

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

Актуальні проблеми професійної та технологічної освіти: погляд у майбутнє

Збірник матеріалів
Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції
(Умань, 10 жовтня 2024 р.)

За загальною редакцією С. І. Ткачука

Умань
2024

УДК 37.013:331.54]+[37.013:62](06)

A43

Головний редактор:

Ткачук С. І. – доктор педагогічних наук, професор Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Заступник головного редактора:

Дубова Н. В. – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри професійної освіти та технологій за профілями Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Відповідальний секретар:

Харитонова В. В. – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри технологічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Члени редакційної колегії:

Азізов Т. Н. – доктор технічних наук, професор Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини;

Терещук А. І. – доктор педагогічних наук, професор Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини;

Мельник О. С. – кандидат технічних наук, доцент Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини

Рекомендовано до друку Вченою радою факультету інженерно-педагогічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини (протокол № 2 від 27 вересня 2024 року)

A43 **Актуальні проблеми професійної та технологічної освіти: погляд у майбутнє** : матер. Всеукр. студ. наук.-практ. конф. (Умань, 10 жовтня 2024 р.) / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини ; за заг. ред. С. І. Ткачука ; [редкол.: Н. В. Дубова, Т. Н. Азізов, А. І. Терещук, О. С. Мельник]. Умань, 2024. 354 с.

В збірнику представлені тези доповідей учасників Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції. «Актуальні проблеми професійної та технологічної освіти: погляд у майбутнє», яка відбулася 10 жовтня 2024 р. в м. Умань на базі Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Збірник адресований науковцям, здобувачам вищої освіти, а також усім, хто цікавиться сучасними науковими дослідженнями в галузі професійної та технологічної освіти.

УДК 37.013:331.54]+[37.013:62](06)

© Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, 2024

естетичної культури набуває особливого значення для збереження гармонійного розвитку людини та суспільства.

Список використаних джерел

1. Видатні українські педагоги. *Василь Сухомлинський*. Львів, 2018, № 10. URL: <https://studfile.net/preview/5188671/page:9/>
2. Мартинюк, І. В. Національне виховання: теорія і методологія. Київ, 1955. С. 107-112.
3. Лозова, В. І., Тройко, Г. В. Теоретичні основи виховання і навчання: навчальний посібник. 2-е вид., випр. і доп. Харків: ОВС, 2002. 400 с.
4. Dong, Hao. Main guidelines of methodological provision for the formation of teenagers' musical worldview. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, 2021, № 9 (113), С. 321-331.

Дарина Вешневська

Науковий керівник: канд. пед. н., доцент, Алексєєва Ганна
Бердянський державний педагогічний університет

ЕВОЛЮЦІЯ МОТИВАЦІЙНИХ СТРАТЕГІЙ У КОНТЕКСТІ СУЧАСНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Актуальність теми мотивації персоналу в контексті професійної та технологічної освіти в Україні зумовлена потребою у підвищенні ефективності навчальних процесів та розвитку кваліфікацій у швидко змінюваному технологічному середовищі. Успішна реалізація освітніх програм залежить від здатності навчальних закладів мотивувати як студентів, так і викладачів до досягнення високих результатів. Впровадження сучасних мотиваційних стратегій може сприяти формуванню відповідального мислення у майбутніх фахівців. Таким чином, дослідження даної теми є важливим кроком до удосконалення професійної освіти в Україні.

У сучасній реальності мотивація персоналу стає все більш важливою. Сучасний світ переповнений різними формами мотивації. Той же бонус уже перестав стимулювати персонал до кращих результатів роботи. З якоїсь причини висококваліфікованих фахівців зараз прирівнюють до новачків. Звідси виникає необхідність аналізувати та знаходити модель мотивації, яка дає новий імпульс для розвитку та впровадження високопродуктивної і кваліфікованої праці.

Наприклад, Н. Кирніс досліджувала мотивацію працівників у сфері ресторанного господарства, зокрема в кейтерингу, в умовах сучасного ринку[3, с.13]. Крім того, С. В. Мішина та О. Ю. Мішина зазначають, що методи нематеріальної мотивації, які не потребують значних фінансових витрат, мають кілька важливих аспектів: соціально-статусний, що підтримує кар'єрне зростання і підвищує престиж посад; морально-психологічний, який сприяє суспільному визнанню працівників та формуванню позитивного морального клімату в

колективі; та дисциплінарний, що включає надання вільного робочого часу, додаткових відпусток і можливостей для гнучкого графіка роботи [1].

Концепція мотивації є однією з функцій управління. Це поєднання тих факторів, які заохочують персонал до високопродуктивної праці. Без мотивації жодна людина не зможе зробити кроки до успішного майбутнього. Зараз існує думка, що мотивація – це спосіб змусити підлеглих робити те, що хоче керівник. Через це виникає страх втратити роботу. Але ця думка неправильна, оскільки вона не приносить бажаного ефекту, а, навпаки, забирає довіру працівників, а отже, і лідерські якості керівника [2].

У сучасному світі прийнято розрізняти два типи мотивації: матеріальну та нематеріальну [4]. Матеріальна мотивація полягає в оплаті праці, яка має додаткові бонуси або премії. До цього також може входити: оплата проїзду для неконтрактних, лікарняні, відпустки, страхування, пільги та багато іншого. Наприклад, у компанії Snack Production стандартна зарплата включає витрати на проїзд для неконтрактних і відпустки. У багатьох підприємствах існує премія, яка, в більшості випадків, надається за перевищення плану, або нагороди. Підприємство має найбільший мотиваційний потенціал, який чітко організований і прописаний, за що і як надаються додаткові кошти. І, що найголовніше, те, що було прописано, повинно виконуватись. Адже, як ми знаємо, багато компаній ігнорують закон і не забезпечують адекватну заробітну плату в повному обсязі.

Як було зазначено вище, існує також нематеріальний тип мотивації. Тобто, це більш психологічний аспект. До цього відносяться комфортні умови праці, цікаві тренінги, нагороди, гнучкий графік роботи, можливості кар'єрного зростання тощо. Завдяки здоровій атмосфері в команді, дружньому керівництву та можливості відпочити людина з радістю намагатиметься досягти найкращих результатів. Як відомо, чим кращі відносини, тим вища ефективність.

Є старий, але ефективний метод визначення рейтингу працівників. Тут присутні як матеріальні, так і нематеріальні типи мотивації. Матеріальна - чим вище підлеглий у рейтинговому списку, тим вища його премія. Нематеріальна - чим вище підлеглий у списку, тим більше у нього амбіцій і більша його бажання бути першим.

Всі ці методи мотивації повинні використовуватись мудро і підбиратись спеціально для своїх підлеглих [5]. Саме тому на керівника покладається велика відповідальність, адже саме він відповідає за атмосферу в офісі і ефективність роботи своїх підлеглих. На жаль, немає оптимального та універсального методу, який підійшов би абсолютно всім організаціям.

Для підвищення мотивації працівників необхідно враховувати кілька ключових аспектів: по-перше, формулювати і конкретизувати цілі, завдання та задачі для працівників з метою досягнення високих показників; по-друге, обрати відповідну систему мотивації праці; по-третє, розробити методичну та нормативну базу; по-четверте, поліпшити організаційну структуру колективного управління; по-п'яте, класифікувати види робіт; і, нарешті, вивчити та обговорити систему мотивації праці в колективі.

Пол Ройш сформулював десять основних принципів мотивації:

1. Кожен може мотивувати.
2. Кожен може бути мотивованим.
3. Тільки той, хто мотивований, може мотивувати.

Мотивація потребує мети.

4. Мотивація ніколи не закінчується.
5. Мотивація потребує визнання.
6. Залучення мотивує.
7. Успіх мотивує.
8. Належність до групи мотивує.
9. Виклик мотивує, коли його можна подолати.

Вивчивши різні типи та моделі мотивації, можна зробити висновок, що розвиток підприємства, можливо, залежить на 90% від управлінських рішень. Чим швидше і краще керівники обмірковують та формують свою систему мотивації підлеглих, тим швидше відбудеться процвітання організації. Працівники будуть задоволені своєю роботою, а керівники отримають бажані результати. Суть механізму мотивації праці полягає в тому, що проблеми постійно виникають, вони лише змінюються або виникають на новому рівні.

Дослідження мотивації персоналу в контексті професійної та технологічної освіти в Україні підкреслює важливість інтеграції сучасних підходів до управління людськими ресурсами. Впровадження ефективних мотиваційних стратегій не лише сприяє підвищенню продуктивності праці, а й формує відповідальний та активний підхід до навчання серед студентів. У світлі швидкого розвитку технологій і змін на ринку праці, акцент на мотивації стає критично важливим для забезпечення конкурентоспроможності випускників. Отже, ефективна мотивація персоналу є ключовим чинником, що визначає успіх професійної освіти в Україні, відкриваючи нові перспективи для інноваційного розвитку галузі.

Список використаних джерел

1. Карпенко Ю., Животенко В., Дзеверіна К., Богданівський В. Нематеріальна мотивація персоналу в сучасному менеджменті підприємства. Успіхи і досягнення у науці. 2024. № 6 (6).
2. Купчик К. О. Формування системи мотивації персоналу підприємства: бакалаврська робота. Волинський національний університет ім. Лесі Українки. 2024.
3. Пустовіт В. В. Мотивація персоналу на підприємстві. 2024.
4. Русланівна К. К. Мотивація персоналу в готельно-ресторанному бізнесі. 2024.
5. Шатілова І., Сенишин О. Системи мотивації персоналу на підприємстві. Grail of Science. 2024. № 35. С. 78-80.