10% зареєстрованих безробітних.

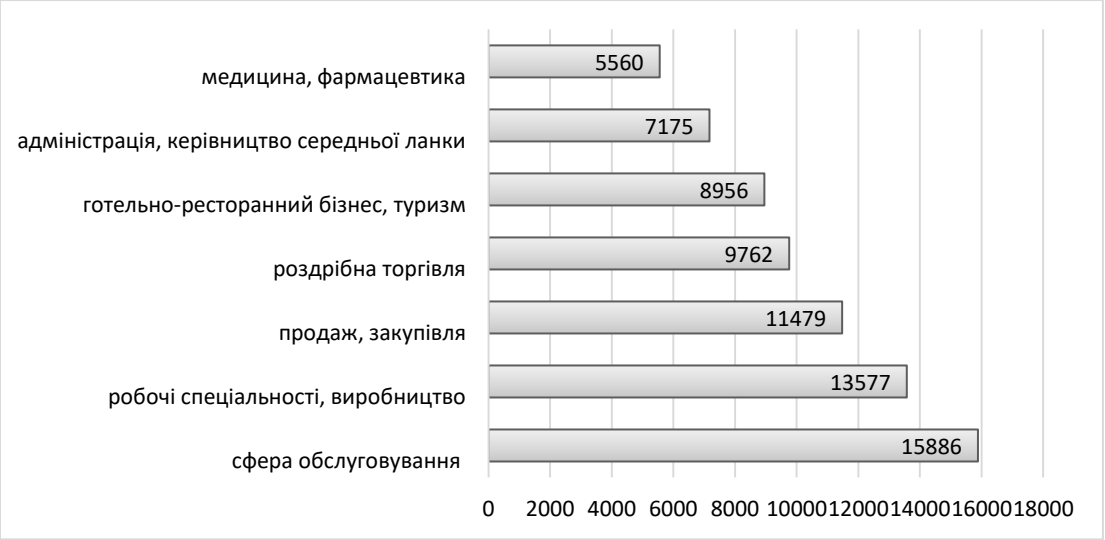


Рисунок 1. – Кількість вакансій в Україні станом на 1.04.2023 р.

Джерело: побудовано авторами за даними Work.ua

Загалом на скорочення попиту на робочу силу на ринку праці вплинула окупація частини територій, руйнування та пошкодження виробничих потужностей, перебої в роботі підприємств через тривалі відключення електроенергії, обмежене судноплавство Чорним морем, падіння попиту на продукцію на внутрішньому ринку, логістичні труднощі.

Падіння ділової активності та скорочення робочих місць у промисловості призвело до збільшення кількості людей, які самостійно вирішують питання своєї зайнятості. Так, за даними платформи Опендатабот, у березні 2023 року українці зареєстрували 24,7 тисячі ФОПів та 3,5 тисячі компаній. Малий та середній бізнес у сфері послуг та торгівлі зберігся і продовжує розвиватися. Якщо у лютому 2023 р. кількість замовлень на відкриття бізнесу майже вийшла на показники до початку повномасштабного вторгнення (97%), то вже у березні кількість замовлень у підприємців перевищила її [3].

Отже, війна чинить значний вплив на ділову активність та ринок праці України, що призводить до зростання безробіття. Очевидно, що ситуація на ринку праці має покращитися разом із зниженням ризиків небезпеки і пожвавленням економіки. Відбудова України буде потребувати залучення більшої кількості працівників, особливо кваліфікованих.

Список літератури

1. https://www.work.ua/
2. Державний центр зайнятості. https://www.dcz.gov.ua/analitics/67
3. https://opendatabot.ua/

УДК 331.101.3

МОТИВАЦІЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ФІНАНСОВИХ УСТАНОВ

К. Іщук, зд. гр. ФС-21
Н. Іщенко, канд. екон. наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет

Мотивація в сучасних умовах має надзвичайно важливе значення. Адже персонал вважається складним і специфічним видом ресурсів, що використовує фінансова установа у своїй діяльності. Однією із головних функцій управління в фінансових установах є саме

мотивація. Успіх функціонування фінансових установ, їх репутація, надійність та здатність адаптуватися за таких обставин залежать передусім від якості та оперативності роботи персоналу фінансових установ, рівня їх компетенції, освіти, особистих якостей, уміння працювати в умовах конкуренції та постійно вдосконалюватися. У зв'язку з цим, гостро постає питання мотивації професійної діяльності персоналу фінансових установ та шляхів, завдяки яким вона буде здійснюватися.

Метою дослідження є висвітлення особливостей мотивації та стимулювання персоналу фінансових установ.

Фінансова установа, яка має чіткі стратегічні цілі на подальший розвиток та процвітання, перш за все, повинна дбати про належну мотивацію своїх співробітників аби підвищувати їх зацікавленість у досягненні таких цілей шляхом підвищення їх продуктивності праці. Мотивація персоналу – це система заходів для стимулювання ефективної роботи [2].

Матеріальне стимулювання є одним із найдієвіших напрямів мотивації персоналу фінансових установ. Але всі співробітники є різними за віком, освітою, рівнем професійних навичок, звичками та інтересами, тому доцільним є проведення анкетування для визначення потенціалу того чи іншого співробітника. Першочергово треба звернути увагу на те, що розмір заробітної плати повинен відповідати професійним обов'язкам та відповідальності, яка покладається на працівника. Також значну роль відіграють періодичні премії, довгострокові бонусні винагороди та опціони, а також соціальний пакет (медичне страхування, службові авто, оплата професійного навчання) [1].

Прийнято вважати, що найбільший вплив на працівника має саме матеріальна мотивація, але досвід показує, що без нематеріального стимулювання доволі складно обійтися. Серед головних інструментів нематеріальної мотивації персоналу фінансових установ виділяють дві групи. Перша група включає моральну мотивацію, до якої відносяться такі дії фінансової установи, як офіційне визнання заслуг, наприклад, на дошці пошани, на нараді, вручення грамот і різноманітні заохочення; організацію культурно-масових заходів, в тому числі змагань і конкуренції серед співробітників всередині відділу чи між відділами; особливі привілеї, які надаються за умови досягнення певного статусу в фінансовій установі, наприклад, пропрацювавши певний час у фінансовій установі, працівник отримує можливість користуватися автотранспортом чи іншим майном. До другої групи можна віднести мотивацію, яка стосується організації робочого процесу, зокрема: гнучкий графік роботи, підлаштування графіку під потреби працівника або дистанційна зайнятість; можливість реалізації власних проектів або вибір завдань для роботи [3].

Таким чином, для покращення системи мотивації та стимулювання персоналу фінансових установ необхідно [4]:

- збалансування результатів діяльності персоналу фінансових установ та рівня оплати праці з встановленням особистого внеску в утворення загального ефекту, як наслідок справедливий розподіл надходжень залежно від продуктивності праці та якості виконаних робіт;
- створення можливостей для розвитку професійної майстерності, реалізації здібностей персоналу фінансових установ, отримання якісних знань, здобуття сучасних компетенцій з метою генерування інновацій, тобто розробка та реалізація програм професійного навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації;
- закладання засад соціальної мобільності працюючих, надання рівних умов доступу до зайнятості та кар'єрного зростання за критерієм результативності праці;
- створення належних умов для добробуту персоналу фінансових установ, загальної та особистої безпеки праці, захисту здоров'я;
- підтримування в колективі зацікавленості в реалізації мети функціонування фінансової установи, атмосфери довіри, створення можливостей для двосторонньої комунікації між працівниками та керівництвом.

Список літератури

1. Бадзим О. С., Береснев С. М. Мотивація професійної діяльності банківського персоналу. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2016. Вип. 6. Ч. 1. С. 30-33. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/6_1_2016ua/9.pdf
2. Лінькова О. Ю. Мотивація персоналу через навчання. Міжнародний науковий журнал "Інтернаука". Серія: "Економічні науки". 2021. №3. С. 74-78. URL: https://www.inter-nauka.com/uploads/public/16176076303548.pdf
3. Щетініна Л. В., Рудакова С. Г., Лобунець І. С. Негрошова мотивація персоналу як спосіб підвищення ефективності його роботи. Проблеми економіки. 2018. № 2 (36). С. 268-275. URL: https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2018-2_0-pages-268_275.pd
4. Яновська В., Микитюк А. Мотивація персоналу як складова соціально-трудових відносин і чинник інтелектуалізації праці. Збірник наукових праць Державного університету інфраструктури та технологій. Сер. : Економіка і управління. 2017. Вип. 40. С. 278-287. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpdetut_eiu_2017_40_29

УДК 387

АКАДЕМІЧНЕ ПИСЬМО ЯК НАУКОВИЙ ТЕКСТ: ОСОБЛИВОСТІ ТА СТРУКТУРА СКЛАДАННЯ

П. Отченашко, зд. гр. ЕО-22
Науковий керівник: ***І. Головко,*** канд. пед. наук, ст. викл.
Центральноукраїнський національний технічний університет

Актуальність проблеми. Попри наявний досвід написання творів та есе в школі, здобувачі вищої освіти стикаються з проблемою складання та написання наукового тексту англійською під час навчання у ЗВО. Однак складання академічного письма англійською, яке в даному аспекті розглядається як процес створення і оприлюднення наукового тексту, є одним із перспективних напрямків навчального процесу з підвищення допрофесійної підготовки студентів, спрямованого на формування у студентів академічної культури та оволодіння навичками наукового мовлення і письма.

Мета: визначити головні підходи до складання наукового тексту.

Завдання: зазначити рекомендації до складання наукового тексту.

Виклад основного матеріалу. Академічне письмо – це вміння висловити та обґрунтовувати свої думки за допомогою короткого та переконливого наукового тексту. Академічне письмо відноситься до мовленнєвої компетенції з удосконалення навиків формулювання та обґрунтування власних ідей, які реалізуються в наукових текстах.

Існують різні види наукових текстів: есе, звіт, доповідь, реферат, автореферат, дисертація, курсова робота, бакалаврська робота, магістерська робота, стаття. Незважаючи на різницю в обсязі, кожен з цих видів наукового тексту має чітку структуру та логічну послідовність. Структура наукового тексту містить: вступ, основну частину, висновок про методи та результати. Залежно від виду наукового тексту, використовуються такі структурні елементи: титульний аркуш, назва, анотація, зміст, перелік умовних позначень, вступ, основна частина, висновок.

Робота над науковим текстом має певну етапність. Спершу слід визначити тему твору та встановити базові рамки: визначити ключові слова твору та впевнитись, що вони охоплюють всю тему, скласти розділи та розподілити кожен розділ на питання. Після цього потрібно зібрати докази, певну статистику та іншу інформацію.

Насамперед, розпочинати потрібно з дослідження широкого спектру книг та іншого матеріалу, який може бути корисним для написання роботи. На наступному етапі розглядається мета автора/авторів та викладені переконання, також занотовуються будь-які місця протиріч опрацьованих ресурсів. Працюючи з джерелами, слід приділяти увагу