

З іншого боку, існують ризики залежності, негативного впливу на фізичне здоров'я, потенційного підвищення агресії, зниження академічної успішності та порушення нормального циклу сну.

Список використаних джерел:

1. [Електронний ресурс] – <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v6/i16/31.pdf>
2. [Електронний ресурс] – <http://mediasvit.org.ua/vplyv-kompyuternyh-igor-nalyudej-vid-rozvyagy-do-navchannya/>
3. [Електронний ресурс] – <https://kidslox.com/ua/guide-to/positive-and-negative-effects-of-video-games/>
4. [Електронний ресурс] – <https://www.videogameurope.eu/news/global-report-confirms-social-mental-and-emotional-benefits-of-video-gameplay/>

УДК: 371:134

КУЛЬТУРА ПРАЦІ В ІТ-КОМПАНІЯХ ТА ЇЇ СКЛАДОВІ

Чернецька В.С.

Курепін В.М., канд.екон.наук, доцент кафедри методики професійного навчання
Миколаївського національного аграрного університету

Поняття культура праці притаманні ІТ-компаніям. У таких компаніях питання культури праці розглядаються, як набір певних цінностей, моральних та етичних норм, які виконуються персоналом організації. Деякі співробітники ІТ-компаній уявляють культуру праці як яскраві бонуси [4, с. 48] у вигляді безлімітних обідів, необмежених відпусток, абонементів у басейни, спортзали, клуби тощо.

Проте, фахівці, які ґрунтовно досліджують поняття культури праці, стверджують, не ці переваги формують сутність культури праці в ІТ-компаніях. Важливу роль відіграють нематеріальні складові [1, с. 97]: етика, ставлення до співробітників, очікування, підтримка особистого розвитку у професійному сенсі, довіра у колективі, як особиста, так і корпоративна.

Вчені-дослідники стверджують, кожна компанія має свою унікальну культуру. Вона впливає на продуктивність праці, задоволеність працівників, загальний успіх компанії. Зрозуміло, у компанії є лідер (лідери), який має цінності та переконання. На цінностях та переконаннях лідера формується унікальна культура, як самої компанії, так і праці, також цілі та політика компанії. Наполягаємо, що це твердження притаманне, як організаціям-гігантам, так і маленьким чи середнім компаніям [3, с. 97]:. Важливо, аби культура компаній збігалася з особистими для кожної компанії цінностями та підходом до роботи.

Кожен хто хоче долучитися до роботи у ІТ-компаніях повинен відповідати загальним вимогам культурних особливостей колективу, у тому числі і культури праці. Але як дізнатися про особливості культури праці та порівняти свої цінності з тими, що транслює компанія.

Є дуже простий алгоритм, виконуючи його можна стати частиною певного колективу: 1. Мотивація до праці саме в цій компанії, куди Ви прагнете працювати. Складіть уявлення про ідеальне середовище в якому Ви розкритесь. Яка корпоративна співпраця Вам до вподоби, в яких умовах Ви найкраще будете виконувати свою роботу будете надзвичайно продуктивним. Спробуйте зрозуміти, чого Ви чекаєте від праці [2, с. 106]. 2. Пізнати культуру праці в ІТ-індустрії. Джерело ваших досліджень, це сайт компанії, де Ви будете працювати. Треба зацікавитися корпоративною соціальною відповідальністю. Певне уявлення про пріоритети та цінності компанії Вам дасть інформація про нагороди та відзнаки, заходи, які проводила компанія тощо. Певний вектор, якого дотримується організація можна помітити у соціальних мережах. 3. Відгуки співробітників. Є достатня кількість інтернет ресурсів на яких Ви можете знайти відгуки про компанію. Уважно вивчить їх, зробіть аналіз повідомлень та складіть свою думку [5, с. 67]. 4. Процес інтерв'ювання. Під час співбесіди зверніть увагу на поведінку інтерв'юера. Після співбесіди прислухайтесь до себе, зробіть висновки.

Таким чином, культура праці має свої елементи, сутність та зміст, свої зв'язки й механізми взаємодії. Вона є специфічною характеристикою суспільства та особистості, відображає розвиток творчих сил і здібностей особистості. Працівник повинен бути продуктивним, професійним та особистісним, мати ключ до успіху та задоволеності команди.

Список використаних джерел:

1. Єгіазарян А. С. Сутність нематеріальної мотивації персоналу підприємства та основні її компоненти // Участь молоді у розбудові агропромислового комплексу України: 32-ї студентської науково-теоретичної конференції, 18-20 березня 2020 р., Миколаїв. – Миколаїв : МНАУ, 2020. - С. 95-98. URL:<http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7031>.
2. Іваненко В. С., Курепін В. М. Управління розвитком персоналу та його конкурентноспроможністю // Актуальні проблеми безпеки життєдіяльності людини в сучасному суспільстві: матеріали Всеукраїнської науково-теоретичної інтернет-конференції, м. Миколаїв, 24 листопада 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 104-107. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10509>.
3. Курепін В.М., Іваненко В. С. Психолого-педагогічні методи формування креативного мислення в майбутніх інженерів-педагогів // Осінні наукові читання : матеріали ХХІІІ міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, секція № 10. Педагогічні науки, м. Тернопіль, 27 листопада 2019 р. - Тернопіль : ГО

«Наука та освіта без кордонів», 2019.
URL: <http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/6416>.

4. Курепін В. М., Лимар О. О. Оцінка стану кадрової безпеки аграрних підприємств за допомогою відповідних індикаторів діяльності (in English). *Modern Economics*. 2024. № 43(2024). С. 41-50. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V43\(2024\)-06](https://doi.org/10.31521/modecon.V43(2024)-06).

5. Курепін В. М., Марченко Д. Д. Аналіз стану кадрової безпеки аграрних підприємств за її складовими. *Modern Economics*. 2022. № 36(2022). С. 65-75. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V36\(2022\)-10](https://doi.org/10.31521/modecon.V36(2022)-10).

УДК: 329.37

ВИКОРИСТАННЯ ПРОГРАМИ ІДЕНТИФІКАЦІЇ АУДІО ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ ТА ОХОРОНИ ПРАЦІ

Свідецький Б., Федичканіч В.

Ващук В.В., к.т.н., доцент, доцент кафедри безпеки життєдіяльності
Львівський національний університет імені Івана Франка

У сучасному світі, де звукове середовище постійно змінюється, важливо мати засоби для ефективного моніторингу та аналізу акустичних сигналів. Розробка та впровадження програми ідентифікації аудіо виявляється необхідною для досягнення максимального рівня безпеки життєдіяльності та охорони праці. Звуковий аналіз, вбудований у цю програму, не лише дозволяє виявляти потенційно небезпечні ситуації в реальному часі, але й надає можливість провести комплексний аналіз звукових шаблонів, що дозволяє передбачити можливі загрози, прийняти необхідні заходи для їхнього уникнення, а також це дозволяє оперативно реагувати на зміни в акустичному оточенні та вчасно виявляти потенційні загрози для безпеки.

При цьому програма ідентифікації аудіо виявляється універсальним інструментом, що може бути застосованим в різних сферах діяльності, від промисловості до громадських місць, де важливо забезпечити безпеку працівників та мешканців.

Наприклад, в області медицини програма ідентифікації аудіо може бути використані для моніторингу серцевих звуків пацієнтів, що дозволить лікарям виявляти аномалії в роботі серця та приймати необхідні заходи для їх усунення. У промисловості ці програми можуть бути корисними для виявлення шумових аномалій, що свідчать про неполадки в обладнанні або можливість виникнення аварійних ситуацій. Використання програми візуалізації аудіо в автомобільній промисловості може допомогти водіям вчасно реагувати на звукові сигнали транспортних засобів та попереджувати дорожні нещасні випадки. В сфері бізнесу