

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

проблеми стимулюють міграцію робочої сили за кордон, заганняють населення у тіньові трудові відносини, які пов'язані з ризиками для життя та здоров'я громадян, а також не створюють економічних благ для громади міста.

Місцева соціально-економічна політика має бути спрямована, в першу чергу, на зниження рівня безробіття серед містян територіальної громади м. Полтава, з особливою увагою слід віднести до внутрішньо переміщених осіб та військовослужбовців, які були демобілізовані, зокрема через інвалідність. Варто посилювати економічне стимулювання роботодавців до збільшення пропозиції робочих місць через компенсаційні податкові виплати, а з іншого боку необхідно створити умови та надати можливості для проходження перепідготовки, отримання спеціальності, підвищення кваліфікації для набуття компетенцій, що відповідають нагальним потребам ринку праці сьогодні і у перспективі. Адже, тільки зайняте населення є основною соціальною стабільності та розвитку добробуту громади.

Список використаних інформаційних джерел

1. Програма економічного і соціального розвитку Полтавської міської територіальної громади на 2024 рік. URL: https://i1.poltava.to/uploads/2023/12/21/prog_soc_ekonom_2024.pdf (дата звернення: 13.03.2025).
2. Шевчук С. М. Планування соціально-економічного простору Полтавської області на засадах теорії полюсів зростання. Економіка та суспільство. 2023. Вип. 52. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-52-91> (дата звернення: 13.03.2025).

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА, ЩО МОТИВУЄ ДО РОЗВИТКУ

А. О. Шевченко, студентка спеціальності Управління персоналом міжнародних корпорацій, група УПМК б-11

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

Полтавський університет економіки і торгівлі

У сучасній парадигмі управління людськими ресурсами корпоративна культура розглядається як стратегічний інструмент, що визначає не лише емоційно-психологічний клімат у колективі, але й безпосередньо впливає на ефективність організаційної

діяльності, інноваційність, рівень задоволення працівників і, що надзвичайно важливо, їхню мотивацію до безперервного розвитку. У цьому контексті все більше уваги приділяється моделі корпоративної культури, яка сприяє самореалізації, навчальній активності та професійному зростанню персоналу.

Розвиток корпоративної культури компанії необхідно розглядати як обов'язковий атрибут поліпшення соціально-трудоких відносин, що має значний вплив як на підвищення економічної ефективності підприємства, так і на розвиток працівників підприємства і реалізацію людського капіталу [1, с. 143].

Корпоративна культура, що мотивує до розвитку, – це сукупність цінностей, норм, поведінкових установок, що культивуються в організації й орієнтовані на підтримку внутрішньої мотивації працівників до навчання, освоєння нових компетентностей, креативного мислення та участі в інноваційній діяльності. Така культура забезпечує не лише адаптацію співробітників до організаційного середовища, але й створює сприятливі умови для розкриття їхнього потенціалу.

Однією з базових передумов формування подібної культури є наявність системи цінностей, що визнає розвиток людини як інструмент довгострокового успіху компанії. Мова йде про заохочення до навчання, відкритість до нового досвіду, толерантність до помилок у контексті зростання, культивування довіри та діалогу між усіма рівнями організаційної структури. У такому середовищі розвиток персоналу не сприймається як зовнішній обов'язок, а інтегрується у внутрішню мотиваційну систему працівника.

У межах організацій, що дотримуються принципів мотиваційної культури, освітні ініціативи та інструменти рескілінгу й апскілінгу розглядаються не як разові HR-заходи, а як елементи стратегічного управління знаннями. Системне навчання стає інтегрованим в робочий процес, а розвиток співробітників – частиною загальної місії компанії. При цьому важливо, щоб керівництво демонструвало приклад особистісного зростання та сприяло побудові гнучкої освітньої екосистеми.

Важливе місце у структурі такої культури займає горизонтальна взаємодія, коли знання циркулюють не лише згори вниз, а й між підрозділами, в рамках колективного навчання, менторства, обміну досвідом. Створення середовища психологічної безпеки, в якому працівники можуть вільно висловлювати ідеї,

обговорювати невдачі та пропонувати нові підходи, є критично важливим для підтримки культури розвитку. У цьому контексті вирішальне значення має і лідерство, яке не домінує, а фасилітує, – тобто створює умови для прояву автономії, ініціативи та відповідальності кожного члена команди.

Разом із тим, впровадження такої культури є складним процесом, що потребує системних змін у підходах до управління, трансформації цілей і функцій HR-служби, перегляду інструментів оцінювання ефективності працівників та результатів навчання. Серед основних бар'єрів – спротив організаційним змінам, ієрархічна замкненість, формалізованість процесів, що пригнічують ініціативу. Проте подолання цих бар'єрів відкриває шлях до формування стійкої організаційної культури, в якій розвиток є не винятком, а органічною нормою.

Як відмічають Крикавський Є. та Калинець К. «компанії повинні ретельно аналізувати та впроваджувати корпоративну культуру, інвестувати достатньо ресурсів в її розвиток, щоб покращити показники діяльності компанії в цілому. Вони повинні застосувати різні індивідуальні тригери мотивації працівників, щоб створювати позитивний внутрішньокорпоративний клімат, використовуючи різні методи залученості персоналу. Вони включають адаптацію та розвиток персоналу, внутрішньокорпоративну комунікацію, застосування системи винагород тощо» [2].

Таким чином, корпоративна культура, що мотивує до розвитку, постає як складна, багаторівнева система, у якій поєднуються стратегічні орієнтири компанії з індивідуальними прагненнями працівників до зростання. Вона забезпечує синергію особистих і корпоративних цілей, підвищує конкурентоспроможність організації та зміцнює її адаптивність в умовах мінливого середовища. Такий тип культури є невід'ємним елементом організацій, що прагнуть не лише вижити, а розвиватися в довгостроковій перспективі, залучаючи і зберігаючи таланти, інвестуючи в людський капітал як у ключовий ресурс інноваційного прориву.

Список використаних інформаційних джерел

1. Харун О. А., Стецюк О. В. Сутнісні характеристики корпоративної культури підприємств. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 13. С. 139–144. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/13_ukr/23.pdf.

2. Крикавський Є., Калинець К. Вплив корпоративної культури на мотивацію та залученість колективу. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 50. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-50-9>.

ПОВЕДІНКОВА ЕКОНОМІКА У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

О. В. Юрченко, студентка спеціальності *Економіка*, група *Е УПМК 6-41*

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

Полтавський університет економіки і торгівлі

Поведінкова економіка (behavioral economics) – міждисциплінарна галузь, що поєднує підходи економіки, психології та соціальних наук для глибшого розуміння механізмів прийняття рішень людиною. На відміну від класичної економіки, яка ґрунтується на припущенні про раціонального індивіда, поведінкова економіка визнає, що в реальному житті рішення працівників залежать від емоцій, когнітивних викривлень, звичок, контексту та інших неринкових факторів.

Незважаючи на те, що поведінкова економіка все ще перебуває на шляху свого становлення, вчені вже змогли отримати за допомогою неї важливі з практичної точки зору результати. Вони знаходять своє відображення у різних теоріях, моделях і парадоксах [1, с. 9].

У сфері управління персоналом використання поведінкової економіки дозволяє по-новому підходити до формування мотивації, оцінювання, рекрутингу, адаптації, розвитку та утримання працівників. Зокрема, завдяки аналізу таких явищ, як ефект статус-кво, упередження втрат, ефект прив'язки, соціальне порівняння, можна розробляти HR-політики, які не лише орієнтовані на досягнення бізнес-цілей, а й враховують реальні механізми поведінки людини в організації.

Одним із практичних інструментів є використання «нуджів» (англ. *nudge* – легкий підштовх), тобто неавторитарних способів впливу на поведінку працівників шляхом зміни контексту або середовища вибору. Наприклад, замість наказу пройти навчання можна представити це як персональну рекомендацію із зазначенням конкретної дати та переваг для кар'єри. Дослідження

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