МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКА ОБЛАСНА ВІЙСЬКОВА АДМІНІСТРАЦІЯ
Державний біотехнологічний університет
Alex Ekwueme Federal University (Nigeria)
ARTIFEX University of Bucharest (Romania)
Klaipeda State University of Applied Sciences (Lithuania)
Kingdom University (Bahrain)
University of Žilina (Slovak Republic)
Wayamba University of Sri Lanka (Sri Lanka)
Ventspils University College (Latvia)
Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
Львівський національний університет природокористування
Львівський торговельно-економічний університет
Національний авіаційний університет
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»
Національний університет «Львівська політехніка»
Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця
Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна

МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ: ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ, МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Матеріали ІІІ Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції

10 листопада 2022 р.

Харків
ДБТУ
2022

УДК 330.354:339.92
ББК 65.9(4Укр)-96
М55

Організаційний комітет:
Голова комітету: *В.М. Михайлов,* д-р техн. наук, проф.
Заступники голови: *М.Л. Серік*, канд. техн. наук, доц.; *Т.Ф. Ларіна,* д-р екон. наук, проф.; *Н.Б. Кащена*, д-р. екон. наук., проф.;
Члени оргкомітету: *В. Бартосова*, канд. екон. наук., доц.; *М.Г.Безпарточний*, д-р екон. наук, проф.; *Буддхіні Хемамалі Амаратунга*, ст. викл.; *В.А. Гросул,* д-р екон. наук, проф.; *М. Живітере,* д-р екон. наук, проф.; *С.О. Зубков*, д-р екон. наук, проф.; *Р. Кіндіріс,* д-р наук з управління, проф.; *Т.Д. Косова*, д-р екон. наук, проф.; *Г.М. Коптєва*, д-р екон. наук, проф.; *Р.М. Остапенко*, канд. екон. наук., доц.; *Александру-Лучіан Маноле*, проф.; *Т.В. Мединська*, канд. екон. наук., доц.; *О.О. Нестеренко,* д-р екон. наук, проф.; *В.С. Ніценко,* д-р екон. наук, проф.; *А.А. Пилипенко*, д-р екон. наук, проф.; *О.С. Прокопишин*, канд. екон. наук., доц.; *Саад Знад Дарвіш*, Ph.D з ділового адміністрування; *Т.О. Ставерська,* канд. екон. наук., доц.; *Огбу Еде Фрайдей*, Ph.D з управління персоналом; *Геннадій Чобану,* д-р екон. наук; *В.П. Яковлева*, *О.М. Жданович*.

Конференцію включено до Переліку проведення наукових конференцій з проблем вищої освіти і науки в системі Міністерства освіти і науки України на 2022 рік згідно листа ІМЗО МОН України від 12.01.2022 № 22.1/10-28

М55 **Механізми забезпечення сталого розвитку економіки: проблеми, перспективи, міжнародний досвід** [Електронний ресурс] : матеріали ІІІ Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 10 листопада 2022 р. / Держ. біотехнологічний ун-т. – Харків, 2022. – 494 с. – Електронні текстові дані. – Режим доступу : http://btu.kharkov.ua/nauka/konferentsiyi/

Збірник містить матеріали, у яких розглядаються проблеми та перспективи розвитку механізмів забезпечення економічного зростання України в умовах динамічних викликів і загострення глобальних протистоянь. Представлено фінансові важелі, обліково-аналітичне забезпечення, соціально-економічні та правові аспекти реалізації потенціалу відновлення економічного зростання з урахуванням міжнародного досвіду та орієнтацією на підвищення професійної компетентності фахівців економічного профілю.

Матеріали друкуються в авторській редакції мовою оригіналу. Відповідальність за зміст матеріалів несуть автори.

УДК 330.354:339.92
ББК 65.9(4Укр)-96

© Державний біотехнологічний університет, 2022

Таким чином, роль забезпечення якості стає вирішальною в підтримці систем і закладів вищої освіти у їх реагуванні на зміни та досягненні 4 цілі сталого розвитку.

Інформаційні джерела:

1. План відновлення України (освіта і наука). URL: https://mon.gov.ua/ua/news/plan-vidnovlennya-ukrayini-osvita-ta-nauka-yak-fundament-rozvitku-lyudskogo-potencialu
2. Офіційний сайт НАЗЯВО. URL: https://naqa.gov.ua/2022/09
3. Education Summit 2022. URL: https://education-summit.co.uk/previous/es-2022.
4. Рекомендації Державної служби якості освіти про те, як закладам освіти працювати в умовах воєнного стану. URL: https://sqe.gov.ua/diyalnist/rekomendacii-zakladam-osviti/zakladi-osviti-v-umovakh-voiennogo-stan/
5. Якість вищої освіти: теорія і практика: навчально-методичний посібник ; за наук. ред. А. Василюк, М. Дей; кол. авторів: А. Василюк, М. Дей, В. Базелюк (та ін.). НАПН України, Університет менеджменту освіти. Київ; Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М., 2019. 176 с.

УДК 658.1:005.21:658.8

О.В. Лозова, канд. екон. наук, доц. *(ПУЕТ, Полтава)*
І.С. Тимошенко, здоб. ОС PhD *(ПУЕТ, Полтава)*

ПРОАКТИВНА ПОВЕДІНКА ПІДПРИЄМСТВА

На сьогоднішній день існує два типи поведінки підприємств: реактивне та проактивне. Якщо реактивна поведінка передбачає пошук зовнішніх причин виникнення тих чи інших труднощів, то проактивна – це пошук альтернативних варіантів покращення поточної ситуації та ефективних способів вирішення таких же ситуацій у майбутньому. У динамічному соціально-економічному середовищі вітчизняних підприємств, які опинились під час війни у повній невизначеності реактивна поведінка гальмує розвиток, а інколи і взагалі призводить до його ліквідації. Навіть в умовах війни більшість підприємств формує свою політику на проактивній поведінці формуючи повоєнні стратегії розвитку вже зараз.

Багато публікацій, орієнтованих на практиків, стверджують, що менеджери повинні бути більш проактивними на роботі, і що проактивна поведінка стає дедалі важливішим компонентом ефективності роботи будь якого підприємства. Більшість доступної наукової літератури про

стратегію, лідерство та ефективність на робочому місці підтримує ідею про те, що використання нашого людського капіталу шляхом заохочення їх до проактивної поведінки може покращити результативність. Організаційні дослідження передумов і наслідків проактивної поведінки підприємства з'явилися в різній науковій літературі і використовували різні підходи до визначення, вимірювання та розуміння проактивності.

Менеджери всюди закликають «бути проактивними», а компанії закликають створювати своє майбутнє проактивно. Роберт Келлі висвітлює ініціативу та інші активні дії поведінки як ключі, які відрізняють зіркових від середніх виконавців. Високий рівень проактивної поведінки виявляється у сильному прагненні до прогресу. Коллінз і Поррас нещодавно досліджували великі компанії, якими постійно захоплювалися лідери галузі, у спробі визначити основні характеристики корпоративних культур, які увічнюють велич протягом тривалих періодів часу. Головне повідомлення полягало в тому, що великі компанії мають міцне ядро ідеологій (мета та цінності) і невпинне прагнення до прогресу, що спонукає до постійних, позитивних змін. Проактивна поведінка керує другою половиною цього прогресу. Нещодавнє дослідження показало, що як чоловіки, так і жінки з більшою ймовірністю пройдуть успішно співбесіду, якщо в їхніх рекомендаційних листах наголошується на активності чи проактивності, а не на соціально-емоційній поведінці.

Проактивна поведінка передбачає, перш за все, дії на випередження майбутньої ситуації, а не реагування на поточну ситуації. Це стосується взяття ситуації під контроль і внесення ранніх змін, в той час як інші підприємства не встановлюють ситуацію або чекають, поки щось станеться.

Проактивне управління означає передбачення потреб і проблем, щоб ви та ваша команда були готові їх подолати. Та слід врахувати, що неможливо передбачити всі обставини. Жоден лідер або організація не може бути завжди активним. Проактивність – це те, що зазвичай рекламується як шлях до покращення процесу прийняття рішень і продуктивності. Але це може бути палка з двома кінцями. Заохочення команди до проактивної поведінки, але несвідоме несприйнятливість до проактивної поведінки є рецептом зниження ефективності та продуктивності.

Проактивна поведінка для підприємства має як переваги, так і недоліки. До переваг можна віднести:

– самостійне створення максимально сприятливого середовища;

– створення своїх ніш функціонування;

– максимальна підготовка компанії до впливу зовнішнього середовища – урахування його можливостей і зменшення його негативного впливу;

– керівна роль компанії в середовищі.

В свою чергу, серед недоліків проактивної поведінки підприємства відносять наступні:

– високі затрати на моніторинг зовнішнього середовища і заходи впливу на ділове оточення;

– висока організаційна готовність до змін і навчання.

Отже, проактивна поведінка є складним явищем, викликаним багатьма причинами, яке має важливі особисті та організаційні наслідки. Майбутні дослідження в даному напрямі повинні глибше конкретизувати її передумови та наслідки, а також розкрити граничні умови процесу зміни характеру праці, оскільки на початку 21 століття дослідникам важливо глибше конкретизувати процес, за допомогою якого люди вирішують, чи потрібно чи ні залучення до проактивної поведінки, способи більш ефективної участі в проактивній поведінці та зв'язок між проактивною поведінкою та організаційними результатами.

УДК 378.016

Н.А. Скриннік, канд. філол. наук *(ХДАДК, Харків)*

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІНШОМОВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ЕКОНОМІЧНОЇ ГАЛУЗІ

Розвиток іншомовної професійно-комунікативної компетентності є необхідною складовою професійної підготовки студентів ВНЗ та актуальною умовою формування професійних якостей майбутнього економіста, здатного спілкуватися з фахівцями інших країн у полікультурному просторі в умовах міжнародної мобільності.

Створення умов для конкурентної переваги у світі є головною умовою економічної та соціальної стабільності в Україні. Очікувані зміни можливі лише за умови підвищення продуктивності праці, яка сьогодні залежить від наявності на вітчизняному ринку висококваліфікованих фахівців. Отже, будь-які перетворення в економіці неможливі без освітніх реформ та модернізації підготовки конкурентоспроможних спеціалістів.

Для розвитку іншомовної компетентності студенти ВНЗ повинні володіти не тільки іншомовними навичками, одним з аспектів професійного спілкування спеціалістів економічної галузі є вміння виступати з презентацією, вести зустрічі й брати участь у перемовинах, а також володіння навичками аудіювання, а саме сприйняття на слух іншомовного усного висловлювання професійного спрямування. Таким