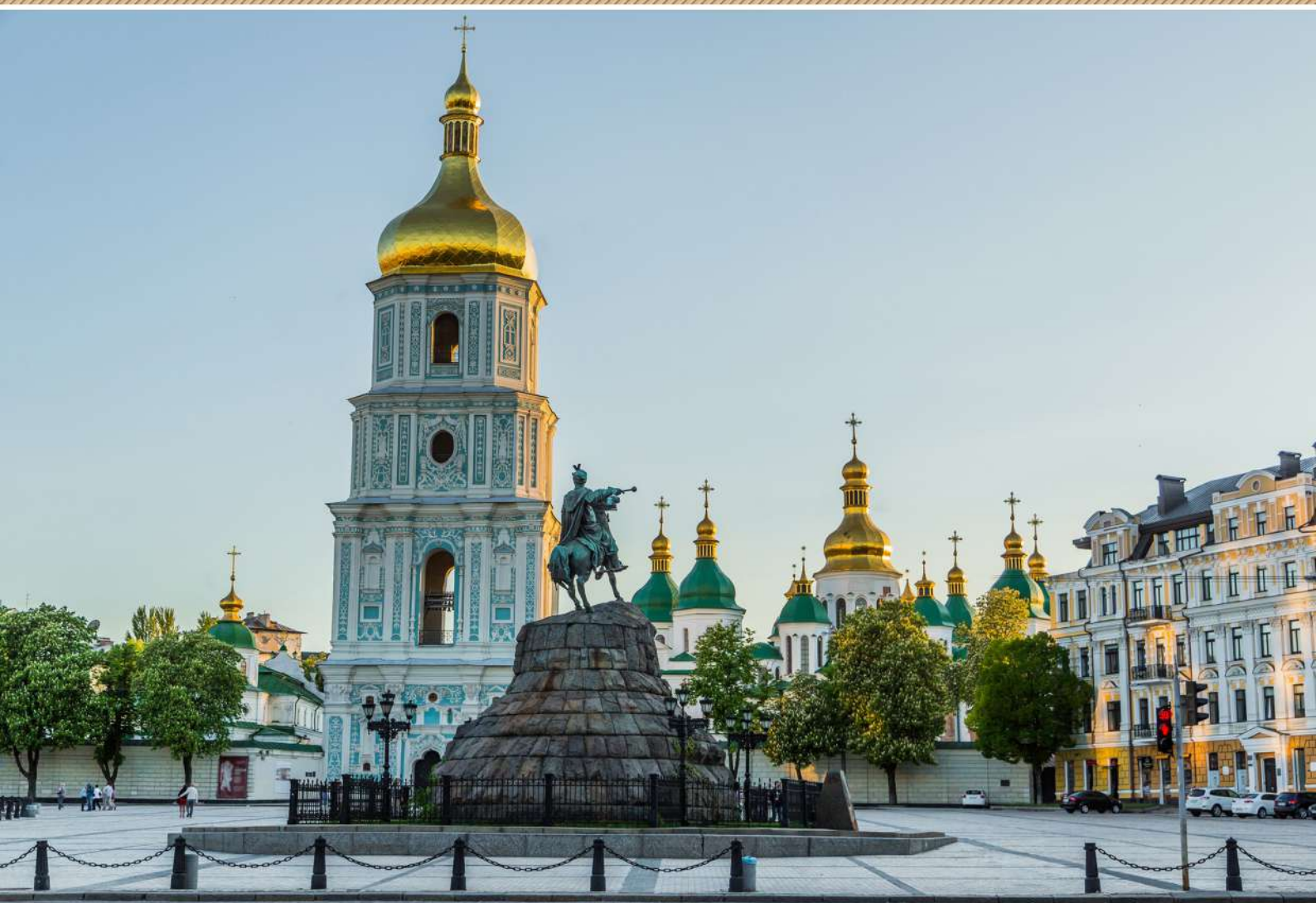


НАУКОВА ПРАЦЯ В УМОВАХ СУЧАСНОГО СВІТУ

(міжнародна наукова конференція)



* Scientific work in the modern world | International scientific conference

Місце проведення: Київ, Україна
30 травня 2021 року

Venue: Kiev, Ukraine
May 30, 2021

УДК 001.1

ББК 29

UDC 001.1

BBK 29

НАУКОВА ПРАЦЯ В УМОВАХ СУЧАСНОГО СВІТУ

(міжнародна наукова конференція)

Наукова праця в умовах сучасного світу (міжнародна наукова конференція)

* The scientific work in the modern world | International scientific conference

** Научная работа в условиях современного мира (международная научная конференция)

Місце проведення: **Київ, Україна** | Venue: **Kiev, Ukraine**

30 травня 2021 року | May 30, 2021

ОФОРМЛЕННЯ ЦИТАТИ:

Батюченко В.А., Дудар З.В., Мазурова О.О. Дослідження методів рішення транспортних задач лінійного програмування // Наукова праця в умовах сучасного світу (міжнародна наукова конференція). Видавництво Science Bulletin. Київ, Україна, 30 травня 2021. с. 4 - 13.

ISBN 978-617-8082-31-1

© 2021 Видавництво Science Bulletin | Publisher Science Bulletin | Издательство Science Bulletin

© 2021 Автори статей | Authors of the papers | Авторы статей

Адреса електронної пошти: scien.bulletin@gmail.com

Адреса видавця (редакції): **LV-1007, Рига, Латвія**

Операційний офіс: **65039, Одеса, Україна**

ЗМІСТ (CONTENT)

| | |
|--|-------|
| 1. Кожухова Наталія Вікторівна, Зайцева Ксенія Володимирівна РОЛЬ И МЕСТО ДОКУМЕНТАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ | 4-10 |
| 2. Куан Ли Ю КОМПОНЕНТЫ СЕТИ..... | 11-14 |
| 3. Луценко Тетяна Миколаївна ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИБОРУ ОСВІТНЬОЇ ПАРАДИГМИ СУЧАСНИМ ВЧИТЕЛЕМ БІОЛОГІЇ | 15-24 |
| 4. Поточняк Вероніка Андріївна ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ | 25-35 |
| 5. Шоколате Жозе Пуа, Вильданов Руслан Герасимович ТЕХНИКО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ИЗМЕРЕНИЯ ЖИДКОСТИ И ГАЗА ОДНИМ ВИХРЕВЫМ РАСХОДОМЕРОМ..... | 36-39 |

УДК 331.103.6

Кожухова Наталья Викторовна

к.э.н., доцент кафедры Экономики труда и управления персоналом
Самарский государственный экономический университет
(Россия, г. Самара)

Зайцева Ксения Владимировна

студент
Самарский государственный экономический университет
(Россия, г. Самара)

РОЛЬ И МЕСТО ДОКУМЕНТАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в данной статье рассмотрено документационное обеспечение в управлении персоналом, его роль и место в организации, основные задачи, решаемые в делопроизводстве и проблемы, возникающие при повышении эффективности документационного обеспечения в управлении персоналом.

Ключевые слова: документооборот, управление персоналом, документ, информация, документационное обеспечение управления персоналом.

В нашей стране с каждым годом появляется все больше новых организаций, фирм и предприятий различных форм собственности, которые становятся объектами и субъектами передачи информации. Деятельность управленца подразумевает создание различных видов документов, без которых просто невозможно решать задачи планирования, финансов и бухгалтерского учета, оперативного управления и управления кадрами. Все управленческие решения связанные с информацией и обеспечением и закрепление ее документационно, базируются по управляемому объекту или рассматриваемому

вопросу. Правильность принятого решения зависит от объективности, оперативности, правильности и полноты информации. А самым результатом отражения информации, событий, фактов или же явлений выступает документ.

Документ - материальный объект, содержащий информацию в зафиксированном виде, облечённый в письменную форму, удостоверяющий наличие фактов определённого значения [1, с. 18].

Так, коллегиальная деятельность учредителей фиксируется в протоколах ; распорядительная деятельность директора — в приказах и распоряжениях по основной деятельности и по личному составу; работа ревизионных комиссий — в актах; производственно-хозяйственная деятельность — в договорах, контрактах, коммерческой переписке и т.д.

В документах вся информация фиксируется впервые, именно поэтому они служат первичными носителями информации. Умелый и грамотный подход к организации работы с документами позволяет оптимизировать использование рабочего времени управленческих работников, работающих с персоналом. Таким образом, актуальность знания вопросов документирования управления кадрами постоянно возрастает [2,с.33].

Управление документацией охватывает жизненный цикл документов с момента их рождения, выполнения ими соответствующих задач в управлении персоналом до их передачи на государственное хранение или уничтожения[3, с.18].Выделяются три основные задачи, решаемые в кадровом делопроизводстве :

1. Документирование (составление, оформление, согласование и изготовление документов).
2. Организация работы с документами в процессе осуществления управления (обеспечение движения, контроля исполнения, хранения и использования документов).
3. Систематизация архива кадровых документов (экспертиза ценности, классификация, контроль обращения, ведение фонда).

Рост масштабов деятельности постоянно ставит вопрос о повышении эффективности документационного обеспечения управления персоналом. Основные проблемы, возникающие при этом, можно охарактеризовать как:

1. нарушение целостности представления деловых процессов, повышение количества нештатных ситуаций;
2. недостаточная координация деятельности структурных подразделений и подчиненных организаций, снижение качества управления персоналом и способности поддерживать внешние контакты;
3. падение производительности труда (ощущение недостатка в ресурсах: трудовых, материально-технических, коммуникационных, информационных и т. д.)

В рамках современных концепций документационного обеспечения управления персоналом важно учитывать ряд вопросов, определяющих эффективность их реализации, — технических, технологических, нормативно-правовых и организационных. Технические вопросы, определяющие формирование соответствующей инфраструктуры (компьютерные сети, программные комплексы, коммуникации и т. д.), во многом уже решены и определяются лишь финансовыми возможностями организаций. Технологические проблемы в основном также решаемы имеющимися средствами (CASE, CALS и др.). Существенные проблемы возникают при подготовке нормативно-правовой базы и, особенно, в решении организационных вопросов. Необходимо наличие квалифицированных (и понимающих необходимость перемен) исполнителей, а самое главное — руководителей, способных охватить весь круг сопутствующих проблем [4,с.67].

На сегодняшний день, большинство людей пришли к выводу, что культура работы с документами в управлении персоналом является частью производственной культуры, а та, в свою очередь, является важной предпосылкой успешной деятельности в условиях рынка. Поэтому документационное обеспечение управления персоналом - такая же часть

производственной инфраструктуры, абсолютно равноправная и необходимая, как и оборудование, ресурсы и персонал. Руководитель теряет много времени от неправильно или несвоевременно оформленных документов, от неверных управленческих решений или от невозможности быстро найти нужный документ. [5,с.32].

Документы поступают на предприятие от клиентов, партнеров, других предприятий; создаются в деятельности самого предприятия; поступают руководству для принятия решения, написания в виде резолюций указаний по исполнению и для подписания; отправляются адресатам.

Рассмотреть все принципы документационного обеспечения управления персоналом можно, опираясь на анализ документационного обеспечения управления персоналом в фирме ООО «ГРАНД».

В ООО «ГРАНД» создается, принимается от других организаций масса документов, содержащая информацию различного плана экономическую, политическую, бухгалтерскую, статистическую, социальную и др. В результате наблюдений за деятельностью служащих в ООО «ГРАНД» было выявлено, что все главные специалисты в той или иной степени занимаются документационным обеспечением управления персоналом. Документы ООО «ГРАНД» оформляются в основном на бланках, имеют установленный комплекс реквизитов и стабильный порядок их расположения.

В процессе документирования деятельности ООО «ГРАНД» создаются различные виды документов:

- организационно-правовая документация (уставы, положения, правила, инструкции, штатные расписания);
- распорядительная документация (приказы, распоряжения, постановления, решения, указания);
- информационно-справочная документация (письма, телеграммы, факсы, акты, протоколы, докладные и служебные записки).

Данные таблицы 1 показывают, что наблюдается тенденция роста документооборота ООО «ГРАНД».

Таблица 1 -Динамика документооборота за 2016-2018года

| Год | Количество входящих документов | Количество исходящих документов | Количество внутренних документов | Итого |
|------|--------------------------------|---------------------------------|----------------------------------|-------|
| 2016 | 97 | 243 | 519 | 859 |
| 2017 | 117 | 290 | 547 | 954 |
| 2018 | 194 | 384 | 696 | 1274 |

Объем документооборота в 2017 году по сравнению с 2016 вырос на 9,96%, а в 2018 году по сравнению с 2017 годом на 25,12%.

Несмотря на рост документооборота, требования государственной системы документационного обеспечения управления персоналом в ООО «ГРАНД» соблюдаются не полностью, что является нарушением в ведении делопроизводства на предприятии.

Должно вестись общее документационное обслуживание предприятия: организация должна осуществлять регистрацию всех документов, что в итоге должно давать централизацию регистрации всей входящей и исходящей корреспонденции и организационно-распорядительных документов.

Также нужно осуществлять высокую степень контроля сроков исполнения документов и снятие их с контроля, после их отработки, организовывать работу по формированию и хранению дел, вести номенклатуру дел, как в бумажном виде, так и в электронном.

Совокупность всех этих положений, должна быть изложена в должностной инструкции специалиста, осуществляющего работу с документами кадрового делопроизводства, что существенно улучшит работу предприятия. Для сравнительно маленького предприятия как ООО «ГРАНД» необходимо разработать комплекс нормативных и организационных документов, регламентирующих правовое положение, статус, функции, ответственность и организацию работы специалиста в данной области.

Таким образом, каждое предприятие должно осуществлять строгий подход к проработке документационного обеспечения управления персоналом со всех сторон, это позволит существенно упорядочить как процесс принятия важных решений, так и контроль над их своевременным и качественным выполнением. Благодаря четкой организации работы с документами может не происходить срыва сроков выполнения работ, будут наращиваться темпы развития предприятия, а значит, повышаться его конкурентоспособность.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- Рогожин, М.Ю. Делопроизводство в кадровой службе: Учебно-практическое пособие / М.Ю. Рогожин. - М.: Проспект, 2015. - 784 с.
- Михайлов, Ю.М. Кадровое делопроизводство. Как правильно и быстро оформить важнейшие документы по персоналу / Ю.М. Михайлов. - М.: Альфа-Пресс, 2014. - 224 с.
- Басаков М. И., Замыцкова О. И. Делопроизводство (документационное обеспечение управления); Феникс - Москва, 2014. - 384 с.
- Кузнецов, И.Н. Документационное обеспечение управления и делопроизводство: Учебник для бакалавров / И.Н. Кузнецов.. - М.: Юрайт, ИД Юрайт, 2015. - 576 с.
- Баландина В. С. Документационное обеспечение управленческой деятельности как важный фактор эффективной работы предприятия // Молодой ученый. — 2016. — № 2. — С. 431–434

Kozhukhova Natalia Victorovna

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Labor
Economics and Personnel Management
Samara State University of Economics
(Russia, Samara)

Zaitseva Ksenia Vladimirovna

student

Samara State University of Economics

(Russia, Samara)

**ROLE OF DOCUMENTATION ENSURING PERSONNEL
MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION**

***Abstract:** this article discusses documentation support in personnel management, its role and place in the organization, the main tasks solved in office work and the problems that arise when increasing the efficiency of documentation support in personnel management.*

***Keywords:** document flow, personnel management, document, information, documentation support for personnel management.*

УДК 654

Куан Ли Ю

магістрант 2 курсу

Томський державний університет систем управління і радіоелектроніки
(Росія, г. Томськ)

КОМПОНЕНТЫ СЕТИ

Аннотація: в даній статті розглядаються компоненти мережі. Кінцеві пристрої, середовище передачі даних і сервіси.

Ключові слова: маршрут, пристрої, середовище передачі даних

Маршрут, по якому повідомлення йде від джерела до місця призначення, може бути простим, як, наприклад, один кабель, що з'єднує один комп'ютер з іншим, або складним, як мережа, буквально охоплює весь світ. Мережева інфраструктура — це платформа, що підтримує конкретну мережу. Вона виконує роль стабільного і надійного каналу для передачі даних.

Пристрої і середовище передачі даних — це фізичні елементи або апаратне забезпечення мережі. Апаратне забезпечення зазвичай є видимою частиною мережевої платформи — ноутбук, ПК, комутатор, маршрутизатор, точка бездротового доступу або кабелі, що використовуються для з'єднання пристроїв. Однак існують компоненти, які залишаються прихованими. В разі бездротових мереж повідомлення передаються за допомогою невидимого радіочастотного або інфрачервоного випромінювання.

Компоненти мережі використовуються для надання сервісів і процесів. Вони представляють собою комунікаційні програми, що називаються програмним забезпеченням, які запускаються на мережних пристроях. Мережевий сервіс надає дані в відповідь на запит. Сервіси включають в себе багато мережних застосунків, які люди використовують щодня,

наприклад сервіси електронної пошти і веб-хостинга. Процеси забезпечують функціональність, посредством котрої повідомлення направляються і переміщуються в межах мережі. Процеси менше очевидні для нас, але критично важливі для роботи мереж.

Мережні пристрої, з якими користувачі знайомі найкраще, називаються кінцевими пристроями. Всі комп'ютери, підключені до мережі і безпосередньо беруть участь в обміні даними, вважаються вузлами. Ці пристрої утворюють інтерфейс між користувачами і мережею зв'язу.

Приведемо декілька прикладів кінцевих пристроїв:

- комп'ютери (робочі станції, ноутбуки, файлові сервери і веб-сервери);
- мережні принтери;
- VoIP-телефони;
- термінальні пристрої системи TelePresence;
- камери відеонаблюдення;
- портативні карманні пристрої (смартфони, планшетні ПК, КПК, бездротові сканувачі дебетових/кредитних карток і сканери штрихкода);
- датчики, наприклад термометри, ваги і інші пристрої, підключаються до Всесвітнього Інтернету.

Кінцевий пристрій — це джерело або місце призначення даних, передаваних по мережі. Щелкніть «Випрошення» на малюнку 1, щоб переглянути анімацію, на якій IP-пакет надсилається від одного кінцевого пристрою до іншого. Кожному кінцевому пристрою в мережі призначається адреса, щоб пристрої можна було відрізнити. Якщо кінцевий пристрій ініціює обмін даними, то як отримувач повідомлення він використовує адресу кінцевого пристрою призначення.

Сервер — це кінцевий пристрій, на якому встановлено ПО, що дозволяє йому надавати інформацію, в тому числі повідомлення

електронної пошти або веб-сторінки, іншими кінцевими пристроями в мережі. Наприклад, для роботи веб-служб в мережі на сервері повинно бути встановлено ПО веб-сервера.

Клієнт — це кінцеве пристрій, на якому встановлено ПО, що дозволяє запитувати і відображати інформацію, отриману від сервера. Прикладом клієнтського програмного забезпечення є веб-браузер, наприклад Internet Explorer.

Передача даних в мережі здійснюється через певне середовище, наприклад кабель або повітря. Таке середовище спрощує передачу даних від джерела до отримувача.

В сучасних мережах в основному використовуються три типи серед, що зв'язують пристрої і надають шлях, по якому передаються дані. До цих серед належать:

- металеві проводи всередині кабелів
- скляні або пластикові волокна (оптоволоконний кабель)
- бездротове серед передачі даних

Кодування сигналів, яке необхідно для передачі, здійснюється по-різному в залежності від типу серед. В металевих проводах дані кодуються в вигляді електричних імпульсів, що відповідають певним шаблонам. Передача в оптоволоконних мережах відбувається в вигляді імпульсів світла, в діапазоні інфрачервоного випромінювання або видимого світла. При бездротовій передачі для описання різних значень бітів використовуються шаблони електромагнітного випромінювання.

Різні типи серед передачі даних відрізняються характерними функціями і перевагами. Не всі серед передачі даних мають однакові характеристики і підходять для рішення будь-яких завдань. Критерії вибору серед передачі даних

- Відстань передачі сигналу в межах серед
- Умови реалізації серед передачі даних

- Объем данных и требуемая скорость их передачи
- Стоимость носителей и их развертывания

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Локальные и глобальные сети, а также сеть Интернет. [Электронный ресурс]. –

Режим доступа:

<http://cloud.mppl.mk.ua/ccna.mppl.mk.ua/CCNA%201%20RUS/course/module1/1.2.1.1/1.2.1.1.html/>

Основные компоненты компьютерных сетей. [Электронный ресурс]. – Режим

доступа: <http://osnovy-setei.ru/osnovnye-komponenty-kompyuternyx-setej.html/>

Kuan Lee Yu

2nd year master's student

Tomsk State University of Control Systems and Radioelectronics

(Russia, Tomsk)

NETWORK COMPONENTS

Abstract: this article discusses the components of the network. End devices, data transmission medium and services.

Keywords: route, devices, data transmission medium

УДК 1

Луценко Тетяна Миколаївна

вчитель біології Новомосковського колегіуму 11,

аспірантка

Інститут педагогіки НАПН України

(Київ, Україна)

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВИБОРУ ОСВІТНЬОЇ ПАРАДИГМИ СУЧАСНИМ ВЧИТЕЛЕМ БІОЛОГІЇ

***Анотація:** в статті піднімається питання важливості вибору освітньої парадигми вчителями біології і обґрунтовується доцільність здійснення їх практичної освітньої діяльності на основах креативно-педагогічної парадигми.*

***Ключові слова:** парадигма, концепція, креативність, креативно-педагогічна парадигма.*

Історичний науковий аналіз минулого показує, що піднесення будь-якого народу до вершин прогресу можливе за умови наявності в нього ментальності та неповторності. В їх формуванні особливе значення, як наголошують вітчизняні філософи, С. Гончаренко, М. Горлач, В. Кремень, та інші, мають феномени суспільного життя: *гуманізм, мир, істина, добро, справедливість, творчість*. Оскільки в останньому феномені закладена життєстверджуюча, зорієнтована на майбутнє, енергія, то однією із найбільш важливих ідей, які мають бути реалізовані в сучасній освіті, є творчість. Хоч і в різній мірі, але для кожної сучасної людини і, зокрема, учня вона має надзвичайне значення, адже саме творчість є тією неповторною причиною будь-якого розвитку та прогресу [4, 6, 7, 8, 9].

Сутність творчості в теорії філософії тлумачиться неоднозначно, але вона, так чи інакше, ототожнюється з об'єктивним розвитком природи,

суспільства, людини. Саме тому, у сходженні сучасного вчителя до вершин педагогічної майстерності необхідно першочергово визначитись у теоретико-методологічних засадах навчання, що передбачає вибір освітньої парадигми та концепції педагогічної діяльності.

Сам зміст поняття «парадигма», визначено в історії розвитку науки фундаментально і достатньо давно. Парадигма (від грец. – приклад, взірець), за визначенням відомого українського педагога, академіка С.У. Гончаренка це – система форм одного слова, що відображає його змінювання за властивими граматичними категоріями. У другому розумінні – це теорія або модель постановки проблем, прийнята за зразок вирішення дослідницьких завдань певним науковим співтовариством [3, 4]. Разом з тим, це принцип, що створює методологічну основу науково-теоретичної чи науково-практичної діяльності і, зокрема, педагогічної. Значення введення поняття «парадигма», як методологічної основи забезпечує єдність певного наукового, педагогічного, медичного, технічного та й культурного співтовариства, що полегшує їхнє професійне спілкування. Крім того, парадигму необхідно розуміти як наукову теорію, втілену в систему понять, що виражають істотні риси дійсності певного історичного періоду а також педагогічної дійсності.

У свою чергу, український вчений М.Д. Ярмаченко визначає парадигму як висхідну концептуальну схему, модель постановки проблем та їх розв'язання, а також методів дослідження, що панують протягом певного історичного періоду в науковому співтоваристві.

Концепція (від лат. – conceptio – сукупність, система), за визначенням С.У. Гончаренко – це система поглядів на те чи інше педагогічне явище, процес, спосіб розуміння, тлумачення будь-яких педагогічних явищ, подій, тлумачення. Крім того, вчений визначає її, ще й, як провідну ідею педагогічної теорії.

Аналізуючи, зміст понять парадигми і концепції першу визначено, як родове поняття, а другу – видове, або похідне. Виходячи з цього зрозуміло, чому гуманістична креативно-педагогічна парадигма слугує основою розробки

концепції креативної освіти. У педагогічній науково-практичній діяльності не можна уникнути використання понять парадигми і концепції. Їх визначення є не данина моді, а запорука конструктивного, зваженого наукового підходу до власної педагогічної діяльності і сходження на вершину професійної майстерності. Чи може бути інакше, якщо в педагогічній діяльності вчитель має справу з унікальною і вразливою, складною і могутньою, за своєю значущістю, особистістю – людиною.

На зламі тисячоліть Україна, отримавши незалежність, включилась у світовий процес глобалізації і демократизації, а тому в її освітньому просторі стали відбуватись радикальні зміни. Вони передбачали визначення нових цінностей освіти і педагогічних підходів у визначенні змісту, організації діяльності різних типів і рівнів навчальних закладів. Знаковою подією стали підготовка і проведення II Всеукраїнського з'їзду освітян України, за ініціативи Міністра освіти і науки України В. Г. Кременя, на якому прийнято Національну Доктрину розвитку освіти України у XXI столітті, що визначила вибір освітянами засадовою повсякденною педагогічною діяльністю гуманістичну парадигму. Цій події передувало прийняття законів «Про освіту», «Про вищу освіту» та інші закони, що визначали принципову відмову від традиційної пізнавальної парадигми, як базового наукового поняття. Прийняття Доктрини, затвердження Законів ще не підтверджувало змін у діяльності кожного вчителя і вибору ним гуманістичної парадигми.

У педагогічній теорії і практиці використовуються традиційна, когнітивна парадигма, гуманістично особистісно зорієнтована парадигма, що має декілька її варіантів: валеологічна, суб'єктна, парадигма самовизначення і креативно-педагогічна парадигма. Від названих, креативно-педагогічна парадигма має принципові відмінності і переваги, що доведено дослідженнями вітчизняних і зарубіжних вчених А. М. Алексюка, Т.М. Байбари, Г. Г. Ващенко, Дж. Дьюї, В. Р. Ільченко, Г. Кершенштейнер, А.І. Савенкова, О.Я. Савченко, А.В. Хуторського та інших.

У традиційній парадигмі освіти дитина розглядається як об'єкт педагогічного впливу, і вчителі, використовуючи владу, знання, досвід, визначають, кого, як, чому і коли навчати, інформувати, даючи вказівки (імперативи). В умовах педагогічних систем, що ґрунтуються на цій парадигмі, учень повинен обов'язково до них пристосовуватись. При цьому він поступово втрачає самобутність і можливість розвиватися в самодостатню творчу особистість. І не випадково, бо навчання за цим підходом ототожнюється з формуванням певних знань, умінь та навичок, особистісних якостей.

Така організація навчально-виховного процесу не тільки не сприяє розвитку в учнів мотивації, але й навпаки, сприяє демотивованості та втраті інтересу до освіти і науки. В повсякденному житті учні, як продукт традиційного навчання виявляють недостатню самостійність рішень і дій та виявляють почуття і поведінку незахищеності. Разом з тим вони, як егоцентрики мають занижену критичність до себе, але при цьому підвищену вимогливість до інших.

На початку 90 років ХХ ст. Україна переживала особливий стан емоційного піднесення, як новостворена держава. У зв'язку з цим, освітяни помітно активізувалися в створенні нового типу освітніх закладів, як середніх так і середньо-спеціальних і вищих. Закономірно активізувалася й педагогічна наука. Вона, як істиний рушій прогресу проникла навіть у середню освіту, приносячи в неї нові ідеї, концепції і технології.

Частина освітян відчували прогресивність ідеї креативного розвитку учнів, створюючи інноваційні заклади освіти. Так, в 2000 році була опублікована Концепція природничої освіти А. І. Сологуба, яка визначала теоретичні засади розвитку креативності ліцеїстів, як інтегральної якості творчої особистості [16]. Підвищений науковий інтерес до проблем розвитку креативності пояснювався тим, що креативність американськими психологами Дж.Сімпсоном, Дж. Гілфордом, Дж. Рензулі, К. Роджерсом, Е. Торренсом та іншими визначалася, як істина причина творчості. Бо ж, творчість як процес не може бути причиною і наслідком. А тому вона як здатність людини породжувати незвичні ідеї,

знаходити оригінальні рішення, відхилятися від традиційних схем мислення і, в результаті, здійснювати успішну професійну діяльність, мати високу, або унікальну соціальну цінність та в цілому щасливе особисте життя, має свою причину – креативність.

Саме тому, педагогічні системи креативної освіти, передбачають таку організацію освітнього процесу, що сприяє активізації розвитку учнів засобами освіти в умовах творчої діяльності. За креативної біологічної освіти творчість, як вказує А.Г. Алейніков, розглядається *не стільки, як діяльність в цілому, а скільки як специфічна діяльність в освітній діяльності учня, що збільшує її потенціал* [1].

Експериментальні і теоретичні дослідження показують, що до цього часу достатня кількість вчителів залишилась самотійно «закритою» до нових ідей креативної освіти тому, що сприймали їх формально і залишились незмінними у своїх переконаннях і педагогічній діяльності. У першу чергу, необхідно відзначити, що такі вчителі основною метою своєї освітньої діяльності, помилково визначають оволодіння учнями базовими знаннями, вміннями та навичками. При цьому, вони аргументують це тим, що надбання, так званих «зунів», забезпечує у майбутньому успішну освіту у вищих навчальних закладах. Вони як прихильники традиційної пізнавальної парадигми виступають за стабільні, перевірені на практиці методи, прийоми, засоби освіти і контролю для накопичення «зунів». З їх точки зору, важлива роль у забезпеченні освіти — головне не втрачати з поля зору стандарти і критерії успішності. Вони впевнені в тому, що успішність в освіті забезпечується відповідальною працею з оволодіння навчальним матеріалом як репродуктивною діяльністю з опорою на пам'ять.

На сьогодні, фактичною підтримкою такої освіти стала започаткована система тестування випускників шкіл, яка передбачає визначення лише фонду знань, умінь та навичок, а не визначення рівня розвитку креативності учня, як готовності до творчої діяльності. Частина сучасних вчителів, представників

традиційної пізнавальної парадигми, зосередила увагу на більш ефективних способах засвоєння учнями будь-яких знань. При вирішенні проблеми підвищення якості освіти вони пропонують зосередитися на засвоєнні навчальних програм і засобами широкого і системного застосування інформаційних технологій. Їх переконання будується на умові недостатнього визнання ролі творчості учнів, що є альтернативою гуманістичній креативно-педагогічній парадигмі. Оскільки такі вчителі, як і прихильники традиційної пізнавальної парадигми, визнають ту ж саму мету освіти – знання, вміння та навички, а учень залишається об'єктом педагогічно впливу, то дана методологічна основа не може задовольнити суспільство сталого розвитку. Оскільки, воно не передбачає невідпинний розвиток всіх галузей суспільства, що здійснюються обов'язково креативними виконавцями..

З огляду на вищезазначене, важливо наголосити, що найбільш суспільно-корисна продуктивна професійна діяльність можлива лише за умови вилучення творчої енергії, як процесу і застосування креативності людини. А для того, щоб відбувся глибинний процес самореалізації молодшої людини, вона, зрозуміло, повинна мати не тільки достатній фонд сучасних знань, вмінь та навичок, а й вміння їх поновлювати в процесі пошукової діяльності.

Виходячи з аналізу власної практичної діяльності учителя біології, я переконана в тому, що розвинена креативність – це вкрай важлива здатність людини, а особливо молодшої. Бо, саме життя, особливості суспільно-економічного розвитку спонукають до вирішення численних поточних проблем різного рівня і виду. А тому сучасна молодша повинна мати належні умови освітньої діяльності, які б сприяли розвитку її креативності. А разом з тим, ще й інтелектуальні здібності, духовність, волю, емоційну та фізичну сферу тощо.

З цієї причини, сьогодні адекватно вимагає такого кадрового забезпечення креативно-розвиненою молоддю з розвиненою мотивацією, креативною свідомістю і креативними задатками, що зможе реалізуватися у всіх сучасних сферах людської діяльності. Для цього вчителі мають створювати

передумови плекання для самотворення всебічно-розвиненої, соціально активної, фізично здорової і духовно багатой молодій людини, яка усвідомлює свою життєву місію і стратегію творця. Маючи гармонійний розвиток вона самостійно і невимушено визначає благородні і життєво актуальні цілі і завдання та засоби їх досягнення, що сприяють особистісному становленню, створенню власної сім'ї, професійному зростанню для власного благополуччя і соціально-економічного розвитку вітчизняного суспільства.

Як показують спостереження, творча реалізація вчителя біології може відбутись за умови його практичної довготривалої професійної діяльності на засадах гуманістичної креативно-педагогічної парадигми. В її умовах вчитель і учень одночасно, вбачають сенс освіти, її зміст і організацію, як обов'язкову умову самоздійснення, самореалізації, самоствердження, що здійснюються у творчій діяльності вчителя.

Оскільки пошукова системна освітня діяльність є могутнім фактором плекання особистості педагога, то вони як гуманісти відмовляються від пріоритету виробництва і професії, регіональних інтересів, тиску колективу, суспільства на особистість. Бо ж, вони визнають саме креативну особистість як головний пріоритет професійної діяльності і вважають освіту засобом допомоги і підтримки людини в особистісній і творчій самореалізації.

Теоретичний аналіз формування гуманістичної філософії і педагогіки креативної освіти підтверджує, як вказують А. І. Сологуб, А. Г. Алейніков, С. У. Гончаренко, В. М. Мадзігон, С. О. Сисоєва, що саме вона має важливу роль у забезпеченні якості сучасної сучасної середньої біологічної освіти, але при умові:

- надбання учнями досвіду самостійного застосування знань, умінь і навичок у новій ситуації;
- розвитку здатності бачити нову проблему у знайомій ситуації;
- самостійного комбінування відомих способів розв'язання проблеми і альтернативних доказів;

- *розуміння* структури об'єкта і його нової функції;
- *самостійного* комбінування відомих способів розв'язання проблеми і альтернативних доказів;
- *створення* принципово нового способу розв'язання проблеми, який є комбінацією відомих.

Педагогічні спостереження показують, що дана концепція креативного розвитку учнів реалізується, коли вона здійснюється з оволодінням гуманістичним змістом освіти, який формується у відповідності, з нижче зазначеними *принципами*:

- *відповідності* змісту освіти рівню сучасного розвитку науки, виробництва, і основним вимогам розвитку демократичного суспільства;
- *урахування* єдності змісту освіти на різних рівнях його формування;
- *відображення* у змісті освіти всіх провідних елементів світової і вітчизняної культури, які сприяють особистісному розвитку учнів.

Висновок

Концепція креативної освіти, яка базується на гуманістичній креативно-педагогічній парадигмі, передбачає використання базової теорії наукових учнівських досліджень та визначає навчальний заклад, як дослідницьку інституцію. А відповідно цьому, вчителя і учнів — пошукачами лабораторії (класу і кабінету), які взаємодіють в суб'єкт-суб'єктних відношеннях при дослідженні навчального матеріалу. Психологічна атмосфера пошукової діяльності в умовах креативної біологічної освіти заперечує жорстку регламентацію у визначенні змісту і форм, використанні прийомів і засобів, а, навпаки, підтримує непередбачуваність, невимушеність творчої взаємодії чи співтворчості. Разом з тим, креативна біологічна освіта передбачає, як наслідок, будь-який творчий продукт: ідею, проєкт, гіпотезу, висновок тощо. Учні створюючи будь-який продукт креативної освіти, здійснюватимуть його

власними інтелектуальними, творчими, фізичними зусиллями, перетворюючи його в учіння, яке приносить задоволення від самого процесу здобуття знань.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

- Алейников А.Г. Окреативной педагогике / А.Г.Алейников // Вестник высшей школы, 1989. - № 2. – С. 29-34.
- Алдер Г. CQ, или Мускулы творческого интеллекта / Г. Алдер. / пер. с англ. С. Потапенко. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2004. – 496 с.
- Гончаренко С.У. Український педагогічний енциклопедичний словник / Семен Устимович Гончаренко. – Вид-ня друге, доповнене й виправлене. – Рівне: Волинські обереги, 2011. – 552 с.
- Гончаренко С.У. Педагогічна суть гуманізації шкільної освіти / С.У. Гончаренко // Рідна школа. – 1993. – №5.
- Горлач М.І. Вибране: у 3 т. Т. 1. Смысл життя / М.І. Горлач. – Х.: Факт, 2003. – 621 с.
- Концепція профільного навчання в старшій школі // Освіта України. – 2003. – № 88. – 25 листопада.
- Кремень В. Профільне навчання: шлях до ефективної реалізації / В.Кремень // Освіта України. – 2010. – № 3–4. – С.4.
- Кремень В.Г. Модернізація системи освіти як важливий чинник інноваційного розвитку держави / В.Г.Кремень // Освіта України. – №34. –13 травня 2003р.
- Кремень В.Г. Проект сучасної освіти: інноваційна людина / В.Г. Кремень // Рідна школа. – 2013. – № 8-9 (серпень-вересень). – С.6-8.
- Ляшенко О.І. Диференціація як основоположний принцип шкільного навчання / О.І.Ляшенко // Матеріали методологічного семінару (19 листопада 2008 року), м. Київ. – 264с. – С.6.
- Роджерс К. Фрейберг Д. Свобода учиться. / К. Роджерс, Д. Фрейберг – М.: Смысл, 2002. – 527 с.
- Сологуб А.І. Креативний підхід до профільного навчання ліцеїстів / А.І. Сологуб // Сучасні технології навчання майбутніх учителів праці: [матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конф.]. – Кривий Ріг. КДПУ, 2006 р. – Кривий Ріг.: 2006. – С. 126–134.
- Сологуб А. І. Дидактичні особливості креативного профільного навчання учнів /А.І.Сологуб // Біологія і хімія в рідній школі. – 2014. – №1. – С. 37–42.

Сологуб А.І. Профільне науково-природничче навчання: креативний підхід // Теорія і практика природничого навчання школярів: [матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (Чернігів, 23-24 квітня 2014 р.)] / ТОВ

Сологуб А.І. Дидактика профільної освіти: [посібник для вчителів середніх загальноосвітніх закладів] / А.І.Сологуб – Кривий Ріг : «Іріда», 2004. – 68 с.

Сологуб А.І. Концепція креативної освіти у природничо-науковому ліцеї / А.І.Сологуб // Рідна школа. – 2000. – №12. – С.9

Профильное образование. Режим доступа: <http://prof.osvita.org.ua>

<http://slovari.yandex.ru>

Lutsenko Tetyana Mykolayivna

biology teacher of Novomoskovsk Collegium 11,

graduate student

Institute of Pedagogy of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

(Kyiv, Ukraine)

**THEORETICAL PRINCIPLES OF EDUCATIONAL CHOICE
PARADIGMS OF THE MODERN TEACHER OF BIOLOGY**

Abstract: the article raises the issue of the importance of the choice of educational paradigm by biology teachers and substantiates the feasibility of their practical educational activities on the basis of creative and pedagogical paradigm.

Keywords: paradigm, concept, creativity, creative-pedagogical paradigm.

УДК 331.101.006

Поточняк Вероніка Андріївна

студентка кафедри економіки та менеджменту

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

(Харків, Україна)

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

***Анотація:** статтю присвячено проблемі формування системи мотивації персоналу в організації. Викладено основні теорії мотивації персоналу, зокрема теорія ієрархії потреб А. Маслоу та двофакторна теорія Ф. Герцберга. Констатовано, що однією з найкращих сучасних систем мотивації є стратегія Total Rewards. Розглянуто систему мотивації Total Rewards на прикладі однієї з провідних компаній світу – транснаціональної корпорації Google.*

***Ключові слова:** ієрархія потреб, мотиваційні принципи, мотиваційні фактори, мотивація персоналу, система мотивації.*

Мотивація – аспект ефективної роботи, без якого не обходиться жодна корпорація, підприємство та навіть маленька фірма. Монотонний характер роботи без видимого зростання притупляє ентузіазм співробітників. Мотивація, а саме її окремі компоненти та складові присутні в будь-якому колективі, навіть якщо ніхто про це не замислюється та не створює систему. І коли мотивація існує лише в такому стихійному вигляді, вона не приносить тих результатів, які повинна приносити. Коли цій нетривіальній речі не приділяється достатньої уваги, підприємство ризикує втратити цінні кадри, а потім і все інше за принципом карткового будинку. Таке нехтування одним із п'яти основних принципів менеджменту – одна з великих помилок. Інша помилка, вже за наявності певної системи чи за наявності бажання її створити та впровадити в

життя, – нерозуміння або невзяття до уваги теорії мотивації, способів впливу на підлеглих тощо, тобто теоретичної бази.

Значний внесок у дослідження проблеми мотивації персоналу та розробку теорій мотивації зробили такі зарубіжні вчені: А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд, В. Врум, Л. Портер, Е. Лоулер, Д. Мак-Грегор, С. Адамс. Деякі аспекти цієї проблеми вивчали вітчизняні науковці: А. М. Колот, С. О. Цимбалюк, З. О. Манів, І. М. Луцький, Й. М. Петрович, А. Ф. Кіт та ін.

Найкращі сучасні системи мотивації обґрунтовуються саме теоріями мотивації, в основному в кожній такій системі є суміш декількох теорій, іноді певна частина системи може бути новою, проте їх база завжди ґрунтується на теорії. Без розуміння теоретичних основ сформувати ефективну систему мотивації персоналу в організації досить складно.

Отже, перед формуванням системи мотивації в організації слід ретельно вивчити теорії мотивації, на що вони направлені, які у них переваги та ефективність. Сучасні системи мотивації досить часто базуються на піраміді потреб американського соціолога А. Маслоу (рис. 1) та його теорії ієрархії потреб.



Рисунок 1 – Піраміда потреб А. Маслоу

Відповідно до цієї теорії, абсолютно кожна людина безперервно відчуває різні потреби, ці потреби об'єднуються в групи, а групи, у свою чергу, перебувають в ієрархічному відношенні одна до одної.

Незадоволені потреби спонукають людину до активних дій, після їх задоволення вони перестають впливати, а на вільне місце стають інші незадоволені потреби. При цьому потреби, що знаходяться ближче до основи піраміди, потребують задоволення в першу чергу, і тільки після того, як вони будуть досягнуті, починають діяти потреби наступного рівня, задовольнити які можна найбільш різноманітними способами [1].

Ще одна теорія, на яку слід звернути увагу, – двофакторна теорія (модель) Ф. Герцберга. Слід також приділити увагу тому, що обидві ці теорії належать до групи змістовних теорій, сутністю яких є виявлення тих внутрішніх спонукань, які змушують людей вести себе саме таким чином, а не інакше. Ця вважається природним продовженням теорії ієрархії потреб А. Маслоу. Герцберг вважав, що на діяльність людей мають вплив дві групи факторів, які він назвав гігієнічними та мотивуючими (табл. 1).

Таблиця 1 – Двофакторна теорія Ф. Герцберга [2]

| Група факторів | Фактори | Вплив на діяльність людей |
|---|--|---|
| Гігієнічні (пов'язані з умовами роботи) | Заробітна плата | Навіть при повному задоволенні не спонукають до підвищення ефективності праці |
| | Умови праці | |
| | Стосунки зі співробітниками | |
| Мотиваційні (пов'язані зі змістом роботи, оцінкою) | Інформованість про справи в організації | Мотивують до підвищення продуктивності, ефективності, якості виконуваної роботи |
| | Визнання і схвалення керівництвом результатів роботи | |
| | Можливість кар'єрного зростання | |

| | | |
|---------------------------|--|--|
| результатів керівництвом) | Високий ступінь самостійності та відповідальності | |
| | Цікава, складна, така, що вимагає творчого підходу, робота | |

Герцберг дійшов висновку, що за допомогою заробітної плати мотивувати людей не можна. З огляду на те, що гігієнічні фактори не мотивують працівників, а тільки запобігають появі в них відчуття незадоволеності роботою і її умовами, для стимулювання підлеглих є необхідними ще й мотиваційні фактори [2].

Певно, одним із кращих прикладів системи мотивації на даному етапі розвитку цієї сфери є стратегія тотального винагородження – Total Rewards. Вона була сформована саме на двох розглянутих вище теоріях.

У системі Total Rewards кожен аспект відповідає тому чи іншому рівню піраміди потреб А. Маслоу (рис. 2).

За допомогою заробітної плати і бенефітів компанія може залучати, утримувати, мотивувати співробітників, поки вони знаходиться на двох нижніх рівнях. Як тільки люди починають переходити на більш високі рівні, якщо компанія більше не керує іншими компонентами Total Rewards, вона перестає бути для них цікавою [3].



Рисунок 2 – Схематичне зображення відповідності рівнів потреб піраміди Маслоу та елементів системи Total Rewards [3]

Раніше так було та навіть зараз це трапляється нерідко – компанії досі використовують систему Compensation & Benefits, вона, звісно, має свої переваги, проте вона не є настільки широкою та глибинною.

Система, заснована на принципах Total Rewards, ширша та відповідає очікуванням сьогоденних працівників, особливо молодого покоління. Вони покладають великі надії на винагороди, багато з яких виходять за рамки лише однієї компенсації.

Цю стратегію використовують такі провідні корпорації, як Google, Facebook та ін. Філософія цього підходу – баланс у всіх складових системи мотивації, тобто не ставиться на чільне місце лише питання грошей, хоча в цих компаніях заробітні плати дуже високі. Керівники та менеджери знають, що для утримання високоефективних співробітників їм необхідно пропонувати конкурентоспроможну заробітну плату, яка буде повною мірою відображати діловий клімат в їх галузі. Проте на цьому не все, потрібно також розуміти, що хоча й високий дохід – це гарний елемент мотивації, але все ж таки лише її

елемент і не більше. І саме на питання, що ще можна запропонувати, відповідає система Total Rewards. Total Rewards – це більше ніж система мотивації, крім мотивації вона також виконує функцію залучення та утримання кадрів. Система базується на потребах співробітників і виражається в їх винагороді. Розробка та реалізація цієї стратегії вимагають широкомасштабного підходу, який стимулює організаційні зміни.

Система Total Rewards вважається сформованою, коли має такі компоненти:

- компенсація: звичайно, вона включає базову заробітну плату, проте є ще й інші складові, які можна враховувати та використовувати в системі оплати; як приклад – довгострокові або короткострокові заохочувальні виплати, обидва види добре працюють для залучення і постійної мотивації кращих виконавців, які впевнені у своїх силах перевершити очікування від них; тут виграють усі: і компанія, і співробітники;

- розвиток та кар'єрні можливості: очевидно, що відсутність можливостей для розвитку – це основна причина, через яку співробітники, а особливо талановиті, йдуть із роботи, адже кому хочеться декілька років сидіти на одному місці, це, як мінімум, погано впливає на самооцінку – можливість кар'єрного зростання, яка відповідає цілям зростання співробітників, повинна бути завжди; також розвиток передбачає не лише кар'єрні звершення, для цього потрібно також надавати необхідні ресурси: доступ до навчання, оплата курсів;

- пільги (бенефіти): пакет пільг повинен включати в себе основну відпустку, лікарняний, відпустку по догляду за дитиною чи через втрату близьких; звісно, можна піти простим шляхом і дотримуватися мінімальних вимог, які встановлені законодавством, але це є у всіх; пропонуючи привабливий пакет пільг, є гарна нагода виділитися серед конкурентів і доповнити загальну корпоративну систему винагород;

- культура визнання (управління ефективністю): персонал повинен відчувати, що його тяжка праця не залишається непоміченою, а цінується та має

ключове значення в можливості компанії досягати поставлених цілей; топ-менеджмент компанії повинен своєчасно надавати щирий, зрозумілий і конкретний зворотний зв'язок;

- баланс між роботою та особистим життям: в Україні дуже великий процент людей, які відчують себе перевантаженими роботою, роботодавці повинні допомогти своїм підлеглим створити такий робочий процес, який буде підтримувати здоровий баланс між вимогами на роботі та іншими особистими обов'язками; це має одне з вирішальних значень для того, щоб співробітники були задоволені, як варіант – можна надавати можливість персоналу відволікатись та впроваджувати відносно вільний графік роботи і дивитися в підсумку на результати, а не кількість відпрацьованих годин, а результати оцінювати тверезо і не ставити нездійсненні дедлайни.

Зрозумілим прикладом сформованої системи Total Rewards є корпорація Google. Розберемо її систему мотивації з огляду на 5 складових стратегії Total Rewards, описаних вище:

- компенсація: Google платить своїм співробітникам гідну зарплату, одну з найвищих в усій Кремнієвій долині: середня річна зарплата розробника програмного забезпечення «джуніора» – 130,5 тис. дол. (рис. 3). У Facebook, наприклад, люди на такій же посаді отримують близько 121,8 тис. дол., в Apple – 129,4 тис. дол. [4];

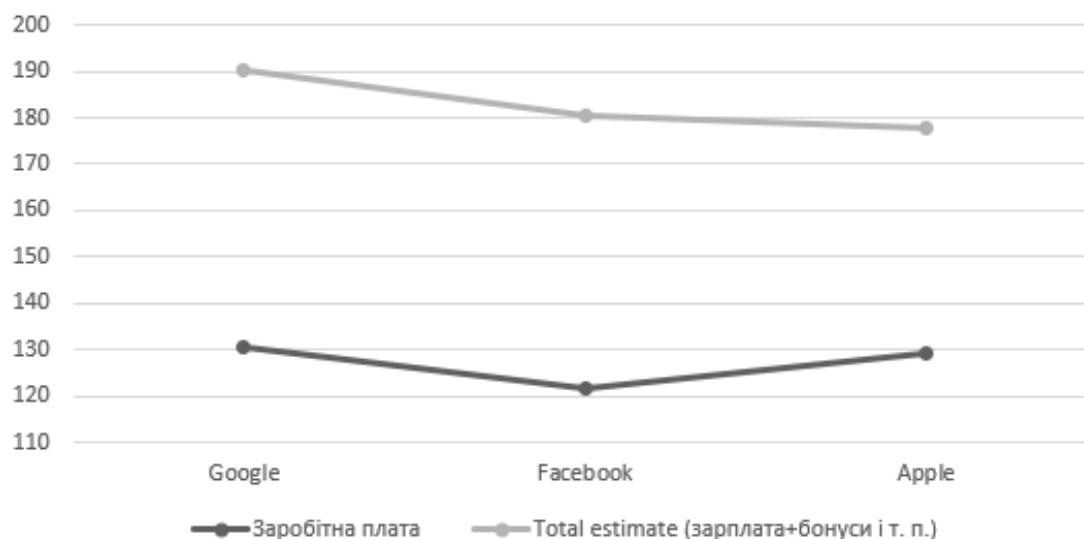


Рисунок 3 – Порівняння заробітних плат у компаніях Кремнієвої долини
(побудовано автором на основі даних [4])

- розвиток та кар'єрні можливості: з особистісним та кар'єрним розвитком у компанії також все добре – компанія надає можливості в обох напрямках. Для особистісного розвитку працівникам виділяється 20% робочого часу, який вони витрачають на власні проекти. Інженери мають доступ до найсучаснішої технічної інфраструктури, яка дозволяє реалізовувати свої найсміливіші проекти. Google володіє цими проектами і може вирішити, які з них масштабувати. Таким чином, це допомагає мінімізувати ризик для Google з точки зору невдалих проектів. Надання 20% вільного часу своїм співробітникам сприяє впровадженню деяких інноваційних та блискучих продуктів. Фактично до 2009 року половина всієї продукції технічного гіганта була заснована на програмі «20 відсотків». Прикладом продуктів, отриманих в результаті 20% вільного часу, є Gmail. Станом на жовтень 2018 року Gmail є найбільш широко використовуваним поштовим провайдером, число активних користувачів електронної пошти компанії досягло 1,5 мільярда і продовжує збільшуватися [5];

- пільги (бенефіти): якщо річна зарплата у співробітника компанії 130,5 тис. дол., то пільги та різного роду бенефіти доводять цю цифру до 190,2 тис. дол. на рік (рис. 3) [4];

- культура визнання та управління ефективністю: хто як не керівництво цієї корпорації вмiє управляти ефективністю та показувати своє визнання підлеглим. В організації добре знають, що великі ідеї не можна нав'язувати. Такі стратегії, як випадкові зустрічі між творчими людьми і інженерами, свобода дослідження, індивідуальні робочі місця, які допомагають їм відчувати себе більш розслабленими, і велика питома вага вільного часу – все це паливо для творчого процесу та, в кінцевому підсумку, для більш інноваційних продуктів та ефективної роботи; у Google переважає демократія, голос кожного співробітника є важливим і вагомим. Наприклад, щоп'ятниці компанія проводить форуми для співробітників, де проводиться обговорення 20-ти найбільш поширених питань [5];

- баланс між роботою та особистим життям: відповідно до філософії компанії, життя в Google – це не тільки робота. Є багато можливостей для розваг, які допомагають гуглерам вийти з офісу і навіть більше спілкуватися один з одним: часті перерви, обладнання для скелелазіння, пляжний волейбол або боулінг та ін.; в американському підрозділі компанії Google також є правило, що компанія бере на себе турботу про всі побутові проблеми своїх співробітників: не йдучи з роботи, можна зробити безліч речей – віддати речі до хімчистки, зробити зачіску, замінити масло і підкачати шини в автомобілі, сходити на масаж, зайнятися спортом, залишити дитину в дитячому садку в офісі і ще тисячу інших побутових справ; там розуміють, що у кожного співробітника періодично трапляються проблеми, котрі відволікають від роботи і змушують нервувати, так чому б компанії не взяти на себе ці турботи на системному рівні, віддавши їх вирішення професіоналам, а співробітник в подяку буде ефективніше працювати.

На основі вищезазначеного можна підсумувати, що Google є гарним прикладом впровадження системи Total Rewards у компанії. А щодо ефективності – працівники корпорації оцінюють свого роботодавця дуже високо і сама компанія з кожним роком значно збільшує свої доходи. Google може бути

в цьому бенчмаркою для інших компаній із різних куточків світу, але тільки для тих, хто прагне розвиватися.

На жаль, в Україні наразі не приділяється достатньої уваги формуванню системи мотивації, можливо за винятком міжнародних компаній та ІТ-проектів. Більша кількість працюючого населення ходить на роботу, де є тільки заробітна плата, оплачувана відпустка та лікарняний. Це недобре позначається не тільки на кліматі в колективі, а й на лояльності, а саме її відсутності, до компанії та ефективності праці. Немотивований персонал – неефективний та неготовий досягати цілей компанії.

Отже, будь-яка компанія, підприємство, організація, що у довгостроковій перспективі має намір не втрачати своїх позицій, повинна піклуватися про мотивування свого персоналу. Оскільки мета кожної компанії – це збільшення свого чистого прибутку, в межах кадрової політики організації потрібно впроваджувати інноваційні методи мотивації. Щоб сформувати систему мотивації персоналу в організації, необхідно насамперед вивчити теоретичну базу, ознайомитися із сучасними стратегіями та підходами до мотивації, проаналізувати їх та визначити недоліки і переваги, подивитись на те, як мотивують співробітників у всесвітньо відомих компаніях та корпораціях, щоб краще розуміти, як працює теорія на практиці. Не маючи за спиною теоретичної бази, дуже просто набити велику кількість помилок, а деякі з них із плином часу можуть виявитися фатальними, компанія буде втрачати свій штат, починаючи з найкращих працівників, а за нами вслід підуть і інші з цього «тонучого корабля».

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 1998. 224 с.

Маслова В. М. Управление персоналом: учеб. и практикум для акад. бакалавриата. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Юрайт, 2015. 492 с.

Как создать EVP. Почему Compensation&Benefits уже не работает. Из чего состоит Total Rewards? *Mike Pritula Academy*. URL: <https://pritula.academy/tpost/43zzz4tnh5-kak-sozdat-evp-pochemu-compensationampbe>.

Levels.fyi. URL: <https://www.levels.fyi/?compare=Facebook,Google,Amazon,Apple&track=Software%20Engineer>.

Как в Google мотивируют сотрудников *HR-Portal*. URL: <https://hr-portal.ru/story/kak-v-google-motiviruyut-sotrudnikov>.

Potochniak Veronika Andriivna

V. N. Karazin Kharkiv National University

(Kharkiv, Ukraine)

FORMATION OF A STAFF MOTIVATION SYSTEM IN THE ORGANIZATION

***Abstract:** the article is devoted to the problem of forming a system of personnel motivation in the organization. The main theories of staff motivation are presented, in particular the theory of hierarchy of needs of A. Maslow and the two-factor theory of F. Herzberg. It is stated that one of the best modern systems of motivation is the strategy Total Rewards. The Total Rewards motivation system is considered on the example of one of the world's leading companies – the multinational corporation Google.*

***Keywords:** hierarchy of needs, motivational principles, motivational factors, staff motivation, motivation system.*

УДК 004.052

Шоколате Жозе Пуа

ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной
технический университет»
филиал в г. Салават
(Angola, Luanda)

Вильданов Руслан Герасимович

ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной
технический университет»
филиал в г. Салават
(г. Салават, Россия)

**ТЕХНИКО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ИЗМЕРЕНИЯ
ЖИДКОСТИ И ГАЗА ОДНИМ ВИХРЕВЫМ РАСХОДОМЕРОМ**

Аннотация: в статье дается технико-экономическое обоснование измерения жидкости и газа одним вихревым расходомером.

Ключевые слова: измерение жидкости, измерение газа, расходомер.

Внедрение вихревого расходомера позволяет контролировать расход жидкости и газа, что обеспечит нормативное их потребление.

Основным источником образования экономического эффекта является- снижение себестоимости продукции за счет уменьшения расхода жидкости и газа, а также снижение себестоимости, за счет экономии на количестве работников предприятия (один расходомер-один оператор).

Совершенствование системы контроля расхода жидкости и газа возможно в двух вариантах:

1. Применение одного вихревого расходомера;

2. Применение двух отдельных датчиков газа и жидкости.

Модернизация технологических установок связана со значительными дополнительными капитальными вложениями. В общем случае они определяются следующим образом:

$$K = K_{об} + K_{м} + K_{тр},$$

где $K_{об}$ – затраты на приобретение оборудования, руб;

$K_{м}$ – затраты на монтаж нового оборудования, руб;

$K_{тр}$ – транспортные расходы, руб.

Затраты на приобретение нового оборудования определяются по прайс-листам и каталогам на новое оборудование.

Затраты на монтаж определяются на основании соответствующих ценников. Затраты на монтаж оптовой цены оборудования. Стоимость монтажных работ может также определяться по ценникам на монтажные работы.

Транспортные расходы оптовой цены оборудования. Экономической эффективности проектов динамическим методом подтверждают эффективность предложенного проекта:

- Чистая текущая стоимость имеет положительное значение., что свидетельствует о том, что проект окупится до окончания срока эксплуатации, причём с учетом фактора времени.

- Внутренняя норма доходности значительно превышает индекс инфляции и ставку рефинансирования, что свидетельствует, что вложения будут иметь рентабельность даже после срока окупаемости проекта. По первому варианту данный показатель превышает значения первого на 70%.

- Срок предполагаемой эксплуатации проекта 5 лет. Срок окупаемости обоих проектов гораздо ниже срока предполагаемой эксплуатации. Даже

дисконтированный срок ниже срока предполагаемой эксплуатации проекта. Изложенные выводы обосновывают, что проект по внедрению расхода мера по сравнению с проектом по внедрению двух датчиков гораздо эффективнее и его следует принять для внедрения.

Вихревыми называются расходомеры, основанные на зависимости от расхода частоты колебаний давления, возникающих в потоке в процессе вихреобразования или колебания струи. Они разделяются на три группы, существенно отличные друг от друга.

- Расходомеры, имеющие в первичном преобразователе неподвижное тело, при обтекании которого с обеих его сторон попеременно возникают срывающиеся вихри, создающие пульсации давления.

- Расходомеры, в первичном преобразователе которых поток закручивается и, попадая затем в расширенную часть трубы, прецессирует, создавая при этом пульсации давления.

- Расходомеры, в первичном преобразователе которых струя, вытекающая из отверстия, совершает автоколебания, создавая при этом пульсации давления.

Вихревыми называются расходомеры, основанные на зависимости от расхода частоты колебаний давления, возникающих в потоке в процессе вихреобразования или колебания струи.

Они разделяются на три группы, существенно отличные друг от друга.

- Расходомеры, имеющие в первичном преобразователе неподвижное тело, при обтекании которого с обеих его сторон попеременно возникают срывающиеся вихри, создающие пульсации давления.

- Расходомеры, в первичном преобразователе которых поток закручивается и, попадая затем в расширенную часть трубы, прецессирует, создавая при этом пульсации давления.

- Расходомеры, в первичном преобразователе которых струя, вытекающая из отверстия, совершает автоколебания, создавая при этом пульсации давления.

Изложенные выводы обосновывают, что проект эффективен и предлагается к внедрению.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Расходомеры счетчики. Тематический каталог № 3 . Выпуск 1. ПГ Метран. Челябинск, изд-во «Книга». – 2006. 187 с.

Счетчик вихревой ультразвуковой [Электронный ресурс]. – URL <https://www.zelectr.ru>. (дата обращения: 20.01.2020).

Измерение расхода [Электронный ресурс]. – URL <https://ru.krohne.com>

Измерение расхода. Рибейро М. Антониу

Chocolate Jose Pua

Ufa State Oil Technical University
(Angola, Luanda)

Vildanov Ruslan Gerasimovich

Ufa State Oil Technical University
(Salavat, Russia)

FEASIBILITY OF MEASUREMENT LIQUIDS AND GASES WITH ONE VORTEX FLOW METER

***Abstract:** the article provides a feasibility study for measuring liquid and gas with one vortex flow meter.*

***Keywords:** liquid measurement, gas measurement, flow meter.*