використовувати свої знання і досвід, брати на себе відповідальність.	5. На підприємстві повинна існувати постійна ротация кадрів і самоосвіта, повільна службова кар’єра.

Основним предметом керування в Японії є трудові ресурси. Ціль, що ставить перед собою японський керуючий – підвищити ефективність роботи підприємства в основному за рахунок підвищення продуктивності праці працівників, тоді як у європейському і американському менеджменті основною метою є максимізація прибутку, тобто одержання найбільшої вигоди з найменшими зусиллями [6]. В Японії прийнято свою власну модель мотивації трудової активності робітників, з урахуванням національного характеру. Як ключовий компонент динамічного розвитку розглядається людський фактор. Основою мотивації праці є гармонізація між працею і капіталом. Японський стиль управління базується на переконанні, а не на примусі. Керівник не виділяє себе з маси підлеглих, його завдання – не керувати роботою, яку виконують інші, а сприяти взаємодії співробітників, надавати їм необхідну

підтримку і допомогу, формувати гармонійні міжособистісні відносини, т.з. “менталітет зрівнялівки”. Цей феномен визначає ряд аспектів трудової мотивації в Японії.

Прикладом колективної форми організації праці є гуртки якості, що існують в Японії з 1962 року. Ці невеличкі колективи з виконавців, створені на добровільних засадах, здійснюють управління якістю продукції безпосередньо на робочих місцях. Це зручно для вирішення як технічних, так і соціально-психологічних завдань. До 65% персоналу японських підприємств залучено до аналізу і вирішення бізнес-проблем. Гуртки якості дозволяють підвищити індивідуальну майстерність, творчість та здібність працівників.

Дослідивши японські й американські методи мотивації, можна зробити наступні висновки, що американські компанії роблять акцент на грошову винагороду, конкуренцію, страх втратити роботу, а в Японії – на внутрішню змагальність, підвищення рівня кваліфікації, вдячності в роботі. Отже мотивація в США носить зовнішній характер, а в Японії – визначається внутрішніми якостями і потребами працівника [2, с. 83].

В Україні мотивація співробітників, в основному, полягає в маніпулюванні заробітних плат, тобто підприємства то збільшують, то зменшують платню працівників залежно від перебування на ринку [7]. Тільки великі підприємства, висококваліфікованому персоналу крім високої заробітної плати пропонують соціальний пакет, який покриває частину витрат життєдіяльності працівника (медична страховка, доплата до відпустки, пенсійне накопичувальне страхування, мобільні послуги) [3, с. 7]. В Україні більш розповсюдженим є матеріальне стимулювання персоналу. Існують різноманітні підходи до організації матеріального стимулювання персоналу, які обумовлені тим, що організація матеріального стимулювання може виступати або самостійним елементом організації оплати праці, або складником системи нарахування заробітної плати. Існує ряд недоліків, що перешкоджають розвитку дієвого матеріального стимулювання персоналу на підприємствах України, ускладнюють процес його організації та зменшують привабливість матеріального стимулювання. До основних недоліків, перш за все, слід віднести велику кількість показників преміювання, через що матеріальне стимулювання втрачає прозорість. Критерії, за якими здійснюється стимулювання, ніяким чином не пов'язані з продуктивністю праці [4, с. 63]. Традиційні шкали, що використовуються для визначення рівня показників преміювання та стимулювання персоналу, на сьогодні втратили свою актуальність, їх застосування є ресурсномістким.

Список літературних джерел

1. Клименко М.П., Филатова О.О. (2011). Мотивація управлінського персоналу в реалізації загальної стратегії підприємства. *Сталій розвиток економіки*, 5, 81–85.
2. Воронкова Т.Є., Костюк Т.П. (2009). Мотивація інноваційної діяльності. *Науково-технічна інформація*, 4, 30–35.
3. Андрусенко Т. (2004). Мотивація персоналу в контексті управління знаннями. *Справочник кадровика*, 11, 79–82.
4. Денисенко І.А., Пожидаєва А.Є. (2011). Мотивація і її вплив на підвищення ефективності використання трудових ресурсів в умовах економічної кризи. *Агросвіт*, 17/18, 26–28.
5. Краус К.М. (2012). Підвищення якості підготовки фахівців з маркетингу у формуванні їх професійних компетенцій. *Новітні інноваційні освітні технології: проблеми, розвиток та досвід впровадження*: матеріали XXXVII міжнар. наук.-метод. конф. (28–29 берез. 2012 р.) в 2 ч. Полтава: ПУЕТ, 2012. Ч. 1. 210–211.
6. Краус К.М. (2016). Передумови пріоритетності освоєння маркетингового мислення персоналом сучасних малих підприємств. *Маркетингова діяльність підприємств: сучасний зміст*: збірник наук. праць за матеріалами II Міжнар. наук.-практ. конф. (21–22 квіт. 2016 р.). Полтава: ПУЕТ. 120–122.
7. Краус К.М., Краус Н.М., Манжура О.В. (2020). Економічна професійна освіта покоління цифрових людей в умовах функціонування інноваційно-підприємницьких університетів. *БІЗНЕС ІНФОРМ*, 3, 182–191. URL: https://www.business-inform.net/article/?year=2020&abstract=2020_3_0_182_191 (дата звернення: 07.06.2020).

Панченко Алла Гнатівна,

к.н. з держ.управ., доцент,
доцент кафедри управління

Акіліна Олена Володимирівна,

к.е.н., доцент,
доцент кафедри управління

Київський університет імені Бориса Грінченка

ДЕРЖАВНО-ГРОМАДСЬКЕ ПАРТНЕРСТВО У СФЕРІ ОСВІТИ

З часу проголошення незалежності Україна обрала шлях переходу до децентралізованої моделі управління та розвитку громадського суспільства. Громадянська освіта має забезпечити основи цього розвитку. У п. 5 ст. 5 Закону України “Про освіту” зазначено, що “...держава створює умови для здобуття громадянської освіти, спрямованої на формування компетентностей, пов’язаних з...усвідомленням цінностей громадянського суспільства...” [1]. Врахування громадянської думки та інтересів громади дає змогу освітянам об’єктивно оцінювати результати діяльності закладів освіти і коригувати їх відповідно до суспільних потреб та інтересів стейкхолдерів. В свою чергу й територіальні громади в нинішніх