

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

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

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

СЕКЦІЯ 6. РОЗВИТОК СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ РІЗНИХ ФОРМ ВЛАСНОСТІ

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

СЕКЦІЯ 6
РОЗВИТОК СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ В ОРГАНІЗАЦІЯХ РІЗНИХ
ФОРМ ВЛАСНОСТІ

АНАЛІЗ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ
ПІДПРИЄМСТВА

Брагінець Т. О., *магістрант*

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

За всіх часів управління людським капіталом підприємства було однією з найскладніших сфер діяльності в менеджменті, оскільки воно поєднує в собі соціальні, економічні, виробничі та інші інтереси як власників та менеджерів, так і найманих працівників, тобто безпосередньо персоналу підприємства. В сучасних умовах персонал відіграє ключову роль в концепції управління, основним напрямком якої є розкрити здібності та компетентність працівників, які можна ефективно використовувати для розвитку та процвітання підприємства. Саме тому розвиток працівників займає одне з найважливіших місць в системі стратегічного управління.

Майстерне використання необхідних знань, досвіду та компетенцій робітників дозволяє організації адекватно реагувати на зміни навколишнього середовища, а отже, уникнути можливих загроз, втрат і стабільно збільшувати ефективність своєї діяльності. Необхідність удосконалення системи управління обумовлене вимогами сучасної економіки. Організаційно-економічні умови функціонування сучасних підприємств відрізняються зростаючою потребою в кваліфікованих і компетентних працівниках, посиленням ролі людського фактора як необхідних умов ефективності виробництва і впровадження інновацій.

Проблема управління людськими ресурсами є актуальною для будь-якого підприємства, особливо на сучасному етапі, адже людський фактор відіграє

важливу роль і підвищенні ефективності виробництва та забезпечує її конкурентоспроможність [1].

Все більша кількість керівників підприємств концентрують свою увагу на управлінні виробництвом, фінансами, маркетингом, в той час як удосконалення такою вагомою складовою управління підприємством, як людські ресурси, не перестає бути слабкою ланкою в загальній системі управління. Останнім часом функція управління людськими ресурсами стає все більше значущою для підприємства, тому що ефективність організації, її конкурентні переваги залежать від ефективності використання її головного ресурсу - людини. У зв'язку з цим підвищуються вимоги до працівника, зростає важливість творчого ставлення до праці, високого рівня професіоналізму [2].

Все більш зрозумілим стає те, що продуктивність праці, мотивація і творчий потенціал персоналу є одними з найважливіших конкурентних переваг, які визначають успіх стратегії управління підприємством. Будь-яке підприємство повинно чітко знати, як воно буде розвивати свій потенціал успіху, важливим компонентом якого є можливості і досвідченість 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 [3].

Провівши аналіз наукової літератури можна зробити висновок, що у залежності від характеру впливу на людину вітчизняні вчені виокремлюють такі методи як:

- методи стимулювання, вони пов'язані з задоволенням визначених потреб співробітника;
- методи інформування, які припускають передачу співробітнику відомостей, які дозволять йому самостійно будувати свою організаційну поведінку;

– методи переконання, тобто безпосереднього цілеспрямований вплив на внутрішній світ та систему цінностей людини;

– методи (адміністративного) примушування, засновані на погрозі чи застосуванні санкцій щодо працівників [4].

Отже, у системі управління підприємством можна виокремити такі передумови підвищення ефективності використання персоналу: в першу чергу необхідно ефективно застосувати інтелектуальний, організаторський та творчий потенціал персоналу для покращення змісту праці та забезпечення її гуманізації; гарантування безпеки та надійності виробничих процесів; забезпечення нормальних умов праці, раціональних режимів праці та відпочинку; визначення здібностей працівника, встановлення характеристик, які безпосередньо або опосередковано впливають на ефективність діяльності персоналу.

Список використаних джерел

1. Кірдіна О. Г. Завдання системи управління людським капіталом підприємства. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2013. Вип. 42. С. 375–378.

2. Турило А. М., Короленко Р. В. Основи формування стратегії управління людським капіталом працівника підприємства. *Економічний форум*. 2014. № 3. С. 208–214.

3. 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.

4. Зибарева О. В., Петрацак О. О. Стратегія управління людським капіталом в економічних системах. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Сер. Економічні науки*. 2013. Вип. 1. С. 26–33.

ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Валєбний О., магістрант

Науковий керівник: ст. викладач Гарматюк О. В.,

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

Посилення конкуренції між організаціями, процеси глобалізації у світовій економіці зумовлюють необхідність створення ефективної системи управління організації на базі впровадження бізнес-процесів, що дозволить зміцнити конкурентні позиції українських організацій на внутрішньому та світовому ринках. Основою для створення ефективної системи бізнес-процесів організації є застосування процесного підходу. Особливе місце в системі менеджменту якості займають управлінські процеси, результатом здійснення яких є координація всіх виконуваних на підприємстві процесів.

Прийняття рішень є основою здійснення процесу управління в побудові програми дій організації для досягнення її стратегічних цілей, що охоплює терміни, послідовність виконання етапів робіт і заходів, коло відповідальних виконавців управлінських рішень. Суб'єктами управління виступають керівники підрозділів, менеджери, колегіальний орган, наділені повноваженнями вибору альтернативи прийняття управлінських рішень у рамках їх посадових повноважень та компетенцій, що визначає результативність процесів, що проходять у системі управління, і спрямованої на досягнення поставленої мети.

Кожна конкретна ситуація вимагає певної аналітичної роботи на основі певних методологічних підходів для обґрунтування управлінських рішень з метою підвищення надійності очікуваних результатів та зменшення ризику збитків [1].

У свою чергу ефективність процесу управління - як окремий випадок ефективності системи управління характеризує результативність самого процесу впливу суб'єкта на керований об'єкт; кількісно оцінюється відносною зміною організаційно-технологічного показника.