

Державна служба України з надзвичайних ситуацій  
Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

# **ІННОВІНГ СУЧАСНИХ ТРЕНДІВ В МЕНЕДЖМЕНТІ БЕЗПЕКИ**

Збірник тез доповідей  
Всеукраїнської науково-практичної конференції

**26 травня 2023 року**

Львів  
2023

УДК 65.0

## МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРАЦІ

*Скублена І.П.*

*Балаш Л.Я.*, кандидат економічних наук, доцент

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

Поганий працівник – міфічна істота, яка вигадана для пояснення багатьох фактів в роботі компанії. Кожна людина – потенційно продуктивний співробітник, який працює відповідно до існуючих трудових відносин. Якщо результати його роботи погані, значить саме така «млява» зайтість задовільняє його актуальні потреби.

Адже людина, як біологічна істота, завжди діє оптимальним для неї способом, щоб отримати з цього максимальну матеріальну і моральну вигоду. Тому в сфері менеджменту і проявляється певне мистецтво перенаправлення особистої оптимальності співробітника на потреби компанії та на досягнення її цілей. А найкращий помічник у цьому — мотивація персоналу.

Мотивація персоналу — це неодмінна складова кадрової політики всякого установи. Її роль в управлінні вельми відчутна — при правильно поставленому справі мотиваційні заходи істотно підвищують прибутковість бізнесу, а при бездарному зводять нанівець усі зусилля кращих фахівців штату.

Добре працююча і злагоджена команда — запорука успіху кожного підприємства. Для її створення необхідно врахувати ряд управлінських моментів, серед яких мотивація займає мало не центральне місце. Чому вона така важлива, якщо, здавалося б, досить добре платити і люди будуть ефективно працювати? Відповідь у звичайній людській психології: якщо людина буде працювати тільки заради зарплати, рано чи пізно вона впаде в стан прокрастинації і «вигорання». В основі її діяльності повинна бути ідея про те, як праця може зробити її краще і задовольнити ряд не тільки фізичних, а й особистих потреб. Отже, чим більше співробітник зацікавлений в ефективності своєї праці, тим більше сил він готовий віддавати роботі, тобто бути більш продуктивним. Також працівник бачить шанобливе і дбайливе ставлення до себе з боку керівництва, зацікавленість в ньому, як трудовому ресурсі, отже, прагне виправдовувати очікування і підвищувати якість своєї праці. У глобальному плані розумна система мотивації дозволяє підвищити ефективність не тільки окремо взятого співробітника, але і команд, відділів і департаментів (відповідно до розмірів компанії). Це також зменшує «плінність» кадрів, допомагає вибудовувати здорові і взаємоповажні відносини в колективі. Ну і не будемо забувати, що це веде до зростання економічних показників підприємства та його конкурентоспроможності на ринку.

Мотивація — це фундаментальна складова успішної роботи будь-якого колективу. Робота з цим дозволяє підвищити ефективність і продуктивність як окремо взятого співробітника, так і всієї компанії в цілому. В руках керуючого або менеджера багато методик для мотивації. Головне — в рівній пропорції комбінувати матеріальні і нематеріальні шляхи, прислухатися до організму компанії і не забувати, що головне, з чим ви працюєте — люди і їх потреби.

#### **Список використаних джерел**

1. Пекар В. Різноманітний менеджмент. : навч. посіб. Фоліо, 2016. 192 с.
2. Бінерт О.В., Балаш Л.Я., Лисюк О.В. Лідерство та оцінка професійних якостей керівника. Східна Європа: Економіка, бізнес та управління Випуск 2. С.115-121.

УДК: 657.05

## ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

*Стеців І.І.*, кандидат економічних наук, доцент

*Дружбляк Л.С.*

Львівський державний університет безпеки життєдіяльності

Обліково-аналітичне забезпечення управлінської діяльності набуває особливого значення та актуальності в сучасних умовах воєнного стану. Економіка потребує здійснення постійних корегувань внаслідок зміни кон'юнктури ринків. Це в свою чергу відбивається на діяльності конкретних суб'єктів економіки які для забезпечення ефективного функціонування потребують наявності облікової та аналітичної інформації яка служить основою для прийняття відповідних рішень а також здійснювати контроль діяльності.

Питання обліково-аналітичного забезпечення системи менеджменту підприємства широко обговорюються в працях науковців, на міжнародних науково-практичних конференціях зокрема [3].

Обліково-аналітична система – це система, що базується на даних бухгалтерського обліку, включаючи оперативні дані і використовує для економічного аналізу статистичну, виробничу та довідкову та інші види інформації [2, с. 67].

Автори видань в галузі бухгалтерського обліку вказують, що система обліково-аналітичного забезпечення є складовою загальної системи управління, яка базується на даних бухгалтерського обліку і здійснюється працівниками бухгалтерії. При цьому загальна методологія і нормативні положення обліку і аналізу удосконалюються для раціонального використання в єдиній обліково-аналітичній системі [5, с. 105].

Ефективність функціонування обліково-аналітичної системи досягається шляхом організації інформаційної системи менеджменту (ИСМ) підприємства так і її підсистем: систем обліку, контролю, аналізу, планування тощо, метою яких є забезпечити наявність економічної інформації відповідно до потреб користувачів [6].

Облік забезпечує збір та реєстрацію фінансових даних про діяльність підприємства. Аналіз використовує ці дані для оцінки фінансової стійкості підприємства та виявлення потенційних проблем. Аудит в свою чергу перевіряє