

політехніка” Ефективна технологія реконструкції підземних трубопроводів.

3. Данилишин В.І., Дубленич М.Б., Проектування, монтаж та обслуговування поліетиленових газопроводів, 2014, Львів.

**Цуканов Д.О.**

*магістрант*

*ВСП «Інститут інноваційної освіти КНУБА»*

## **НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

В сучасних умовах головною конкурентною перевагою є кваліфікований персонал, який завдяки своїм знанням, навичкам і кваліфікації здатен генерувати конкурентоспроможні ідеї та формувати позитивний імідж підприємства. Проте важливо, щоб співробітники були зацікавлені у створенні нових ідей, зміцненні конкурентоспроможності та досягненні інших цілей компанії. Отже, мотивація персоналу залишається ключовим елементом в побудові ефективної системи управління персоналом [1, с. 143].

Мотивація являє собою комплекс управлінських дій, які спонукають себе та інших працівників до досягнення особистих цілей.

Ефективна система мотивації персоналу є ключем до успіху організації. Для досягнення позитивних результатів важливо, щоб мотивація впроваджувалася на всіх рівнях управління, забезпечуючи при цьому належну взаємодію [2, с. 41].

Мотивація є ключовим аспектом управління персоналом, який значно впливає на продуктивність праці та досягнення цілей підприємства.

Ефективна мотивація повинна створювати комфортні умови для кожного співробітника, враховуючи його пріоритетні потреби. Це вимагає від підприємств впровадження індивідуальних підходів до кожного працівника, а також глибокого розуміння їхніх потреб і спрямування на психологічне коригування соціально-трудової поведінки персоналу. Мотивація праці є основним фактором для підвищення її ефективності, що, в свою чергу, допомагає підприємству досягати кращих фінансових та економічних результатів. Основним завданням є раціональний вибір інструментів для удосконалення системи мотивації, зокрема через задоволення безпосередніх потреб персоналу [3, с. 81].

До основних напрямів удосконалення системи мотивації персоналу підприємства можна віднести: регулярний аналіз ринку праці для забезпечення конкурентоспроможних зарплат; введення бонусів за досягнення ключових показників ефективності; систематична перевірка терміну ро-

боти персоналу на одній посаді і кероване горизонтальне переміщення по службі з інтервалом приблизно в п'ять років; забезпечення різноманітності змісту діяльності працівника та розширення її меж; введення системи стимулювання праці начальників підрозділів і системи мотивації для кожного фахівця; регулярні оцінки і конструктивний зворотний зв'язок для покращення мотивації; навчання та підвищення кваліфікації (організація тренінгів, семінарів та інших форм навчання); планування кар'єри (індивідуальні плани розвитку, що сприяють професійному зростанню); запровадження обґрунтованого гнучкого графіку роботи (можливість змінювати робочі години або працювати дистанційно; поєднання офісної та віддаленої роботи); систематичний розвиток організаційної діяльності, врахування цінностей навчання й творчого підходу; реалізація нових форм взаємодії (наприклад, спеціальні міні наради начальника і підлеглого як складова частина ефективного управління); заохочення колективної роботи над проектами для досягнення спільних цілей; програми підтримки здоров'я (спортивні заходи, психологічна підтримка, медичні огляди); підтримка відпусток і днів для особистих потреб; заохочення працівників до участі у волонтерських та благодійних ініціативах, підтримка екологічних проектів і програм на підприємстві; використання цифрових платформ для покращення комунікації та управлінських процесів; залучення персоналу у розробку та вдосконалення програм стимулювання [4, с. 113; 5]. Запровадження цих напрямів може суттєво підвищити мотивацію працівників та їхню залученість до роботи, що в результаті сприятиме досягненню стратегічних цілей підприємства.

### **Список використаних джерел**

1. Ковальова О.М. Удосконалення системи мотивації та стимулювання праці на основі оцінки рівня задоволеності нею працівників підприємства. Інфраструктура ринку. Вип. 71. 2023. С. 143–148.
2. Дума О.І., Палчинська І.І., Семків І.А. Удосконалення системи мотивації персоналу підприємства із застосуванням комплексного підходу на прикладі СП ТОВ “Сферос-Електрон”. Вісник Національного університету “Львівська політехніка”. № 819. 2015. С. 39–46.
3. Градюк Н.М., Кузьма Х.В., Напрями удосконалення мотивації праці через задоволення потреб персоналу підприємства. Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Економічні науки. № 69, 2022. С. 80–86.
4. Соколюк К.Ю., Додон О.Д., Соколюк І.Ю. Напрями вдосконалення мотивації праці на підприємстві сфери послуг: особливості реалізації в кризовий період. Вісник ХНТУ. № 4(83). 2022. С. 107–113.

5. Єпіфанова І.Ю., Панкова В.Д. Удосконалення системи мотивації персоналу промислових підприємств України. Економіка та суспільство. 2021. № 23.  
URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/147/141/> (дата звернення: 22.10.2024).

**Чайка С.М.**

*магістрант*

*ВСП «Інститут інноваційної освіти КНУБА»*

## **ЗАБУДОВА ТА ІНЖЕНЕРНИЙ БЛАГОУСТРІЙ ТЕРИТОРІЇ В МЕЖАХ ВУЛИЦЬ СОБОРНА ТА АКАДЕМІКА ШАЛІМОВА В СЕЛІ СОФІЇВСЬКА БОРЩАГІВКА КИЄВО-СВЯТОШИНСЬКОГО РАЙОНУ КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

При розробці атестаційної роботи основна увага приділена створенню комфорту зовнішнього середовища мешкання людини. Інакше кажучи, темою проектування є реконструкція та інженерний благоустрій міських територій. Із зростанням матеріальної і духовної культури народу збільшуються його вимоги до умов мешкання, які не обмежуються тільки комфортом квартири. Якість сучасного міського житла знаходиться в прямій залежності від зручності і швидкого зв'язку з місцями праці і відпочинку, від чистоти повітря, озеленення житлових районів тощо. Перед містобудівниками виникає багато складних питань, особливо щодо найбільш доцільного розміщення і раціональної поверховості житлового будівництва, оздоровлення міського середовища, поліпшення умов життєдіяльності населення. Також великого значення набуває вдосконалення технічної експлуатації і збереження старого існуючого житлового фонду, його перебудова і модернізація відповідно до сучасних вимог. Вирішення цих проблем вимагає значних капіталовкладень, ефективність використання яких залежить від обґрунтованості проектних рішень.

Реконструкція існуючої забудови – це, безумовно, генеральний напрямок в розвитку міст. Але необхідні конкретні техніко-економічні розрахунки і обґрунтування обсягів і черговості реконструктивних заходів із врахуванням реальних можливостей. Як показав досвід розробки проектів реконструкції існуючої забудови, виникла гостра необхідність у методології проектування та здійснення реконструктивних заходів. Саме тому великого значення набувають ретельний аналіз усіх факторів, які визначають загальний містобудівний ефект, а також подальше удосконалення методів техніко-економічного обґрунтування комплексної реконструкції