

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ НАУКИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ У ХХІ СТОЛІТТІ

ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ

XLV Міжнародної наукової студентської конференції
за підсумками науково-дослідних робіт студентів за 2021 рік
(м. Полтава, 13-14 квітня 2022 року)

ЧАСТИНА 1



Полтава
2022

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ» (ПУЕТ)**

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ НАУКИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ У ХХІ СТОЛІТТІ

ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ

**XLV Міжнародної наукової студентської
конференції за підсумками науково-дослідних
робіт студентів за 2021 рік**

(м. Полтава, 13–14 квітня 2022 року)

Частина 1

**Полтава
ПУЕТ
2022**

УДК 001:378.014.61"21"(477.53)(082)
А43

Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» заборонено

Редакційна колегія:

О. В. Манжура, д. е. н., доцент, проректор із науково-педагогічної роботи Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» (ПУЕТ);

О. В. Гасій, к. е. н., доцент, директор Навчально-наукового центру забезпечення якості вищої освіти ПУЕТ;

А. С. Ткаченко, к. т. н., доцент, директор Навчально-наукового інституту денної освіти ПУЕТ;

В. В. Саранин, к. філол. н., доцент, завідувач науково-організаційного відділу ПУЕТ.

Актуальні питання розвитку науки та забезпечення якості освіти у XXI столітті : тези доповідей XLV Міжнародної наукової студентської конференції за підсумками науково-дослідних робіт студентів за 2021 рік (м. Полтава, 13–14 квітня 2022 р.). – Полтава : ПУЕТ, 2022. – Ч. 1. – 320 с. – Текст укр., англ. мовами.

ISBN 978-966-184-427-7

Збірник містить тези доповідей XLV Міжнародної наукової студентської конференції за підсумками науково-дослідних робіт студентів за 2021 рік. Проблеми, порушені авторами публікацій, вирізняються своєю актуальністю та новизною наукових підходів. Увагу зосереджено на висвітленні результатів наукових досліджень у різних галузях науки та якості вищої освіти.

УДК 001:378.014.61"21"(477.53)(082)

*Матеріали друкуються в авторській редакції мовами оригіналів.
За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідальні автори.*

© Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі», 2022

ISBN 978-966-184-427-7

https://ua.prostopravo.com.ua/prava_biznesu/stvorennya_biznesu/statti/organizatsiyno_ppravovi_formi_pidpriemstv.

2. Березна С. І. Вплив організаційно-правових форм господарювання на організацію фінансів підприємств. 23 травня. 2013. URL: <http://libfor.com/index.php?newsid=1877>.
3. Основи галузевої економіки і підприємництва. Організаційно-правові форми підприємницької діяльності. Вересень. 2018. URL: <https://joiner.org.ua/osnovy-ekonomiky/orhanizatsiino-pravovi-formy-pidpriemnytskoi-diialnosti.html>.

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Д. С. Боруля, студентка спеціальності *Маркетинг освітньої програми «Інтернет-маркетинг»*, група ІМ 6-11

Ж. А. Кононенко, к. е. н., доцент, доцент кафедри економічної кібернетики, бізнес-економіки та інформаційних систем – науковий керівник

Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

HRM (Human Resources Management, управління персоналом, HR-менеджмент) – галузь знань та практичної діяльності, спрямована на залучення до організації кваліфікованого персоналу, здатного здійснювати покладені на нього обов'язки та оптимальне його використання. Управління персоналом є невіддільною частиною автоматизованих систем керування підприємством [1].

Трудові ресурси – це частина працездатного населення, що відповідає певній сфері діяльності за віком, фізичними та освітніми даними.

За характером участі у виробничому процесі працівники компанії поділяються на працівників основної діяльності (робітники, інженерний персонал – інженери, службовці, допоміжний персонал – МОП, студенти, охоронний персонал) і невиробничий персонал зайнятий у сфері послуг.

Оцінка персоналу – це цілеспрямоване зіставлення певних характеристик працівників з відповідними параметрами, вимогами.

Коефіцієнт найму – розраховується як відношення кількості прийнятих на роботу до кількості працівників до середньо-облікової чисельності працівників.

Коефіцієнт виходу на пенсію розраховується як відношення кількості звільнених до середньооблікової чисельності працівників.

Коефіцієнт плинності працівників – розраховується як відношення кількості звільнень і порушень трудової дисципліни до середньооблікової чисельності працівників.

Коефіцієнт стабільності персоналу – розраховується як відношення чисельності працівників до середньооблікової чисельності працівників за весь рік.

Загальна нестабільність – розраховується як відношення нових прийнятих і звільнених до середньооблікової чисельності працівників.

Продуктивність праці – грошова або фізична кількість продукту (обсяг праці, послуг), виробленого працівником за одиницю робочого часу, або кількість робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції.

Рівень продуктивності праці характеризується кількістю виробленого працівником (робітником) грошового або натурального продукту (обсяг робіт, послуг) за одиницю робочого часу (годину, зміну, день, місяць, квартал, рік) або кількість робочого часу, витраченого на створення одиниці продукції (виконана робота, надані послуги) [2].

1. Сім основ HR. Коли ми говоримо про управління людськими ресурсами, певні елементи вважаються наріжними каменями: набір та відбір, управління продуктивністю, навчання та розвиток, планування резервного копіювання, компенсація та прибуток, кадрові інформаційні системи, кадрові дані та аналітика [3].

2. З початку XX ст. деякі компанії почали передавати на аутсорсинг деякі з більш традиційних адміністративних, транзакційних HR-функцій, намагаючись звільнити відділ рекомендувати та впроваджувати більш значущі програми, що створюють додаткову вартість, які позитивно впливають на бізнес. Функції, які можуть бути передані на аутсорсинг у цьому процесі, включають адміністрування заробітної плати, виплати працівникам, набір, перевірку справ, співбесіди при виході, управління ризиками, вирішення спорів, перевірку безпеки та політику офісу. Використання більш сучасних інструментів, таких як найкраще програмне забезпечення для підбору персоналу, також може дозволити відділам кадрів більше свободи, підвищуючи їх ефективність [4].



Рисунок 1 – Основи управління персоналом

3. Аналіз та планування персоналу. Статистика життя країни в основному визначається міграцією. Важливим показником міграції в регіоні є різниця між міською та сільською міграцією.

Основними характеристиками життєвого потенціалу країни є:

- взаємозалежність показників природної міграції, досліджених за певний проміжок часу;
 - статеві-вікова структура населення;
 - зв'язки між показниками механічного руху населення.
- Основними показниками його є народжуваність і смерть, а механічні прибутки та втрати відбиваються в наступних загальних показниках;

- природний приріст населення – визначається як різниця між кількістю народжених і кількістю смертей за певний проміжок часу;
- перехідні відмінності – визначаються як різниця між прибутком і втратами за певний проміжок часу;
- загальний приріст населення – сума народжених і прибутих за певний проміжок часу;
- загальне скорочення населення – загальна кількість смертей і міграцій за певний проміжок часу;

– загальна динаміка – сума показників загального зростання та спаду, або баланс між природним приростом та міграцією [1].

Список використаних інформаційних джерел

1. Human Resources Management, HRM. URL: <https://www.it.ua/ru/knowledge-base/technology-innovation/human-resources-management-hrm>.
2. Роль і значення управління персоналом як науки і навчальної дисципліни URL: <http://www2.el.puet.edu.ua/st/mod/page/view.php?id=151114>.
3. 7 основ управління людськими ресурсами, які повинен знати кожен HR-спеціаліст URL: <https://www.aihr.com/blog/human-resource-basics/>
4. Людські ресурси. URL: <https://www.investopedia.com/terms/h/humanresources.asp>.

СТАН ТА НАСЛІДКИ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

А. М. Довгань, студентка спеціальності Економіка, група ЕК 6-21

Ж. А. Кононенко, к. е. н., доцент, доцент кафедри економічної кібернетики, бізнес-економіки та інформаційних систем – науковий керівник

Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Процес глобалізації – це одна з найактуальніших проблем на сьогодні, оскільки вона характеризує стан і розвиток сучасної економічної системи. Глобалізацією називають об’єктивний та необхідний процес, що супроводжує людство протягом його історії. Це взаємовплив і взаємозв’язок країн, який стосується безлічі аспектів людського життя. Інакше кажучи, глобалізація – це розвиток політичної та економічної залежності країн і регіонів світу до тої міри, коли можна вже говорити про створення єдиного правового поля і світових органів політичного та економічного управління. В основі глобалізації лежить розквіт світових ринків товарів, праці, послуг і капіталу.

2020 р. у рейтингу індексу рівня глобалізації країн світу Україна зайняла 44 місце, опублікованому KOF Swiss Economic Institute (Швейцарським економічним інститутом). У цьому ж рейтингу поруч із нами такі країни: 41 місце займає Чилі, 42 –

ЗМІСТ

Частина 1

ПЛЕНАРНЕ ЗАСІДАННЯ

<i>Торяник В. В., Нестуля С. І.</i> Формування лідерства в умовах воєнного стану на прикладах українських громадських діячів.....	3
<i>Кошева О. І., Гасій О. В.</i> Визнання результатів неформального та інформального навчання як актуалітет освіти студентів в умовах воєнного стану	7
<i>Zelenko D. V., Sukhachova N. S.</i> Problems of translation and localization of the English-language comics	9
<i>Кудря А. В., Рогоза М. Є.</i> Інформаційний бізнес в умовах тенденцій формування інформаційної економіки	11
<i>Огуй Я. В., Юрко І. В.</i> Роль підприємств споживчої кооперації в розвитку соціального підприємництва.....	13
<i>Подойнік Ю. В., Калюжка Є. А., Бородай А. Б.</i> Оцінка мікробіологічної небезпеки предметів повсякденного вжитку.....	18
<i>Костик Д. О., Кириченко О. В.</i> Експертне дослідження якості йогуртів.....	22
<i>Неїжмак К. О., Гривачевська І. А.</i> Особливості інвестування у криптовалюту українських домогосподарств	24
<i>Говтвяниця К. В., Флегантова А. Л.</i> Вплив COVID-19 на конкурентоспроможність ТНК.....	26

СЕКЦІЯ 1. ЯКІСТЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ПРОБЛЕМИ, ВИКЛИКИ, ПЕРСПЕКТИВИ

<i>Курмишева А. Є., Педченко Н. С.</i> «Кошти пішли за дослідженнями» – новий підхід до фінансування науки.....	30
<i>Кондрашов О. І., Гудзь Т. П.</i> Мотивація як важливий чинник забезпечення якості вищої освіти.....	33
<i>Ляшкова Н. О., Соколова А. М.</i> Значення міжнародного партнерства та співробітництва у сфері освіти в умовах воєнного часу.....	35

<i>Телятник І. І., Кузьменко О. К.</i> Аналіз основних методів аналітики	276
<i>Назаров Н. В., Кузьменко О. К.</i> Алгоритм діагностики інформаційних подій і процесів	278
<i>Максюта А. В., Кузьменко О. К.</i> Поняття та методи аналітичних прогнозів	280
<i>Кохан Д. Б., Кононенко Ж. А.</i> Економічні явища як об'єкт економічного дослідження	283
<i>Гупало А. О., Кузьменко О. К.</i> Методи моделювання бізнес-процесів	286
<i>Антоненко В. Ю., Кононенко Ж. А.</i> Організаційно-правові форми функціонування підприємств	288
<i>Боруля Д. С., Кононенко Ж. А.</i> Управління персоналом	293
<i>Довгань А. М., Кононенко Ж. А.</i> Стан та наслідки глобалізації	296
<i>Демченко Б. К., Кузьменко О. К.</i> Необхідність захисту даних у бізнесі	299
<i>Хижняк О. В., Перебийніс В. І.</i> Управління ресурсами на підприємстві	300

Частина 2

СЕКЦІЯ 9. МЕНЕДЖМЕНТ І ПІДПРИЄМНИЦТВО В УМОВАХ КРЕАТИВНОЇ ЕКОНОМІКИ

<i>Гудько А. В., Бондар-Підгурська О. В.</i> Підтримка конкурентоспроможності бізнесу України як основа реалізації цілей сталого розвитку XXI тисячоліття в умовах нових викликів і загроз	3
<i>Korjuhina J., Khmil A.</i> Overview of the management and marketing changes of the main university publishers in Great Britain during the COVID-19 pandemic	8
<i>Печеник Р. М., Гусаковська Т. О.</i> Особливості управління конфліктами в процесі командування	10
<i>Ярмак К. І., Віннікова К. П., Гусаковська Т. О.</i> Формування системи управління ризикозахищеністю підприємства: сучасні виклики	14