

200 РОКІВ
ОСВІТНІХ ТРАДИЦІЙ



Том 1

**ТЕЗИ
71-ої наукової конференції
професорів, викладачів, наукових
працівників, аспірантів та студентів університету**

**ПОЛТАВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЮРІЯ КОНДРАТЮКА**

Міністерство освіти і науки України
Північно-Східний науковий центр НАН України та МОН України
Полтавський національний технічний університет
імені Юрія Кондратюка

Тези

71-ої наукової конференції професорів,
викладачів, наукових працівників, аспірантів
та студентів університету

Том 1

22 квітня – 17 травня 2019 р.

Полтава 2019

УДК 043.2
ББК 448лО

*Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу
Полтавського національного технічного університету
імені Юрія Кондратюка заборонено*

Редакційна колегія:

- Онищенко В.О. д.е.н., проф., ректор Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка
- Сівіцька С.П. к.т.н., доц., проректор з наукової та міжнародної роботи Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка
- Агейчева А.О. к.пед.н., доц., в.о. декана гуманітарного факультету Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка
- Винников Ю.Л. д.т.н., професор, в.о. директора навчально-наукового інституту нафти і газу Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка
- Гришко В.В. д.е.н., професор, директор навчально-наукового інституту фінансів, економіки та менеджменту Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка
- Семко О.В. д.т.н., професор, в.о. директора навчально-наукового інституту архітектури та будівництва Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка
- Хоменко І.В. к.т.н., доцент, в.о. директора навчально-наукового інституту інформаційних технологій та механотроніки Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка

Тези 71-ої наукової конференції професорів, викладачів, наукових працівників, аспірантів та студентів університету. Том 1. (Полтава, 22 квітня – 17 травня 2019 р.) – Полтава: ПолтНТУ, 2019. – 526 с.

У збірнику тез висвітлені результати наукових досліджень професорів, викладачів, наукових працівників, аспірантів та студентів університету.

©Полтавський національний технічний
університет імені Юрія Кондратюка,
2019

СВІТОВИЙ ДОСВІД МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В РОЗРІЗІ АМЕРИКАНСЬКОЇ МОДЕЛІ

Мотивація персоналу є вагомим структурним елементом управління підприємством, який покликаний стимулювати працівників до трудової діяльності задля досягнення високих результатів. В економічній літературі поняття «мотивація персоналу» трактують неоднозначно, хоча більшість його визначень багато в чому схожі. Одні автори наголошують на тому, що мотивація – це сукупність усіх мотивів, які справляють вплив на поведінку людини [2]. На думку інших, мотивація – це процес свідомого вибору людиною того або іншого типу поведінки, зумовленої комплексним впливом зовнішніх (стимули) та внутрішніх (мотиви) чинників [3]. Відсутність єдності поглядів у ключових категоріях суттєво ускладнюють процес вивчення даної теми, однак практичний досвід використання мотиваційних механізмів управління персоналом українських підприємствами є ще менш дослідженим.

Мотивація ефективної праці робітників займає одне з ключових місць у системі внутрішньофірмового управління. Якщо у світовій науці та практиці приділяють увагу широкого спектра до мотивації персоналу, то українська теорія, як правило, зводяться до оплати праці, заснованої на фіксованих тарифних ставках та посадових окладах, і є малоефективною. Тому при формуванні систем мотивації праці на підприємствах, особливо великих, необхідне використання вже накопиченого світовою практикою досвіду. Сучасні напрацювання щодо іноземного досвіду мотивації персоналу виділяють три основні моделі мотивації, а саме: японську, американську, західноєвропейську [4]. Зараз розглянемо найяскравішу з них – американську модель.

Американська модель мотивації праці побудована на всебічному заохоченні підприємницької активності і збагаченні найбільш активної частини населення. Модель заснована на соціально-культурних особливостях нації – масовій орієнтації на досягнення особистого успіху кожного, а також високому рівні економічного добробуту. В основі системи мотивації праці в США знаходиться оплата праці. Найбільшого поширення набули різні модифікації погодинної системи оплати праці з нормованими завданнями, доповнені всілякими формами преміювання. Біля 61% компаній США використовують грошові виплати за виконання поставлених завдань або премії за системою «PayforPerformance». При

використанні цієї гнучкої форми оплати винагорода працівника залежить від індивідуальних та групових результатів. Така система мотивації є найбільш ефективною. У компаніях, які застосовують цю систему оплати праці: продуктивність збільшилася на 5–49%, а доходи працівників – на 3–29 %, тобто працівники працюють більш ефективно для того, щоб отримати більш високий дохід [1]. В узагальненому вигляді основні характеристики американської моделі мотивації праці наведені в таблиці 1.

Таблиця 1. Основні характеристики американської моделі мотивації праці

Категорії	Американська модель
Країни поширення	США, Великобританія, Канада, Австралія, Нова Зеландія
Фактори мотивації	Заохочення підприємницької активності, якість роботи, висока кваліфікація
Особливості мотивації праці	Елементи відрядної і погодинної систем, система подвійних ставок, премії за безаварійну роботу, тривалу експлуатацію обладнання/інструменту, дотримання технологічної дисципліни
Моніторинг діяльності	Переважно ринковий (за допомогою сигнальних функцій ринку – фіктивного капіталу)
Форми фінансування	Дистанційне – через ринок цінних паперів. Перевага внутрішніх джерел фінансування
Законодавча база	США – закони штату, федеральні закони, комісія з цінних паперів і бірж. У Великій Британії – парламентські акти, колегія з цінних паперів і інвестицій
Взаємодії між учасниками	Акціонери можуть здійснювати своє право голосу поштою або за дорученням. Інституціональні інвестори стежать за діяльністю корпорації (серед них інвестиційні фонди, аудитори)

Таким чином, на основі проведеного дослідження варто зазначити, що американська модель мотивації праці є особливою за своєю структурою. За американською системою працівники працюють ефективніше для того, щоб отримати більш високий дохід. В умовах формування нових механізмів господарювання, орієнтованих на ринкову економіку, перед підприємствами постає необхідність працювати по-новому, зважаючи на вимоги ринку. Підприємства різних форм власності шукають ефективний механізм керування працею, що забезпечує активізацію людського фактора, тут стає в нагоді світовий досвід.

Мотивація праці персоналу, створює умови для його зацікавленості в результатах діяльності підприємства. Гострота й актуальність проблем мотивації потребують подальшого аналізу, переосмислення традиційних концепцій та розробки сучасних методик формування й реалізації мотиваційних моделей в умовах нестабільного середовища суспільного життя.

Безперечно, мотивація праці є одним із ефективних механізмів, який уможливорює значне підвищення продуктивності трудової діяльності

персоналу, що, в свою чергу, примножує загальну результативність діяльності підприємства.

Література

1. Дряхлов Н.И. Эффективность деятельности сотрудников и их вознаграждение на Западе / Н.И. Дряхлов, Е.А. Куприянов /Социологические исследования. – 2011. – №12. – С. 1–12.
2. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
3. Крамаренко В.І. Управління персоналом фірми: навч. посіб. / В.І. Крамаренко, Б.І. Холод. – К.: ЦУЛ, 2003. – 272 с.
4. Мотивація персоналу як один з факторів підвищення продуктивності праці [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/2_KAND_2012/Economics/10_99163.doc.htm

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ АВТОМАТИКИ ТА ЕЛЕКТРОПРИВОДУ

В.М. Галай, М.В. Давидов МОДЕЛЮВАННЯ СИСТЕМ ЧАСТОТНО-РЕГУЛЬОВАНОГО ЕЛЕКТРОПРИВОДА ПОХИЛОГО ДИФУЗІЙНОГО АПАРАТА.....	3
О.В. Шефер, Б.В. Топіха, О.Р. Журкін АНАЛІЗ СУЧАСНИХ СХЕМНИХ РІШЕНЬ УЗГОДЖЕННЯ ВХІДНИХ СИГНАЛІВ РАДІОПРИСТРОЇВ.....	5
Б.Р. Боряк ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ АДАПТИВНОГО ФІЛЬТРА-ПРЕДИКТОРА НА АПАРАТНІЙ ОБЧИСЛЮВАЛЬНІЙ ПЛАТФОРМІ ARDUINO.....	7
Г.В. Тамахін, Ю.О. Ляшко ПРОБЛЕМИ ПОБУДОВИ СИСТЕМИ КЕРУВАННЯ АВТОМАТИЧНОЇ ЛІНІЇ МІЙКИ КУЗОВІВ ВАНТАЖНИХ АВТОМОБІЛІВ	9
О.І. Лактіонов ВІДБІР ОПЕРАТОРІВ ВЕРСТІВ З ЧИСЛОВИМ ПРОГРАМНИМ КЕРУВАННЯМ НА ОСНОВІ ІНДЕКСНИХ ОЦІНОК.....	11
Л.І. Леві ЗАСТОСУВАННЯ НЕЧІТКОЇ ЛОГІКИ ДЛЯ АВТОМАТИЗАЦІЇ ЗРОШУВАЛЬНИХ СИСТЕМ.....	13
Д.М. Нелюба, О.О. Мацько ПОБУДОВА МАТЕМАТИЧНОЇ МОДЕЛІ РОБОТА- МАНІПУЛЯТОРА ЯК ОБ'ЄКТА УПРАВЛІННЯ	15
В.В. Борщ, О.Б. Борщ, В.О. Ханюков, О.Р. Журкін, Я.В. Олійник ОРИГІНАЛЬНИЙ ЛОТОК ІНКУБАТОРА	17
С.Г. Кислиця, В.О. Гойденко МОЖЛИВІСТЬ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЕЛЕКТРОПРИВОДА ДЕФІБРАТОРА	19
Я.В. Нижник, Н.В. Єрмілова СИСТЕМА АВТОМАТИЧНОГО УПРАВЛІННЯ АПАРАТАМИ ПОВІТРЯНОГО ОХОЛОДЖЕННЯ МАСЛА	21
Б.С. Цингуров, В.М. Галай АВТОМАТИЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ КЕРУВАННЯ ПЕРЕРОБКИ ВИНОГРАДНОЇ СИРОВИНИ	23
Н.В. Ічанська, М.М. Кушка ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ ВИКЛАДАННІ ТЕХНІЧНИХ ДИСЦИПЛІН	25
В.П. Дорогобід, М.І. Лесковець РОЗРОБЛЕННЯ СИСТЕМИ АВТОМАТИЗОВАНОГО КЕРУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЧНИМ ПРОЦЕСОМ ВИРОБНИЦТВА СУСЛА З ВИКОРИСТАННЯМ ВІДВАРНОГО МЕТОДУ ЗАТИРАННЯ СОЛОДУ	27
І.Б. Кузнецов, Д.С. Правдзівий, М.К. Бороздін ПОКАЗНИКИ СИСТЕМ АВТОМАТИЧНОГО КЕРУВАННЯ ЕЛЕКТРОПРИВОДА.....	29
Р.В. Захарченко СИНТЕЗ КОМПЕНСАТОРА ВЗАЄМНИХ ВПЛИВІВ МОДЕЛІ ВИКОНАВЧОГО МЕХАНІЗМУ ЗЕРНОСУШАРКИ.....	31

СЕКЦІЯ ЕКОЛОГІЇ ТА ЗБАЛАНСОВАНОГО ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ

О.В. Степова, А.С. Хоменко

АНАЛІЗ ПРИЧИН ВІДМОВ ТРУБОПРОВІДНОГО
ТРАНСПОРТУ ВУГЛЕВОДНЕВОЇ СИРОВИНИ 187

А.С. Кваша, І.М. Паращієнко

АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ЕКОНОМІЧНИХ МЕТОДІВ
УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ НАВКОЛИШНІМ
СЕРЕДОВИЩЕМ У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ 189

О.В. Степова, В.В. Рома, К.О. Кольвах

АНАЛІЗ СТАНУ ПОВЕРХНЕВИХ ВОДОЙМ
ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ ЗА ПЕРІОД 2000 – 2018 РР. 191

Ю.О. Чухліб

ЄВРОПЕЙСЬКІ ВИМОГИ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ
СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ З ВІДХОДАМИ..... 192

Н.О. Смоляр, Д.Ю. Гринь

АНАЛІЗ ПРИРОДНО-ЗАПОВІДНОГО ФОНДУ
КОЗЕЛЬЩИНСЬКОГО РАЙОНУ ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
В КОНТЕКСТІ РОЗБУДОВИ РЕГІОНАЛЬНОЇ ЕКОМЕРЕЖІ..... 194

СЕКЦІЯ ЕКОНОМІКИ ПІДПРИЄМСТВА ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В.В. Биба, І.В. Міняйленко, А.О. Сінельнік

БАР'ЄРИ НА ШЛЯХУ ПІДВИЩЕННЯ
ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ В УКРАЇНІ 196

К. Chichulina

FEATURES OF ENERGY EFFICIENCY
PROJECT MANAGEMENT IN UKRAINE..... 199

С.М. Валявський

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СВІТОВОГО
РИНКУ ЦУКРУ: АНАЛІЗ І ПРОГНОЗ 201

А.В. Селецька, О.О. Сосновська

СТАН І ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ
МАШИНОБУДІВНОГО КОМПЛЕКСУ УКРАЇНИ 203

Т.О. Галайда, Ю.О. Дяченко

ПОПЕРЕДЖЕННЯ ДЕМОТИВАЦІЇ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛУ 205

Т.О. Галайда

ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ДЕМОТИВАЦІЙНИХ
ЧИННИКІВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ
ПЕРСОНАЛУ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА 207

Н.Б. Теницька

ЯКІСТЬ ПРОДУКЦІЇ ЯК ЧИННИК
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА..... 209

О.В. Редкін, В.А. Скрипченко

СУЧАСНІ ОСНОВИ НАУКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ 211

О.В. Волошина, А.М. Ульченко

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ ДОХОДІВ
ПІДПРИЄМСТВА ТА ФАКТОРІВ ЇХ ФОРМУВАННЯ 213

О.В. Редкін, К.О. Мацак, А.В. Марененко

ВИЯВЛЕННЯ ТА РОЗПОВСЮДЖЕННЯ ПЕРЕДОВОГО
ДОСВІДУ В СФЕРІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ 215

<i>О.В. Редкін, Д.О. Огнівенко, А.І. Токарева</i> ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ ТА ОЦІНКА ЇХ ЕФЕКТИВНОСТІ.....	217
<i>А.В. Введенська, О.О. Сосновська</i> МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ.....	219
<i>О.В. Редкін, В.І. М'яло, В.В. Яковенко</i> НОВІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ Й ПРОЦЕСІВ ЇЇ УДОСКОНАЛЕННЯ В УКРАЇНІ	221
<i>С.Б. Іваницька, В.В. Хурса</i> ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ ЯПОНІЇ.....	223
<i>Ю.В. Самойлик</i> ІНТЕГРАЛЬНІ ІНДЕКСИ В СИСТЕМІ ОЦІНЮВАННЯ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ КРАЇН.....	225
<i>О.В. Редкін</i> СТРАТЕГІЧНЕ І ПРОЕКТНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ ТА ЇЇ ОСНОВНИХ ЕЛЕМЕНТІВ.....	228
<i>О.В. Редкін, Л.О. Дика</i> УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	230
<i>С.Ю. Кулакова, Я.О. Кладченко</i> СВІТОВИЙ ДОСВІД МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В РОЗРІЗІ АМЕРИКАНСЬКОЇ МОДЕЛІ.....	232
<i>І.В. Міняйленко, Ю.С. Ушакова</i> ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ МОДЕЛІ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ЗА МЕТОДОМ «360 ГРАДУСІВ» У СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	235
<i>Ю.В. Білокін, О.В. Волошина</i> ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ВИТРАТ В АГРАРНОМУ БІЗНЕСІ.....	237
<i>С.Ю. Кулакова, І.О. Чапча</i> ОСНОВНІ РИЗИКОУТВОРЮЮЧІ ФАКТОРИ В ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	240

СЕКЦІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ТЕОРІЇ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ КІБЕРНЕТИКИ

<i>В.П. Дубіщев, О.В. Григор'єва</i> СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ІНТЕГРОВАНОГО РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІЙ	243
<i>В.П. Дубіщев, М.М. Бут</i> КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ В СВІТОВІЙ ПРАКТИЦІ ГОСПОДАРЮВАННЯ.....	245
<i>Ю.А. Харченко</i> ІННОВАЦІЙНІ КОМП'ЮТЕРНІ ФІНАНСОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В БАНКІВСЬКОМУ СЕКТОРІ.....	247
<i>І.М. Вербицька</i> ПРОГНОЗУВАННЯ ФІНАНСОВИХ ПОКАЗНИКІВ ОСНОВНИХ ОПЕРАТОРІВ МОБІЛЬНОГО ЗВ'ЯЗКУ В УКРАЇНІ	249
<i>Є.О. Наконечний</i> ПРОГНОЗУВАННЯ ФІНАНСОВИХ ПОКАЗНИКІВ НАЙБІЛЬШИХ ОПЕРАТОРІВ РИНКУ НАФТОПРОДУКТІВ УКРАЇНИ	251
<i>С.А. Щербініна, Т.Р. Марочко</i> ЗАСТОСУВАННЯ МАТЕМАТИЧНИХ МЕТОДІВ В ЕКОНОМІЧНОМУ АНАЛІЗІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	253