ЦФЕНД
ЦЕНТР ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ
INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL CONFERENCE

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЕКОНОМІКИ, ОБЛІКУ, ФІНАНСІВ ТА ПРАВА

TOPICAL ISSUES OF ECONOMICS, ACCOUNTING, FINANCE AND LAW

Збірник тез доповідей
Book of abstracts

Частина 5
Part 5



10 листопада 2018 р.
November 10, 2018

м. Полтава, Україна
Poltava, Ukraine

ЦЕНТР ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ
INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL CONFERENCE

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЕКОНОМІКИ, ОБЛІКУ, ФІНАНСІВ ТА ПРАВА

TOPICAL ISSUES OF ECONOMICS, ACCOUNTING, FINANCE AND LAW

Збірник тез доповідей
Book of abstracts

Частина 5
Part 5

10 листопада 2018 р.
November 10, 2018

м. Полтава, Україна
Poltava, Ukraine

УДК 33
ББК 65

Актуальні питання економіки, обліку, фінансів та права: збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції (Полтава, 10 листопада 2018 р.): у 8 ч. – Полтава: ЦФЕНД, 2018. – Ч. 5. – 63 с.

У збірнику тез доповідей представлено матеріали учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні питання економіки, обліку, фінансів та права» з:

BASF Україна
Академія Державної пенітенціарної служби
Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
Брестский государственный технический университет
Вінницький навчально-науковий інститут економіки Тернопільського національного економічний університет
Вінницький національний аграрний університет
Вінницький технічний коледж
Вінницький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету
ВП НУБіП України «Ірпінський економічний коледж»
ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана»
ДВНЗ «Придніпровська державна академія будівництва та архітектури»
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»
Дніпровський державний аграрно-економічний університет
Дніпровський національний університет ім. Олеся Гончара
Донецький національний технічний університет
Житомирський національний агроекологічний університет
Запорізький національний університет
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
Казахский национальный аграрный университет
Каракалпакский государственный университет им. Бердаха
Київський національний торговельно-економічний університет
Київський національний університет ім. Тараса Шевченка
Київський національний університет технологій та дизайну
Київський університет права Національної академії наук України
КІСІТ «ДВНЗ КНЕУ ім. В. Гетьмана»
Криворізький національний університет
Лозівська філія Харківського державного автомобільно-дорожнього коледжу
Львівський навчально-науковий інститут ДВНЗ «Університет банківської справи»
Львівський національний медичний університет ім. Данила Галицького
Львівський національний університет імені Івана Франка
Мелітопольський державний педагогічний університет ім. Б. Хмельницького
Міжнародний гуманітарний університет
Міжрегіональна академія управління персоналом
Мукачівський державний університет
Національна академія статистики, обліку та аудиту
Національний авіаційний університет
Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
Національний університет «Львівська політехніка»
Національний університет «Одеська юридична академія»
Національний університет «Чернігівський колегіум» ім. Т. Г. Шевченка
Національний університет біоресурсів і природокористування України
Національний університет державної фіскальної служби України
Національний фармацевтичний університет
Національний юридичний університет ім. Ярослава Мудрого
Одеська національна академія зв'язку ім. О. С. Попова
Одеська національна академія харчових технологій

Одеський державний аграрний університет
Одеський національний економічний університет
Одеський національний політехнічний університет
Полтавська державна аграрна академія
Полтавський юридичний коледж Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого
Сумський державний університет
Сумський національний аграрний університет
Східноєвропейський університет економіки та менеджменту
Тернопільський національний економічний університет
Уманський національний університет садівництва
Університет державної фіскальної служби України
Університет митної справи та фінансів
Харківський навчально-науковий інститут ДВНЗ «Університет банківської справи»
Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця
Харківський національний університет будівництва та архітектури
Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна
Харківський національний університет радіоелектроніки
Харківський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України
Харківський торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету
Херсонський національний технічний університет
Хмельницький національний університет
Центральноукраїнський національний технічний університет
Черкаський державний бізнес-коледж
Черкаський національний університет ім. Богдана Хмельницького
Чернівецький національний університет ім. Ю. Федьковича
Чернігівський національний технологічний університет

У збірнику тез доповідей висвітлюються результати наукових досліджень з актуальних питань економіки, обліку, фінансів та права.

Тематика конференції охоплює актуальні проблеми: економічної теорії та історії економічної думки; світового господарства і міжнародних економічних відносин; економіки та управління національною економікою; економіки та управління підприємствами; цілей сталого розвитку та молоді в Україні; національної безпеки і оборони в умовах кризових явищ; продовольчої безпеки та екологічної політики в сучасному світі; економіки сільського господарства і АПК; енергоефективності економіки; економіки торгівлі та послуг; правового забезпечення державного управління та місцевого самоврядування; розвитку продуктивних сил і регіональної економіки; інновацій та інвестиційної діяльності; демографії, економіки праці, соціальної економіки і політики; туризму та готельно-ресторанної справи; бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту; фінансів, банківської справи, страхування; математичних методів, моделей та інформаційних технологій в економіці; економічної кібернетики; маркетингу; менеджменту; логістики та транспорту; публічного управління та адміністрування; загальнотеоретичних питань правознавства; цивільних, господарських, екологічних та трудових правовідносин; права інтелектуальної власності та інформаційного права; розвитку адміністративного та митного права в Україні та світі.

Видання розраховане на науковців, викладачів, працівників органів державного управління, студентів вищих навчальних закладів, аспірантів, докторантів, працівників державного сектору економіки та суб'єктів підприємницької діяльності.

ЦФЕНД ЦЕНТР ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

© Автори тез, 2018
© Центр фінансово-економічних наукових досліджень, 2018
Офіційний сайт: http://www.economics.in.ua

ЗМІСТ
CONTENTS

СЕКЦІЯ 10. МАРКЕТИНГ
SECTION 10. MARKETING 7

Гамова І. В.
ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ ПРОПАГАНДИ 7

Головчук Ю. О., Волинець В. В.
ВІРУСНИЙ МАРКЕТИНГ, ЯК СУЧАСНИЙ ІНСТРУМЕНТ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА 8

Дуріхіна О. В.
ВПЛИВ МАРКЕТИНГОВИХ СТРАТЕГІЙ НА ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПРОМИСЛОВОЇ ПРОДУКЦІЇ 9

Луцяк В. В., Амонс С. Е.
МАРКЕТИНГОВІ АСПЕКТИ ГЛИБОКОЇ ПЕРЕРОБКИ ГОРІХУ ВОЛОСЬКОГО 10

Межирова Т. О.
ПРОЦЕС БІЗНЕС-ПЛАНУВАННЯ НА СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ 12

Мєшков С. О.
ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ РЕКЛАМНОГО БЮДЖЕТУ ГОСПОДАРСТВА НА ПЕРЕСПЕКТИВУ 14

Мєшков С. О.
ЕФЕКТИВНІСТЬ РЕКЛАМНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СИСТЕМАХ GOOGLE 16

Папенко О. М.
ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ АСОРТИМЕНТНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА 17

Федорова Т. О.
СІТЬОВИЙ ЕФЕКТ, РОЗВИТОК ІКТ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ДІЯЛЬНІСТЬ КОМПАНІЙ-ПОСЕРЕДНИКІВ 19

Христова В. А.
РОЛЬ МАРКЕТИНГУ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ 21

Швець М. Р., Меркун І. В., Петрушенко Ю. М.
ОРГАНІЗАЦІЯ МІЖНАРОДНОЇ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА (НА ПРИКЛАДІ ТОВ «КЕРАМЕЙЯ») 22

СЕКЦІЯ 11. МЕНЕДЖМЕНТ
SECTION 11. MANAGEMENT 25

Бондаренко М. Ю., Крупка Д. П.
СУТНІСТЬ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА ЯК СКЛАДОВОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ 25

Гаращук А. В.
УПРАВЛІННЯ РЕКЛАМНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ 27

Гарбар Ж. В.
СТРАТЕГІЧНІ ОРІЄНТИРИ РОЗВИТКУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ 28

Гончарова А. В., Хрипко І. С.
ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КРИЗИ 30

Дем'янів В. Р.
УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОДУКЦІЇ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ 31

Канцур І. Г., Блищик Л. В.
УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМИ РИЗИКАМИ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ 34

Канцур І. Г., Коротаєва І. Р.
МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРОНАЛОМ ТА ШЛЯХИ ЇЇ УДОСКОНАЛЕННЯ 35

Канцур І. Г., Любченко В. С.
ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ 37

Кривоносова Л. М., Пєтков В. П.
УДОСКОНАЛЕННЯ СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ 39

Левадна О. Б.
КРІ ЯК МЕХАНІЗМ ЕФЕКТИВНОСТІ ТА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ 41

Мартинюк О. А., Черан Р. І.
ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА 43

Мізіна О. В., Криворучко К. О.
СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ У СУЧАСНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ 44

Стагіт А. В.
БРЕНДИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НА ПРИКЛАДІ ПІДПРИЄМСТВ ЗВ'ЯЗКУ 46

Фролова Н. Є., Матирка А. В.
ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА 48

Ясинюк І. І.
КРАУДФАНДИНГ ЯК НОВІТНЯ ФОРМА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА 50

СЕКЦІЯ 12. ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ ПРАВОЗНАВСТВА
SECTION 12. PUBLIC MANAGEMENT AND ADMINISTRATION 52

Веха К. Ю.
ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПОРЯДКУ ПРОВЕДЕННЯ ОБШУКУ У ЖИТЛІ ЧИ ІНШОМУ ВОЛОДІННІ ОСОБИ 52

Грищенко О. П.
ПРОБЛЕМА СТВОРЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ МОДЕЛІ ПРОБАЦІЇ 53

Двірник Д. М.
ПОНЯТТЯ КОНЦЕСІЇ ТА ЇЇ ОСНОВНА ПРОБЛЕМАТИКА 54

Єфремова О. П.
ДЕЯКІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОБАЦІЇ В УКРАЇНІ 56

Канакі А. В.
ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА В УКРАЇНІ: ФІЗИЧНЕ НАСИЛЬСТВО 57

Козинець О. Г., Макогін Н. О.
ПРАВОВА ПРИРОДА ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ: ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ 59

Мінкова О. Г.
ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ЕКСПЕРТИЗИ ЗАКОНОДАВСТВА 61

Пильгун Н. В., Малихіна А. А.
ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПРАВОВИХ СИСТЕМ УКРАЇНИ ТА ШВЕЦІЇ 62

– мотивація вільним часом, або модульна система компенсації вільним часом. Особливість її в тому, що розходження в навантаженні працівників, які обумовлені роботою в різний час доби і дні тижня, компенсуються наданням вільного часу, а не грошовими надбавками [4].

Таким чином, мотивація – це, насамперед, складний процес, для глибокого розуміння та організації якого в теперішній час потрібно враховувати набуті різноманітні підходи. Саме це може сприяти підвищенню ефективності використання персоналу та діяльності підприємства у цілому. До основних проблем у сфері мотивації персоналу слід віднести недооцінку нематеріальних форм, що звужує можливості підприємств в спонуканні персоналу до більш результативної праці. Найбільшої ефективності діяльності підприємства можна досягнути в умовах комплексного підходу до вибору засобів мотивації персоналу, використання як матеріальних, так і нематеріальних стимулів.

Список літератури

1. Устіловська А. С. Мотивація персоналу як один з основних інструментів успішного управління персоналом / А. С. Устіловська // «Молодий вчений». – 2017. – № 4.4 (44.4). – С.112 – 115.

2. Збрицька Т. П. Мотивація як механізм підвищення ефективності діяльності персоналу / Т. П. Збрицька // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2014. – № 2. – С. 942 – 947.

3. Макаренко С. С. Роль мотиваційного фактора в системі управління персоналом на підприємстві / С. С. Макаренко, І. І. Матвєєва, Т. М. Фундерат // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2012. – № 22. – С. 366 – 369.

4. Домарецька М. О. Удосконалення мотивації праці та підвищення ефективності зовнішньоекономічної діяльності підприємства / М. О. Домарецька [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497.pdf.

УДК 331.1

Канцур І. Г.
к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту
Університет державної фіскальної служби України,
Любченко В. С.
студент 5 курсу,
Університет державної фіскальної служби України

ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Однією з головних та найважливіших функцій на підприємстві є раціональне використання трудових ресурсів на всіх рівнях національної економіки, що сприятиме виготовленню конкурентоспроможної продукції, поліпшенню економічної діяльності і зростанню прибутків організації та рівня доходів працівників.

Продуктивність праці на підприємстві вважається динамічним показником, який піддається впливу низці факторів та відіграє значну роль серед показників ефективності суспільного виробництва. Застосовуючи цей показник ми можемо оцінити ефективність робіт як всього персоналу, так і окремого його працівника.Тому перед власниками та керівниками підприємств завжди постає питання щодо пошуку шляхів підвищення показників продуктивності [1].

Напрями щодо підвищення продуктивності праці на підприємстві прийнято поділяти на три основні групи:

– соціально-економічні, що визначають можливості підвищення якості робочої сили, що використовується;

– матеріально-технічні, що визначають можливості застосування ефективніших засобів виробництва;

– організаційно-економічні, що визначають можливості вдосконалення поєднання робочої сили із засобами виробництва [2].

До групи соціально-економічних факторів зростання продуктивності праці відносять усі фактори, що сприяють поліпшенню якості робочої сили. Це насамперед такі характеристики працівників, як рівень кваліфікації та професійних знань, умінь, навичок; компетентність, відповідальність; здоров'я та розумові здібності; професійна придатність, адаптованість, інноваційність та професійна мобільність, моральність, дисциплінованість, вмотивованість (здатність реагувати на зовнішні стимули) і мотивація (внутрішнє бажання якісно виконувати роботу) [3].

До групи матеріально-технічних факторів зростання продуктивності праці відносять усі фактори, що сприяють прогресивним змінам у техніці і технології виробництва, а саме: модернізація обладнання; використання нової продуктивнішої техніки; підвищення рівня механізації й автоматизації виробництва; упровадження нових прогресивних технологій; використання нових ефективніших видів сировини, матеріалів, енергії тощо [3].

До групи організаційно-економічних факторів зростання продуктивності праці належать прогресивні зміни в організації праці, виробництва та управління. До них входять: удосконалення структури апарату управління та систем управління виробництвом, повсюдне впровадження та розвиток автоматизованих систем управління; поліпшення матеріальної, технічної і кадрової підготовки виробництва, удосконалення організації виробничих та допоміжних підрозділів; удосконалення розподілу та кооперації праці, розширення сфери суміщення професій і функцій, упровадження передових методів та прийомів праці [3].

Особливе значення підвищення продуктивності праці персоналу на підприємстві належить мотивації праці, як у матеріальній, так і в нематеріальній формі. Так, на сьогоднішній день існують наступні методи нематеріальної мотивації працівників:

– впровадження різних форм організації праці;
– створення сприятливого клімату у колективі;
– посилення стимулюючої функції заробітної плати;
– надання соціальних гарантій, додаткових пільг та заохочень;
– формування у працівників суспільної свідомості;
– розподіл влади;
– проведення різноманітних стажувань;
– планування кар'єри працівників;
– впровадження письмових подяк, грамот;
– розробка системи оцінки успіху;
– підвищення рівня інформованості колективу, «прозорості» внутрішньо-організаційної діяльності;
– розвиток колективних форм організації праці [4].

Не потрібно також забувати про те, що робітник отримавши нові знання на підприємстві, може піти на інше більш привабливе по заробітній платі. Для уникнення цієї ситуації рекомендовано укладати трудові контракти, які не допустять таких обставин.

Крім контрактів та договорів утримати висококваліфікований персонал на підприємстві допоможуть внутрішні пільги:

– доплата за стаж роботи;
– преміювання;
– страхування за кошти підприємства;
– відшкодування витрат на проїзд до роботи і назад;
– надання безвідсоткових позик;
– наявність їдальні з пільговими цінами;
– надання знижок на продукцію підприємства;
– збільшення тривалості відпустки за досягнення успіхів в роботі [1].

Отже, продуктивність праці – це динамічний показник, що змінюється під впливом цілого ряду чинників. За рахунок факторів та резервів підвищення продуктивності праці

можна викликати зростання економічної ефективності підприємства. Важливу роль відіграє мотивація працівників і їх кваліфікація, моральне та матеріальне стимулювання, використання сучасних технологій.

Підвищення продуктивності праці персоналу повинно базуватися на трьох основних групах: соціально-економічній, матеріально-технічній і організаційно-економічній, а також матеріальній і нематеріальній мотивації. Саме від цих факторів залежить рівень продуктивності праці персоналу на підприємстві.

Список літератури

1. Рубцов А. М. Комплекс заходів з удосконалення підвищення продуктивності праці персоналу / А. М. Рубцов, А. Ю. Погребняк [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://sb-keip.kpi.ua/article/viewFile/68937/98437.

2. Захарова А. А. Напрями підвищення продуктивності праці на підприємстві / А. А. Захарова, О. В. Долгальова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://donnaba.edu.ua/journal/images/2017-10/66-71.pdf.

3. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://posibnyky.vntu.edu.ua/ekonomika/83.htm.

4. Швець Ю. О. Особливості підвищення продуктивності праці персоналу на сільськогосподарських підприємствах в умовах фінансової дестабілізації / Ю. О. Швець, А. С. Карамушко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://oaji.net/articles/2017/1900-1525470370.pdf.

УДК 351.773

Кривоносова Л. М.
студентка магістратури,
спеціальності «Управління та економіка в охороні здоров'я»,
Східноєвропейський університет економіки та менеджменту,
Пєтков В. П.
доктор юридичних наук, професор,
заслужений юрист України,
професор, завідувач кафедри менеджменту та права,
Східноєвропейський університет економіки та менеджменту

УДОСКОНАЛЕННЯ СЕРЕДОВИЩА ОРГАНІЗАЦІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

У сучасних умовах реформування галузі охорони здоров'я виникла об'єктивна необхідність в удосконаленні методів управління медичним персоналом лікувальних закладів. Крім того, варто розробити заходи щодо підвищення ефективності управління медичним персоналом як на зовнішньо-організаційному, так і на внутрішньо-організаційному рівнях лікарні.

Актуальність дослідження полягає у необхідності впровадження сучасних методів управління медичним персоналом в закладах охорони здоров'я.

Менеджмент та управління медичним персоналом розглянуто у працях: А. Г. Ахламова, О. В. Баєвої, Н. Л. Кусика, М. М. Кузьменка та інших.

Особливості мотивації медичних працівників розглядалися у працях: З. С. Гладуна, А. Ф. Коропа, Ю. В. Вороненка, Л. Н. Юр'євої та інших.

Однак, у наукових працях, проблема середовища організації менеджменту медичних працівників не розглядається, що потребує подальших наукових пошуків щодо її розв'язання.

Управління персоналом являє собою процес планування, підбору, підготовки, оцінки, навчання та мотивації людей, спрямований на ефективне його використання та досягнення цілей підприємства і працівників [2, с. 8].

Система управління персоналом – це комплекс цілей, задач і основних напрямків діяльності, а також різних видів, методів і відповідного механізму управління, спрямованих на підвищення продуктивності праці і якості роботи.