



EUROPEAN CONFERENCE

Conference Proceedings



III International Science Conference
«Theories, methods and practices of the
latest technologies»

November 07 – 09, 2022

Tokyo, Japan

THEORIES, METHODS AND PRACTICES OF THE LATEST TECHNOLOGIES

Abstracts of III International Scientific and Practical Conference

Tokyo, Japan

(November 07 – 09, 2022)

UDC 01.1

ISBN – 978-9-40364-517-9

The III International Scientific and Practical Conference «Theories, methods and practices of the latest technologies», November 07 – 09, Tokyo, Japan. 387 p.

Text Copyright © 2022 by the European Conference (<https://eu-conf.com/>).

Illustrations © 2022 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, Russia 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: Mysak P., Zhuk V. Discharge hydraulic characteristics of horizontal grate inlets // Theories, methods and practices of the latest technologies. Abstracts of III International Scientific and Practical Conference. Tokyo, Japan 2022. Pp. 17-19.

URL: <https://eu-conf.com/ua/events/theories-methods-and-practices-of-the-latest-technologies/>

37.	Горобінська І.В., Кузьменко Д.О. ДИВІДЕНДНА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РИНКОВИЙ КУРС КОРПОРАТИВНИХ ПРАВ ЕМІТЕНТА	164
38.	Гумашян Е., Борщ В.І. УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: МЕТОДИ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛОМ	166
39.	Гумашян Е., Борщ В.І. ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ: ОСНОВНІ ЧИННИКИ ВПЛИВУ	168
40.	Онищук І.А., Доманюк О.М. СУЧАСНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ	170
41.	Рябець Н.М., Тимків І.В. ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ ЛЮДСЬКОГО РЕСУРСУ ЯК ДОМІНУЧИЙ ТРЕНД СУЧАСНОГО ЕТАПУ РОЗВИТКУ	174
42.	Цалко Т., Бодько Є. УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ	179
MEDICINE		
43.	Sukhodolia S., Savchuk O. STUDY OF MMP IN PATIENTS WITH CHRONIC PANCREATITIS AT RISK OF DEVELOPING OF PANCREATIC CANCER	183
44.	Ільченко В.І., Дуднікова А.М., Горіздра Л.М. ПЕРЕБІГ ГРИПУ В ПЕРІОД ПАНДЕМІЇ COVID-19	186
45.	Браткова Л.Б., Радченко А.І. ВПЛИВ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ НА ПСИХОЕМОЦІЙНИЙ ПРОФІЛЬ ДІТЕЙ ТА ЇХ СІМЕЙ	189
46.	Варивончик Д.В., Демецька О.В. ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ЗАСОБІВ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ТА ВАКЦИНАЦІЇ ДЛЯ ПРОФІЛАКТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ІНФІКУВАННЯ SARS- COV-2 У ПРАЦІВНИКІВ ГОЗ	192

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: МЕТОДИ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛОМ

Гумашян Е

Здобувач вищої освіти
Одеський національний університет ім.І.І.Мечникова, Україна

Борщ В. І

Д.е.н., доцент, професор кафедри менеджменту інновацій
Одеський національний університет ім.І.І.Мечникова, Україна

У сучасному бізнес-середовищі, важливим елементом функціонування організації є персонал. Мотивовані та задоволені працівники матимуть відданий підхід до організаційної мети. Своєю чергою, організації також повинні будуть демонструвати подібну відданість цілям співробітників. Роль HR полягає у тому, щоб постійно працювати над узгодженням прагнень співробітників з цілями організації. Цієї мети можна досягти шляхом створення надихаючого робочого середовища, яке сприяє та задовольняє потребам співробітників. HR має створити організаційне середовище та сприяти організаційній культурі, яка враховує переважні потреби колективу. Це допоможе не тільки мотивувати персонал, а й уникнути негативних наслідків, таких як низька продуктивність персоналу, яка може впливати на здатність організацій досягати поставлених цілей, а також вплинути на конкурентоспроможність [1].

Мотивація персоналу - це створення умов і різноманітних стимулів на підприємстві, які спонукають персонал працювати більш ефективно в досягненні поставлених цілей.

Основні види трудової мотивації :

- Матеріальна;
- Нематеріальна.

Нематеріальна мотивація не орієнтована на використання грошових винагород вона враховує психологічні характеристики колективу в цілому та окремого працівника в ньому. У такій системі індивідуальний підхід до кожного працівника має важливе значення [2].

Складовими нематеріальної мотивації, є: гуманізація праці; розвиток виробничої демократії; планування кар'єри; регулювання робочого часу; інформованість колективу тощо. Для практичної діяльності підприємств пропонується широке коло заходів нематеріальної мотивації праці втілення яких не потребує значних фінансових затрат, а результати їх застосування можуть бути достатньо високими. Завдяки використанню нематеріальної мотивації значно підвищується лояльність працівників, формується почуття гідності, поваги до підприємства, до його цінностей.

Складовими нематеріальної мотивації можуть бути:

- усна подяка за виконану роботу;
- привселюдне визнання особистого внеску працівника;

- присвоєння звання «кращий працівник»;
- надання більших повноважень на робочому місці;
- можливість брати участь в управлінні підприємством;
- запрошення на обід з ТОП-менеджментом;
- гнучкий графік роботи;
- лист з подякою батькам, навчальному закладу, в школу дітей;
- додаткове навчання за рахунок підприємства та ін. [3]

Приклади компаній, які використовують нематеріальну мотивацію персоналу:

Zappos. Ця компанія має спеціальний відділ, який допомагає співробітникам вирішувати звичайні, побутові, рутинні справи. Наприклад, якщо у Вас болить зуб, Вас можуть записати до стоматолога. Також раз на місяць ваші колеги можуть перерахувати видані їм віртуальні долари. Всі віртуальні гроші можна обміняти на цілком реальні, тим самим отримуючи винагороду від власних колег за хорошу роботу.

У Google співробітники відділу раз на тиждень мають безкоштовний обід, на який вони можуть запросити своїх близьких;

У Lego, після 25 років наполегливої роботи, кожен працівник отримує маленький золотий злиток у формі деталі Lego [2].

Як ми вже виявили, персонал є найважливішим елементом, завдяки чому організації здатні досягати поставлених цілей. Отже мотивація персоналу є невід'ємною частиною менеджменту організації. Спонукаючи персонал до більш ефективної роботи можна як матеріальними способами мотивації, так і нематеріальними, але нематеріальні методи мотивації відрізняються особистими підходами до працівника, завдяки чому збільшується лояльне відношення працівника до організації.

Список використаної літератури

1. VARMA, Chandrakant. Importance of employee motivation & job satisfaction for organizational performance. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 2017, 6.2.

2. Staff motivation. Motivation of personnel in the organization: theory and practice. Examples of staff motivation. веб-сайт. URL: <https://oborudow.ru/en/repair-and-maintenance/motivirovanie-personala-motivaciya-personala-v-organizacii-teoriya-i/>

3. УРМАНОВ, Фарід Шарифович; КАСІМОВА, Анна Андріївна. Мотивація–основний чинник ефективності управлінської праці. «Вісник ЖДТУ»: *Економіка, управління та адміністрування*, 2017, 4 (82): 98-102.