



Наукoвi перспективи
Видавничa група



MODERNÍ ASPEKTY VĚDY

*v rámci publikační skupiny
Scientific Publishing Group*

*Svazek XVI mezinárodní
kolektivní monografie*

Česká republika
2022



Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o. (Česká republika)
Středoevropský vzdělávací institut (Bratislava, Slovensko)
Národní institut pro ekonomický výzkum (Batumi, Gruzie)
Al-Farabi Kazakh National University (Kazachstán)
Batumi School of Navigation (Batumi, Gruzie)
Regionální akademie managementu (Kazachstán)
Veřejná vědecká organizace „Celokrajinské shromáždění lékařů ve veřejné správě“ (Kyjev, Ukrajina)
Nevládní organizace „Sdružení vědců Ukrajiny“ (Kyjev, Ukrajina)
Univerzita nových technologií (Kyjev, Ukrajina)

v rámci publikační skupiny Publishing Group „ Vědecká perspektiva “

MODERNÍ ASPEKTY VĚDY

Svazek XVI mezinárodní kolektivní monografie

Česká republika
2022

International Economic Institute s.r.o. (Czech Republic)
Central European Education Institute (Bratislava, Slovakia)
National Institute for Economic Research (Batumi, Georgia)
Al-Farabi Kazakh National University (Kazakhstan)
Batumi Navigation Teaching University (Batumi, Georgia)
Regional Academy of Management (Kazakhstan)
Public Scientific Organization "Ukrainian Assembly of Doctors of
Sciences in Public Administration" (Kyiv, Ukraine)
Public Organization Organization "Association of Scientists of Ukraine"
(Kyiv, Ukraine)
University of New Technologies (Kyiv, Ukraine)

within the Publishing Group "Scientific Perspectives"

MODERN ASPECTS OF SCIENCE

16- th volume of the international collective monograph

Czech Republic
2022

UDC 001.32: 1/3] (477) (02)

C91

Vydavatel:

Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o.
se sídlem V Lázních 688, Jesenice 252 42
IČO 03562671 Česká republika
Zveřejněno rozhodnutím akademické rady

Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o. (Doporučeno ke zveřejnění zápisem z akademické rady № 3/2022 z 08.02.2022)



Monografie jsou indexovány v mezinárodním vyhledávači Google Scholar

Recenzenti:

- Karel Nedbálek - doktor práv, profesor v oboru právo (Zlín, Česká republika)
Markéta Pavlova - ředitel, Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o. (Praha, Česká republika)
Iryna Zhukova - kandidátka na vědu ve veřejné správě, docentka (Kyjev, Ukrajina)
Yevhen Romanenko - doktor věd ve veřejné správě, profesor, ctěný právník Ukrajiny (Kyjev, Ukrajina)
Oleksandr Datsiy - doktor ekonomie, profesor, čestný pracovník školství na Ukrajině (Kyjev, Ukrajina)
Jurij Kijkov - doktor informatiky, dr.h.c. v oblasti rozvoje vzdělávání (Teplice, Česká republika)
Vladimír Bačišín - docent ekonomie (Bratislava, Slovensko)
Peter Ošváth - docent práva (Bratislava, Slovensko)
Oleksandr Nepomnyashy - doktor věd ve veřejné správě, kandidát ekonomických věd, profesor, řádný člen Vysoké školy stavební Ukrajiny (Kyjev, Ukrajina)
Vladislav Fedorenko - doktor práv, profesor, DrHb - doktor habilitace práva (Polská akademie věd), čestný právník Ukrajiny (Kyjev, Ukrajina)
Dina Dashevska - geolog, geochemik Praha, Česká republika (Jeruzalém, Izrael)

Tým autorů

C91 Moderní aspekty vědy: XVI. Díl mezinárodní kolektivní monografie / Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o.. Česká republika: Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o., 2022. str. 538

Svazek XVI mezinárodní kolektivní monografie obsahuje publikace o: utváření a rozvoji teorie a historie veřejné správy; formování regionální správy a místní samosprávy; provádění ústavního a mezinárodního práva; finance, bankovnictví a pojištnictví; duševní rozvoj osobnosti; rysy lexikálních výrazových prostředků imperativní sémantiky atd.

Materiály jsou předkládány v autorském vydání. Autoři odpovídají za obsah a pravopis materiálů.

OBSAH

PŘEDMLUVA

ODDÍL 1. VEŘEJNÁ SPRÁVA, SAMOSPRÁVA A STÁTNÍ SPRÁVA

- §1.1 КАПЕЛАНИ В УКРАЇНСЬКІЙ АРМІЇ (Романенко Є.О., Національний авіаційний університет)* 13
- §1.2 ПРИОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ У СФЕРІ БУДІВНИЦТВА СОЦІАЛЬНОГО ЖИТЛА (Богданенко А.І., Міжрегіональна Академія управління персоналом)* 26
- §1.3 КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ КОНТРОЛЮ (НАГЛЯДУ) ЗА ВИКОРИСТАННЯМ ТА ОХОРОНОЮ ЗЕМЕЛЬ (Васильєв М.А., ДЗВО «Університет менеджменту освіти», Романуша Ю.В., Навчально-науковий професійно-педагогічний інститут Української інженерно-педагогічної академії (м. Бахмут))* 37
- §1.4 МОТИВАЦІЙНИЙ АСПЕКТ ЛІДЕРСТВА В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ (Веремейчик В.П., Фастівська районна рада Київської області)* 80
- §1.5 МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ КОМУНАЛЬНИМИ ОСВІТНИМИ ЗАКЛАДАМИ НА ПРИКЛАДІ ПОЛТАВСЬКОГО ОБЛАСНОГО ІНСТИТУТУ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ (Дубинка О., Полтавський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти ім. М. В. Остроградського)* 92



§1.6 ВІЙСЬКА ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ОБОРОНИ ПОЛЬЩИ, ЯК СУСПІЛЬНО-ВІЙСЬКОВА ІНСТИТУЦІЯ ПРОТИДІЇ «ГІБРИДНІЙ ВІЙНИ» (Мочков О.Б., народний депутат України VII скликання) 102

§1.7 ПРІОРИТЕТИ ОСУЧАСНЕННЯ НАУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ГАЛУЗІ ЗНАНЬ 28 «ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ» ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ 281 «ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ» (Пашко Л.А., Волинський національний університет імені Лесі Українки) 118

ODDÍL 2. EKONOMIKA A ŘÍZENÍ PODNIKU

§ 2.1 CONCEPTUAL ISSUES OF FORMATION OF THEORETICAL AND METHODOLOGICAL BASIS OF PERSONNEL SAFETY OF THE ENTERPRISE (Lytovchenko O., O.M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv, Toporkova O., State University of Biotechnology) 127

§ 2.2 MAIN TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF UKRAINE'S RESTAURANT BUSINESS IN THE CONDITIONS OF THE PANDEMIC (Prylepa N.V., Khmelnytsky National University, Tomalia T.S., Khmelnytsky National University) 139

§ 2.3 ФУНКЦІОНАЛ КРЕДИТНОГО СКОРИНГУ ПРИ ВИЯВЛЕННІ ШАХРАЙСТВА БАНКІВСЬКИМИ УСТАНОВАМИ (Квасницька Р.С., Хмельницький національний університет, Танасієнко Н.П., Хмельницький національний університет, Танасієнко В.П., Хмельницький національний університет) 150

§ 2.4 КОМПЛАСНС РИЗИКИ ТА РИЗИКИ НЕДОТРИМАННЯ РЕГУЛЯТОРНИХ АКТИВ (Сопін Є.О., Національний університет водного господарства та природокористування) 163



ODDÍL 3. PRÁVO

§ 3.1 ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ СТРАТЕГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕНЕРГЕТИЧНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ В РАМКАХ РЕАЛІЗАЦІЇ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНОГО КУРСУ (Буличева Н.А., Київський університет імені Бориса Грінченка, Буличев А.О., Державний науково-дослідний інститут МВС України, Циганов О.Г., Державний науково-дослідний інститут МВС України) 195

§ 3.2 СУБ'ЄКТИ ТА УЧАСНИКИ АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРОЦЕСУ: ПОНЯТТЯ, КЛАСИФІКАЦІЯ, ОСНОВНІ РИСИ (Колеснікова М.В., Сумський державний університет) 206

§ 3.3 РОЛЬ І ЗНАЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ В СИСТЕМІ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ (Юринець Ю.Л., Національний авіаційний університет, Сопілко І.М., Національний авіаційний університет, Белкін Л.М., адвокат індивідуальної практики, Белкін М.Л., адвокатське об'єднання «Моріс Груп») 220

ODDÍL 4. PSYCHOLOGIE, PEDAGOGIE, VZDĚLÁVÁNÍ, FILOZOFIE A FILOLOGIE

§ 4.1 SANOGENIC POTENTIAL OF UNIVERSITY STUDENTS' REFLEXIVE PROCESSES IN SITUATION OF STRESS (Myroshnyk O.G., Poltava National Pedagogical University named after V.G. Korolenko, Titov I.G., Poltava National Pedagogical University named after V.G. Korolenko, Titova T.Ye., Poltava National Pedagogical University named after V.G. Korolenko) 231



§ 4.2 ЕМОЦІЙНО-ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ КОМПОНЕНТИ,
ЩО РЕГУЛЮЮТЬ ФЕНОМЕН ПСИХОЛОГІЧНОЇ
КУЛЬТУРИ ОСОБИСТОСТІ (Гульбс О.А., Уманський
державний педагогічний університет ім. П.Г. Тичини,
Лантух І.В., Харківський національний університет
ім. В.Н.Каразіна, Сергачьова В.Е., Санкт-Петербурзький
гуманітарний університет профспілок, Балабанова К.В.,
Національний аерокосмічний університет
ім. М.Є. Жуковського «ХАІ») 247

§ 4.3 ПСИХОЛОГІЯ ЛІДЕРСТВА В УМОВАХ POST-
COVID-19: СУЧАСНІ СОЦІОКУЛЬТУРНІ КОНТЕКСТИ 265
(Дорожко І.І., Харківський національний педагогічний
університет імені Г.С. Сковороди, Туріщева Л.В.,
Харківський національний педагогічний університет імені
Г.С. Сковороди, Малихіна О.Є., Харківський національний
педагогічний університет імені Г.С. Сковороди)

§ 4.4 НАУКОВО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ 277
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ОСІБ З
ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ (Засенко В.В., Інститут
спеціальної педагогіки і психології імені Миколи Ярмаченка
НАПН України)

§ 4.5 РОЗВИТОК НАВИЧОК КРИТИЧНОГО 309
МИСЛЕННЯ У СТУДЕНТІВ ВНЗ ЧЕРЕЗ
ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЮ НАВЧАЛЬНОЇ ПРОГРАМИ
ESP (Колосова Г.А., Національний технічний
університет України «Київський політехнічний
інститут імені Ігоря Сікорського»)

§ 4.6 ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО 346
СТРЕСУ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ
(Комар Т.В., Хмельницький національний університет,
Варгата О.В., Хмельницький національний університет,
Кулешова О.В., Хмельницький національний університет,
Міхеєва Л.В., Хмельницький національний університет)



§ 4.7 САМОРЕГУЛЯЦІЯ СТУДЕНТІВ ЯК НЕОБХІДНА НАВИЧКА 21 СТОЛІТТЯ: ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК В ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ ІНОЗЕМНОЇ МОВИ ПРОФЕСІЙНОГО СПРЯМУВАННЯ (Куліш І.М., Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, Королюк Г.О., Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького) 358

§ 4.8 ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ РУХОВОЇ АКТИВНОСТІ ДІТЕЙ (Пахальчук Н.О., Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, Грошовенко О.П., Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, Колеснік К.А., Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського) 377

§ 4.9 МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ МЕДИЧНОЇ І ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ ОСВІТИ МОЛОДШИХ СПЕЦІАЛІСТІВ УКРАЇНИ (XX – ПОЧАТОК XXI СТОЛІТТЯ) (Радзієвська І.В., Черкаська медична академія) 389

§ 4.10 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ СУТІ ПОЗИТИВНОЇ ОСВІТНЬОЇ ВЗАЄМОДІЇ ВЧИТЕЛЯ З УЧНЯМИ (Савчин М.В., Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка) 403

ODDÍL 5. MANAGEMENT

§ 5.1 FEATURES OF BUILDING A LOGISTIC RISK MANAGEMENT SYSTEM FOR TRADE ENTERPRISES (Kuchmieiev O., Open International University of Human Development "Ukraine") 418



§ 5.2 ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ФАКТОРІВ 429
ДЛЯ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ ЩОДО ЗАЛУЧЕННЯ
ДО РОБОТИ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ
(Синиціна Ю.П., Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ, Шпортко Г.Ю.,
Український державний університет науки і
технологій, Малюгіна А.М., Український державний
університет науки і технологій)

ODDÍL 6. MEZINÁRODNÍ EKONOMIE

§ 6. 1 REGIONAL TRADE AGREEMENTS IN THE MODERN 440
MULTILATERAL TRADING SYSTEM: ADVANTAGES AND
DISADVANTAGES (Dovgal O., V. N. Karazin Kharkiv National
University, Dovgal G., V. N. Karazin Kharkiv National
University, Serdiuk H., V. N. Karazin Kharkiv National University)

§ 6. 2 GREEN INVESTMENTS AS A NON-TRADITIONAL 453
SOURCE OF FINANCING THE DEVELOPMENT OF THE
CZECH NATIONAL LOGISTICS SYSTEM (Trushkina N.,
Institute of Industrial Economics of NAS of Ukraine)

§ 6.3 ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ ВРЕМЕННЫХ 467
ЦИКЛОВ НА МЕЖДУНАРОДНЫХ ФИНАНСОВЫХ
РЫНКАХ (Джусов А.А., Днепровский национальный
университет имени Олеса Гончара)

ODDÍL 7. ROZVOJ VÝROBNÍCH SIL A REGIONÁLNÍ EKONOMIKY

§ 7.1 СОЦИАЛЬНО-ГЕОГРАФИЧНИ АСПЕКТИ 479
ГЕНДЕРНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ЗАЙНЯТІСТЬ ЖІНОК
НА РИНКУ ПРАЦІ З УРАХУВАННЯМ СУЧАСНИХ
ВИКЛИКІВ І COVID-19 (Гринюк Т.А., Національний
педагогічний університет імені Михайла Драгоманова,
Буткалюк К.О., Національний педагогічний університет
імені Михайла Драгоманова, Буличева Т.В., Національний
педагогічний університет імені Михайла Драгоманова)





§ 5.2 ДОСЛІДЖЕННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ФАКТОРІВ ДЛЯ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ ЩОДО ЗАЛУЧЕННЯ ДО РОБОТИ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ (Синиціна Ю.П., Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, Шпортко Г.Ю., Український державний університет науки і технологій, Малюгіна А.М., Український державний університет науки і технологій)

Вступ. На сьогодні особливого значення набуває необхідність оцінки ставлення молоді до працевлаштування, яке у подальшому дозволить забезпечити вмотивованість молодих спеціалістів до високопродуктивної праці та покращання кінцевих результатів діяльності промислових підприємств. Проблемні аспекти обґрунтування мотивації до трудової діяльності молоді знайшли певне висвітлення у працях таких українських вчених, як: В. Поліщук, В. Павлова, О. Горяча, Н. Яценко, Я. Яковенко, Л. Кудіна та ін. Однак, питання формування ефективних видів мотивування молодих спеціалістів, на підставі дослідження факторів та переваг які впливають на їх залучення до роботи, залишаються актуальними.

Виклад основного матеріалу. Мотивація праці – це внутрішній процес, що відбувається під впливом потреб у благах, він виражається у формуванні мотиву поведінки особи з метою активізації трудової діяльності. У ньому виявляється суперечлива єдність трьох компонентів: цінностей праці, вимог до роботи і можливостей реалізації цих вимог. Мотиви і потреби дуже тісно зв'язані між собою. Мотиви, тобто те, що безпосередньо спонукає людей до дій, формуються на основі потреб і оцінки можливостей їх задоволення. Усвідомлення мотиву припускає, що людина не тільки прагне чогось, але і





бачить, хоча б у загальних рисах, шляхи досягнення своїх цілей. Цінності трудової діяльності діляться на: термінальні цінності праці (праця як мета); інструментальні цінності праці (умови роботи) [1].

На сьогодні головною проблемою у запровадженні мотивації персоналу на промисловому підприємстві є розробка оптимальних методів мотивування, спрямованих на впровадження найбільш дієвих важелів впливу на персонал, розробку мотивуючих стимулів, які встановлюють зв'язок між оплатою праці працівників й ефективністю їх діяльності, а також спрямовані на задоволення потреб всього персоналу підприємства в цілому. Результативність діяльності конкретного працівника визначається передусім індивідуальними можливостями й особистою зацікавленістю, а також усвідомленням його власної ролі в колективних зусиллях. Мотивація персоналу ефективно діючого підприємства повинна базуватись на гармонізації інтересів підприємства та персоналу. Саме таке підприємство може повністю та ефективно використати здібності персоналу для реалізації власних цілей.

На підставі результатів досліджень [2], які було проведено на великих американських підприємствах, з метою удосконалення методів мотивації (стимулювання) праці, можна стверджувати, що цінність праці для персоналу залежить від ряду чинників, де перше місце займають можливості професійного зростання і просування по службі (67% опитаних), а також рівень заробітної плати працівника (67%). Подальші результати досліджень мотиваційних чинників наведено на рис. 1.



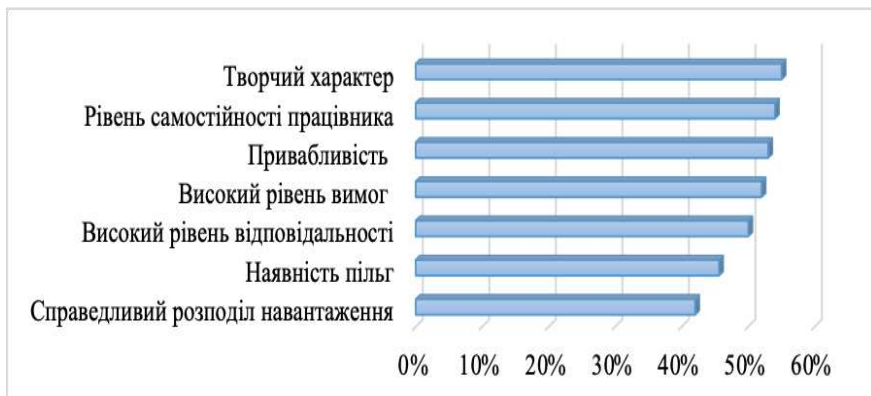


Рис. 1. Аналіз чинників мотивації персоналу на іноземних підприємствах [2]

З огляду на різницю в досліджених чинниках, кожне підприємство переглядає системи мотивації [2].

Разом із тим, за всієї ефективності та універсальності грошових заохочень, обмеження системи мотивації лише матеріальними стимулами не дасть підприємству бажаного результату. Варто враховувати, що персонал підприємства – це люди із різними життєвими цінностями та потребами. Більше того, матеріальні заохочення розраховуються на підставі результатів виконаної роботи і можуть змінюватись навіть у людей, що займають однакове положення в службовій ієрархії [3].

Мотивація до трудової діяльності є одним з вагомих факторів розвитку національної економіки. На сьогодні особливого значення набуває необхідність оцінки ставлення молоді до працевлаштування. Саме молодь є особливою соціальною групою, яка здатна істотно впливати на стан ринку праці, оскільки від неї залежать політичні, економічні та соціальні процеси в суспільстві.





Сучасний ринок праці вимагає нової концепції професійної підготовки молодих спеціалістів, яка ґрунтується на його тісній взаємодії з ринком освіти. Соціально орієнтований спосіб ведення виробництва і бізнесу вимагає якісно нового рівня професійної мотивації. Сьогодні відповідальність за результати своєї праці, уміння самостійно здобувати необхідні знання і творчо застосовувати їх на практиці є ключовими умовами професійного і кар'єрного росту молоді людини. Формування професійної мотивації студента є важливим фактором його конкурентоздатності [4].

Молоді спеціалісти – випускники закладів вищої освіти, які вперше шукають роботу, так само, як і молодь без освіти і спеціальності, традиційно входять до групи ризику, та є найбільш проблематичними учасниками вітчизняного ринку праці. Специфікою означеної групи є наявність суперечності між соціально-професійною орієнтацією молоді та потребами підприємства в робочій силі. Незбалансованість обсягів і профілів підготовки фахівців та потреб ринку праці в ряді випадків посилює проблеми працевлаштування випускників освітніх установ (особливо комерційного сектора професійної освіти) [5].

Сучасні підприємства, занепокоєні вирішенням оперативних питань, практично не турбуються про закріплення персоналу та формування кадрового резерву. Справа доходить до хижачьких засобів одержання тимчасових вигід. Прикладом є практика набору молодих співробітників тільки на випробувальний термін з подальшим звільненням і формулюванням щодо невідповідності займаній посади. Питання про підвищення кваліфікації на багатьох підприємствах не розглядається, хоча дефіцит кваліфікованих кадрів переростає в серйозну проблему – вже зараз більше 80% українських підприємств відчувають їх гострий брак [6].





Протягом останніх 10-12 років випускники закладів вищої освіти самостійно вирішують проблеми, пов'язані з працевлаштуванням після завершення навчання. Непередбачуваність ринку праці, відсутність повної інформації про вакансії, надлишок випускників окремих спеціальностей призводять до того, що молодий спеціаліст стає на облік в службі зайнятості або ж сам, використовуючи свої творчі здібності, шукає роботу. Нерідко він змушений влаштовуватися на роботу не за фахом і здобувати нову освіту. Все це призводить до витрат як його особистих коштів, так і коштів держави і роботодавця.

Досвід останніх двадцяти років показує, що українська професійна школа повільно адаптується до ринкових відносин, відстаючи за змістом і темпами від розвитку потреб сучасної економіки. Ця обставина обумовлює поглиблення істотного протиріччя між ринковою потребою в кваліфікованих фахівцях нового типу і невідповідністю кваліфікаційної структури випускників освітніх установ вимогам сучасного ринку праці [5]. Фактичні освітні інтенції молоді обумовлені певними мотиваційними факторами, які сформовані стереотипами щодо ринку праці та вибору професії. На вибір професії впливають: вимоги до рівня зарплати, характер роботи, умови праці, престижність професії, тимчасова завантаженість та ін. Про мотиваційні переваги молоді при виборі освітніх закладів та майбутніх спеціальностей можна судити за результатами опитування студентів проведеного авторами роботи [5]. Так, у відповідях на питання «Чим ви керувалися при виборі майбутньої професії?» перевага була надана економічному фактору «рівень зарплати» (23,3%). Серед переважаючих факторів є також можливість реалізації своїх здібностей (22,6%), престижність професії (16,1%). Отже, при вступі до навчального закладу молодь здійснює





прагматичний вибір, який відповідає її нагальним потребам. Які у будь-якої людини визначаються, в першу чергу, станом економічного розвитку країни та суспільства, первинним соціальним статусом людини.

За результатами опитування вже на етапі вибору професії простежується чітка орієнтація на роботу в приватному секторі економіки. Більшість респондентів (42,3%) вказали підприємництво і дрібну комерцію як найкращий вид діяльності. Другим у рейтингу вподобань є робота з вільним графіком (28,5%). Дистанційну роботу (фрілансінг) розглядають як початковий етап трудової діяльності 17,2% респондентів. Прагнення до матеріального добробуту та гарантії фінансової стабільності стають головним мотиваційним фактором при виборі майбутньої професії.

Якщо розглянути усвідомленість вибору професії, то 56,6% респондентів відповіли, що обирали майбутню професію усвідомлено і самостійно. 21,3% заявили, що на вибір вплинули родичі і друзі. 12,8% респондентів приймали рішення за принципом: «головне отримати диплом». Ще 9,4% заявили, що змушені йти слідами батьків або продовжити сімейний бізнес.

З вищевикладеного авторами сформульована наукова гіпотеза: вибір майбутньої професії перебуває в прямій залежності від економічної ситуації в країні і відбувається стихійно під впливом сформованих мотиваційних стереотипів про характер роботи, оплату праці тощо. А за відсутності вмотивованості вибір відбувається несвідомо. Залежно від того, які трудові цінності переважають у мотиваційних прагненнях молоді, установлюються спрямування їх дій при пошуку роботи. Для виявлення найбільш значущих мотиваційних факторів для майбутньої роботи, серед студентів, було проведено опитування 100 респондентів (табл. 1).





Таблиця 1.

Значущість мотиваційних факторів для студентів на майбутній роботі

Ранг відповіді	Які мотиваційні фактори на майбутній роботі для Вас є найбільш значущими?	% від числа опитаних
1	Фактори доходу	40
2	Фактори самореалізації	18
3	Фактори влади, статусу	16
4	Фактори значущості в колективі	15
5	Фактори інтересу	6
6	Фактори соціалізації, спілкування	5
7	Фактори творчості	0

Джерело: [7]

Найбільша частина опитаних студентів (40%) обрала для себе найбільш значущим мотиваційний фактор доходу. Молодим працівникам необхідно забезпечити себе житлом та свою майбутню родину, також, щоб вистачало грошей не тільки на життя, а й на задоволення багатьох потреб [7]. Заробітна плата є важливим фактором підвищення зацікавленості працюючих у результатах своєї праці, її продуктивності, збільшення обсягів виробленої продукції, поліпшення її якості та асортименту. Заробітна плата є найбільш дієвим інструментом активізації людського фактору і використання трудового потенціалу. При цьому використання існуючого кваліфікаційного і творчого потенціалу працівників має повністю залежати від наукової обґрунтованості і вибору методів балансування заробітної плати з кваліфікацією, змістом виконуваної роботи, результатами праці й умовами, в яких вона здійснюється [8]. На другому місці за кількістю опитаних стоїть фактор самореалізації – 18%. Потреби в самореалізації – потреби в





реалізації своїх потенційних можливостей, в зростанні як особистості. Потреби виявляються у прагненні людини найповніше використовувати свої знання, здібності, вміння та навички. Молодь прагне не тільки отримувати високу заробітну плату, а й мати можливість реалізувати всі свої навички та знання на майбутній роботі. Наступні 16% опитаних обрали для себе головним мотиваційним фактором «фактор влади, статусу». Люди з високими потребами у владі віддають перевагу роботі, яка передбачає: відповідальність за дії та поведінку інших людей, конкуренцію або орієнтацію на статус. Також не менш важливим фактором (15%) для опитаних студентів є фактор значущості в колективі – розуміння та прийняття своєї значущості в житті колективу, віра в те, що власна діяльність у своїх очах та очах оточуючих наповнена загальнолюдським змістом. Найменш важливими факторами виявилися «фактор інтересу» – 6% та «фактор соціалізації, спілкування» обрали найважливішими для себе лише 5% студентів. «Фактор творчості» молоді люди вважають не головним на майбутній роботі.

Для більш детального визначення мотивації для молоді, авторами [7] було запропоновано студентам обрати для себе найважливіший вид матеріальної чи нематеріальної мотивації (табл. 2).

Таблиця 2.

Значущість нематеріальної та матеріальної мотивації для студентів на майбутній роботі

Ранг відповіді	Які матеріальні та нематеріальні мотиви на майбутній роботі для Вас є найбільш значущими?	% від числа опитаних
1	Гарна зарплата та інші винагороди за якісну роботу	25
2	Можливість кар'єрного зростання	22





Ранг відповіді	Які матеріальні та нематеріальні мотиви на майбутній роботі для Вас є найбільш значущими?	% від числа опитаних
3	Робота в гарних умовах та без важких фізичних навантажень	14
4	Цікава робота	13
5	Безпечність та стабільність роботи	9
6	Сприятливий психологічний клімат в колективі	7
7	Гідна оцінка виконаної роботи	5
8	Можливість отримати додаткову роботу за окрему плату	5
9	Відчуття того, що ти в курсі справ (інформація, рішення...)	0
10	Знання того, що очікується	0

Джерело: [7]

Як і в попередніх опитуваннях, на першому місці у більшості студентів стоїть такий вид мотивації, як гарна зарплата та інші винагороди за якісну роботу (25% від 100 чоловік опитаних). Трішки менше (22% студентів) обрали для себе головним мотивом можливість кар'єрного зростання. Адже молоді люди не бажають засиджуватися на одній посаді, вони мріють та прагнуть просуватися якомога вище, мати більшу владу та статус, і, як наслідок, ще вищу заробітну плату. Не менш важливим мотивом є для молоді робота в гарних умовах та без важких фізичних навантажень (14% опитаних). Майже стільки ж (13% респондентів) обрали для себе на першому місці такий мотив, як цікава робота. Дуже часто навіть висока зарплата не може утримати людину, якщо робота не цікава, одноманітна та не є по душі працівникові. Для 9% студентів є найбільш значущим мотивом безпечність





та стабільність роботи. 7% опитаних обрали найважливішим мотивом для себе сприятливий психологічний клімат в колективі. По 5% набрали такі мотиви, як гідна оцінка виконаної роботи та можливість отримати додаткову роботу за окрему плату.

Згідно з [9] для студентів основним мотивуючим фактором є набуття практичного досвіду, випробування своїх зусиль на робочому місці. Тоді як для молодих спеціалістів основним стимулом до праці є отримання заробітної плати, необхідної для забезпечення належної життєдіяльності.

Висновки. Аналіз даного дослідження відображає різноманіття та пріоритети мотивів і потреб студентів та майбутніх молодих спеціалістів. З урахуванням цього, для залучення до роботи молодих спеціалістів промисловим підприємствам необхідно удосконалювати кадрову політику звертаючи особливу увагу на визначені мотиваційні фактори. Все це посилить мотиваційний ефект, вплине на корпоративну культуру та підвищить ефективність діяльності підприємства.

Список використаних джерел:

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посібник / За заг. ред. проф. Є.П. Качана. Тернопіль: ТДЕУ, 2006. 373 с.
2. Досвід мотивації праці у розвинутих країнах світу. URL: <http://agroua.net/economics/documents/category-82/doc-242>
3. Климчук А.О. Методи мотивації персоналу на промислових підприємствах. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія», серія «Економіка»*. 2016. Випуск 1(29). С.44-47.
4. Єрохін С.А., Нікітін Ю.В., Нікітіна І.В. Концепція професійної мотивації студентів як фактору конкурентності на ринку праці. *Юридична наука*. 2011. № 1(1). С.20-27.





5. Рижков М.В. Мотиваційні переваги випускників вищих навчальних закладів у контексті трудової діяльності. *Економічний нобелівський вісник*. 2016. №1 (9). URL: <https://econforum.duan.edu.ua/images/stories/Files/2016/23.pdf>

6. Горяча О. Проблема формування та використання кадрового потенціалу підприємств України. *Україна: аспекти праці*. 2014. № 1. С. 35–41.

7. Кобзиста І.Л., Махмудов Х.З. Мотиваційні фактори сучасної молоді на ринку праці. *Причорноморські економічні студії*. 2017. Випуск 22. С. 165-168.

8. Леньков Р.В. Соціологія молоді. URL: https://stud.com.ua/24377/sotsiologiya/sotsiologiya_molodi

9. Проблеми молодіжного безробіття та шляхи його подолання / редактори та упорядники: Л. Кудіна, Л. Яцюк. К.: ГО «Молодіжна Альтернатива», 2011. 64 с.



Vydavatel:

Mezinárodní Ekonomický Institut s.r.o.
se sídlem V Lázních 688, Jesenice 252 42
IČO 03562671 Česká republika

MODERNÍ ASPEKTY VĚDY

Svazek XVI mezinárodní kolektivní monografie

Podepsáno k tisku 10. února 2022
Formát 60x90/8. Ofsetový papír a tisk
Headset Times New Roman.
Mysl. tisk. oblouk. 8.2. Náklad 100 kopií.