МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРКАСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО
РАДА МОЛОДИХ УЧЕНИХ

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРИРОДНИЧИХ І ГУМАНІТАРНИХ НАУК У ДОСЛІДЖЕННЯХ МОЛОДИХ УЧЕНИХ «РОДЗИНКА – 2021»

ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ

XXIII Всеукраїнської наукової конференції молодих учених

22 – 23 квітня 2021 року
Черкаси, Україна

УДК 378 (06)
А 43

Актуальні проблеми природничих і гуманітарних наук у дослідженнях молодих учених «Родзинка – 2021» / XXII Всеукраїнська наукова конференція молодих учених. – Черкаси : ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2021. – 853 с.

У збірнику матеріалів Всеукраїнської наукової конференції молодих учених «Родзинка-2021» представлено наукові праці молодих учених за такими напрямами: «Природничо-математичні та комп'ютерні науки», «Філологічні науки. Соціальні комунікації», «Психолого-педагогічні науки», «Історія. Філософія», «Юридичні науки. Інтелектуальна власність. Державне управління і соціально-політичні науки. Економіка, підприємництво, туризм, менеджмент».

Члени редакційної колегії: д. е. н., проф. **О. В. Черевко** (голова); д. і. н., проф. **С. В. Корновенко** (заст. голови); д. с.-г. н., проф. **В. Я. Білоножко**; д. ф.-м. н., проф. **А. М. Гусак**; д. пед. н., проф. **Т. М. Десятов**; д. е. н., проф. **Л. О. Кібальник**; д. філол. н., проф. **С. А. Жаботинська**; д. е. н., проф. **Н. В. Зачосова** (відповідальний секретар); д. і. н., проф. **Н. І. Земзюліна**; д. е. н., проф. **Є. М. Кирилюк**; д. б. н., проф. **В. С. Лизогуб**; д. ф.-м. н., проф. **Ю. О. Ляшенко**; д. х. н., проф. **Б. П. Мінаєв**; д. і. н., проф. **А. Г. Морозов**; д. е. н., проф. **С. Р. Пасєка**; д. філол. н., проф. **В. Т. Поліщук**; д. філол. н., проф. **О. О. Селіванова**; д. і. н., проф. **А. Ю. Чабан**; д. пед. н., проф. **В. П. Шпак**; д. психол. н., академік АПНУ, проф. **Т. С. Яценко**; к. б. н., доц. **М. Н. Гаврилюк**; к. х. н., н. с. **Н. М. Карауш-Кармазін**; к. філол. н., доц. **Л. В. Корновенко**; к. х. н., доц. **О. А. Лут**; к. пед. н., доц. **Л. А. Нечипоренко**; к. пед. н., доц. **Т. С. Нінова**; к. філол. н., доц. **Л. О. Пашіс**; к. філол. н., доц. **І. І. Погрібний**; к. б. н., доц. **С. В. Соколенко**; к. с.-г. н., доц. **О. А. Спрягайло**; к.ф.-м.н. **Татарчук Є.В.**; к. психол. н., доц. **Л. Г. Туз**; к. філол. н., доц. **Л. В. Швидка**.

Матеріали публікуються в авторській редакції. Редакція залишає за собою право технічного коригування текстів.

За дотримання права інтелектуальної власності, норм академічної доброчесності, достовірність матеріалів та обґрунтування висновків відповідають автори та їх наукові керівники.

© Черкаський національний університет
ім. Б. Хмельницького, 2021
©Автори матеріалів, 2021

ЗМІСТ

СЕРІЯ "ІСТОРІЯ. ФІЛОСОФІЯ"

ВСЕСВІТНЯ ІСТОРІЯ ТА МІЖНАРОДНІ ВІДНОСИНИ

Богун М. Є.

ДЕЙТОНСЬКІ УГОДИ 1995 Р.: ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТУ ЧИ ЙОГО ЗАМОРОЖЕННЯ? 38

Верещака А. В.

УТВОРЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СПІВТОВАРИСТВА ВУГІЛЛЯ І СТАЛІ 40

Вілецька Н. В.

ГРЮНДЕРСТВО НА ТЕРИТОРІЇ РОСІЙСЬКОЇ ІМПЕРІЇ У XIX СТ. 42

Вілецька Н.В.

«АБРИКОСОВИЙ ЛІС» ДУНЬ ФЕНЯ 43

Гоцман Н.М.

ПРОГОЛОШЕННЯ НЕЗАЛЕЖНОСТІ СЛОВЕНІЄЮ ТА ХОРВАТІЄЮ У 1991 Р.: НЕМИНУЧІСТЬ І ЗАСОБИ ЗАХИСТУ 44

Гриценко О. С.

ДРУГА АНГЛО–БУРСЬКА ВІЙНА 1899–1902 РР. 46

Дем'яненко Д. М.

РОСІЙСЬКА ІМПЕРІЯ В ПЕРШІЙ ПОЛОВИНІ XIX СТОЛІТТЯ: СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК 48

Дзюра Ю. С.

ОБРАЗОТВОРЧЕ МИСТЕЦТВО ВЕЙМАРСЬКОЇ РЕСПУБЛІКИ ТА ТРЕТЬОГО РЕЙХУ – РОЗВИТОК ТА ІДЕОЛОГІЧНИЙ ВПЛИВ 50

Зима А. Г.

ГРЕЦЬКЕ ПИТАННЯ У ВІДНОСИНАХ МІЖ ВЕЛИКИМИ ДЕРЖАВАМИ ПІСЛЯ ЗАВЕРШЕННЯ ДРУГОЇ СВІТОВОЇ ВІЙНИ 52

Коваль Р. П.

ЧАЙНА ЦЕРЕМОНІЯ В КИТАЇ 54

Ковальчук В. В.

ПОТЕНЦІАЛ ВИКОРИСТАННЯ ЗАСОБІВ ОФІЦІЙНОЇ ПРОПАГАНДИ ПРИ ВТІЛЕННІ ГЕНДЕРНОЇ ПОЛІТИКИ ТРЕТЬОГО РЕЙХУ 56

Корнієнко С. С.

ІСТОРИЧНА ДУМКА ГАЯ СВЕТОНІЯ ТРАНКВІЛЛА 57

Кравченко Д. О.

ПРОГОЛОШЕННЯ НЕЗАЛЕЖНОСТІ РЕСПУБЛІКИ МАКЕДОНІЯ 1991 РОКУ 59

Кузюк Д. Ю.

ПРОТИСТОЯННЯ ХРИСТИЯНСТВА ТА ЄРЕСІ В СЕРЕДНЬОВІЧНОМУ СУСПІЛЬСТВІ 61

Кузюк Д. Ю.

ТАНЕЦЬ В ЖИТТІ ТА ТРАДИЦІЯХ ІНДУСІВ 63

Ляшенко Я. В.

ПРОМОВА У. ЧЕРЧИЛЛЯ «М'ЯЗИ МИРУ» 5 БЕРЕЗНЯ 1946 РОКУ 65

Макаренко Т. В.

НАУКОВЕ-ТЕХНІЧНЕ ВІДСТАВАННЯ ЯК ЧИННИК КРАХУ РАДЯНСЬКОГО СОЮЗУ 67

Мащенко С.І.

ГЕЙШІ ЯК СИМВОЛ ЯПОНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ 69

Нєжинська А. Д.

СЕРПНЕВИЙ ПУТЧ 1991 Р. ТА РОЗПАД СРСР 71

Опарін І. К.

ПАРТИЗАНСЬКІ ЗАГОНИ ПІВНІЧНОГО І ПІВДЕННОГО В'ЄТНАМУ У ВІЙНІ 1959–1975 РОКІВ 73

Орел А. С.

ЗОЛОТИЙ НЕКРОПОЛЬ У ВАРНІ 75

Попов М. М.

ЗОБРАЖЕННЯ ЗБРОЇ НА СЕРЕДНЬОВІЧНИХ МІНІАТЮРАХ 76

Попов М. М., Сіренченко А. С.

ОСОБЛИВОСТІ ДИСЦИПЛІНИ ТА ІДЕОЛОГІЧНОЇ ПРОПАГАНДИ В ДЕРЖАВІ ТАЙПІН ТЯНЬҐО 77

Попов М. М.

ВПЛИВ КАТОЛИЦЬКОЇ ЦЕРКВИ НА СТАТЕВІ СТОСУНКИ У СЕРЕДНЬОВІЧЧІ 79

Попов М. М.

ОЗБРОЄННЯ ТА ОБМУНДИРУВАННЯ ГРЕНАДЕРІВ ІМПЕРАТОРСЬКОЇ ГВАРДІЇ 81

Постоєнко В. С.

ЛОЛА МОНТЕЗ – ТАНЦІВНИЦЯ ТА АВАНТЮРИСТКА XIX СТ. 83

Постоєнко В. С., Чистякова К. В.

ОСВІТА ТА НАУКА В СТАРОДАВНЬОМУ ЄГИПТІ 84

Римарчук Я. Б.

ВПЛИВ 2020 РОКУ НА СТАН АМЕРИКАНСЬКИХ ОНЛАЙН РІТЕЙЛЕРІВ НА ПРИКЛАДІ АМАЗОН 86

Романків А. М.

ЯВИЩЕ ЛИЦАРСТВА ЯК ФЕНОМЕН СЕРЕДНЬОВІЧЧЯ: ІСТОРИЧНІ АСПЕКТИ ДІЯЛЬНОСТІ СТАНУ ЛИЦАРІВ ТА ФОРМУВАННЯ ЇХ ЗАГАЛЬНОЄВРОПЕЙСЬКОГО ОБРАЗУ 88

Романків А. М., Чистякова К. В.

ГОСПОДАРСЬКЕ ЖИТТЯ ТА ПОБУТ НАСЕЛЕННЯ МЕСОПОТАМІЇ: СПЕЦИФІКА РОЗВИТКУ ТА КУЛЬТУРНІ АСПЕКТИ..... 90

Романчук Д.В.

ЄВРОПЕЙСЬКА СПІЛЬНОТА З ВУГІЛЛЯ І СТАЛІ ТА ЇЇ ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ 92

Ростовецька Д.

МОДА ДАВНЬОЇ ГРЕЦІЇ..... 95

Сіренченко А. С.

ЖИТТЯ ТА ТВОРЧІСТЬ АЛЬФОНСА МУХИ..... 96

Скитиба І. В.

ФАКТОРИ, ЯКІ ОБУМОВИЛИ СТВОРЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ 98

Сопілко О. С.

ПЛАН МАРШАЛЛА І ЙОГО ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ КРАЇН ЗАХІДНОЇ ЄВРОПИ 100

Сухонос М. С.

ЦИВІЛІЗАЦІЯ АРНОЛЬДА ТОЙНБІ 102

Харченко А. В.

ЗАРОДЖЕННЯ «ХОЛОДНОЇ ВІЙНИ» 104

Чистякова К. В.

РОЛЬ АНГЛІЇ, ФРАНЦІЇ ТА США У ПРИДУШЕННІ ПОВСТАННЯ ТАЙПІНІВ У КИТАЇ 106

ІСТОРІЯ УКРАЇНИ ТА ЕТНОЛОГІЯ

Варський А.А.

ФАХОВА ПІДГОТОВКА СТУДЕНТІВ ХАРКІВСЬКОГО УНІВЕРСИТЕТУ В 1930-1950 рр..... 109

Горенко Я.

ВІД ІСТОРІЇ РОДИНИ – ДО ІСТОРІЇ УКРАЇНИ 111

Григоренко А. О.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННННЯ УКРАЇНСЬКОГО МЕНТАЛІТЕТУ 112

Дуднік І.Д.

ДОЗВІЛЛЯ ТА МІЖОСОБИСТІСНІ ВІДНОСИНИ ВИХОВАНЦІВ КАДЕТСЬКИХ КОРПУСІВ РОСІЙСЬКОЇ ІМПЕРІЇ В ХІХ – ПОЧ. ХХ СТ. 115

Залеський Є.Р.

ІСТОРІЯ V ЛІТНІХ ОЛІМПІЙСЬКИХ ІГОР НА СТОРІНКАХ ПЕРІОДИЧНОГО ВИДАННЯ «РУСЬКИЙ СПОРТ» 117

Іваницька М.В.

ДОЗВІЛЛЯ ВИХОВАНОК ІНСТИТУТІВ ШЛЯХЕТНИХ ДІВЧАТ У XIX СТ. (ЗА СПОГАДАМИ ІНСТИТУТОК) 119

Нішенко Н.А.

ДОЗВІЛЛЯ СТУДЕНТІВ УНІВЕРСИТЕТУ СВЯТОГО ВОЛОДИМИРА 121

Попов М. М., Сіренченко А. С.

СТАНОВЛЕННЯ СТАРООБРЯДНИЦТВА В УКРАЇНІ 123

Попов М. М.

МОЛЮХІВ БУГОР – ВИЗНАЧНА ПАМ'ЯТКА НЕОЛІТУ-ЕНЕОЛІТУ УКРАЇНИ 125

Попов М. М., Куценко В. В.

СУЧАСНА ІСТОРІОГРАФІЯ ГОЛОДОМОРУ (2014–2021 рр.) 127

Постоєнко В. С.

УКРАЇНКА, ЯКА СТАЛА ЗІРКОЮ АМЕРИКАНСЬКОГО ШОУ-БІЗНЕСУ 128

Потапенко Р.

ДО СЬОМОГО КОЛІНА 129

Романків А. М.

ІСТОРИЧНА СПЕЦИФІКА КОЗАЦЬКОГО ВІЙСЬКА: ОРГАНІЗАЦІЯ, ВІЙСЬКОВИЙ ТА СОЦІАЛЬНИЙ АСПЕКТИ, КРИСТАЛІЗАЦІЯ МОРАЛЬНИХ ЦІННОСТЕЙ 130

Руденко С. В.

ПОХОВАЛЬНИЙ ОБРЯД КУЛЬТУРИ КАРПАТСЬКИХ КУРГАНІВ 132

Сіренченко А. С.

«ПОВСТАННЯ ЧЕРЕЗ ВІСКІ» ТА ЙОГО РОЛЬ В ДЕРЖАВОТВОРЕННІ США 134

Сіренченко А. С.

ПОПУЛЯРНІ УКРАЇНСЬКІ АКТОРИ РАННЬОГО ПЕРІОДУ КІНЕМАТОГРАФУ: ЖИТТЯ ТА ДІЯЛЬНІСТЬ ВІРИ ВАСИЛІВНИ ХОЛОДНОЇ 135

Цап Т. С.

СКАРБИ СІМ'Ї ПОЛУБОТКІВ: МІФІЧНІ ТА РЕАЛЬНІ 137

Чистякова К. В.

ПОЛІТИЧНІ НАСТРОЇ УКРАЇНЦІВ НАПЕРЕДОДНІ ДРУГОЇ СВІТОВОЇ ВІЙНИ 139

ФІЛОСОФІЯ

Величко О.М.

ПРОБЛЕМИ МЕДІА-ПРОСТОРУ В «ЗАХІДНИХ» ПОЛІТИЧНИХ СИСТЕМАХ 143

Врана А.О.

ФУНКЦІОНАЛІЗМ ТА ФІЗИКАЛІЗМ У ФІЛОСОФІЇ СВІДОМОСТІ ТА ПРОБЛЕМА ВИБОРУ: КОГНІТИВНИЙ АСПЕКТ 144

Гонта В. О.

МІФ XXI СТОЛІТТЯ. ВПЛИВ МІФОЛОГІЧНОЇ СВІДОМОСТІ НА СУЧАСНІСТЬ.... 146

Гончаренко В.А.

АПОЛОГІЯ ПРОСВІТНИЦЬКИХ ІДЕАЛІВ У ЧАС ГЛОБАЛЬНОГО НЕВІГЛАСТВА 148

Рогова Е. П.

МАСОВА ТА ІНДИВІДУАЛЬНА СВІДОМІСТЬ: ТРАНСФОРМАЦІЇ МОДЕЛЕЙ РЕЛІГІЙНОСТІ. (ЯК КОРЕЛЮЮТЬ ІНДИВІДУАЛЬНІ ЕКЗИСТЕНЦІЙНІ ПОШУКИ І МАСОВІ МОДЕЛІ РЕЛІГІЙНОСТІ?) 149

СЕРІЯ "ЮРИДИЧНІ НАУКИ. ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА ВЛАСНІСТЬ. ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ І СОЦІАЛЬНО-ПОЛІТИЧНІ НАУКИ. ЕКОНОМІКА, ПІДПРИЄМНИЦТВО, ТУРИЗМ, МЕНЕДЖМЕНТ"

ПРАВОЗНАВСТВО. ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА ВЛАСНІСТЬ

Ибадова Айтен Башир кызы

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НАЕМНИКА В ВООРУЖЕННОМ КОНФЛИКТЕ ИЛИ ВОЕННЫХ ДЕЙСТВИЯХ 154

Байдаченко М.М.

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛЬНИХ ДАНИХ В ІНФОРМАЦІЙНОМУ СУСПІЛЬСТВІ 157

Васильєв С. В.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ФІНАНСУВАННЯ СТВОРЕННЯ НОВИХ ЛІКАРСЬКИХ ЗАСОБІВ 159

Гегельська Д. В.

ГЕНДЕРНИЙ СКЛАД ПАРЛАМЕНТІВ УКРАЇНИ ТА КРАЇН ЄВРОПИ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АСПЕКТ 161

Гузенко О.П.

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ПОНЯТТЯ ТА ПРИНЦИПІВ СТРАХОВОГО ПОСЕРЕДНИЦТВА 163

Іваницька Д. М.

ЩОДО СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ «ЗЛОЧИН» І «КРИМІНАЛЬНИЙ ПРОСТУПОК» 165

Кадала В.В.

ОСУЧАСНЕННЯ ЗМІСТОВНОСТІ ФУНКЦІЙ ГОСПОДАРСЬКОЇ СТРАХОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ 167

Клименко А. С.

ОМБУДСМЕН ІЗ ПРАВ СТУДЕНТІВ: ДОСВІД УКРАЇНИ 169

Комзюк А. В.

ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ СКЛАДУ АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРАВОПОРУШЕННЯ, ПЕРЕДБАЧЕНОГО СТАТТЕЮ 51 КОДЕКСУ УКРАЇНИ ПРО АДМІНІСТРАТИВНІ ПРАВОПОРУШЕННЯ 171

Макаренко Д.В., Бабенко В.М., Крюк І.О., Джолос С.В.

ОСОБЛИВОСТІ ТЕОРІЇ ПРИРОДНОГО ПРАВА І СУСПІЛЬНОГО ДОГОВОРУ У ПОГЛЯДАХ НІМЕЦЬКИХ ПРОСВІТНИКІВ ЕПОХИ БАРОКО 173

Наріжна А.В.

ДЕМОКРАТИЧНИЙ РЕЖИМ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ 176

Шевченко О. В.

НЕЗАКОННЕ ЗАВОЛОДІННЯ МОПЕДОМ: ЩОДО ПРОБЛЕМИ КВАЛІФІКАЦІЇ КРИМІНАЛЬНОГО ПРАВОПОРУШЕННЯ 178

Яценко Ю. В.

НАРОДНА ЗАКОНОДАВЧА ІНІЦІАТИВА: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ 180

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ. ДЕРЖАВНА СЛУЖБА

Биковець Н. І.

РЕАЛІЗАЦІЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ 184

Бойко С.А.

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ 185

Васильєв М.А.

РОЛЬ МІЖНАРОДНИХ ЕКОЛОГІЧНИХ УГОД У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ФОРМУВАННЯ І РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ КОНТРОЛЮ ЗА ВИКОРИСТАННЯМ ТА ОХОРОНОЮ ЗЕМЕЛЬ В УКРАЇНІ 187

Загребельна А. В.

СИТУАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО ПРОЦЕСУ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ 190

Кусяка М.

МІСЦЕВЕ САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ 191

Кучер К.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ 193

Мацкевич С. С.

СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТОК ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ 195

Московченко Т.

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ЯК ПРОФЕСІОНАЛЬНА ДІЯЛЬНІСТЬ 196

Охріменко М.В.

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ..... 198

ПОЛІТОЛОГІЯ ТА КУЛЬТУРОЛОГІЯ

Садыгова Улькер Фархад кызы, Годжаева Эсмира Мадат кызы

ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЕ..... 201

Комар Ю. І.

ВПЛИВ ПОЛІТИЧНОЇ ПОСТПРАВДИ НА СУЧАСНІСТЬ 206

Маненко К. А.

ПРОБЛЕМИ ЕТИЧНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПАРЛАМЕНТСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ 207

Шмуліна В. О.

АСИНХРОННІСТЬ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПАРТІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ 209

Ясьмо О. В.

РОЛЬ НАЦІОНАЛЬНОГО СТИЛЮ ПОЛІТИЧНОГО СПІЛКУВАННЯ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ СВІТОВИХ ПРОЦЕСІВ 212

ЕКОНОМІКА ТА ПІДПРИЄМНИЦТВО

Агазаде Талех Видади оглы

ЦИФРОВОЙ МАРКЕТИНГ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ПОТРЕБИТЕЛЕЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ 215

Алиева Илаха Ариф кызы

ОСОБЕННОСТИ И РЕЗУЛЬТАТЫ ФОРМИРОВАНИЯ МАРКЕТИНГА ПИЩЕВЫХ ПРОДУКТОВ 218

Aning B.

ECONOMIC ASPECTS OF THE IMPACT OF THE PANADEMIC ON HIGER EDUCATIONAL SYSTEM 222

Aslanova Ayshan Jeyhun kyzy

TRANS-ADRIATIC PIPELINE AND ITS FURTHER PROSPECTS FOR THE COUNTRY'S ECONOMY 224

Ахмедова Фидан Акбар кызы

ВЛИЯНИЕ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ В НАПРАВЛЕНИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ 228

Батирова О. О.

ОСОБЛИВОСТІ ТРАНСПОРТНО-ЛОГІСТИЧНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ УКРАЇНИ....232

Вуяхевич Н.С.

РЕКУРЕНТНИЙ АНАЛІЗ КРИПТОВАЛЮТНОГО РИНКУ 234

Гриценко В. В.

ШЛЯХИ РОЗВИТКУ ЕКСПОРТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ.....235

Гулиева Г.

АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПО СТРАТЕГИЧЕСКОМУ СОТРУДНИЧЕСТВУ 237

Заточня А. В.

ВИРОБНИЦТВО ЕКОЛОГІЧНОЇ ПРОДУКЦІЇ ЯК НАПРЯМ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РЕГІОНУ 240

Зеленова А.А.

ВИКОРИСТАННЯ ДОСВІДУ ШВЕЦІЇ В УКРАЇНІ В СИСТЕМІ ОПОДАТКУВАННЯ 242

Іванова Ю.

УКРАЇНА В РЕЙТИНГУ НЕДІЄЗДАТНИХ ДЕРЖАВ.....244

Корнієнко Т. О., Руденко Т. М.

СУЧАСНИЙ СТАН ПОДАТКОВОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПОКРАЩЕННЯ 246

Миралаева Н.

СОЦИАЛЬНО – ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ВНУТРЕННЕГО ТУРИСТСКОГО РЫНКА.....247

Мунька С. С.

SWOT – АНАЛІЗ ІНВЕСТИЦІЙНОГО КЛІМАТУ В УКРАЇНІ.....250

Найда В.В.

ЕКОНОМІЧНЕ СПІВРОБІТНИЦТВО УКРАЇНИ ТА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ 252

Пашко О. О.

БІЗНЕС-ПЛАНУВННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ 253

Поліщук В. В.

ОСОБЛИВОСТІ СТРУКТУРИ ЗОВНІШНЬОЇ ТОРГІВЛІ УКРАЇНИ ТА США.....255

Сможна Т. С.

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСІВ ІНОЗЕМНОГО ІНВЕСТУВАННЯ В УКРАЇНУ В УМОВАХ COVID–19.....257

Стрельчук А.І.

ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ АГРАРНИХ БІОТЕХНОЛОГІЙ.....259

Червоненко А. О.

ФУНКЦІЇ СЕРЕДНЬОГО КЛАСУ ТА ЇХ РОЛЬ В СТАБІЛЬНОСТІ ТА РОЗВИТКУ ДЕРЖАВИ 261

Черкащенко А. В.

АНАЛІЗ ДИНАМІКИ СВІТОВОГО ЕКСПОРТУ ПОСЛУГ МЕТОДОМ ВАРДА 263

Шаповалова А. М.

ДОСЛІДЖЕННЯ МІЖНАРОДНОГО СТРАХОВОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ 264

ТУРИЗМ І ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННА СПРАВА

Бойко Н. С.

РОЗВИТОК ГОТЕЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА В МИКОЛАЇВСЬКІЙ ОБЛАСТІ 268

Годжаева Эльмира Магомед кызы

РАЗВИТИЕ ВНУТРЕННЕГО ТУРИЗМА В ПОСТПАНДЕМИЧЕСКИЙ ПЕРИОД В АЗЕРБАЙДЖАНЕ 269

Грабевник С. М.

МІСЦЕ ТУРИЗМУ В ЗАГАЛЬНІЙ СТРУКТУРІ ГОСПОДАРСТВА ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ 271

Трохименко А.Ф.

РОЗВИТОК ДІЛОВОГО ТУРИЗМУ В М. ЗАПОРІЖЖЯ 273

МЕНЕДЖМЕНТ. УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ

Апанасько А. С.

BLOCKCHAIN-ТЕХНОЛОГИИ В РАЗЛИЧНЫХ СФЕРАХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ИХ ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ 276

Безкровна А. С.

СТРАТЕГІЧНА ДІАГНОСТИКА ВНУТРІШНЬОГО ТА ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА ЯК ІНСТРУМЕНТАРІЙ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ 278

Бєляєв В.В.

ОЦІНКА РОБОТИ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ 280

Долобан В. В., Вінницька О. А.

МОТИВАЦІЯ ЯК ЗАСІБ ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ 282

Власенко А.Ю.

СИСТЕМА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ 284

Гаркава В.В., Гриліцька А.В.

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ОБЛІКУ ТА ЗВІТНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ 285

ланки підприємства необхідно обов'язково враховувати ці всі чинники і приймати виважене рішення.

Управління персоналом відіграє значну роль у всій системі бізнес-процесів на підприємстві. Тому важко переоцінити важливість системи управління персоналом для досягнення стратегічних цілей та ефективності управління компанією, оскільки найважливіший ресурс компанії це – людський ресурс [3, с. 81].

Отже, оцінка роботи управлінського персоналу – це процес визначення ефективності діяльності керівника на підставі перевірки виконання його безпосередніх обов'язків та опитування працівників щодо їх ставлення до керівництва. Результати даного аналізу виступають важливим джерелом інформації для прийняття рішень, щодо подальшого налагодження ефективної діяльності організації.

Значення оцінки роботи управлінського персоналу полягає у необхідності контролю над процесом керівництва. Адже, менеджер несе відповідальність за роботу своїх підлеглих, за своєчасне виконання поставлених задач, цілей. І тому вище керівництво має вчасно реагувати на проблеми які можуть виникнути.

Список використаної літератури

1. Чавичалов І.І. Методи оцінки ефективності управлінського персоналу підприємства. *Інвестиції: практика та досвід.* 2018. №1. С. 41-44

2. Чернобай Л.І. Теоретичні основи ефективності керівництва підприємством. *Бізнес Інформ.* 2018. №8. С. 198-204

3. Павленко О.О. Аналіз ефективності роботи персоналу як елемент бізнес-процесу підприємства. *Вісник СумДУ. Серія «Економіка».* 2019. №1. С. 77-81

Науковий керівник: к.е.н., доцент Білоус С.П.

Долобан В. В., Вінницька О. А.
Уманський державний педагогічний університет ім. П. Тичини

МОТИВАЦІЯ ЯК ЗАСІБ ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Мотивація праці є соціально-моральною основою поведінки та активізації зусиль колективу підприємства (організації), що спрямовані на підвищення результативності їхньої діяльності.

Мотивацію одним із основних інструментів організації праці, що вимагає від керівника здійснювати планування робочого процесу, а натомість зайнятості найманих працівників.

У широкому розумінні – це процес спонукання працівників до діяльності для досягнення цілей поставлених перед підприємством.

На нашу думку, мотивація може бути визначена як синергійний вплив екзогенних чинників середовища та сублімованої необхідності безпосереднього діяча економічних відносин. В такому розумінні мотивація може бути розглянута як процес впливу зовнішніх факторів (спонукання, стимулювання) на цілісну внутрішню систему працівника.

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку економіки виникає потреба віднайти дійові важелі, які здатні сприяти ефективному розвитку виробництва. При цьому слід враховувати, що мотиваційний механізм сприяє зростанню ефективності виробництва не лише за рахунок високого технічного забезпечення та поліпшення умов організації праці, але і за рахунок особистого фактора, і основною передумовою удосконалення мотиваційного механізму для виробництва. Це дає змогу визначити оптимальне поєднання потреб, інтересів і заохочень, як матеріальних, так і моральних. Як результат, зростає задоволеність працівника своїм життям, роботою та трудовою активністю.

Мотиваційна сфера будь якого суб'єкта, включаючи і трудову діяльність, є системою мотивів, які базуються на матеріальних, духовних і соціальних потребах (ієрархія потреб суспільства у відомій "піраміді Маслоу"). Чим вищій рівень особистого розвитку людини, тим багатша його мотиваційна сфера, складне переплетіння матеріальних, духовних і соціальних

потреб.

У останні десятиріччя психологами, соціологами, антропологами і представниками інших наук досить активно розроблявся механізм мотивації. При цьому мотивація розглядається різними науками багатофакторно. Так, у фізіології мотивація служить основою для побудови механізму людської поведінки, зумовленої комплексом фізіологічних потреб. Психологія підносить мотивацію на вищий п'єдестал, дає аналіз цього явища, виходячи з неповторного характеру, дивовижної людської сутності, її індивідуальності, виділяючи в ній багато суб'єктивних сторін. У загальносоціологічному плані під мотивацією розуміють як силу, що спонукає до дії, як акт, що завершує формування мотиву. Соціологи, використовуючи термін "мотив", найчастіше пов'язують з ним предметні, зовнішні умови праці робітника, що визначають моральне задоволення.

Як економічна категорія, мотивація праці є стимулом до високопродуктивної праці працівників або окремого працівника [1].

У науковій літературі мотив і стимул розглядається з позиції, що мотив є внутрішніми, а стимули – зовнішніми збуджувальними чинниками дій людини, оскільки ці поняття – мотив і стимул – близькі за змістом, хоча і неоднозначні.

Потреба є внутрішнім стимулом життєдіяльності людини, особливим станом психіки індивіда, усвідомлена ним незадоволеність, відчуття нестачі чогось, відображення невідповідності між внутрішнім станом та зовнішніми умовами. Потреба постає як об'єктивні відношення між людиною і природою, що її оточує, і соціальним середовищем. Її особливістю є те, що вона, як вихідний стимул значною мірою залежить від зовнішніх умов, їй властиве все живе, що виражає початкову, вихідну форму його активного, відношення до умов зовнішнього середовища. Стимули створюють суб'єктивні умови, які перетворюються у мотиви лише за умов, якщо вони стають суб'єктивно значущими, тобто відповідають потребам людей. Таким чином, матеріальна винагорода як стимул може перестати слугувати мотивом діяльності індивіда, якщо для нього значущими є духовні, а не матеріальні потреби. У цьому випадку спостерігається відсутність сполучення стимулу і мотиву. Отже, стимул лише тоді стає реальною силою, коли перетворюється у мотив [3].

У реальному житті потреби не стають у строго ієрархічну послідовність, вони взаємодіють, взаємно перетинаються. Індивід, задовольнивши одні потреби може значною мірою замінити задоволення інших. І все ж таки, дана модель, на наш погляд, має велику прикладну цінність. Її значення полягає в тому, що індивід мотивований не тим, чим він вже наділений, а тим, до чого він прагне. Для управлінської практики це означає, що слід чітко визначати, що мотивація спрямована на задоволення ще не задоволеної потреби і чи є ця потреба актуальною для робітника.

Досвід у галузі управління персоналом свідчить, що суб'єкти підприємницької діяльності не спроможні ефективно функціонувати, якщо постійно не заохочувати людей до бажання працювати з більшою віддачею. Тому в країнах з розвинутою ринковою економікою популярним є твердження, згідно з яким, підприємству насамперед варто в першу чергу враховувати інтереси людини, впливати на них, управляти ними і через них досягати цілей та поставлених інтересів. Для управління зазначене завдання надзвичайно складне. Завдання керівництва, натомість, зводиться до пошуку відповідних стимулюючих мотивів, цілеспрямованих дій на працівників, необхідних для успішного функціонування підприємства [2].

Зміна форм і методів управління, організаційних структурах підприємств різних форм власності, за сучасних умов господарювання спрямовані на розвиток ринкових відносин, бувають малоефективними і тому не досягають поставлених цілей.

Однією з основних причин цього є недостатнє забезпечення проведених реформ необхідними кадрами, здатними на високому професійному рівні вирішувати складні задачі за умов функціонування підприємств. Продумана система роботи з персоналом може сприяти вирішенню даної проблеми. Керівники різних рівнів і фахівці кадрових служб, серед яких більшість осіб з технічною освітою, як правило, недостатньо володіють основами кадрової

політики, що призводить до технократичної орієнтації системи управління виробництвом в цілому.

Список використаних джерел

1. Власова Е., Копачевская Т. Система мотивации: как привлечь и удержать. Управление персоналом. 2010. № 8. С.19–25.
2. Вінницька О.А., Гвоздєй Н.І. Мотивація як один із основних інструментів організації праці. Стратегія розвитку України: фінансово-економічний та гуманітарний аспекти: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції. Київ: «Інформаційно-аналітичне агентство», 2019. С. 276-279.
3. Черкашина Д. Нестандартна мотивація. Контракти. 2008. № 22. С.25–27.

Власенко А.Ю.
Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького

СИСТЕМА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Система стимулювання персоналу створюється з урахуванням поставлених поточних та стратегічних цілей. Головна ціль стимулювання – це досягти збільшення результативності праці та високого ступеня віддачі від працівників. Стимулювання праці – це комплекс заходів, які є засобом задоволення конкретних потреб працівника, здебільшого матеріальних «Лапето К.І.// Система мотивації та стимулювання персоналу [1:52]».

Система стимулювання праці персоналу служить засобом посилення мотивів, що дозволяють домогтися високої продуктивності праці. Матеріальні і нематеріальні стимули є основними елементами, на підставі яких розробляється вся система.

При використанні матеріальної стимуляції працівник може розраховувати на отримання додаткових виплат за певні досягнення у трудовій діяльності. Матеріальне стимулювання – потужний важіль управління. На персонал «впливають такі чинники: гроші, що дозволяють отримувати певні блага; оцінка діяльності, що змушує підтримувати якість роботи; фактор соціальної значущості [3:167]». Нематеріальне стимулювання спрямоване на отримання визнання в колективі, закріплення суспільного становища та отримання подяки з боку керівництва. Незважаючи на те, що праця оцінюється не в грошовому еквіваленті, більшість співробітників докладають максимальних зусиль для отримання такого виду заохочення.

В основі системи матеріального стимулювання персоналу підприємства закладена безпосередня оплата праці, яка може бути погодинною або відрядною. У систему оплати праці входить комплексна взаємодія принципів, коли враховуються якісні, кількісні характеристики виконаної роботи. За погодинною системою оплати заробіток безпосередньо залежить від кількості відпрацьованих годин, рівня кваліфікації працівника, різновидів умов: тарифної ставки, денної, погодинної оплати або окладу. При відрядній оплаті розмір виплат залежить від виконаних нормативів встановленої вироблення, показників кількості, обсягу, площі тощо.

До виплат стимулюючого характеру відносяться:

1. Доплата за показниками кількості та якості виконаної роботи;
2. Доплата за високу майстерність;
3. За рівень кваліфікації.

Всі надбавки стимулюючого характеру встановлюються локальними нормативними актами організації, закріплюються в трудових та колективних договорах.

Система матеріального стимулювання персоналу найчастіше розробляється з урахуванням діючих норм трудового законодавства, а елементи нематеріальних стимулів повинні опрацьовуватися з урахуванням обсягів та якості виконаної роботи. Необхідно, щоб «робітники мали певний заохочувальний стимул та запоруки з питань соціальної захищеності працівників в умовах ринкової економіки, яка полягає також і в тому, щоб йому були надані всі можливості для зростання індивідуальної заробітної плати за рахунок підвищення особистих результатів праці, своєчасні виплати за виконану роботу [2:154]». Будь-яка система,