

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

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 б-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].

Окрему увагу варто приділити стилям лідерства, оскільки саме вони значною мірою визначають ефективність взаємодії в колективі. Згідно з класифікацією Курта Левіна, існує три основні стилі: авторитарний, демократичний та ліберальний.

Авторитарний стиль характеризується одноосібним прийняттям рішень, чітким контролем та жорсткою дисципліною. Такий підхід може бути ефективним у кризових ситуаціях або при потребі швидкої реакції, однак має суттєві недоліки, зокрема зниження мотивації працівників, обмеження ініціативи та ймовірність емоційного вигорання.

Демократичний стиль передбачає участь усіх членів колективу в процесі ухвалення рішень. Лідер виступає не як командир, а як координатор, який слухає думки інших, заохочує обговорення та створює атмосферу довіри. Такий стиль сприяє розвитку креативності, підвищенню відповідальності кожного учасника та зміцненню командного духу, хоча й може уповільнити процес прийняття рішень.

Ліберальний стиль ґрунтується на максимальній автономії членів колективу. Лідер у цьому випадку практично не втручається в процес роботи, надаючи свободу у виборі методів і підходів. Такий стиль може бути ефективним при наявності висококваліфікованої та самостійної команди, однак за відсутності самодисципліни він часто призводить до хаосу, втрати цілей і неефективності.

Маємо погодитися із тим, що «кожен лідерський стиль має свої сильні та слабкі сторони, ефективність яких залежить від конкретних умов. Авторитарний стиль ефективний у певних ситуаціях завдяки своїй прямоті та ефективності, але може призвести до зниження ініціативності та недовіри до керівництва. Демократичний стиль сприяє залученню і співучасті, але може ускладнити швидке прийняття рішень. Ліберальний підхід підкреслює незалежність членів команди, але ефективний тільки при їх високій кваліфікації» [2, с. 37].

Висновки дослідження свідчать, що жоден стиль не є універсальним. Успішні лідери вміють адаптувати стиль керування до конкретної ситуації, типу завдань, рівня зрілості команди та поставлених цілей. Саме гнучкість і здатність змінювати стиль взаємодії залежно від обставин забезпечує ефективну командну роботу, високі результати та здорову психологічну атмосферу в колективі. Таким чином, знання та усвідомлене використання

стилів лідерства є важливими складовими успішної діяльності будь-якої організації та ключем до формування ефективних команд.

Список використаних інформаційних джерел

1. Томах В. В., Дорошенко Т. М., Тимошенко Ю. В. Стилі лідерства та їх вплив на управління підприємством. Економіка і суспільство. 2024. Вип. 60. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/3682/3612/>
2. Копчак Ю. С., Матвеев М. Е., Моторнюк У. І. Особливості впливу різних стилів лідерства на управління підприємством. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління. 2024. Том 35 (74). № 2. С. 33–39. URL: https://econ.vernadskyjournals.in.ua/journals/2024/35_74_2/9.pdf.

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ЯК ЗАСІБ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ЗМІН

С. М. Козурман, аспірант Phd

С. І. Нестуля, д-р пед. наук, професор кафедри педагогіки та суспільних наук, директор Навчально-наукового інституту лідерства – науковий керівник

Полтавський університет економіки і торгівлі

У сучасних умовах постійних соціально-економічних трансформацій, цифровізації виробничих процесів, нестабільності ринку праці та глобальної конкуренції все більшого значення набуває здатність організацій адаптуватися до змін. Одним із ключових інструментів забезпечення такої адаптації виступає ефективне управління персоналом, зокрема через систематичне професійне навчання та розвиток працівників.

Професійне навчання є не лише засобом підвищення кваліфікації працівників, а й стратегічним ресурсом організації, що забезпечує формування компетенцій, необхідних для реалізації інновацій, впровадження змін та підтримання конкурентоспроможності. В умовах швидких технологічних змін та ускладнення функціонування бізнес-середовища, професійне навчання розглядається як важливий елемент гнучкої системи управління персоналом, здатної оперативно реагувати на нові виклики. Про це йдеться у дослідженнях таких науковців, як О. Борисяк,

Крилов А. В.

Роль особистісного розвитку працівників
у процесі управління персоналом в умовах змін..... 677

Луценко Ю. Ю.

Рескілінг та апскілінг: як компанії допомагають
співробітникам розвивати нові навички..... 681

Мазур Г. М.

Організація системи навчання та підвищення
кваліфікації медичних працівників..... 683

Марюхнич П. Р., Хохонь Д. В.

Людський капітал в системі управління
бізнес-процесами на підприємстві 685

Томчук І. В.

Етичні засади управління у закладах охорони здоров'я..... 688

Чаус І. В.

Проблеми соціально-економічного розвитку
територіальної громади міста Полтави 690

Шевченко А. О.

Корпоративна культура, що мотивує до розвитку 691

Юрченко О. В.

Поведінкова економіка у сфері управління персоналом 694

Яценко К. І.

Вплив особистісних якостей працівника на його кар'єру 696

Яценко О. Г.

Управління конфліктними ситуаціями в охороні здоров'я..... 698