

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

Онопрієнко К. Ю.	
РЕІНЖІНІРИНГ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ В РЕСТОРАННІЙ ІНДУСТРІЇ.....	491
Пачева Н. О.	
СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ НА РИНКУ РОБОЧОЇ СИЛИ.....	496
Побережник І. Ю.	
СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ТЕХНОЛОГІЙ.....	499
Постернак І. М., Постернак О. С., Постернак С. О.	
УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ КОМПЛЕКСУ МІСТОБУДІВНОЇ ЕНЕРГОРЕКОНСТРУКЦІЇ «КНТК МЕР _{ек} ».....	502
Радіонова Т. В.	
ВИРОБНИЧО-ГОСПОДАРСЬКІ ОБ'ЄДНАННЯ ПІДПРИЄМСТВ, ЇХ ФОРМИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ.....	507
Роман В.	
СУТНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	512
Свидрук І. І.	
ПЕРЕДУМОВИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ТВОРЧИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	514
Семко Л. М.	
МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я.....	518
Соловйов В. І.	
ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ АУТСТАФІНГУ ЯК СУЧАСНОЇ ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	522
Тараканова І. С.	
РОЗВИТОК СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	525
Шиманський М. М.	
ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	530
Шовкова А. А.	
ІВЕНТ-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ФАКТОР ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ГОТЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	533

СЕКЦІЯ 7. СУЧАСНИЙ СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА, ТОРГІВЛІ ТА БІРЖОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Бовкун О. А.	
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИХ МЕТОДІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	536
Винокуров В. Д.	
РИНОК СТАРТАПІВ В УКРАЇНІ.....	539

2. Оно Т. Производственная система Тойоты. Уходя от массового производства / пер. с англ. А. Грязновой, А. Тягловой.; 4-е изд. Москва : Институт комплексных стратегических исследований, 2012. 208 с.

3. Лайкер Дж., Майер Д. Талантливые сотрудники: Воспитание и обучение людей в духе дао Toyota / пер. с англ. Т. Гутман. Москва : Альпина Бизнес Букс, 2008. 294 с.

4. Мироненко М.А. Менеджмент ошадливого виробництва : навчальний посібник; 3-тє вид., виправлене. Дніпропетровськ: Пороги, 2015. 512 с.

5. Мироненко Н., Ковнир Е. Теория и практика применения концепций Lean Production и Lean Six Sigma в Украине : монография. Дніпро : ЛІРА, 2020. 236 с.

ВПЛИВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Шиманський М. М., студент

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

Як відомо на сьогоднішній день, мотивація в сфері менеджменту відіграє важливу роль для забезпечення продуктивної та ефективної діяльності на підприємствах та організаціях. Будь-яке високоприбуткове підприємство приділяє значну увагу питанням мотивації персоналу, та ефективності розподілення продуктивності працівників, беручи до уваги їх фізичні та психологічні схильності. Персонал без якісно підготовленого мотиваційного плану зі сторони керівника, не зможе досконалим, та результативно використати свої фізичні й ментальні здібності, для плідної й ефективної праці в організації.

Більшість організацій для підвищення мотиваційного рівня своїх працівників, використовують різні методи, найпопулярніші з них:

1. Нагородження кожного працівника, за внесок в сукупну працю індивідуально. Це дає змогу працівникові відчувати значимість своєї праці, і

таким чином, є стимулом для подальшого вдосконалення своїх навичок та спроб побити свої рекорди, щодо кількості виконаної роботи.

2. Зацікавити персонал в тому, що чим більше праці вони виконають, то тим більше винагород вони отримають. Але тут головне не зводити систему винагороди виключно в матеріальний (грошовий) еквівалент, інакше все перетвориться в цинічні гонки, і бажаний результат мотивації персоналу втратить свій початковий сенс.

3. Заохочення працівників в комунікацій. Інакше кажучи підтримка між персоналом один одного, створення своєї «культури» в тому сенсі, що навіть маленька перемога має значення і позитивно впливає на командний дух в колективі [1].

Менеджмент як мотиваційна функція має призначення забезпечувати якісне виконання своїх обов'язків всіма членами організації. Сама по собі, функція мотивації має спільні характеристики з іншими функціями управління виробництвом, такими як: плануванням, організацією, контролем.

При складанні плану, головне зобов'язання керівника, це скласти такий план, який приведе організацію до виконання поставленої мети. Взагалі, для уникнення пасивності працівників, і низько ефективного результату праці, має застосовуватися мотиваційний менеджмент.

Для ефективної мотивації персоналу чудовим засобом є позитивна оцінка зі сторони керівництва, що стимулює працівників до ще більш старанного виконання обов'язків, які на них покладені. Дуже складно досягти високої продуктивності в організації без взаємної довіри серед персоналу. Якщо в працівників немає спільної мети та засобів, щодо досягнення результатів для організації, то вийде так, що праця серед персоналу не буде ефективною, через брак командного духу, тому що кожен буде сам по собі, і вважатиме будь-які досягнення колег причиною своїх поразок [2].

Говорячи про мотивацію в цілому, її доречно поділити на два види:

1. Внутрішня мотивація, вона пов'язана з причинами, які працівник створює для себе сам, наприклад страх бути звільненим з робочого місця через

неефективне використання своїх фізичних та психологічних ресурсів в робочий час.

2. Зовнішня мотивація має важелі із зовнішнього середовища, це може бути підвищення оплати праці та відпустка.

Якщо керівникові вдасться дізнатися, що слугує мотиваційним важелем для конкретного працівника (зовнішня чи внутрішня мотивація), то тоді керівник отримає важливий інструмент впливу на мотивацію персоналу. Змінивши ставлення працівників до праці, керівник може набагато підвищити ефективність вироблення продукції витрачаючи при цьому не більше ресурсів, як людських так і матеріальних, ніж раніше [1].

Основні заходи щодо розроблення механізму забезпечення ефективного управління персоналом, які включають вибір складових елементів механізму, виявлення їх взаємодії та взаємообумовленості; надання мотивації високопродуктивної праці головного пріоритету в підвищенні результативності персоналу; постійний контроль та моніторинг показників ефективного використання персоналу в управлінні підприємством [3]. Для підвищення ефективності діяльності організації варто мотивувати персонал як морально, так і матеріально.

Отже, необхідність мотивації персоналу для підвищення ефективності діяльності організації досягається декількома шляхами, які було розглянуто вище, вони повністю залежить від правильного ставлення керівника до своїх підлеглих. Важливо враховувати характер, схильності та навички кожного працівника окремо, маючи таким чином змогу власноруч задати мотиваційні засоби, для того, щоб персонал працюючи над завданням організації відчував значимість своєї роботи, та осмислював те, що їх внесок буде позитивно схвалений колегами та керівником, в залежності від того, скільки зусиль було вкладено в працю. Амбітність працівників є результатом правильної мотивації, що є необхідним на сьогоднішній час, для продуктивної діяльності, будь-якої організації.

Список використаних джерел:

1. Олійник Т. Г. Мотивація як спосіб підвищення продуктивності праці на аграрних підприємствах: веб-сайт. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/3_2018/52.pdf.

2. 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.

3. Бовкун О. А., Пачева Н. О. Розробка механізму забезпечення ефективного використання сучасних форм і методів роботи з персоналом. *Бізнес-навігатор*. 2018. № 6 (49). С. 57–60.

ІВЕНТ-МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ФАКТОР ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ГОТЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Шовкова А. А., студентка
*Науковий керівник: к. е. н., доцент Радіонова О. М.,
Харківський національний університет
міського господарства імені О.М. Бекетова*

Івент-менеджмент та готельний бізнес тісно пов'язані між собою. Їх безпосереднє поєднання відбувається під час організації спеціалізованих івент-заходів. Існує великий перелік форматів заходів, які може проводити готель: конференції, прес-конференції, семінари, круглі столи, презентації, прийоми, конкурси, майстер-класи, приватні свята, ділові сніданки, виставки, тощо, в яких залучено велику кількість учасників.

Івент-менеджмент – це комплексна організація заходів, спрямована на емоційний контакт з аудиторією, який встановлюється під час заходу. Це дає універсальну можливість вплинути на цільову аудиторію тонше й ефективніше.

В сучасних умовах івент-менеджмент є одним з найбільш ефективних й низькобюджетних інструментів просування готелю. Це вдала можливість зібрати цікаву для закладу аудиторію і донести до неї повне і правильне розуміння про продукт підприємства. Крім того, івент-менеджмент підвищує