

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ НАУКИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ У ХХІ СТОЛІТТІ

ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ

XLVIII Міжнародної наукової студентської
конференції за підсумками науково-дослідних робіт
студентів за 2024 рік

(м. Полтава, 10 квітня 2025 року)



ПОЛТАВА 2025

ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ (ПУЕТ)

*До Дня науки в Україні та
Міжнародного року
кооперативів 2025*

**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ
НАУКИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ
ОСВІТИ У ХХІ СТОЛІТТІ**

ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ

XLVIII Міжнародної наукової студентської
конференції за підсумками науково-дослідних робіт
студентів за 2024 рік

(м. Полтава, 10 квітня 2025 року)

**Полтава
ПУЕТ
2025**

УДК 001:378.014.61"20"(477.53)(082) *Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу Полтавського університету економіки і торгівлі ЗАБОРОНЕНО*
А43

Видано відповідно наказу по університету № 24-Н від 29 січня 2025 року.

Організаційний комітет конференції

Голова організаційного комітету – Н. С. Педченко, д-р екон. наук, професор, перший проректор ПУЕТ;

Заступник голови організаційного комітету – Н. І. Манжура, завідувач науково-організаційного відділу ПУЕТ;

Ю. С. Матвієнко, канд. пед. наук, проректор з науково-педагогічної роботи ПУЕТ;

О. В. Гасій, канд. екон. наук, доцент, директор Навчально-наукового центру забезпечення якості вищої освіти ПУЕТ;

А. С. Ткаченко, д-р техн. наук, доцент, директор Навчально-наукового інституту денної освіти ПУЕТ;

Л. М. Діденко, в. о. директора Центру інформаційного забезпечення освітнього процесу ПУЕТ;

Ю. В. Перегуда, директор міжнародного науково-освітнього центру ПУЕТ;

Д. С. Семикоз, начальник відділу розвитку та інновацій ПУЕТ;

А. В. Філіпповський, голова Студентської ради університету ПУЕТ;

Д. А. Посполітак, голова Наукового товариства студентів ПУЕТ.

Редакційна колегія

Головний редактор – **О. О. Нестуля**, д-р іст. наук, професор, ректор ПУЕТ.

Заступник головного редактора – **Н. С. Педченко**, д-р екон. наук, професор, перший проректор ПУЕТ.

Відповідальний секретар – **Н. І. Манжура**, завідувач науково-організаційного відділу ПУЕТ.

Відповідальний редактор – **Л. М. Діденко**, в. о. директора Центру інформаційного забезпечення освітнього процесу ПУЕТ.

А43 **Актуальні питання розвитку науки та забезпечення якості освіти у XXI столітті: тези доповідей XLVIII Міжнародної наукової студентської конференції за підсумками науково-дослідних робіт студентів за 2024 рік (м. Полтава, 10 квітня 2025 р.).** – Полтава: ПУЕТ. – 726 с. – 1 електрон. опт. диск (CD-R). – Текст укр., англ. мовами.

ISBN 978-966-184-472-7

Збірник містить тези доповідей XLVIII Міжнародної наукової студентської конференції за підсумками науково-дослідних робіт студентів за 2024 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. Збірник присвячено Дню науки в Україні та Міжнародному року кооперативів.

УДК 001:378.014.61"20"(477.53)(082)

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

ISBN 978-966-184-472-7

© Полтавський університет
економіки і торгівлі, 2025

ління та інновації в освіті: досвід, проблеми та перспективи : збірник матеріалів міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 21–22 лист.; 2024 р.). – Одеса : ПНПУ імені К. Д. Ушинського, 2024. С. 13–16. URL: <http://dspace.pdpu.edu.ua/jspui/handle/123456789/21066>.

3. Головчук Ю. О. Менеджмент конфліктів у закладах охорони здоров'я. Медіація та Університети 1.0 : Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (15 листопада 2024 р., Чернівці) / редкол.: Амелічева Л., Гаврилук Р., Горецька Х., Романадзе Л. та ін. – Чернівці : 2024. 520 с. С. 348–351.

МІКРОНАВЧАННЯ ЯК НОВИЙ ТРЕНД У ПІДГОТОВЦІ ПЕРСОНАЛУ

В. В. Кабашна, студентка спеціальності Економіка, група Е УПМК 6-21

В. О. Шаповалов, канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії – науковий керівник

Полтавський університет економіки і торгівлі

У добу цифровізації та прискорених трансформацій бізнес-середовища зростає потреба у гнучких, динамічних підходах до розвитку персоналу. Одним із таких сучасних трендів у сфері професійного навчання є мікронавчання – формат подачі навчального контенту у вигляді коротких, структурованих модулів, що мають чітку практичну спрямованість. Мікронавчання базується на ідеї засвоєння невеликих обсягів знань або навичок за короткий проміжок часу, часто з використанням цифрових технологій. Це відповідає сучасним умовам багатозадачності, зниження концентрації уваги та зростання попиту на персоналізоване навчання.

Цей підхід дедалі активніше застосовується в корпоративному середовищі, оскільки дозволяє швидко закривати поточні освітні потреби працівників, підтримувати їхню професійну компетентність і сприяти адаптації до змін. Мікронавчання зручне для використання під час виконання щоденних робочих завдань: працівник може проходити короткі навчальні модулі без відриву від основної діяльності, у зручному темпі, часто з мобільного пристрою. Цей формат дозволяє впроваджувати навчання в робочий процес як невід'ємний елемент професійного розвитку.

Перевагами мікронавчання є оперативність, економічність, висока гнучкість, а також легкість оновлення контенту відповідно до актуальних потреб організації. Мікроформати підвищують рівень залученості працівників до навчального процесу, а також сприяють кращому запам'ятовуванню інформації завдяки фокусуванню на одному конкретному питанні або навичці. Крім того, мікронавчання легко інтегрується в системи електронного навчання (LMS), що дозволяє моніторити прогрес та ефективність навчання.

Одним із ключових аргументів на користь мікронавчання є його висока ефективність. Згідно з дослідженнями, працівники краще запам'ятовують інформацію, подану в компактному та концентрованому форматі, а рівень залученості до навчального процесу зростає майже вдвічі. Порівняно з традиційним навчанням, мікроформати демонструють вищий рівень завершення курсів, скорочення часу на оволодіння знаннями та більшу ймовірність практичного застосування матеріалу на робочому місці. Це пояснюється тим, що працівник фокусується на конкретному питанні, яке є актуальним для виконання поточного завдання, а отже, відразу бачить користь від навчання [1].

Водночас існують і певні обмеження цього підходу. Мікронавчання не є універсальним рішенням для усіх типів компетентностей, особливо коли йдеться про глибоке опанування складних концепцій або розвиток системного мислення. Надмірна фрагментація знань може призводити до втрати цілісного бачення предметної області. Крім того, розробка якісного мікроконтенту потребує ретельного педагогічного дизайну, ресурсів і часу, що не завжди враховується під час впровадження таких рішень у практику підготовки персоналу.

Мікронавчання вимагає нової ролі фахівців з навчання і розвитку: від традиційних викладачів до фасилітаторів індивідуального освітнього шляху працівника. Це також потребує формування нової культури навчання в організації, де самонавчання і розвиток стають частиною щоденної практики.

Загалом, мікронавчання є важливим елементом сучасної стратегії управління знаннями в організаціях. Його ефективне застосування може суттєво підвищити швидкість і якість підготовки персоналу, сприяти розвитку професійної гнучкості та підтримці конкурентоспроможності як окремих працівників, так і компаній загалом. Успішна реалізація мікронавчання потребує

системного підходу, що поєднує технологічні інструменти з урахуванням освітніх потреб, цілей і особливостей організаційного середовища.

Список використаних інформаційних джерел

1. Переваги мікронавчання [Електронний ресурс]. URL: <https://academyocean.com/ua/blog/post/perevagi-mikronavchannya>.

СТИЛІ ЛІДЕРСТВА ТА ЇХ ВПЛИВ НА РОБОТУ КОМАНДИ

Д. С. Касян, студент спеціальності Економіка, група Е УПМК 6-11

О. В. Тужилкіна, канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії – науковий керівник

Полтавський університет економіки і торгівлі

У сучасному світі, де ефективність командної роботи відіграє ключову роль у досягненні результатів, лідерство постає як важливий соціально-психологічний феномен. Лідерство не зводиться лише до виконання адміністративних функцій або володіння владою. Це насамперед здатність особистості впливати на інших, надихати команду та вести її до спільної мети, використовуючи як власні якості, так і вибраний стиль керування.

У науковій літературі лідерство визначають як процес впливу на поведінку інших осіб з метою досягнення цілей групи або організації. Особливість лідерства полягає в тому, що цей вплив здійснюється на основі авторитету, довіри та переконання, а не через примус чи формальну владу. Лідером може бути не лише керівник організації, а й будь-який член колективу, який демонструє ініціативу, відповідальність та вміння організовувати спільну діяльність.

«Лідери визначають командні цінності, організаційну культуру, мотивацію працівників, толерантність до змін. Вони формують рівень виконання та ефективність інституційних стратегій. ... Лідерство виступає процесом використання непримусового впливу для формування цілей та культури команди та/або підприємства, мотивації поведінки для досягнення поставленої мети» [1].

Антоненко О. С.

Комунікації як важливий інструмент
роботи професійного закупівельника 649

Артюх О. М., Таровик Р. С.

Проблеми, недоліки і перспективи розвитку ЕСЗ Prozorro 652

Козаков А. А., Паламарчук Д. В.

Штрафи та строки їх застосування
у сфері публічних закупівель 654

Новікова О. В.

Стан та перспективи розвитку B2C і
B2B-сегментів електронної торгівлі в Україні 657

Табаркевич М. В.

Аналіз стратегій реформування національної
системи публічних закупівель 659

СЕКЦІЯ 20

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ЗМІН

Гоцелюк А. В.

Нейроекономіка та її застосування
в управлінні персоналом 663

Гриценко І. І.

Розвиток системи управління персоналом в контексті
забезпечення конкурентоспроможності підприємства 665

Жураківська Г. С.

Інструменти та методи підвищення
мотивації медичного персоналу 667

Кабашина В. В.

Мікронавчання як новий тренд у підготовці персоналу 669

Касян Д. С.

Стили лідерства та їх вплив на роботу команди 671

Козурман С. М.

Професійне навчання як засіб
управління персоналом в умовах змін 673