

Таким чином, громадам слід задуматися над якнайшвидшим проведенням нормативної грошової оцінки земель громад з метою запобігання недоотримання надходжень до бюджету.

Список використаних джерел

1. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>
2. Земельний кодекс України від 25.10.2001 року. № 2768-III.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2768-14#Text>
3. Про оцінку земель: Закон України від 11 грудня 2003 року. № 1378-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1378-15#Text>
4. Довідник показників нормативної грошової оцінки земель населених пунктів. URL: <https://data.gov.ua/dataset/e306e6a5-eb59-4bc7-aa3e-fb8f12dd7599>
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення системи управління та дерегуляції у сфері земельних відносин: Закон України від 28 квітня 2021 року. № 1423-IX.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1423-20#Text>
6. Про затвердження Методики нормативної грошової оцінки земельних ділянок Постанова КМУ від 3 листопада 2021 р. № 1147.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1147-2021-p#Text>
7. Паньків З., Ямелинець Т. Нормативна грошова оцінка земель в Україні: навч. посібник. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2021. 344 с.

Ваховський І.О.

магістрант

ВСП «Інститут інноваційної освіти КНУБА»

Кубанов Р.А.

к. пед. н., доц.

ВСП «Інститут інноваційної освіти КНУБА»

ФОРМУВАННЯ БЕЗКОНФЛІКТНОГО СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА НА ЗАСАДАХ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

Керівник будь-якого рівня відповідає за ефективність роботи команди, що полягає в контролі різних факторів, що впливають на її успішність. Одними з таких факторів є злагодженість роботи персоналу, створення сприятливого психологічного клімату в колективі та здатність керівника створювати умови, в яких підлеглі можуть легко спілкуватися й

розв'язувати робочі ситуації без конфліктів. У разі виникнення конфліктів важливо швидко та ефективно їх вирішувати, оскільки вони можуть призвести до зниження продуктивності праці, спаду моралі та загрози конкурентоспроможності підприємства.

Управління конфліктами та створення мирного робочого середовища вимагає від керівника активно втручатися в ситуацію, демонструючи організаторські здібності та використовуючи набуті знання і навички. Важливо також розглядати проблеми на різних рівнях, зокрема за допомогою моделей нейрологічних рівнів та піраміди Ділтса, що допомагає виявити приховані потреби та знайти оптимальні рішення. Для успішного управління персоналом час від часу може знадобитися залучення професійних коучів або консультантів.

Таким чином, ключовим завданням умілого керівника є мінімізація витрат енергії на вирішення конфліктів у колективі й забезпечення плавної роботи команди. Володіння зазначеними методиками та підходами може сприяти підвищенню продуктивності та забезпечити стабільний розвиток підприємства.

Мета дослідження – визначити можливості та особливості використання сучасних технологій практичної психології для формування безконфліктного середовища підприємства.

Безконфліктне середовище на підприємстві – це стан організаційної атмосфери, де взаємодія між працівниками, керівництвом та іншими стейкхолдерами відбувається на основі поваги, взаєморозуміння та конструктивного спілкування. В безконфліктному середовищі вирішуються конфлікти шляхом діалогу, співпраці та пошуку взаємовигідних рішень, що сприяє підвищенню продуктивності, збільшенню ефективності роботи та покращенню якості взаємовідносин всередині колективу.

Конфлікт – це невирішена суперечлива ситуація, коли інтереси чи цілі сторін не узгоджуються і виникає протилежність у поглядах та прагненнях. Це може статися через різницю в цінностях, переконаннях, цілях або потребах, або через недостатню чіткість у взаємодії та комунікації між сторонами. Конфлікти можуть виникати як в особистому житті, так і в професійній сфері, у колективі чи між партнерами у бізнесі. Їхнє належне вирішення важливо для забезпечення здорових відносин та досягнення спільних цілей [4].

Для успішного вирішення конфлікту необхідно враховувати три базові умови керованості процесу. По-перше, кожна із сторін конфлікту має визнати наявність ситуації конфлікту та захистити право на існування опонента. Необхідно усвідомлювати проблему, приймати відмінності в поглядах та аналізувати причини конфлікту, зосереджуючись на інтересах сторін. По-друге, успішність конструктивного вирішення конфлікту зале-

жить від організаційного рівня сторін, який визначає можливість досягнення взаємоприйнятної домовленості та її дотримання. По-третє, обидві сторони мають домовитися дотримуватися певних правил взаємодії для успішного розв'язання конфлікту. Дотримання цих умов сприяє побудові конструктивних відносин та вирішенню проблемних ситуацій на підприємстві [3].

В управлінні конфліктами важливе розуміння коренів проблеми та пошук конструктивних рішень. Необхідно враховувати інтереси обох сторін, уникати ворожої або агресивної поведінки, а також використання владних методів. Для успішного вирішення конфлікту необхідно активно слухати іншу сторону, виявляти толерантність та гнучкість у пошуку взаємоприйнятних рішень. Застосування технік співпраці та пошуку компромісів може допомогти вирішити конфлікт і в ситуаціях, коли сторони мають різні погляди або інтереси. Уникнення, активний підхід, компроміс, співпраця та конкуренція - це різні стратегії вирішення конфліктів, і вибір конкретної залежить від конкретної ситуації та цілей сторін. Навички управління конфліктами важливі для будь-якого особистісного розвитку, а також для успішної роботи в команді чи управління в сфері бізнесу. Правильне управління конфліктами може сприяти покращенню взаємин, підвищенню продуктивності та забезпеченню гармонійного середовища для всіх учасників.

Безумовно, ефективне управління персоналом вимагає від керівників та менеджерів розвинути системне бачення і глибоке розуміння ситуацій, що виникають у колективі. Це означає, що для прийняття якісних рішень у сфері управління персоналом необхідно вміти аналізувати та розуміти причинно-наслідкові зв'язки та вміло спостерігати за різними явищами, що впливають на ситуацію.

Для вирішення конфліктних ситуацій у колективі часто використовують модель нейрологічних рівнів мислення, яка дозволяє глибше оцінити особисті якості персоналу та побудувати гармонійні відносини на робочому місці. Крім того, піраміда логічних рівнів Ділтса є корисним інструментом для аналізу ситуації та допомагає кожному працівнику зрозуміти свої цілі, цінності та сильні сторони.

Модель нейрологічних рівнів мислення Роберта Ділтса відображає шість рівнів свідомості та самосвідомості, які впливають на наші вчинки, відносини та успіх в житті. Рівень перший – оточення, визначає час і місце операцій та відносин в системі чи організації. Рівень другий – поведінка, включає в себе форми дії та взаємодії з оточенням. Рівень третій – здібності, навички, стратегії, які впливають на наші дії та спрямованість. Рівень четвертий – цінності та переконання, що формують наші мотивації

та цілі. Рівень п'ятий – самоідентифікація, роль у відносинах та суспільстві. Рівень шостий – дух, місія, осмислення життя та цілі [1].

Людина в процесі розвитку формує свої переконання та цінності, які відображаються у її ролевій ідентичності. Ці переконання та цінності пов'язані з її здібностями, які впливають на патерни поведінки. Таким чином, людина реалізує свої переконання та цінності через свої здібності та поведінку в різних контекстах і умовах, що включає взаємодію на підприємстві. Модель нейрологічних рівнів мислення допомагають розуміти цей цикл розвитку та взаємовпливу різних аспектів особистості на робочому місці [2].

Застосування підходу починається з аналізу проблемної ситуації через призму шести рівнів свідомості та самосвідомості від першого (оточення) до шостого (духовний рівень). Кожне питання, задане в рамках такої аналізу, спрямоване на розкриття суті конфлікту та пошук оптимальних рішень. Наприклад, питання про причини напруженості у відносинах або способи уникнення захисної позиції можуть допомогти розібратися у ситуації та знайти способи побудови конструктивного спілкування.

Таким чином, формування безконфліктного середовища на підприємстві є дуже важливим аспектом для забезпечення успішної та ефективної роботи колективу. Для цього необхідно враховувати основні умови керування вирішення конфліктів, такі як визнання проблеми, створення взаємоприйнятних відносин між сторонами та дотримання певних правил взаємодії. Важливо також використовувати сучасні практики психології та моделі мислення, наприклад, модель нейрологічних рівнів та піраміду логічних рівнів Ділтса, для аналізу ситуації та побудови гармонійних відносин в колективі. Забезпечення безконфліктної атмосфери сприяє підвищенню продуктивності праці, покращенню взаємовідносин та досягненню спільних цілей на підприємстві.

Список використаних джерел

1. Карпенко О.О., Куниця О.М. Застосування нейрологічних рівнів як передумова створення безконфліктного середовища у трудовому колективі. Збірник наукових праць ДУІТ. Серія «Економіка і управління», 2022. Вип. 51. С. 33–42.

2. Матійків І.М. Застосування моделі Р. Ділтса у процесі формування вмінь управляти емоціями у професійній діяльності майбутнього фахівця професій типу "людина – людина". Педагогіка і психологія професійної освіти. 2014. № 5. С. 148–157.

3. Куковський А.Г., Познаховський В.А., Кизима В.П. Причини розвитку та розв'язання міжособистісних конфліктів. Вісник Національного

університету водного господарства та природокористування. Серія: Економіка. 2014. Вип. 1(65). С. 222–231.

4. Скриньковський Р.М. Діагностика рівня конфліктності в колективі та шляхи подолання дестабілізації соціально-трудових відносин на підприємстві. *Бізнес Інформ*. 2016. № 4. С. 268–273.

Вікулов Р.В.

магістрант

ВСП «Інститут інноваційної освіти КНУБА»

ОПАЛЕННЯ І ВЕНТИЛЯЦІЯ АДМІНІСТРАТИВНОЇ БУДІВЛІ З ФІЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВЧОЮ ЗОНОЮ У М. ІРПІНЬ КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Рациональне використання паливно-енергетичних ресурсів сьогодні являє собою одну з глобальних проблем, успішне вирішення якої буде мати визначне значення для подальшого розвитку суспільства. Одним з перспективних шляхів вирішення цієї проблеми є застосування нових енергозберігаючих технологій, використання нетрадиційних поновлювальних джерел енергії. Скорочення запасів традиційного викопного палива та екологічні наслідки його спалювання дали підґрунтя для зростання інтересу до цих технологій.

Окрім вищезазначеного зростають вимоги до якості життя і це встановлює все більш високі стандарти до характеристик інженерних систем, які використовуються в сучасному будівництві. Переваги технологій, які використовують нетрадиційні джерела енергії, в порівнянні з їх традиційними аналогами пов'язані не лише зі скороченням витрат енергії, але і з їх екологічними показниками, а також новими можливостями в області підвищення ступеня автономності цих систем життєзабезпечення.

Системи підтримки необхідних параметрів мікроклімату (опалення, вентиляція та кондиціонування), які обов'язково знаходять своє місце в будівлях будь-якого призначення є одними з основних споживачів енергії у вигляді теплоти. Коли мова заходить про стандарти якості повітря в приміщеннях, то тут відповідна низка вимог висувається до систем вентиляції. Одна з її основних функцій – подавання в приміщення свіжого повітря з відповідними показниками (якісними та температурними характеристиками). Ці характеристики впливають не тільки на комфортне перебування людей в приміщенні, але і на стан їх здоров'я. Вже багатьма дослідниками доведена залежність між якістю свіжого повітря, яке подається в приміщен-