

Проект актуальний для громади Вараша, адже інтеграція спортивної інфраструктури у шкільне середовище сприятиме не лише фізичному розвитку учнів, але й стане привабливим осередком для громади, стимулюючи залучення місцевих жителів до активного способу життя. Завдяки багатофункціональному використанню басейну та спортивних майданчиків, територія школи матиме можливість стати центром не тільки навчальної, але й спортивної та культурної активності. Реалізація проекту також сприятиме розвитку інтересу до спорту серед дітей і молоді, надаючи їм можливість брати участь у позашкільних заняттях, тренуваннях і спортивних гуртках.

Таким чином, проект реконструкції території школи з будівництвом басейну є вагомим кроком до модернізації освітнього процесу, підвищення його якості та функціональності, створення умов для розвитку здібностей кожного учня та забезпечення нових можливостей для фізичного розвитку та здоров'я всієї громади.

#### **Список використаних джерел**

1. ДБН В.2.2-13-2003 Спортивні та фізкультурно-оздоровчі споруди
2. ДБН В.2.2-3:2018 Заклади освіти. Будинки і споруди.
3. Биваліна М.В. Інженерний благоустрій міських територій. Містобудівні методи оцінки якості міського середовища: навч. посібник. - К.: КНУБА, 2014. 216 с.
4. Благоустрій житлових мікрорайонів. О.Н. Ігнатов. Київ: "Будівельник", 1975. 72 с.
5. Ключниченко Є.Є. Формування житлового середовища: навч. посібник. К.: КНУБА, 2006. 164 с.

**Грицуляк О.Ю.**

*магістрант*

*ВСП «Інститут інноваційної освіти КНУБА»*

**Кубанов Р.А.**

*к. пед. н., доц.*

*ВСП «Інститут інноваційної освіти КНУБА»*

#### **СПРИЯТЛИВЕ РОБОЧЕ СЕРЕДОВИЩЕ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ОРІЄНТИР ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА**

Актуальність вивчення сприятливого робочого середовища на підприємстві як орієнтиру для діяльності менеджера виявляється в зростанні уваги до психологічного клімату в колективі та впливу цього фактору на продуктивність та задоволеність працівників. Створення позитивного ро-

бочого середовища сприяє підвищенню ефективності праці, зниженню відтоку кадрів, покращенню міжособистісних відносин та згуртованості колективу. Отже, дослідження актуально як для підприємств, які прагнуть підвищити ефективність своєї діяльності через покращення умов праці та підвищення мотивації працівників, так і для менеджерів, які впроваджують стратегії планування та управління з метою створення сприятливого та стимулюючого робочого середовища. Аналіз цього питання може розкрити ключові аспекти успішного ведення бізнесу та забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Сприятливе робоче середовище на підприємстві – це сукупність умов, які сприяють комфортній, ефективній та продуктивній діяльності працівників. Це середовище включає в себе такі аспекти, як психологічний клімат, спілкування в колективі, можливості для саморозвитку, підтримка та взаємодія між співробітниками та керівництвом, а також організацію робочих процесів та умови праці. Важливо, щоб сприятливе робоче середовище сприяло зростанню продуктивності, задоволенню працівників та підвищенню загального клієнтського задоволення [1].

Отже, сприятливе робоче середовище на підприємстві – це ключовий елемент успішної діяльності та досягнення поставлених цілей. Менеджерам важливо забезпечити належні умови для ефективної роботи колективу, сприяти позитивним взаєминам та створенню комфортної атмосфери на робочому місці. Розглянемо основні аспекти, які роблять сприятливе робоче середовище орієнтиром діяльності менеджера.

1. Культура підтримки та взаємодопомоги. Важливо створити атмосферу, де співробітники підтримують один одного, допомагають в складних ситуаціях та спільно розв'язують проблеми.

2. Відкрите спілкування. Менеджер повинен створити умови для вільного обміну думками та ідеями, сприяти конструктивному діалогу та вислуховуванню різних точок зору.

3. Розвиток комунікаційних навичок. Покращення комунікації між співробітниками та керівництвом сприяє покращенню робочих процесів та підвищенню ефективності роботи.

4. Створення можливостей для саморозвитку. Пропонування навчальних програм, тренінгів та інших інструментів для саморозвитку сприяє підвищенню кваліфікації співробітників та збільшенню їхнього професійного потенціалу.

5. Пошук та визнання талантів. Менеджер повинен вміти виявляти та цінувати успіхи своїх підлеглих, підтримувати їх у досягненні поставлених цілей та розвитку професійних навичок.

6. Створення можливостей для творчості та ініціативи. Важливо підтримувати новаторські ідеї співробітників, створювати умови для їх

реалізації та впровадження в робочі процеси.

7. Забезпечення комфортних умов праці. Модернізація робочих місць, забезпечення необхідними ресурсами та засобами для роботи допомагають підвищити продуктивність та задоволеність співробітників.

8. Управління конфліктами. Важливо вміти вчасно втручатися у конфліктні ситуації, допомагати їх вирішенні та попереджувати подальші негативні наслідки.

9. Підтримка різноманітності та інклюзії. Створення різноманітного та інклюзивного середовища сприяє залученню талановитих працівників з різними поглядами та досвідом.

10. Аналіз та підтримка робочого клімату. Важливо враховувати потреби та настрої співробітників, а також запобігати виникненню негативних явищ, сприяти позитивному та сприятливому робочому середовищу [4 – 5].

Враховуючи ці аспекти та практики, менеджер може створити сприятливе та продуктивне робоче середовище на підприємстві, яке буде сприяти досягненню успіху та досягненню поставлених цілей.

Зокрема, план практичних дій менеджера для створення сприятливого робочого середовища на підприємстві може включати наступні кроки:

1. Аналіз поточного стану. Провести аудит робочого середовища на підприємстві, виявити проблемні аспекти та слабкі особливості, які потребують удосконалення.

2. Встановлення відкритого спілкування. Створити механізми для вільного обміну ідеями та думками між співробітниками та керівництвом, наприклад, організувати регулярні наради або відкриті форуми.

3. Розвиток комунікаційних навичок. Провести тренінги та семінари з розвитку комунікаційних навичок для співробітників, щоб поліпшити взаємодію в колективі.

4. Створення програм саморозвитку. Розробити план розвитку кадрів та надати можливості для навчання та підвищення кваліфікації працівників.

5. Пошук та визнання талантів. Встановити систему виявлення та відзначення успіхів працівників, створити програми стимулювання та мотивації.

6. Підтримка творчості та ініціативи. Поощрювати працівників до запропоновання нових ідей та рішень, реалізувати їх в практичне виробництво.

7. Забезпечення комфортних умов праці. Переглянути робочі місця, оцінити їх відповідність нормам здоров'я та безпеки, забезпечити необхідними засобами для комфортної роботи.

8. Управління конфліктами. Розробити стратегії врегулювання кон-

фліктних ситуацій та сприяти побудові конструктивних відносин в колективі.

9. Створення інклюзивного середовища. Забезпечити рівні можливості для всіх працівників, незалежно від їхньої національності, віросповідання чи статі.

10. Моніторинг та вдосконалення. Постійно оцінювати ефективність впроваджених заходів та розробляти плани подальшого вдосконалення сприятливого робочого середовища [2–3].

Це лише загальний план дій, який може бути адаптований в залежності від конкретних потреб та характеристик підприємства.

Підсумовуючи вищезазначені аспекти сприятливого робочого середовища, можна зазначити, що вони є важливими орієнтирами для діяльності менеджера. Створення позитивної атмосфери в колективі, сприяння відкритому спілкуванню та комунікації, розвиток комунікаційних навичок та можливостей для саморозвитку сприяють підвищенню продуктивності та задоволеності працівників. Пошук та визнання талантів, підтримка творчості та ініціативи сприяють розвитку потенціалу кожного співробітника та стимулюють до досягнення високих результатів. Надання комфортних умов праці та відкритість до різноманітності та інклюзії роблять підприємство більш привабливим та конкурентоспроможним на ринку. Управління конфліктами та постійний моніторинг робочого клімату дозволяють вчасно реагувати на негативні ситуації та попереджувати конфлікти, що може позитивно позначитися на ефективності та гармонії в колективі. Систематичний аналіз та вдосконалення сприятливого робочого середовища допомагають підприємствам пристосовуватися до змін на ринку та підвищувати свою конкурентоспроможність.

Таким чином, сприятливе робоче середовище на підприємстві виступає як ключовий орієнтир для діяльності менеджера, який має прямий вплив на результативність діяльності підприємства та задоволеність його працівників. Послідовне вдосконалення усіх аспектів сприятливої робочої атмосфери дозволить досягти успіху та стати лідером у своїй галузі.

### **Список використаних джерел**

1. Федоришина Л., Гладун Р., Федоришин Ю. Мотиваційне середовище підприємства: сутність, види та фактори формування. Сталий розвиток економіки. 2024. № 1 (48). С. 47-55.

2. Климчук А.О., Михайлов А. М. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності. Маркетинг і менеджмент інновацій. 2018. № 1. С. 218–234.

3. Прохоровська С. Мотивація персоналу підприємств в умовах сучасних викликів. Трансформаційна економіка. 2023. № 2 (02). С. 45–48.

4. Kubanov R., Yashchenko O., Makatora D. Overcoming the architectural and construction manager's professional and psychological academicism towards clients: problems and solutions. Modeling the development of the economic systems. 2024. № 3. P. 21-29.

5. Yashchenko O.F., Makatora D.A., Kubanov R.A., Zynych P.L. Customer Focus as a Tool for Improving Business Efficiency in the Architecture and Construction Industry. Проблеми економіки. 2024. № 3 (61). С. 212-2020.

**Гузій А.М.**

*магістрант*

*ВСП «Інститут інноваційної освіти КНУБА»*

## **УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ОБГРУНТУВАННЯ НАПРЯМІВ ЇХ МІНІМІЗАЦІЇ**

Економічні відносини в Україні та наявність непередбачуваних ризиків та загроз з кожним роком лише ускладнюють діяльність вітчизняних підприємств. Все це зумовлює необхідність формування ефективної системи управління ризиками з метою мінімізації негативних наслідків непередбачуваних подій та збереження конкурентоспроможності [1].

Управління ризиками на підприємстві – це процес ідентифікації, оцінки, контролю та зменшення впливу потенційних загроз, які можуть негативно вплинути на досягнення бізнес-цілей. Оскільки ризики невід’ємно пов’язані з будь-якою підприємницькою діяльністю, їх ефективне управління є ключовим аспектом для стабільності, успіху і розвитку бізнесу. Це стратегічний процес, що охоплює різні етапи – від аналізу до впровадження заходів з мінімізації або уникнення ризиків.

Основними етапи управління ризиками на підприємстві є:

1. Ідентифікація ризиків – виявлення можливих ризиків, що можуть вплинути на діяльність підприємства. Це передбачає аналіз усіх аспектів бізнесу, таких як: фінансові ризики (неплатоспроможність, коливання валютних курсів, зміни в процентних ставках); операційні ризики (порушення в виробничих процесах, збої в постачанні або неефективність внутрішніх процедур); стратегічні ризики (неправильне позиціонування на ринку, погіршення конкурентних умов); ризики зовнішнього середовища (зміни в законодавстві, природні катастрофи, політичні зміни); юридичні та регуляторні ризики (відповідність законодавству, можливість судових позовів).

2. Оцінка ризиків: ймовірність виникнення (наскільки ймовірно, що ризик реалізується); вплив (які наслідки матиме ризик, якщо він реалізу-