

# МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

Навчально-науковий інститут економіки та бізнес-освіти

Центральноукраїнський національний технічний університет

Миколаївський національний аграрний університет

Громадська організація «Об'єднання педагогів і науковців України»



## **СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДИНАМІКИ**

Матеріали

VIII Всеукраїнської науково-практичної  
інтернет-конференції молодих учених та студентів  
(м. Умань, 18 листопада 2021 р.)

Умань  
2021

УДК 338.24.021.8(06)

С91

### **Головний редактор**

*Слатвінський М. А.*, кандидат економічних наук, доцент, директор Навчально-наукового інституту економіки та бізнес-освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

### **Редакційна колегія:**

*Корнієнко Т. О.*, в. о. завідувача кафедри фінансів, обліку та економічної безпеки Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини;

*Чвортко Л. А.*, заступник директора з наукової роботи ННІ економіки та бізнес-освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини;

*Бержанір І. А.*, канд. економ. наук, доцент кафедри фінансів, обліку та економічної безпеки Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

*Вінницька О. А.*, доцент кафедри фінансів, обліку та економічної безпеки Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини;

*Мельничук Ю. М.*, доцент кафедри фінансів, обліку та економічної безпеки Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

*Рекомендовано до друку вченою радою*

*Навчально-наукового інституту економіки та бізнес-освіти  
Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини  
(протокол № 4 від 16 листопада 2021р.)*

**Сучасні** проблеми і перспективи економічної динаміки : матеріали  
С91 VIII Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. молодих учених та студентів  
(м. Умань, 18 листоп. 2021 р.) / МОН України, Уманський держ. пед.  
ун-т імені Павла Тичини, Навч.-наук. ін-т економіки та бізнес-освіти [та  
ін.] ; [голов. ред. Слатвінський М. А. ; редкол.: Корнієнко Т. О., Чвортко  
Л. А., Бержанір І. А. [та ін.]. – Умань : Візаві, 2021. – 751 с.

Збірник містить наукові тези VIII Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції молодих учених та студентів «Сучасні проблеми і перспективи економічної динаміки», яка відбулася 18 листопада 2021 р. на базі Навчально-наукового інституту економіки та бізнес-освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Матеріали відображають результати досліджень учених, викладачів, аспірантів та студентів з актуальних проблем розвитку національної економіки.

**УДК 338.24.021.8(06)**

*Матеріали подано в авторській редакції.*

© Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, 2021

## З М І С Т

### СЕКЦІЯ 1. МАКРОЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

<b>Бержанір А. Л.</b> ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ І СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ КОМПАНІЙ ЯК ЧИННИК СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ.....	17
<b>Бідна Т. О.</b> СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ МОЛОДІ.....	21
<b>Будякова О. Ю.</b> НАПРЯМИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ.....	26
<b>Булавка Ю.</b> ЕКОНОМІЧНА ПРИРОДА КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВА.....	29
<b>Васьків М. Б.</b> СТАТИСТИКА ТА ПРОГНОЗУВАННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ.....	32
<b>Волошенюк Л. А.</b> ДЕРЖАВНИЙ БОРГ УКРАЇНИ СТАНОМ НА 2021 РІК.....	35
<b>Гріщенко Д. В.</b> ВПЛИВ ЗОВНІШНІХ ІНВЕСТИЦІЙ НА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК КРАЇНИ.....	38
<b>Гришич І. О.</b> ВПЛИВ СУЧАСНИХ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ.....	41
<b>Грозян О. О.</b> ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ПІДТРИМКИ СТАРТАПІВ В УКРАЇНІ.....	45
<b>Данильченко І. В.</b> СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я.....	48
<b>Єременко М. В.</b> ВИКОНАВЧА ВЛАДА ТА ЇЇ МІСЦЕ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ...	52
<b>Квасній Л. Г., Бала О. Є.</b> ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ОСВІТНІХ ЗАКЛАДІВ.....	56
<b>Ковальчук Н. І.</b> МАЛІ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ОСНОВНИЙ ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ (ТЕРНОПІЛЬСЬКА ОБЛАСТЬ).....	59
<b>Козійчук Б. Р.</b> ПЕРСПЕКТИВИ ВІДСОТКОВОЇ ФІЛАНТРОПІЇ В УКРАЇНІ.....	62
<b>Копотієнко Т. Ю., Левченко Ю. А.</b> АНАЛІЗ СТРУКТУРНИХ КОМПОНЕНТІВ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ДЕРЖАВИ.....	67

<b>Маричик А. В., Соловйов В. І.</b> МАРКЕТИНГ ВЗАЄМОДІЇ У РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА.....	446
<b>Олійніченко В.</b> СУЧАСНІ МАРКЕТИНГОВІ СТРАТЕГІЇ.....	448
<b>Саленкова Е. О.</b> МАРКЕТИНГ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ.....	450
<b>Токарчук Я. О.</b> НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ МЕДІА-МАРКЕТИНГУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	453
<b>Хмільовська Л. В.</b> СОЦІАЛЬНІ МЕРЕЖІ ЯК ПОТУЖНИЙ ІНСТРУМЕНТ БУДУВАННЯ БРЕНДУ РОБОТОДАВЦЯ.....	456

## **СЕКЦІЯ 6. РОЗВИТОК СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ РІЗНИХ ФОРМ ВЛАСНОСТІ**

<b>Брагінець Т. О.</b> АНАЛІЗ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА.....	460
<b>Валєбний О.</b> ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	463
<b>Вишневська Я. Д.</b> НЕОБХІДНІСТЬ РЕІНЖИНІРИНГУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ ДЕРЖАВНОЇ ФОРМИ ВЛАСНОСТІ.....	466
<b>Ганушевич В. В.</b> ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА РОЗВИТОК СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ....	470
<b>Гасюк Н.</b> ЗОВНІШНІ ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ПРОЦЕС ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ.....	473
<b>Душин Б. О.</b> ТЕХНОЛОГІЇ РОЗРОБКИ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В ОБ'ЄДНАННЯХ ПІДПРИЄМСТВ.....	476
<b>Заїць Д. В.</b> ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ВЕБ-АНАЛІТИКИ В БІЗНЕСІ.....	479
<b>Зайцева О. С.</b> САЙТИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЯК ОСНОВНЕ ДЖЕРЕЛО ЗАЛУЧЕННЯ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОГО ДИСТАНЦІЮВАННЯ.....	482
<b>Краснова Х. Д.</b> МОТИВАЦІЯ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	485
<b>Марк О. Д.</b> БІЗНЕС ТА ІННОВАЦІЇ – ЯК ДОСЯГТИ УСПІХУ СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВУ.....	488

## **МОТИВАЦІЯ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

**Краснова Х. Д., студентка**  
*Науковий керівник: к. е. н., доцент Пачева Н. О.,  
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини*

В сучасних умовах ведення підприємницької діяльності перед кожним керівником гостро постає питання підвищення ефективності праці та посилення конкурентоспроможності на ринку. Мотивація є однією з найважливіших функцій управління підприємством. Адже саме мотивація персоналу сприяє економічному зростанню підприємства в цілому. Натомість низький рівень мотивації унеможливорює зростання показників ефективності. Успішна діяльність підприємства залежить від продуктивної роботи персоналу. Найважливішим стратегічним ресурсом будь-якої організації є команда досвідчених працівників, що зацікавлені в її ефективній діяльності.

Проблематику мотивації персоналу та шляхів його підвищення висвітлено в працях таких вітчизняних та зарубіжних вчених: В. Абрамов, Д. Богиня, А. Грішнова, Г. Дмитренко, М. Дороніна, А. Єськов, І. Завадський, М. Карлін, А. Колот, О. Віханський, Н. Любомудрова, В. Сладкевич, К. Альдефер, В. Врум, Ф. Герцберг, О. Кузьмін, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Е. Мейо, М. Мескон, Р. Оуена, та ін. Науковці досліджували теоретичні й практичні питання щодо ефективного управління персоналом. Проте, на даний час більшість вітчизняних підприємств мають не ефективну систему мотивації персоналу.

Мотивація – це рушійна сила людської поведінки, а мотивація персоналу є важливою умовою ефективної роботи працівників в інтересах організації. Ефективний менеджер має розуміти зміст мотивації, забезпечувати здоровий моральний настрій в колективі та стимулювати співробітників до праці з повною віддачою [1].

А. М. Колот також розглядає мотивацію як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які заохочують до діяльності, визначають поведінку,

форми діяльності, надають цій діяльності спрямованість, орієнтованої на досягнення власних цілей і цілей організації [2].

Тоді як на думку А. Я. Кібанова, мотивація являється процесом свідомого вибору людиною певної поведінки під дією зовнішніх і внутрішніх факторів [3]. Для того, щоб зрозуміти суть мотивації необхідно ближче ознайомитися з поняттями «мотив», «потреба» та «особиста ціль». Мотив (лат. moveo – штовхаю, рухаю) – стійка особистісна властивість, яка охоплює потреби, є спонукальною причиною дій і вчинків.

За своїм мотиваційним значенням особливо важливою є потреба. Потреба – стан індивіда, пов'язаний з відчуттям необхідності в чомусь важливому для існування й розвитку людини. Серед основних потреб особистості виокремлюють: біологічні (потреби в їжі, повітрі тощо); матеріальні (потреба в одязі, житлі тощо); соціальні (потреба в предметно-суспільній діяльності, в усвідомленні свого місця в суспільстві); духовні (потреба в інформації – пізнавальній, моральній) [4]. Мотивація повинна відповідати тактиці підприємства та управління персоналом, а також цілям підприємства.

В основному підвищенню та вдосконаленню мотивації персоналу сприяє:

- покращення продуктивності роботи персоналу;
- оперативне досягнення цілей підприємства;
- взаємозв'язок продуктивності праці персоналу з заробітною оплатою;
- активний розвиток системи заохочування;
- удосконалення психологічного клімату в колективі;
- підвищення ефективності командної роботи.

Стратегічне управління людськими ресурсами сконцентровано на тому, що різнить підприємство/організацію від її конкурентів, встановлюючи методи досягнення цілей, при цьому стратегія встановлює загальні підходи до виявлення ключових факторів успіху, а стратегічні рішення спрямовані на те щоб зробити довготривалий вплив на перспективи даної організації [5].

Способи поліпшення мотивації праці прийнято ділити на матеріальні і нематеріальні. Перший спосіб відображає роль мотиваційного механізму

оплати праці в системі підвищення продуктивності праці. Він включає як елементи вдосконалення системи заробітної плати, надання можливості персоналу брати участь у власності і прибутку підприємства. Безумовно, мотиваційний механізм оплати праці є важливим, але постійне підвищення рівня оплати праці не сприяє як підтримці трудової активності на належному рівні, так і зростанню продуктивності праці. Застосування цього методу може бути корисним для досягнення короточасних підйомів продуктивності праці [2].

Отже, створення ефективного мотиваційного середовища в організації є головним завданням керівництва для забезпечення стабільного економічного розвитку. Насамперед цього можна досягти, зацікавивши персонал у реалізації власного потенціалу та подальшого кар'єрного зростання, а також за допомогою матеріального та морального заохочення працівників. Чим краще налагоджена мотивація персоналу, тим оперативніше працівники досягнуть намічених результатів. Реалії сьогодення диктують потребу пошуку нових механізмів і інструменти, які створюють могутні стимули для продуктивної, високоякісної праці і повної реалізації потенційних здібностей людини.

#### **Список використаних джерел:**

1. Пачева Н. О. Місце мотиваційного менеджменту в діяльності організації. *Сучасні проблеми і перспективи економічної динаміки* : матеріали VII Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф. Молодих вчених та студентів, 19-20 листопада 2020 р. Умань : ВПЦ «Візаві», 2020. С. 254–257.
2. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотивація персоналу : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2011. 397 с.
3. Управление персоналом организации : учебник / под. ред. А. Я. Кибанов. Москва : ИНФРА-М, 1997. 512 с.
4. Змістовні теорії мотивації. *Навчальні матеріали онлайн*: веб-сайт. URL://[http://pidruchniki.com/13660212/psihologiya/zmistovni\\_teoriyi\\_motivatsiyi](http://pidruchniki.com/13660212/psihologiya/zmistovni_teoriyi_motivatsiyi).
5. Пачева Н. О. Стратегічне управління персоналом. *Сучасні проблеми і перспективи економічної динаміки матеріали* : матеріали VI Всеукр. наук.-

практ. Інтернет-конф., 31 жовтня – 1 листопада 2019 р. Умань: ВПЦ «Візаві», 2019. С. 144–146.

## **БІЗНЕС ТА ІННОВАЦІЇ – ЯК ДОСЯГТИ УСПІХУ СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВУ**

**Марк О. Д., студентка**  
*Науковий керівник: викладач Максимова Ю. О.,  
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова*

З появою електронної комерції один з найстаріших атрибутів ринкової економіки – сам ринок як місце проведення операцій купівлі-продажу – зазнав кардинальних змін.

Більшість підприємств України знають, що вони повинні вводити інновації, щоб не відставати від ринкових змін. Оскільки технологічний прогрес охоплює всі галузі, підприємствам необхідно впроваджувати інновації, щоб залишатися актуальними і не залишатися позаду конкурентів. Перш за все, інноваційні підприємства отримують переваги не лише за готовність до майбутнього, а й за найвищий талант та підвищений споживчий попит.

Переваги використання підприємствами електронних ринків, як інноваційних технологій можна умовно поділити на три групи. По-перше, продавці одержують можливість залучення більшої кількості покупців, отримувти своєчасно інформацію про їх потреби та зауважняя, що дає можливість працювати ефективніше на сучасному конкурентному ринку. По-друге, електронні ринки створюють нішу діяльності для посередників, які організують збирання та аналіз інформації, процеси замовлення та оплати продукції, консультаційні послуги. По-третє, найбільших переваг досягають покупці, які з появою електронних ринків одержують можливість вільного порівняння умов угод і цін, чим ініціюють активнішу конкуренцію між продавцями [1].

Інновації – це процес оновлення будь-якої галузі підприємства. Сьогодні, якщо підприємець бажає утримати певну позицію та досягати більшого, однією з головних його рис повинен бути – ризик, вміння приймати поразку,