



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УКРАЇНСЬКА ІНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГІЧНА АКАДЕМІЯ**

ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ

**LVII
студентської наукової конференції УІПА
07-11 листопада**

Том 3

Секції:

**Педагогіки, методики та менеджменту освіти
Практичної психології
Економіки та менеджменту
Фізичного виховання
Краєзнавчо-туристичної роботи, соціальних і гуманітарних наук
Маркетингу та торговельного підприємництва**

**Харків
2022**

СКЛАД ОРГАНІЗАЦІЙНОГО КОМІТЕТУ КОНФЕРЕНЦІЇ

Голова оргкомітету:

Коваленко О.Е. – ректор Української інженерно-педагогічної академії

Заступник голови:

Купріянов О.В. – проректор з наукової роботи

Відповідальний секретар:

Христич А.С. - молодший науковий співробітник НДЧ

Члени оргкомітету:

Антоненко Н. С. – декан факультету Енергетики і автоматизації.

Кондратюк О. Л. – декан факультету Інноваційних технологій.

Британ Ю. А. - керівник Навчально-наукового інституту педагогіки, психології, менеджменту та освіти дорослих УПА.

Коваленко Д. В. – заступник керівника Навчально-наукового інституту педагогіки, психології, менеджменту та освіти дорослих УПА.

Коломієць В.В. – керівник Навчально-наукового професійно-педагогічного інституту УПА (м. Бахмут).

Грінченко Г. С. - керівник групи з наукової діяльності.

3-41 Збірник тез доповідей LVII студентської наукової конференції Української інженерно-педагогічної академії (м. Харків, 07-11 листопада 2022 р.) / Укр. інж.-пед. акад.; за заг. ред. Г.С. Грінченко.: у 3-х т. – Т.3. - Харків, 2022- 156 с.

Збірник містить тези доповідей науково-педагогічних працівників та студентів з актуальних проблем розвитку професійної освіти, педагогіки, методики та менеджменту освіти, практичної психології, економіки та менеджменту, фізичного виховання, краєзнавчо-туристичної роботи, соціальних і гуманітарних наук, маркетингу та торговельного підприємництва.

Редакційна колегія та оргкомітет не завжди поділяють думку авторів.

Повну відповідальність за достовірність і правильність поданого матеріалу несуть автори.

*Рекомендовано до друку Науково-технічною радою
Української інженерно-педагогічної академії
(Протокол № 3 від 07 грудня 2022 року)*

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ ПЕДАГОГІКИ, МЕТОДИКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ.....	11
Грінкер К., Піліпенко В. КВАЛІМЕТРИЧНЕ МОДЕЛЮВАННЯ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ-ПЕДАГОГІВ	12
Гудкова Е.ІНФОРМАЦІЙНО-ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	13
Кострова Т. ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ СФЕРИ ОСВІТИ ДО ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ.....	14
Кульмінська А. ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ	15
Лужина В. РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ КУРАТОРА ГРУПИ У ВИЩІЙ ШКОЛІ.....	16
Мізяк О. ПСИХОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ УСПІШНОГО НАВЧАННЯ.	17
Минка А.ВИКОРИСТАННЯ ГЕЙМІФІКАЦІЇ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТІВ.....	18
Негіпа О. ФОРМУВАННЯ ЗДАТНОСТІ ДО КОМАНДНОЇ РОБОТИ У МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ.....	19
Парфанюк П. СУТЬ ПОНЯТТЯ ІМІДЖ.....	20
Слепцов О. ІНФОРМАЦІЙНО-ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ АКАДЕМІЧНОГО ПРОСТОРУ ЯК УМОВА ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО МАЙБУТНЬОГО МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ.....	21
Слоньова Л. ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ РОБОЧИХ АРКУШІВ В ПРОЦЕСІ ВИКЛАДАННЯ ТЕОРЕТИЧНИХ ДИСЦИПЛІН В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ.....	22
Баришніков І. ОСОБЛИВОСТІ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ СПЕЦІАЛЬНОСТІ 011 ОСВІТНІ, ПЕДАГОГІЧНІ НАУКИ.	23
Мальченков С. ОСНОВИ ПОБУДОВИ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ З АНГЛІЙСЬКОГО МОВИ.....	24

СЕКЦІЯ ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ.....	25
ЕМОЦІЙНИЙ АСПЕКТ САМООЦІНКИ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ.....	26
Байдикова О. ПСИХОЛОГІЧНЕ ВИВЧЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ.....	27
Ладика М. ВПЛИВ УМОВ БОЙОВИХ ДІЙ НА ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ СІМ'Ї.....	28
Гончарова Ю. ВПЛИВ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ВНУТРІШНЬООСОБИСТІСНІ КОНФЛІКТИ.....	29
Дорошева О.Р. ОСОБЛИВОСТІ ВИВЧЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ.....	30
Ладика М. С. ОСОБЛИВОСТІ ПОВЕДІНКИ ЛЮДИНИ В КОНФЛІКТНІЙ СИТУАЦІЇ.....	31
Криворучко О. ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ПРОЯВУ ЕМПАТІЇ У КРИЗОВИХ СИТУАЦІЯХ.....	32
Руденко Я.С. ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЕМОЦІЇ СТРАХУ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ В КРИЗОВИХ УМОВАХ В УКРАЇНІ.....	33
Виноградова М. ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ІНДИВІДУАЛЬНО – ТИПОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ТА СТИЛІВ РЕАГУВАННЯ НА КОНФЛІКТ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ.....	36
Голобородько А. В. ФОРМУЛЮВАННЯ ПРАКТИЧНИХ РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО ПОЛІПШЕННЯ ВПЛИВУ ПСИХОЛОГІЧНОГО АСПЕКТУ НА ЛОГІСТИКУ МЕДИЧНОЇ СЛУЖБИ.....	37
Засовенко Д., Бурковський В. ЧИНИКИ СТРЕСУ У СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ ПІД ЧАС ВІЙНИ.....	38
Зінов`єв А. В. ПСИХОЛОГІЧНІ ПОТРЕБИ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХІВ ОСОБИСТОСТІ.....	39
Ковтун А.С. ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ В УЯВЛЕННЯХ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ.....	40
Кушнір А.І. ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ДЕВІАНТНОЇ ПОВЕДІНКИ ТА ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ.....	41
Новікова К. ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ТРИВОЖНОСТІ ТА УСПІШНОСТІ НАВЧАННЯ СТУДЕНТІВ.....	42

Панасенкова С., Панченко Р. НЕГАТИВНІ ПСИХІЧНІ СТАНИ СТУДЕНТІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ.....	43
Сердюк Д. В. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ.....	44
Цимбалюк Г.А. ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ.....	45
Шаповалова Е. В. ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ КОПІНГ- СТРАТЕГІЙ ТА ХАРЧОВОЇ ПОВЕДІНКИ ДОРΟΣЛОЇ ЛЮДИНИ..	46
Тригорла А. В. МИСЛЕННЯ ЯК ОБ'ЄКТ ПІЗНАВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	47
Трофимович А. АДАПТИВНІ МОЖЛИВОСТІ ОСОБИСТОСТІ В КРИЗОВИХ УМОВАХ.....	48
Уколова І.К. ОСОБЛИВОСТІ ВИВЧЕННЯ УВАГИ У СТУДЕНТІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	49
Янченко Є. ПСИХОЛОГІЧНЕ ВИВЧЕННЯ ПАМ'ЯТІ ЛЮДЕЙ ПОХИЛОГО ВІКУ.....	50
СЕКЦІЯ ЕКОНОМІКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ.....	52
Альчаков В.М. КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ ПРОЦЕСУ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ.....	53
Альошин Д. Є. СУТНІСТЬ ІНТЕГРОВАНИХ КОМУНІКАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	54
Андрєєв В. АНАЛІЗ СИСТЕМИ ІНТЕРЕСІВ КЕРІВНИКІВ КОМПАНІЙ З РОБОЧОЮ АКЦІОНЕРНОЮ ВЛАСНІСТЮ.....	55
Андрєєвський А.С. РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК ПРОТИДІЯ КРИЗИ.....	56
Батиренко Ю.А. УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМ І МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА.....	57
Бобринцев П.В. МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЙ РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	58
Vasilyev Valeriy THEORETICAL ASPECTS OF ENTERPRISE DEVELOPMENT MANAGEMENT.....	59
Yevtushenko Iryna PECULIARITIES OF PERSONNEL MANAGEMENT IN A MODERN ORGANIZATION.....	60
Верба К.ПРОБЛЕМИ ЗАЛУЧЕННЯ ІНОЗЕМНИХ БАНКІВСЬКИХ ІНВЕСТИЦІЙ В ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ.....	61

Грицай О.Ю. ЕФЕКТИВНІСТЬ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ БІЗНЕСУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ.....	62
Долгополов В.О. АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ КОНТРОЛІНГУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ.....	63
Ievleva Olena FORMATION OF PERSONNEL POLICY IN THE SYSTEM OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS OF INDUSTRIAL ENTERPRISES.....	64
Іщенко В.О. ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ.....	65
Іщенко В.О. ОРГАНІЗАЦІЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ СУБ'ЄКТАМИ ПІДПРИЄМНИЦТВА.....	66
Карлов Г.В. ПОСИЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО АКЦЕНТУ КОРПОРАТИВНОЇ СТРАТЕГІЇ.....	67
Кібець А.М. АВТОМАТИЗАЦІЯ ПРОЦЕСІВ ТА РОЗРОБКА НОВИХ ПРОДУКТІВ ЯК ОСНОВНІ ВЕКТОРИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ.....	68
Ковач М.С. КРИЗА ЯК ПРИВІД ЗМІНИ ЗМІСУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ.....	69
Котляров Д.В. ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ ГРОМАДЯНСЬКОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ.....	70
Крамаренко О.В. МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА.....	71
Krivtsov Ihor PROBLEMS OF IMPLEMENTING STRATEGIC MANAGEMENT AT ENTERPRISES.....	72
Leshchenko Andriy DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION'S PERSONNEL AS A GUARANTEE OF THE COMPANY'S COMPETITIVENESS.....	73
Лісна А.В. КОНТРОЛІНГ ЯК СУЧАСНИЙ НАПРЯМОК РОЗВИТКУ НАУКИ УПРАВЛІННЯ.....	74
Лісна А.В. АКТУАЛЬНІСТЬ ЦИРКУЛЯРНОЇ ЕКОНОМІКИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ.....	75
Лобанов А.М. КОМУНІКАТИВНІ ПРОЦЕСИ В УМОВАХ КРИЗИ..	76
Марусенко М.В. СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ.....	77
Міщенко А. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ВІДНОСИН РОЗПОДІЛУ В УКРАЇНІ.....	78
Недавня А. В. ФУНКЦІОНАЛЬНІ СКЛАДОВІ СИСТЕМИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	79
Панченко Ю.В. ПЕРСОНАЛ В АНТИКРИЗОВІЙ СТРАТЕГІЇ ЯК	

ДЖЕРЕЛО МОЖЛИВОСТЕЙ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	80
П'ятодверний М.А. ЗМІНИ В ПІДГОТОВЦІ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО КОНФЛІКТУ.....	81
Savolova Olha MAIN PROBLEMS AND THREATS OF ENTERPRISE INFORMATION SECURITY.....	82
Сорокін С. А. РЕАЛІЗАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ІННОВАЦІЙ.....	83
Старченко Е. М. HR-МЕНЕДЖМЕНТ ПІД ЧАС ВІЙНИ.....	84
Уваров П.С. РИЗИКОЗАХИЩЕНІСТЬ СУБ'ЄКТА ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	85
Khimchyau Alla THE ROLE OF STRATEGIC MANAGEMENT IN ENTERPRISE ACTIVITY.....	86
Христофоров Г.К. РИЗИК-ОРІЄНТОВАНЕ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ СУБ'ЄКТУ ГОСПОДАРЮВАННЯ: КЛЮЧОВІ ПОЛОЖЕННЯ.....	87
Chernous Ihor PERSONNEL POTENTIAL OF THE ENTERPRISE AS A GUARANTEE OF EFFICIENT MANAGEMENT.....	88
Чобіток І.О. АКТУАЛЬНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ.....	89
Яковенко І. С. ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕС- ПРОЦЕСАМИ ПІДПРИЄМСТВ ТА МЕТОДИ ЇХ УДОСКОНАЛЕННЯ.....	90
Янчак С. О. ВПЛИВ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА.....	91
СЕКЦІЯ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ.....	92
Байдикова О.О. ПЕРЕДЗМАГАЛЬНІ ПСИХІЧНІ СТАНИ СПОРТСМЕНІВ.....	93
Бреславський М.П. МЕТОДИКА КРУГОВОГО ТРЕНУВАННЯ В РІЗНИХ ВИДАХ СПОРТУ.....	94
Гречишнікова А.О. КРУГОВЕ ТРЕНУВАННЯ З ВОЛЕЙБОЛУ.....	95
Данільченко К.О. КРУГОВЕ ТРЕНУВАННЯ З БАСКЕТБОЛУ.....	96
Кисіль А.С. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ ТА СПОРТУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	97
Клименко П.В. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ТЕХНІЧНІЙ ПІДГОТОВЦІ СПОРТСМЕНІВ.....	98
Коваленко В.О. СУЧАСНІ ПРАВИЛА ГРИ В БАСКЕТБОЛ.....	99
Ковтун А.С. ВПЛИВ ВПРАВ ТА ФІЗИЧНОЇ АКТИВНОСТІ НА ТРИВОГУ ТА СТРЕС.....	100

Кульчицька А.С. МЕНЕДЖМЕНТ СПОРТИВНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УКРАЇНІ.....	101
Мезей Л.Б. МЕТОД КРУГОВОГО ТРЕНУВАННЯ НА ЗАНЯТТЯХ З ЛЕГКОЇ АТЛЕТИКИ.....	102
Минка А.О. ВПЛИВ ФІЗИЧНИХ НАВАНТАЖЕНЬ НА ОРГАНІЗМ ЛЮДИНИ.....	104
Окуневич К. О. МЕТОДИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ «КРУГОВОГО ТРЕНУВАННЯ» У БОРОТБІ.....	105
Рагулін Д.О. ЗНАЧЕННЯ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ В ПРОФІЛАКТИЦІ СЕРЦЕВО-СУДИННИХ ЗАХВОРЮВАНЬ.....	106
Соловиченко В.В. ІСТОРІЯ ОЛІМПІЙСЬКИХ ІГОР.....	108
Сторчак Є.С. МЕТОДИ КРУГОВОГО ТРЕНУВАННЯ НА СЕКЦІЇ КАРАТЕ.....	109
Хартфілія В.А. ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДУ КРУГОВОГО ТРЕНУВАННЯ НА НАВЧАЛЬНО-ТРЕНУВАЛЬНИХ ЗАНЯТТЯХ У ЮНИХ ПЛАВЦІВ.....	110
Шаповалова А.О. КРУГОВЕ ТРЕНУВАННЯ З ТРЕНАЖЕРАМИ ДЛЯ ПРЕСУ.....	111
Швець Д.Д. КОРЕКЦІЯ ФІГУРИ ЗАСОБАМИ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ.....	112
Шестопалова А.І. МЕТОД КРУГОВОГО ТРЕНУВАННЯ У ФУТБОЛІ.....	113
СЕКЦІЯ КРАЄЗНАВЧО-ТУРИСТИЧНОЇ РОБОТИ, СОЦІАЛЬНИХ І ГУМАНІТАРНИХ НАУК.....	114
Москвін Н.В. ПОСТФРАНКІСТСЬКА ІСПАНІЯ: ОСОБЛИВОСТІ ДЕМОКРАТИЗАЦІЇ.....	115
Гомела О.А. РЕФОРМАЦІЯ ТА КОНТРЕФОРМАЦІЯ В ЄВРОПІ..	116
Лобойко М.В. ПЕРЕДУМОВИ, ПРИЧИНИ, ХІД І НАСЛІДКИ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ВІЙНИ В США 1861– 1865 РОКІВ.....	117
Новіков Д.М. КИЇВСЬКА РУСЬ У СИСТЕМІ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН СЕРЕДНЬОВІЧНОЇ ЄВРОПИ.....	118
Ковалевська В. РЕАЛІЗАЦІЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ НА ЗАНЯТТЯХ З МОВНИХ ДИСЦИПЛІН.....	119
ШеммуАмар ЛУНЕС МАТУБ – ЗНАКОВА ПОСТАТЬ БОРОТБІ КАБЛІВ ЗА САМОБУТНЮ КУЛЬТУРУ.....	120
СЕКЦІЯ МАРКЕТИНГУ ТА ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА.....	121
Бабіч О. С. ВИРОБНИЧІ ЗАПАСИ В ОБЛІКОВІЙ СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ОБОРОТНИМИ АКТИВАМИ ПІДПРИЄМСТВА....	122

Багацький О.М. МАРКЕТИНГ У СФЕРІ ІННОВАЦІЙ: КЛАСИФІКАЦІЯ ЗАВДАНЬ ТА ІНСТРУМЕНТІВ.....	123
Балог В. І. МІКРОАНАЛІЗ ВІДПОВІДНОСТІ МИТНОГО КОНТРОЛЮ УКРАЇНИ ЄВРОПЕЙСЬКИМ СТАНДАРТАМ.....	124
Баскаков Д.В. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПАРАДИГМ МАРКЕТИНГУ.....	125
Бесчастна Г.І. АКТУАЛЬНІСТЬ СКЛАДАННЯ ФІНАНСОВОГО ПЛАНУ ПІДПРИЄМСТВА.....	126
Бикова М.Ю. ЕКОЛОГІЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ.....	127
Веркуш Д.М. ПЕРЕВАГИ СИСТЕМИ ЗАКУПОК ТОВАРІВ ПО ПРИНЦИПУ «IN-OUT».....	128
Горенко К.І. УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМ І МЕТОДІВ ЕКОНОМІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	129
Дронова Д. С. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДВИЩЕННЯ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ НАСЕЛЕННЯ ЗА ДОПОМОГОЮ ВИКОРИСТАННЯ ТАНЦЮВАЛЬНО-РУХОВОЇ ТЕРАПІЇ.....	130
Каменюка В.О. УПРАВЛІННЯ ЕКСПОРТНИМИ ОПЕРАЦІЯМИ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ ПІД ЧАС ВІЙСКОВИХ ДІЙ.....	131
Клименко А.М. ПІДПРИЄМНИЦТВО В УМОВАХ ВІЙНИ.....	132
Клименко В.М. ЕФЕКТИВНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ ТАРГЕТОВАНОЇ РЕКЛАМИ В СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖАХ.....	133
Комар Б.О. ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ В СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ БІЗНЕСІ.....	134
Кононенко Н.М. ВИКОРИСТАННЯ МАРКЕТИНГУ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ.....	135
Костюк Н.О. РОЗВИТОК БІЗНЕСУ В ВОЄННИЙ ТА ПІСЛЯВОЄННИЙ ЧАС.....	136
Курінов Є.Л. ВЛАДА ТА ЛІДЕРСТВО: СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ	137
Лазарева В.С. АКТУАЛЬНІСТЬ ЦИРКУЛЯРНОЇ ЕКОНОМІКИ.....	138
Літвінчик С.В. ЗАСОБИ І МЕТОДИ ІДЕНТИФІКАЦІЇ ТА ТОВАРНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ БЕЗАЛКОГОЛЬНИХ НАПОЇВ.....	139
Максименко Н.В. СПОРТИВНА НАЦІЯ – ЗДОРОВА ЕКОНОМІКА КРАЇНИ.....	140
Максименко С.В. ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РАЦІОНАЛЬНОГО ЗДОРОВОГО ХАРЧУВАННЯ, ЯК ПІДґРУНТЯ ПІДВИЩЕННЯ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ НАСЕЛЕННЯ.....	141
Мірзагаєва Е.Р. ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ.....	142

Постолатій О.О. УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМ ТА ЗАСОБІВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	143
Савчук В.В. МИТНА ЛОГІСТИКА В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ.....	144
Сидоренко А.С. КУЛЬТУРА ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ВІЙНИ.....	145
Сокіл Т.Є. ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....	146
Тодуров О.В. СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	147
Харченко П.С. ПОНЯТТЯ ТА РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У МАРКЕТИНГУ.....	148
Chernous Krystyna PROBLEMS OF MANAGING THE IMAGE OF A MODERN INDUSTRIAL ENTERPRISE.....	149
Чорний В.А. ДЕЯКІ АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ МИТНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ ЯК СКЛАДОВОЇ МИТНОГО КОНТРОЛЮ.....	150
Швець Д.Д. ОСОБЛИВОСТІ АНТИМОНОПОЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ.....	151
Швець Д.Д. ЛІДЕРСТВО ТА ЙОГО РОЛЬ В УПРАВЛІННІ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	152
Швець Д.Д. ОРГАНІЗАЦІЯ АУДИТУ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ... ..	153
Шумкін М.Г. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ В УКРАЇНІ.....	154
Shcherbina Oleksiy ENSURING INFORMATION SECURITY OF THE ENTERPRISE.....	155

СЕКЦІЯ ПЕДАГОГІКИ, МЕТОДИКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ

Грінкер К., Піліпенко В.

КВАЛІМЕТРИЧНЕ МОДЕЛЮВАННЯ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ-ПЕДАГОГІВ

Робота розглядає процес підготовки майбутніх інженерів-педагогів у закладах вищої освіти. Предметом дослідження є кваліметричне моделювання професійної компетентності майбутніх інженерів-педагогів.

Мета роботи полягає в апробації та впровадженні кваліметричної моделі професійної компетентності майбутніх інженерів-педагогів.

Аналіз стандарту професійної підготовки бакалаврів за спеціальністю 015 «Професійна освіта» (за спеціалізаціями) було здійснено з метою усвідомлення компетенцій, які мають бути сформованими і якими програмними результатами вони конкретизуються. Цю інформацію було використано для побудови кваліметричної моделі професійної компетентності майбутніх інженерів-педагогів.

На підставі результатів аналізу стандартів (як бакалаврського, так і магістерського) за спеціальністю 015 «Професійна освіта» ми визначили, що в жодному з них не визначені навіть окремі елементи акмеологічної компетентності, тобто випускники не знайомі з основними закономірностями, яких потрібно додержуватись у професійній діяльності для досягнення високого рівня професійної майстерності. Вважаємо, що на початковій стадії професійної підготовки цьому навчати не доцільно, але вже після педагогічної практики у кожного майбутнього фахівця має створюватись траєкторія професійного зростання та сформуватись власні орієнтири у професійній діяльності.

Розробка кваліметричної моделі професійної компетентності розпочалась з того, щоб згрупувати компетентності у 5 груп, які і обрані були в якості факторів. Так, до психолого-педагогічної компетентності були віднесені компетентності комунікативні, психологічні, педагогічні і методологічні. Також інтегральною визначилась і загально культурна компетентність, в яку увійшла також правова компетентність. В цілому, розподіл факторів на 5 основних груп містить і розподіл відповідних ним компетентностей, зазначених в стандарті. Також ми проаналізували і програмні результати, які мають наповнити виявлені компетентності.

Отже, запропонована кваліметрична модель професійної компетентності майбутнього інженера-педагога має використовуватись у навчальному процесі для: ознайомлення здобувачів освіти з вимогами професійної підготовки; оцінки рівня сформованості професійної компетентності; самооцінки власного рівня професійної компетентності; моніторингу стану підготовки фахівців за результатами експертного оцінювання; оцінки рівня підготовки майбутніх інженерів-педагогів стейкхолдерами.

Вважаємо за необхідне застосовувати кваліметричну модель на 4 курсі при підготовці здобувачів освіти до педагогічної практики з інформаційною та діагностичною метою. Після педагогічної практики також доцільно ще раз здійснити самооцінку та експертне оцінювання рівня професійної компетентності. Це дозволить виявити прогалини у підготовці та можливість їх усунути завдяки системі тренінгових вправ, які запропоновані у роботі.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри ПММО Бакатанової В.Б.

Гудкова Е.

ІНФОРМАЦІЙНО-ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ

Сучасний період розвитку суспільства характеризується сильним впливом на нього комп'ютерних технологій, які проникають у всі сфери людської діяльності, забезпечують поширення інформаційних потоків у суспільстві, утворюючи глобальний інформаційний простір. Невід'ємною та важливою частиною цих процесів є комп'ютеризація освіти. Цей процес супроводжується суттєвими змінами в педагогічній теорії та практиці освітнього процесу, пов'язаними із внесенням коректив до змісту технологій навчання, які мають відповідати сучасним технічним можливостям, та сприяти гармонійному входженню здобувача вищої освіти до інформаційного суспільства.

Однією з основних механізмів, які забезпечують модернізацію української освіти, є інформатизація освіти. Це процес, спрямований на підвищення якості змісту освіти, проведення досліджень та розробок, заміни традиційних інформаційних технологій на більш ефективні. Сучасне суспільство та освіта не можуть існувати вже без широкого застосування інформаційно-цифрових технологій. Нові технічні засоби перетворюються на обов'язкову умову освітнього процесу, підвищуючи інформативність, інтенсивність та результативність навчання. Використання Інтернет-технологій дозволяє забезпечити багатозадачність та різнорівневий підхід до навчання здобувачів вищої освіти.

Використання Інтернет-технологій може відбуватися з метою підвищення особистої ефективності здобувача вищої освіти та забезпечення організації його діяльності у відповідності до правил тайм-менеджменту. Тайм-менеджмент чи управління часом – це процес тренування свідомого контролю за кількістю часу, витраченого на конкретні види діяльності, у якому спеціально збільшуються ефективність і продуктивність. Використання Інтернет-технологій у системі тайм-менеджменту здобувача вищої освіти дозволяє ефективно використовувати свій час, якісно розподіляючи його.

Тайм-менеджмент включає широкий спектр діяльності: планування, розподіл, постановку цілей, аналіз тимчасових витрат, моніторинг, складання списків і розстановка пріоритетів. Існує кілька методів використання інформаційних технологій у системі тайм-менеджменту здобувача вищої освіти: 1. мобільний метод – за допомогою різних програм для мобільних телефонів та кишенькових персональних комп'ютерів, до цього методу можна віднести програми-нагадування.

Вони у потрібний час виведуть на екран повідомлення про те, що необхідно зробити в даний момент (підготуватися до практичного заняття, написати реферат, зробити лабораторну роботу тощо або відпочити); 2. комп'ютерний метод – встановлене програмне забезпечення можна використовувати на персональному комп'ютері, ноутбучі чи планшеті; 3. online-метод – використовуючи веб-браузер, що містить online-сервіс для хронометражу.

Такий спосіб дозволяє вести хронометраж із будь-якого місця, де є Інтернет, та за допомогою будь-якого пристрою, де встановлений браузер. Організація навчальної діяльності на засадах використання інформаційно-цифрових технологій для планування керування надає можливість здобувачам вищої освіти підвищувати свої професійні навички і яка дозволяє їм бути професійно-мобільним та творчо-активним та організовувати свою діяльність відповідно до розробленого плану, підтримуючи концепції та правила тайм-менеджменту.

Роботу виконано під керівництвом ас.кафедри ПММО Литвин О.В.

Кострова Т.

ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ СФЕРИ ОСВІТИ ДО ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Вагомість процесу прийняття рішень була окреслена в суспільстві разом із переходом до групової та колективної діяльності первісних родів, рабовласницьких, феодальних та інших категорій верств населення, що обумовило необхідність усвідомлення змісту поняття «рішення» як одного із високо функціональних видів людської дії та практики в різні часи розвитку суспільства.

Ми поділяємо наукову думку В. Крижка, який зміст поняття «управлінське рішення» в сфері освіти характеризує як вибір рішення, тобто сам процес із усіма його складовими частинами аж до затвердження його керівником або колегіальним органом, безпосередньо процес прийняття рішення розуміє як результат дій, які є законом для освітньої установи і підлягає обов'язковому виконанню.

Наведемо характеристику структурних блоків моделі підготовки майбутніх менеджерів сфери освіти до прийняття управлінських рішень на засадах управлінської деонтології:

1) змістовний блок складається із загальної мету та зовнішніх чинників впливу, а саме: рекомендації роботодавців та зміст нормативних документів. Змістовний блок складається із складових елементів прийняття управлінських рішень на засадах управлінської деонтології: мотиваційного, ціннісного, діяльнісного, особистісного.

2) методологічний блок складається із основних підходів, що характеризують принципи процесу підготовки майбутніх менеджерів сфери освіти до прийняття управлінських рішень;

3) організаційний блок складається із організації упровадження відповідних умов, дидактичних технологій, методів, форм, засобів, інструментів та ресурсів для формування компетентностей щодо прийняття управлінських рішень на засадах управлінської деонтології. Дидактичними технологіями визначаємо: освітні технології формування засад управлінської деонтології, використання технології розвиваючого, проблемного, проєктного навчання; використання технології моніторингу якості освіти тощо.

Передбачається реалізація методів навчання: евристичні та дослідницькі.

Засобами виступають: навчальні посібники, фахова література, авторське навчально-методичне забезпечення, аудіо та відео матеріали, засоби мультимедіа, освітні платформи тощо.

4). діагностичний блок складається із чинників, критеріїв, характеристик рівнів сформованості компетентностей прийняття управлінських рішень на засадах управлінської деонтології.

Таким чином, модель професійної підготовки майбутніх менеджерів сфери освіти до прийняття управлінських рішень можна презентувати як чітку систему, що відображає єдність теоретичного і емпіричного підходів до її побудови.

Помітною рисою моделі виступає системність, наступність, перспективність змістовного, методологічного, організаційного діагностичного блоків та етапність формування компетентностей щодо прийняття управлінських рішень на засадах управлінської деонтології.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри ПММО Шалімової І.М.

Кульмінська А.

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ

Основною метою професійної освіти є підготовка компетентного спеціаліста відповідного рівня та профілю, конкурентоспроможного на ринку праці, здатного до ефективної роботи на рівні світових стандартів, готового до постійного професіонального зростання. Сучасний етап розвитку суспільства, пов'язаний із появою нових виробничих технологій, висуває нові вимоги до випускника ВНЗ.

Головною вимогою стає професійне становлення студента. Майбутній фахівець повинен вміти приносити прибуток, пропонувати ідеї, знаходити нетрадиційні вирішення питань та реалізовувати економічно вигідні проекти, мати фундаментальні знання, уміння втілити їх у виробництво. Так одним з головних питань сучасної освіти є формування високомотивованої особистості студента, здатної жити і працювати в економічних умовах, що змінюються.

Мотивація-система взаємопов'язаних і підпорядкованих мотивів особистості, свідомо визначаючих лінію її поведінки. Мотив- внутрішня детермінація діяльності, регулятор поведінки. Поняття професійна мотивація розуміють як сукупності мотивів, що відображаються у свідомості та спонукають особистість до вивчення майбутньої професійної діяльності. Професійний мотив - це усвідомлення предметів актуальних потреб особистості, що задовольняються за допомогою виконання навчальних завдань та спонукають до професійної діяльності.

Формування мотивації професійної діяльності студентів професійних напрямів можливе при використанні завдань із професійною спрямованістю, під час навчально-виховного процесу. Систематичне використання таких завдань сприяє більш глибокому освоєнню професії та розвитку інтересу до професійної дисципліни [1].

Для підвищення інтересу до матеріалу, що вивчається, заняття проводяться у формі навчальної дискусії. Такі заняття сприяють пошуку, поглибленню та розширенню вже відомої інформації, її систематизації, ефективному залученню учнів до активної пізнавальної діяльності та особистісного зростання. Студентам з низьким рівнем мотивації навчання має приділятися підвищена увага з боку викладача, з метою створення умов підвищення мотивації. Вся виховна діяльність ВНЗ повинна будуватися на некомерційній основі, щоб кожен мав змогу долучитися.

Ефективність формування професійної мотивації майбутнього фахівця забезпечується використанням активних методів навчання, що адекватно відображають зміст та структуру навчального матеріалу. Це дозволяє планомірно та цілеспрямовано залучати всіх студентів до активної усвідомленої пізнавальної діяльності. Вони почуваються повноправними учасниками педагогічного процесу: самостійно планують свою діяльність, навчаються бачити проблему та кінцеву мету своєї роботи, розподіляти свої сили.

Література:

1. Holland, J.L. Explorations of a theory of vocational choice and achievement. II. A four-year prediction study / J.L. Holland // Psychol. Rep. – 1963. – V. 12. – P. 547–594.

Роботу виконано під керівництвом ст.викл. кафедри ПММО Сладких І.

Лужина В.

РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ КУРАТОРА ГРУПИ У ВИЩІЙ ШКОЛІ

Розбудова незалежної України внесла корективи щодо парадигми підготовки фахівців у вищій школі. Основна увага акцентується не тільки на підвищенні професійних якостей студентської молоді, але й їх особистісному зростанні, збагаченні життєвого досвіду духовними цінностями, формуванні світоглядних орієнтирів та найкращих людських якостей: совісті, порядності, інтелігентності та працелюбності. Суттєве місце у вирішенні цих завдань належить доцільно та вміло організованій позааудиторній виховній роботі у закладах вищої освіти.

Саме вона сприяє формуванню особистості студента як майбутнього фахівця-інтелігента, громадянина-патріота, небайдужого до долі української держави, економіки, освіти та культури. ЗВО мають здійснювати підготовку інтелектуального генофонду нації, виховання духовної еліти, примножувати культурний потенціал, який забезпечить високу ефективність діяльності майбутніх спеціалістів.

Значна роль у ефективній організаційно-виховній роботі у ЗВО належить інституту кураторів. Саме від організаторських та особистісних якостей куратора залежить вектор професійного та особистісного становлення майбутніх фахівців.

Інститут кураторів є управлінською ланкою, яка взаємодіє з іншими у системі позааудиторної виховної роботи і забезпечує її організацію на рівні студентської академічної групи. Робота куратора спрямована на організацію навчання та дозвілля студентської молоді, виховання у майбутніх спеціалістів високоморальних почуттів, загальнолюдської, професійної та національної культури. Саме куратори можуть стати ефективними посередниками між суб'єктами освітнього-виховного процесу.

Куратор (*лат. - curator*) - опікун, попечитель. Він забезпечує виховну роботу у студентській групі і відповідає за її перебіг перед керівництвом ЗВО, факультету, відділення. Куратор здійснює виховний вплив на студентську молодь, сприяє становленню доброзичливих, морально-етичних, гуманістичних стосунків серед студентства, виступає посередником у взаємодії вихованців з професорсько-викладацьким складом, керівництвом. Куратор – це наставник і організатор, вихователь і консультант для студентів групи. Він повинен спрямовувати виховну роботу групи, розвивати у студентів активність, самостійність, ініціативу, почуття відповідальності та зацікавленості в навчанні.

Метою виховної роботи куратора групи є створення колективу в групі.

Результатом діяльності куратора є набуття молодою людиною соціального досвіду поведінки, формування національної самосвідомості, ціннісних орієнтацій і розвиток індивідуальних якостей особистості.

Література:

1. Авдєєва І. М. Основні напрямки роботи куратора академгрупи в контексті особистісно орієнтованої парадигми освіти/ І. М. Авдєєва //Проблеми освіти: наук. збірник/ Ін-т інноваційних технологій і змісту освіти МОН України. - К.: Б. в., 2008. - Вип. 54, Спецвипуск 2. - С. 28-32.

2. Виховна робота зі студентською молоддю: навч. посібник для вищих навч. закладів/ Т. Ю. Осипова [та інші]; за заг. ред. Т. Ю. Осипової; Південноукр. держ. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського. - Одеса: Фенікс, 2016. - 288 с.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри ПММО Маркової В.М.

Мізяк О.

ПСИХОЛОГІЧНІ ФАКТОРИ УСПІШНОГО НАВЧАННЯ

В останні роки у вищій школі має місце тенденція зниження рівня шкільної освіти вступників, особливо на технічні спеціальності, що природно позначається і на рівні фахівців, що випускаються після закінчення навчання. У ситуації, що склалася, викладач вищої школи змушений знижувати планку вимог, які пред'являються до здобувачів освіти, орієнтуючись на так званого «середнього» здобувача освіти.

Однак можливий і інший підхід, який вимагає, звичайно, від викладача більшого професіоналізму. На успішність навчання здобувачів освіти у ЗВО впливають багато чинників: матеріальне становище; стан здоров'я; вік; сімейний стан; рівень шкільної підготовки; володіння навичками самоорганізації, планування та контролю своєї діяльності (передусім навчальної); мотиви вибору закладу вищої освіти; адекватність вихідних поглядів на специфіку навчання у закладі вищої освіти; форма навчання; організація освітнього процесу; плата за навчання; матеріальна база закладу вищої освіти; рівень кваліфікації викладачів; престижність ЗВО та, нарешті, індивідуальні психологічні особливості. Зазначені чинники можна поділити на дві групи: внутрішні (психологічні) та зовнішні (соціальні та педагогічні).

Причому фактори як однієї, так і іншої груп мають рівнозначний вплив на навчально-виховний процес здобувача освіти. Можливо, вивчення саме психологічного портрета кожного конкретного здобувача освіти допоможе викладачеві підвищити інтерес до предмета та в цілому покращити, перш за все, успішність навчання у закладі вищої освіти. Чому одні здобувачі освіти багато і охоче працюють над оволодінням знаннями та професійною майстерністю, а труднощі, що виникають, тільки додають їм енергії і бажання досягти поставленої мети, тоді як інші все роблять немов з-під палиці, а поява навіть незначних перешкод різко знижує їх активність аж до руйнування навчальної діяльності?

При поясненні цього феномена психологи та педагоги найчастіше апелюють до таких індивідуально-психологічних особливостей здобувачів освіти, як рівень інтелекту (здатність засвоювати знання, уміння, навички та успішно застосовувати їх для вирішення завдань); креативність (здатність самому формувати нові знання); навчальна мотивація, що забезпечує сильні позитивні переживання під час досягнення навчальних цілей; висока самооцінка, що призводить до формування високого рівня домагань, та ін.

Але жодної з цих якостей окремо, ні навіть їх поєднання недостатньо для того, щоб гарантувати формування установки здобувача освіти на повсякденну, завзяту та важку працю з оволодіння знаннями та професійною майстерністю в умовах досить частих чи тривалих невдач. Кожен викладач може навести приклади зі своєї педагогічної практики, коли дуже здібний і творчий здобувач освіти з високою і неадекватно високою самооцінкою та початково сильною навчальною мотивацією «ламався», стикаючись із серйозними труднощами в тому чи іншому виді навчальної діяльності, і переставав рухатися вперед, в той час як менш обдарований його товариш успішно долав ці труднощі.

У багатьох випадках низький рівень розвитку спеціальних здібностей унеможливує успішне навчання у ЗВО відповідного профілю. І навпаки, успішне навчання у ЗВО фактично збігається із процесом формування спеціальних професійних здібностей.

Роботу виконано під керівництвом ас. кафедри ПММО Литвин С. В.

Минка А.

ВИКОРИСТАННЯ ГЕЙМІФІКАЦІЇ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТІВ

Діяльності людини в цілому залежить і від мотивації, від здібностей, і від наявності необхідних ресурсів. Дослідження показують, що, не всі студенти проходять до кінця навчання та мають гарні результати (навіть за наявності необхідних здібностей та ресурсів). І тому все більш важливою є тема мотивації, адже досягнення успіху більшою мірою залежить не від того, що саме ми маємо чи вміємо, а від того, чи робимо ми це, чи маємо бажання це робити. А якщо не робимо, то чому?

В основі навчальної мотивації лежить потреба пізнання та готовність учня до засвоєння знань. Оскільки потреба нічого не каже про характер дій, то особливості діяльності визначаються лише тоді, коли студент починає діяти. Мотиваційний компонент навчального процесу включає в себе потреби пізнання, мотиви та мету навчання. На емоційному рівні потреба пізнання відчувається як інтерес. Також важливою складовою учбового процесу, крім пізнавальної потреби, є потреба вдосконалення, реалізації та вираження. На думку науковців [1] навчальна мотивація є: структурованою; спрямованою; стійкою; динамічною.

З метою розвитку навчальної мотивації пропонуємо використовувати метод гейміфікації. Цей метод з'явився відносно недавно і викликає інтерес, як у дослідників теорій мотивації, так і у дослідників менеджменту організацій та педагогів. На даний момент існує досить багато досліджень та публікацій по темі гейміфікації. Даний метод підвищує мотивацію до дій. Цьому сприяють такі властивості гри, як призи-заохочення, подолання перешкод, змагання. В цілому гейміфікація використовується як комплекс мотиваційних технік, які підвищують мотивацію та викликають інтерес.

Дослідники [2], що вивчають вплив ігор на навчальну мотивацію учнів доводять, що перевагою ігор є те, що гравці ставлять собі цілі (більш або менш віддалені), а дослідження показують, що постановка цілей дуже позитивно впливає на досягнення результату, коли мова йде про навчання. В свою чергу кожна ціль, що була досягнута, підвищує мотивацію.

Таким чином, використання гейміфікації дозволяє; сформувати певну поведінку або ж навички; більш наочно представити певні дії та навички, які важко показати іншими методами; підвищує інтерес студентів до навчання, а відтак і мотивацію.

Література:

1. Сергеєнкова О., Столярчук О., Коханова О., Пасека О. Педагогічна психологія. - Центр навчальної літератури, 2019, - 168с.
2. Семенюк М., Яструб О. Навчально-педагогічні ігри у формуванні професіоналізму майбутнього вчителя/Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. – Серія Педагогічні науки №24 (237). – 2012.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри ПММО Шемигон Н.Ю.

Негіпа О.

ФОРМУВАННЯ ЗДАТНОСТІ ДО КОМАНДНОЇ РОБОТИ У МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

У сучасному глобалізованому світі питання, пов'язані із створенням команди, надзвичайно актуальні. Одна, навіть геніальна людина, просто група людей не спроможні швидко відреагувати на зміни зовнішнього середовища. Саме тому, в наш час створення команди є найбільш прогресивною стратегією освітньої організації. Однак на практиці психологічний акцент часто зміщується з результатів діяльності на міжособистісну конкуренцію, що призводить до прихованої та явної конфронтації.

А це, своєю чергою, формує напругу всередині колективу, негативно впливає на особистість. Тому сьогодні серед вимог сучасного професійного середовища до особистості педагогічних працівників зростає роль професійної взаємодії, а ще більше командної взаємодії як явищ, що у педагогічній діяльності визначає швидкість досягнення результатів, їх якість та ефективність загалом. Такі тенденції обумовили активізацію уваги освітньої спільноти до формування у майбутніх педагогічних працівників здатності до командної роботи.

Проведений аналіз літературних джерел дозволив виявити однотайність науковців у думці, що саме командна робота забезпечує більш високі результати професійної діяльності, тому формування здатності до створення команди, розвиток навичок командної роботи у фахівців, зокрема педагогічних працівників є актуальним завданням для їхньої професійної підготовки. На основі аналізу наукових праць [1, 2, 3] визначено поняття здатності до командної роботи педагогічних працівників як інтегрованої якості особистості, яка включає сукупність знань, умінь, навичок та особистісних якостей щодо формування та розвитку команд, діагностування проблем та вироблення рішень, спрямованих на підвищення ефективності роботи команди.

У подальшому в результаті узагальнення наукових підходів виокремлено структуру здатності до командної роботи педагогічних працівників, яку утворюють мотиваційний (інтерес до командної роботи, вмотивованість на спільну професійну діяльність, прагнення до саморозвитку), когнітивний (знання теоретичних основ командоутворення), діяльнісний (уміння формувати професійні команди, розподіляти ролі серед учасників команди, налагоджувати ефективну командну комунікацію, управляти конфліктами в команді) та особистісний (колективна відповідальність, активність, ініціативність, креативність, гнучкість, гармонізація спільної мети з особистими цілями, ситуаційне лідерство (лідерство під завдання), конструктивна взаємодія, урівноваженість, готовність до змін) компоненти.

Це стало передумовою моделювання процесу формування здатності до командної роботи педагогічних працівників у процесі навчання дисципліни «Командоутворення та технології командної роботи». Пропонована модель містить мету, завдання, змістово-процесуальний, оцінювально-коригувальний блоки та очікуваний результат.

Експериментальна перевірка означеної моделі підтвердила її ефективність, що уможливило її впровадження у професійну підготовку педагогічних працівників.

Література:

Карамушка Л.М. Технологія формування управлінської команди освітньої організації / Л.М. Карамушка, Н.І. Клокар, О.А. Філь. – Біла Церква: КОІПОПК, 2008. – 64 с.

Сорочан О., Хахуда І. Формування ефективної команди або книжка про те, що один у полі не воїн: посібник. – Київ, 2010. – 104 с.

Team Development. Meaning, Stages and Forming an Effective Team [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.managementstudyguide.com/team-development.htm>.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри ПММО Ковальської В.С.

Парфанюк П.

СУТЬ ПОНЯТТЯ ІМІДЖ

Поняття імідж сучасне слово, до його появи ми користувалися термінами "репутація", "престиж", "авторитет".

Репутація (фр. reputation) загальна думка про якості, достоїнства та недоліки, які склалися про кого-небудь чи що-небудь. Престиж (фр. prestige) авторитет, вплив. Престиж соціальний співвідносна оцінка соціальної значущості різних об'єктів, явищ, яку поділяють члени певного суспільства, групи відповідно до прийнятої системи цінностей. Авторитет - (лат. autoritas) вплив, влада - наявність у особи, групи чи організації або соціального інституту незаперечних, загально визнаних позитивних якостей, які дозволяють здійснювати неформальний вплив, що ґрунтується на знаннях, досвіді, силі морального прикладу.

Усі ці категорії на відміну від поняття "імідж" пов'язані з оцінками людини або іншого об'єкта соціальним оточенням. Імідж ми можемо описати, репутацію та престиж оцінити. Авторитет констатувати, є він чи його немає.

Імідж (Image - образ) у перекладі з англійської - це сформований у масовій свідомості емоційно забарвлений образ, відображення, подоба кого-небудь чи чого-небудь.

Імідж це:

- уявлення про людину, товар чи освітню установу, що цілеспрямовано формується в масовій свідомості за допомогою публіситі, реклами або пропаганди;

- враження, яке справляє особа, компанія або навчальний заклад на одну або більше груп громадськості;

- особливого роду образ, який створюється цілеспрямовано і за допомогою асоціації наділяє об'єкт (явище, особистість, заклад) додатковими цінностями (соціальними, політичними, моральними), завдяки яким він сприймається більш емоційно.

Імідж може належати бізнесмену, менеджеру, керівнику освітньої установи, політичному діячеві, професії, товару, місту, навчальному закладу, регіону, країні, відомій людині тощо.

Імідж може формуватись або стихійно, або, і це зустрічається частіше, може бути цілеспрямованим результатом роботи спеціалістів у галузі політичної психології, психології реклами, маркетингу, чи відносно новій науці - іміджології.

Література:

1. Богоявленський А.Є. Поняття «імідж», «репутація» і «образ» в контексті «Критики чистого розуму» І. Канта / / Акценти. Нове в масовій комунікації. - Воронеж, 2004. - № 5-6.

2. Палеха Ю. Іміджологія: Навчальний посібник/ Юрій Палеха,; За заг. ред. 3. І. Тимошенко; Європейський ун-т. - К.: Вид-во Європейського ун-ту, 2004, 2005. - 322 с.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри ПММО Маркової В.М.

Слепцов О.

ІНФОРМАЦІЙНО-ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ АКАДЕМІЧНОГО ПРОСТОРУ ЯК УМОВА ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО МАЙБУТНЬОГО МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ

Педагогічна модель у світлі компетентнісного підходу уможлиблює її розуміння як упорядкованої сукупності дій учасників освітнього процесу, спрямованої на досягнення запланованих і визначених навчальних результатів у формі знанневих, вмінневих і поведінкових компетенцій. До складу розробленої нами педагогічної моделі професійної підготовки конкурентоспроможних менеджерів освіти в умовах інформаційно-освітнього середовища входять мотиваційно-цільовий, операційно-діяльнісний і рефлексивно-оціночний блоки.

Запровадження сучасних технологій, зокрема інформаційно-комунікаційних (цифрових, дистанційних) розширює можливості організації професійної освіти та сприяє її розвитку. Сучасна практика демонструє широкий спектр засобів (електронна пошта, вебсторінки, групи новин, списки розсилки, дошки оголошень, чати, форуми, аудіота відеоконференції тощо), розроблених на основі ІКТ, для реалізації програм професійного розвитку. Їх поділяють на такі види: тренувальні (тренажери), діагностичні, імітаційні, моделюючі, демонстраційні, інформаційно-пошукові, навчально-ігрові тощо. Взаємодія в освітньому процесі реалізується через синхронний (у реальному часі) та асинхронний (комунікація є розірваною у час) режим.

Імплементация інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) у практику сприяє досягненню кількох суттєвих результатів, а саме: розширення доступу та вибору; покращення якості та ефективності навчання; створення можливостей для обміну досвідом і комунікації.

Сучасні ІКТ дають змогу сформувати необхідне для освітнього процесу інформаційне середовище, наприклад у формі електронної бібліотеки різноманітних інформаційних джерел. Прикладом останнього можуть слугувати електронні інтерактивні посібники, адаптивні тести, мультимедійні кейси, відеоінтерв'ю, бази даних із можливістю оперування ними тощо. Комп'ютерні ігри та імітації. Базуються на комплексі імітацій робочих ситуацій. Часто мають вид імітації одного дня керівника. Можуть містити засоби мультимедіа, рольові ігри, вправи на стратегічне мислення тощо.

Важливими навчальними цілями є орієнтація на цілісне і системне мислення плюс здатність діяти. Професійні та соціальні мережі/спільноти. Професійні спільноти широко використовуються як елемент освітніх програм для формування конкурентоспроможності. Доступ до мереж передбачає доступ до персональних сторінок конкретної професійної або соціальної мережі, можливість синхронної, асинхронної та гібридної комунікації, доступ до інформаційних ресурсів визначеної тематики, участь у вебінарах і курсах дистанційного навчання.

Найвища цінність мереж – це спільнота колег-однодумців. Комплексне застосування ІКТ на рівні всіх вище означених можливостей представлено у системі дистанційної освіти. Дистанційне (електронне) навчання – це використання нових технологій мультимедіа та Інтернет для підвищення якості навчання за рахунок поліпшення доступу до ресурсів і сервісів, а також віддаленого обміну знаннями та спільної діяльності.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри ПММО Шалімової І.М.

Слоньова Л.

ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ РОБОЧИХ АРКУШІВ В ПРОЦЕСІ ВИКЛАДАННЯ ТЕОРЕТИЧНИХ ДИСЦИПЛІН В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ

В сучасних умовах вітчизняна система професійної підготовки майбутніх фахівців потребує інформатизації та інтенсифікації освітнього процесу. З початком пандемії, а також широкомасштабної війни, освітній процес у закладах професійної освіти став характеризуватися інтенсивним пошуком нових підходів до навчання, інноваційних форм організації освітнього процесу, ефективних педагогічних та інформаційних технологій, для набуття майбутніми кваліфікованими робітниками навичками та вміннями майбутньої професії.

Сучасний урок у закладах професійної освіти неможливо уявити без застосування засобів розроблених за допомогою інформаційних технологій, які дозволяють розробникам та користувачам: працювати з інформацією, розширювати можливості інформаційного забезпечення в масштабах всього світу завдяки комп'ютерним телекомунікаціям, використовувати гіпертекстові технології, застосовувати різні способи подання інформації, унаочнити навчання, створювати електронні комплекти роздаткового матеріалу.

Порівнюючи традиційні засоби навчання, які широко застосовувались при проведенні уроків в оф-лайн режимі з засобами, що необхідні для дистанційного навчання, можна зазначити, що вони стають інтерактивними, а для їх створення та користування використовують відповідні веб-сервіси.

Для того, щоб у дистанційному режимі була можливість викладачу повноцінно працювати з учнями, необхідно запропонувати їм такий засіб навчання, який би одночасно міг містити навчальний матеріал інформаційного характеру та надавав можливість працювати самостійно виконуючи низку завдань, як на традиційному уроці теоретичного навчання. Актуальним, в цьому випадку, є інтерактивний робочий аркуш для розробки якого використовуються різні застосунки, і який як раз і дозволяє вирішити перелічені вище завдання, а саме поєднати теоретичні складову навчальної дисципліни з практичною роботою здобувачів освіти.

Інтерактивний робочий аркуш можна вважати електронним поліфункціональним дидактичним ресурсом, що за допомогою цифрових і хмарних сервісів забезпечує навчальну мобільність, синхронну й асинхронну індивідуальну взаємодію та групову співпрацю викладача й здобувачів освіти з метою ефективного досягнення дидактичних цілей.

Залежно від мети заняття, освітніх завдань, робота з інтерактивними аркушами може включати в себе повний цикл навчальних активностей – від занурення здобувачами в тему, постановки проблеми до оцінювання результатів їхньої діяльності, а також сформувані всі види навчальних дій: пізнавальні, комунікативні, регулятивні, особистісні.

Використання інтерактивних робочих аркушів дозволяє якісно організувати і підтримувати навчальний процес, що особливо актуально в умовах дистанційного навчання.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри ПММО Божко Н.В.

Баришніков І.

ОСОБЛИВОСТІ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ СПЕЦІАЛЬНОСТІ 011 ОСВІТНІ, ПЕДАГОГІЧНІ НАУКИ

У сучасних здобувачів вищої освіти, які зазнають доволі значних емоційних та інтелектуальних навантажень під час навчання у виші, спостерігається негативна динаміка відношення до навчальної діяльності. Як відмічають деякі автори, однією з причин такого становища є зниження рівня їх стресостійкості у навчальній діяльності, що виражається у порушенні когнітивної, емоційної, мотиваційної та поведінкової сфер діяльності особистості здобувача освіти.

У сучасній психологічній науці склалося велике різноманіття визначень поняття «стресостійкість»: стійкість до стресів зводиться до поняття емоційної стійкості (В.Л. Маришук); стійкість до стресів розглядається з функціональних позицій як якість, риса, властивість, що впливає на характер діяльності (К.К. Платонов, Є.А. Мілерян, А.А. Реан, О.А. Сиротін та ін.); стійкість до стресів визначається як інтегральна, комплексна характеристика, що включає різні психологічні, фізіологічні та поведінкові компоненти (Б.Х. Варданян, В.С. Суботін, Л.М. Аболін); стресостійкість як властивість особистості, що сприяє високій продуктивності діяльності в екстремальному просторі (В.А. Бодров, В.Л. Маришук).

Проаналізувавши різні точки зору на проблему розвитку стресостійкості, визначено її як комплексну властивість людини, що характеризується сукупністю емоційно-вольових, інтелектуальних, мотиваційних компонентів та їх ставленням до характеру діяльності, що забезпечує успішне досягнення мети діяльності та реалізується за допомогою способів совладаючої поведінки в емоційній, когнітивній, мотиваційній і поведінковій сферах особистості. Отримано наступні результати дослідження особливості стресостійкості: здобувачі освіти, які навчаються на 3 курсі, мають більш високий рівень самооцінки стресостійкості, ніж здобувачі освіти інших курсів, мають високу опірність стресу, а також демонструють переважно проблемно-орієнтовану стратегію копінга; здобувачі освіти, які навчаються на 2 курсі, за вивченими показниками, демонструють схожі з першокурсниками результати, демонструють, крім усього іншого, більшу стійкість до стресу, ніж здобувачі освіти 1 курсу; здобувачі освіти, які навчаються 1 курсі, показують низьку самооцінку стресостійкості, в більшій мірі, схильні до впливу стресорів, найчастіше застосовують таку копінг-стратегію, як соціальне відволікання.

Результаті дослідження постали в основі розробки рекомендацій та тренінгу з розвитку стресостійкості для фахівців психологічної служби академії, педагогам та кураторам з розвитку стресостійкості здобувачів освіти, що навчаються на різних курсах, які включали регулярну психолого-педагогічну та психопрофілактичну роботи, спрямовану на оптимізацію їх емоційного стану та підвищення стресостійкості.

Отримані результати, відкривають певні перспективи подальших досліджень: перевірка ефективності запропонованого тренінгу, аналіз стилю роботи педагогів, в ході поточного контролю знань, як фактора розвитку стресостійкості; розробка моделі психолого-педагогічного супроводу освітнього процесу, яка приділяє більшу увагу психологічному та професійному здоров'ю, особливо в контексті розвитку стресостійкості у представників різних курсів.

Мальченков С.

ОСНОВИ ПОБУДОВИ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ З АНГЛІЙСЬКОГО МОВИ

Згідно з законодавством України «Про освіту», перевагу у освітньому процесі надається набуттю компетентності. Ця перевага є відповідною до стрімкого технологічного розвитку і автоматизації процесів (виробництва, державних послуг, тощо).

Процес навчання вимагає від освітньої системи при розробці технології формування компетентності звернути увагу на індивідуальність здобувача освіти – персоналізація, особистісне і професійне зростання, врахування внутрішніх особливостей і зовнішнього середовища. До сьогодні включення перерахованих елементів у навчальний процес – є складною задачею, так як вимагає розуміння наставництва, побудови «Project RoadMap» (інтелект карти руху професійного розвитку особистості), специфіки Self-education, допомоги впоратися з внутрішніми бар'єрами (як психологічного характеру, так і мовного). Без впровадження існуючих і нових онлайн-платформ формування комунікативної компетентності з використанням цифрових технологій і мережі Інтернет – не впоратися.

Вирішенням питання є побудова технології формування комунікативної компетентності з включенням елементів вправ з онлайн-платформи «Duolingo». Обрана платформа має інтерфейс українською мовою. Завдяки штучному інтелекту, додаток допомагає здобувачу освіти проходити різноманітні вправи з закріпленням лексичних одиниць та граматичних конструкцій, тренувати чотири комунікативні навички Speaking, Listening, Reading, Writing. Система винагород та нагадувань позитивно підкріплює результат виконання завдань та вчасно нагадує про наступне завдання, що відповідає концепції інтервального повторення для запам'ятовування.

Продемонструємо фрагмент технології формування комунікативної компетентності здобувачів освіти з англійської мови на темі «Встановлення контакту зі співрозмовником». Організуючим завданням у даній темі є елемент навчального тренінгу Вправа «Покажи друга». Суть вправи: здобувачі освіти діляться на пари. Першу частину вправи вони дізнаються про один одного, далі разом проходять завдання (блок підбирається в залежності від рівня володіння мовою) у додатку «Duolingo». Вони допомагають один одному, умовно ділять завдання на «Я впорався сам», «Мені допоміг напарник», «Ми обидва не знаємо чому так».

Далі на спільній презентації групи кожен здобувач освіти презентує свого партнера. В залежності від рівня володіння англійської мови – доповідь може бути як англійською мовою, так і українською мовою з елементами англійської. Кожен проговорює з чим впорався партнер у завданні, з чим йому допомогли і що залишилось загадкою для обох («А чому так?»). Вся група підключається до обговорення. Останню крапку ставить вчитель.

Якщо тема вже відома, потребує доповнення, уточнення або прояву деякого нюансу, то він коментує. Повну тему, якщо її не проходили, вчитель пропонує розібрати на відповідному занятті. Так само вчитель може стимулювати самостійне вивчення теми здобувачами освіти і винесенням на обговорення у відповідний час.

У даній роботі запропонований підхід до вирішення проблеми формування комунікативної компетентності здобувачів освіти з англійської мови

Роботу виконано під керівництвом проф. кафедри ПММО Штефан Л.В.

СЕКЦІЯ ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

ЕМОЦІЙНИЙ АСПЕКТ САМООЦІНКИ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

На протязі 2021-22 рр. на кафедрі продовжувалось дослідження факторів адаптованості студентів-психологів до вибору професії психолог. В 2021 р. н вибірці 36 студентів 1 курсу було досліджено інтелектуально-мнестичні та мотиваційні чинники та був знайденим увесь спектр мотивів вибору, від уникнення, яке корелювало с особистісної сенситивністю (вразливістю, сором'язливістю), через мотив досягнення, орієнтованого на пізнавальні потреби, до осмислення та усвідомлення себе у координатах: орієнтація в часі, усвідомлення життєвої (родинної історії) та зрілості, яка уособлювалась у родинних фігурах.

Цікавим виявились кореляція між мотивом уникнення та сенситивністю з одного боку, та уособленням зрілості у більш маскулинній фігурі батька, аніж матері.

Можливо, що авторитарна фігура як би підтримує вибір психології тому, що частіше у випадках сенситивності він є спричиненим якоїсь (травматичною) подією у дитинстві. Ще можна трактувати це так, що вибір зумовлен залишковим впливом відносин, свого роду впливом стиля прихильності. З теоретичних розвідок у сфері психології травми відомо, що такий вибір залишає амбівалентність у відношенні до себе.

Так молода людина з одного боку намагається встановити нові зв'язки, а з іншого, відкидає власне "я". Тобто вона нібито каже себе при виборі: «що до себе, то я не хочу себе знати, - я й так знаю, що я себе ненавиджу" (уникнення). З іншого боку, емоційна біль та відчуження від себе тільки збільшується. Тому співчуття та співпереживання до іншої людини може не співпадати зі ставленням до себе.

Для розв'язання внутрішнього конфлікту потрібно розуміння емоційної сфери.

Тому у 2022 р. вже другокурсникам з відзначеної рисою сенситивності було запропоновано пройти скринінг позитивних та негативних емоцій за допомогою шкали PANAS. Високий рівень позитивного афекту (ПА) визначає стан приємної залученості, високої енергійності та повної концентрації всупереч смутку та млявості (низький ПА).

Натомість, високий рівень негативного афекту (НА) визначають як стан страждання, що суб'єктивно переживається, неприємної залученості (різної за змістом - це може бути гнів, огида, зневага, вина, страх, дратівливість) на противагу спокою і безтурботності (низький НА).

Дійсно після обробки групи серед більш (1) та менш (2) "сенситивних" студентів за адаптованою версією PANAS, були виявлені відмінності у середніх значеннях ПА: 27 проти 34, та НА: 23 проти 31,5, тобто афект є сплосченим у 1 гр. За якісним аналізом емоцій у 1 групі групи виявлено перевагу за НА нервово-тривожного типу реагування та радісно-зацікавленого за ПА; у 2 групі переважають ПА занепокоєно-тривожного кола та ПА впевнено-зосередженого кола. Дослідження оцінювання самих себе за шкалою, де містились прикметники рис з емоційної сфери, виявило заниження самооцінки (сер.зн. -0,5) у 1 групі. Також для цієї групи було характерно протиставлення впертості та терпіння на фоні роздратованості.

Важливо відзначити, що після проведення психокорекційних вправ проведений скринінг самооцінки вияв зміни: Характер (риса авторитарна або авторитетна), що значуще позитивно корелював з впертістю та працелюбством, та був негативно пов'язаним з «вмінням створювати тепло та любов» тепер змінив зв'язок з впертістю на негативний, а з «вмінням створювати тепло та любов» на позитивне.

Опосередкованою ланкою цих змін може бути зміна кореляції працелюбності та вміння дбати з негативного на позитивний, що з огляду розвитку прихильності є емоційним кроком уперед.

Робота виконана під керівництвом ас. кафедри практ. психол. Баженова О.В., проф. Фальова О.Є.

Байдикова О.

ПСИХОЛОГІЧНЕ ВИВЧЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ

У загальному розумінні емоційний інтелект розглядається як здатність працювати з емоціями і проявляти емпатію. Сюди відноситься вміння розпізнавати емоції, визнавати негативні і позитивні почуття, відокремлювати особисте сприйняття від наочних фактів, управляти власними і чужими емоціями. Це певна людська здатність до дуже точного відчуття ситуації, розуміння бажань оточуючих, стійкості до стресу і впливу негативних емоцій.

Американські вчені Д. Карузо, П. Селовей, Дж. Майер розділили емоційний інтелект на чотири складові: вміння визначати свої і чужі емоції, знаходити відмінності між ними; вміння задіяти весь потенціал емоцій для вирішення конкретних завдань; здатність усвідомлювати кожен емоцію і розуміти, як вона виникає; вміння контролювати свої емоції і керувати ними.

Емоційний інтелект допомагає не забути про те, що первинна реакція організму хоч і сильна, але короткострокова. Завдяки емоційному інтелекту людина відрізняє власні відчуття від реальних фактів. Якщо керуватимуть емоції, то людина, швидше за все, виплескуватиме накопичене роздратування на близьких або відчуватиме апатію, погано виконуватиме свою роботу, припинить планувати майбутнє. Навички емоційного інтелекту дають змогу упорядкувати думки та зрозуміти, як отримати найкращий результат тут і зараз.

Чому емоційний інтелект важливий? 1. Краще самоусвідомлення - часто ми плутаємо тривогу з панікою або злістю, в такому разі емоційний інтелект допомагає раціонально розпізнавати емоції і правильно реагувати на них; 2.

Покращена саморегуляція - розуміння своєї поведінки та помилок, здатність контролювати себе; 3. Стабільна і сильна мотивація - високий емоційний інтелект дозволяє краще, швидше і продуктивніше вчитися, займатись прокрастинацією по мінімуму, долати труднощі з позитивним настроєм і тверезо аналізувати особисті помилки; 4. Покращена емпатія – високий рівень емоційного інтелекту дозволяє краще відчувати справедливість, поважати чужі інтереси і слабкості, усвідомити потреби інших людей тощо; 5. Більш адекватні і здорові соціальні відносини - люди з високим емоційним інтелектом добре володіють риторикою і мистецтвом переконання, чітко окреслюють завдання і ставлять пріоритети в команді, не піддаються нападам пасивно-агресивної поведінки. Емоційний інтелект – це надійний інструмент формування гармонійних відносин з оточуючими.

Таким чином, у часи потужного технологічного прогресу, колосального розвитку штучного інтелекту чи не єдине, що залишається людству, — це емоції.

То ж і вміння ефективно працювати з ними перетворюється на найнеобхідніший навик. Тому важливим завданням сучасної психології є теоретичне та практичне вивчення формування та розвитку емоційного інтелекту особистості.

Література:

1. Куценко Я.М. Емоційний інтелект: проблеми діагностики / Я.М. Куценко // Проблеми сучасної психології. - 2011. - Випуск 14. - С. 417-426
3. Шпак М. Емоційний інтелект в контексті сучасних психологічних досліджень / М. Шпак // Психологія особистості. - 2011. - № 1(2). - С. 282-288

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри практ.психол. Казарової Г.М.

Ладика М.

ВПЛИВ УМОВ БОЙОВИХ ДІЙ НА ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ СІМ'Ї

В даній роботі проаналізовано теоретичні підходи визначення психологічного клімату в сім'ї. Надано визначення поняття та структури сім'ї [1, с. 26].

Розкрито поняття соціально-психологічного клімату сім'ї за О. І. Бондарчуком та Л. М. Маценко [2, с. 9] [3, с. 37].

Наприклад, О. А. Добриніна визначає соціально-психологічний клімат сім'ї – як її узагальнену, інтегративну характеристику, яка відображає ступінь задоволеності подружжя основними аспектами життєдіяльності сім'ї, загальним тоном та стилем спілкування [4; с.307].

Виділяють два типи психологічного клімату сім'ї: сприятливий та несприятливий. Представниками такої теорії розподілу є Н. Алексєєва, В. Сердюк, С. Кулаков, І. Шилов, І. Гребенніков.

Під час війни члени родини можуть закриватися один від одного, рівень спілкування значно спадає або навпаки можуть зрости сварки між ними. Т. В. Дуткевич виділив причини зниження якості психологічного клімату в родині під час бойових дій:

Вивчаючи вплив бойових дій конкретно на члена сім'ї (особистість), було виявлено що цей вплив є -негативним. Він викликає різні психологічні, емоційні переживання такі як – стрес, тривога, страх, паніка, агресивність та інші. Тому при таких емоційних потрясіннях у людини недостатньо внутрішніх ресурсів для підтримки сприятливого клімату у родину. Частіш всього вона навпаки намагається поповнити внутрішні ресурси за рахунок доброзичливих взаємин у родині.

Звернуто увагу, що, бойові дії безпосередньо впливають на психологічний клімат у сім'ї. Торкаючи -мікро та -макросередовище, бойові дії змінюють соціальний рівень сім'ї, змінюють ролі у сім'ї та характеристику діяльності членів родини. Можна зауважити, що за ієрархічною пірамідою потреб А. Маслоу відбуваються порушення в житті членів родини вже на першому-другому рівні, це фізіологічні потреби та потреба у відчуття безпеки. Видуваючи порушення на цих рівнях людина не може якісно підтримувати психологічну атмосферу в родині через брак внутрішніх ресурсів.

За результатами дослідження було розроблено рекомендації для покращення психологічного клімату в родині та саме членів родини. Так як стан членів родини впливає на психологічний клімат в родині треба поліпшити самопочуття кожного, що паралельно збереже психологічний стан у сприятливому стані.

Література:

1. Федоренко Р. П. Психологія сім'ї / Р. П. Федоренко. – Луцьк: Вежа-Друк, 2015. – 364 с.
2. Бондарчук О. І. Психологія сім'ї / О. І. Бондарчук. – Київ: МАУП, 2001. – 96 с.
3. Маценко Л. М. Педагогіка сімейного виховання / Л. М. Маценко. – Київ: ЦП «Компринт», 2019. – 376 с.
4. The II International Science Conference «Trends in the scientific development». – С. 417.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри практич. психол. Шайхлісламова З.Р.

Гончарова Ю.

ВПЛИВ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ВНУТРІШНЬООСОБИСТІСНІ КОНФЛІКТИ

У сучасному світі емоційна сфера людини являє собою широкий спектр переживань та почуттів. Саме ця сфера виконує ряд функцій, таких як регуляторна, стимулююча, усунення інформаційного дефіциту, основною серед яких є оціночна.

Проблема вивчення емоційних переживань та почуттів особистості, які виражають її духовні потреби, ставлення до себе та до довкілля завжди привертала увагу вчених. Предметом дискусійних обговорень учених є вплив емоційних форм на становлення та розвиток особистості, забезпечення вільного функціонування та життєдіяльності у соціумі. Емоційна сфера особистості складається з емоційних переживань і почуттів. Будь-яке переживання – це оцінка процесу задоволення будь-якої потреби людини. Почуття – це оцінка можливості конкретного об'єкта задовольнити цю потребу індивіда. Емоційні переживання людини діляться на емоції та емоційні стани.

Одним з найважливіших проявів емоційної сфери є емоційний інтелект особистості. Емоційний інтелект – це група ментальних здібностей, які беруть участь в усвідомленні та розумінні власних емоцій і емоцій оточуючих. Люди з високим рівнем емоційного інтелекту добре розуміють свої емоції і почуття інших людей, можуть ефективно керувати своєю емоційною сферою, і тому в суспільстві їхня поведінка більш адаптивна і вони легше досягають своїх цілей у взаємодії з оточуючими.

Питання внутрішньої конфліктності як складного і багатогранного явища активно вивчається в рамках психології представниками різних шкіл і напрямків, що пояснює існування різноманітних підходів до розуміння його суті. Загальною думкою є характеристика внутрішньо особистісних конфліктів як протиборства елементів, в якості яких можуть виступати бажання, мотиви, потреби особистості, зовнішні вимоги, які містять в собі протиріччя. Особистість є граничним суб'єктом (опонентом) конфлікту. На цій посаді вона утворює одну з його сторін. Але, крім цього, кожна людина є самостійним генератором конфлікту, всередині якого він і розгортається. Іншими словами, особистість постійно виробляє і відтворює конфлікти всередині себе – внутрішньоособистісні конфлікти, носієм яких вона і є.

Передумови виникнення внутрішньо особистісного конфлікту виявляються у впливі зовнішнього середовища, так як властива людині суперечливість відносин до світу, оточуючих людей і самому собі загострюється різними факторами соціального життя – зміною економічних і політичних умов життєдіяльності, розширенням інформаційного простору, оновленням системи цінностей суспільства, що призводить до різних форм невідповідності внутрішніх очікувань людини і зовнішніх можливостей їх реалізації, викликаючи дестабілізацію внутрішнього світу, нерозуміння або хибне розуміння власних емоцій та емоцій інших людей.

Література:

1. Гоулман Д. Емоційний інтелект / Д. Гоулман – К.: Віват, 2018 – 512 с.
2. Гуменюк Л. Соціальна конфліктологія : підручник / Л. Гуменюк – Львів: ЛДУВС, 2015 – 564 с.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри практ. психол. Казарової Г.М.

Дорошева О.Р.

ОСОБЛИВОСТІ ВИВЧЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ

Робота психолога – це тривалі стреси у сфері міжособистісного спілкування.

Вона вимагає високого рівню відповідальності, вміння як встановлювати довірливі відносини, так і керувати бесідою й загальним її настроєм. І як наслідок такого напруження виникає емоційне та фізичне виснаження, втрата сил і відстороненість. Такі стани впливають на психічне здоров'я, на сприйняття своїх професійних обов'язків й їх виконання.

Актуальність теми зумовлена тим, що емоційне вигорання у сучасному світі вважається одною з найпоширеніших загроз у професійної реалізації особистості.

Великої значущості ця загроза набуває у студентів-психологів, які в майбутньому пов'язуватимуть свою професійну діяльність із непростою людською «душею».

Починаючи з 2 курсу на основі загальних знань про психіку студенти-психологи починають заглиблюватись у більш складні й об'ємні теми, збільшується темп та інтенсивність навчання. З'являються тематики пов'язані із проблемами психіки, психічними розладами і патологічними станами, що нерідко може насторожити, збентежити та навіть іноді й шокувати.

Важливим є те, що емоційне вигорання не просто підриває здоров'я, а й призводить до небажання у студентів вчитись далі, пропадає мотивація і волевольова стійкість і в майбутньому можуть розвиватися невротичні розлади, психосоматичні захворювання. Феномен емоційного вигорання можна пояснити як захисну реакцію психіки на довготривалий стресовий фактор, а синдром вигорання, як процес поступової втрати емоційності та фізичної енергії, який проявляється у швидкій стомлюваності, розумовому виснаженні, невдоволеності результатами виконаної роботи.

Психологи виділяють п'ять ключових груп симптомів вигорання: фізичні, емоційні, поведінкові, інтелектуальні, соціальні.

Частіше фізичні симптоми характеризуються стомленістю, зміною ваги, проблемами зі сном, хворобами з боку серцево-судинної системи і т. д. Емоційні - песимізмом, скудною емоційністю, апатією, агресією, підвищеною тривожністю.

Поведінкові проявляються у низькій працездатності, потребі у постійному відпочинку, виправдуванням шкідливих звичок. Інтелектуальні - втрата інтересу до роботи, життя, стандартизація поглядів, закритість від нового. Соціальні - низька соціальна активність, зниження інтересу до комунікацій, звуження контактів, нерозуміння, відчуття недостатньої підтримки.

Дослідники синдрому емоційного вигорання виділяють стадії вигорання. Основною суттю є те, що чим нижча за рахунком стадія, тим глибше та серйозніше емоційне вигорання в цілому. Стикаючись з інтенсивним навчанням, недоліком вільного часу, студенти можуть поступово виснажуватися, поринати у апатію як до освіти так і до соціальної активності, що надалі може негативно впливати на них, як на майбутніх психологів-професіоналів.

Висновки: Теоретичне та експериментальне вивчення явища емоційного вигорання у студентів, чиїм професійним майбутнім є психологія, пошук методів профілактики та корекції негативних станів, які викликані даним синдромом, є, на нашу думку, важливим завданням сучасної психологічної науки та практики.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри практ. психол. Харцій О.М.

Ладика М. С.

ОСОБЛИВОСТІ ПОВЕДІНКИ ЛЮДИНИ В КОНФЛІКТНІЙ СИТУАЦІЇ

Людина кожен день у своєму житті стикається з конфліктними ситуаціями, тому вивчення конфлікту у даний час є дуже актуальним питанням. Розуміння конфлікту та його зв'язку з темпераментом може вирішити питання конфлікту в повсякденному житті. Треба також розуміти, що конфлікт може мати не тільки негативний вплив на діяльність людини, а й позитивний, який може подати нові ідеї у вирішенні гострих питань.

Задача нашого дослідження: виявити вплив темпераменту на поведінку людини в конфліктній ситуації.

Гіпотеза: темперамент впливає на динамічну діяльність людини, тому можна припустити, що між ним й вибором стратегії поведінки в конфлікті є взаємозв'язок.

Експериментальне дослідження проводилось на базі Українсько інженерно-педагогічної академії. В опитуванні брали участь студенти, віком від 18 до 25 років. Загальна кількість випробовуваних 21 студентів. (10 чоловіків та 11 жінок).

Отже, в дослідженні використовувались наступні діагностичні методики:

1. Тест К. Томаса - типи поведінки в конфлікті. (Додаток А)
2. Особистісний опитувальник Айзенка (ЕРІ). (Додаток Б)

На основі експериментального дослідження, було встановлено зв'язок між темпераментом та стратегіями поведінки в конфліктній ситуації. Було встановлено, що у людей з екстравертованим типом є схильність до співпраці, показник $r_{емп}=0,23$, а у людей з високим нейротизмом є схильність до пристосування, $r_{емп}=0,30$, та ухилення, $r_{емп}=0,43$ (при $r_{кр}=0,26$).

Також в процесі експериментального дослідження було визначено, що в групі досліджених більш всього притаманні інтроверти – 57%, та високий рівень нейротизму – 76%. При проходженні тесту К. Томаса, частіш обраними методиками були компроміс - 35% та пристосування – 35%.

Для людей, з стратегією поведінки як співпраця, характерна активна участь у вирішенні конфлікту та відстоювання своїх інтересів, але при цьому ці люди намагаються співпрацювати з тим, з ким конфліктують. Співпраця є дружнім, мудрим підходом до вирішення завдань визначенням та задоволення інтересів обох сторін.

Для людей з типом поведінки як ухилення, характерне не бажання відстоювати свої права, відсутність співпраці будь з ким для вирішення конфлікту або просто ухилення від вирішення конфлікту. Але ця стратегія дає так звану відстрочку у часі, для того щоб була змога краще все обміркувати.

Для людей з стратегією поведінки пристосування, характерна спільна діяльність з іншою людиною та відсутність прагнення відстоювати свої інтереси. Стиль пристосування може трохи нагадувати стиль ухилення, оскільки ви можете використовувати його для отримання відстрочки у вирішенні проблеми. Однак основна відмінність полягає в тому, що ви дієте разом з іншою людиною та берете участь в ситуації й погоджуєтеся робити те, що хоче інша людина.

Висновок: Гіпотеза, яка говорить проте, що темперамент впливає на динамічну діяльність людини та відповідно між темпераментом і вибором стратегії поведінки в конфлікті може бути взаємозв'язок – доведена.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри практ. психол. Харцій О.М.

Криворучко О.

ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ПРОЯВУ ЕМПАТІЇ У КРИЗОВИХ СИТУАЦІЯХ

У сучасному світі емпатія є невід'ємною частиною успішної особистості. Ця здатність людини допомагає у побудові успішної комунікації. Відомо, що кризові ситуації мають різний вплив на емоційну сферу та поведінку кожної людини, в залежності від індивідуальних особливостей особистості. Питання впливу кризових ситуацій саме на рівень емпатії на сьогодні є недостатньо вивченим і поки що не існує остаточного висновку щодо характеру цього впливу. У дослідженні зміни рівня емпатії у кризова ситуація існують не тотожні висновки.

Перше дослідження, яке нас цікавило, здійснили канадські вчені під назвою «Зменшення соціального стресу викликає емоційне зараження болю у незнайомих мишей і людей» [1]. Експеримент із ссавцями полягав у розділенні на групи, одна з яких зазнала болючих медичинських процедур, а інша частина це спостерігала.

Перша група «спостеружувачів», що жили звичайним життям і не зазнали впливу медикаментів продемонстрували активну реакцію на страждання інших тварин, а група інших «спостерігачів», що зазнали тривалого штучного підвищення гормону стресу кортизолу, демонструвала пасивну реакцію.

До іншого висновку дійшли канадські вчені у дослідженні «Посилення нейронних реакцій на емпатію до болю може пояснити, як гострий стрес підвищує просоціальність» [2] що проводили дослідження студентів, вимірюючи гормон стресу кортизолу. Група піддослідних спостерігала неприємні відчуття та біль іншої людини, були зафіксовані не лише вербальні, а також і невербальні реакції.

Виявилося, що ті піддослідні які мали високий рівень стресу проявили більш активну вербальну і, що важливо, невербальну реакцію під час цього експерименту. Також, під час цього експерименту було виявлення, що підвищується саме рівень «первинної» емпатичної реакції, тобто при першій зустрічі з «подразником», що її викликає, а рівень емпатії при довгостроковій взаємодії навпаки знижується. Цей факт вчені пояснюють впливом стресу на організм в цілому, що, як відомо, знижує когнітивні психічні функції людини і саме це унеможливує адекватну реакцію людини навіть під час прояву емпатії.

Кризова ситуація впливає в цілому на людину та особистість, тому формується залежність впливу стресу на здатність людини проявляти емпатію. Неоднозначні висновки представлених експериментів підтверджують наявність взаємозв'язку між цими двома показниками - рівнем стресу та рівнем прояву емпатії, але остаточно не підтверджують спрямованість цієї залежності - стрес у кризових ситуаціях підвищує рівень емпатії чи навпаки знижує.

Література:

1. Reducing Social Stress Elicits Emotional Contagion of Pain in Mouse and Human Strangers, Loren J. Martin et.al.; Current Biology, DOI: 10.1016/j.cub.2014.11.028.

2. Increased neural responses to empathy for pain might explain how acute stress increases prosociality. Social cognitive and affective neuroscience, 2016; L. Tomova, J. Majdandžić, A. Hummer, C. Windischberger, M. Heinrichs, C. Lamm.; Social Cognitive and Affective Neuroscience, 2017, 401–408

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри практ. психол. Казарової Г.М.

Руденко Я.С.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЕМОЦІЇ СТРАХУ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ В КРИЗОВИХ УМОВАХ В УКРАЇНІ

Аналіз страху військовослужбовців та громадян України в умовах військових дій є актуальним тому, що страх має особливий вагомий вплив на життя сучасної особистості, яка влаштовує своє життя в непростих соціальних умовах, тоді, коли відбувається руйнація усталених традиційних загальнолюдських моральних цінностей, коли в суспільстві володарює лицемірство та життя з подвійними моральними принципами.

Мета роботи – розглянути поняття та сутності природи страху, розібрати які позитивні та негативні наслідки має страх в житті людини, знайти взаємозв'язок між емоцією страху та особливостями поведінки людини в кризових умовах.

На основі отриманих даних довести взаємозв'язок між емоцією страху і поведінкою людини, проаналізувати сутність та прояв емоції страху, виявити наслідки емоції страху.

До цього часу єдиного поняття сприйняття емоції страху ще не знайдено.

Вчені та аналітики не знайшли єдину формулу і константу, яка була б концепцією для формулювання емоції страху. Емоція страху містить в собі багато понять які стосуються, як окремо індивіду, так і впливу його оточення. Страх має як позитивні, так і негативні наслідки, але в більшій мірі страх здатен акумулювати життєву енергію людини, заставити діяти в екстремальних умовах не властиво характеру особи, тим самим зберігши їй подальше життя.

Викид адреналіну у кров, стан афекту, в екстремальних умовах спонукають людину до дій направлених на самозбереження, тоді як підсвідомість людини опираючись на життєвий опит та неусвідомлюваний аналіз ситуації, обирає яким чином буде працювати цей інстинкт, і яка в нього кінцева ціль: збереження свого життя, сім'ї або людського роду, більш масштабні цілі.

Методами анкетування та тестування серед військовослужбовців 81 бригади ДШВ ЗСУ зібрані дані й проведений аналіз особливостей поведінки та психічного стану особистості в різних ситуаціях, рівень задоволення станом життя, спроможність людини розробляти, корегувати й реалізовувати план дій відповідно до мінливої ситуації

Для роботи використовувались наступні методики:

- Особистісний опитувальник «НПН – А» (нервово – психічна нестійкість – акцентуація);

- Тест сенсожиттєвих орієнтацій (в адаптації);

- Методика «Психологічна готовність до ризику».

Проаналізовано вплив чинника страху на військовослужбовців у період їх перебування в зоні бойових дій зроблені висновки:

1) Взаємозв'язок між емоціями страху та поведінкою людини показано на рис.1;

2) Страх є нормальною реакцією військовослужбовців на зовнішній подразник, який сигналізує йому про небезпеку. Характер впливу страху в період максимальної загрози для життя людини може сприяти активізації його дій;

3) Чинник страху військовослужбовців слід розглядати не лише як негативне явище – він має і позитивне значення.:

- страх мобілізує сили військовослужбовця для активної діяльності, що часто буває потрібним у критичних ситуаціях;

- страх сприяє кращому сприйняттю небезпечних подій, особливо в умовах недостатньої інформації й відсутності часу на аналіз обставини, що склалася.

Страхом у військовослужбовців можна і треба керувати при виробленні професійних практичних навичок у ході проведення регулярних тренувань на несподівані зовнішні дії.

У діагностиці необхідно вміти виділити психологічну проблему, правильно поставити запитання, одержати потрібну інформацію, проаналізувати й сформулювати висновок, що має не просто практичну спрямованість, а й спрямованість на аналіз конкретного, окремого випадку.

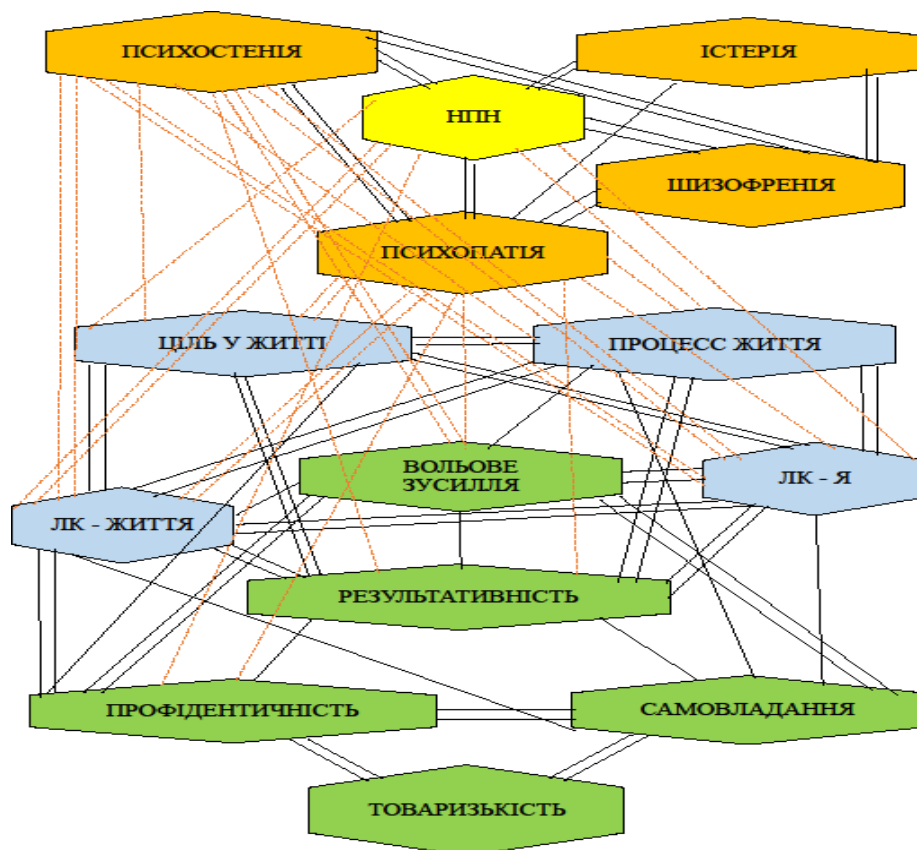


Рис.1. Кореляційна схема взаємозв'язків у використаних методиках

Де, одна лінія – це прямий кореляційний зв'язок.,
 дві лінії – прямий сильний кореляційний зв'язок.,
 одна пунктирна (червона) лінія – зворотний кореляційний зв'язок.,
 дві пунктирні (червоні) лінії – сильний зворотний кореляційний зв'язок.

У таблиці 1 наведені результати стандартного відхилення (σ) у 23 тестованих по трьох запропонованих методиках.

Таблиця 1

	Mean	Std. Deviation	N
НПН	8,870	1,938	23
Істерія	4,435	2,253	23
Психостенія	6,565	1,973	23
Психопатія	5,913	2,130	23
Паранойя	5,522	2,484	23
Шизофренія	8,391	2,190	23
Цілі у житті	29,478	10,121	23
Процес життя	25,696	9,711	23
Результативність	23,478	8,140	23
Локус-контроль Я	19,304	6,752	23
Локус-контроль життя	26,739	10,046	23
Вольове зусилля	21,696	5,522	23
Товариськість	20,609	4,943	23
Профідентичність	23,522	6,193	23
Самовладання	22,261	6,454	23

Беручи до уваги шкалу стандартного відхилення аналізуються та інтерпретуються результати тестових методик, робляться висновки, обираються методи подальшої роботи із запитами.

Література:

1. Кузнецов А.М. страх – його природа, функція та місце у житті людини, взаємодія зі страхом та його подолання (Електронний ресурс)

2. Мовчан М.М. проблема подолання страху в соціальному середовищі / М.М. Мовчан (науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова). – Київ: Вид-во НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2012. – (Серія 7.Релігієзнавство. Культурологія. Філософія. – вип.28)

3. Чала Ю.М. Психодіагностика: навчальний посібник / Ю.М. Чала, А.М. Шахрайчук. – Харків: НТУ «ХПІ», 2018. – 246с.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри практ.психол. Астахової К.В.

Виноградова М.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ІНДИВІДУАЛЬНО – ТИПОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ТА СТИЛІВ РЕАГУВАННЯ НА КОНФЛІКТ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Актуальність теми дослідження заключається в тому, що проблема взаємозв'язку індивідуально – типологічних особливостей та стилів реагування на конфлікт студентської молоді вивчена не повністю. Тема конфліктів має поширений інтерес не тільки серед вчених, які мають справу з психологією, а й в звичайному житті.

Науки суспільної сфери цікавляться цим предметом дослідження, адже проблема особистості знаходиться в центрі і в соціологічного, психологічного та філософського знання. Темою впливу індивідуально-типологічних особливостей на стилі реагування на конфлікти цікавилися: Р. Дарендорф, Л. Козер, К. Маркс, З. Фрейд, К. Хорні, Е. Еріксон, М. Дойч, М. Шериф, К. Левін, А.Р. Лурія, В.С. Мерлін, та ін.

Особливим чином в психології виділяється дослідження особливостей та властивостей особистості, що формуються й проявляються в її діяльності, мають вплив на її ефективність. Назва такої властивості – темперамент, центральне утворення психодинамічної організації людини, яка має вроджений характер.

Властивості темпераменту стійкіші та мають постійний характер, порівнюючи з іншими особливостями психіки.

В дослідженні використовувались наступні емпіричні методики: Тест-опитувальник К. Томаса «Поведінка в конфліктній ситуації»; «Особистісний опитувальник ЕРІ (Eysenck Personality Inventory)» Г. Айзенка; Опитувальник «Риси характеру та темперамент (РХТ)».

Висновки. Даними дослідження виявлено, що більшість опитаних студентів мають середній рівень конфліктності, високий рівень стилю пристосування в конфлікті, середні рівні стилів уникнення, співробітництва та компромісу. досліджувана група має в більшості вираженість екстравертованості у студентів, інтровертів тільки 4% від кількості досліджуваних. Взагалі група складається з емоційно стійких осіб (73%). В досліджуваній групі превають такі риси характеру та темпераменту, як: рівень домагань (високий рівень – 59%); на середньому рівні виражені такі риси як щирість, чутливість, сила та рухливість нервових процесів, реактивність, гальмування та нервозність.

Виходячи з результатів дослідження можна дійти висновку, що стилі поведінки у конфліктних ситуаціях та індивідуально – типологічні особливості особистості взаємозалежні величини.

Список літератури

1. Богучарова, О.І. Посібник до вивчення дисципліни «Психологія конфлікту». / Богучарова, О.І., Ткаченко, Н.В., 2018.

2. Власова, Т., Конфліктологія в постмодерні: теоретичні проблеми та методологічні підходи / Власова, Т., Пшінько, О., 2021. – 31 с. – (24 (2),).

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри практ.психол. Сапельнікової Т.С.

Голобородько А. В.

ФОРМУЛЮВАННЯ ПРАКТИЧНИХ РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО ПОЛІПШЕННЯ ВПЛИВУ ПСИХОЛОГІЧНОГО АСПЕКТУ НА ЛОГІСТИКУ МЕДИЧНОЇ СЛУЖБИ

Так як екстрена медична служба належить до представництва професій зі зв'язком людина-людина, то психологічний фактор є чи не найнадійнішим методом отримання, переробки та передачі інформації і висновків про неї, які можуть вплинути на швидкість та якість постановки діагнозу, і надання медичної допомоги людині, яка її потребує. Але якщо брати до уваги увесь алгоритм роботи служби екстреної медичної допомоги, то потрібно починати з логістичного значення психологічних прийомів.

Так, починаючи з отримання викликів на лінію і закінчуючи отриманням звітів від бригад, потрібно дотримуватися елементарних правил ввічливості, етики та деонтології, сприймаючи робочу атмосферу як ту, що за необхідності може підлягати корекції.

Фактично, якість та швидкість роботи залежить як від поваги колег-диспетчерів, так і співробітників-підлеглих, за яких несеться відповідальність диспетчером направлення бригад. Психологічний клімат підчас чергування у кожний момент може змінитися, адже окрім загального, фонового рівня стресу, на сьогоднішній день ще й не виключаються можливі нещасні випадки, що можуть трапитися з особистим складом бригад екстреної медичної допомоги підчас надання допомоги у будь-якому районі області підчас ведення активних бойових дій. Саме логістичне знання може корелювати місцезнаходження бригади відносно будівель та безпечних чи умовно-небезпечних споруд. Не маючи прямого зв'язку з особовим складом потрібно зосередити увагу на відновленні цього зв'язку та методах поліпшенню ситуації в цілому.

Безпосередня логістична ланка цього процесу – корекція місцезнаходження бригад на місці, розподіл обов'язків кожного з членів бригади та підтримка регулярного обміну інформаційним ресурсом будь-яким доступним шляхом.

Психологічним аспектом логістики будуть виступати методи попередження та розв'язання конфліктів, методики та вправи боротьби з психологічним стресом, дихальні вправи та нормований графік роботи для відновлення режиму сну та відпочинку, профілактика вигорання співробітників. Завчасний розподіл будь-яких ресурсів медичної служби допомагає прискорити надання невідкладної медичної допомоги при критичних ситуаціях.

Практичні рекомендації щодо поліпшення впливу психологічного аспекту на логістику роботи медичної служби: Усі співробітники логістичного відділу повинні дотримуватися режиму робочої зміни та відпочинку до та після неї; Режим сну та харчування дотримується тільки за умови регулярного наслідування та не переривання постійної роботи кожної складової структури надання медичної допомоги; Індивідуальні, немедикаментозні та неаддиктивні методи боротьби зі стресом використовуються без погіршення якості робочого процесу протягом чергування; Регулярний руховий режим та м'ягкі гімнастики (за умови тривалого використання комп'ютерних пристроїв);

Обов'язковий самозапис важливих, ключових моментів щодо чергування та контроль за їх появою та змінами; Дихальні вправи та водний баланс – спосіб подолання тривоги; Регулярне спілкування з близькими людьми – альтернатива психологічній допомозі, якщо немає можливості влаштувати її отримання традиційним способом.

Усі практичні рекомендації відносяться як до керівників, так і до їх підлеглих і не підлягають нехтуванню. Також, практичні рекомендації поширюються на особовий склад медичної служби, якщо це не впливає на якість надання медичної допомоги і не суперечить основним алгоритмам екстреної медичної допомоги.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри практ. психол. Ломакіна А.О.

Засовенко Д., Бурковський В.

ЧИННИКИ СТРЕСУ У СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ ПІД ЧАС ВІЙНИ

На момент сучасності стрес відчуває кожна людина. Для нас стрес вже став невід'ємною частиною життя, студентська молодь теж відчуває стрес у повсякденному житті під час військового часу. Як відомо стрес – це захисна реакція організму на зовнішні подразники. Вона виявляється психічно, фізично, емоційно та дає змогу адаптуватися до змін. У студентської молоді стрес часто виникає під час взаємодії із соціумом, коли зовнішні чинники сприймаються як загроза. Термін стрес зародився у 1920 році канадським лікарем-патофізіологом Гансом Сельє.

В нашій роботі було поставлено за мету дослідити чинники стресу у студентської молоді під час війни. Завданнями нашого дослідження було: здійснити теоретичний аналіз стресу в психологічній літературі; визначити витoki, прояви та особливості стресу у студентської молоді під час війни; дослідити особливості прояву стресу студентської молоді та надати аналіз результатів дослідження; розробити психологічні рекомендації щодо подолання стресу у студентів. Експериментальна частина дослідження була проведена за допомогою наступних тестових методик «Тест на стресостійкість, Радим Спектор»; «Тест шкала організаційного стресу» ШОС; «Тест на визначення рівня стресу» за В.Ю.Щербатих; «Опитувальник самодіагностики типу поведінки в стресовій ситуації» автор, В.В.Бойко;

Аналіз результатів дослідження за тестовими методиками надав можливість зробити наступні висновки: тест «Визначення рівня стресу за В.Ю.Щербатих», показав, що тільки у 1% респондентів не схильні до стресу, а 26.2% схильні до стресу; за опитувальником «Тип поведінки в стресовій ситуації, В.В.Бойко», можна побачити, що 13.1% студентів схильні до агресії, 42.2% не мають схильності до агресії. Отримані результати тесту «Рівень стресу, Радим Спектор», показали, що 34.2% студентів наразі мають високий рівень стресу і 26.3% мають низький рівень. Тест «Шкала організаційного стресу ШОС, (К.Маклін)», показав, що 73.6% респондентів мають найбільшу прихильність до стресу і професійного вигорання, і тільки 5.2% мають низьку схильність.

Отже, результати досліджень показали, що з початку війни, рівень стресу у студентів збільшився, а рівень стресостійкості знизився у порівнянні з 2021 роком.

Отримані результати коректні для студентів як чоловічої статі так і жіночої статі.

Література:

1. Сікорська Л. Б., Вовк Л. П., Волотовська Я. В. Психологічні умови стресостійкості майбутніх фахівців системи спеціальної освіти. Молодий вчений. 2017. № 5 (45). С. 223–226. URL:

2. Наугольник Л.Б. Психологія стресу. Курс лекцій – Львів: Ліга-Прес, 2013. – 130 с.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри практ.психол. Сапельнікової Т.С.

Зінов'єв А. В.

ПСИХОЛОГІЧНІ ПОТРЕБИ ДОСЯГНЕННЯ УСПІХІВ ОСОБИСТОСТІ

Теоретичний аналіз психологічної та науково-методичної літератури щодо теми роботи показав актуальність досліджуваної проблеми. Свої роботи дослідження проблеми психологічних потреб досягнення успіхів особистості присвятило багато вітчизняних та зарубіжних вчених, таких як Г. Мюррей, В. Скотт, К. Левін та інші. Видатний американський психолог А. Маслоу вибудував ієрархію мотивацій в залежності від того, наскільки мотивація близька до задоволення ключових потреб. Згідно досліджень Х. Хекхаузена, мотивація досягнення має характерні ознаки, в яких і розкривається її структура: підсумок діяльності досягнення має дві можливості: досягти успіху або зазнати невдачі. У роботі досліджено психологічну структуру потреб, чітко виявлені її характеристики й особливості та виділено, що психологічні потреби - це стан особистості, що складається на основі протиріччя між наявним і необхідним й спонукає її до дій в результаті яких, як вона очікує, приведуть її до досягнення успіхів.

В результаті проведення теоретико-методологічного аналізу мотивації досягнень можна зробити висновок про те, що мотивація досягнення успіхів регулює та направляє діяльність особистості, а отже є важливим та невід'ємним її компонентом та тісно пов'язана з ініціативністю, відповідальністю, сумлінністю, спрямованістю, реалістичною оцінкою своїх можливостей і проявляється в інтенсивності та наполегливості в діяльності.

Психологічні потреби досягнення успіхів сприяють розвитку в особистості прагнення долати перешкоди, невдачі та чинити опір труднощам. Таким чином, психологічна потреба досягнення успіхів завжди позитивна і в більшій мірі сприяє розвитку особистості, на відміну від мотиву уникнення невдач.

На основі аналізу психолого-педагогічної літератури встановлено, що успіх завжди служить задоволенню, що, у свою чергу, є живильним середовищем для подальших дій, що служать меті самореалізації. Успіх вимірюється внеском у досягнення особистістю задоволеності життям. Від задоволення виходять нові потреби до росту, що не обов'язково повинні бути пов'язані з роботою, а можуть відноситися до емоційної зрілості особистості або розвитку інших сторін її потенціалу, що означає рівною мірою й успіх.

Безперечно у кожній особистості свої уявлення про потреби досягнення успіхів. Я вважаю, що сьогодні потребою досягнення успіхів особистості в Україні є перемога у повномасштабній війні, звільнення всієї території, відвоювання кожного сантиметру рідної землі. Наразі в українців є потреби у військовій, психологічній, матеріальній, фінансовій підтримці інших країн, налагодженні логістики, відбудові пошкоджених чи зруйнованих в цент ворожими обстрілами будинків, підприємств міст та населених пунктів, а також потреба у отриманні свободи та спокою, жити своїм звичайним життям і гуляти вулицями свого міста без вибухів та снарядів на головоу. Для кожної особистості на сьогоднішній день це і є психологічні потреби досягнення успіхів.

Перспективи рекомендацій вбачаємо у подальшому дослідженні та вивченні феномену потреб особистості, для формування вищого рівня мотивації, підвищення самооцінки та рівня стресостійкості особистості, розвитку індивідуальних якостей та вдосконалення комунікативних навичок особистості, формуванням позитивного настановлення на забезпечення творчого характеру, а також для використання отриманих знань, вмінь та навичок з метою ефективного досягнення успіхів, навіть у складних ситуаціях взаємодії (проблемних, конфліктних). Слід зазначити, що психологічні потреби досягнення успіхів – це важливий чинник у прагненні самостверджуватись, досягати високих результатів. Чим вищий рівень потреб досягнення успіхів, тим більше зусиль особистість схильна докладати у всіх сферах своєї життєдіяльності заради досягнення позитивного результату, який її задовольнить в найкоротші терміни.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри практ. психол. Ломакіна А.О.

Ковтун А.С.

ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ В УЯВЛЕННЯХ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

В даній роботі розглянуто проблему гендерної стереотипізації серед студентської молоді. За основу було взято різноманітні теорії гендерної та соціальної психології, а також дані дослідження проведеного нами за допомогою використання авторської анкети.[1] Анкета складається з 27 питань закритого типу з 2-4 варіантами відповідей.[2] Питання поділяються за сферами стереотипних уявлень. Вибірку склали студенти українських ЗВО, чоловічої та жіночої статей віком 18-25 років.

Результати проведеного опитування показали, що 55% опитуваних вважають гендерні нерівності та стереотипи рідкісними в українському суспільстві. Ще 36% переконані у їх поширеності. Поширеною остання думка є серед жінок. У питаннях, що стосуються професійного блоку, понад 85% респондентів відзначили рівність жінок та чоловіків. Говорячи про життя у стосунках, 100% опитуваних з вибірки вважають, що вихованням дітей мають займатися жінка і чоловік, 93% - що хатніми справами мають займатися усі, 81% респондентів схильні очікувати ініціативу у стосунках як від жінки так і від чоловіка, і 90% опитуваних вважають, що ініціатива у сексуальних стосунках має йти від обох. Не зважаючи на таку гендерну рівність в уявленнях студентів, 30% досліджуваних вважають, що чоловік має бути головним, а 66% - виступають за рівність. Блок питань, де було дано лише два варіанти відповідей, показали наступні результати:

- Кого б ви взяли на роботу (у двох кандидатів однакові навички та досвід роботи)? 75% опитуваних взяли б на роботу жінку.
- Кому з політиків ви більше схильні довіряти? 60% більше довіряють політикам чоловікам, а жінкам довіряють лише 40%.
- Під час виборів, Ви скоріше проголосуєте...70% респондентів готові віддати свій голос чоловіку і лише 30 – жінці.

У сфері освіти ми спостерігаємо гарну динаміку. 100% чоловіків та жінок вважають, що представники усіх гендерів мають право на освіту, понад 90% дали відповідь, що викладачем може бути як жінка так і чоловік та вони можуть мати однаковий рівень освіти, 81% допускають навчання жінок та чоловіків на технічних спеціальностях. При анкетуванні за питаннями, що стосувалися загальних гендерних стереотипів, ми виявили, що понад 85% не пов'язують гендер та інтелектуальні здібності, 72% допускають появи емоційності для всіх і 28% - лише для жінок. 88% респондентів не вважають рожевий колір прийнятним лише для жінок та 84% дотримуються думки, що непокору можуть проявляти представники усіх гендерів. На питання про те, хто винен у звалтуванні жінки у короткій спідниці, 81% звинувачують чоловіка, 6% - жінку і решта вважають, що винні всі.

За отриманими результатами, можемо зробити висновок, що стереотипність уявлень серед студентської молоді низька.

Література:

1. Гендерна психологія: навч. посіб. / М. Г. Ткалич. - К. : Академвидав, 2011. - 248 с. - (Альма-матер). - ISBN 978-966-8226-89-2
2. <https://onlinetestpad.com/wefbclbzhmynw>

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри практич. психол. Харцій О.М.

Кушнір А.І.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ДЕВІАНТНОЇ ПОВЕДІНКИ ТА ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ

Встановлено основні показники описової статистики для результатів методики визначення схильності до девіантної поведінки (А. Н. Орел). Було визначено, що 40% досліджуваних мають середній рівень прояву соціальної бажаності, 60% мають низький рівень за шкалою «Подолання норм і правил», що свідчить про конформні установки досліджуваних, схильність слідувати стереотипам і загальноприйнятим нормам поведінки. За шкалою «Агресія та насильство» низький рівень мають 83%, що свідчить про невираженість агресивних тенденцій. Низькі (50%) та середні (47%) показники за шкалою «Вольовий контроль» означають сильний самоконтроль будь-яких поведінкових емоційних реакцій. 47% досліджуваних мають середній рівень адиктивної поведінки. Низький рівень мають 83% за шкалою «Саморуйнівна поведінка», це означає відсутність готовності до реалізації саморуйнівної поведінки. Низький рівень за шкалою «Деліквентна поведінка» мають 53% опитуваних.

У більшості досліджуваних жінок (57%) було виявлено середній рівень прийняття жіночої соціальної ролі. Це свідчить про адекватний рівень прийняття досліджуваними жіночої ролі, про можливість реалізовувати як специфічно жіночі, так і традиційно чоловічі поведінкові стереотипи. Виходячи з цього, можна зробити висновок, що більшість досліджуваних даної вибірки мають низькі та середні рівні схильності до девіантної поведінки, високий самоконтроль та середній рівень соціальної бажаності.

Встановлено основні показники описової статистики для результатів методики діагностики агресивних та ворожих людей Басса-Дарки. Було визначено, що 37% досліджуваних мають середній рівень прояву фізичної агресії; досліджувані даної вибірки мають здебільшого середній (37%), підвищений (37%) та високий (20%) рівень агресії, це означає близький до надмірного рівень розвитку форм агресивності. Підвищений рівень роздратування мають 37% досліджуваних. Високий рівень образи мають 37% опитуваних та підвищений 33%. Високий (30%), підвищений (27%) та середній (27%) рівні підозрілості означають вираженість недовіри і обережності по відношенню до оточення. Підвищений (40%) та високий (30%) рівень негативізму у досліджуваних виражається в опозиційній манері поведінки. Підвищений рівень почуття провини мають 50% респондентів. За результатами виходить, що досліджувані даної вибірки мають здебільшого підвищений (33%) та середній (30%) рівень ворожості.

Виходячи з цього, можна зробити висновок, що більшість досліджуваних даної вибірки мають високі та середні показники агресії та ворожості, це може ускладнювати співробітництво, свідому кооперацію, а також провокувати конфліктність у соціумі. Середній рівень тривоги мають 70% досліджуваних, що означає помірну тенденцію до відчуття невизначеності, очікування негативних подій. Встановлено кореляційні взаємозв'язки між психологічними показниками за методикою визначення схильності до девіантної поведінки А.Н. Орел.

З отриманих результатів кореляції було виявлено, що між більшістю психологічних показників методики схильності до девіантної поведінки (А.Н. Орел) існують як значні та середні позитивні взаємозв'язки, так і слабкі та середні негативні взаємозв'язки. Встановлено кореляційні взаємозв'язки між психологічними показниками за методикою діагностики агресивних та ворожих людей Басса-Дарки. З отриманих результатів кореляції було виявлено, що між більшістю психологічних показників існують середні та сильні позитивні взаємозв'язки. Тобто, можна припустити, що з підвищенням одного з зазначених показників будуть закономірно змінюватися пов'язані з ним психологічні кореляти. Отже, за результатами дослідження, можна зробити висновок, що прояви девіантної поведінки мають здебільшого позитивні взаємозв'язки з індивідуально-психологічними якостями досліджуваних.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри практичної психології Ломакіна А.О.

Новікова К.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ТРИВОЖНОСТІ ТА УСПІШНОСТІ НАВЧАННЯ СТУДЕНТІВ

У наш час проблема тривоги стає все більш актуальною. Цьому сприяють політична та економічна кризи, зростання тероризму та злочинності, проблеми професійної діяльності та особистого життя. Але крім цих причин тривоги є й інші, менш очевидні, але більш глибокі та актуальні для кожного з нас. Це відсутність у людини психологічно прийнятих орієнтирів, відсутність згоди з собою і правил виходу з конфліктних ситуацій.

Вирішенню проблем і питань, пов'язаних з дослідженням рівня тривожності, присвячені роботи як зарубіжних, так і вітчизняних психологів. Вперше тривога була описана Зигмундом Фрейдом. В даний час панує думка, що тривога, маючи природну основу, розвивається протягом життя в результаті дії соціальних і особистісних факторів. Особливо актуальною є проблема вивчення станів і рівнів тривожності у зв'язку з навчальною діяльністю, де розуміння психічних станів і управління ними в процесі пізнання і спілкування є одним із істотних аспектів діяльності.

Проведені дослідження показали, що у студентів часто виникають тривожні стани в ситуаціях навчальної діяльності, пов'язаних з оцінюванням знань і вмінь, що негативно впливає на діяльність. В результаті аналізу отриманих даних було виявлено, що : більшість опитуваних студентів мають середній рівень особистісної (52,5%) та ситуативної (57,5%) тривожності; на другому місці студенти з високою особистісною (35%) та ситуативною тривожністю (40%), на третьому – з низьким рівнем особистісної (12,5%) та ситуативної (2,5%) тривожності.

Виявлено значущі взаємозв'язки між рівнями успішності навчання та ситуативної тривожності, між успішністю навчання та особистісною тривожністю, між показниками мотивації до отримання диплому та успішності навчання,

Взаємозв'язки між мотивами отримання диплому та ситуативною тривожністю може свідчити про те, що під час навчання студенти в основному зосереджені на уникненні покарань за погану успішність, а взаємозв'язок між показниками мотивації на отримання диплома та особистісною тривожністю про виразну схильність студентів до постійних переживань і тривоги у всіх життєвих ситуаціях, у тому числі й у тих, у яких вони об'єктивно не повинні викликати такої реакції.

Література:

1. Седіна, Н. С. Взаємозв'язок особистісної тривожності та рівня нормального та патологічного перфекціонізму у студентів / Н. С. Седіна, Р. М. Касимова, Х. Х. Зейналов. // Молодий учений. – 2019. - № 48 (286). – С. 464-469.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри практ.психол. Сапельнікової Т.С.

Панасенкова С., Панченко Р.

НЕГАТИВНІ ПСИХІЧНІ СТАНИ СТУДЕНТІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ

Події, які відбуваються в Україні останній рік зумовлюють необхідність посилення уваги психологів до вияву у студентів негативних психічних станів внаслідок впливу екстремальних чинників. В нашій роботі було поставлено за мету дослідити особливості негативних психічних станів студентів в умовах воєнного часу.

Завданнями нашого дослідження було здійснення теоретичного аналізу психологічних досліджень з проблеми негативних психічних станів; чинників та особливостей виникнення негативних психічних станів у студентів; емпіричне дослідження особливостей вираженості негативних психічних станів студентів в умовах воєнного стану. Також нами було розроблено практичні рекомендації щодо подолання негативних психічних станів студентів в умовах воєнного часу.

Експериментальна частина дослідження була проведена за допомогою наступних тестових методик: «Диференційна діагностика депресивних станів В.Зунга» в адаптації Т.І.Балашова, «Тест на визначення рівня стресу» В.Ю.Щербатих, «Методика діагностики показників і форм агресії» А.Басса і А.Даркі, а також «Методика діагностики рівня соціальної фрустрації» Л.І.Вассермана.

Аналіз результатів дослідження надав можливість зробити наступні висновки: найбільший відсоток респондентів переживають на часі сильний стрес (44%), але вираженість фрустрації на дуже низькому рівні (45%). Результати теста на наявність депресивних станів показав, що у більшості респондентів депресії немає (79%) Тест «Діагностики показників і форм агресії А.Басса І.А. Даркі» дав змогу виявити, що показники фізичної агресії виражені на середньому рівні (27%), вербальну агресію відчувають 50% респондентів, а це є підвищений рівень агресії. Що до негативізму, то результати показали низький рівень цієї форми агресії (26%), тоді як почуття провини у 40% студентів на підвищеному рівні.

Стан образи та підозри студенти відчувають на середньому рівні, а роздратування та непряма агресія знаходиться на підвищеному рівні у 41% респондентів. Кореляційний аналіз дав можливість виявити значимі взаємозв'язки між стресом та депресією, вербальною агресією, негативізмом, підозрою та образою. Також виявлено значимі взаємозв'язки між фрустрацією і роздратуванням і образою, та між рівнем депресії і непрямою агресією.

Отже, результати дослідження показали, що постійний стрес може бути чинником виникнення депресії у студентів в умовах воєнного часу, а фрустрація може стати чинником станів роздратування і образи.

Література:

1.Корольчук М. С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 580 с.

2. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості: [монографія] / В. М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2007. – 432 с.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри практич. психол. Сапельнікової Т.С.

Сердюк Д. В.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

В даній роботі розглянуті психологічні особливості стресостійкості особистості в умовах надзвичайних ситуацій у внутрішньо переміщених осіб.

Стресостійкість є загальною якістю особистості, що визначається змогою протистояти стресовим факторам за певний період часу, який потрібен для організації нових умов, в яких даний стресор не буде критичним [1].

Стресостійкість також розглядають як симптомокомплекс особистості, що має характерну структурну організацію, яка починає свій розвиток в онтогенезі, та викриває девіації при різного роду патологічних станах [2].

В обставинах сучасної реальності є необхідність вивчення стресостійкості як здатності людини протидіяти впливу стресових факторів і розвитку патологічних станів [3].

Емпіричне дослідження відбувалося на базі комунального закладу «Богодухівська спеціальна школа» Харківської Обласної Ради. Загальна вибірка складала 20 людей віком 20-25 років, які мали досвід перебування в надзвичайних ситуаціях (ВПО). Були використані методики: «Шкала психологічного стресу» (PSM-25) Л. Лемура, Р. Тесьє, Л. Філліон; «Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації» (SRRS) Т. Холмс, Р. Райх; «Методика визначення домінуючого стану» (ДС-6) Л. Куліков. Для обчислення використані: коефіцієнт кореляції Пірсона та коефіцієнт кореляції Спірмена при критичних значеннях 0,45 (р 0,05) і 0,57 (р 0,01).

Емпіричне дослідження показало, що «Шкала психологічного стресу» (PSM-25) та «Методика визначення домінуючого стану» (ДС-6) за показником СП (Спокій/тривога) коефіцієнт кореляції Пірсона (r) = -0.81, коефіцієнт кореляції Спірмена = -0.93. Між показниками присутній сильний негативний зв'язок. За результатами теоретико-методологічного аналізу по методиках «Шкала психологічного стресу» (PSM-25) і «Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації» (SRRS) коефіцієнт кореляції Пірсона (r) = 0.70, коефіцієнт кореляції Спірмена = 0.68. Між показниками присутній наявний позитивний зв'язок.

Аналізуючи показники, можна зробити висновок: при надзвичайних ситуаціях у певної категорії людей, якою являється більшість з вибірки, рівень стресостійкості виростає пропорційно до рівню стресового впливу на особистість.

Література:

1. Ришко Г. М. Основні концептуальні теорії та підходи до вивчення феномена стресостійкості особистості. Збірник наукових праць "Проблеми сучасної психології". 2019. № 22. С. 495-504.

2. Корольчук В. М. Обґрунтування організаційної моделі дослідження стресостійкості особистості. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2010. № 7. С. 211-216.

3. Наугольник Л. Психологія стресу : підручник. Львів : Львів. держ. ун-т внутр. справ, 2015. 324 с.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри практ. психол. Ломакіна А.О.

Цимбалюк Г.А.

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ

Трагічні події в Україні, пов'язані з повномасштабним вторгненням, стали причиною внутрішнього переміщення значної кількості спеціалістів ІТ-галузі, які в стані невизначеності й страху мали вирішувати побутові питання на новому місці проживання, а також паралельно відновлювати виробничі процеси й налагоджувати роботу, віддалену від менеджменту та інших членів команди.

Мета даного дослідження – визначення рівня соціально-психологічної адаптації ІТ-спеціалістів, які зазнали внутрішнього переміщення, через сім місяців від початку війни. Згідно з метою, були окреслені наступні завдання дослідження: проаналізувати теоретичні концепції та сучасні дослідження поняття «соціальна резилентність» як показника рівня соціально-психологічної адаптації осіб, які належать до однієї професійної групи; встановити рівень психологічної резилентності досліджуваних; визначити провідні стратегії поведінки та джерела психологічної ресурсності, за рахунок яких вдалося повернутися до активного професійного життя.

За шкалами резилентності Коннора-Девідсона (CD-RISC-10) і «The protective factors for resilience scale» (PFRS) було виявлено достатньо високий рівень психологічної пружності серед учасників дослідження: 69% і 76,6% відповідно. Розбіжність може бути пояснена тим, що методика PFRS передбачає, окрім внутрішньо особистісного критерію резилентності, на якому виключно побудована шкала CD-RISC-10, залучення двох зовнішніх джерел ресурсності, таких як підтримка й допомога сім'ї та друзів. Аналіз результатів виявив однакову актуалізацію всіх трьох джерел ресурсності: внутрішній ресурс (особистісний) і зовнішній ресурс (сім'я, друзі). Це підтверджує думку про те, що в кризовій ситуації людина звертається до всіх доступних їй джерел підтримки. Високі показники за всіма трьома шкалами (75,6%, 78,8%, 75,5%) свідчать про загальну задоволеність опитаних рівнем своїх внутрішніх і колективних ресурсів.

У результаті застосування методики «Стратегії подолання стресових ситуацій» С.Хобфолла було зафіксовано високу конструктивність обраних поведінкових стратегій досліджуваною групою. Учасники дослідження загалом не надали переваги жодній із стратегій подолання, вираженість кожної зафіксовано на середньому рівні. За допомогою кореляційного аналізу було виявлено тісний взаємозв'язок шкал резилентності CD-RISC-10 і PFRS. Завдяки використанню обох тестів в одній групі досліджуваних були виявлені взаємозв'язки рівня психологічної пружності із різними стратегіями подолання кризових ситуацій: пряма двостороння кореляція встановлена зі стратегіями асертивних дій і вступу у соціальний контакт, обернена – з асоціальними, агресивними, маніпулятивними діями, а також стратегією на уникнення.

Отже, проведене емпіричне дослідження виявило необхідність підготовки практичних рекомендацій щодо позитивного підкріплення асертивної поведінки досліджуваних, їхнього заохочення до вступу в соціальний контакт, розширення соціальних зв'язків, а також подолання базових захисних реакцій на стресогенні події у вигляді уникнення або ж агресивних дій.

Література:

1. Лукомська С.О. Соціальна резилентність особистості в контексті подолання життєвих криз / С.О. Лукомська // Психологія національної безпеки і благополуччя особистості: тези I Міжнародної науково-практичної конференції, 14–15 березня 2019 року, Львів. — Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2019. — С. 99–101.
2. A Critical Review of Social Resilience Properties and Pathways in Disaster Management / A. M. A. Saja, M. Teo, A. Goonetilleke, A. M. Ziyath // Int J Disaster Risk Sci. – 2021. – <https://doi.org/10.1007/s13753-021-00378-y>. – Назва з екрана.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри практ.психол. Астахової К.В.

Шаповалова Е. В.

ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ ТА ХАРЧОВОЇ ПОВЕДІНКИ ДОРΟΣЛОЇ ЛЮДИНИ

Актуальність проблематики дослідження полягає в тому, що правильне харчування забезпечує повноцінне функціонування людини, а неправильне – призводить до надлишкової, або вкрай недостатньої ваги, погіршення стану здоров'я та розвитку різних захворювань. Особливого значення це питання набуває у воєнний час, адже дослідники, психологи та клініцисти останнім часом активно обговорюють роль травмуючих подій у виникненні порушень харчової поведінки.

Кількість і частота вживання їжі залежать від таких феноменів, як почуття голоду, апетит і почуття насичення. Серед порушень харчової поведінки виділяють нервову анорексію, нервову булімію та інші. До порушень харчової поведінки можна віднести обмежувальну, емоціогенну та екстернальну харчову поведінку.

С. Holman пише, що травма як пояснення різних психічних порушень та розладів за останні 20 років зайняла стійку позицію у психіатрії [2]. Усвідомлення значущості травми у житті людей пояснює розвиток різних порушень, зокрема і розладів харчової поведінки (РХП). Ця модель розглядає РХП як спосіб копіngu.

Дослідження, створені задля вивчення ролі травми, мають методологічні проблеми: проблеми діагностики як РХП, так і травматичного досвіду. D. Brewerton більш всебічно проаналізував дані, що підтверджують зв'язок між травмою та розвитком РХП [1]. Як проміжна ланка між травмою та РХП він розглядає ПТСР.

Метою дослідження було визначення психологічних особливостей харчової поведінки, її видів та порушень. В дослідженні було здійснено спробу виявити специфічні психологічні особливості харчової поведінки у дорослих людей в умовах проживання травмуючих подій, а також проаналізувати взаємозв'язок копінг-стратегій у складних життєвих ситуаціях з РХП.

В ході відбору діагностичного інструментарію була надана перевага таким методикам:

1. Копінг-тест Лазаруса. Оцінка поведінки у важкій життєвій ситуації.
2. Тест ставлення до прийому їжі (ЕАТ-26).
3. Голландський опитувальник харчової поведінки (DEBQ).

Базуючись на даних методиках було створено Опитувальник "Взаємозв'язок копінг-стратегій та харчової поведінки дорослої людини"

Отже, можемо констатувати, що проживання в умовах психологічної травми ускладнює правильне харчування, що призводить до численних психосоматичних відхилень, таких як ожиріння, булімія і анорексія. У цьому випадку РХП відображають спробу впоратися з травмою, тому досвід пацієнтів, що травмує, вимагає уваги терапевта під час лікування та відновлення. Проблемним залишається дійсне розуміння природи харчової поведінки, її генезу та системоутворюючих складових.

Література:

1. Brewerton, Timothy D. Eating disorders, trauma, and comorbidity: focus on PTSD // The Journal of Treatment & Prevention. 2007. № 15 (4). P. 285-304. doi:10.1080/10640260701454311
2. Holman, C. Trauma and eating disorder // Wiley Series in Clinical Psychology: Eating and its Disorders (1). Somerset, GB: Wiley-Blackwell. 2012. P. 139-153.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри практ.психол. Астахової К.В.

Тригорла А. В.

МИСЛЕННЯ ЯК ОБ'ЄКТ ПІЗНАВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Мислення — це психічний процес відображення об'єктивної реальності, який є вищим ступенем людською пізнання. Пізнавальна діяльність починається з відчуттів та сприймань, а потім може перейти в мислення. Відчуття → сприймання → уявлення → думка — це діалектичний шлях пізнання.

Мислення є об'єктом міждисциплінарних досліджень. Історично першою наукою про мислення була логіка, яка вивчала правила і закони правильного мислення.

Важливо помітити, що мислення різних людей підлягає загальним психологічним закономірностям і водночас характеризується індивідуальними особливостями.

Якості які виявляють індивідуальні відмінності мислення, є: самостійність, критичність, гнучкість, глибина, широта, послідовність, швидкість.

Існують 3 основні види мислення:

- 1) предметно-дійове (теоретичне);
- 2) наочно-образне (практичне);
- 3) словесно-логічне (образне).

Наочно-дійове мислення – це розв'язування задач, поданих у наочній формі, шляхом практичних дій.

Наочно-образне (образне, просторове) мислення – це розв'язування задач шляхом ідеального перетворення їх умов.

Словесно-логічне мислення – це провідний засіб теоретичного освоєння дійсності, що інтенсивно формується під час оволодіння дітьми науковими поняттями в процесі навчання.

Критичне мислення - система суджень, яка використовується для аналізу речей з критичної точки зору та подій з формулюванням обґрунтованих висновків і дозволяє виносити обґрунтовані оцінки, інтерпретації, а також коректно застосовувати отримані результати до ситуацій та проблем.

Характеристики критичного мислення:

Рефлексивність;

Пасивність;

Усвідомлення;

Здатне до розпізнавання маніпуляцій;

Здатне знайти компроміс;

Здатне розрізнити стереотипи.

Висновки: Таким чином, предметом психологічного дослідження мислення виступає як процес, так і діяльність. Це означає, що мислення розгортається в часі, включає в себе фази, етапи: початок, протікання, завершення.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри практ. психол. Харцій О.М.

Трофимович А.

АДАПТИВНІ МОЖЛИВОСТІ ОСОБИСТОСТІ В КРИЗОВИХ УМОВАХ

У сучасному світі особистість стикається з різноманітним спектром кризових ситуацій. Постає проблема, яким чином особистість може пристосуватись або адаптуватись до нових умов. У особистості є певний набір інструментів, який спрямований підштовхнути людину сприйняти ситуацію та бути в ній. Актуальність обраної теми полягає в тому, що в даний момент багато людей намагаються переосмислити своє життя в умовах повномасштабної війни на території України. Внутрішні та зовнішні переселенці та українці, що перебувають під постійними обстрілами, намагаються адаптувати своє життя під обставини, що зараз відбуваються.

Термін «криза» походить від грецького слова «crisis», що означає зміну напрямку або вибір. Ці зміни можуть нести як позитивні так і негативні наслідки. Учені дотримуються думки, що особистість не може залишитись тою, яка була раніше до кризової ситуації. Іншими словами, особистості не вдається осмислити свій новий психотравматичний досвід, спираючись на свої звичні моделі поведінки [1].

Кризовий стан психологи розглядають як нормальну реакцію на ситуацію, що вносить психічну травму особистості. Важливим є те, що людина в процесі подолання кризи добуває нові адаптаційні навички [2]. Цікаво те, що присутній так званий «парадокс» - особистість страждає від криз, але за допомогою них, вона здобуває досвід, що вибудовує нову схему/модель поведінки.

Адаптаційний потенціал особистості є підґрунтям формування психологічних ресурсів, що так важливі під час переживання критичних ситуацій. Зазначимо, що термін «ресурс» ми розуміємо як «допоміжний засіб». Головним базисом формування психологічних ресурсів є психофізіологічні особливості людини, які саме і визначають їх можливості інтелектуальної переробки інформації та самоконтролю.

Таким чином, кризова ситуація представляє собою ситуацію, яка призводить до стресового стану особистості та переосмисленню всього, що відбувається в навколишньому світі. З точки зору психологів, кризовий стан особистості є нормальним станом, що надає надбання нових навичок, знань та досвіду.

Особистість має адаптаційний потенціал, що вкладений в допоміжні інструменти, з якими людина може пережити критичні умови життя. Одним з дієвих засобів адаптації до нових умов є самоактуалізація особистості. Тобто, згідно з усього вище проаналізованого, чітким правилом є не уникати ситуацію або її взагалі не сприймати, а знаходити в ній щось нове, що можна приборкати для себе.

Література:

1. Ткачишина О.Р. Кризові ситуації: адаптаційні ресурси особистості та соціальні стереотипи [Електронний ресурс] / О.Р. Ткачишина // Теорія та практика сучасної психології. – 2020. – Т.3, №1. – с. 116-120. Режим доступу: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/31392/1/O_Tkachyshyna_TPSP_1%20%28T3%29_IL.PDF (30.10.2022)
2. Пилипенко Н.М. Адаптованість особистості як результат її адаптації до ситуацій кризи професійного становлення [Електронний ресурс] / Пилипенко Н.М. // Актуальні проблеми психології. – 2008. Режим доступу: http://www.rusnauka.com/23_SND_2008/Psihologia/26715.doc.htm (30.10.2022)

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри практ.психол. Казарової Г.М.

Уколова І.К.

ОСОБЛИВОСТІ ВИВЧЕННЯ УВАГИ У СТУДЕНТІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Свідомість студента повинна бути зосереджена на чомусь одному, а саме на словах чи діях викладача для кращого засвоєння навчального матеріалу. Прогавиш усе – прийдеться витратити власний вільний час пізніше на засвоєння пропущеного.

Пізнавальні процеси відіграють важливу роль у здобуванні студентом вищої освіти.

Саме процес уваги (один з пізнавальних процесів) допомагає нашій свідомості зосередитися на вагомих для особистості предметах, явищах навколишньої дійсності або власних переживаннях. Засвоєння та переробка інформації є і завжди будуть одними із головних задач людини у студентські роки, а для цього необхідно мати гарну увагу.

Багато вчених вивчали увагу як психічний процес. Вчені по-різному визначають місце уваги серед інших психічних явищ.

К. Д. Ушинський називав увагу дверима, через які входять всі наші знання. П. Я. Гальперін визначає увагу як автоматизовану дію контролю. За М. Ф. Добриніним увага – спрямованість психічної діяльності і зосередження її на об'єкті, що має для особистості певне значення. І. П. Павлов висловив думку про те, що увага пов'язана зі збереженням певних ділянок мозку і гальмування інших, що і забезпечує спрямованість психічної діяльності. В. М. Бехтереву у свій час вдалося довести, що увага, як і інші психічні явища, має рефлекторну природу, підлягає об'єктивним законам психічного життя людини. В діяльності студентів проявляються різні властивості уваги: стійкість, концентрація, об'єм, розподіл, переключення, коливання.

Одні властивості позитивно впливають на процес уваги (наприклад, концентрація), інші навпаки погіршують його протікання (переключення, коливання).

Отже, вивчення адаптації уваги до процесу навчання показало, що найбільш швидко пристосування уваги студентів виникає в першому навчальному семестрі. Існує перехідний період (вересень), протягом якого спостерігаються якісні зміни даного процесу, що приводять до кількісних змін деяких її властивостей. У вересні, періоді більш інтенсивного пристосування уваги (жовтень, листопад) і грудні необхідно використовувати відповідні форми і методи навчання студентів, адже увага має суттєві якісну і кількісну різницю, якщо порівнювати її параметри у зрівнянні із даних місяців року.

У інформаційному суспільстві на дитину, що зростає, студента, який навчається, впливають багато факторів, які ніколи раніше не вивчалися у класичній психології. Мова йде про використання різних електронних засобів, які з одного боку дозволяють більш ефективно, чим раніше, отримувати доступ до інформації, в тому числі, навчальної. З іншого боку, ці електронні засоби самі собою стають відволікаючими факторами, які постійно та потужно впливають на процес освоєння навчальної інформації, формують інші засоби переробки цієї інформації. Підкреслимо, що у сучасному світі до людини, що навчається, зокрема студента, вимоги до уваги стали більш жорсткими.

Висновки: Процес уваги значно впливає на засвоєння матеріалу студентами.

Означена проблема, з нашої точки зору, є найбільш значущою для психологічної науки та практики сьогодні, оскільки нові умови сучасної практики навчання створюють й нові виклики.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри практ.психол. Харцій О.М.

Янченко Є.

ПСИХОЛОГІЧНЕ ВИВЧЕННЯ ПАМ'ЯТІ ЛЮДЕЙ ПОХИЛОГО ВІКУ

Те, що ми відчуваємо і сприймаємо, не зникає безслідно, все запам'ятовується в тій чи іншій мірі. Збудження, що йдуть в мозок від зовнішніх і внутрішніх подразників, залишають в ньому «сліди», які можуть зберігатися протягом багатьох років. Ці «сліди» (комбінації нервових клітин) створюють можливість збудження навіть тоді, коли викликаний ним подразник відсутній, пам'ять – це процес рефлексії, і відображає не тільки те, що діє безпосередньо на органи чуття, але також і що було в минулому. Пам'ять - дивовижна властивість людської свідомості, це оновлення в нашій свідомості минулого, образи чогось, що колись нас вразило.

У нашому дослідженні ми вважали доцільним порівняти пам'ять людей похилого віку (70-90 років) з людьми середнього віку (35-50) з метою вивчення особливостей пам'яті першої групи. Спочатку експерименту ми відзначили деякі феноменологічні характеристики досліджених. Люди середнього та літнього віку попереджали, що в них погана пам'ять, та їх дії були характерні напрузі і супроводжувались тривожністю. Після нашого пояснення, що у всіх людей пам'ять різна та, це дослідження не для результатів, а щоб прояснити яка саме пам'ять краща, знайти підказки як поліпшити пам'ять, нам вдалося знизити тривогу.

Також ми указали на те, що готові надати підтримку досліджуваним у будь-який момент. Тільки після цього можна було розпочинати досліджування. Нас зацікавило те, що люди заздалегідь впевнені в тому, що у них погана пам'ять, що з віком вона стає гіршою і це знання працює не на користь людині, а на підтвердження закостенілої концептуальної установки. Таким чином знімаючи з себе відповідальність за свою пам'ять з часом дійсно вона погіршується.

У питанні про вплив старіння на роботу мозку ми дотримуємося золоті середини, при цьому не забуваючи про те, що відбувається старіння природньо та патологічне. Здорове старіння необов'язкове призводить до помітних когнітивних порушень. Частина населення нашої планети може дожити до дуже похилого віку без помітного зниження розумових здібностей. У кожної людини старіння проявляється по-різному, тому не можна, узагальнюючи, підтвердити теорію обов'язкової втрати пам'яті в літньому віці. Останні дослідження показали, що втрат в процесі старіння немає значна кількість нейронів, як вважалося раніше.

Справді більшість народжень нейронів відбувається в дитинстві, але правда і те, що нейрони продовжують народжуватися протягом усього життя людини під час нейрогенезу. Це характерна особливість нейропластичності поряд з збудженням нейронних ділянок і утворенням нових синаптичних зв'язків.

Отже, в процесі старіння можуть відбуватися такі негативні зміни пам'яті:

– Зниження швидкості обробки інформації. Все запам'ятовується набагато повільніше, а відповіді теж даються повільніше.

– Знижена увага до деталей. Стає складніше концентруватися на будь-якій діяльності.

– Погіршення робочої пам'яті (оперативної пам'яті).

Погіршення декларативної пам'яті (імена людей, назви місць і т.п.)

– Втрата деяких ідей (наприклад, знання маршруту).

Забуваючи про походження спогадів (наприклад, дату і місце події).

– Зниження здатності поєднувати завдання. Стає важко швидко перемикає увагу між різними видами діяльності.

Навпаки, не втрачається здатність розпізнавати побачене раніше і

семантична пам'ять, а також автоматичні навички (процедурна пам'ять). А крім того, поліпшується пам'ять про те, які дії необхідно виконати для виконання поставленого завдання, з роками і досвідом покращується. Дійсно, з віком деякі аспекти пам'яті погіршуються, але досвід і передбачення компенсують це. Для вивчення довгого списку слів може знадобитися багато зусиль, але при наявності вказівок і натяків на контекст запам'ятати їх буде набагато простіше.

Таким функціям краще протистояти дії часу:

- Загальна спрямованість з часом не сильно змінюється. Мова з віком покращується, тому що словниковий запас розширюється.

- Процедурна пам'ять практично не погіршується. Здібності до раціонального мислення, судження, оцінки та міркування тільки поліпшуються з віком.

- Сила-волі. Креативність не погіршується з віком.

М. Мерценіх вважає, що наше небажання займатися інтенсивним навчанням з настанням старості призводить до «виснаження» систем мозку, які модулюють, регулюють і контролюють його пластичність. У відповідь він розробив вправи для мозку, покликані запобігти вікове зниження когнітивних функцій - типове погіршення пам'яті, мислення і швидкості обробки.

Проблема в тому, що в дорослому житті ми рідко беремося за завдання, які вимагають великої концентрації, рідко намагаємося освоїти нову область знань або освоїти нові навички. Такі види діяльності, як читання газети, робота за знайомою спеціальністю та використання рідної мови, в основному пов'язані з повторним використанням засвоєних навичок, а не з навчанням. До того моменту, коли ми наближаємося до нашого сімдесятиріччя, системи мозку, які регулюють його пластичність, можливо, дозріли без систематичного використання протягом п'ятдесяти років.

Мерценіх продовжує кидати виклик думці про те, що нам доведеться прожити все життя з мізками, які ми отримали при народженні. Будова мозку по Мерценіху визначається постійним зв'язком з навколишнім світом, причому досвід формує не тільки ті відділи мозку, які найбільш відкриті для зовнішніх впливів, наприклад, органи почуттів. Пластичні зміни впливають на весь мозок і в кінцевому підсумку навіть на наші гени [1].

Підкреслимо, наша гіпотеза про концептуальне мислення про старіння пам'яті підтвержується провідними сучасними психологічними дослідженнями.

Тому поняття та розуміння роботи психіки необхідно викладати ще для молоді. Таким чином установки теперішнього покоління почнуть змінюватися завдяки розширенню знання та свідомості у людей.

Література:

Merzenich M. Soft-Wired: How the New Science of Brain Plasticity Can Change Your Life – N-Y, 2013 – 347 p.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри практ. психол. Казарової Г.М.

СЕКЦІЯ ЕКОНОМІКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ

Альчаков В.М.

КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ ПРОЦЕСУ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Для підвищення швидкості та гнучкості реагування на вплив зовнішнього середовища в умовах невизначеності система управління організації повинна мати адаптаційні здібності, які можуть бути підвищені за рахунок розвитку конкурентних переваг, що полягають у нових властивостях, отриманих в результаті синергії від спільного функціонування систем загального менеджменту та стратегічного управління.

З погляду охоплення всіх функцій менеджменту стратегічне управління можна розглядати як процес реалізації кількох послідовних етапів, що становлять єдину систему. Кожен етап має своє функціональне призначення.

Так, на першому етапі розробляється місія і формулюються глобальні цілі компанії, далі здійснюється етап планування, у ході якого на основі аналізу зовнішнього та внутрішнього середовища розробляються кілька варіантів альтернативних стратегій розвитку та вибирається для реалізації найбільш оптимальний з них.

На етапі імплементації деталізовані до конкретних показників цілі та плани реалізуються через виконавчу систему. Тут здійснюються одразу дві управлінські функції – організація та мотивація. Сучасний підхід на основі розвитку динамічних здібностей передбачає найпильнішу увагу до етапу імплементації (реалізації) стратегії на основі розвитку існуючих та створення нових специфічних для фірми, трудно копіюваних здібностей.

Контроль за імплементацією здійснюється з використанням різних методів та інструментів, через різні аналітичні та облікові системи, а зібрані дані, у свою чергу, зазнають ретельного аналізу з боку керівництва. Проведений аналіз дозволяє виявити відхилення фактичних результатів діяльності від запланованих цільових показників, встановити причини відхилень та сформулювати управлінські впливи, спрямовані на досягнення найкращих результатів діяльності.

Контур управлінського циклу замикається невід'ємним етапом стратегічного процесу – коригуванням цільових показників, а також стратегії розвитку, адаптуючи їх до мінливих умов нестабільного зовнішнього середовища та внутрішніх можливостей підприємства.

На кожному етапі стратегічного управлінського циклу його ефективність, що визначається ступенем реалізації запланованих цілей, безпосередньо залежить від якості тактичного управління та результатів взаємодії об'єктів та суб'єктів управління, які можуть бути досягнуті лише завдяки оптимальній організаційній структурі, що створює умови для реалізації стратегії та системі мотивації, що дозволяє найкращим чином залучити персонал.

При цьому мають бути забезпечені наступність планів, їх взаємозв'язок, хоча структура планових рішень, методи планування, терміни реалізації будуть різними. Для реалізації плану розробляється комплекс заходів щодо досягнення намічених показників, що визначають у сукупності стратегію підприємства у галузі фінансів, виробництва, маркетингу, менеджменту та інших функціональних складових.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри екон. та менедж. Дудневої Ю.Е.

Альошин Д. Є.

СУТНІСТЬ ІНТЕГРОВаних КОМУНІКАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Зростання ролі інформації в розвитку суспільства підвищує важливість ефективного управління комунікаційними процесами. Інформаційні перетворення вимагають від підприємництва розробки нових принципів, методів і моделей управління інтегрованими комунікаціями. Інтегровані комунікації сьогодні є основним методом залучення споживачів. Конкуренція за якість продукції та послуг відходить на другий план. Ціна, в деяких випадках, втрачає функцію показника якості.

Надання додаткових зручностей і доступність товару сьогодні також не є достатнім фактором для завоювання лідируючої позиції на ринку. За цих умов необхідно забезпечити постійний зв'язок з усіма партнерами, а не тільки зі споживачами, а зі стейкхолдерами. В таких умовах, поряд з пошуком нових проривних управлінських рішень вирішення проблем, робляться спроби розвитку концепції інтегрованої комунікації. Це концепція оптимального стратегічного зв'язку окремих елементів комунікаційного набору, що забезпечує прозорість, узгодженість і максимізацію впливу інтегрованих комунікаційних програм. Застосування цієї концепції потребує розробки чіткої методологічної бази, яка ще не повністю реалізована на організаційно-методичному та алгоритмічному рівнях.

Розгляд функціональної підсистеми у системі управління інтегрованими комунікаціями дозволяє нам через загальні та приватні функції дослідити процес інтеграції комунікацій. Починаючи з етапу планування, кожному наступному етапі поступово здійснюється інтеграція всіх впливів організації на зовнішні та внутрішні контактні аудиторії. У цьому кожному наступному етапі здійснюється інтеграція дрібніших елементів у межах обраних комунікаційних і стратегічних цілей. Реалізація інтеграції через функції планування, організації та контролю дозволяють узгоджувати комунікації вже у процесі їх створення. При цьому чітка реалізація цих функцій дозволяє перетворити будь-які зовнішні та внутрішні комунікації фірми на стратегічні, що сприяють зростанню лояльності всіх контактних аудиторій. Створена загальна лояльність дозволяє цілеспрямованим впливом перевести потенційних споживачів до розряду постійних прихильників, лояльний персонал компанії – до злагодженого колективу, лояльних ринкових контрагентів – до агентів, які сприяють розвитку компанії.

Для ефективного управління підприємством можна створити повну модель процесу, яка діє як комплексна модель цільової програми стратегічного управління. При створенні моделі детально розробляється перелік завдань для кожного названого випадку, можливі варіанти вирішення комплексу завдань, перелік підрозділів, посадових осіб або зовнішніх організацій, які реалізують рішення.

Як показує практика, скласти список функцій і завдань для управління інтеграцією комунікації недостатньо. Необхідно детально розробити механізми виконання функцій, інакше деякі функції можуть бути не забезпечені. У процесі поділу на найпростіші операції та процедури розкривається перелік усієї інформації, необхідної для здійснення управління, регламентуються самі процедури управління.

Література:

1. Babenko, V., Baksalova, O., Prokhorova, V., Dykan, V., Ovchynnikova, V., Chobitok, V. Information and Consulting Service Using in the Organization of Personnel Management // Estudios de Economía Aplicada. 2021. Vol. 38-3, no 1, P. 1-10. <http://dx.doi.org/10.25115/eea.v38i4.3999>

Роботу виконано під керівництвом проф.кафедри екон. та менедж. Чобіток В. І.

Андрєєв В.

АНАЛІЗ СИСТЕМИ ІНТЕРЕСІВ КЕРІВНИКІВ КОМПАНІЙ З РОБОЧОЮ АКЦІОНЕРНОЮ ВЛАСНІСТЮ

Вивчення питань функціонування компаній з робочою акціонерною власністю призводить до необхідності аналізу системи інтересів, що виникають у робітників, які є ще й співвласниками засобів виробництва. Тут з'являються різні суперечності, розв'язання яких – це основа існування і подальшого розвитку таких компаній. Одна з таких суперечностей стосується оптимального пов'язання коротко- та довгострокових інтересів робітників-співвласників, а також проблеми мотивації вищих управлінців.

У компаніях будь-якої форми власності пріоритетними є довгострокові інтереси. Загроза втрати власності та місця роботи у випадку нераціонального розподілу доходу, конкуренція з боку інших товаровиробників викликає і у робітників-співвласників колективних акціонерних підприємств потребу у довгострокових інтересах, зацікавленість у перспективному розвитку. Але така потреба не виникає відразу, автоматично. Вона вироблюється в процесі господарчої діяльності завдяки як придбаному власному, так і накопиченому іншими компаніями досвіду.

Цей досвід свідчить про те, що слабка орієнтація в економічних питаннях більшості робітників-співвласників потребує кваліфікованого підходу до вибору складу правління та головних управлінців. Але що ж дозволить їм піклуватися про ефективність господарчої діяльності компанії, не забуваючи про свої особисті інтереси?

На наш погляд, в процесі формування короткострокових та довгострокових інтересів вищих управлінців головне значення має встановлення для них значно більшого, чим у інших робітників, розміру оплати праці, яка теж буде залежати від результатів господарювання компанії з робочою акціонерною власністю. Перевищення оплати праці таких менеджерів над середньою на підприємстві може сягати декількох разів або складати 1 – 10% від загального фонду оплати праці (в залежності від масштабів підприємства, обсягів виробництва, чисельності персоналу тощо).

Іншим моментом в процесі формування у топ-менеджерів довгострокових інтересів є необхідність наділення їх власністю (акціями) в розмірі, який також перевищує середній на підприємстві. Таким чином поєднуються власність і функція управління, що сприяє формуванню довгострокових інтересів управлінців. Концентрація у них більшої у порівнянні з іншими робітниками кількості акцій власної компанії значно посилює цей інтерес.

Існує і протилежна точка зору. Деякі економісти, визнаючи та підтримуючи процес формування компаній з робочою акціонерною власністю, вважають, що на них складаються умови перерозподілу власності на користь членів правління, і це має негативний соціально-економічний відтінок. Але треба відверто визнати, що не тільки розбіжності в кількості та якості витраченої праці, але й ступінь відповідальності за успішну діяльність всієї компанії є основою диференціації в оплаті праці та інших доходах різних категорій робітників.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри екон. та менедж. Юхнова Б.Ю.

Андрєєвський А.С.

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК ПРОТИДІЯ КРИЗИ

Вітчизняні організації, які досі зберігають застаріле бачення менеджменту персоналу, вважають, що кризові умови – це привід призупинити більшість процесів, прямо не пов'язаних з основною діяльністю та отриманням прибутку. В таких організаціях керівництво вважає, що реорганізація, оновлення, розвиток персоналу, впровадження нових технологій, заміна основних фондів – це дії періоду стабільної, спокійної економіки. І тому в сучасних умовах, коли все частіше середовище є кризовим, і майже завжди – не стійким, мінливим, непередбачуваним, складно прогнозуємим, такі організації вбачають в змінах недоцільні витрати. Як наслідок – такі організації поступово відстають від флагманів ринку і надалі або скорочують обсяги своєї діяльності і примусово проходять реструктуризацію, або залишають ринок у вигляді ліквідованих компаній або банкрутів.

Ті організації, керівництво яких зрозуміло і прийняло як даність, що зміни – це невід'ємна складова сучасного існування, що криза – це лише один із станів середовища, і що тривалих періодів стабільності більше майже не очікується, вони переформатують свою стратегію під змінні умови, продовжують здійснювати всі складові процесу управління, але з урахуванням потрібних оновлень в змісті. До таких процесів можемо віднести й складову кадрового розділу стратегії – планування та реалізацію процесів розвитку персоналу. В умовах стабільного середовища організація в першу чергу намагається розвивати професійні навички робітників, для менеджерів середнього та вищого рівнів – додають до цього розвиток окремих якостей особистості, що дозволяють здійснювати процес управління колективом більш ефективно. Розвиток персоналу здійснювався системно, планово, інколи досить тривалий час. Робітник розумів, що його завдання в процесі розвитку підвищити професіоналізм та реалізувати отримані результати під керівництвом менеджера на благо організації. І, крім топ-менеджерів, робітники були більш інфантильні при намаганні самостійно запропонувати застосування отриманих в ході розвитку навичок.

Однак в умовах постійної кризи, в умовах підвищення кризових станів є нагальна потреба в більш самостійному підході робітників до прикладання свого професійного потенціалу в систему управління організацією, не з причин спонукання, а відповідно до посилення рівня їх розвитку соціальної відповідальності. Чим більш свідомий працівник, тим більш якісно він буде розвиватися і тим активніше він буде прикладати нові знання для покращення діяльності організації. Тому для використання механізму розвитку персоналу як механізму протидії кризі в організації, протидії зовнішнім кризам, пропонуємо звернути увагу на такі елементи: розвиток, підвищення рівня соціальної відповідальності за рахунок роз'яснювальних заходів, зміни змісту корпоративної культури, зміни системи стимулювання на користь соціально відповідальної поведінки; навчання робітників тайм-менеджменту та організації більш інтенсивного процесу розвитку кожного працівника, щоб процес навчання проходив швидко та конструктивно; розвиток відчуття значущості кожного робітника в результатах діяльності організації, що посилить результативність навчання робітників. Все це покращить розвиток персоналу та допоможе протидіяти кризі організації.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри екон. та менедж. Кір'ян О.І.

Батиренко Ю.А.

УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМ І МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

В управлінні організацією далеко не останнє місце посідають людський фактор, психологічні особливості колективу, особисті потреби та інтереси певних його членів. Мистецтво керівництва й полягає в тому, щоб знайти саме такі підходи і методи, які забезпечили б бажаний перебіг подій на підприємстві і спонукали його працівників до кращої праці. У таких умовах управління персоналом є важливою складовою менеджменту, що сприяє підвищенню ефективності діяльності на підприємстві.

Менеджери – основа будь якої управлінської системи. У них особливий предмет праці – інформація, і на основі її аналізу і перетворення вони приймають рішення з виконання всіх управлінських функцій. Тому кожен менеджер несе величезну як моральну, так і матеріальну відповідальність. Це визначає і його роль на всіх управлінських рівнях, насамперед, залежно від виявленого вміння приймати рішення в конкретних і часто змінних ситуаціях. Зрозуміло, результат роботи менеджерів у певній організації позитивний, коли вона розвивається і процвітає, що і буде запропоновано далі.

Поняття «персонал» походить від лат. *Personalis* – це наймані працівники підприємства, що мають певний освітній рівень, володіють знаннями, здібностями та досвідом роботи, необхідними для виконання покладених на них обов'язків (функцій), і становлять персонал підприємства, що є частиною людського капіталу суспільства [1].

Проблеми формування та управління персоналом на підприємстві займають вирішальне значення в системі ефективного його функціонування. В якості засобів досягнення ефективності діяльності передбачається розвиток персоналу та покращення його використання, управління персоналом, посилення мотивації високопродуктивної праці, підвищення соціального розвитку колективу, створення максимальної зацікавленості робітників в кінцевих результатах діяльності підприємства. Персонал підприємства є специфічним ресурсом, який у процесі виробничої діяльності приймає форму людського фактора (людського капіталу), володіє здатністю впливати на результати діяльності підприємства і при створенні адекватного організаційного та соціально-економічного середовища забезпечити його прибутковість та економічне зростання.

Запропонована методика оцінки персоналу підприємства дає можливість: визначити ступінь потенційних можливостей працівників; визначити рівень використання персоналу; формувати трудові колективи у відповідності з потребами виробництва; забезпечити на практиці активізацію людського фактора в умовах ринкових трансформаційних процесів.

Література.

1. Громко Л.С. Принципи управління персоналом в умовах антикризової діяльності підприємства: методологічний аспект. *Економіка та управління підприємствами*. 2018. Випуск 36. С. 109-113.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри екон. та менедж. Дем'яненко Т.І.

Бобринцев П.В.

МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЙ РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

В даний час вітчизняні підприємства працюють в постійно мінливих умовах, що вимагають абсолютно нового підходу до процесу управління. Нестабільна економічна ситуація, загострення конкуренції, зростання споживчого попиту на вироблену продукцію, скорочення життєвого циклу продукції значно ускладнюють процес управління, а перспективи розвитку стають все менш прогнозованими. За цих умов велике значення надається просуванню ідеї та механізмів формування стратегій розвитку в практику діяльності вітчизняних підприємств.

Головною метою стратегії розвитку вітчизняних підприємств є досягнення довгострокових конкурентних переваг, які забезпечать їх виживання, стале функціонування та стратегічний розвиток. Проте, як показує практика, не всі вітчизняні підприємства готові до формування довгострокових цілей свого розвитку. Навіть маючи стійкий фінансовий стан і конкурентні переваги на ринку, багато хто з них не в змозі сформулювати стратегію розвитку через відсутність методології стратегічного управління та методичного інструментарію, що відповідає специфіці непередбачуваних умов. При цьому найбільший інтерес для підприємств представляють принципи, методи та інструменти створення стратегій розвитку, які відображають галузеві особливості функціонування вітчизняних підприємств.

Механізми формування стратегій розвитку вітчизняних підприємств повинні включати в себе:

- вибір видів діяльності;
- обґрунтування пріоритетів у використанні ресурсів;
- пошук довгострокових партнерів;
- організаційні форми управління;
- можливості використання сильних сторін підприємства;
- обмеження негативних наслідків слабких сторін їх діяльності;
- загрози зовнішньому середовищу.

Незважаючи на безліч варіантів стратегії розвитку, їх можна обмежити чотирма узагальненими варіантами, а саме: стратегія розширення; стратегія стабілізації; економічна стратегія; комбінована стратегія. Кожна з яких, у свою чергу, може мати декілька варіантів. Використання цих напрямів значно спрощує процес створення стратегії розвитку для підприємства. [1]

Враховуючи ієрархію рівнів управління підприємством, різні сфери його діяльності, можливі різні моделі поведінки, які є підґрунтям до розробки механізмів формування стратегій розвитку, що дозволить сформувати вектори їх розвитку.

Стратегічний підхід до вирішення проблем управління вітчизняними підприємствами дозволяє створювати альтернативні варіанти їх розвитку в мінливих умовах господарювання.

Література:

1. Babenko, V., Baksalova, O., Prokhorova, V., Dykan, V., Ovchynnikova, V., Chobitok, V. Information and Consulting Service Using in the Organization of Personnel Management // Estudios de Economía Aplicada. 2021. Vol. 38-3, no 1, P. 1-10. <http://dx.doi.org/10.25115/eea.v38i4.3999>

Роботу виконано під керівництвом проф. кафедри екон. та менедж. Чобіток В. І.

Vasilyev Valeriy

THEORETICAL ASPECTS OF ENTERPRISE DEVELOPMENT MANAGEMENT

The development of the enterprise is a rather complex concept, which is proposed to be understood as a long-term set of processes of quantitative and qualitative changes in the enterprise's activities, which lead to the improvement of its condition by increasing the enterprise's potential, adapting to the external environment and ensuring internal stability, which contributes to increasing the viability of the enterprise and its capacity counteract the negative effects of the external environment.

With a fairly wide variety of definitions and interpretations of the concept of management efficiency, the following basic provisions can be singled out, which most fully characterize this term: optimal comparison of the result and costs necessary to achieve it; the rationality of decisions regarding the formation and selection of strategic goals; full use of potential opportunities; ensuring the competitiveness of the enterprise; flexibility and efficiency of interaction with the external environment; ensuring internal stability and protection from the negative impact of external factors of the enterprise.

The effectiveness of development management is a generalized reflection of static and dynamic values of the effectiveness of the enterprise's functioning, planning activities for the future period, forecasting the state of the external environment and the formation of competencies in accordance with external and internal factors.

The quality of management, which is characterized by relative difficulty in assessment, also remains an integral component of the effectiveness of development management. Nevertheless, it gives an opportunity to fully understand the level of compliance of the enterprise's development with its capabilities.

On the basis of the above key provisions of the concepts of "development" and "management efficiency", it is possible to determine the main elements of the effectiveness of development management:

- the presence of quantitative and qualitative changes that lead to an improvement in the state of the enterprise, provided that the costs for their achievement are optimal;
- dynamic character, which is related to the essence of development as a long-term process;
- rational formation and implementation of strategic goals in order to improve the current state of the enterprise and create future potential opportunities;
- formation of new competences in order to increase the competitiveness of the enterprise;
- flexibility and efficiency of interaction with the external environment;
- ensuring internal stability and protection from the negative impact of external factors and their possible occurrence.

Despite the variety of development management tools, none of the existing measurement approaches provide the most accurate and correct assessment of the level of enterprise development management effectiveness. There is a need to form a new methodology for assessing the effectiveness of development management, which will include the main elements of the above approaches depending on the characteristic features of the concepts of "development" and "management effectiveness".

The work was carried out under the supervision of the associate professor of the Department of Economics and Management T. Obydiennova

Yevtushenko Iryna

PECULIARITIES OF PERSONNEL MANAGEMENT IN A MODERN ORGANIZATION

The modern concept of personnel management tends to give priority to the transfer of a large volume of management functions to the direct managers of one or another team. At the same time, they must receive the necessary professional and methodical assistance. The main task of personnel management is to ensure compliance of the qualitative and quantitative characteristics of the personnel with the goals of the organization.

Regulatory and legal support plays a decisive role in ensuring an effective process of preparation, adoption and implementation of decisions on personnel management issues. It consists in organizing the development and application of methodical documents, as well as maintaining regulatory documents.

The dynamism of the external environment determines the objective need for flexible strategic management and bringing the organizational structure into line with the goals facing enterprises. Accordingly, it is advisable to create project groups of strategic personnel management based on the principle of matrix or project structures, which will increase the level of adaptation and competitiveness of the enterprise.

For purposeful activity of the strategic personnel management unit, it is necessary to determine the status, functions, tasks and powers of the project group in accordance with the principles of division of labor. For this purpose, the regulation on the structural subdivision is being developed.

The composition and content of the main functions and tasks are determined according to the functional division of labor matrix: development of the concept, personnel policy and strategy of personnel management; analysis of the personnel structure and organizational structure; labor market and wage monitoring; development of strategies for motivation and stimulation, evaluation and development of personnel; creation and maintenance of external and internal image; formation and development of corporate culture.

An indicator of the level of strategic personnel management is the growth of the enterprise's competitiveness on the basis of increasing the efficiency of the use of its personnel. Strategic transformations must be accompanied by the management of staff resistance, as significant obstacles to change may arise at the implementation stage.

The transition to strategic management is recommended to be carried out through continuity between the past and the future, involving both top management and team leaders in the process. To strengthen the motivation for changes, it is suggested to form a clear idea about the future state of the enterprise.

It is advisable to carry out feedback for the purpose of effective control over the implementation of the strategy by means of an analysis of the company's attractiveness and job satisfaction with the help of a survey, a personnel questionnaire, taking into account the approach to employees as "internal customers" of the organization. Such an analysis is an indicator of the success of the implementation of strategic measures to strengthen motivation and the formation of personnel corresponding to the chosen business strategy of the enterprise.

The work was carried out under the supervision of the associate professor of the Department of Economics and Management T.S. Obydiennova

Верба К.

ПРОБЛЕМИ ЗАЛУЧЕННЯ ІНОЗЕМНИХ БАНКІВСЬКИХ ІНВЕСТИЦІЙ В ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ

Посилення відкритості вітчизняної економіки призводить до того, що вона потроху залучається до світових економічних відносин в їхньому повному обсязі та процесів глобалізації світової економіки. Даний факт свідчить про те, що разом з цим до України буде надходити значна кількість відповідних позитивних та негативних явищ. Тому політика держави в цій сфері повинна бути спрямована на максимізацію вигод та мінімізацію втрат від участі у світових економічних процесах.

Не минуло це й банківський сектор України. Наша банківська система вже багато років впевнено інтегрується до світової банківської системи завдяки поширенню присутності в ній іноземного капіталу, який проникає до країни різними шляхами, а саме через утворення філій іноземних банків, викуп ними окремих українських банківських установ, участь у спільному капіталі з останніми. Доцільність подальшого зростання присутності іноземного капіталу у банківському секторі України зумовлена об'єктивними чинниками та потребами, до яких можна віднести наступні:

1. Орієнтація економіки нашої країни на світові цивілізовані методи ведення господарської діяльності.
2. Стрімкий розвиток ринку фінансових послуг.
3. Збільшення обсягів кредитування економіки з метою проведення в ній необхідних структурних змін.
4. Використання сучасних банківських технологій та величезного закордонного досвіду організації та управління фінансовими потоками на рівні окремих банків та всієї банківської системи взагалі.
5. Підвищення конкурентоспроможності українських банків, що полегшить їхню інтеграцію до світової банківської системи.

Наявність вищевказаних чинників та потреб вимагає реалізації певних заходів як з боку держави, так і з боку самих фінансових установ, що дозволить вирішити завдання з успішного включення українського банківського сектора до світової банківської системи. До сих заходів, на мою думку, відносяться:

- оптимізація структури банківської системи України та її наближення до рівня країн з високорозвинутою економікою;
- зростання надходження іноземного фінансового капіталу з метою задоволення попиту на ресурси з боку вітчизняної економіки при наявності обмежених можливостей для задоволення цих потреб за рахунок внутрішніх джерел;
- розширення спектру банківських послуг та підвищення їхньої якості;
- зниження рівня процентних ставок за кредитами;
- усунення впливу внутрішніх шоків на стабільність банківського сектора.

Реалізація цих заходів дозволить підвищити фінансовий рейтинг України, збільшити обсяг прямих іноземних інвестицій в економіку, активізувати нашу участь у світових процесах глобалізації.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри екон. та менедж. Юхнова Б.Ю.

Грицай О.Ю.

ЕФЕКТИВНІСТЬ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ БІЗНЕСУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

В сучасних умовах впровадження нових технологій та автоматизації роботи підприємства є дуже важливим управлінським рішенням. Підприємства працюють в умовах жорсткої конкуренції та великих ризиків. Постійно виникає питання підвищення ефективності раціонального використання ресурсів підприємств.

Впровадження процесу цифровізації, на сьогодні, стало необхідною умовою розвитку бізнесу. Ефективність цифрової трансформації бізнесу в сучасних умовах господарювання впливає на процес взаємодії з партнерами, клієнтами, органами оподаткування, фінансовими структурами тощо.

Провідні компанії активно використовують сучасні можливості цифрової трансформації. Технології цифровізації постійно удосконалюються і бізнес, відповідно, повинен моніторити ці тенденції розвитку та впроваджувати їх у свою діяльність. Швидкість розвитку бізнесу залежить саме від рівня впровадження результатів діджиталізації, що допомагає досягти необхідного темпу розвитку в сучасних умовах господарювання.

Головною метою цифрової трансформації є можливість отримання конкурентних переваг, які забезпечать успішне функціонування бізнесу. Команді з топ-менеджменту потрібно дійти єдиної думки щодо подальшого розвитку бізнесу.

Не всі підприємства швидко автоматизують бізнес процеси. Це залежить не тільки від фінансових можливостей. Відсутність необхідної методології не дозволяють формувати необхідні механізми впровадження цифрових технологій в свою діяльність. Ефективність цифрової трансформації бізнесу включає в себе перехід компанії на більш сучасні та ефективні технології для вирішення завдань подальшого їх розвитку. Це постійний процес пошуку передових технологій та інновацій. До основних функцій цифрової трансформації бізнесу можна віднести: скорочення часу обробки даних; покращення умов співпраці з клієнтами і партнерами; нові можливості в реалізації продуктів компанії; оптимізація управління витратами; відбір персоналу; підвищення іміджу компанії; формування системи мотивації персоналу тощо.

Впровадження цифрових технологій не виключає участі людського фактору. Наявність необхідної кваліфікації користувачів має великий вплив на ефективність використання сучасних систем. Керівник повинен донести ідею змін до всього колективу. Тільки в таких умовах можливий успіх впровадження нових систем.

Адаптація персоналу до інноваційно-прогресивних умов цифрової трансформації, важкий але дуже важливий крок. При переході до цифрової трансформації необхідно чітко мати розуміння як саме технології повинні допомагати розвитку бізнесу. Рішення цього питання дозволить обрати необхідні інноваційні технології. Сучасні умови господарювання вимагають гнучкості бізнесу до цифрових трансформацій. В наслідок діджиталізації бізнес стає більш стабільним і контрольованим. Перманентне використання цифрових технологій дозволяє бізнесу швидко обробляти велику кількість інформації та отримувати необхідні результати для своєчасного корегування поведінки компанії в мінливих умовах.

Література:

1. V. Chobitok, O. Shevchenko, O. Lomonosova, V. Kochetkov, V. Bykhovchenko Application of budget allocation models in the management of investment processes in the context of the digital economy development. *Cuestiones Políticas*. Vol. 39, № 71 (2021). <https://doi.org/10.46398/cuestpol.3971.35>.

Роботу виконано під керівництвом проф. кафедри екон. та менедж. Чобіток В.І.

Долгополов В.О.

АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ КОНТРОЛІНГУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Проблема впровадження ефективного контролінгу інноваційної діяльності підприємства є вкрай актуальною, оскільки від її повноти і точності багато в чому залежить формування дієвої системи управління інноваційною діяльністю.

Для забезпечення необхідної повноти оцінки необхідно аналізувати наступні напрямки:

- дослідження системи обліку інноваційної діяльності в організації, яка передбачає встановлення відповідності існуючої системи фінансового та управлінського обліку вимогам об'єктивності та повноти інформації, необхідної для оцінки інноваційної активності;

- оцінка готовності до інноваційного розвитку (інноваційного потенціалу), що включає оцінку відповідності накопиченого технічного, фінансового, кадрового, інтелектуального, інформаційного потенціалу підприємства роздрібної торгівлі вимогам інноваційного розвитку;

- оцінка інноваційного клімату, що передбачає отримання деяких формалізованих значень ступеня впливу зовнішніх факторів на інноваційну активність підприємства;

- аналіз інноваційної стратегії підприємства, що передбачає оцінку відповідності стратегії місії-призначенню і місії-орієнтації, зовнішньому середовищу, потенціалу, цілям, іншим стратегіям підприємства;

- оцінка порівняльної інноваційної активності;

- розрахунок і аналіз системи показників інноваційної активності.

У кожному конкретному випадку може розраховуватися не весь набір показників, а той, який необхідний аналітику з урахуванням повноти наявних даних фінансової, статистичної та управлінської звітності.

Послідовність оцінки інноваційної активності в системі контролінгу інноваційної діяльності включає наступні етапи:

1. Аналіз інформаційно-методичного забезпечення стратегії.

2. Аналіз кадрового забезпечення стратегії.

3. Аналіз ресурсного забезпечення стратегії.

Аналіз перших трьох етапів проводиться за допомогою автором анкет, в якій респонденти (ТОП-менеджери та провідні фахівці підприємства) можуть охарактеризувати запропонований набір критеріїв оцінки інноваційної стратегії, використовуючи 5-бальну шкалу.

4. Аналіз впливу інноваційної стратегії на інноваційну активність підприємства. Для оцінки інноваційної активності пропонується використовувати узагальнюючий показники темпу інноваційної активності, адаптований для торгових підприємств.

Інноваційна активність підприємства вважається достатньою, якщо значення показника більше 100%.

5. Аналіз впливу інноваційної стратегії на ефективність інноваційної політики підприємства.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри екон. та менедж. Дудневої Ю.Е.

Ievleva Olena

FORMATION OF PERSONNEL POLICY IN THE SYSTEM OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

At the present stage of socio-economic development, the leading component of the entire system of social relations is social and labor relations, which can significantly affect the development trends of crisis processes in personnel management at industrial enterprises, which immediately affects the final results of the performance of the operational function. At the same time, the effective development of social and labor relations, built on the coordination of employment policy in the organization and regulation of the internal labor market, social, financial, investment and industrial policy, allows to ensure the stable position of the enterprise in the market and its economic longevity.

The formation of social and labor relations today is accompanied by serious transformations in social relations, which is reflected in the change in the nature of labor relations and the personnel policy of organizations. At the same time, there are: an increase in socio-economic inequality, a sharp differentiation of the population in terms of income, discrimination in the social and labor rights of personnel, and an aggravation of contradictions between labor and capital. The Ukrainian labor market is characterized by the imperfection of the personnel structure, the lack of skilled workers and engineers, which does not contribute to economic growth.

The effective development of social and labor relations of organizations is based on the coordination of employment policy and regulation of the internal labor market, remuneration and training, labor and social relations, which are also constituent elements of personnel policy. Often in practice, leaders of organizations formally approach the development of personnel policy, not attaching importance to it as the most important regulator of social and labor relations, not realizing the detrimental consequences of a formal approach. Despite the obvious dependence of the content of social and labor relations and their structure on the quality of personnel policy, there are no mechanisms for integrating its formation and implementation at the levels of strategic management of an industrial enterprise, focused on ensuring sustainable domestic employment and effective regulation of the internal labor market based on the merger of various components of personnel policy and transforming it into a new totality, a new form with fully assimilated advantages.

At the same time, for all the significance of these studies, there are still a number of unresolved theoretical and practical problems associated with the insufficient development of tools for the formation and implementation of a new type of personnel policy, which is the central link in the system of social and labor relations integrated across the levels of management of an industrial enterprise. and providing an increment in the value of the business due to: the balance of domestic employment; flexible planning of personnel requirements; maneuver motivation; regulation of total internal riskiness. The relevance of these issues and practical significance in the current conditions of functioning and development of industrial enterprises require new research and development of new approaches to the formation of personnel policy in the system of social and labor relations of industrial enterprises.

The work was carried out under the guidance of Associate Professor of the Department of Economics and Management T.Obydiennova

Іщенко В.О.

ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ КОРПОРАТИВНОЇ ЕТИКИ

Сучасний бізнес декларує обов'язкове дотримання ним, всіма членами колективу корпоративної етики. Більшість пересічних громадян розуміють це як чесне ведення справ, порядну поведінку з усіма учасниками трудових відносин, дотримання всіма ними домовленостей (термінів, обсягів та якості виконання робіт, термінів оплати результату, термінів оплати праці, розрахунків між партнерами тощо), дотримання всіх законодавчих норм, сплату податків своєчасно та в повному обсязі, відсутність тіньових справ тощо. Однак при більш детальному вивченні цього питання можна побачити й додаткові елементи корпоративної етики, які не є однозначно позитивними як для бізнесу, так і для всіх учасників трудових відносин.

Корпоративна етика як складова корпоративного кодексу (документу, що містить максимально повний перелік правил корпоративної поведінки, загальні цілі організації, перелік та характеристику її цінностей), забезпечує за рахунок зрозумілих правил поведінки, очікувань керівництва та умов діяльності робітника швидку адаптацію новачків до колективу та мінімізацію виникнення конфліктних ситуацій. Найбільш повна за змістом корпоративна етика розкриває зміст очікуваної корпоративної культури та пояснює правила безпечної, бажаної поведінки в компанії та за її межами, вимоги до забезпечення конфіденційності тощо.

Корпоративна етика, її впровадження в процес існування компанії, поступово стає основопологаючою при виборі персоналом того чи іншого варіанту поведінки. З одного боку це – позитивний чинник, бо формує єдність працівників колективу, їх взаємопідтримку, обережне поводження з інформацією для зовнішнього середовища та ін. Вона стає джерелом змісту нормативно-правової документації щодо норм та правил поведінки в компанії, джерелом мотивації робітників щодо діяльності в компанії. Переваги її наявності очевидні: єдність колективу, бажання працювати якісно та старанно не залежно від рівня посади, яку займає робітник, розуміння кожним працівником правил поведінки в компанії, що повинно суттєво підвищувати продуктивність праці та зменшувати непорозуміння, конфліктність, деструктивну конкуренцію між працівниками.

Однак корпоративна етика має і суттєві недоліки, які можуть нести вагомий загрози навіть існуванню компанії, тим більш – її прибутковій діяльності. Це – мовчазна згода з будь-якими порушеннями в компанії, бо «виносити сміття з хати» буде, в свою чергу, порушенням робітником етичних правил самої компанії щодо узгодженості дій та взаємної підтримки. Корпоративна етика стримує та зупиняє ініціативу, бо ініціатива – це думка або рішення, що відрізняється від загального бачення ситуації колективом та керівництвом (інакше керівник сам би знайшов це рішення) і тому порушує його єдність, дискредитує керівника. Корпоративна етика формує робітника, згодного працювати без достойної винагороди за працю, бо насаджує перевагу гордості за членство саме в цьому колективі над підвищенням самооцінки та самоповаги, що знижує критичність до будь-якого керівного рішення.

Виходячи з цього, можна зробити висновки, що корпоративна етика, як і будь-який управлінський інструмент, може нести користь компанії, але може й шкодити – все залежить від застосування її керівництвом та від рівня внутрішньої свідомості, відповідальності, самооцінки та сміливості кожного окремого робітника.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри екон. та менедж. Кір'ян О.І.

Іщенко В.О.

ОРГАНІЗАЦІЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ СУБ'ЄКТАМИ ПІДПРИЄМНИЦТВА

Сучасні уявлення щодо розвитку підприємства охоплюють чисельні аспекти логістики виробництва чи надання послуг. На етапах крокування економіка підприємства зазнавала значні коливання, що пов'язувалися із вимогами певних відрізків часу. Кінець минулого сторіччя приніс в організацію виробничого процесу низку змін, які дозволили багатьом виробникам на хвилі прогресу ідей того часу покращити позиції в своєму ринковому сегменті. Але й велика кількість достатньо успішних підприємств вимушені були залишити ринок чи знаходити себе в інших нішах. Хвиля реорганізації уявлень щодо загальної будови виробничого процесу сконцентрувалася на думках, що саме колектив є важливою рухомою силою.

Підгрунтям для цього було те, що менеджери зіткнулися із певними явищами «застою» у розвитку підприємств, і на шляху вирішення цієї проблеми звернули увагу на велику кількість виробників, які недостатньо уваги приділяли кадровим питанням, і саме це не давало їм можливості ефективно розвиватися. І на сьогоднішній день, ідея центральної ролі у виробничому процесі саме кадрів, впевнено утримує свої позиції.

Незважаючи на значний прогрес у оптимізації та шляхів ефективного спрямування трудових ресурсів, кадрова політика виробництва багато в чому залежить від ринкових вимог. Найбільш ефективні та гнучкі у кадрових питаннях підприємства, які формують свою діяльність в умовах конкурентоспроможного ринку, і на шляху збільшення своїх прибутків вони швидко реагують на вимоги, що постають перед ними.

Стабільність будь-якої галузі залежить від готовності кадрів працювати протягом тривалого часу, тобто повинні мати місце мотиваційні складові. Однією з важливих мотивацій є фінансові витрати на персонал.

За даними Державної служби статистики витрати на персонал в напрямку суб'єктів великого підприємництва майже становлять на рівні 20% до загального показника суб'єктів господарювання даного виду діяльності, витрати суб'єктів середнього підприємництва за відповідний період становили 65%, а малого – 15%. Аналогічна тенденція спостерігається і у виплатах на оплату праці суб'єктів господарювання та відрахування на соціальні заходи [1, 2].

Отже, дані показники вказують на те, що основна питома вага в даній галузі припадає саме на суб'єкти середнього підприємництва у питаннях забезпечення робочими місцями, а враховуючи велику конкуренцію, можна припустити, що середній бізнес найбільш зацікавлений саме у ефективній реалізації трудового потенціалу своїх кадрів, що підтверджується й витратами. Даний факт визначає певні відмінності від інших суб'єктів, що потребує подальшого вивчення.

Література:

1. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
2. Чобіток В. І., Дибаліна С. В. Формування системи мотивації працівників на промислових підприємствах: теоретичний аспект. *Науковий вісник Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка «Економіка і регіон»*. 2015. № 3 (52). С. 71–76.

Роботу виконано під керівництвом проф. кафедри екон. та менедж. Чобіток В. І.

Карлов Г.В.

ПОСИЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО АКЦЕНТУ КОРПОРАТИВНОЇ СТРАТЕГІЇ

Всі звикли, що кожен суб'єкт господарювання, в тому числі й корпорація, розробляє та реалізує стратегію свого функціонування на досить тривалий проміжок часу. На думку більшості фахівців, основною метою корпоративної стратегії є створення додаткової вартості як в поточному періоді, так і весь час, на який розрахована стратегія. Тобто, головною метою розробки стратегії корпорації є стабільне здійснення нею прибуткової діяльності.

Останнім часом в світі спостерігається поступове зміщення громадських інтересів, що вплинуло і на зміни пріоритетного змісту стратегій. На перший план виходить не стільки прибуток корпорації, скільки соціальний аспект процесу її функціонування. Найбільш перспективні корпорації, як і всі інші, враховують, що в задачі стратегії обов'язково входить здатність своєчасно та адекватно адаптуватися до мінливих умов середовища. Однак лише найбільш передові з них своєчасно звернули увагу, що в сучасному світі ці мінливі зміни містять саме соціальну складову.

Увага при розробці корпоративної стратегії зміщується на чинники, які до останнього часу не входили в коло пріоритетів більшості компаній, хоч і були присутніми в змісті їх місій: на динаміку зростання та рівень оплати праці робітників з урахуванням середнього рівня їх витрат; на стан, склад робочого місця та умови на ньому не задля отримання лише максимального прибутку від діяльності робітника, а для забезпечення комфортних умов праці; на розвиток персоналу не лише для покриття інтересів корпорації, а й для забезпечення підвищення трудового потенціалу робітників, для покращення працевлаштування при скороченні тощо; на організацію медичного забезпечення не тільки для мінімізації терміну перебування робітників на лікарняному, але й в якості турботи про співробітників для забезпечення ним всіх умов для підтримки здоров'я та попередження виникнення та прогресуванню багатьох хвороб та ін.

Однак не слід вважати, що при розробці корпоративної стратегії забезпечення прибутку корпорації перестає бути важливим і відходить на другий план. Як було зазначено вище, при формуванні соціально орієнтованої стратегії необхідно врахувати реалізацію значної кількості напрямів соціального забезпечення персоналу та суспільства, а зробити це буде можливо лише за умов наявності стабільного розвитку корпорації, наявності у неї ресурсів, коштів, можливостей. Кожен з соціальних процесів є досить витратним, відносно довготривалим, потребує як часу і витрат на підготовчі етапи, так і на сам процес впровадження соціальної складової. Відповідно, корпорація повинна мати резерв часу, резерв коштів, резерв виконавців і можливостей для реалізації соціального процесу.

Тож можна сказати, що стратегія отримання прибутку – це теж вагома, значуща складова соціально орієнтованої стратегії. Відмінність від звичної стратегії буде полягати в обов'язковій наявності додаткових пунктів, які є беззаперечно витратними для компанії тактично, але корисними для персоналу і суспільства, і тому позитивно значущими для корпорації в довготривалій перспективі.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри екон. та менедж. Кір'ян О.І.

Кібець А.М.

АВТОМАТИЗАЦІЯ ПРОЦЕСІВ ТА РОЗРОБКА НОВИХ ПРОДУКТІВ ЯК ОСНОВНІ ВЕКТОРИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

Кожна компанія в Україні й у світі шукає шляхи покращити конкурентну перевагу з метою збільшити обсяги продажів продукції, раціональних і довгострокових існує декілька шляхів: збільшувати ефективність процесів (знижуючи витратну частину) або розробляти нові більш ефективні/привабливі рішення. Іноді виробники знижують якість продукції та вартість, отримуючи цінову перевагу, цей підхід має кінцеву точку і негативно впливає на репутацію компанії.

Автоматизація процесів це неминучий процес для збереження конкурентоспроможності бізнесу. Щодня кількість операцій у світі за одну хвилину збільшується завдяки впровадженню нових технологій.

Автоматизація процесів в електронній торгівлі має кілька переваг: зниження витрат у кількості чол/годин для забезпечення роботи системи; стандартизація та якість виконання процесів; зниження залежності від людського фактора; можливість масштабування кількості операції в максимально короткі терміни.

Розробка більш ефективних продуктів або сервісів це має бути безперервний процес, якщо це не робите Ви, за Вас це зроблять конкуренти. Бізнес це змагання на швидкість по розробці, створенню та презентації споживачеві рішення їхньої потреби, виграє той хто робить це краще ніж зробили вчора.

Розробка нових рішень має кілька переваг: диференціювати продукт від конкурентів, збільшити конкурентну привабливість; збільшити відсоток чистого прибутку; задавати тренд на ринку і мати можливість залучити найкращих вмотивованих фахівців для реалізації нових ідей. [1]

Як конкурувати новим компаніям зі світовими брендами, коли бюджет у рази менший?

1. «Диференційоюся або вмирай!» - це назва книги Джека Траута.

2. Великі компанії – великі ринки.

3. Зручніше можливо зробити завжди, питання: кому це потрібно, скільки за це готові платити.

Великі компанії забезпечують найкращі пропозиції ціна/якість (мінімальний прибуток з одиниці й максимальний прибуток з обороту) для широких аудиторій споживачів. Обсяг продажів товарної групи або товару – це критично важлива вимога для успіху бізнесу. Якщо Ви починаєте бізнес і не маєте порівнянних бюджетів та інших ресурсів – Вам нема чого запропонувати споживачеві на великому ринку.

Дрібні, персоналізовані ринки, які через менший обсяг продажів і вищу маржу на одиниці товару «привабливі не насамперед» напрямки для великих компаній і можлива «основа» для бізнес-початківця. Великі компанії – це великі кити зі складною вертикаллю управління, де для запуску нового процесу необхідне планування, узгодження, регламенти, процедури тощо. Користуйтеся своїми сильними сторонами й створюйте прості та зручні рішення для Ваших клієнтів.

Література:

1. Чобіток В. І., Грабар М. В. Методи оцінки конкурентоспроможності вітчизняних промислових підприємств. *Економічний форум. Науковий журнал Луцького національного технічного університету*. 2018. № 3. С. 175-181.

Роботу виконано під керівництвом проф. кафедри екон. та менедж. Чобіток В.І.

Ковач М.С.

КРИЗА ЯК ПРИВІД ЗМІНИ ЗМІСУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

Одним з визначень корпоративної культури можна вважати систему цінностей організації, які знайшли відображення в викладених принципах корпоративної культури, нормах та правилах внутрішньої поведінки персоналу, що розділяються більшістю та обов'язкові для дотримання всіма співробітниками організації. Частіш за все зміст принципів корпоративної культури містить інформацію про значущі для акціонерів, інвесторів, власників особливості поведінки персоналу. Більш розвинуті та сучасні корпорації вносять в ці принципи й елементи, які мають значення і для інших учасників корпоративних відносин – суспільства, державних органів, партнерів, робітників.

Криза в економіці або в усіх сферах життєдіяльності людей частіш за все призводить до погіршення виконання корпораціями принципів корпоративної культури, до знецінення її головних правил, норм, інколи навіть до втрати реалізації місії організації. Така ситуація може виникати в разі, коли криза сприймається організацією як форс-мажор, і тому як чинник, що дозволяє не виконувати зобов'язання або виконувати їх з певними обмеженнями. В цьому випадку персонал і безпосередньо топ-менеджери нівелюють корпоративну культуру як елемент системи управління. І це закономірно призводить до втрати довіри до організації, до відтоку споживачів, партнерів, інвесторів.

Однак криза може стати приводом для укріплення положення організації на ринку, а не для його погіршення. Для цього необхідно, на наш погляд, внести в зміст корпоративної культури, її принципів додаткові пункти, які дозволять і персоналу, і іншим учасникам трудових відносин мати чіткий вектор руху в кризових умовах, вектор розвитку та стабілізації положення організації. Наведемо приклади.

Головним принципом повинно стати «криза – привід прискорити процеси зі збереженням якості». Цей принцип дозволить персоналу розуміти, що діяльність буде продовжуватися максимально довго, скільки буде можливо. Керівники повинні роз'яснювати, що в разі унеможливлення здійснювати роботу необхідно не зупинитися, а знайти альтернативні умови, щоб все ж таки виконати роботу. Це переводить робітника в період кризи зі стану жертви, яка не впливає на ситуацію, в стан активної творчої людини, що знаходить рішення навіть у безвиході. Таким чином для робітників забезпечується зменшення депресивних станів, збільшення творчої мотивації – «переграти обставини». Тому робітник не тільки не втратить, але й підвищить продуктивність.

Партнери, які будуть бачити посилення активності організації, зроблять висновки про її стійкість, надійність, порядність, і тому будуть звертатися само до цієї організації. Тож, в період кризи організація буде зберігати обсяги виробництва, надання послуг, і тому мінімізує свої можливі витрати.

Ще одним з принципів, який може суттєво допомагати в умовах кризи, це впроваджені традиції. Вони повинні бути прийнятні для всього колективу, мати приємний зміст, підвищувати настрій персоналу, не переходити в формальний при тривалому його дотриманні. За рахунок його використання в період кризи персонал відчує стабільність, і тому покращить свій психологічний стан, буде більш продуктивним і спокійним. Подібні зміни дозволять використати кризу як стартовий майданчик для розвитку організації.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри екон. та менедж. Кір'ян О.І.

Котляров Д.В.

ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ ГРОМАДЯНСЬКОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

В сучасних умовах, коли кожен громадянин намагається бути корисним країні, важливо, на наш погляд, не тільки вимагати від громадян свідомої поведінки, але й допомагати їй впровадженню за рахунок надання достовірної, зрозумілої інформації. Жодна мотивація не буде довготривалою, будь-які дії не будуть виконуватися достатній проміжок часу за умов, коли людина не розуміє, не відчуває дійсних причин їх необхідності, не може для себе створити уявлення про співвідношення своїх власних зусиль та отриманого результату. Розглянемо на прикладі необхідності зменшувати електроспоживання.

Звичайний тролейбус в середньому споживає 2,5-2,7 кВт-год на кілометр маршруту, трамвай – в середньому 3,5 кВт-год на кілометр маршруту. Якщо взяти за приклад тролейбусний маршрут № 3, його довжина складає 16 км. Тобто, щоб одна машина могла зробити повне коло, потрібно витратити 80-86 кВт-год електроенергії.

В той самий час електричний чайник має середню потужність 2 кВт-год. Щоб нагріти воду на сім'ю з трьох осіб, вистачить і 3 хвилин. На перший погляд – це дуже мало: витратимо всього 0,1 кВт-год. Однак якщо брати в будні дні цей процес як дворазовий, а у вихідні – хоча б триразовий, отримаємо, що за місяць сім'я лише на нагрівання води витратить 7 кВт-год. Тобто, звичайний будинок 9-ти поверховий будинок на 4 під'їзди (144 квартири) за місяць використає 1008 кВт-год.

Тобто, лише 1 будинок і лише тільки заміною електрочайника на газовий зекономить один день роботи одного тролейбусу (12 повних кіл по маршруту).

Додамо до оцінки використання фену. Їх середня потужність – 1,2-1,6 кВт-год. Але використовують їх трохи довше – до 10 хвилин. Тобто, одна людина за один раз його використання витрачає 0,2-0,25 кВт-год. І навіть якщо враховувати, що в тому самому будинку лише в третині квартир і лише одна особа через день буде користуватися феном, все одно витрати електроенергії будуть становити 140-180 кВт-год – ще 2 кола тролейбуса по маршруту.

Виходячи навіть з цих розрахунків, ми можемо побачити, що в разі перепланування своїх дій і скорочення користування лише вказаними двома електроприладами місто може зекономити витрати електроенергії для забезпечення діяльності електротранспорту.

Тому вважаю, що подібні розрахунки необхідно проводити для кожного електроприладу в помешканнях громадян, в сфері відповідальності компаній, та оприлюднювати їх якнайширше, бо для формування та закріплення соціально відповідальної поведінки громадян вони повинні мати наочну інформацію, яка дозволить їм свідомо обирати поведінку. Крім того, більшість людей буде в цьому разі й більш вимогливо ставитись до оточуючих, тим самим формуючи суспільний контроль та суспільний вплив.

Можна зробити висновок, що для прискорення формування більшої громадянської соціальної відповідальності необхідно посилити інформаційні процеси в суспільстві та надавати громадянам необхідну інформацію всіма доступними шляхами.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри екон. та менедж. Кір'ян О.І.

Крамаренко О.В.

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Однією з найскладніших сторін управління підприємством, безумовно, можна вважати систему управління персоналом, а особливо підсистему мотивації трудової діяльності працівників. Питанням мотивації присвячені праці багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців, а саме: Ф Герцберга, Річарда Л. Дафта, М. Мескона, Д. Богині та ін.

Система мотивації як управлінська концепція спрямована на формування мотиваційної основи діяльності працівника, підвищення його трудового потенціалу з урахуванням ціннісних орієнтацій організації. Мотивація на підставі потреби в причетності характерна для людей, зацікавлених у розвитку особистих зв'язків, налагодженні дружніх відносин, наданні допомоги один одному. Таких співробітників варто залучати до роботи, що дасть їм можливість широкого спілкування.

Мотиватори, що викликають задоволеність роботою, пов'язувалися зі змістом роботи і викликалися внутрішніми потребами особистості в самовираженні. Фактори, що викликають незадоволеність роботою, пов'язувалися з недоліками роботи і зовнішніх умов. З цими факторами легко пов'язати неприємні відчуття, яких необхідно уникати. В умовах, що склалися в Україні на нинішньому етапі її розвитку, проблема мотивації персоналу набула важливого значення, оскільки вирішення завдань, які стоять перед суспільством, можливе лише за умови створення належної мотиваційної основи, здатної спонукати працівників органів влади до ефективної діяльності.

Мова йде про застосування таких форм і методів стимулювання особистості, які б сприяли високій результативності її роботи. Мотивація займає провідне місце в структурі особистості, яка є одним з основних понять, що пояснюють рушійні сили поведінки людини. Тому в даний час гостро стоїть питання про необхідність глибшого вивчення мотиваційної сфери державних службовців.

Хоча мотивація сама по собі ще не забезпечує повного успіху, добитися чого-небудь без неї неможливо. Поведінка людей стає вмотивованою тільки тоді, коли відбувається взаємодія декількох чинників. Мотивувати працівника – значить торкнутися його внутрішніх інтересів, дати йому шанс реалізувати їх під час роботи [1].

Сутність управління персоналом в державних організаціях полягає у встановленні відносин між суб'єктом і об'єктом управління, спрямованих на забезпечення оптимального кількісно-якісного кадрового складу, організацію професійного та соціального розвитку персоналу, досягнення раціонального ступеня мобільності та ефективного використання його можливостей у процесі діяльності.

Література.

1. Перевозчикова Н. О. Особливості мотивації персоналу на сучасних підприємствах / О. Н. Перевозчикова, І. Ю. Котова// *Ефективна економіка*. 2014. № 3.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри екон. та менедж. Дем'яненко Т.І.

Krivtsov Ihor

PROBLEMS OF IMPLEMENTING STRATEGIC MANAGEMENT AT ENTERPRISES

Operating in the unstable environment of the market economy, industrial enterprises of Ukraine can succeed in business only when they manage to anticipate changes and, accordingly, take precautionary adaptive measures against them. Ensuring the stable and effective operation of enterprises in the long-term period in the conditions of constant complication and instability of the external environment of their functioning brings to the fore the requirement of finding new approaches to the management of a domestic enterprise as a business entity. Today, in global practice, such an approach is strategic management – a management process of creating and maintaining strategic correspondence between the company's goals, its potential and opportunities in the external environment.

Unfortunately, in Ukraine, the theory and practice of strategic management have not been widely spread. Most managers do not see the need for the development of long-term strategies, mistakenly believing that it is impossible to solve promising development issues in today's dynamic conditions. Although strategic management is the most important means of ensuring the successful survival of an enterprise in an aggressive dynamic competitive environment, a means of its adaptation to changes in it. The lack of guidelines, mission and targeted development of the enterprise, the ability to recognize the influence of its external environment and adequate response to it, as well as the ability to adapt or even actively influence this environment, unfortunately, makes most Ukrainian enterprises helpless today and without prospects for the future.

In the case of the application of strategic management in the enterprise, at each given moment, information will be recorded about what the enterprise should do now to achieve the desired goal in the future, based on the fact that the environment and operating conditions of the enterprise will change. At the same time, it should be borne in mind that the choice of strategy and its implementation are the main parts of strategic management. A well-thought-out strategy will make it possible to solve the issue of consistency of production and reproduction processes, coordinate the activities of various subsystems and thereby increase the potential of the enterprise and its adaptive capabilities. The application of a strategic approach to the company's activities will contribute to the creation of a system in which specific management decisions ensure the balanced development of all components of the company's activities in accordance with the conditions of the external environment.

At the current stage of economic development, the activities of domestic enterprises are significantly complicated under the influence of external and internal environmental factors. The most important problem of every enterprise operating in market conditions is survival and ensuring further development. The solution to this problem lies in the creation and implementation of competitive advantages, which can largely be achieved on the basis of a competently developed and effective strategy for the development of the enterprise. Practitioners claim that the era of intuitive, spontaneous, situational management is over. There is an increasing need for management based on a scientifically based approach.

That is why the implementation of strategic management is one of the main tasks and conditions for ensuring production efficiency.

The work was carried out under the supervision of the associate professor of the Department of Economics and Management T. Obydiennova

Leshchenko Andriy

DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION'S PERSONNEL AS A GUARANTEE OF THE COMPANY'S COMPETITIVENESS

The market system of management, which is being formed in Ukraine, causes a change in the forms and methods of personnel management of the organization. In the period of the formation of civilized market relations, fundamentally new organizational and legal forms of management arise and develop, the system of economic relations with the state, owners, business partners, representatives of workers, educational institutions and the organization's personnel changes in relation to its development.

The effective functioning of any organization is primarily determined by the degree of development of its personnel. In today's conditions of rapid aging of theoretical knowledge, skills and practical skills, the organization's ability to constantly raise the professional level of its employees is one of the most important factors in ensuring its competitiveness in the market, updating and increasing the volume of production of goods or provision of services.

Personnel development is a multifaceted and complex concept that covers a wide range of interrelated psychological, pedagogical, social and economic problems. Clarifying its essence involves determining the content of such key concepts as personality, harmonious development of personality, professional development of personality.

Forms of professional training of the organization's personnel:

1. Training directly at the workplace - instruction, apprenticeship (copying), rotation, mentoring, method of complex tasks
2. Training outside the workplace - lecture, examination of practical situations (cases), business games, modeling, sensitivity training, role-playing games, independent study, open study, etc.

The system of continuous training of the company's personnel can be presented in the form of a cycle: planning, implementation and evaluation

In today's conditions of rapid aging of theoretical knowledge, skills and practical skills, the organization's ability to constantly raise the professional level of its employees is one of the most important factors in ensuring its competitiveness in the market, updating and increasing the volume of production of goods or provision of services.

Planning and organization of personnel development and control over this process are considered as a supporting subsystem of the organization's strategic management, a means of achieving its long-term and current goals through the formation of an educated, highly qualified, and therefore competitive on the labor market worker, a specialist with a higher education and a manager responsible for their work .

The experience of enterprises with personnel, accumulated in countries with a developed market economy, should not be mechanically transferred to the management of personnel development processes in Ukraine. There is a need to adapt positive world experience taking into account the specifics of the current state of development of the state's economy, the mentality of business entities and the workers themselves.

The work was carried out under the supervision of the associate professor of the Department of Economics and Management T. Obydiennova

Лісна А.В.

КОНТРОЛІНГ ЯК СУЧАСНИЙ НАПРЯМОК РОЗВИТКУ НАУКИ УПРАВЛІННЯ

В умовах ринкової економіки найбільш життєздатним стає підприємство, на якому вдається організувати ефективне його функціонування.

У широкому розумінні управління – це сукупність дій, спрямованих на координацію різноманітних видів діяльності, які здійснює підприємство, для досягнення поставлених цілей.

В теперішній час відбувається розділення теорії управління підприємством на декілька напрямів: виробниче управління, організаційне управління, економічне управління, корпоративне управління.

Контролінг – поняття досить складне. У останньому німецькому виданні «Лексикону економіки підприємства» він визначений як концепція інформації і управління.

У багатьох українських компаніях необхідно запроваджувати контроль, оскільки ще є проблеми у сфері управління. низька ефективність роботи з інформацією; процес проектування від виробництва, а чи не до продажу продукції; змішання концепцій управління прибутком та управління грошовими потоками; складність поділу змінних та постійних витрат; відсутність контролю над реалізацією цілей підприємства; отримання прибутку часто є єдиною метою підприємства

Впровадження системи контролінга на підприємстві можуть бути сформовані альтернативні варіанти методів управління. Вибір відповідної моделі управління і є ухваленням рішення в системі контролінгу.

Контролінг орієнтований на поточні і майбутні результати діяльності і не пов'язаний з документальною перевіркою на місцях здійснення господарських операцій. Успіх діяльності в будь-якому напрямі можливий лише за умов виконання важливих вимог, які забезпечують ефективність управлінських рішень, управлінської діяльності та управління в цілому. Найбільше значення в діяльності, що забезпечує реалізацію поставленої мети, мають принципи.

У сучасних умовах відсутність інформації про поточний стан і перспективи розвитку підприємства вимагає створення нових управлінських підходів та інструментів їх реалізації. Компанії мають можливість досягти успіху та визнання на ринку завдяки впровадженню сучасного та ефективного інструменту управління – контролю. Контролінг – це сукупність методів оперативного та стратегічного управління, обліку, планування, аналізу та контролю, єдина система, спрямована на досягнення стратегічних цілей підприємства.

На даний час контроль використовується як поняття економічного управління підприємством, метою якого є виявлення всіх можливостей покращення цього фінансового результату у широких масштабах за кордоном. У нашій країні почав з'являтися контроль, і особливо в країні лише процеси в управлінні фінансовими справами та виробничою працею.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедру екон. та менедж. Дем'яненко Т.І.

Лісна А.В.

АКТУАЛЬНІСТЬ ЦИРКУЛЯРНОЇ ЕКОНОМІКИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

У ході інноваційного розвитку сучасного суспільства відбувається підвищення рівня продуктивних сил та виробничих відносин, що спричиняє накопичення відходів виробництва та споживання.

В останні роки наша країна перетворюється на «сміттевий бак». Без встановленого процесу поводження з побутовими відходами площа звалищ збільшиться в геометричній прогресії, збільшиться лише кількість сміттєспалювальних заводів, забруднюючи навколишнє середовище та наближаючи екологічну катастрофу.

Одним із ефективних інструментів є циркулярна економіка, яка націлена, перш за все, на відновлення продукції до її первісної вартості в кінці строку їх корисного використання з метою забезпечення економічної ефективності; по-друге, зменшення негативного впливу на навколишнє середовище шляхом дій щодо відновлення цієї первісної цінності, що призводить до задоволення соціальних, економічних та екологічних вимог сталого розвитку.

Для створення нової моделі економіки, уряди розвинених країн реформують законодавство, впроваджуючи спеціальні програми підтримки та проекти розвитку циркулярної економіки та її окремих елементів.

Враховуючи кращі європейські практики, рекомендаціями для України є перехід від традиційної (лінійної) економіки до циркулярної економіки. Загалом політика України у сфері циркулярної економіки має формуватися і реалізовуватися комплексно в контексті глобальних трендів.

Отже, циркулярна економіка пропонує новий, більш раціональний підхід до поводження з ресурсами, в тому числі і з відходами. У цьому контексті варто зазначити, що ситуація, яка склалася в Україні з відходами, є набагато гіршою, ніж в розвинених країнах Європейського Союзу. В цілому, політика України у сфері циркулярної економіки має формуватися і реалізовуватися комплексно з урахуванням глобальних трендів, фокусуючись на локальних проблемах

Надалі слід приділити увагу оцінюванню ефективності реалізації циркулярних процесів в Україні, проблемах адаптації досвіду країн ЄС у сфері циркулярної економіки (зокрема в контексті утворення кластерів), а у випадку виявлення «вузьких місць» – потрібно розробити відповідні механізми їх елімінації.

Отже, в умовах сьогодення циркулярна модель економіки є надзвичайно поширеною і актуальною у світі. Згідно з оцінками експертів, у глобальному масштабі ринок циркулярної економіки є більшим за трильйон доларів. Відповідно, сьогодні провідні країни світу, розуміючи важливість запровадження циркулярної моделі економіки, працюють над тим, щоб усунути перешкоди на шляху до її становлення і стараються приймати рішення, які сприятимуть якомога швидшому переходу до такого типу економіки. Таким чином, перехід до принципів циркулярної економіки має стати одним зі стратегічних завдань розвитку України.

Література

1. V. Chobitok, O. Shevchenko, O. Lomonosova, V. Kochetkov, V. Bykhovchenko Application of budget allocation models in the management of investment processes in the context of the digital economy development. Cuestiones Políticas. Vol. 39, № 71 (2021). [https://doi.org/10.46398/cuestpol.3971.35.](https://doi.org/10.46398/cuestpol.3971.35;);

2. Boulding K. The economics of the coming spaceship earth. [Arachnidhttp://arachnid.biosci.utexas.edu/courses/THOC/Readings/th.pdf](http://arachnid.biosci.utexas.edu/courses/THOC/Readings/th.pdf)

Роботу виконано під керівництвом старш. викл. кафедри екон. та менедж. Сластяникової А.І.

Лобанов А.М.

КОМУНІКАТИВНІ ПРОЦЕСИ В УМОВАХ КРИЗИ

Сучасний світ, економіка побудовані на постійній комунікації. Якщо зараз вимкнути зв'язок, в світі настане колапс, бо за декілька десятиліть люди звикли до постійної можливості спілкуватися, взаємодіяти, обмінюватись інформацією, документацією, думками, і більшість процесів без зв'язку призупиняться. Сучасні фахівці настільки звикли до наявності електроенергії, працюючих комп'ютерів, можливості дістати з хмарного сховища інформацію, що більшість матеріалів зберігають лише в електронному вигляді. Тому при проблемах з сервером, електрикою доступ до цієї інформації буде відсутній. Для попередження вказаних ситуацій, на мою думку, необхідно готувати персонал організації до можливої кризи комунікацій з тим, щоб при її проявах вони мали алгоритм дій, мали можливість продовжувати працювати та убезпечувати себе та оточуючих від аварійних ситуацій.

Для попередження вищевказаних ситуацій керівництву кожного підрозділу організації необхідно, на мій погляд, в першу чергу здійснювати навчання персоналу щодо реакцій на різні види кризових явищ. Для цього інженер з техніки безпеки або директор підприємства (можливо, з залученням фахівця МЧС) формують перелік кризових процесів, явищ, які можуть тим чи іншим чином призвести до унеможливлення комунікативних процесів. За цим переліком керівництво організації формує набір показників, процесів в діяльності організації, які необхідно буде втримати на стандартному рівні. Оскільки окремі процеси в разі настання кризових явищ не можуть залишитись на докризовому рівні, керівникам необхідно виокремити їх та створити алгоритм дій для кожного підрозділу з метою мінімізації очікуваних негативних результатів.

Керівники підрозділів повинні для кожного робітника розробити алгоритм дій в тих чи інших кризових умовах, призначити відповідальних за певні види комунікацій та пояснити – як їх здійснювати, в тому числі не звичним способом.

Крім того, керівники повинні регулярно доводити до відома працівників – як їм слід поводити себе в разі повної відсутності комунікацій з кимось з роботи, що продовжувати виконувати, як намагатися відновлювати зв'язок, передавати інформацію. В якості попереджувальних дій кожен керівник організації визначає її найбільш вузькі місця в умовах різних кризових явищ, призначає відповідальних за кожен елемент інформаційних ресурсів, формує певні заходи щодо максимального збереження кожного інформаційного ресурсу та навчає персонал виконувати їх майже автоматично.

В довготривалій перспективі керівництво сучасної організації повинно вже зараз розвивати лідерські якості в максимальній кількості робітників, гасити та викорінювати конфлікти та неприязні відносини, посилювати корпоративну відповідальність, взаємоповагу та взаємопідтримку між членами колективу. За таких умов комунікативні процеси зазвичай проходять більш жваво та продуктивно, робітники за відсутності керівника вдало гуртуються та узгоджують між собою дії та ролі, тим самим підвищуючи життєздатність і окремого колективу, і організації.

На нашу думку, комунікація в умовах кризи повинна бути максимально проста, не перевантажена зайвою інформацією, доступна більшості.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри екон. та менедж. Кір'ян О.І.

Марусенко М.В.

СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

Більшість фахівців, науковців, які розглядають зміст та особливості корпоративного управління, приділяють значну увагу корпоративній культурі як складній складовій корпоративного управління. Вони роблять наголос на тому, що корпоративна культура є складовою стратегії корпорації, і вони мають суттєвий взаємовплив: від змісту корпоративної культури залежить соціальна складова стратегії, зміст більшості процесів, витрати на їх реалізацію; стратегія керівництва корпорації, їх внутрішня політика визначає зміст корпоративної культури, яку прививають робітникам. Тож топ-менеджерам корпорації необхідно чітко уявляти – яку соціальну складову діяльності корпорації вони будуть намагатися досягти відносно зовнішнього та внутрішнього середовища. На наш погляд, необхідно розмежовувати соціальні складові корпоративної культури на дві групи – відносно середовища, на яке направлено вплив, та яке враховує культура.

Соціальна складова, спрямована на колектив корпорації, повинна, на наш погляд, містити механізм регулярного моніторингу стану співробітників корпорації, дослідження динаміки змін більшості ключових аспектів не тільки їх праці, але й життя поза роботою – психологічного та сімейного стану, умов життя, стану здоров'я та ін. Щодо праці в корпорації – досліджувати важливо рівень задоволення роботою, рівнем оплати праці, мотиваційним впливом; рівень конфліктності в колективі, рівень можливості розкрити творчий потенціал та можливість подальшого розвитку тощо. Тож, корпоративна культура, на наш погляд, повинна враховувати результати цих досліджень та поступово впливати на сприйняття робітником своїх функцій, свого місця в колективі, формуючи необхідне та значуще для корпорації самосприйняття робітника та ідентифікацію ним ситуацій.

Соціальна складова корпоративної культури, що забезпечить корпорації дії робітника, максимально вигідні з точки зору взаємодії з зовнішнім середовищем, можуть бути спрямовані на наступне: прививати потребу в якісній роботі, що формується задля випуску якісних продукції та послуг, що є корисними, безпечними, значущими для споживача; формувати здатність сприймати клієнтів як важливих партнерів прибуткового бізнесу, як джерело добробуту самого робітника та корпорації в цілому; формувати стиль поведінки робітників поза межами корпорації на високому культурному та моральному рівні задля забезпечення поступового підвищення іміджу корпорації в зовнішньому середовищі та ін.

При застосуванні вищевказаного в корпоративній культурі суспільство отримує значну соціальну вигоду, а саме: стійку організацію зі стабільними робочими місцями та не конфліктним колективом, що забезпечить формування ВВП, місцевого бюджету, зайнятість членів суспільства корисною працею; формування колективу, який свідомо турбується про споживача та випускає якісну продукцію без додаткового контролю; отримує потенційно здорових психологічно та фізично членів суспільства, які свідомо та послідовно підходять до саморозвитку, здатні до турботи про інших членів суспільства. Тому кожен менеджер на своєму робочому місці повинен прикладати зусилля до формування та постійного впровадження і оновлення соціально свідомої корпоративної культури.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри екон. та менедж. Кір'ян О.І.

Міщенко А.

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ВІДНОСИН РОЗПОДІЛУ В УКРАЇНІ

Невизначеність орієнтирів розвитку нашої країни в економічній сфері ускладнює завдання пошуку оптимальних варіантів удосконалення розподільчих відносин. Якщо головним напрямом функціонування економіки буде мінімальна участь держави у господарчих справах, то й розподіл утвореного продукту буде здійснюватися в інтересах приватних власників за класичними принципами капіталізму епохи вільної конкуренції. Якщо держава матиме намір втручатися в економіку, базуючись на принципах сучасного державного регулювання, що діють у розвинутих країнах, то й розподільчі відносини мають бути відповідними до цих принципів, тобто виражати інтереси не тільки власників, але й найманих робітників. У всякому разі перспективним варіантом розвитку розподільчих відносин буде той, що відповідає відносинам власності, які існують в компаніях з робочою акціонерною власністю. Чому це так?

Повсякденний життєвий досвід показує нам, що людина працює більше та раціональніше, якщо його заробітна плата залежить від результату його праці. Це відноситься як до праці окремої людини і групи людей, так і до так званої суспільної праці, в якій багато робітників працюють разом у рамках економічного інтересу даної форми власності на засоби виробництва. У системі приватної власності для володаря засобів виробництва ця проблема вирішується самою формою власності. В умовах інших форм власності для їх носіїв розподіл необхідно колективно організувати на основі принципів, які не суперечать даній формі власності, також пов'язав його з результатами господарчої діяльності. Тому принцип розподілу «за результатами праці» є загальнолюдським принципом доцільної організації праці, який треба застосовувати на сучасному виробництві.

Також реальним є той факт, що у всіх сучасних моделях економіки людина за умов будь-яких форм відносин суспільного виробництва не готова працювати найбільш раціонально за однакову заробітну плату, або в умовах невеликої різниці в оплаті праці. Рівно як і то, що його праця менш раціональна, якщо його заробітна плата не пов'язана з результатами його праці. Людина не готова, якщо не виконані певні умови, ні вчитися більш складній праці, ні приймати на себе відповідальність і докладати якісь надзвичайні зусилля, котрі є передумовою раціональної праці.

На цьому фоні більш відповідним сучасному стану розвитку економіки у світі є такий спосіб організації економічної діяльності при якому робітники в компанії є і його співвласниками. У сфері розподілу в таких компаніях (які мають назву компаній з робочою акціонерною власністю) є ще багато важливих, але не вирішених питань. Це стосується і проблем пов'язання короткострокових та довгострокових інтересів робітників-співвласників, і стимулювання за ступінь відповідальності за результати господарювання деяких категорій робітників, і усування надмірних розбіжностей у доходах тощо. Тільки вирішив ці проблеми розподілу у вищевказаних компаніях можна буде сказати, що саме такий тип організації економічної діяльності є перспективним в сучасних умовах розвитку економіки України та світу.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри екон. та менедж. Юхнова Б.Ю.

Недавня А. В.

ФУНКЦІОНАЛЬНІ СКЛАДОВІ СИСТЕМИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Сучасні промислові підприємства України вимушені функціонувати в умовах підвищеної невизначеності та ризику, що пов'язано з військовим станом в країні, нестабільністю економіки, відтоком капіталів, втрати інвестиційної привабливості. Сучасні загрози та ризики негативно впливають на рівень ефективності діяльності промислових підприємств, їх конкурентоспроможність, раціональне використання всіх видів ресурсів, у тому числі і фінансових. Усе це вимагає підвищеної уваги з боку керівництва до питань забезпечення та підвищення економічної безпеки. Проаналізувавши дослідження вітчизняних учених щодо структурного складу економічної безпеки підприємств пропонуємо виділити функціональні складові промислових підприємств, які враховують галузеві особливості їх діяльності (табл. 1).

Таблиця 1 – Функціональні складові економічної безпеки промислових підприємств

Функціональна складова	Зміст
Фінансова	залучення та ефективне управління фінансовими ресурсами з урахуванням оптимальної структури капіталу та галузевих особливостей діяльності з метою максимізації фінансових результатів
Кадрово-інтелектуальна	забезпеченість висококваліфікованими кадрами, управлінським персоналом, підтримання та розвиток інтелектуального потенціалу, низька плинність кадрів
Ресурсна	своєчасність, безперебійність поставок і якість сировини і матеріалів, її відповідність вітчизняним та міжнародним стандартам
Техніко-технологічна	техніко-технологічне забезпечення результативного виконання робіт і надання послуг, організації виробничого процесу, якісного функціонування машин, обладнання, що використовуються під час господарської діяльності
Нормативно-правова	забезпеченість пакета всіх необхідних нормативно-правових документів, формування партнерських взаємовідносин з учасниками процесу
Інформаційна	ефективне інформаційно-аналітичне забезпечення господарської діяльності, моніторинг ринку, маркетингові дослідження
Екологічна	дотримання екологічних норм і стандартів, мінімізація втрат від забруднення довкілля
Силова	захист та забезпечення фізичної безпеки працівників, а також збереження майна
Ринкова	рівень конкурентоспроможності, активна участь і результати тендерних торгів, стратегічні орієнтири функціонування та розвитку в умовах невизначеності
Інтерфейсна	ділова репутація серед потенційних споживачів і бізнес-партнерів, імідж компанії, наявність бранда, участь у благодійних проєктах, соціальна відповідальність
Інноваційна	запровадження і використання новітніх технологічних способів та засобів виробництва, які дозволяють зменшити витрати, скоротити терміни виробництва, стримують негативний вплив на забруднення навколишнього природного середовища та відповідають міжнародним та національним стандартам якості

Узагальнено автором

Запропонований перелік функціональних складових системи економічної безпеки промислових підприємств не лише дозволяє врахувати галузеві особливості їхньої діяльності, а і дає змогу окреслити фактори внутрішнього та зовнішнього середовищ, які здійснюють стабілізуючий та дестабілізуючий вплив на кожну з них і діяльність промислових підприємств в цілому.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри екон. та менедж. Дяченко К.С.

Панченко Ю.В.

ПЕРСОНАЛ В АНТИКРИЗОВІЙ СТРАТЕГІЇ ЯК ДЖЕРЕЛО МОЖЛИВОСТЕЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

Наразі ми живемо в умовах нестабільності зовнішнього економічного середовища, прогнозовано складними чинниками впливу якого на заклади освіти як суб'єкти господарювання стають одночасне проведення медичної реформи та форс-мажор у вигляді військового конфлікту і його деструктивних впливів та наслідків. Вірогідність настання кризи в цих умовах існує для більшості підприємств, установ та організацій, особливо для закладів охорони здоров'я, для яких процес реформи вже є певною організаційною кризою.

Керівництву організацій та їх власникам, а також представникам державного управління важливо усвідомлювати, що своєчасне прогнозування та розуміння можливих причин та наслідків знижують негативні наслідки очікуваних кризових явищ, стають, навпаки, можливостями розвитку кожного медичного закладу. Задля своєчасного та правильного використання кризи в сучасних мінливих умовах середовища будь-яке управління повинно бути антикризовим. Галузь охорони здоров'я є невід'ємною складовою нашої національної економіки. Саме тому на сьогодні одне з актуальних завдань у сфері охорони здоров'я є формування загальнонаціональної стратегія антикризового управління.

Задля дієвості та ефективності антикризових програм необхідно визначити чинники появи кризи, для чого потрібно регулярно виконувати діагностику на стратегічному та тактичному рівнях, досліджувати зміни середовища та ресурсів.

Найважливішим ресурсом як в макросистемі «національна економіка», так і в мікросистемі «установа», на наш погляд, є людина. Тож як невід'ємний допоміжний засіб антикризової програми доцільно сприймати мотиваційний менеджмент, який забезпечує оптимальне залучення кожного працівника до покращення системи управління організацією, до розробки найбільш дієвої системи антикризового управління. На рівні медичного закладу мотиваційний менеджмент може включити поєднання загального та специфічного підходів до персоналу, розробку системного підходу до стимулювання працівників на основі залучення талановитого компетентного персоналу, стимулювання їх до досягнення цільового розвитку закладу, втримання кращих співробітників, створення в колективі сприятливого психологічного клімату, систематичне підвищення кваліфікації відповідно до потреб сьогодення.

Доречно також застосовувати в змісті мотиваційного менеджменту посилення елементів внутрішньої та зовнішньої колективної та індивідуальної мотивації, щоб зусилля до розробки та реалізації антикризових програм докладались кожним робітником через особисте бажання досягти як власної, так і загальної мети; через бажання підтримувати діяльності закладу під час кризи, шукати та забезпечувати вихід з кризи як одночасний подальший розвиток.

Такий підхід дозволить визначити проблеми та відповідність кадрової стратегії змісту стратегії медичного закладу: ключові моменти в управлінні медичним персоналом, принципи відбору та прийняття на роботу працівників, які здатні розробляти та реалізовувати антикризову стратегію як стратегію розвитку.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри екон. та менедж. Кір'ян О.І.

П'ятодверний М.А.

ЗМІНИ В ПІДГОТОВЦІ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО КОНФЛІКТУ

Наша країна переживає складний період військового конфлікту на нашій території. Не залежно від того, в якому місті країни розміщено підприємство, як керівництву, так і кожному працівнику необхідно, на наш погляд, суттєво змінити підхід до організації підготовчо-заклучних процесів.

Перша складова стосується саме підготовчого процесу. На початку роботи, коли робітник приходить на робоче місце, необхідно додати ретельне вивчення оточуючої території, обладнання, основних фондів. Від значних струсів, вібрації, порушень цілісності та інших потенційно можливих негараздів підготовка робочого місця до роботи та подальше знаходження там може нести певні ризики для обладнання та здоров'я людей. Особливу увагу необхідно приділяти утримуючим конструкціям, енергообладнанню. Заклучний процес повинен враховувати, що окремих виконавець може не повернутися на дане робоче місце, тому є потреба розмістити все, що необхідно, за загальноприйнятою на підприємстві системою, по місцях, в максимально захищеній формі.

Більшість зайвих речей, документів, техніки необхідно прибрати: папери, які можливо, в архіви; інформацію – в інтернет-сховища; зайві предмети реалізувати або сховати, щоб їх мінімум дозволяв робітникам швидко евакуюватися, щоб вразі аварійної ситуації мінімум з них були пошкоджені, тим самим щоб були мінімізовані втрати підприємства. Крім того, слід переглянути оточуючи робітника предмети, мінімізуючи ті, що мають підвищені пожежні або травмонебезпечні якості (синтетика, скло, пластик тощо). Інколи виникає необхідність переміщення предметів в приміщенні з тим, щоб ці предмети з небезпечних стали такими собі мінісховищами або захисними бар'єрами, що дозволять персоналу покинути робоче місце максимально безпечно.

Особливої уваги потребує збереження результатів праці – інформації, продукції тощо. В умовах підвищених ризиків необхідно налагодити не тільки жорстку систему регулярного збереження інформації, але й систему дублювання доступу до будь-якої інформації, мати фахівців, які здатні замінити один одного при реалізації будь-якої функції. Тому в умовах кризи необхідно посилити обсяги та якість підготовки працівників, щоб вони максимально розвивали свій потенціал, отримували нові компетенції та були в тому числі психологічно готові замінювати один одного.

Одним з негативних наслідків вказаної кризи стає погіршення або тимчасове порушення комунікацій. Тож керівник повинен формувати альтернативні канали зв'язку між працівниками організації, особливо за умов, коли діяльність передбачає активне спілкування колег в ході вирішення поставлених завдань. Він повинен застосувати весь творчий потенціал колективу, щоб сформувати унікальну можливість передавати та отримувати необхідну інформацію. Крім того, на випадок, якщо зв'язок перервався зовсім, керівник повинен розробити алгоритми самостійної дії для кожного співробітника на певний проміжок часу, щоб процеси не зупинилися, і втрати робочого часу ставали мінімальними.

Тож управління в кризових умовах – процес складний, але творчий і важливий.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри екон. та менедж. Кір'ян О.І.

Savolova Olha

MAIN PROBLEMS AND THREATS OF ENTERPRISE INFORMATION SECURITY

Enterprise management cannot be effectively carried out without sufficient operational, hopeful, timely and reliable information. Information is the basis of the management process, and the quality of enterprise management largely depends on how perfect it is. The information activity of a manager requires him to clearly organize the process of collecting, analyzing and processing information, and he must be able to determine the importance or secondary importance of incoming information. An experienced manager must also be able to streamline communications and information exchange within the enterprise and the firm.

Working with information in modern conditions is distinguished not only by the array and variety of resources, the constant updating of technologies for its processing, increased attention and control over personnel, but also by the competent level of company management.

It is known that the process of mass introduction of computer equipment and information technologies, along with a progressive start, inevitably creates additional problems. They are associated with real threats to the security of enterprises, with the loss of strategically important information, and with it the loss of control of the company.

In order to reduce the side effects of the widespread use of new information technologies, the management of organizations determines the strategy of their activities in the information sphere. The pivotal beginning of such a strategy should be information security, defined as the state of protection of the interests of enterprises or organizations in the information sphere. All activities of the enterprise, in which information technologies are directly or indirectly used, are focused within the framework of ensuring information security.

As international practice shows, the main problem in the field of information security is to create a single effective mechanism that would allow timely application in practice of regulatory, legal, legislative acts that meet the existing socio-political and economic conditions and achievements in the field of information technology. The development of technologies, the sphere of informatization makes the issue of ensuring information security relevant.

Almost any new technology entails socio-economic changes in society, affects international relations. Today we can talk about the creation of a global information space. Information, information technologies are characterized by such properties as transboundary, permeable, have the possibility of widespread use, become available regardless of national borders.

Ultimately, illegal actions with information lead to a violation of its confidentiality, completeness, reliability and availability, which in turn leads to a violation of both the management regime and its quality in the face of false or incomplete information. Each threat entails certain damage - moral or material, and the protection and counteraction of the threat is designed to reduce its magnitude, ideally - completely, realistically - significantly or at least partially.

The work was carried out under the supervision of Associate Professor of the Department of Economics and Management T. Obydiennova

Сорокін С. А.

РЕАЛІЗАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКИХ ІННОВАЦІЙ

В сучасних умовах ринкові відносини вимагають від підприємств пошуку ефективних засобів забезпечення конкурентоспроможності, гнучкості, адаптації управління. Поставлені задачі може вирішити інноваційна діяльність, яка на сьогодні є рушійною силою підприємства та передумовою його розвитку.

Інновація – зміна технології виробництва, яка зумовлює її вдосконалення, перехід на новий, вищий ступінь розвитку [1]. На думку Й. Шумпетера не кожне нововведення є інновацією. За сферами застосування можна виділити наступні типи інновацій: техніко-технологічні, організаційні, управлінські, економічні, соціальні та юридичні. Незважаючи на свою різноманітність, вони взаємопов'язані, а це зумовлює формування інноваційного механізму та його функціонування.

Основною причиною застосування управлінських інновацій в діяльності підприємства є низька його результативність або зміна поставлених задач, що викликані нестабільністю зовнішнього середовища. Використання управлінських інновацій дозволяє вирішувати організаційні проблеми, які перешкоджають досягненню бажаного стану організації.

Перш ніж управлінська інновація втілиться у життя вона повинна пройти визначені стадії:

- інтенція;
- поява ідеї інновації;
- ініціація;
- дослідження та перевірка можливості втілення ідеї внаслідок використання інформаційних технологій;
- дифузія;
- втілення ідеї, яка здатна підвищити ефективність діяльності конкретних підрозділів чи підприємства загалом.

Основними факторами, що перешкоджають впровадженню управлінських інновацій є: відсутність достатніх фінансових можливостей для впровадження інновацій; недостатня компетентність управлінського персоналу; відсутність інформації про ефективні управлінські інновації та можливості отримати кваліфіковану допомогу та консультації; несприйняття нововведень персоналом; складність і комплексність управлінських інновацій.

Для успішного впровадження управлінських інновацій необхідно, щоб виконавці мали досвід і необхідну кваліфікацію, володіли необхідними знаннями та методами вирішення проблем на етапах інноваційного процесу. Необхідна спеціальна підготовка кадрів для інноваційної діяльності.

Література:

1. Сусіденко В. Т. Реалії інноваційного розвитку підприємств України / В. Т. Сусіденко, Ю. В. Сусіденко. // *European scientific journal of Economic and Financial innovation*. 2020. С. 183–193.

2. Smith G.E., Malinowski B., Spinden H.J., Goldenweiser A. Culture: The Diffusion Controversy. New York: Norton and Co., 1927.
URL: <https://archive.org/details/culturediffusion00smitrich>

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри економіки та менеджменту
Сластьяникової А.І.

Старченко Е. М.

HR-МЕНЕДЖМЕНТ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Питання HR-менеджменту під час війни наразі є актуальним, адже війна триває і невідомо коли закінчиться. Тому перед HR-менеджерами постають нові задачі: як організувати роботу у такий скрутний час. Цілком вичерпними є слова Емми Гордон, засновниці US Salvage Yards: «Як менеджер, я майже нічого не можу зробити, щоб зупинити війну, але в мене є засоби, щоб допомогти моїм працівникам почуватися краще під час цієї кризи»[1].

Функції HR під час війни змінили свою направленість, розширили відповідальність. Наразі фокус уваги змістився на безпеку та здоров'я людей. Коли з'являється смертельна загроза, то першочерговою стає необхідність передислокувати себе та сім'ю у більш безпечне місце. Все інше переміщується на задній план. В тому числі, робота.

В перші тижні війни, ті організації, які змогли провести внутрішню або зовнішню релокацію – це зробили. Але ми бачимо, що зараз процес міграції в середині країни є постійним, тому краще, коли переміщення працівників координується з боку компанії. Це може бути певний логістичний центр, до якого залучаються фахівці, які готові допомагати. Якщо переміщати працівників в рамках країни, тоді це з більш ризикованих регіонів до менш ризикованих»[2].

Окрім цього, не менш важливим є психологічна підтримка працівників. Вона не повинна бути обов'язковою та нав'язливою. Це може бути певний резерв психологів, які знаються на питаннях воєнних конфліктів, втрати, можливо, емоційного вигорання. Тобто, є якась така спеціалізація, яка саме стосується сьогоденного часу. Також необхідно приділити увагу короткостроковому та довгостроковому плануванню, адже компанії необхідно розуміти, яким чином визначити свої пріоритети, перепрофілювати, або змінити підходи щодо управління бізнесом, і яку стратегію обрати щодо співпраці командою на найближчий час, пів року, рік.

Таким чином, можна зробити висновок, що під час війни спектр завдань HR-менеджменту розширився, але найголовнішим – є забезпечення безпеки її працівників.

Література:

1. 4 Ways Managers Can Help Workers Cope During the War in Ukraine [Електронний ресурс]. URL:<https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/people-managers/pages/employees-and-ukraine-war-.aspx>.
2. Альхімович Олександра: Роль HR функції під час війни [Електронний ресурс]. URL:<https://lvbs.com.ua/news/oleksandra-alhimovych-rol-hr-funktsiyi-pid-chas-vijny/>.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри екон. та менедж. Шелест О.Л.

Уваров П.С.

РИЗИКОЗАХИЩЕНІСТЬ СУБ'ЄКТА ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Категорія «ризик» викликає підвищений інтерес серед сучасних дослідників у соціології, політології, економіці, праві тощо.

Складність та неоднозначність цього поняття породили різноманітність як законодавчих, так і доктринальних визначень поняття ризику, підходів до розподілу наслідків ризиків, прогнозування ризиків тощо.

«Ризик» розглядається в психології, зокрема, у трьох взаємозалежних аспектах:

а) міра очікуваного неблагополуччя при неуспіху, зумовлена комплексною оцінкою ймовірності неуспіху і характеру можливих наслідків; б) дія, що загрожує суб'єкту збитком (втратою); в) вибір між варіантами дії: більш безпечний і більш привабливий, якщо результат останнього проблематичний і пов'язаний з можливістю несприятливих наслідків.

Далі, для більш детального розуміння, розглянемо які ризики існують.

Вони поділяються на: юридичний, економічний, підприємницький, виробничий, комерційний, інвестиційний, кредитний, діловий, ціновий, політичний, екологічний, транспортний, спеціальний, техніко-експлуатаційний.

У межах управління ризиком повинна здійснюватися постійна взаємодія процесного, системного та ситуаційного підходів.

Процесний підхід передбачає розгляд управління ризиком як серії послідовних, безперервних, взаємозалежних дій, спрямованих на досягнення цілей діяльності.

Системний підхід до управління ризиком передбачає виокремлення двох основних підсистем: суб'єкта й об'єкта управління.

Відповідно до ситуаційного підходу управління ризиком характеризується як система заходів для реагування й адаптації до різних ризикових ситуацій у процесі здійснення господарської діяльності.

Важливим етапом процесу ризик-менеджменту є оцінка ризиків. Метою цього етапу є ідентифікація ризиків та визначення їх величини. Оцінка ризиків може проводитися кількісним або ж якісним способом, що є одним із найбільш трудомістких та відповідальних етапів процесу управління ризиками, який полягає у визначенні ступеня його серйозності і небезпеки. Якісна оцінка передбачає виявлення джерел, факторів та причин ризику, встановлення потенційних зон ризику, тобто виявлення робіт, процесів, під час виконання яких виникає ризик, та з'ясування можливих вигод чи втрат, що можуть настати у результаті реалізації ризикованого рішення.

Кількісна оцінка передбачає визначення ймовірності появи ризикових подій, величини збитку та оцінки ступеня ризику. Для кількісної оцінки ризику використовують різноманітні методи – статистичний, експертний, розрахунково-аналітичний, аналіз чутливості, метод використання аналогів та інші. Проте аналіз методів, які застосовуються для кількісної оцінки ризику, показує, що жоден із них не є універсальним, кожний має низку недоліків та переваг і потребує значного обсягу інформації.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри екон. та менедж. Ус Ю.В.

Khimchyan Alla

THE ROLE OF STRATEGIC MANAGEMENT IN ENTERPRISE ACTIVITY

Reforming the economy of Ukraine determined new conditions and principles of the functioning of industrial production. Today, the results of the activities of industrial entities depend to a large extent on the use of effective market management mechanisms and the development of entrepreneurial activity. However, the prolonged crisis, the low level of the material and technical base of production, do not provide an opportunity to fully improve the macro and micro indicators of our industry and increase the competitiveness of products both on the domestic and foreign markets.

Today, Ukrainian production is characterized by the far from full use of management factors that ensure the improvement of its efficiency, improvement of the structure, introduction of the latest technology and modern methods of production management. Under such conditions, it is necessary to find new approaches to ensure financial improvement and development of industry.

One of these approaches is the strategic management of business activities. Strategic management is based on the development strategy of an industrial enterprise, developed for a long-term perspective, which allows it to adapt to the realities of the market in a shorter period of time, to respond in a timely manner to changes in both the internal and external environment. That is why the implementation of strategic management of business activity is one of the main tasks and conditions for ensuring the efficiency of industrial production.

Strategic management is the implementation of a concept that combines targeted and integrated approaches to the organization's activities, which makes it possible to set development goals, compare them with the existing capabilities (potential) of the organization and bring them into line by developing and implementing a system of strategies ("strategic set"). The concept of strategic management is the basis of strategic thinking and finds expression in the characteristic features of its application.

Strategic management of a firm (enterprise, organization) is aimed at people, their interests, primarily material. Therefore, the basis of the classification of management methods is the internal content of the motives that guide a person in the process of production or other activities. According to their content, motives for activity can be divided into material, social, and motives of a coercive nature. Accordingly, economic, socio-psychological and organizational methods of strategic management of enterprise activities are distinguished.

Complex business conditions, changes in equipment and technologies, growing consumer needs demand new knowledge and skills from modern managers at all levels of management, which would meet the requirements of the time. The vital need to use strategic management, as one of the most effective and progressive means of managing an organization, is motivated by the development of market relations, positive changes in the economy of Ukraine, and growing competition in any market. Strategic planning makes significant adjustments to management methods, rejecting the possibility of managing the company's activities based on the extrapolation of past trends.

The work was carried out under the supervision of the associate professor of the Department of Economics and Management, T. Obydiennova

Христофоров Г.К.

РИЗИК-ОРІЄНТОВАНЕ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ СУБ'ЄКТУ ГОСПОДАРЮВАННЯ: КЛЮЧОВІ ПОЛОЖЕННЯ

Для більш глибокого розуміння терміну «ризик» розглянемо його відмінність від понять, які досить часто плутають з «ризиком», це «загроза» та «небезпека». З точки зору суб'єкту господарювання будь-яка діяльність пов'язана з потенційною можливістю матеріальних чи нематеріальних втрат. При цьому, якщо ці втрати є наслідком рішення, яке прийняла уповноважена особа, будь то менеджер або власник, та наступних за ним дій, то правильно говорити про ситуацію ризику. Якщо можливі втрати є наслідком певних процесів, які відбуваються у зовнішньому середовищі суб'єкту господарювання та пов'язане з глобальним, галузевим чи організаційним контекстом його функціонування, то доцільно використовувати поняття загроза або небезпека.

У свій час Комітет спонсорських організацій (COSO) запропонував інтегровану модель (стандарт) ризик-менеджменту, яка і була спрямована на систематизацію чисельних на той період підходів до управління ризиками. Ця модель може бути використана у якості базової для створення системи ризик-менеджменту суб'єкту господарювання.

В основу моделі (стандарту) COSO покладено процесний підхід, згідно з яким управління ризиками здійснюється шляхом послідовної реалізації наступних етапів:

- 1) ідентифікація події (наприклад, внаслідок прийняття певного рішення);
- 2) оцінка ризику;
- 3) певна дія у відповідь на оцінені ризики (прийняття, уникнення, зниження, розподіл, передача ризику);
- 4) контроль діяльності;
- 5) інформування зацікавлених осіб;
- 6) моніторинг.

Управління ризиками у підприємницькій діяльності передбачає оптимальний розподіл всіх видів ресурсів відповідно до визначених очікуваних значень ризику, які є прийнятними для суб'єкта господарювання та відповідають його апетиту до ризику. При цьому прийнятний ризик виражає очікуване співвідношення можливих вигід та ймовірних втрат від реалізації ризикової ситуації.

Управління ризиками як процес ініціюється на рівні стратегічних рішень, що приймаються власниками підприємства та його топ-менеджерами. Вони, зокрема, повинні виробити стратегічні плани підприємства і визначити рівень апетиту до ризику, тобто максимальний прийнятний рівень ризику при втіленні цих планів.

Управлінські рішення, які приймають власники підприємства та його менеджери стають стартовими для всього процесу ризик-менеджменту та задають ключові рамкові параметри функціонування суб'єкту господарювання в умовах ринкового середовища з певним рівнем невизначеності. У якості таких рамок параметрів може бути обмеження щодо участі у певних операціях чи проєктах, інвестування у певні активи тощо).

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри екон. та менедж. Дудневої Ю.Е.

Chernous Ihor

PERSONNEL POTENTIAL OF THE ENTERPRISE AS A GUARANTEE OF EFFICIENT MANAGEMENT

One of the ways out of the crisis of the Ukrainian economy is to increase the efficiency of the work of domestic enterprises, and one of the options for their effective work is to ensure the effective use of labor resources, and therefore to improve the personnel potential in the strategic management system of the enterprise.

The personnel potential of the enterprise plays a leading role in solving scientific and technical, organizational and economic tasks of management. The effective operation of the enterprise depends not only on a high level of competitiveness, sufficient economic potential, but also on the competence of the personnel. In this regard, the issue of developing new systems of personnel selection and promotion, scientific substantiation of personnel planning, their objective training, retraining, and continuous improvement of personnel qualifications is of great importance.

Personnel potential is the labor capabilities of the enterprise, the ability of personnel to generate ideas, create new products, their educational and qualification level, physiological characteristics and motivational potential. The personnel potential of the enterprise is defined as the skills and abilities of employees that can be used to increase the efficiency of the enterprise's management in various areas, and contribute to the achievement of the desired goals - obtaining economic profit or achieving a social effect.

Management of personnel potential should contribute to the organization, preservation of qualitative specificity, improvement and development of personnel and include: setting the goal and tasks of management of personnel potential; determination of the content and participants of personnel management; conditions for increasing the efficiency of personnel management; personnel evaluation.

The components of the development of the personnel strategy of the enterprise are:

- planning of personnel needs – organizational analysis, analysis of existing positions, need for new positions and quality personnel planning, evaluation of positions, replenishment of staff;

- training and professional development – improvement of the general educational and professional level, training in the process of working in the field, rotation by positions, internship, self-education, etc.;

- remuneration for work – the totality of all types of remuneration, remuneration according to the volume and success of the work performed, remuneration depending on the position, social security, etc.

The personnel potential of the enterprise plays a leading role in solving scientific and technical, organizational and economic tasks of management.

Recently, strategic planning has been more and more widely implemented in the practical activities of Ukrainian firms. At the same time, when developing strategic plans for the development of the enterprise, the most important priorities of personnel policy, tasks and directions for their achievement are determined. Thus, the main priorities of the company's personnel policy for a certain long period are an important component of the company's strategic development plan.

The work was carried out under the supervision of the associate professor of the Department of Economics and Management T. Obydiennova

Чобіток І.О.

АКТУАЛЬНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Цифровий розвиток України відіграє важливу роль у прискоренні економічного і соціального розвитку країни, спрямовуючи її економічний та інноваційний потенціал, впливаючи на різні сфери життєдіяльності, конкурентоспроможність, зростання ефективності вітчизняної промисловості.

Цифрова економіка – це інноваційна динамічна економіка, яка базується на активному впровадженні інновацій та інформаційно-комунікаційних технологій в усі види економічної діяльності та сфери життєдіяльності суспільства, що дозволяє підвищити ефективність і конкурентоспроможність окремих компаній, економіки та рівень життя населення. Характерна особливість цифрової економіки – це її зв'язок з економікою на вимогу (on-demand economy), яка передбачає не продаж товарів і послуг, а отримання доступу до них саме в той момент, коли це потрібно.

Отримання замовлень відбувається on-line, а їх виконання – off-line. [1]

Перевагами цифрової економіки в розвитку вітчизняних підприємств є: висока швидкість отримання необхідної послуги або товару; зниження їх вартості для кінцевого користувача завдяки зниженню кількості посередників; спрощення виходу постачальників товарів і послуг на користувачів. Також слід зазначити, що «цифрові» технології необхідні для зростання ефективності вітчизняної промисловості, а в деяких секторах вони стають основою продуктивних і виробничих стратегій. Їх перетворююча сила змінює традиційні моделі бізнесу, виробничі ланцюжки й обумовлює появу нових продуктів та інноваційних послуг.

Мета глобальної цифровізації полягає у цифровій трансформації існуючих і створення нових галузей економіки, трансформації усіх сфер життєдіяльності у інноваційно-прогресивні, більш ефективні та сучасні. Створення сучасного цифрового простору та відповідної інфраструктури є вигідним для всіх: і громадян, і бізнесу, і зовнішніх інвесторів. Згідно із пріоритетним сценарієм цифровізації країни першочерговим завданням є усунення законодавчих, інституційних, фіскально-податкових та інших бар'єрів, що заважають розвитку цифрової економіки. [1]

Існує кілька ключових сфер цифрової трансформації на вітчизняних підприємствах: розробка нової цифрової бізнес-моделі; створення цифрових товарів і послуг; управління життєвим циклом продукту; автоматизований збір, зберігання та обробка інформації; впровадження цифрового дизайну; управління виробничими процесами та ланцюгами поставок; виконання адміністративних функцій; автоматизація ручної праці шляхом використання роботів та електронного документообігу. Вибір технології для конкретного вітчизняного підприємства залежить від того, для чого проводиться діджиталізація та яких цілей необхідно досягти.

Отже, варто зазначити, що актуальність впровадження процесу цифровізації на вітчизняних підприємствах полягає у створенні умов для впровадження цифрової трансформації промисловості через розробку системи фінансування інформаційно-комунікаційних технологій досліджень та інновацій та створення спільних дослідницьких програм з ІТ-бізнесом у потенційних напрямках спільного розвитку.

Література:

1. <http://surl.li/dngkn>

Роботу виконано під керівництвом проф., зав. кафедри екон. та менедж.

Прохорової В.В.

Яковенко І. С.

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСАМИ ПІДПРИЄМСТВ ТА МЕТОДИ ЇХ УДОСКОНАЛЕННЯ

Дослідження показали, що використання процесного підходу в управлінні бізнесом дозволяє зменшити витрати та підвищити якість продукції та послуг, а також отримати необхідну інформацію про поточний стан бізнесу. Керівництво має унікальну здатність приймати своєчасні та точні рішення про майбутнє існування підприємства. Бізнес-процеси - основа управління процесами

Встановлено, що управлінська діяльність у підприємствах на основі процесного підходу – це безперервне виконання комплексу пов'язаних видів діяльності та загальних завдань управління. Проте реалізація окремих завдань і завдань управління також розглядається через процес, тобто загальний процес – це сукупність взаємопов'язаних і безперервно виконуваних дій, які перетворюють введення ресурсів у відповідні результати – результати.

Фахівці у сфері процесного управління виділяють такі основні переваги використання процесного підходу:[1].

- складова високої мотивації;
- зменшення навантаження на керівників, оскільки відповідальність розподіляється між власниками процесу;
- висока гнучкість і адаптивність системи управління, за рахунок саморегулюючої здатності системи та природного нахилу до споживача;
- висока динамічність системи та її внутрішніх процесів, обумовлена сильною вертикальною інтеграцією звернення ресурсів та загальна зацікавленість у збільшенні швидкості обміну ресурсами;
- сильно знижується ефективність та оперативність бюрократичного механізму, що дозволяє економити час та фінансові ресурси;
- висока прозорість системи управління, а також спрощення процедур координації, організації та контролю;
- широкі можливості комплексної автоматизації.

Враховуючи високу значущість сучасного бізнесу, необхідно швидко адаптуватися до різних змін, оптимально отримувати енергоресурси та покращувати якість бізнес-процесів. Таким чином, необхідно проводити безперервний аудит всіх бізнес-процесів підприємства та на рівні входу в стан діяльності підприємства. Рекомендовано запропонувати концепцію вдосконалення управління бізнес-процесами підприємства, виходячи з гіпотези про те, що ефективне управління бізнес-процесами організації включає їх постійне вдосконалення та оптимізацію.

Література.

1. Ольшанський О.В. Оцінка ефективності бізнес процесів підприємства // *Вісник Сумського національного університету. Серія «Економіка і менеджмент»*. 2018. Вип. (76). С. 53-56

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри екон. та менедж. Дем'яненко Т.І.

Янчак С. О.

ВПЛИВ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

Підприємства можуть витратити чималі кошти на впровадження новітніх технологій за допомогою ретельного дослідження ринку, але якщо їх зусилля не будуть підкріплені розумінням ролі кожного співробітника в цьому процесі, очікувана продуктивність не буде досягнута. Наскільки швидко впроваджуються і ефективно використовуються інновації, багато в чому залежить від співробітників підприємства, їх готовності і здатності впливати на стратегічний розвиток підприємства. Це означає, що перехід підприємства на стратегічний шлях розвитку можливий, особливо після підвищення ролі мотивації співробітників.

На відміну від традиційних підходів до управління персоналом, керівники сучасних підприємств повинні створювати умови для професійного і творчого розвитку, застосовувати прогресивний підхід до мотивації.

Мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до дії, визначають поведінку, форми діяльності і спрямовують цю діяльність на досягнення особистісних і організаційних цілей. Мотивація - це сума всіх мотивів, які впливають на поведінку людини.

Залежно від способів задоволення потреб розрізняють матеріальну і нематеріальну (трудова і статусна) мотивацію. За джерелами мотивів розрізняють зовнішні і внутрішні, а за спрямованістю на досягнення цілей суспільства виділяють позитивну мотивацію і негативну.

Залежно від виду задоволення потреб виділяють два основних види мотивації:

- матеріальне стимулювання (економічна мотивація);
- нематеріальне стимулювання (соціальне або моральне, організаційне).

Матеріальні і нематеріальні стимули повинні доповнювати і збагачувати один одного. При розробці програми мотивації співробітників необхідно враховувати всі особливості колективу і підприємства в цілому, час від часу переглядати внутрішню політику підприємства, прислухатися до думки підлеглих [1]. Система мотивації працівників повинна розвиватися не тільки на рівні підприємства, а й на державному і регіональному рівнях.

Система мотивації співробітників повинна бути прозорою і зрозумілою, щоб виключити відчуття несправедливості. Кожен співробітник повинен знати, що за якість роботи, ініціативу і нові ідеї, за творчий підхід до вирішення завдань він отримує адекватну винагороду у вигляді премій, а також визнання керівника та інших співробітників. Тому недотримання мотивуючого фактора в тій чи іншій сфері призводить до зниження продуктивності праці і якості продукції в кожній конкретній організації або на підприємстві.

Література:

1.Chobitok V., Chumak L., Demianenko T., Us Y. Forming Performance Assessment System of Risk Management in Railway Transport Companies // *International Journal of Engineering & Technology*, 7 (4.3) (2018) 404-408. DOI: <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i4.3.19843>.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри екон. та менедж. Дем'яненко Т.І.

СЕКЦІЯ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ

Байдикова О.О.

ПЕРЕДЗМАГАЛЬНІ ПСИХІЧНІ СТАНИ СПОРТСМЕНІВ

Психічний стан, пов'язаний зі змаганнями, - це переживання особистістю конкретного відношення до можливих результатів діяльності. Існують 3 фактори, які складають основу будь-якого психічного стану: психічний фактор (емоційне збудження, мотивація), енергетичний фактор (активація вегетативної системи для опору впливу стрес-факторів змагальної діяльності), руховий фактор (псіхомоторіка).

Психічні стани напередодні змагань називають передстартові. Вони виникають у зв'язку з майбутньою участю в змаганнях як умовно-рефлекторна реакція організму, мобілізуюча його на виконання відповідальної діяльності в напруженій обстановці. Важливою характеристикою передстартових станів є рівень емоційного збудження, який може сприяти підвищенню/зниженню результативності.

В основі психічної напруги лежить взаємодія двох видів регуляції в діяльності спортсмена: емоційній і вольовій. Перший породжує переживання, другий - вольове зусилля. Часто переживання спортсмена, що виникають перед змаганням, досить успішно стимулюють його, зводячи до мінімуму вольові зусилля. У той же час будь-яке вольове зусилля має у своїй основі емоційний початок. Як відомо, ці поняття глибоко взаємозалежні. Передзмагальна емоційна напруга регулюється цілеспрямованим вольовим зусиллям. За кілька днів до старту рівень напруги зберігається близьким до норми. Якщо він залишається таким до старту, то спортсмен знаходиться в стані стартової байдужності.

Виділяють наступні види передзмагальних психічних станів: бойова готовність, передстартова лихоманка, передстартова апатія і стан самовпевненості. Найбільш сприятливим випадком вважається той, коли оптимальний рівень напруги співпадає з часом старту. Стан, який виникає в таких випадках, є станом бойової готовності.

Завдання тренера і психолога полягає якраз в тому, щоб перед стартом підвести спортсмена до стану бойової готовності (знизити надмірне нервово-психічне напруження, що характеризує передстартову лихоманку). Зберегти оптимальний рівень готовності до діяльності тривалий час практично неможливо. У цих випадках психічна напруга підсилюється, переходячи в напруженість, так що в результаті спортсмен виявляється в стані стартової лихоманки. Найгірший вид передстартового стану виникає, коли рівень психічної напруги різко падає, - це стан стартової апатії.

Цей період звичайно короткий за часом. Як правило, апатія виникає в результаті переходу від максимальної психічної напруги до стану нерухомості (ступор) і є наслідком гострої перенапруги в передзмагальній ситуації.

Таким чином, вивчення психічних станів, якісна підготовка спортсмена до змагань, та профілактика хронічного психічного перенапруження спортсменів - найважливіші завдання тренера і психолога, які готують спортсмена до майбутніх змагань.

Література:

1. Гуменюк Н. П., Клименко В. В. Психологія фізичного виховання і спорту. - К.: Вища школа, 1985.
2. Джамгаров Т. Т., Пуні А. Ц. Психологія фізичного виховання і спорту. - М.: ФіС, 1979.
3. Дойзер Е. Здоров'я спортсмена. - М.: ФіС, 1980.

Роботу виконано під керівництвом ст. викл. кафедри фізичного виховання Назаренко І.І.

Бреславський М.П.

МЕТОДИКА КРУГОВОГО ТРЕНУВАННЯ В РІЗНИХ ВИДАХ СПОРТУ

В даній роботі розглядається застосування методу колового тренування та ефективність його використання в різних видах спорту.

Під час спортивної підготовки спортсменів використовуються різні способи виконання вправ і методи організації спортсменів. У кожному конкретному випадку застосовується такий спосіб або метод, який забезпечує оптимальне фізичне навантаження і високу щільність. Вивчення літературних джерел дозволяє прийти до висновку, що для підвищення ефективності тренувального процесу спортсменів може бути використана методика колового тренування.

Сам метод являє собою – виконання по колу спеціально-підібраних вправ послідовного впливу на всі основні м'язові групи.

Характерною рисою методу колового тренування є почергове дозоване виконання комплексу із 6-10 не складних вправ (станцій), кожна з яких має впливати на певні групи м'язів – рук, ніг, спини, черевного процесу. Простота рухів дозволяє повторювати їх багато разів. Виконання вправ в різному темпі і з різних вихідних положень впливає на розвиток конкретної рухової якості чи певних функціональних систем організму.

Особлива цінність колового тренування полягає в тому, що при його використанні вдало поєднується суворе нормування навантаження з його індивідуалізацією. Це дозволяє виховувати такі фізичні якості, як сила, швидкість, витривалість, гнучкість і комплексні форми їх прояву – силову, швидкісно-силову витривалість та інші.

Для прикладу я можу навести свій власний досвід. Мені потрібно було підготувати своє тіло до змагань з волейболу. Часу на підготовку було два тижні, тому я зі своїм тренером провели пробну здачу нормативів, і результати були середні. Тому ми склали план тренувань за круговою методикою. Через два тижні я здавав контрольні нормативи і вийшло так, що мої результати покращилися, я став сильнішим, швидшим та позбавився 3 кілограмів ваги.

Отже, коловий метод тренування своєю організацією, чітким дозуванням часу на виконання вправ та відпочинку між ними, кількістю повторів серії вправ, регламентацією інтервалів відпочинку між серіями і самостійним контролем за виконанням з боку спортсменів дає змогу ефективно використовувати час який запланований на фізичну підготовку.

Література:

1. Education.ua // Педагогіка // Використання методу колового тренування на уроках фізичної культури // Суть колового методу тренування та доцільність його використання на уроках фізичної культури, с.1-2. – 2022

2. Кряж В.Н. Круговая тренировка в физическом воспитании студентов/ В.Н. Кряж. – Минск: Высшая школа, 1982.

Роботу виконано під керівництвом ст. викл. кафедри фізичного виховання
Деревенця С.М.

Гречишнікова А.О.

КРУГОВЕ ТРЕНУВАННЯ З ВОЛЕЙБОЛУ

Волейбол-один з найбільш захоплюючих і масових видів спорту, що отримали всенародне визначення. Його відрізняє багатий і різноманітний руховий зміст. Щоб грати у волейбол, необхідно вміти швидко бігати, миттєво змінювати напрямок та швидкість руху, високо стрибати, володіти силою, спритністю та витривалістю.

Термін “кругове тренування” має два аспекти. Перший-як спосіб організації уроку, що дозволяє закріплювати та вдосконалювати рухові вміння та навички, другий-як метод розвитку фізичних якостей поряд з іншими методами: рівномірний, повторним, змінним та інтервальним. Виходячи з цього, можна дати визначення “кругове тренування”-це найбільш прогресивна організаційно-методична форма занять, спрямована на закріплення та вдосконалення рухових умінь та навичок.Зміст кругового тренування на ігрових заняттях становлять ігрові станції. Протягом занять ігроки певної послідовності переходять від однієї станції до іншої,виконуючи на кожній з них ігрові завдання. Також, дана методика привчає тих, хто займається самостійно.

Методи кругового тренування:

1 станція. Стоячи спиною до стінки(взявшись руками на рівні плечі), прогинання спини з відведенням рук вгору-назад за рахунок послідовного випадку вперед

2 станція. Стоячи в 1 метрі від стінки, перехід в упор на пальцях об стінку з подальшим відштовхуванням та переходом у вихідне положення.

3 станція. Передача м'яча двома руками зверху.

4 станція. Підкидання волейбольного м'яча вгору над собою, верхня подача м'яча в стінку з наступним ловом і повторенням вправи.

5 станція. З низького присіду стрибки з просуванням уперед.

6 станція. Верхня передача волейбольного м'яча двома руками над собою.

7 станція. Темпові стрибки на гімнастичну лаву та з лави з повторенням.

Ось такі найпростіші методи можна використовувати в круговому тренуванні з волейболу. Застосування кругового тренування дає можливість самостійно набувати знань, дозволяє досягти високої працездатності організму.

При навчанні студентів будь-якого технічному елементу, впливає і розвиток тих чи інших фізичних якостей.

Література:

1.Гуревич І.А. Кругове тренування у разі розвитку фізичних якостей.

2.Кряж В.М. Кругове тренування у фізичному вихованні студентів.

3.Клещов Ю.Н. Фурманов А.Г. Молодий волейболіст.

Роботу виконано під керівництвом ст. викл. кафедри фізичного виховання
Деревенця С.М.

Данільченко К.О.

КРУГОВЕ ТРЕНУВАННЯ З БАСКЕТБОЛУ

Баскетбол - спортивна командна гра з м'ячем, в якій м'яч закидають руками в кільце суперника. У баскетбол грають дві команди, кожна з яких складається із п'яти польових гравців (заміни не обмежені). Мета кожної команди - закинути м'яч у кільце з сіткою (кошик) суперника і перешкодити іншій команді заволодити м'ячем і закинути його у свій кошик.

Круговий метод (тренування) - це організаційно-методична форма роботи, що передбачає потокове, послідовне виконання спеціально підібраного комплексу фізичних вправ для розвитку та вдосконалення сили, швидкості, витривалості та особливо їх комплексних форм – силової витривалості, швидкісної витривалості та швидкісної сили. Метод кругового тренування ставить перед собою завдання комплексного виховання фізичних здібностей за активного самостійного виконання вправ студентами та контролем з боку викладача, за впливом на систему організму

Розрізняють такі основні різновиди кругового тренування:

1) за методом безперервної вправи (переважна спрямованість на витривалість); - проводиться без перерв складається з кількох повторень проходження кола в залежно від кількості станцій

2) за методом інтервальної вправи з жорстким інтервалом відпочинку (переважна спрямованість на силову та швидкісну витривалість); - Кругове тренування з короткими перервами, так званими “дієвими” паузами, як між вправами, так і між колами

3) за методом інтервальної вправи з повними інтервалами відпочинку (переважна спрямованість на силу, спритність та спеціалізовану витривалість); - при інтенсивно-інтервальній роботі з потужністю до 75% від максимальної, є різновидом інтервального тренування, яке спрямована на розвиток швидкісної та силової витривалості та має два варіанти. У першому на кожній станції вправляються 10 - 15сек. з паузами відпочинку 30 - 90сек., які залежать від тренувального ефект навантаження.

Підвищення навантаження відбувається за рахунок скорочення тренувального часу із 15 до 10сек. при умови збереження колишньої кількості повторень, за короткий час. У другому варіанті робота на кожній станції необмежена часом, і кожна вправа повторюється максимум 8 – 10 разів у середньому темпі, а пауза відпочинку коливається від 30 до 180 сек. в залежності від тренувального ефекту навантаження.

Крім того, кругове тренування дозволяє моделювати ігрову ситуацію. Тому дуже важливо підбирати вправи для кругового тренування, проводити комплекси вправ у необхідному часовому режимі.

Література:

1. Яхонтов Є.Р. Фізична підготовка баскетболістів: Навчальний. посібник. - СПб., Вид-во Олімп-СПб, 2007. – 134 с.

2. Матвеев Л.П. Основи спортивного тренування. - М.: Фіс, 2000.

Роботу виконано під керівництвом ст. викл. кафедри фізичного виховання
Деревенця С.М.

Кисіль А.С.

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ ТА СПОРТУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

В данній роботі розглянуті осівні проблеми фізичного виховання в сучасних умовах. Чому проблема фізичного виховання залишається актуальною на сьогоднішній день? Особистий вибір тренувань для підтримання свого здоров'я.

Проблема фізичного виховання в Україні залишається актуальною у зв'язку з емоційно нестабільним станом та низьким рівнем активності людей через війну. Несприятливі чинники по різному впливають на людей, тому через це, може бути різна реакція на даний фактор.

Дуже важливо, зберегти фізичне та психічне здоров'я. Але як це зробити?

Існує дуже популярна тенденція, зміст якої перш за все полягає у прагненні розвивати, охороняти та зміцнювати людське здоров'я.

Особливе місце у системі охорони здоров'я належить фізичній культурі та спорту, а отже і фізичному вихованню.

У сучасній організації роботи в закладах освіти, можна помітити те, що робота з ослабленими студентами, поки серйозно відстає від вимог часу. Причиною може бути, високий темп та ритм життя, модернізація навчального процесу, інформаційні перенавантаження, які вимагають забагато енергії.

Також, спостерігається кількісне зростання функціональних розладів гострої та хронічної захворюваності та навіть синдрому дезадаптації. Через це, відзначається, низький рівень розвитку витривалості, швидкості, сили, гнучкості й спритності.

Серйозні відхилення стану здоров'я та слабка фізична підготовленість вимагають поглибленої розробки сучасних методик, видів і напрямків фізичного виховання.

Видів існує дуже багато, але основними є: гімнастика, фітнес, аеробіка, оздоровча зарядка та йога.

Саме тому, у фізичній культурі, треба знайти свої напрямки тренувань, та розробити свою процедуру виконання, щоб це приносило задоволення.

Отже, підсумовуючи вище сказане, важливо зазначити, що основною проблемою фізичного виховання та спорту на сьогодні є саме стрес через фактор війни, а також неправильний підхід до тренувань. Треба тільки дотримуватись чітких рекомендацій та виконувати все послідовно.

Література:

1. Нестеренко А. Роль фізичного виховання у формуванні здорового способу життя // м. Дніпропетровськ. - 1999.

Роботу виконано під керівництвом ст. викл. кафедри фізичного виховання
Корольової Н.Ю.

Клименко П.В.

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ТЕХНІЧНІЙ ПІДГОТОВЦІ СПОРТСМЕНІВ

Новітні гаджети стають важливим механізмом не тільки навчального процесу, але і спортивного тренування, спортивних змагань та оздоровчої фізичної культури. Фізична культура та спорт за таких умов у новій формі закладає основи всебічного удосконалення фізичної природи людини та дотримання нею здорового способу життя.

Зараз комп'ютерні технології у широкому спектрі використовуються у спортивних тренажерах такі як бігова доріжка, орбітрекер, фіт-рол та багато інших пристроїв, які можуть допомогти досягти бажаних цілей. Також науковці приділяють увагу підвищенню якості технічної підготовленості спортсменів. Для цього створюються програмно-апаратні комплекси, які автоматизують введення даних у комп'ютер і обчислення необхідних біомеханічних параметрів, що дає змогу підвищити ефективність навчання рухових дій і не допускати помилок.

Наразі визначення підготовленості спортсменів забезпечується створенням і застосуванням спеціальних експертних систем і програм. Для забезпечення спортсменів і тренерів докладною та об'єктивною інформацією про виконання спортивних вправ важливо застосовувати автоматичні системи спостереження.

Кому може допомогти комп'ютер?

Спортсмену — щоб отримати об'єктивне уявлення про свій функціональний стан, якість виконання спортивних рухів, щоб розвивати та вдосконалювати специфічні рухові та психофізичні якості за допомогою спеціальних навчальних, імітаційних та тестуючих програм;

Тренеру — щоб розташовувати у кожний момент великої інформаційної бібліотеки даних, стежити за станом спортсменів, керувати тренувальним процесом на основі об'єктивної інформації, приймати управлінські рішення в процесі самого змагання на основі термінової інформації;

Науковому працівникові — щоб проникнути в глибину прихованих (інтимних) закономірностей спортивних рухів, моделювати та вивчати явища на вищому рівні, зберігати в пам'яті великий масив даних для порівняльного аналізу, самому створювати програми — інакше кажучи, щоб його праця була справді науково обґрунтованою.

Література:

1. Ливицький А. Н., Факторович Л. М. Про деякі аспекти комп'ютеризації фізкультурних вузів // Теор. і практ. фіз.культ. 1994, №3.

Роботу виконано під керівництвом ст. викл. кафедри фізичного виховання
Підситкова І.В.

Коваленко В.О.

СУЧАСНІ ПРАВИЛА ГРИ В БАСКЕТБОЛ

Баскетбол - гра між двома командами по 5 гравців у кожній, які намагаються закидати м'яч у кошик команди супротивника.

Гра починається з підкидання м'яча, і по 1 гравцю з кожної команди в стрибку борються за оволодіння ним.

Гра складається з двох частин по 20 хвилин. Хронометрується тільки чистий час гри. Після кожного свистка судді час зупиняється.

Після перерви команди міняються площадками. Якщо в основний час гра закінчується нічиєю, призначаються додаткові 5 хвилин для виявлення переможця.

Підрахунок очків. За більшість влучень у кошик привласнюється 2 очка, при влученні зі спеціальної 3-очкової зони (6,25 м від кошика) дається 3 очка. Якщо кидок невдалий, то обидві команди борються за оволодіння м'ячем.

У нападаючої команди є тільки 10 секунд на те, щоб перетнути центральну лінію після володіння м'ячем. Команда втрачає м'яч, якщо час прострочений, чи якщо м'яч відкинутий назад і перетнув при цьому центральну лінію. У команди є тільки 24 секунди на атаку і можливість зробити кидок по кільцю.

Порушення і вільні кидки. За торкання, поштовхи, удари, і т.д. дається покарання. Гравці можуть відбирати м'яч у супротивника під час ведення м'яча, передачі, але без контакту. Гравцю, проти якого були порушені правила під час 3-х очкового кидка, дається 3 вільних кидки, під час 2-х очкового - 2 вільних. За кожне влучення присуджується 1 очко.

Якщо команда набирає 7 фолів протягом однієї половини зустрічі, то супротивник одержує право на 3 вільних при кожному наступному порушенні.

Ведення м'яча. Гравець може вести м'яч тільки однією рукою, а не двома. Ведення може продовжуватися як завгодно довго, але не може початися знову, якщо гравець узяв м'яч двома руками. Тут вступає в дію правило "опорної ноги". Під ним розуміється, що гравець повинен однією ногою стояти на підлозі, але може пересувати іншу, при цьому в нього є тільки 5 секунд, щоб зробити передачу чи кинути по кільцю. У протилежному випадку, рефері визнає порушення, і м'яч переходить до супротивника. Є винятки. Якщо гравець збирається атакувати кільце, то він перед кидком може зробити два кроки після закінчення ведення.

Площадка для гри. Кошик знаходиться на висоті 3,05 м. Кільце діаметром 45 см виготовляється з металу і прикріплюється до щита. На кільці кріпиться сітка, що затримує м'яч при влученні в нього, але дозволяє м'ячу вільно пройти й упасти.

Для міжнародних змагань установлені наступні розміри площадки: довжина - 28 м, ширина - 15 м. Відстань до стелі повинне бути не менше 7 м. Інші правила якщо порушення відбулося не в момент спроби кидка, то команда вводить м'яч через бічну лінію напроти того місця, де порушення відбулося; якщо гравець з м'ячем заступив за лінію, що обмежує поле, м'яч вважається таким, що вийшов з гри;

Якщо м'яч вийшов за лінію, вкидання робить команда, гравці якої не торкалися його останніми. 24 секундний відлік не починається знову, якщо гравець команди, що захищається, торкнувся м'яча; гравець не має права торкатися м'яча при його польоті вниз у напрямку кільця, так само як і заважати падінню м'яча зсередини кільця; очко зараховується, якщо час гри закінчилося, але м'яч у момент сигналу знаходився в повітрі; за неспортивну поведінку призначається 2 вільних кидки.

Література:

1. Нестеренко А. Роль фізичного виховання у формуванні здорового способу життя // м. Дніпропетровськ. - 1999.

Роботу виконано під керівництвом ст. викл. кафедри фізичного виховання Сластіної О.О.

Ковтун А.С.

ВПЛИВ ВПРАВ ТА ФІЗИЧНОЇ АКТИВНОСТІ НА ТРИВОГУ ТА СТРЕС

В даній роботі розглянуто анксиолітичний ефект фізичних вправ та його механізми, що пов'язані з опіатною системою організму людини. За основу було взято дані дослідження наукової групи Університету Турку в Фінляндії та Департаменту психіатрії Південно-Західного медичного центру Техаського університету в Далласі, адже в Україні подібних якісних досліджень не проводилося.

Спорт та загалом фізичні вправи є досить дієвим способом подолання багатьох негативних психологічних станів, таких як тривога та стрес. Під час військових дій проблема подолання тривоги є особливо актуальною, адже з цим явищем стикається кожен українець.

Одним з припущень, що вказує на кореляцію підвищення настрою та зниження тривоги після фізичного навантаження, вважається ендорфінова гіпотеза. Ендорфінна гіпотеза стверджує, що підвищення настрою і зниження тривожності після виконання фізичних навантажень пов'язане з вивільненням і приєднанням β-ендорфінів (ендогенних опіоїдів) до їх рецепторів у головному мозку. Ендогенна мезолімбічна опіоїдна система сприяє позитивному впливу зовнішніх факторів, таких як їжа, наркотики та соціальна взаємодія.

Оскільки ендогенні опіоїди модулюють афект (позитивний і негативний) і біль, афективні реакції, викликані фізичним навантаженням, також можна віднести до опіоїдної системи мозку.[1] З 3 типів опіоїдних рецепторів, μ-опіоїдні рецептори опосередковують ефекти ендогенних опіоїдів (наприклад, β-ендорфінів) і відповідають за опосередкування позитивної винагороди та ейфорії. Центральні опіоїдергічні механізми можуть модулювати позитивні ефекти фізичних вправ, такі як підвищення настрою та зменшення стресу. Дослідження показують, що фізичні вправи підвищують активність ендогенних опіоїдів в центральній і периферичній нервовій системі і можуть викликати ейфоричний стан і зменшувати біль. [2]

У 2019 році вченими Університету Турку було проведено дослідження впливу різних типів фізичних вправ на доступність μ-опіоїдних рецепторів серед 22 здорових чоловіків. За результатами дослідження, вчені дійшли висновку, що ендогенне вивільнення опіоїдів залежить від інтенсивності фізичного навантаження та від супутніх афективних змін. Дія μ-опіоїдних рецепторів модулює позитивну емоційність після помірно інтенсивного фізичного навантаження та негативну емоційність або біль після високоінтенсивного фізичного навантаження.[3]

Отже, результати дослідження підтверджують наявність кореляції між зниженням тривоги та підвищенням настрою після фізичної активності, що може допомогти українцям подолати подібні негативні психологічні стани завдяки помірним фізичним навантаженням.

Література:

1. Front Psychiatry // Effects of Exercise and Physical Activity on Anxiety/ - 2013.
2. Moore M. (1982). Endorphins and exercise: a puzzling relationship. Phys. Sportsmed. 10, 111–114
3. Neuropsychopharmacology // Opioid Release after High-Intensity Interval Training in Healthy Human Subjects. - 2018.

Роботу виконано під керівництвом ст. викл. кафедри фізичного виховання
Назаренко І.І.

Кульчицька А.С.

МЕНЕДЖМЕНТ СПОРТИВНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УКРАЇНІ

Майбутнє спортивного менеджменту, як і багатьох інших сфер управління наразі знаходиться в руках нового покоління, молоді, студентів які зараз вивчають основи управлінської діяльності в певній галузі, в нашому випадку-спорті. Однак на жаль, на сьогоднішній день дуже мало спортивних менеджерів, які дійсно знають закони ринку, вміють налагоджувати роботу 101оллективу, володіють аналітичними здібностями та являються справжніми професіоналами своєї справи. З розвитком людства, сучасних інформаційних та цифрових технологій ця проблема стає все більш актуальною.

Будь-яка спортивна організація не може повноцінно функціонувати без керівника, тому управлінська діяльність це так звана основа для розвитку спорту та фізичної культури. В Україні ситуація склалась так, що управлінням в спорті займались власне тренери або інструктори, хоча це не входило до їх прямих обов'язків, і на мою думку це пов'язано головним чином з недостатньою кількістю кадрів в цій сфері і неналежною їх підготовкою. Також величезною проблемою є недостатнє фінансування спортивної сфери, це стосується як спортивних об'єктів так і сектору управління.

Задля вирішення наявних проблем необхідно реформувати застарілу внутрішню ієрархію (структуру) у спортивних організаціях, змінити підхід до менеджменту та залучити більше інвестицій як від держави, так і від приватних осіб (підприємці, бренди тощо), але на жаль за сучасних реалій говорити про всі ці ініціативи можна хіба що теоретично – за умов війни розвиток спорту в Україні відходить на другий план.

Література:

1. Кузьмін О., Мельник О. Основи менеджменту : підручник. Київ: Академвидав, 2003. С. 11–12.
2. Починкин А. В. Професійний комерційний спорт: історія і сучасність. – Х.: ЦНЛ, 2005. – 548 с.
3. Мудрик В. Організаційно-управлінська практика студентів. Харків, 2007. 204 с.

Роботу виконано під керівництвом ст. викл. кафедри фізичного виховання
Підситкова І.В.

Мезей Л.Б.

МЕТОД КРУГОВОГО ТРЕНУВАННЯ НА ЗАНЯТТЯХ З ЛЕГКОЇ АТЛЕТИКИ

Основне завдання використання методу кругового тренування на заняттях з легкої атлетики - ефективний розвиток рухових якостей в умовах обмеженого та жорсткого ліміту часу. При цьому розвиток рухових якостей тісно пов'язано з освоєнням програмного матеріалу, тому у комплекси кругового тренування включили фізичні вправи (підводящі вправи), близькі за своєю структурою до умінь і навичок того чи іншого розділу навчальної програми.

Це сприяє позитивному перенесенню рухової дії при розвитку та вдосконаленні умінь. Використання їх у комплексах кругового тренування сприяє виконанню вивчених вправ у різних умовах, наближених до життєвих, що має важливе прикладне значення.

Кругове тренування як інтегральна форма фізичної підготовки привчає учнів до самостійного мислення у розвитку рухових якостей, виробляє алгоритм заздалегідь запланованих рухових дій, виховує зібраність і організованість під час виконання вправ.

При організації занять шляхом кругового тренування всі учні після попередньої частини розподіляються по групам (2-3 людини) залежно від рівня фізичної підготовленості. На місці проведення занять визначаються станції для виконання фізичних вправ.

На кожній «станції» знаходиться картка-завдання, в якій визначено завдання та способи їх вирішення. За командою викладача учні починають одночасно виконувати вправи кожен на своїй станції. Після закінчення запланованого часу учні переходять на наступну станцію.

Таким чином, вони переміщуються від станції до станції, від снаряда до снаряда. Час виконання вправи варіюється в залежності від віку та підготовленості учнів. При складанні комплексів кругової тренування робиться акцент на розвиток різних груп м'язів.

Комплекс вправ швидко-силової підготовки, що використовується під час навчання з легкої атлетики

1-а станція. - Стійка ноги нарізно, руки убік. Присівши руки витянути вперед

2-а станція. - Випад лівою ногою вперед, руки на пояс. Три пружинисті похитування у випаді, стрибком змінити положення ніг.

3-я станція. Руки вперед долоні вниз. Присівши на правій нозі, ліва вперед. Теж повторити на лівій нозі.

4-та станція. Біг із високим підніманням стегна на місці.

5-та станція. Біг із захльостуванням гомілки назад із просуванням вперед.

6-та станція. Швидка зміна ніг стрибками. З положення вперед правою – лівою ногою.

7-а станція. Біг із підскоками та приземленням на поштовхову ногу.

8 станція. Вільне розмахування ніг вперед-назад стоячи боком біля опори.

Комплекс вправ для розвитку швидко-силової підготовки, силової витривалості

1-а станція. Стрибки на місці на двох ногах.

2-а станція. Лежачи на спині, руки трохи розведені за головою. Сід ноги вгору, торкнутися руками стоп. Легти, опустити ноги.

3-я станція. Лежачи на животі прогнутися, руки вгору - вперед, підняти ноги. Похитування.

4-та станція. Сидячи, руку на поясі, ноги зігнуті. Кругові рухи ногами по черзі вперед і назад («їзда велосипедом»).

5-та станція. Біг на місці зі скакалкою. Підстрибування на кожному кроці.

6-та станція. У висі на перекладині: піднімання прямих ніг до перекладини,

7-а станція. Стрибки через скакалку назад обома ногами з підскоками.

8 станція. сід ноги витянуті і трохи підняті. Одночасні махи руками вліво, ногами вправо, і навпаки.

Літературні джерела:

1. Букетова Л.Л. Методична розробка // Метод круговой тренировки по легкой атлетике, с.1-2. - 2022.

2. Кокорина В.Е Научна робота // Круговая тренировка по легкой атлетике. - 2018.

Роботу виконано під керівництвом ст. викл. кафедри фізичного виховання
Літовченка В. Ю.

Минка А.О.

ВПЛИВ ФІЗИЧНИХ НАВАНТАЖЕНЬ НА ОРГАНІЗМ ЛЮДИНИ

Сприятливий вплив фізичного навантаження на людський організм безмежний. Адже людина спочатку 104асса розрахована природою на підвищену рухову активність. Знижена активність веде до багатьох порушень і передчасного старіння організму. Під впливом фізичних вправ вдосконалюється будова тіла, діяльність всіх органів і систем людини, підвищується працездатність, зміцнюється здоров'я.

Рухова активність є провідним фактором оздоровлення людини, тому що спрямована на стимулювання захисних сил організму, на підвищення потенціалу рівня здоров'я. Повноцінна рухова активність є невід'ємною частиною здорового способу життя, що впливає практично на всі 104ассажу104 життєдіяльності людини та організму в цілому. Відомо, що рух є основним стимулятором життєдіяльності організму людини. При недостатній кількості рухів спостерігаються, як правило, ослаблення фізичних функцій, знижується тонус і життєдіяльність організму.

Тому фізичні вправи є засобом не специфічної профілактики цілого ряду функціональних розладів та захворювань. М'язова діяльність, яка активізується при фізичних вправах, змушує працювати з додатковим навантаженням серце, легені і інші органи і системи нашого організму, тим самим підвищуючи функціональні можливості людини, його опірність несприятливим впливом зовнішнього середовища. При застосуванні фізичних вправ, окрім нормалізації реакції серцево-судинної, дихальної та інших систем, відновлюється пристосування організму до кліматичних факторів, підвищується стійкість людини до різних захворювань, стресів й т.п. При багатьох захворюваннях правильно дозовані фізичні навантаження уповільнюють розвиток хворобливого процесу і сприяють більш швидкому відновленню порушених функцій.

Фізичні вправи допомагають привести у оптимальний стан нервову систему, активізувати дихання і кровообіг, «розігріти» м'язи і «прокрутити» суглоби. В результаті людина краще орієнтується в просторі, її рухи стають більш чіткими, економними, внутрішні органи і системи знаходять здатність витримувати режим фізичних і нервово-емоційних навантажень. Легка пробіжка або прискорена ходьба тонізують організм в цілому. Обертання і махи руками, повороти та нахили голови і тулуба, присідання, махи і випадки ногами, енергійні підскоки або ритмічні підйоми на носках детально проробляють опорно-руховий апарат. Імітація наступних рухів як би програмує роботу нервово-м'язового комплексу. Все це буквально за 10-15 хв.

Час для занять можна обирати довільно, не обов'язково тренуватись вранці перед роботою якщо ви не звикли до ранніх підйомів, так ви, лише, заженете організм в ще більший 104ассаж. Можна тренуватись в обід та ввечері, головне припинити фізичні навантаження за дві години до сну.

Буває що людина настільки напружена та втомлена що сил тренуватись у неї немає, в такому випадку можна 104ассажу104 104ассажу. Він допоможе зняти напругу та затиски, після чого організм відновиться і у вас знайдуться сили для самостійних тренувань.

Література:

1. ЗГМУ Схеми // Фізіологія // Емоції і здоров'я під час фізичних навантажень. – 2018-2019.
2. Мала О. // Зарпіано // Як спорт впливає на ментальне здоров'я. – 2021.
3. Освіта БЖД // Реферат // Психологічне і фізіологічне збереження здоров'я. – 2011.

Роботу виконано під керівництвом ст. викл. кафедри фізичного виховання
Назаренко І.І.

Окуневич К. О.

МЕТОДИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ «КРУГОВОГО ТРЕНУВАННЯ» У БОРОТЬБИ

Кругове тренування може проводитися через заняття в кінці вступного – підготовча частина на 10-20 хвилин або може бути використана в основній частині 30 -45 хвилин. При цьому можна дотримуватися наступної послідовності:

1) в основній частині заняття розвиток швидко-силових якостей за скороченим колом;

2) потім вивчення техніки виконання використання підготовчих та підвідних вправ;

3) час для розвитку сили, силової витривалості чи синтезу інших якостей за допомогою тренування;

4) вправи, що розвивають переважно витривалість – різні ігри, біг, естафети.

Кругове тренування займає 35 – 40 хвилин, залежно від загальних завдань заняття.

Основним завданням є надання заняттям спеціальної спрямованості: підвищення рівня різних фізичних якостей та вдосконалення функціональних можливостей організму. Залежно від фізичної підготовленості спортсмени можуть об'єднуватися в підгрупи по 5 – 7 осіб, отримують завдання, рівномірно розподіляючись по всіх вправах і, за сигналом викладача одночасно, починають виконувати вправи, що відповідають даній черзі

За допомогою кругового тренування можна цілеспрямовано виховувати необхідні рухові якості, скласти 105-программу їх розвитку, наочно бачити результати роботи. Міняти навантаження він пропонує такими методами:

- Збільшення кількості повторень за той же час;
- скорочення часу виконання тієї самої кількості повторень;
- повторення кіл (2 – 3);
- Скорочення пауз відпочинку;
- Введення нових, більш ефективних вправ

І за такою методикою тренують такі якості як сила, швидкість, спритність, гнучкість, витривалість

Література:

1. Максименко А.М. Основи теорії і методики фізичної культури. –М., 1999.

Роботу виконано під керівництвом ст. викл. кафедри фізичного виховання
Літовченка В. Ю.

Рагулін Д.О.

ЗНАЧЕННЯ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ В ПРОФІЛАКТИЦІ СЕРЦЕВО-СУДИННИХ ЗАХВОРЮВАНЬ

Вступ. Серцево-судинні захворювання (ССС) є найбільш поширеною причиною смертності у всьому світі. Згідно з даними ВООЗ в 2018 р зареєстровано приблизно 17,7 млн смертей внаслідок кардіоваскулярної патології, що становить 31% всіх випадків смерті в усьому світі. Незважаючи на те, що сучасні медикаментозні методи лікування та кардіохірургічні втручання покращують умови життя цих хворих, згідно з деякими дослідженнями якість їх життя підвищується незначно. Однією з причин збільшення кількості захворювань серцево-судинної системи є зниження рухової активності сучасної людини.

Обмеження повсякденної активності несприятливо впливають на спосіб життя пацієнтів з кардіоваскулярною патологією. При наявності захворювань серцево-судинної системи заняття фізичними вправами надають лікувальний ефект і припиняють подальший розвиток хвороби.

Фізична культура відіграє велике значення в профілактиці захворювань ССС, так як поповнює нестачу рухової активності сучасної людини. Фізичні вправи підвищують загальні адаптаційні (приспосувальні) можливості організму, його опірність до різних стресових впливів, даючи психічну розрядку і покращуючи емоційний стан. При заняттях фізичною культурою важливо строго дотримуватися основні дидактичні принципи: доступність і індивідуалізація, систематичність і поступовість підвищення навантаження. Необхідно широко користуватися методичним прийомом розсіювання і чергування навантажень, коли вправа для однієї м'язової групи змінюється вправою для іншої групи, а вправи з великим м'язовим навантаженням чергуються з вправами, які вимагають незначних м'язових зусиль, і дихальними.

Методика занять фізичними вправами залежить від захворювання і характеру патологічних змін, які викликані, стадії захворювання, ступеня недостатності кровообігу, стану в'язового кровопостачання. При важких проявах захворювання, вираженої недостатності серця або в'язового кровообігу заняття будуються таким чином, щоб в першу чергу надати терапевтичну дію, тобто попередити ускладнення за рахунок поліпшення периферичного кровообігу і дихання, сприяти компенсації ослабленої функції серця завдяки активізації несерцевих факторів кровообігу, поліпшити трофічні процеси, стимулювавши кровопостачання міокарда.. З цією метою використовують фізичні вправи малої інтенсивності, в повільному темпі для дрібних м'язових груп, дихальні вправи і вправи в розслабленні м'язів. Після закінчення відновного лікування і при хронічних захворюваннях ССС фізичні вправи застосовують, щоб підтримати досягнуті результати, для поліпшення кровообігу і стимуляції функцій інших органів і систем.

Висновки. Конструктивний аналіз спеціальної науково-методичної літератури свідчить про те, що застосування фізичної культури у кардіологічних хворих призводить до стабілізації ССЗ, забезпеченню контролю над його симптомами, відновленню оптимального фізичного і психологічного стану пацієнтів, поліпшенню якості життя.

Список використаної літератури

1. Бондар Т., Головійчук І. Фізична активність підлітків у закладах оздоровлення та відпочинку: мотиви та інтереси. Слобожанський науково-спортивний вісник. 2019. №. 4 (72). С. 49-53.

2. Бочкова Н. Л. Профілактика чинників ризику серцево-судинних захворювань засобами фізичної реабілітації. Науковий часопис [Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова]. Серія 15: Науково-педагогічні проблеми фізичної культури (фізична культура і спорт). 2016. №. 3 (2). С. 50-53.

3. Дячук Д.Д., Мороз Г.З., Гідзинська І.М., Ласиця Т.С. Поширеність факторів ризику серцево-судинних захворювань в Україні: сучасний погляд на проблему. Український кардіологічний журнал. 2018. № 1. С. 91–101.

4. Ефективність фізичної реабілітації хворих із кардіопульмональною патологією М.М. Кочуєва, Л.А. Рубан, Г.А. Тимченко, А.В. Рогожин, В.Г. Псарьова, Г.І. Кочуєв. Міжнародний медичний журнал. 2018. Т. 24, № 4(96). С. 11-14.

5. Іванов І.В., Новицька Н.А., Рубан Л.А. Вплив процесу фізичного виховання на фізичний розвиток, функціональний стан студенток 1-4 курсів спеціалізації фітнес. WebofScholar. 2018. Т. 1. №. 12. С. 48-52.

Роботу виконано під керівництвом ст. викл. кафедри фізичного виховання
Сластіної О.О.

Соловиченко В.В.

ІСТОРІЯ ОЛІМПІЙСЬКИХ ІГОР

Традиція проведення Олімпійських ігор бере свій початок у Давній Греції.

Щодо дати проведення перших змагань ведуться дискусії, проте, найпоширенішою датою вважають 776 рік до нашої ери. За грецькою легендою, Олімпійські ігри започаткував напівбог Геракл після виконання своїх знаменитих подвигів, а назву вони отримали завдяки давньому місту Олімпія. Ігри ставали важливою подією в житті Давньої Греції. Під час їх проведення не велися війни, на них з'їжджалися відомі науковці, поети, актори, а не тільки спортсмени.

Основними видами спорту були: стрибки, метання диску та списа, різні види боротьби, бокс та перегони на колісниця. Переможців дуже поважали, на їх честь писали вірші та споруджували статуї. Нагородою виступали лавровий вінець та заповнена оливковим маслом амфора. Проте, незважаючи на велику вагу Олімпійських ігор для греків, вони були заборонені після завоювання Греції Римською імперією. Традиція їх проведення була втрачена на багато століть.

Новий етап історії Олімпійських ігор розпочався в середині ХІХ століття, у різних країнах Європи. 1850 року в Великобританії доктор Вільям Брукс започаткував Олімпійській клас. Пізніше, у співпраці з Джоном Галлі і Чарльзом Меллі він створив Grand Olympic Festival, змагання в яких могли брати участь тільки чоловіки. А 1865 ними була створена Національна Олімпійська асоціація.

Приблизно у той же час в Греції було проведено першу Національну Олімпіаду, заради якої реконструювали давній стадіон Панатінаїкос. Такі змагання збирали десятки тисяч глядачів. Такі тенденції, в свою чергу, надихнули француза П'єра де Кубертена на створення 1894 року Міжнародного олімпійського комітету, установи, яка організує та проводить олімпійські ігри і у наш час. Також, за його ініціативи з 16 червня по 23 червня того ж року було проведено Олімпійський конгрес, на якому вирішили місце проведення перших оновлених Олімпійських ігор.

Їх провели 1896 року в Афінах. У змаганнях брали участь 241 спортсмен у 43 видах спорту. Загалом, учасники отримали 122 медалі, а Олімпійські ігри чекав неймовірний успіх. Спортсмени, навіть, наполягали на тому, щоб кожні наступні ігри проводилися в Афінах. Але, було затверджено проведення Олімпійських ігор кожні 4 роки у різних містах та країнах. За цей період і донині, Олімпійські ігри проводилися кожні 4 роки, за виключенням 3 випадків: ігри 1916, 1940 та 1944 років було скасовано через Першу та Другу світові війни.

Проте, історія Олімпійських ігор на цьому не закінчилася. 1932 року у французькому містечку Шамоні, в Альпах, було проведено перші Зимові олімпійські ігри, які склалися з особливих видів спорту, таких як лижний спорт, фігурне катання, бобслей та інші. А 1960 року в Римі провели перші

Параолімпійські змагання для людей з інвалідністю. В них брали участь 400 спортсменів, які були прикуті до інвалідних візків.

1. М. М. Булатова. Енциклопедія олімпійського спорту в запитаннях і відповідях. — К.: Олімпійська література, 2009. — 400 с.

Роботу виконано під керівництвом ст. викл. кафедри фізичного виховання
Підситкова І.В.

Сторчак Є.С.

МЕТОДИ КРУГОВОГО ТРЕНУВАННЯ НА СЕКЦІЇ КАРАТЕ

В даній роботі розглянуті особливості кругового тренування на секції карате, його принципи та призначення.

Карате-до є бойовим мистецтвом, що розвинулося з китайських бойових мистецтв та мистецтв островів Рюкю. Карате, у загальному сенсі, — це мистецтво самозахисту за допомогою ударів, блоків та рухів. Нині офіційно визнано 4 традиційні стилі: Шотокан, Шиторю, Годзюрю, Вадорю. Найбільшої популярності в Україні та світі набувають нетрадиційні школи карате.

Під час вивчення карате використовують різні техніки тренування а саме: загальні фізичні вправи; робота на снарядах; кихон (вивчення та тренування базової техніки); куміте (тренування в парі, спаринг, боротьба); ката (формальні, традиційні вправи).

Більшість цих технік можна поєднувати під час кругового тренування.

Кругове тренування – це метод, при якому спортсмен виконує декілька вправ (від 5 до 10) з мінімальним відпочинком між ними (не більше 30 секунд), відпочинок між кругами – 5 хвилин. Комплекс вправ повторюється 3-6 кругів.

Кругове тренування в карате будується на принципі виконання спеціальної програми вправ з певним темпом для ефективного розвитку сили та швидкості спортсмена. Тренування проходить циклічно, тобто проходить по колу між різними станціями з необхідними снарядами та інвентарем. Кругове тренування проходить згідно з певними принципами в декілька етапів (залежить від кількості інвентаря, хоча й не принципово). Тривалість кожного етапу – 2 хвилини.

Найбільш розповсюдженим є тренування в 9 етапів:

1-2 етапи – відпрацьовування ударів по двом видам боксерських груш;

3 етап – відпрацьовування ударів руками по лапам;

4 етап – відпрацьовування ударів ногами по хлопущкам;

5 етап – бій із тінью, використовуючи гантелі вагою 1-2 кг.;

6 етап – спаринг;

7 етап – боротьба у партері;

8 етап – фізичні вправи – чередуються кожне коло (вправа на прес (треба зімкнути ноги з партнером у замок, одночасно виконувати вправу, під час підняття тулубу перекидувати партнеру м'яч вагою 2-5 кг), берпи, віджимання);

9 етап – прості або подвійні стрибки на скакалці.

Отже, кругове тренування спрямоване на покращення фізичних показників та витривалості спортсмена, виконуючи ряд певних вправ у відведений проміжок часу. Такі тренування ефективно застосовують, щоб підготувати спортсмена до змагань.

Література:

1. Іваненко В.П., Безкопильний О.П. Теорія і методика фізичного виховання: Навчальний посібник. 4.1. – Черкаси: АНТЕЇ, 2005. – 263 с.

2. Станіслав Близнюк Шлях кіокушин карате в Україні. – 2012.

Роботу виконано під керівництвом ст. викл. кафедри фізичного виховання
Літовченка В. Ю.

Хартфілія В.А.

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДУ КРУГОВОГО ТРЕНУВАННЯ НА НАВЧАЛЬНО-ТРЕНУВАЛЬНИХ ЗАНЯТТЯХ У ЮНИХ ПЛАВЦІВ

Спортивне тренування з плавання є єдиним цілеспрямованим педагогічним процесом, що триває багато років і присвячений досягненню найвищих результатів. Вона передбачає як підвищення фізичного розвитку молодого плавця, вдосконалення його техніки і тактики, а й виховання морально-вольових якості.

Навчально-тренувальна робота складається з теоретичної підготовки, загальної та спеціальної фізичної підготовки, плавальної та морально-вольової підготовки.

На етапі попередньої підготовки кругове тренування будується на основі найрізноманітніших вправ багатоборної спрямованості, з поступовим ускладненням їх структури та збільшенням специфічного для плавання характеру * Побудова комплексів кругового тренування включає не складні вправи з попередньо вивченою структурою рухів, типу підводять і підготовлюють до плавання, а також допоміжної гімнастики та елементів з інших видів спорту.

Дослідження фізичної та функціональної підготовленості плавців, особливостей їх морфологічного розвитку залежно від методу тренування, що застосовується, свідчить про більш ефективний і раціональний характер впливів методу кругового тренування. Після першого року занять його перевага виявилася за всіма показниками загальнофізичної підготовленості та загальної працездатності; після другого року ці відмінності стали більш вираженими, включаючи спеціальні плавальні тести.

1. Планування навчального матеріалу протягом 2-річного етапу попередньої підготовки.

2. Уточнення графіка проходження навчального матеріалу з урахуванням індивідуального підходу до цього віку.

3. Комплекси кругового тренування на суші з дозованим навантаженням, що відповідає можливостям юних плавців 8, 9, 10 років.

Разом з тим, необхідно освоєння обов'язкових вправ та виконання деяких норм:

1. Лазання канатом - 3 м (по закінченні 1-го року навчання) і 2 x 3 м (після закінчення 2-го року навчання).

2. Викрути на низьких кільцях вперед і назад із положення вису зігнувшись – 6 разів (до кінця другого року).

3. Куточки на шведській стінці по 10 разів (з положення виса, хватом за верхню жердинку зверху).

Присідання 10 разів із метболом у 3 кг. М'яч тримати руки на голові.

5. Біг 30 м трохи більше 5 сек.

6. Стрибок у довжину з місця (не менше 150 см).

7. Виконання максимального тесту трохи більше 1 хв. 11 сек.

8. Плавання 25 м трохи більше 0,23 сек.

Розроблені комплекси та організаційно-методичні основи кругового тренування для дітей 8-10 років, встановлений експериментально розподіл засобів та методів тренування на першому та другому роках занять спортивним плаванням удосконалюють тренувальний процес загалом та дозволяють здійснювати більш системне освоєння навчального матеріалу відповідно до цілей і завданнями етапу попередньої підготовки, тим самим виключаючи до певної міри форсування тренування на наступному етапі.

Література

1. Левенець Ю.А. Дисертація // Педагогічні науки // Эффективность применения метода круговой тренировки на этапе предварительной подготовки юных пловцов. - 1980.

2. Учебні матеріали // Туризм // Использование метода круговой тренировки на учебно-тренировочных занятиях у юных пловцов. -2022.

Роботу виконано під керівництвом ст. викл. кафедри фізичного виховання Корольової Н.Ю.

Шаповалова А.О.

КРУГОВЕ ТРЕНУВАННЯ З ТРЕНАЖЕРАМИ ДЛЯ ПРЕСУ

Кругове тренування на 111ресс – один із найефективніших і найшвидших способів отримання класних м'язів живота. Її перевага не лише у високому ККД, а й у можливості тренувати 111ресс у домашніх умовах за допомогою простого інвентарю. Кругове тренування з тренажерами для 111рессу – тема сьогоднішньої розмови. Кругове тренування- це система, в рамках якої одна вправа виконується за іншою майже без перерви. У кругову тренування входить від 2 до 5 вправ, виконання яких поспіль називається «навколо». Залежно від ступеня підготовки спортсмена виконується від 2 до 10 (іноді більше) кіл у рамках тренування.

Ідеальне кругове тренування:

- ролик для 111рессу (Ролики для 111рессу дають можливість прокачати м'язи живота під іншими кутами. З їхньою допомогою вноситься різноманітність, яка прискорює 111рессу111с.)

-турнік;

-петлі Береша; (Петлі Береша знімають навантаження з передпліч, дають можливість тренувати м'язи живота без обмежень і сприяють більшій концентрації на цільовій зоні.)

-ролики для преса;

-швидкісна скакалка.

Наша мета – класний 111ресс. Багато охочих отримати його роблять ставку на одну-дві вправи. Для створення крутих м'язів живота використовуємо:

Силові вправи. (з роликом або роликами для 111рессу. Турником та петлями Береша);

Аеробні вправи. (стрибки на швидкісній скакалці оптимальний варіант. Біг виступає у вигляді альтернативи.)

Комбінація необхідна, щоб:

-Нарощувати м'язи (за допомогою силової частини тренінгу);

- Зганяти жир (завдяки скакалці);

- Включити ефект відкладеного жиропалювання (коли жировий прошарок «випаровується» протягом 12-72 годин після тренування. Ефект досягається за допомогою комбінування силового тренінгу з аеробним на високій інтенсивності.)

Висновок: кругове тренування з тренажерами для 111рессу- це дуже ефективно,безперервне тренування. Якщо ви бажаєте дуже швидко досягти гарної фігури , такі тренування приведуть вашу фігуру в ідеал.

Посилання на джерело:

<https://gripboard.ru/krugovaya-trenirovka-s-trenazherami-dlya-pressa>

Роботу виконано під керівництвом ст. викл. кафедри фізичного виховання
Корольової Н.Ю.

Швець Д.Д.

КОРЕКЦІЯ ФІГУРИ ЗАСОБАМИ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ

Фізичний стан визначається сукупністю взаємопов'язаних ознак: передусім фізичною працездатністю, функціональним станом органів і систем організму, фізичним розвитком, фізичною підготовленістю студентів [1]. Основними завданнями фізичних вправ є зміцнення здоров'я людини, підвищення життєвого тону, удосконалення фізичних якостей, покращення загальної і спеціальної працездатності, формування статури та корекція вад, покращення психоемоційного стану, протидія можливим щоденним 112трессам.

Фізичне виховання умовно поділяють на три категорії [2]:

I – аеробної витривалості: інтервальне тренування високої інтенсивності з можливим використанням степ-платформи; high-impact – спортивно-орієнтована аеробіка, в якій застосовується ряд простих вправ, а також стрибки, біг на місці; роуп-скіппінг – стрибки через скакалку, що поєднує комбінації стрибків, акробатичних елементів, танцювальних елементів з однією або двома скакалками.

II – силової витривалості та корекції фігури: супер-стронг – силова аеробіка, заснована на використанні важких палиць – бодібар, а також різного інвентарю (амортизаторів, гантелей). Існують програми, засновані на видах рухової активності силової спрямованості: бодібілдинг – система фізичних вправ з різними обтяженнями, що виконуються з метою розвитку силових здатностей і корекції форми тіла; калланетика – система комплексних статичних вправ, спрямованих на скорочення і розтягнення м'язів; слім-джим, бодістайлінг, бодіформінг – популярні системи вправ, які об'єднують елементи аеробіки, калланетики, хореографії, бодібілдингу; вправи за системою Пілатеса – комплекс фізичних вправ на розвиток гнучкості всіх м'язів тіла і є поєднанням йоги, балету та ізометричних вправ.

III – координаційних здатностей, музичноритмічних навичок, гнучкості та досягнення релаксації (розслаблення): танцювальна аеробіка (хіп-хоп, сіті-джем, афро-робіка, рок-н-рол тощо) заснована на однойменних музичних і танцювальних стилях, логічно й послідовно поєднаних з елементами сучасної хореографії та естради, а також із вправами спортивного характеру.

Отже, рухова активність із використанням фізичних вправ залишається найдієвішим засобом при корекції фігури, сприяє зміцненню здоров'я та вирішенню комплексу важливих завдань, пов'язаних із підвищенням якості професійної діяльності й повноцінним активним відпочинком

Література:

1. Дрозд О.В. Фізичний стан студентської молоді України та його корекція : автореф. Дис. Канд. Наук з виховання та спорту : 24.00.02. Луцьк, ВДУ ім. Л. Українки, 1999. 21 с.,

2. Школа О.М., Осіпцов А.В. // Навчальний посібник // Сучасні фітнес-технології оздоровчо-рекреаційної спрямованості // Комунальний заклад «ХГПА» ХОР. Харків, с. 217. – 2017.

Роботу виконано під керівництвом ст. викл. кафедри фізичного виховання
Сластіної О.О.

Шестопалова А.І.

МЕТОД КРУГОВОГО ТРЕНУВАННЯ У ФУТБОЛІ

Футбол - це «атлетична» гра, що характеризує активними парними та груповими єдиноборствами. І особливо гра в футбол залежить від самих футболістів, від їх фізичної підготовленості на різних етапах навчання, а також від різних методів тренувального процесу футболістів, від різноманітної насиченої роботи тренерського складу.

Круговий метод (тренування) - це організаційно-методична форма роботи, яка передбачає потокове, послідовне виконання спеціально підібраного комплексу фізичних вправ для розвитку і вдосконалення сили, швидкості, витривалості і особливо їх комплексних форм - силової витривалості, швидкісної витривалості і швидкісної сили.

Завдання кругового тренування - досягти високої працездатності організму шляхом тренування нервово-м'язового апарату кардиореспіраторної та інших систем в регулярному чергуванні. Суворе виконання конкретних вправ, певним чином підібраних і сконцентрованих в заданому часу, забезпечує швидкий розвиток рухових якостей в короткий час.

Для проведення кругового тренування заздалегідь:

- складається комплекс вправ;
- визначають місця, на яких будуть виконуватися вправи («станції»)

Для розвитку силових якостей у футболістів доцільно використовувати метод кругового тренування, який забезпечує комплексний вплив на різні м'язові групи. Вправи проводяться по станціях і підбираються таким чином, щоб кожна наступна серія включала в роботу нову групу м'язів. Число вправ, що впливають на різні групи м'язів, тривалість їх виконання на станціях залежать від завдань, що вирішуються в тренувальному процесі, вік, статі та підготовленості що займаються.

До початку кругової тренування слід провести розминку. Інвентар повинен бути заздалегідь розставлено по станціях. Кількість груп відповідає кількості станцій. При ігрових вправах можна об'єднати групи. Недоцільно в кожній кругової тренуванні пропонувати зовсім нові комплекси вправ, оскільки значний час буде йти на їх освоєння і суттєво знизиться ефективність впливу цих вправ на організм. Освоєння вправ і порядок проходження станцій відбувається через одне-два заняття, і далі тренування проходять на хорошому рівні.

Література:

1. <https://ukrbukva.net/74722-Metod-krugovoiy-trenirovki-v-vozpitanii-dvigatelnyh-sposobnostei-yunyh-futbolistov.html>

Роботу виконано під керівництвом ст. викл. кафедри фізичного виховання
Деревенця С.М.

СЕКЦІЯ КРАЄЗНАВЧО-ТУРИСТИЧНОЇ
РОБОТИ, СОЦІАЛЬНИХ І
ГУМАНІТАРНИХ НАУК

Москвін Н.В.

ПОСТФРАНКІСТСЬКА ІСПАНІЯ: ОСОБЛИВОСТІ ДЕМОКРАТИЗАЦІЇ

Можна стверджувати, що досвід мирного транзиту іспанської системи від авторитаризму до повноцінної демократії є унікальним явищем світової історії - цей варіант демократизації виявився певним рубежем у розвитку світових демократичних переходів, демонструючи нову модель цього процесу. Разом з тим, питання реформації постфранкістського режиму залишається нерозв'язаним в українській іспаністиці.

Метою роботи було дослідити і визначити обставини, передумови, особливості та рушії, що були властиві процесу демократизації іспанського режиму 1975-82-х років. Серед завдань роботи виділено: необхідність розглянути передумови становлення іспанської монархії в еволюції авторитарного режиму Ф.Франко; визначити роль іспанського монарха в процесі демократизації Іспанії; виявити особливості процесу зміни політичної системи Іспанії.

У викладі матеріалу роботи ми висловлюємо думку, що транзит 1975-82-х років став можливий багато в чому через лібералізацію франкістського режиму, до якої Ф.Франко вдався з різних причин. Серед них можна визначити необхідність конституціоналізації легітимності іспанського режиму для включення у нову систему міжнародних відносин післявоєнного часу.

За пізнього франкізму формується громадянське суспільство, виробляється певний рівень громадянської свідомості, а «економічне диво» Іспанії формує численний середній клас як стабілізаційну основу для майбутньої мирної трансформації. Післяфранкістська монархія Хуана Карлоса стала ініціатором та двигуном мирного демонтажу франкізму, яка мала балансувати між старими елітами та опозицією. З іншого боку, демократичний транзит забезпечений політикою національного примирення, що убезпечила Іспанію від активізації протиборства правих і лівих сил у хиткий момент, відкрила шлях до їх взаємних поступок. Фінальною межею ми визначаємо парламентські вибори 1982 р., що набули характеру плебісциту на підтримку демократії, сприявши релегітимації її інститутів.

Отже, окрім абсолютного авторитету Хуана Карлоса, який сприяв приборканню міжпартійних розбіжностей задля загальної цілі - становлення конкурентної демократії, велику роль зіграла загальнонаціональна згода, що ґрунтувалась, зокрема, на недопущенні жахів громадянської війни 1936-39-х років.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри КТРСіГН Бакуменко О.О.

Гомела О.А.

РЕФОРМАЦІЯ ТА КОНТРЕФОРМАЦІЯ В ЄВРОПІ

Реформацією називають великий релігійний та суспільно-політичний рух у західному християнстві в Європі XVI - початку XVII століття, який кинув релігійний і політичний виклик католицькій церкві й, зокрема, папській владі. Він був направлений на реформування церкви - позбавлення помилок, зловживань та невідповідностей, і був викликаний глибокими соціально-економічними та ідеологічними причинами.

Представники цього руху заперечували верховну владу папи Римського, чернецтво, більшу частину таїнств, догмат католицької церкви про можливість «спасіння» віруючих «добрими ділами» - пожертвуваннями і молитвами, культ святих, ікони, целібат - обов'язкову безшлюбність духівництва, більшу частину католицької символіки тощо.

Як наслідок, католицький світ, що об'єднував всі країни Західної Європи був зруйнований. З'явилися національні церкви, що часто підпорядковувалися монархам. Вони сприяли зростанню національної свідомості, культурного та освітнього рівня через обов'язкове вивчення Біблії. Основним же досягненням Реформації стало те, що вона значно сприяла зміні старих феодальних економічних відносин на нові капіталістичні.

В результаті поширення реформаційних ідеалів похитнувся авторитет Західної церкви, котра у відповідь на дії реформаторів вжила ряд заходів, що були направлені на викорінення протестантських рухів, введення жорсткої цензури, створення вищого інквізиційного трибуналу, залучення правителів держав у боротьбу проти протестантизму. Цей рух в історії отримав назву Контрреформація. Зовні він виявлявся у насильницькому придушенні реформаторського руху шляхом переслідування протестантів, внутрішньо - це була реформація самої Католицької церкви: вона стала згуртованішою під верховенством папи; були започатковані нові чернечі ордени, які стали зразками релігійності нового типу; було заборонено надання індульгенцій, що включає будь-які грошові розрахунки; з'явилися католицькі духовні семінарії; вводилася одноманітність католицької літургії.

Консолідація та реставрація католицизму дозволили папі посилити позиції у низці країн. У результаті Контрреформації католицькими залишилися Італія, Іспанія, південь Німеччини, частина кантонів Швейцарії, Ірландія. Наприкінці XVI ст. католицизм переміг на півдні Нідерландів. Однак, успіхи Контрреформації мали обмежений характер. На початку XVII ст. в Західній Європі сформувалися сили, здатні завдати нищівного удару традиційному світогляду, отже, і традиційному суспільству загалом.

Реформація стала передумовою для тривалих релігійних війн у Європі. Франція, внаслідок пережитих нею громадянських релігійних воєн, стала державою, де державною релігією був католицизм, проте протестанти тривалий час мали право вільного віросповідання. Також внаслідок однієї з таких війн - Тридцятилітньої - був підписаний Вестфальський мир, який змінив релігійну, політичну карту Центральної Європи та систему міжнародних відносин.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри КТРСіГН Тавшунського О. М.

Лобойко М.В.

ПЕРЕДУМОВИ, ПРИЧИНИ, ХІД І НАСЛІДКИ ГРОМАДЯНСЬКОЇ ВІЙНИ В США 1861– 1865 РОКІВ

Питання Громадянської війни в США не дуже активно розглядалося українськими істориками, а у світі сучасних проблем дискримінації, соціальної нерівності на основі расових ознак, що провокують бунти, революції та справжні війни в кожній частині світу, розгляд причин, наслідків та ходу конфлікту між Півднем та Північчю США дозволить запобігти повторення історії.

Мета роботи: розглянути Громадянську війну в США задля визначення її впливу на економіку, культурне та соціально-політичне становище США, територіальну експансію на американському континенті.

Передумовами та причинами Громадянської війни в США стали великі податки з північної сторони, на ввезені товари, питання суверенітету штатів, гостра тема рабства, міграції та імміграції, поділ Союзу і утворення Конфедеративних Штатів Америки.

Бойові дії почалися 12 квітня 1861 року нападом жителів Півдня на форт Самтер у бухті Чарльстон.

За півтора роки війни Південь вигравав і лише після підписання «Прокламації про звільнення рабів» у кінці грудня 1862 року, поступово перевагу отримувала Північ завдяки активному переходу рабської частини Півдня до федеральної армії та допомозі і підтримці, що почала стрімко надходити з Європи. Не дивлячись на те, що останній бій був виграний Півднем, кінцем війни була перемога Північної частини США і 26 травня 1865 р. Громадянська війна була офіційно завершена.

Війна не вирішила всіх проблем, що стояли перед країною. Більшість з них знайшли вирішення під час Реконструкції Півдня, що тривала до 1877 року. Інші проблеми, зокрема надання кольоровому населенню рівних прав із білими, залишалися нерозв'язаними багато десятиліть і навіть зараз мають гучні відголоски у вигляді расової дискримінації, ку-клукс-клану та великих скандалів.

Парадоксом є те, що незважаючи на підписання 4 липня 1776 р. Декларації Незалежності, текст якої, складений Томасом Джефферсоном, говорив, що «...всі люди створені рівними, і всі вони наділені Творцем певними невідчужуваними правами...», була потрібна жорстока, кровопролитна Громадянська війна щоб знищити рабство.

Революційні наслідки Громадянської війни були колосальні і знайшли свій прояв у найкоротші історичні терміни: не минуло і 30 років після закінчення Громадянської війни і в 1894 США вже зайняли перше місце в світі за обсягом промислового виробництва, вже понад 100 років, США – найпотужніша індустріальна держава, а зараз – єдина у світі наддержава. І, нажаль, саме війна стала двигуном цього прогресу.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри КТРСіГН Бакуменко О.О.

Новіков Д.М.

КИЇВСЬКА РУСЬ У СИСТЕМІ МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН СЕРЕДНЬОВІЧНОЇ ЄВРОПИ

Русь пройшла великий шлях. Київська держава постала на базі кількох роз'єднаних та подекуди ворогуючих між собою племен, на які мали вплив інші більш сильні країни, що використовували його заради власної політичної сили та наживи. Для них східні слов'яни були звичайними язичниками, варварами без розвинутої культури. На півдні на слов'ян впливали Хозарія та Візантія, а на півночі - варяги. Однак, за майже два століття Русь перетворилась на країну, яка мала великий вплив і ще більші амбіції. Вона використовувала увесь спектр середньовічної дипломатії від військової до шлюбної, заради впливу на колишніх корисливих сусідів та інших претендентів на панування в Європі.

Князі проводили різноманітну дипломатію, інколи з сильним ухилом в один з її аспектів. Ольга, проводила притаманну для жінки-правителя, мирну дипломатію, в основному спираючись на релігію, так як шлюбним відносинам ще заважав культурний бар'єр, а для економічної політики була потрібна військова сила. Святослава, якщо подивитись на його дії у масштабі всієї української історії, можна назвати найвойовничішим та найамбітнішим українським правителем. Його політичні задуми сягали Волги на сході та усього Балканського півострова на заході. За Володимира бере свій початок, а за Ярослава досягає піку, розвиток шлюбних відносин, на які значний вплив мала християнізація Русі.

Подальша історія Русі неоднозначна, культура продовжувала розвиватися аж до монгольської навали, однак швидкість цього розвитку ставала все меншою. В історії Київської держави ще можна відзначити період князювання Володимира Мономаха, але такої єдності та впливу як за Ярослава у країні вже не було ніколи, а сподівання на гегемонію у Європі стали лише нездійсненими мріями.

Наостанок варто провести паралель з сучасною Україною. Наша країна перебуває у вирі політичних подій, вона ламає встановлені з 1945 по 1991 роки принципи. З. Бжезинський називав нашу країну одним з п'яти геостратегічних центрів. Дійсно, ми так само як і Русь знаходимось на перехресті двох цивілізацій, а її історія показує, що цим можна вдало користуватися і в результаті стати дійсно політично ваговою країною.

Література:

1. Бжезинський З. Велика Шахівниця. Львів – Івано-Франківськ, 2000. 236 с.
2. Войтович Л. Князівські династії Східної Європи (кінець IX - початок XVI ст.): склад, суспільна і політична роль. Історико-генеалогічне дослідження. Львів, 2000. 649 с. URL : <http://litopys.org.ua/dynasty/dyn.htm>
3. Гаврилишин М. Політичні та шлюбні аспекти зв'язків Київської Русі з Англійським королівством у XI ст. *Дрогобицький краєзнавчий збірник*. Дрогобич, 2014. С. 64-70.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри КТРСіГН Тавшунського О. М.

Ковалевська В.

РЕАЛІЗАЦІЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ НА ЗАНЯТТЯХ З МОВНИХ ДИСЦИПЛІН

Гендерний підхід у педагогіці є новим методологічним інструментом аналізу і проєктування особистісних змін, який ґрунтується на врахуванні «чинника статі» у змісті освіти та характері міжособистісної взаємодії вчитель/ка – дитячий колектив, викладач/ка – студентська група і орієнтований на формування й затвердження політики рівних, не залежних від статі, можливостей самореалізації людини в усіх сферах життєдіяльності.

Упровадження гендерних підходів у вищу освіту може відбуватися шляхом включення гендерних аспектів до змісту нормативних та вибіркових навчальних курсів; долучення окремих тем гендерної проблематики до нормативних курсів соціально-гуманітарного циклу; уведення гендерного компонента до контексту викладу окремих тем означених курсів; уведення окремих гендерних курсів (за професійним спрямуванням) до варіативної частини навчальних планів; надання можливості здобувачам і здобувачкам обирати спецкурси гендерного спрямування; розширення гендерної тематики наукової роботи (навчальні проєкти, доповіді, наукові статті, курсові та магістерські роботи); урахування гендерних особливостей студентської аудиторії та специфіки ЗВО під час підготовки навчальних занять тощо.

Гендерна проблематика на заняттях з мовних дисциплін є важливим елементом формування загальної гендерної компетентності майбутніх інженерів-педагогів. Її відсутність або недосконалість матиме численні негативні наслідки як для тих, хто навчає, так і для тих, хто навчається. Це й репродукція гендерних стереотипів, гендерна дискримінація, порушення соціальної взаємодії, відсутність усебічної реалізації. З-поміж форм, методів і прийомів викладання доречними вважаємо як традиційні для вищої школи технології (лекції, практичні заняття, диспути, бесіди тощо), які дозволяють студентству зосередитися на ключових питаннях гендерної лінгвістики, ознайомитися з різними концепціями, зробити певні узагальнення, так і нові форми роботи, які забезпечать формування егалітарної гендерної культури.

До них відносимо передусім інтерактивне навчання, проєктні технології, а саме: мозковий штурм, створення дидактичних ситуацій, сюжетно-рольових ігор, нетрадиційних вправ; також інтерактивні мінілекції, проблемні, частково-пошукові та евристичні бесіди, рефлексивні аналітичні коментарі, контент-аналіз аудіо- та відеоматеріалів, створення кейсів і портфоліо з гендерних проблем, проведення експрес-інтерв'ю, рецензування публікацій ЗМІ на гендерну тематику, створення колажів, гендерних автобіографій відомих людей тощо. Особливу увагу слід приділяти прихованому навчальному плану. Усі матеріали, які використовуються як в аудиторній, так і під час самостійної роботи, слід піддавати гендерному аналізу задля уникнення різноманітних дискримінаційних форм і практик.

Отже, упевнені, що введення гендерного компонента до мовних дисциплін у педагогічних ЗВО сприятиме тому, що молодь свідомо уникатиме явищ андроцентризму й мовного сексизму, долатиме гендерні стереотипи, умітиме рівноправно представляти жінок і чоловіків у модельованих ситуаціях професійної діяльності, що якнайкращим чином вплине на гендерну культуру майбутніх інженерів-педагогів.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри КТРСіГН Чуєшкової О.В.

ШеммуАмар

ЛУНЕС МАТУБ – ЗНАКОВА ПОСТАТЬ БОРОТЬБИ КАБІЛІВ ЗА САМОБУТНЮ КУЛЬТУРУ

Співак, автор текстів, композитор ЛунесМатуб – втілення патріотизму свого народу. Неофіційно заборонений в засобах масової інформації, особливо на телебаченні та радіо, які є головними сучасними засобами заявити про себе, він залишається зіркою, його поважають і люблять мільйони людей. Його пісні завчені напам'ять і сьогодні в Алжирі звучать скрізь: в таксі, в кафе, в будинках людей, яким не байдужа доля країни. Легенда за життя, ЛунесМатуб став іконою після своєї смерті.

Його вбивство, безумовно, мало політичний підтекст, ЛунесМатуб був представником Кабілії – регіону, який активно боровся і бореться не тільки проти колоніальної політики, але також за збереження культури і визнання державною рідної мови кабілів – тамазіг. Алжир – був його горем, його любов'ю, його радістю. Алжир – це сенс його віршів і пісень. Скрізь чути його пісні: «Кабілія! Ніколи не здавайся. Звичайно, часи змінюються, але ти не повинна ніколи це забувати. Моє життя – це гори. Кабілія – все моє життя ».

У той час, як більшість кабільських співаків і композиторів обмежуються національною музичною простотою і часто залишаються через це не дуже доступними для європейців, ЛунесМатуб зміг зачарувати західну публіку завдяки своєму рокітливому тону і своїй музиці, що прикрашена витонченістю музики нуба:

Але світ одного разу відродиться
і мої пісні серед вас знову святкуватимуть
Весну, настільки дорогу нашим серцям ...

Він був і залишається символом протесту етнічної меншини проти рішення уряду визначити весь Алжир як арабську націю. Самі кабіли вважають, що саме музика – головний символ їхньої ідентичності.

Популярний співак користувався величезною популярністю не тільки завдяки своїм виступам на сцені, які збирали тисячі людей. Він був активним борцем за національно-культурні права алжирських берберів. Його ідеалом був федеративний устрій Алжиру, при якому Кабілія мала б широку культурну та політичну автономію. З цієї причини Л.Матуба ненавиділи не тільки ісламісти. Він був досить незручний і для влади. Його пісні у свій час перебували під забороною, що тільки сприяло зростанню популярності Матуба. І не випадково, що родичі Матуба підозрюють саме владу в організації вбивства співака.

Хоча з моменту вбивства Матуба пройшло понад двадцять років, багато подій, пов'язаних з цією справою деталі так і залишилися нез'ясованими. Ті, для кого Матуб був кумиром, і сьогодні продовжують вимагати правди про його вбивство і правосуддя. Співак загинув. Однак його прагнення бачити Кабілію незалежною і самобутньою залишилося жити в серцях сотень тисяч молодих кабілів.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри КТРСіГН Ротової Н.В.

СЕКЦІЯ МАРКЕТИНГУ ТА ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

Бабіч О. С.

ВИРОБНИЧІ ЗАПАСИ В ОБЛІКОВІЙ СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ОБОРОТНИМИ АКТИВАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Достовірне та своєчасне відображення операцій з виробництва та реалізації виробничих запасів дає можливість отримувати позитивні результати господарської діяльності підприємства. Провідну роль у одержанні прибутку займає ефективно налагоджена система аналізу, обліку і контролю за операціями з виробничими запасами. Відповідно головним завданням організації обліку і контролю виробничих запасів виступає забезпечення оперативного реагування на недоліки у виробництві та реалізації продукції та ліквідація негативних наслідків з метою отримання майбутніх економічних вигід.

Управління виробничими запасами становить значну частину фінансового менеджменту у системі управління оборотними активами підприємства. Це пов'язано з існуванням великої кількості елементів активу, що формуються за рахунок оборотного капіталу, необхідних для індивідуалізації управління.

Важливість виявляється і позитивною динамікою трансформації видів виробничих запасів; високою роллю в забезпеченні платоспроможності, рентабельності та інших цільових результатів фінансової діяльності підприємства [1]. Найбільш вагому частину у структурі оборотних активів підприємства займають запаси, які, в свою чергу включають сировину та матеріали; незавершене виробництво; готову продукцію та товари. Відповідно, пошук оптимального (раціонального) способу управління запасами є одним з завдань управління оборотними активами. Вирішення цього завдання дозволяє забезпечити безперервність виробничого і торговельного процесу при мінімальних витратах на утримання запасів.

Вбачаємо основними етапами управління виробничими запасами в обліковій системі підприємства є:

- 1) аналіз використання виробничих запасів в операційному процесі підприємства в попередньому періоді;
- 2) визначення основних облікових підходів до формування виробничих запасів за рахунок основного капіталу підприємства;
- 3) оптимізація обсягу виробничих запасів;
- 4) оптимізація постійної та змінної частин виробничих запасів, що використовуються в операційному процесі підприємства;
- 5) оптимізація витрат на виробництво та реалізацію запасів;
- 6) забезпечення необхідної ліквідності використовуваних виробничих запасів;
- 7) збільшення рентабельності оборотного капіталу.

Зазначений алгоритм дозволить систематизувати обліково-аналітичну інформацію про виробничі запаси за різними їх видами та дозволить визначити проблемні запити користувачів інформації щодо запасів.

Отже, ефективна облікова система управління виробничими запасами дозволить приймати ефективні управлінські рішення щодо підвищення рентабельності підприємства та оптимізації витрат виробництва та реалізації запасів.

Література: 1. Перезовова І. В., Павлова Г. Є. Управління оборотними активами підприємства та їх видами. *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. 26.

Робота виконана під керівництвом ст. викл. кафедри МтаТП Порсюррової І. П.

Багацький О.М.

МАРКЕТИНГ У СФЕРІ ІННОВАЦІЙ: КЛАСИФІКАЦІЯ ЗАВДАНЬ ТА ІНСТРУМЕНТІВ

Історичний огляд підходів до визначення маркетингу інновацій показує існування двох реальних типологій даного поняття.

Прихильники першого підходу досліджують інновації в елементах комплексу маркетингу, тому цей напрямок правомірно назвати інноваційним маркетингом, розуміючи під ним нові підходи та інструменти маркетингу, покликані підвищити його ефективність. Цьому аспекту, наприклад, був присвячений саміт компанії IBM The Marketing Innovation Summit (Мадрид, 2012 р.), де йшов обмін, вивчення, поширення кращих практик маркетингу для підвищення його ефективності.

Представники другого підходу досліджують специфіку маркетингу стосовно особливої сфери - сфери інновацій. При цьому об'єктом маркетингу стають інноваційні товари, послуги та технології, а також процеси їх створення та комерціалізації (далі для їх позначення використовуємо термін інноваційні товари чи новинки). Відповідно цей напрямок логічно назвати маркетингом інноваційних товарів, або власне маркетингом інновацій. В англійських матеріалах часто використовують поєднання Marketing-Innovation, Marketing&Innovation для підкреслення критично важливої ролі маркетингу в інноваційних процесах.

Займаючись дослідженням теорії та практики маркетингу інновацій у рамках другого підходу, автор ставить перед собою кілька завдань: по-перше, окреслити проблемне поле даної сфери маркетингу, уточнивши його межі та напрямки діяльності; по-друге, систематизувати та уточнити завдання маркетингу у сфері інновацій та співвіднести з ними нові методи, підходи та інструменти маркетингу; по-третє, виявити проблеми та проблеми застосування інструментів маркетингу на практиці інноваційної діяльності підприємств.

Слід зазначити про різноманіття основних інструментів та методів традиційного маркетингу, серед яких мультиатрибутивна модель товару та крива його життєвого циклу, модель п'яти сил конкуренції М. Портера та матриця І. Ансоффа, моделі поведінки споживачів та моделі реклами, різноманітні методи дослідження ринку та конкурентів та ін.

Стосовно сфери інновацій цей список суттєво розширюється, додаються такі інструменти як схема Д. Абеля, модель дифузії інновацій Е. Роджерса та життєвий цикл впровадження технологій з долиною смерті Дж. Мура, система DART, методи латерального маркетингу, ринкові тести, методи ціноутворення на основі цінності товару, що сприймається, концепція мінімально доцільного (життєздатного) продукту та цілісного продукту, механізми партнерства в рамках концепції відкритих інновацій, методи подолання бар'єрів сприйняття новинок споживачами тощо.

Зазначимо також, що на всіх стадіях використовуються методи внутрішнього маркетингу, покликані забезпечити використання «мовчазних знань» співробітників та їх залучення до процесу створення та просування новинки на ринок.

Література: 1. Schneider J., Hall J. The New Launch Plan: 152 Tips, Tactics and Trends from the Most Memorable New Products. - BNP Media, 2010

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри МтаТП Євченко В. В.

Балог В. І.

МІКРОАНАЛІЗ ВІДПОВІДНОСТІ МИТНОГО КОНТРОЛЮ УКРАЇНИ ЄВРОПЕЙСЬКИМ СТАНДАРТАМ

Базовою програмою реалізації сучасного митного контролю на європейському просторі є максимальне спрощення митних процедур. Оцінка європейської практики проведення митного контролю дає можливість констатувати, що перехід до системи «єдине вікно» є важливою складовою спрощення митних процедур при перетині митного кордону держави. Але правила й процедури митного контролю після митного оформлення та випуску товарів у вільний обіг має свої особливості в різних країнах за методологією та організацією.

Такими ж певними ознаками можна охарактеризувати й стан реформування митних процедур в Україні. Стан адаптації законодавства України та співпраці з ЄС та імплементація змін митного законодавства проводиться на основі таких ключових актів ЄС:

- Регламенту (ЄС) №952/2013, яким встановлюється Митний кодекс Союзу;
- Конвенції про спрощення формальностей у торгівлі товарами та Конвенції про єдиний режим транзиту (з метою подальшого приєднання);
- Регламенту (ЄС) №1186/2009, що встановлює систему Співтовариства для звільнення від сплати мит (розділи I і II);
- Регламенту (ЄС) №608/2013 Європейського Парламенту та Ради про митний контроль за дотриманням прав інтелектуальної власності та Імплементативного Регламенту Комісії (ЄС) №1352/2013, яким встановлюються форми документів, передбачені Регламентом (ЄС) №608/2013 Європейського Парламенту та Ради про митний контроль за дотриманням прав інтелектуальної власності.

У 2018 році ухвалено Дорожню карту приєднання України до спільної транзитної процедури ЄС/ ЄАВТ, яка включає етапи та необхідні кроки для повної імплементації правил спільного транзиту, в тому числі застосування Нової комп'ютеризованої транзитної системи (NCTS). Досягнуто попередню домовленість про можливість закупівлі Європейською стороною для потреб Державної фіскальної служби України програмного забезпечення «Minimum Common Core», яке розроблене Єврокомісією для NCTS.

Перспективи удосконалення митного контролю майже в усіх нормативних актах ЄС пов'язані з розвитком та вдосконаленням митного аудиту. Але кожна країна-учасниця ЄС має власні законодавчі акти, які в межах нормативних документів ЄС регулюють та відображають національні особливості здійснення митного контролю й аудиту.

Удосконалення митного контролю в Україні перспективно проводити шляхом «узаконення» митного аудиту в Митному кодексі України, забезпечення підрозділів митного аудиту надійною й оперативною інформацією, сучасними експертними методами дослідження.

Література:

1. Щербатюк Н.В. Організація митного контролю: європейський досвід// Часопис Київського університету права, 2020 -1, с.387-391

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри МтаТП Чорної Т. О.

Баскаков Д.В.

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПАРАДИГМ МАРКЕТИНГУ

На сьогоднішній день ми маємо справу з маркетинговою кризою. Відомі компанії спокійно зараз ділять маркетинг на чотири «координати» (ціна, дистрибуція, товар і реклама). Але компанії безпосередньо маркетингом не займаються, ми маємо певну тенденцію до урізання рекламних бюджетів, постійного скорочення кількості штатних маркетологів, а іноді навіть і зупинки роботи всього відділу маркетингу.

Керівники компаній впевнені: маркетинг - річ ненадійна і не призводить до бажаних результатів (а якщо і робить, то із запізненням), тому вкладати в нього немає сенсу : згідно з останніми дослідженнями, 80% CEO не вірять в успіх своєї маркетингової команди, а 73% вважають, що вона не сприяє розвитку компанії. Фахівці з маркетингу здатні впливати на розвиток бізнесу сильно і креативно. Однак, як би смішно це не здавалося, саме маркетинг сьогодні стрімко наближається до своєрідної розплати. На це вплинуло три обставини:

- ринок сильно змінюється за рахунок автоматизації, важливих досягнень в аналізі даних і того, що сьогоднішній споживач (який не уявляє життя без гаджетів і соціальних мереж) по-різному дивиться на товари і послуги, все це жодним чином не вписується в звичні бізнес-моделі і маркетингові стратегії;

- маркетологи часто не можуть пояснити, як їхня робота впливає на ефективність бізнесу;

- самі маркетологи занадто часто мають обмежене уявлення про те, навіщо потрібен маркетинг і як він сприяє комерційному зростанню.

Але світовий маркетинг тим часом наближається до великого переломного моменту в своїй історії – п'ятої парадигми [1]. Перша парадигма: зерно логіки і здорового глузду - в рамках першої парадигми маркетинг був прямолінійним, логічним і практично все орієнтувалося на продукт. Друга парадигма : головне – емоції. Третя парадигма: Інтернет, діджиталізація та дані. Маркетологи приклавши набагато менше зусиль, змогли залучити, утримати і здивувати як нових покупців, так і старих в немислимих до цього масштабах. В рамках третьої парадигми дані стали двигуном маркетингу. Четверта парадигма: завжди пов'язана з соціальними мережами.

Світ стоїть на порозі п'ятої парадигми - квантової парадигми. Рушійною силою цієї парадигми є нескінченний потік даних : Штучний інтелект (ШІ), Блокчейн, 5G, Доповнена реальність, Віртуальна реальність, 3D-печатка, Інтернет вещей (Інтернет речей, ІоТ), Розумний одяг/аксесуари, Роботи і дрони. Успіх буде визначатися такими показниками, як щирість, спілкування зі споживачем, чутлива, але не нав'язлива взаємодія зі споживачем протягом усього його життя.

Література:

1. Ромат Є. В. Соціально-етичний маркетинг : монографія / Ромат Є. В., Алданькова Г. В., Березовик К. В. [та ін.] ; за заг. ред. А. А. Мазаракі, Є. В. Ромата. – 2-ге вид., перероб. і допов. – Київ : КНТЕУ, 2017. – 372 с.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри МтаТП Андрющенко О. Б.

Бесчастна Г.І.

АКТУАЛЬНІСТЬ СКЛАДАННЯ ФІНАНСОВОГО ПЛАНУ ПІДПРИЄМСТВА

Фінансовий план – це спрощено співвідношення доходів і витрат об'єкта планування.

Фінансовий план допомагає визначити, який обсяг фінансування знадобиться для максимально ефективного розвитку, а в деяких випадках і для виживання в умовах жорсткої конкуренції і мінливих умов ринку. У тому числі фінансовий план визначає, де взяти кошти, відсутні для нормальної роботи.

Перш ніж приступити до складання фінансового плану, обов'язково зробіть аналіз поточного бюджету, щоб зрозуміти: звідки і як часто підприємство отримує фінансування; куди витрачаються отримані кошти; в яких ситуаціях і умовах витрати менше доходів; від яких витрат можна відмовитися і за необхідності що можна оптимізувати і скільки коштів це додасть.

Приватному підприємству, на відміну від державного, не потрібно дотримуватися будь-якої обов'язкової форми фінансового плану. Власник бізнесу сам може вирішувати, наскільки докладним повинен бути такий документ і що в нього потрібно вписати.

Прогноз руху фінансових коштів, надходжень і виплат (надходження готівки, рахунки, цінні папери та ін.). Врахувати потрібно не тільки прибуток від головного виду діяльності підприємства, але також і різницю між кредиторською та дебіторською заборгованостями, амортизацію засобів виробництва (устаткування, службові авто, комп'ютери та ін.), доходи від інвестицій, кредити підприємства і вартість їхнього обслуговування та ін. [1]

Балансовий план, який прояснить перспективи досягнення цілей компанії до кінця планового періоду. Наприклад, чи поверне підприємство кредит у встановлений термін, розширить чи ні лінійку товарів і загалом обсяг виробництва, наскільки збільшиться прибуток від реалізації товарів або плановий період закінчиться збитком.

У поясненні до фінансового плану підприємства необхідно також додати такі розділи: джерела коштів на оновлення виробничого обладнання, програмного забезпечення, куди вкладати вільні кошти, тобто інвестиції; як планується управляти фінансами, дебіторкою, фінансувати запаси на складах, тобто управління оборотним капіталом; структура джерел і види дивідендів; динаміка витрат/доходів за різних фінансових умов, чи знадобиться залучення капіталу і за яких умов та інше – тобто фінансові прогнози.

Якщо спростити, то алгоритм складання фінансового плану такий: оцінити реальний стан справ; скласти список джерел та обсягу витрат, оптимізувати його; скласти список джерел прибутку, знайти способи збільшити доходи і список джерел; зробити оцінку обсягу і можливостей ринку; поставити зрозумілі цілі в фінансовому вираженні; розбити поставлені цілі на періоди (від місяця до року) з урахуванням сезонності та інших чинників.

Як бачимо, щоб скласти фінансові плани, потрібно зібрати інформацію від усіх відділів підприємства. І що більша компанія, то більшим буде обсяг цієї інформації. Врахувати потрібно і сезонні падіння цін, нижній поріг собівартості продукції, умови зростання і падіння цін, вартість і джерела залучення клієнтів. Крім того, знадобиться також врахувати інфляцію, витрати на розвиток тощо.

Література:

1. <http://surl.li/dngkn>

Робота виконана під керівництвом проф., в.о. зав. кафедрою МтаТП Чобіток В. І.

Бикова М.Ю.

ЕКОЛОГІЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

Людство використовувало природні ресурси для задоволення своїх потреб з незапам'ятних часів. Зі збільшенням винаходів, нових технологій, масштабів індустріалізації, зростанням населення, виробництво і споживання різних товарів збільшується, що призводить до більш широкого вживання ресурсів. Що, в свою чергу, призводить до забруднення навколишнього середовища і погіршення якості життя всіх живих істот.

Україна протягом своєї досить короткої історії незалежності добровільно зробила два безпрецедентних кроки у напрямі до сталого розвитку: володіючи третім за потужністю арсеналом ядерної зброї у світі, Україна добровільно відмовилася від цієї зброї; незважаючи на енергетичну кризу, Україна закрила Чорнобильську АЕС, яка увійшла в історію найбільшою за масштабами та найстрашнішою за наслідками техногенною катастрофою. Стратегія переходу України до сталого розвитку має ґрунтуватися на аналізі тих дисбалансів, які існують в економічній, соціальній та екологічній сферах, і на подальшому визначенні шляхів їх подолання.

На території України існують деякі підприємств, які в своїй діяльності роблять акцент на екологічній відповідальності бізнесу. Прикладами є підприємство «Біосфера», яке популяризує відповідальне ставлення до навколишнього середовища і виховання культури поводження зі сміттям як з ресурсом. Виробничі потужності зосереджені на 4 власних заводах, один з яких – найбільший в Україні завод з переробки відходів поліетилену. Підприємство «Фармак» розробило важливий проект – «Екошкола» від «Фармак», до якого в 2020 р. приєдналася «Мала академія наук України». В рамках проекту учні 8-11 класів проходять освітній восьмимісячний курс з теоретичних питань екології, а також навчаються застосовувати отримані знання на практиці. Також слід відмітити банки України, такі як «Альфа банк», співробітники якого беруть участь в проекті ECODAY [1,2].

В рамках екологічної ініціативи вони наводять лад у зонах відпочинку, парках, вносять свій вклад в озеленення рідних міст. «Укргазбанк» пропонує екодепозити, кошти яких спрямовуються на фінансування проектів із захисту навколишнього середовища. Банкіри підтримують екотренди і в своїх офісах – контейнери для сортування сміття, утилізації батарейок і пластикових карт, скрізь енергозберігаюче освітлення, відмова від паперового документообігу, в роботі з клієнтами відмова від використання пластику. «ПУМБ» приймає участь у захисті навколишнього середовища [2].

Незважаючи на перераховані вище плюси, в екологічній відповідальності бізнесу в Україні також є ряд мінусів. Основні з них це притаманні настрої соціального відчуження, пасивності та апатії, відсутність активної громадянської позиції, готовності до практичних дій на захист своїх прав та інтересів.

Література:

1. Насипайко Д.С. Фінансове забезпечення сталого розвитку. Теоретичні засади сталого розвитку України. 2015. – С. 6 – 12.

2. Топ-25 найкращих програм КСВ. [Електронний ресурс] Режим доступу: https://www.dsnews.ua/ukr/vlast_deneg/top-25-luchshih-programm-kso-27072020-393543

Робота виконана під керівництвом проф., в.о. зав. кафедрою МтаТП Чобіток В. І.

Веркуш Д.М.

ПЕРЕВАГИ СИСТЕМИ ЗАКУПОК ТОВАРІВ ПО ПРИНЦИПУ «IN-OUT»

На сьогоднішній день основним каналом збуту для товарів категорії FMCG є торговельні мережі. Їх кількість росте з кожним днем і жодні кризові явища не можуть змінити дану тенденцію. Тому, так чи інакше, виробники харчових продуктів вимушені в своїй стратегії розвитку враховувати і закладати співпрацю з торговельними мережами.

На сьогоднішній день до особливостей роботи виробника з торговельними мережами слід віднести:

- велике відтермінування (21-120 днів);
- необхідність постійного проведення маркетингових заходів, що фіксується в договорі;
- оплата «лістингу» (кожна SKU оплачується окремо);
- великий відсоток знижок від ціни по прайсу, яка є обов'язковою для співпраці (до 25%);
- дуже жорсткі умови, щодо можливості зміни ціни.

Але не дивлячись на складнощі в роботі з мережами, асортиментні матриці усіх торговельних мереж заповнені і новому постачальнику досить трудно туди проникнути. Відповідно асортимент товарів в мережі змінюється повільно і покупець немає змоги купити нові товари [1].

Сучасна система закупок по принципу «IN-OUT» передбачає, що торговельна мережа не заводить товар у постійну матрицю, а бере певну партію товару, продає її і виводить з матриці. При цьому, формуються наступні переваги для торговельної мережі:

- постійне оновлення матриці в мережі за рахунок нових товарів;
- отримання мінімальної ціни на партію товару;
- якісна робота з сезонними товарами;
- за результатами, отримати аналітику, щодо продаж товару і якщо він добре продається залишити його в матриці.

Певні переваги також існують і для постачальників :

- постачальник узгоджує певну партію товару і може прогнозувати обсяги виробництва;
- не треба оплачувати «лістинг»;
- на партію товару зразу узгоджується ціна, без додаткових скидок і бонусів;
- на партію товару зразу узгоджується відтермінування оплати, що дає змогу розрахувати необхідність обігових коштів;
- за результатами продаж необхідно отримати аналітику, щодо продажу товару і подальшої співпраці.

Нажаль, на сьогодні в Україні співпраця торгівельних мереж і постачальників при системі закупок по принципу «IN-OUT» не є розповсюдженою, але світова практика свідчить про те, що дана система закупок є найбільш перспективною.

Література:

1. Рынок интернет-маркетинга в Украине в 2020 году [Електронний ресурс] / SECL group: [веб сайт]. – Режим доступа: https://secl.com.ua/article_rinok_internet_marketinga_v_ukraine.html. – станом на 13.10.2022. – Назва з екрана.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри МтаТП Андрющенко О. Б.

Горенко К.І.

УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМ І МЕТОДІВ ЕКОНОМІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Сучасний етап розвитку економіки України характеризується його переходом на інтенсивний шлях розвитку. До того ж слід додати те, що цей процес відбувається в умовах формування ринкових відносин. Перехід до ринку став для автомобільного транспорту початком нового етапу його розвитку: впроваджується новий вигляд діяльності і форми транспортного обслуговування.

Екстенсивні шляхи розвитку економіки вичерпали себе або стали невитідними. Тому необхідним є використання нових рішень у сфері техніки, технології, організації і економіки. Учасники ринкових відносин винні самостійно і цілеспрямовано формувати і здійснювати науково-технічну політику, що дозволяє забезпечити конкурентоспроможність виконаних робіт або послуг.

Для вирішення цього завдання, щодо автомобільного транспорту, необхідний подальший розвиток і зміцнення матеріально-технічної бази підприємств, вдосконалення структури парку рухомого складу, гаражного устаткування, поліпшення використання і підвищення рівня надійності транспортних засобів, зниження питомих витрат матеріальних ресурсів на перевезення вантажів і пасажирів, вдосконалення організації, планування і управління процесом перевезення, підвищення якості транспортного обслуговування клієнтів.

Реалізація завдання по вдосконаленню процесу перевезення вантажів і пасажирів багато в чому залежить від своєчасного введення в дію виробничих потужностей, їх техніко-економічного рівня, надходження нових автотransпортних засобів, від забезпеченості підприємства паливом, матеріалами, запасними частинами і агрегатами, шинами і іншими матеріальними ресурсами.

Головними передумовами виконання плану перевезень вантажів і пасажирів є використання матеріальних, трудових і фінансових ресурсів. Тому особливої значущості набувають нові форми і методи господарювання, стратегічне і фінансове планування, способи залучення споживачів, виявлення економічних результатів різних сторін діяльності підприємств для оцінки їх роботи, розтин внутрішніх резервів і підготовка поточних і перспективних управлінських рішень, направлених на поліпшення результатів виробничої діяльності і якості роботи.

Однією з важливих ланок єдиної транспортної системи країни є автомобільний транспорт. Він разом з іншими видами транспорту забезпечує нормальне виробництво і обіг продукції промисловості і сільського господарства, споживи капітального будівництва, задовольняє споживи населення в перевезеннях.

В даний час, в умовах ринкової економіки, коли характерна економічна не стабільність, коли розвиток змінюється періодом криз і катаклізмів, від підприємств потрібне підвищення ефективності роботи, поліпшення фінансових показників.

Література:

1. Гетьман О. О. Економічна діагностика: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. / О. Гетьман, В. Шаповалов. – Київ, Центр навчальної літератури, 2007.

Робота виконана під керівництвом ст. викл. кафедри МтаТП Кононова О.І.

Дронова Д. С.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДВИЩЕННЯ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ НАСЕЛЕННЯ ЗА ДОПОМОГОЮ ВИКОРИСТАННЯ ТАНЦЮВАЛЬНО-РУХОВОЇ ТЕРАПІЇ

Наразі людство живе в дуже нестабільному навколишньому середовищі з непередбачуваними обставинами, що не можуть не впливати на стан кожної людини і, відповідно, на її діяльність. Окрім своїх особистих та побутових проблем, кожен зараз стикається з новинами, з почуттям провини, з втратами, з вирішенням важких питань та переживаннями щодо майбутнього життя. Усе це неодмінно відбивається на психоемоційному стані населення, що впливає на загальний рівень працездатності, який наразі є вирішальним у підтримці економічного становища нашої країни. Саме тому питання збереження працездатності населення за наявних умов є дуже актуальним.

Як вже було зазначено, в часи невизначеності психоемоційний стан людини потерпає майже кожну хвилину, через що стає неможливим виконання робочих обов'язків у повному обсязі, руйнуються стосунки між колегами, або ж взагалі зникає бажання працювати. Тобто за таких умов людина не має ресурсів для праці та спілкування, вона зосереджена тільки на власних емоціях та проблемах. Якщо ж кожен працівник буде мати якісь розлади психоемоційного стану, досягти бажаних соціально-економічних результатів будь-якої компанії буде неможливо.

Зараз роль кожної людини у суспільстві є як ніколи важливою, задля цього потрібно вчитись справлятися з наявним рівнем стресу, і шукати способи забезпечення стабільності психоемоційного стану особистості. Одним з таких способів вважається танцювально-рухова терапія.

Попри наявні стереотипи щодо недоречності танцю, музики та іншої творчості під час важких періодів життя країни, саме це стає способом порятунку від стресу та паніки для багатьох людей і надають можливість розвиватися та працювати майже у будь-яких обставинах.

Танцювально-рухова терапія - це одна з видів психотерапії, яка має прямий вплив на виробітку гормону ендорфіну, що в цілому допомагає зняти напругу, підвищити настрій та самопочуття, впливає на рівень впевненості у собі, надає можливість подолати страхи і всебічно розвивати мозок людини. Тобто, така фізична активність стимулює розумову діяльність людини і безумовно покращує психоемоційний стан, а отже, впливає на рівень працездатності [1,2].

Варто зазначити, що дана терапія не потребує ніякого рівня фізичної підготовки та може допомогти будь-якій людині повернутися до стабільного стану і виконуваної раніше діяльності.

Отже, задля забезпечення високого рівня працездатності населення у наявних умовах варто впроваджувати використання танцювально-рухової терапії, що допоможе вивільнити негативні емоції, переживання та налаштуватися на якісну роботу, яка є надважливою у сучасних умовах.

Література:

1. Мілютіна К. Вплив танцю на психоемоційний стан людей під час війни *Theoretical foundations of pedagogy and education*. 2022. С. 411-419.

2. Марчик В.І. Вплив рухової активності на працездатність *Педагогіка здоров'я: VII Всеукр. наук.-практ. конф. зб. наук. статей*. 2017. Т. 2. С. 194-196.

Робота виконана під керівництвом проф., в.о. зав. кафедрою МтаТП Чобіток В. І.

Каменюка В.О.

УПРАВЛІННЯ ЕКСПОРТНИМИ ОПЕРАЦІЯМИ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ ПІД ЧАС ВІЙСКОВИХ ДІЙ

Актуальність теми визначається тим, що на сучасному етапі розвитку підприємств України, дуже важливою є розробка науково-методичних засад управління експортною діяльністю підприємства та вдосконалення його організаційно-економічного і методичного забезпечення. Тому сучасна економічна ситуація, що пов'язана з активним розвитком ринкових відносин держави, обумовлює новий підхід до внутрішньофірмового планування та планування зовнішньоекономічної діяльності, в тому числі і експортних операцій, що сьогодні стають особливо актуальними.

Експорт товарів – це продаж товарів українськими суб'єктами зовнішньоекономічної діяльності іноземним суб'єктам господарської діяльності з вивезенням або без вивезення цих товарів через митний кордон України.

В Україні найбільш поширеним методом оформлення експортної угоди являється документ, підписаний обома сторонами (звичайний договір). Обов'язкова умова угоди - підписання її з іноземним партнером.

Експортні операції України відносяться до комерційної діяльності зовнішньоекономічних посередників. Права й обов'язки посередників в експортних операціях визначаються в договорах з їхніми довірцями.

Форма експортного контракту може бути письмовою чи усною. Проте законодавство України вимагає обов'язкової письмової форми експортного договору купівлі-продажу.

Реалії сьогодення зумовили різку необхідність у тому, аби спростити митне оформлення різних груп товарів, вкрай необхідних як для забезпечення військовим спорядженням, так і для забезпечення цивільних їжею, ліками та іншою гуманітарною допомогою.

Введення воєнного стану в Україні вплинуло передусім на ліцензування та квотування саме експорту товарів. Так до квотування та ліцензування підлягають наступні товари: жито, овес, гречка, цукор, сіль, придатна для споживання людьми та ін.

Також міністерство економіки України закликає українські банки підтримати українську економіку під час воєнного стану шляхом фінансування експорту українських товарів, робіт та послуг на світові ринки.

Таким чином, експортна операція представляє собою діяльність, спрямовану на продаж і вивіз за кордон товарів для передачі їх у власність іноземному контрагенту. Найперша і найголовніша задача, яка ставиться перед підприємством-експортером при виході на зовнішній ринок є дослідження кон'юнктури ринку. Експортерам завжди необхідно знати, який вплив робить на їхню експортну діяльність купівельна сила валюти тому, що саме зміна валютних курсів має великі наслідки.

Література:

1. Експортно-імпорتنі операції: навч. посіб. / Я. В. Белінська та ін. Ірпінь: Університет ДФС України, 2018. 254 с.

2. Нагірна М.Я. Інструментарій етіологічної діагностики експортно-імпоротної діяльності підприємств. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки». 2015. Випуск 12. Частина 2. С. 92-96.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри МтаТП Черняєвої А.О.

Клименко А.М.

ПІДПРИЄМНИЦТВО В УМОВАХ ВІЙНИ

Вітчизняний бізнес з початку повномасштабного вторгнення агресивної путінської Росії на територію України зазнав значних збитків та руйнувань. За даними проведеного Міністерством цифрової трансформації опитування, з початку війни досі 47 % підприємств зупинені або майже зупинені, а загальні прямі втрати малого та середнього бізнесу з 24 лютого оцінюються в 85 млрд доларів.

Якщо у 2020 та 2021 роках серед новоствореного бізнесу переважали суб'єкти господарювання у сфері торгівлі, організації харчування та індустрії краси, то в умовах війни активізувалася реєстрація бізнесу у сфері вантажних перевезень, поштових послуг та благодійництва.

За 5 місяців війни було зареєстровано 11 891 юридична особа. Найбільше в червні – 3 263. Натомість темп реєстрації нових юридичних осіб у липні 2022 року щодо попереднього місяця сповільнився на 6,5 %.

Чимало підприємств опинилися в районах активних бойових дій і змушені були евакуюватися в більш безпечні регіони або припинити роботу. Однак навіть ті бізнеси, які відносно далеко від обстрілів, потерпають через проблеми з логістикою та нестачу сировини.

Національний бізнес поступово оговтується від шокового стану, спричиненого початком війни. Порушення традиційних логістичних ланцюжків значно вплинуло на постачання сировини та на спроможність підприємств працювати на повну силу. І доки тривають активні бойові дії на сході країни про повне відновлення маршрутів та ланцюжків постачання говорити важко.

В одних із найгірших умовах опинилися аграрні підприємства. Їх бізнес прив'язаний до конкретної території, а роботи в полі чи на фермі не можна відкласти на невизначений термін або перенести.

Не менш постраждав металургійний ринок. На разі перебуває в скрутному становищі через залежність від експорту продукції морем. Більшість підприємств галузі зосереджені у південно-східній частині України, де тривають активні бойові дії.

ІТ-галузь очікувано виявилася найбільш стійкою. Карантин добре підготував компанії до найгіршого випробування – війни.

Навіть в умовах війни бізнес повинен працювати там, де це можливо, платити податки та давати країні ресурс для продовження оборони. Цю тезу в останній тиждень повторюють майже всі представники уряду.

Література:

1. Бізнес і держава під час війни // Спеціальний воєнний випуск Forbes. – Режим доступу: <https://forbes.ua/events/bez-rozhevikh-okulyariv-biznes-i-derzhava-pid-chas-viyni>

2. Підтримка бізнесу в умовах війни // Дія Бізнес. – Режим доступу: <https://business.dii.gov.ua/wartime>

3. Рихлицький В. Бізнес в умовах війни: хто зазнав найбільших втрат та як відновлюються підприємства / В. Рихлицький // Економічна правда. – Режим доступу: <https://www.epravda.com.ua/publications/2022/03/23/684549/>.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри МтаТП Чуйко М. М.

Клименко В.М.

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ ТАРГЕТОВАНОЇ РЕКЛАМИ В СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖАХ

Зараз в Україні, як і в усьому світі, Інтернет маркетинг відіграє все більшу роль. Змінюється поведінка споживачів під час використання Інтернет-технологій. Для інформаційного суспільства потрібно глибше досліджувати нові форми та підходи в мережі Інтернет. Сьогодні актуальним є використання таргетованої реклами, як нового інструменту для просування в мережі Інтернет. Таргетинг – це складний процес, який завжди вимагає постійного управління, контролю та проведення аналітики.

Для дослідження ефективності таргетованої реклами в якості інструменту маркетингових комунікацій та надання практичних рекомендацій для її ефективного використання, необхідно провести ряд наступних досліджень:

- проаналізувати таргетинг як інноваційний рекламний інструмент сучасного маркетингу;
- визначити основні переваги та недоліки таргетованої реклами;
- розробити оптимізацію;
- дослідити ефективність впровадження таргетингу.

Зараз одним з основних інструментів підвищення ефективності інтернет-реклами є таргетинг, який є незамінним елементом просування будь-якого товару (послуги) в мережі Інтернет. Для дослідження процесу розробки таргетованої реклами необхідно розглянути, які помилки допускають маркетологи під час запуску таргетованої реклами. Світовий досвід указує на те, що перед запуском рекламної кампанії варто звернути увагу на наступні моменти:

- відсутність встановленого Facebook Pixel;
- відсутність налаштованих подій і конверсій;
- невірну мету рекламних кампаній;
- надто широке коло інтересів аудиторії таргетингу;
- не приділяти достатньо уваги підготовці оголошень і креативів;
- вибір неправильного формату оголошень [1].

Оцінивши помилки попереднього запуску таргетованої реклами, нам необхідно оптимізувати її, а саме :

- встановити пікселя Facebook;
- правильно вибрати мету кампанії та оптимізації, дивлячись на помилки минулого запуску рекламної кампанії;
- врахувати фактор рентабельності конверсії.

Таким чином, врахувавши всі помилки, необхідно розробити нові варіанти для залучення цільової аудиторії та провести аналіз показників реклами.

Література:

1. Рынок онлайн-рекламы в Украине [Електронний ресурс] / АІNua : [веб сайт]. – Режим доступу: <https://ain.ua/2020/02/27/126god/#:~:text=Рынок%20медийной%20рекламы%20в%20цифрах,по%20сравнению%20с%202018%20годом.> – Станом на 03.10.2022. – Назва з екрана.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри МтаТП Андрющенко О. Б.

Комар Б.О.

ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ В СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ БІЗНЕСІ

Менеджмент – це діяльність, яка відповідно до цілей та завдань бізнесу розробляє плани, визначає не лише, що і коли робити, але й як і хто буде виконувати те, що намітили, формує робочі процедури по всіх стадіях управління та здійснює контроль.

На сьогоднішній день існує багато проблем менеджменту. Виокремимо деякі з них та спробуємо надати їм стисло характеристику:

1) *Сполучення “власник–генеральний менеджер”*. Однією з рис сучасного українського бізнесу є поєднання в одній особі основного власника і генерального менеджера. Велика спокуса власника-директора контролювати максимум процесів на підприємстві призводить до того, що:

- придушується ініціатива;
- кадри підбираються за принципом лояльності, а не професіоналізму;
- бюджет підприємства централізований, всі, часто навіть найдрібніші, витрати контролюються директором, що знижує оперативність прийняття рішень на місцях;
- структура стає бюрократичною й негнучкою;
- ринкова стратегія часто міняється.

2) *Криза зростання*. Вона виникає при розширенні компанії. Розширення може бути пов'язане з різким підвищенням попиту на товар компанії, відкриттям нових ринкових можливостей, амбіціями керівництва. При цьому розширення підприємства не завжди виправдане. Відсутність прогнозів і стратегічного планування призводить до того, що кінцевим результатом розширення багатьох компаній стає їх збитковість і закриття. Розширення виправдане тільки тоді, коли воно призводить до підвищення стабільності компанії або збільшення її ринкової вартості.

3) Невміння керівництва компаній ставити цілі й завдання, визначати критерії ефективності роботи. Нестача досвіду й знань власників-управлінців призводить і до такого, на перший погляд не першорядної, але надто важливої обставини, як невідання визначати цілі і ставити завдання. Під цим розуміється увесь спектр цілей і завдань – як підлеглим, компанії у цілому, так і постачальникам, маркетинговим посередникам. Як результат – неефективне витрачання значних коштів, «метання зі сторони в сторону» замість ринкової стратегії.

4) Зневага освітою. На багатьох підприємствах склалася тенденція до «вирощування» кадрів. Багато керівників віддають перевагу людині з досвідом, але не молодим фахівцям з маркетингу, менеджменту, фінансів.

Проблеми сучасних підприємств, звичайно, не обмежуються даним переліком. Вирішення існуючих проблем менеджменту в Україні вимагає застосування системних механізмів на загальнонаціональному рівні. Одним з головних елементів такого механізму є побудова національної системи стандартів управлінської діяльності. Потрібна також певна зміна пріоритетів з боку держави. Макроекономічні показники мають покращуватися не тільки від зміни кон'юнктури світового ринку, алей від збільшення ефективності роботи окремо взятого підприємства.

Література:

1. Іванова Т.В. Сучасні проблеми та перспективи розвитку менеджменту / Т. В. Іванова. Сучасні проблеми менеджменту : матеріали XII міжнародної науково-практичної конференції (28 жовтня 2016 р.) – Київ : Національний авіаційний університет, 2016. – С. 35.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри МтаТП Євченко В. В.

Кононенко Н.М.

ВИКОРИСТАННЯ МАРКЕТИНГУ У СФЕРІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

На початку XXI-го сторіччя відзначається стрімке зростання інтересу до довірчих відносин в бізнес-співтоваристві. Довіру називають «соціальним капіталом», «скріпами суспільства», підкреслюючи тим самим особливу важливість цієї складової людського життя. Вивчення довіри в маркетингу українськими вченими не є основним об'єктом дослідження. Зараз довіра розглядається з точки зору довгострокової взаємодії з метою спільного створення цінності.

Сфера публічного управління стала останнім моментом, який захопив маркетинг. На сьогоднішній день - об'єкти маркетингу в публічному управлінні – державні послуги та суспільні блага (пенсійне забезпечення, загальна і професійна освіта, медичне обслуговування, а також громадська безпека).

Держава, як третій суб'єкт маркетингу, виконує на ринку специфічну роль. Задовольняючи опосередковано потреби споживачів, воно має регулювати цей процес і сприяти ефективному досягненню компромісу інтересів з мінімальними витратами суспільства. Це обумовлено необхідністю розглядати економічні та соціальні процеси в єдності і взаємодії. При цьому держава на відміну від окремого підприємства зацікавлене в ефективному функціонуванні економіки в цілому. З іншого боку, державу можна розглядати з точки зору надання громадянам важливих соціальних послуг. Тобто воно являє специфічне підприємство, яке надає населенню широкий набір послуг [1].

Вищенаведені обставини вказують на необхідність забезпечення маркетингового підходу до публічного управління як в цілому, так і при проведенні окремих заходів, незалежно від їх масштабів. Загально відомо, що маркетинг в публічному управлінні – це підхід в державному управлінні, що ставить основною задачею задоволення інтересів та потреб споживачів і виробників публічних послуг та виступає як специфічна форма реалізації маркетингу. Маркетинг у виконанні державних органів має певні особливості, через те що ці органи не завжди безпосередньо задовольняють ці потреби, а лише опосередковано сприяють цьому.

У порівнянні з завданнями, які вирішує маркетинг на рівні окремого підприємства, цілі публічного маркетингу набагато масштабніше і більш складні. Так, якщо на підприємстві маркетинг забезпечує просування вузького асортименту товарів, то на рівні держави він багатовекторний, що вимагає комплексного і збалансованого підходу до задоволення потреб споживачів на основі формування і розвитку відповідних окремих логістичних систем, так і на рівні держави. Крім того, необхідно враховувати такі чинники, як екологічні, політичні та ін.

Друга причина полягає в необхідності активного впливу на споживачів. Аналіз структури споживання населення України показує, що ні кількісно, ні якісно воно не відповідає науково обґрунтованим нормам.

Література:

1. Яременко О. Л. Роль довіри в розвитку економічних інститутів: монографія / О. Л. Яременко. – Харків : НУА, 2015. – С. 140-151.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри МтаТП Андрющенко О. Б.

Костюк Н.О.

РОЗВИТОК БІЗНЕСУ В ВОЄННИЙ ТА ПІСЛЯВОЄННИЙ ЧАС

Українська економіка зазнала складних часів. Війна торкнулася усіх сфер економічного розвитку нашої країни. Саме тому уряд України напручує механізми щодо створення комфортних умов для розвитку бізнесу, який є фундаментальною основою економіки та головним джерелом надходження коштів у бюджет. Українська економіка від початку війни втратила приблизно 30-50% виробничих потужностей, які були розташовані на тимчасово окупованих територіях [1].

Наслідки російського вторгнення в Україну вже обговорюються на найвищому міжнародному рівні, особливо наслідки для глобальної продовольчої безпеки, оскільки постраждало виробництво зерна та інші основні продукти харчування в Україні, а Україна, як відомо, входила в десятку найбільших експортерів сільськогосподарської продукції. Війна завдала великої шкоди всім підприємствам, групам людей і всій країні в цілому.

Український уряд, як ніколи, має почати підтримувати українських підприємців, які потребують правильних дій та рішень. Проаналізувавши ситуацію із загальною кількістю наданих кредитів за перший місяць війни і за аналогічний період минулого року, можна сказати, що держава допомагає підприємцям розвиватись, та стійко триматись на ринку в нинішніх умовах знизивши відсоткові ставки, за кредитами, а бізнес має бажання розвиватись та відновлювати свою діяльність.

Досить високий інтелектуальний рівень вітчизняного людського потенціалу має забезпечити конкурентоспроможність країни у пісволяєнний період. Проте вже зараз необхідно шукати можливості для формування інновацій. Усвідомлення глобальної значущості інноваційного продукту в економіці почало формуватися ще в позаминулому столітті, проте з кожним роком вона підвищується, особливо в умовах війни, коли рух матеріальних товарів ускладнився.

Потужні металургійні заводи та сільськогосподарські підприємства були змушені повністю припинити свою роботу. Аграрний бізнес та металургія є основними галузями нашої країни, вони приносять кошти та дають роботу тисячам людей. В умовах воєнного стану повноцінне функціонування держави неможливе без економічної діяльності. У результаті вжито заходів щодо внесення низки змін до законів та державних програм підтримки економіки України.

Зрозуміло, що єдиний можливий шлях підтримки бізнесу в цих умовах – комплексне регулювання, лібералізація та посилення державної підтримки.

Підсумовуючи, можна сказати, що дії української влади щодо підтримки бізнесу в роки війни є цілком обґрунтованими, враховують особливості кожного виду бізнесу та створюють умови для його відновлення та успішної діяльності. Таким чином за підтримки держави український бізнес відновить українську економіку та збільшить шанси країни перемогти країну-окупанта.

Література:

1. Ярослав Голобородько. Війна в Україні: економіка, бізнес, логістика, допомога. Офіційний сайт транспорту та логістики. URL: <https://trans.info/ru/viyna-v-ukrayini-ekonomika-biznes-logistika-dopomoga-279148>

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри МтаТП Дем'яненко Т.І.

Курінов Є.Л.

ВЛАДА ТА ЛІДЕРСТВО: СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ

Розглядаючи феномен стилю керівництва у процесі управлінської діяльності, неможливо не зупинитися, відповідно, на таких категоріях, як влада та лідерство, а також співвідношення їх застосування, оскільки саме воно і є на практиці відображенням стилю управління.

Вважається, що влада виникає одночасно з людським суспільством, тому що воно не може існувати без такого механізму. Безвладдя означає хаос і роз'єднаність у житті людей. При цьому влада завжди йде пліч-о-пліч з нерівністю, коли є владна і підвладна групи.

Трактуючи термін «влада», як елемент управління, що має на увазі собою вплив на поведінку людини та включає в себе право наказувати, вимагати виконання та діяти як керівник і контролер. І зазвичай складається з декількох складових: експертна (коли керівник має необхідні знання (навички), яких бракує підлеглому, на думку самого підлеглого), винагорода (базується на переконанні, що виконавець може отримати винагороду (цінну) за виконання конкретних дій, поведінку), еталонна (влада власного прикладу керівника), законна або традиційна (базується на вірі виконавця в те, що керівник має право віддавати накази, а його обов'язок – виконувати їх) та примушування (вплив на працівника базується на страху).

Водночас з цим вчені приділяли особливу увагу аналізу феномена лідерства.

Переважає кількість науковців вважають, що лідерство, як феномен, виникло на зорі людської цивілізації, адже починаючи з перших кроків людства, загально визнаним фактором, який впливав на вчинки людей та хід подій, була конкретна особа - лідер. Кожний період часу, кожна країна або спільнота, зважаючи на місце, час та виклики, які доводилося долати, вимагали «свого» лідера.

Проблеми лідерства досліджувалися такі вітчизняні й закордонні вчені: Л. Бізо, І. Ібрагімова, О. Кікоть, Б. Андрушківим, М. Барною, Д. Богинею, Г. Дж. Болтом, Л. Скібіцькою, Г. Старовойтовою, Р. Хіллом та ін.

Лідерство - це тонке мистецтво не примусового ведення людей за собою, щоб ті виконували цілі, поставлені компанією або конкретною людиною. Воно вимагає набагато більшого тонкого розуміння людських взаємовідносин і знання конкретно своїх співробітників, вміння аналізувати, захоплювати і бути корисним.

Лідерство не вичерпує і не замінює процес управління, а доповнює його в тих випадках, коли традиційні методи управління не дають високих результатів і не дозволяють ефективно досягати поставленої мети.

Лідерство в публічному секторі було пов'язане з поєднанням навичок і компетенцій, які підтримують особистий вплив, визначення мети та напрямів, стратегічне мислення, отримання максимальної віддачі від людей, навчання та власне вдосконалення. Для досягнення цього використовують традиційні навчальні заходи, такі як курси, семінари, коучинг і консультування, рольові ігри та симуляції.

Література:

1. Л. Бізо, І. Ібрагімова, О. Кікоть, Є. Барань, Т. Федорів/ Розвиток лідерства / за заг. ред. І. Ібрагімової. — К.: Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні», 2012. — 400 с.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри МтаТП Дем'яненко Т.І.

Лазарева В.С.

АКТУАЛЬНІСТЬ ЦИРКУЛЯРНОЇ ЕКОНОМІКИ

Циркулярна економіка у найближчому майбутньому буде визначати конкурентоспроможність країн. Вже сьогодні провідні країни світу активно нарощують свій потенціал у цьому напрямку. В Україні з'явилися лише перші стартапи.

Циркулярна економіка є економікою замкненого циклу. Практично будь-які відходи повинні повторно використовуватися у виробництві нової продукції. Це зменшує негативний вплив на довкілля та дозволяє активно та ефективно використовувати обмежені природні ресурси. Як уже неодноразово зазначалося в багатьох міжнародних документах, концепція циркулярної економіки базується на застосуванні принципів «3R»(reduce, reuse, recycle) , а саме, скорочення споживання , повторне використання та переробка. Важливо зазначити ,що ця концепція не лише кореспондується із 17 цілями сталого розвитку ООН , але й заохочує країни та бізнес впроваджувати інновації. Це можна пояснити наступними чинниками: застосування циркулярного виробництва, на відміну від лінійного, дозволяє оптимально утилізувати відходи, зменшити дефіцит ресурсів, особливо природних, зменшити негативний вплив на довкілля та досягти за рахунок інновацій конкурентних переваг на міжнародних ринках. [1]

Звичайно поштовхом до нового переосмислення положень щодо циркулярної економіки стали чинники відносно відвернення кліматичної катастрофи, а також залежність багатьох країн від обмежених природних ресурсів, і в першу чергу енергетичних. Важливо ще раз підкреслити, що сама природа циркулярної економіки передбачає широкий розвиток інноваційної моделі економіки. Це надзвичайно актуально для України, яка має адекватний людський капітал. Тут варто згадати слова Білла Гейтса про те, «що інвестуючи в науку й технології, ми можемо поєднати відновлення економіки після коронавірусної кризи зі стимулюванням інновацій для порятунку кліматичної катастрофи». При цьому він також зазначає, що «державне фінансування досліджень і розробок дозволить пришвидшити економічне зростання і скоротити викиди. І хоч справжні плоди — відкриття й інновації — доведеться ще зачекати, ці гроші миттєво створять робочі місця».

Важливо, щоб і Україна не випала із цього процесу. Адже поки що не зустрічається системного стратегічного бачення щодо розвитку циркулярної економіки в Україні. Були лише загальні декларативні положення на кшталт підвищення ресурсоефективності, стимулювання інновацій та імплементації положень циркулярної економіки, підвищення ефективного управління відходами.

Однак варто зазначити, що в Україні в останні два роки є також і перші ефективні проекти у приватному секторі, наприклад, проекти створення біогазових комплексів, переробки опалого листя на папір, виготовлення шроту з відходів пивобезалкогольного виробництва, виготовлення оправ для окулярів із кавової гущі тощо. Але нові унікальні проекти, які пов'язані із циркулярною економікою в Україні, швидко беруть під свій контроль іноземні партнери та інвестори. Тому, на наш погляд, держава повинна в межах реалізації стратегії сталого розвитку більш системно розробити чіткий план реалізації кращої практики щодо розвитку циркулярної економіки в країні.

Література:

Нова політика ЄС з «циркулярної» економіки: можливості для України. Публікація ГО «Діксі».

Робота виконана під керівництвом проф., в.о. зав. кафедрою МтаТП Чобіток В. І.

Літвінчик С.В.

ЗАСОБИ І МЕТОДИ ІДЕНТИФІКАЦІЇ ТА ТОВАРНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ БЕЗАЛКОГОЛЬНИХ НАПОЇВ

Сьогодні майже кожного мешканця України щоденно стикається зі складним, а часто і несвідомим вибором. Результат цього вибору інколи може коштувати людині здоров'я, або, навіть, життя. Звичайно, мова йде про продукти харчування, що їх купують люди у торгівельній мережі, та їх якість.

Саме безалкогольні напої, зокрема питна вода, складають основу харчування людини. Проблема якості продуктів харчування вже багато років гостро стоїть на всіх рівнях суспільства: від тих, хто відповідають за вирощування або видобутку сировини до кінцевих споживачів, протягом життєвого циклу товару.

Згідно з ДСТУ 4856:2007 «Продукція безалкогольної промисловості» [1], на безалкогольні напої встановлено правила приймання та методи відбирання проб.

Також для проведення контролю якості даної продукції необхідно використовувати такі методи: [1, с. 2]

- оцінка зовнішнього оформлення банок, пляшок, банок і пакетів;
- зовнішній вид продукції;
- масова частка діоксиду вуглецю;
- смак колір і аромат, масова частка сухих речовин, спирту, кислотність і стійкість, для концентратів квасного суслу, концентратів і екстрактів квасів – розчинність у воді та наявність сторонніх домішок.

Задля поліпшення якості харчових товарів у майбутньому, необхідно запровадити наступні заходи: аналіз та удосконалення законів України, що відносяться до поліпшення контролю якості продуктів харчування та відповідальності виробництв, інформованості людей щодо вмісту, безпеки продуктів, перегляд підзаконних актів, що регулюють якість товарів, більшість з яких діють ще з часів СРСР. У виробництві – це впровадження систем контролю якості, добровільне удосконалення цих систем. На рівні логістики, складського зберігання, торгівельних мереж – це беззаперечне дотримання вимог виробника та найвищих стандартів відповідних галузей при виробництві товарів.

Таким чином, потрібно збільшити контроль за дотриманням стандартів з боку держави на всіх рівнях виробництва, та більше інформувати населення щодо безпеки, змісту продуктів, їх справжньої споживної цінності та про права споживачів.

Література:

1. ДСТУ 4856:2007. Продукція безалкогольної промисловості. Правила приймання та методи відбирання проб. Київ, 2008. 6 с.
2. Методи визначення фальсифікації товарів : підручник / А.А. Дубініна та ін. Київ: Професіонал, 2010. С. 54-60.
3. Дудко М.В. Проблеми якості та екологічної безпечності продуктів харчування. URL: <https://naurok.com.ua/stattya-problemi-yakosti-ta-ekologichno-bezpechnosti-produktiv-harchuvannya-187311.html> (дата звернення: 29.10.2022).

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри МтаТП Пак А. В.

Максименко Н.В.

СПОРТИВНА НАЦІЯ – ЗДОРОВА ЕКОНОМІКА КРАЇНИ

Спорт з кожним днем стає світовим трендом, і це не з проста. Люди, які займаються спортом хоча б два рази на тиждень, мають меншу вірогідність захворіти на будь-які хронічні захворювання. Українці живуть значно менше, ніж у середньому люди у світі. Вирішенням цієї проблеми, на нашу думку, є при звичання людей до активного способу життя.

Яскравим прикладом впливу спорту на стан здоров'я населення є Фінляндія. 50 років тому Фінляндія була однією з країн з великою смертністю населення через серцево-судинні захворювання. Люди вели малорухливий спосіб життя, вживали алкоголь та тютюн. Влада країни вдалася до рішучих дій і почала розробляти та втілювати державну програму щодо впровадження спорту в життя населення.

На сьогоднішній день в Фінляндії втричі менше смертність від серцево-судинних захворювань, раку легень. Тривалість життя в країні збільшилась на 6-7 років, жителі країни стали найактивнішими та найщасливішими у світі. Також економіка країни значно покращилась і стала однією з найкращих у світі.

Україна зараз дещо нагадує Фінляндію 50 років тому, наше населення часто страждає від хронічних хвороб, також українці вживають дуже багато спиртних напоїв та тютюнових виробів. Середня тривалість життя становить усього 66 років для чоловіків та 76 років для жінок — це менше, ніж у понад сотні країн. Через декілька років ця проблема може стати незворотньою, тому діяти необхідно вже зараз. У Фінляндії для боротьби з малорухливим способом життя створили повноцінний національний план, а право на спорт закріпили на рівні Конституції. Україна, на нашу думку, повинна піти тим самим шляхом, де фізична активність — це обов'язкова частина повсякденного життя. Усього 30 хвилин занять на день істотно знижують артеріальний тиск і ризик виникнення захворювань серця, а також допомагають тримати в нормі рівень цукру та інсуліну. Зрештою, за такого сценарію ймовірність передчасної смерті зменшується на 80%. До того ж регулярні тренування знижують ризик появи депресії та рівень тривожності та й просто покращують настрій.

Головною умовою досягнення мети щодо впровадження спорту в життя українців, на нашу думку, є доступність спортивних занять для кожного, а також впровадження різних видів фітнес тренувань для того, щоб кожен міг обрати своє. Посилаючись на наш бізнес-план з відкриття фітнес-центру, який ми розробляємо на дисципліні «Бізнес-планування», головну ідею впровадження спорту в життя українців можна втілити в найближчі 5 років. Під час розробки бізнес-плану було враховано середню вартість за заняття, яке зможе придбати кожен, також ми продумали над видами фітнес-тренувань, які охоплюють широкий спектр інтересів наших громадян.

Отже, в Україні є всі можливості стати однією з країн, де тривалість життя буде довшою, ніж в усіх інших країнах Європи, економіка буде зростаючою, а населення найщасливіше та найактивніше.

Література:

1. Насипайко Д.С. Фінансове забезпечення сталого розвитку. Теоретичні засади сталого розвитку України. 2015. – С. 6 – 12.

2. Топ-25 найкращих програм КСВ. [Електронний ресурс] Режим доступу: https://www.dsnews.ua/ukr/vlast_deneg/top-25-luchshih-programm-kso-27072020-393543

Робота виконана під керівництвом проф., в.о. зав. кафедрою МтаТП Чобіток В. І.

Максименко С.В.

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РАЦІОНАЛЬНОГО ЗДОРОВОГО ХАРЧУВАННЯ, ЯК ПІДГРУНТЯ ПІДВИЩЕННЯ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Попит на продукцію та послуги закладів ресторанного господарства постійно зростає. С кожним роком все більше людей купують каву та щось смачненьке. Але щоденне споживання солодощів не дуже добре впливає на здоров'я людини, особливо якщо людина веде «сидячий» образ життя. На сьогодні це розповсюджена проблема та шкідлива звичка, яка має негативні наслідки для здоров'я. Зацікавленість людей у правильному харчуванні зростає і це є дуже важливим. Бо правильне харчування, як і повноцінний сон, перш за все впливає на самопочуття та здоров'я людини, а самопочуття впливають на працездатність та активність, що формує результати діяльності.

Правильне харчування – перший ключ до здоров'я і доброго самопочуття, без яких важко досягнути максимальної працездатності.

Раціональне харчування – це фізіологічно повноцінне харчування потенційно здорових людей, тобто таке, що забезпечує організм людини оптимальною кількістю поживних речовин та енергії відповідно до норм фізіологічних потреб організму людини із врахуванням статі, віку, фізичного навантаження, для характеру хвороби та її перебігу та інших факторів [1].

Основне завдання здорового харчування є покращення показників здоров'я населення шляхом максимального використання їжі як найбільш важливого фактору навколишнього середовища.

При організації здорового харчування працюючих на виробництві виходять із вимог саме раціонального харчування, яке забезпечує нормальну життєдіяльність організму, здоров'я, високий рівень працездатності та захисту організму від впливу несприятливих факторів навколишнього середовища. Раціональне харчування називають ще і профілактичним в тому розумінні, що воно підвищує стійкість до захворювань взагалі.

Раціональне здорове харчування забезпечує постійність внутрішнього середовища і нормальний розвиток організму, що підтримує життєдіяльність різних органів і систем на високому рівні при різноманітних умовах праці та побуту.

Отже, у бізнес-плані кав'ярні, який розробляємо, ми робимо акцент на правильне харчування. У нашому меню є багато десертів, які плануємо готувати без цукру та борошна. Також кожен зможе придбати каву, яка буде більш корисною ніж звичайна та такою ж смачною. Ми знаємо, що багато людей люблять брати каву та щось солоденьке з собою на роботу, чи на зустріч з друзями, тому, ми пропонуємо взяти наші смаколики зі стаканчиком кави або чаю з собою, які не завадять вашій фігурі і здоров'ю і допоможуть підняти ваш настрій та позитивно вплинути на ваше самопочуття і активність!

Література:

1. Міністерство охорони здоров'я України URL: <https://moz.gov.ua/>

Робота виконана під керівництвом проф., в.о. зав. кафедрою МтаТП Чобіток В. І.

Мірзагаєва Е.Р.

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ

Для удосконалення управління діяльністю і поліпшення обробки облікової інформації підприємствам необхідно використовувати передові інформаційні технології. Для досліджуваного ТОВ «Сігмастелс» з метою формування автоматизованих облікових форм рекомендуємо використовувати програмний продукт «1С: Підприємство». Насамперед необхідно визначитися з датою початку ведення обліку (початок звітнього року, кварталу, місяця). У програмі передбачене автоматичне формування звітності. Однією з важливих переваг є можливість моментального одержання зручних і наочних стандартних звітів, а також регламентованих і спеціалізованих форм.

Стандартні звіти призначені для одержання даних за бухгалтерськими підсумками і проводками у будь-яких розрізах для рахунків, які вказуються, а також для отримання підсумкової аналітичної інформації з розділів бухгалтерського обліку. Регламентовані звіти необхідні для складання бухгалтерської, податкової звітності і звітів-довідок, а також звітності для органів статистики [1]. До стандартних звітів відносять такі: «Оборотно-сальдова відомість», «Зведені проводки», «Аналіз рахунка» тощо. Інтеграція «1С: Підприємство» з іншими програмами дозволяє проводити швидкий аналіз необхідних показників та економити робочий час. Навіть просте використання цієї комп'ютерної програми (роздрукування платіжних документів, ручне введення проводок) істотно полегшує працю бухгалтера, вивільнюючи час для фінансового аналізу, планування.

Також застосування вказаної автоматизованої системи обліку дозволить знизити бухгалтерські помилки, поліпшить контроль над фінансово-господарською діяльністю.

Нестійкий фінансовий стан та низька платоспроможність суб'єкта господарювання обумовлює специфіку інвестиційної діяльності та необхідність вкладень у фінансове оздоровлення. Досліджуване товариство здійснює активну інвестиційну діяльність, окрім операційної. Проте в умовах дії правил застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку можна запропонувати поліпшення обліку фінансових результатів. А саме для відображення результатів інвестиційної діяльності не призначено окремого субрахунку в межах рахунка 79 «Фінансові результати», отже, пропонуємо виділити субрахунок 794 «Результат інвестиційної діяльності», за кредитом якого відображатиметься сума у порядку закриття обліку доходів від операцій інвестиційної діяльності.

Для формування управлінської звітності на ТОВ «Сігмастелс» бухгалтери визначають фінансовий результат основної діяльності, яка входить до операційної, проте окремо відобразити його у формі № 2 фінансової звітності немає можливості через відсутність певного рядка у розділі I звіту, тому в якості доповнення пропонуємо рядок 2151 «Фінансовий результат основної діяльності», який відображатиме результат наступного розрахунку: валовий прибуток (збиток) – витрати накопичені за синтетичними рахунками 92-93. Тобто в межах операційної діяльності буде чітко видно яка саме частка припадає на основну діяльність.

Література:

1. Сокіл О. Г. Теоретико-методологічні засади бухгалтерського обліку сталого розвитку підприємств : монографія. Мелітополь : Колор Принт, 2018. 454 с.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри МтаТП Польової Т. В.

Постолатій О.О.

УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМ ТА ЗАСОБІВ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Ефективне управління виробництвом неможливо без розуміння мотивів і потреб людини, правильного використання стимулів до праці. Тільки знаючи те, що рухає людиною, що спонукує його до роботи, які мотиви лежать в основі його дій, можна спробувати розробити ефективну систему керування трудовими процесами. У свою чергу функціонування систем мотивації, їх розробка переважно залежать від працівників і їх кваліфікації, ділових якостей і інших якісних характеристик.

Актуальність розглянутої проблеми обумовлена тим, що перехід до соціально-орієнтованого ринку припускає необхідність створення адекватного механізму мотивації праці. Без цього не можна розглядати на практиці об'єктивні передумови для підвищення ефективності виробництва - основи зростання реальних доходів і рівня життя населення. При цьому кінцевим пунктом здійснення всіх реформ є організація, де безпосередньо відбувається з'єднання робочої сили із засобами виробництва, здійснюється процес трудової діяльності.

Проблема мотивації праці розглядалася з погляду підходів різних наукових дисциплін: економіки, соціології, соціальної психології, політології, філософії, права. За останні століття з'явилося багато робіт вітчизняних і зарубіжних авторів, в яких розглядалися проблеми соціальних технологій, де висвітлювалися різні аспекти мотиваційних технологій, котрі застосовувались на «практиці управління кадрами».

У загальному виді мотивації персоналу розглядується в працях таких учених, як Ф. Тейлор, А. Маслоу, Ф. Герцберг, С. Адамс, Л. Портер і Е. Лаулер і В. Врум, Г. Летам і Е. Локе, Н. Л. Гавкалова, А. В. Шегда, В. П. Рябоконт та інших, у яких розроблені теоретичні, методологічні основи науки соціального управління і проблеми соціальних технологій, на базі яких можуть розроблятися сучасні технології мотивації персоналу.

Відсутність систематизованих даних по застосованих методах і процедурам мотивації праці, методичних рекомендацій з розробки соціальної технології мотивації праці, необхідність наукового обґрунтування для застосування принципів технологій до процесу мотивації в умовах діяльності підприємств, вважаємо цілком обґрунтованим подальше наукове пророблення поставленої проблеми. Актуальність проблеми, її недостатня розробленість і потреба практики в науково-обґрунтованих рекомендаціях обумовили вибір предмета дослідження, постановки його мети і рішення завдань, що впливають звідси.

Тому, подальше розкриття сутності методів мотивації персоналу та розроблення рекомендацій щодо удосконалення відповідних технологій з урахуванням вітчизняного й зарубіжного досвіду, є цілком обґрунтованим.

Література:

1. Богиня Д. П. Мотивізаційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили / Д. П. Богиня. – Київ : Ін-т економіки, 2002.

Робота виконана під керівництвом ст. викл. кафедри МтаТП Кононова О.І.

Савчук В.В.

МИТНА ЛОГІСТИКА В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ

Військова агресія Росії проти України поставила перед бізнесом чимало проблем. Однією з найскладніших для вирішення стала проблема логістики – створення нових маршрутів доставлення сировини та експорту продукції, оптимізація логістичних витрат, які зросли у разі через війну.

У мирний час 75 % зовнішньої торгівлі України проходило через порти. В умовах блокади (та незрозумілої перспективи розблокування) морпортів українські компанії починають освоювати нові логістичні маршрути. Частина компаній мають можливість перевозити продукцію автотранспортом та не пов'язані цими обмеженнями, але перед ними стоять виклики доступу до палива та перетину кордону водіями. Але масові вантажі українського експорту, такі як зернові, залізородна сировина, частково металопродукція, не можуть перевозитись автотранспортом, хоча зерновики активно використовують автоперевезення.

Проте головне – це ціна питання для країни. Україна щодня втрачає \$170 млн через блокаду портів. За оцінками експертів, у 2022 році ВВП України впаде на 30 % за умови затяжної війни до кінця року, а за умови перемир'я та можливого відкриття портів – на 22-25 %.

За даними Мінагрополітики, експорт української сільгосппродукції через країни ЄС, у тому числі з урахуванням поставок через дунайські річкові порти, за будь-яких обставин не зможе перевищити 1,5 млн т на місяць, тоді як до блокади українських морпортів військами РФ країна могла щомісяця перевалювати понад 5 млн т продукції АПК на місяць. Ключовою логістичною артерією України залишилася залізниця, але вона не зможе одразу вивезти все те, що проходило через порти. Якщо в обсягах перевалки вантажів морських портів України середня частка експорту становить 77,1%, то за окремими продуктами цей показник вищий. Наприклад, щодо зерна – 95,6%, чорних металів – 94,7%, олії (переважно рослинної) – 90,2%. Зокрема, через морпорти у 2021 році було експортовано 49,8 млн т зернових (+2%), 29,5 млн т руди (-13,8%) та 15,3 млн т чорних металів (+1,8%).

Можливості «Укрзалізниці» щодо вивезення експортної продукції обмежені як фізичним браком прикордонної інфраструктури на сьогодні, так і бойовими діями – зокрема, ракетними ударами по залізничній інфраструктурі. Тому зараз середньодобове навантаження «Укрзалізниці» становить 40 % від довоєнного рівня. У квітні залізницею перевезли 9,15 млн т вантажів, з них в експортному сполученні – лише 3,9 млн т. При цьому на сьогодні «Укрзаліниця» не контролює 10 % своєї інфраструктури.

Міжнародні партнери обіцяють допомогти у вирішенні логістичної проблеми експорту. Можливо, це буде у вигляді спрощення експорту та митного оформлення, забезпечення «зелених коридорів» залізничних складів із зерновими, збільшення ємності складів для тимчасового зберігання на прикордонних територіях. Також Єврокомісія попросила операторів надіслати мобільні зернові навантажувачі на прикордонні станції та термінали.

Література:

1. Логістика та міжнародна торгівля в Україні в умовах війни // Європейська Бізнес Асоціація. – Режим доступу: <https://eba.com.ua/logistyka-ta-mizhnarodna-torgivlya-v-ukrayini-v-umovah-vijny/>

Робота виконана під керівництвом доц. каф. МтаТП Чуйко М. М.

Сидоренко А.С.

КУЛЬТУРА ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Працювати, отримувати дохід, платити податки та підтримувати економіку вкрай важливо, коли за вікном війна. Однак, не всі можуть в цих складних умовах підтримувати і вести свій бізнес. Хтось заклади закриває, хтось відкриває. Втім, за підрахунками економістів – 50 % бізнесу вже закрилося. І лише 6 % – відкрили свої двері та почали працювати під час воєнних дій в Україні.

Регуляція "зверху" рідко дає можливість повноцінно розвивати свою справу. На щастя, в культурному секторі ми маємо достатньо свободи для продуктивної роботи і втілення власних ідей. Але поряд із цим – невирішені питання, які значною мірою ускладнюють монетизацію культурних продуктів. Що ж потрібно, аби культура стала заробляти більше?

Більшість митців в Україні працюють як ФОПи з КВЕДом "Індивідуальна мистецька діяльність". Вони мають право надавати послуги (наприклад, створити малюнок на замовлення), але не продавати свої роботи.

Виходить, що за продаж власної картини художник або художниця повинен заплатити такі ж податки, як і з продажу антикваріату. Тобто замість спрощеної системи та 5%, треба сплатити орієнтовно 40% та звітуватись за загальною системою. А зараз, у період війни, на жаль, культурний бізнес так існувати не може, або мало хто на таке погодиться. У результаті арт-ринок саме сучасного мистецтва в Україні "сірий".

Через високі податки мало хто з митців продає свої роботи офіційно, хоча хотіли б. Для цього потрібна спрощена система оподаткування продажу власних творів сучасного мистецтва. Адже такі роботи не можуть продаватися на тих же умовах з антикваріатом чи культурними цінностями, де такими об'єктами торгують не їх безпосередні творці.

Ідеальний варіант і для митця, і для держави: коли практикуючий митець як ФОП з відповідним КВЕДом продає свої твори за спрощеною системою оподаткування, сплачує посилені податки, залишає за собою право слідкування (5% з кожного наступного продажу твору) та поповнює держбюджет. Тим паче зараз, коли йде війна, бо здебільшого, бізнес втратили ті, хто його вів на сході України. Дехто намагається відкритися заново вже у західних областях України. А деякі, відновити свою діяльність не зможуть узагалі.

Не легша ситуація і в західних областях. Попри те, що активних бойових дій тут немає. Люди не готові тратити гроші як колись, адже, економічна ситуація змушує людей заощаджувати та переглядати звичні витрати. Найбільше, це б'є по доходах кафе, ресторанів, магазинів одягу, взуття та салонів краси.

Отже, для того, щоб культурний бізнес ефективно розвивався у сучасному світі, у період війни проти Росії, потрібно реформувати Податковий кодекс у контексті культурної індустрії.

Література:

1. сайт - <https://www.pravda.com.ua/>

Робота виконана під керівництвом проф. в.о зав. кафедрою МтаТІП Чобіток В. І.

Сокіл Т.Є.

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

В нестабільних умовах сьогодення, зниження реальних доходів та підвищення витрат на виробництво, виникає можливість динамічного розвитку підприємств за рахунок активної інноваційно-технологічної діяльності. Таким чином, пошук нових векторів соціально-економічного розвитку та цільових орієнтирів лежать в основі функціонування вітчизняних підприємств. Гармонізація партнерських відносин з різними учасниками ринку є важливим стратегічним завданням системи управління підприємствами.

Система управління соціально-економічним розвитком вітчизняних підприємств повинно бути розглянутим у трьох взаємопов'язаних векторах:

- явище (вид управлінської діяльності, що полягає у формуванні та реалізації комплексу управлінських рішень, спрямованих на досягнення цілей власників підприємства через задоволення потреб ринку, зацікавлених у результатах його функціонування);

- процес (сукупність взаємопов'язаних, взаємозумовлених і взаємоузгоджених управлінських дій адміністративного апарату підприємства, націлених на підвищення ефективності функціонування і забезпечення зростання цінності підприємства у довгостроковій перспективі);

- управлінський інструмент (засіб узгодження інтересів груп ціннісного впливу).

Будь-яке підприємство націлено на отримання прибутку. Порядок використання прибутку визначає власник підприємства або уповноважений ним орган згідно з статутом підприємства та чинним законодавством. Управління соціально-економічним розвитком вітчизняним підприємством, направлено на активний розвиток у стратегічній перспективі та повинно враховувати якісне задоволення потреб ринку [1].

Питання соціально-економічного розвитку, включає покращення умов праці, життя і здоров'я, гарантії обов'язкового медичного страхування членів трудового колективу та їх сімей, вирішуються трудовим колективом за участю власника чи уповноваженого ним органу відповідно до статуту підприємства, колективного договору та законодавчих актів України.

Підприємство зобов'язане забезпечити для всіх працюючих на підприємстві безпечні та нешкідливі умови праці і несе відповідальність у встановленому законодавством порядку за шкоду, заподіяну їх здоров'ю та працездатності. Відповідно, підприємство має здійснювати підготовку кваліфікованих робітників та спеціалістів, їх економічне і професійне навчання у власних навчальних закладах або за угодами в навчальних закладах, підпорядкованих державним органам освіти, іншим відомствам і підприємствам.

Отже, пошук нових векторів соціально-економічного розвитку та цільових орієнтирів лежать в основі функціонування вітчизняних підприємств за рахунок формування партнерських відносин з різними учасниками ринку, що є важливим стратегічним завданням їх розвитку.

Література:

1. Закон України «Про підприємства в Україні» // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 887-ХІІ, ст. 18-26.

Робота виконана під керівництвом проф., в.о зав. кафедрою МтаТІ Чобіток В. І.

Тодуров О.В.

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

У наш час важко собі уявити роботу навіть найменшого підприємства без використання сучасних комп'ютерних та телекомунікаційних технологій. На етапі розвитку інформаційних технологій виникає низка проблем. Одна з найважливіших проблем пов'язана з безперервним потоком технологічних пропозицій, що вимагають вкладення величезних інвестицій для їхнього подальшого розвитку. Другою важливою проблемою є те, що змінюється роль інформаційних технологій у економічній діяльності багатьох підприємств. Якщо раніше, під час виконання будь-яких внутрішніх процесів, ці технології грали другорядну роль, нині вони перетворилися на найважливішу і невід'ємну частину виробничого процесу. Управління базується на інформації. У процесі управління виникають певні інформаційні потоки, таким чином, прийняття рішень з управління на підприємстві здійснюється на основі інформації, що є продуктом інформаційної системи.

Для реалізації сучасних організаційних проектів підприємство має максимально використати інформаційні технології. У свою чергу, в інформаційній економіці, діяльність підприємства полягає у виробництві інформаційних технологій та їх застосуванні, а також накопиченні певної інформації з метою більш ефективного виробництва та, тим самим, забезпечення якісного економічного зростання.

У сучасній практиці виділяють три головні постачальники, так званої «сировини». Перший постачальник - це зовнішнє оточення (держава, партнери, клієнти). Потік інформації в даному випадку дуже важко контролювати, оскільки вона може бути неповною або недостовірною. До другого постачальника належить саме підприємство, а точніше, керівники всіх рівнів та виконавці. У цій ситуації інформацію, здавалося, можна було контролювати, але насправді це не так. Люди мають різні посади, освіту, досвід роботи, та й елементарні погляди на життя у всіх різні, тому інформація, що постачається ними, вимагає перевірки. Третім постачальником, у свою чергу, виступає безпосередньо сам керівник – його досвід роботи, інтелект та можливості. Зазначені якості допомагають йому сортувати та аналізувати інформацію, і серед усього потоку вибирати ту, яка допоможе йому прийняти правильне рішення.

З упевненістю можна сказати, що саме з появою інформаційних технологій робота на підприємствах не тільки спростилася, а й прискорилася. Вищезгадані технології дозволяють спростити вирішення таких основних завдань, як планування діяльності, управління витратами, фінансами, персоналом, проектами. У системах управління підприємствами процедури процесу міцно пов'язані з управлінськими функціями. Їх виконує технічний персонал, внаслідок чого, сучасні менеджери та економісти, повинні мати не тільки професійні якості, але й повинні знати сучасну методику обробки даних на комп'ютері. Нові інформаційні технології дають підприємству безперечну перевагу перед конкурентами, оскільки дозволяють ефективно організувати управління робочими процесами та процедурами, а також дають можливість ухвалити необхідні управлінські рішення.

Література:

1. Тарасова Г.О. Методи управління підприємством в умовах економічної нестабільності. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2015. №5. С. 167-170.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри МтаТП Євченко В. В.

Харченко П.С.

ПОНЯТТЯ ТА РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У МАРКЕТИНГУ

Сьогодні ринок характеризується високою конкурентністю. Це означає, що всім представникам малого, середнього та великого бізнесу слід переглянути маркетингову діяльність, підвищити її ефективність.

Говорячи про перетворення маркетингу, насамперед йдеться про впровадження сучасних технологій: інноваційної техніки, телекомунікацій та ін. Без цього неможливий прогрес, а компанії, які дотримуються консервативних методів досліджень, неминуче прийдуть до краху.

Впровадження інновацій передбачає поступову автоматизацію процесів у компаніях за допомогою використання спеціальних програм. Це значно скорочує тривалість бізнес-процесів, спрощує взаємодію співробітників, і загалом робить роботу компанії набагато ефективнішою.

МІС складається з трьох компонентів: дані, призначені для аналізу та зберігання; комп'ютерне обладнання та програмне забезпечення, яке збирає та аналізує дані, а потім використовує результати для створення звітів; система виведення, яка розсилає звіти особам, які приймають рішення у галузі маркетингу та реклами.

МІС розроблена як багатофункціональна система, може обробляти дані з кількох джерел. Ці дані зазвичай потрапляють до однієї з чотирьох категорій:

Отримані бази даних. Величезні обсяги інформації про маркетинг, продаж та споживача, придбані в мережі.

Внутрішні дані компанії: дані про продаж та маркетинг усередині підприємства можуть бути відправлені в МІС і перетворені на звіти.

Маркетингова аналітика: відомості про конкурентів, зміни на ринку тощо, отримані за допомогою інтелектуальних систем, які відстежують інформацію в Інтернеті.

Маркетингові дослідження: результати маркетингових досліджень, інтегровані у МІС.

Сьогодні маркетинг не може повноцінно функціонувати без Інтернету. Це з появою нових форм передачі, необхідністю впровадження вискоелективного інноваційного устаткування системної підтримки маркетингової діяльності підприємств.

У рамках маркетингової діяльності в інтернет-мережі існують такі напрямки:

прожила продукції в онлайн-режимі, створення інтернет-магазинів та підтримка їхнього функціонування;

просування товарів та послуг компаній за їх функціональними типами (продаж банківських карток, страховок через Інтернет тощо);

застосування інтернет-реклами (контекстна, банерна, таргетована).

Література:

1. Юзевич, В. М., Козоріз, М. А., & Огірко, О. І. (2018). Інформаційні технології і системи маркетингу. *Scientific Notes of Lviv University of Business and Law*, 18, 117-125. Retrieved from <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/23>

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри МтаПІ Євченко В. В.

Chernous Krystyna

PROBLEMS OF MANAGING THE IMAGE OF A MODERN INDUSTRIAL ENTERPRISE

Image is the result of conscious work. This is especially true in situations where image is part of professional success. These are politicians, organizations, firms, enterprises and businesses, where reputation becomes an important component of prosperity and success.

An image is not an accurate and unambiguous reflection of the merits and characteristics of an industrial enterprise, but an image designed by specialists, based on real, objective features and features introduced to form an appropriate image.

The image must be adequate to the real image and be addressed to a specific group of consumers, while remaining flexible and dynamic. It should not be forgotten that with almost identical qualities of products from different manufacturers, the competition is not so much between types of products, but between their image. Products and enterprises that do not have their own image or have a bad image cannot count on success in the market. Skillfully developed and consistently introduced into the minds of consumers, a positive image, supported by product quality and service level, allows the company to take a leading position in the market.

A common mistake of many modern managers is the notion that the image of an enterprise is reduced mainly to its external design, surroundings. At the same time, few people understand that this entourage is only one of the factors that influence mass consciousness and public opinion, and in crisis conditions this factor can also acquire a negative connotation. Therefore, the influence of these external factors, without taking into account the psychological characteristics of creating the image of an enterprise, can lead to results that are absolutely opposite to those expected.

Thus, the creation of a positive image of the enterprise can increase the level of trust in it, its prestige and credibility.

Image management can be thought of as an intensive introduction of information with a predictable reaction to it. At the same time, one should remember about a certain systemic nature of introducing an image into the mass consciousness, when verbal information flows must correspond to non-verbal ones. As a result, to manage the image at the enterprise, both oral or written speech, as well as gestures or facial expressions of the staff are used.

Sometimes the enterprise faces the task of combating a negative image. When competitors spread untrue rumors about a particular industrial enterprise, or the enterprise itself has established itself from a negative position.

However, the main type of image management in an enterprise is the reflection of events from the point of view of improving the image, and in some cases the creation of the events themselves, which as a result should lead to the necessary improved development of the image.

Thus, the image becomes holistic and effective only when it is based not only on the totality of external data and appearance, but also on the psychological characteristics and individual characteristics of a given person, which is possible only under the condition of purposeful work.

The work was carried out under the guidance of Associate Professor of the Department of Marketing and Trade Management T. Obydiennova

Чорний В.А.

ДЕЯКІ АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ МИТНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ ЯК СКЛАДОВОЇ МИТНОГО КОНТРОЛЮ

Митна експертиза це є спеціальне науково-практичне дослідження, що проводиться експертами з метою рішення завдань митної справи для з'ясування питань, що виникають у процесі виконання вимог митного законодавства.

У залежності від товарознавчих характеристик предмету, що переміщується через митний кордон прийнято розрізняти: а) загальний митний контроль; б) спеціальний митний контроль. Загальний митний контроль у залежності від конкретного предмета поділяється на: а) митний контроль товарів; б) митний контроль транспортних засобів комерційного призначення. Спеціальний митний контроль у залежності від специфіки предмета можна поділити на: а) митний контроль зброї та боєприпасів; б) митний контроль товарів які містять в собі наркотичні та вибухонебезпечні речовини; в) митний контроль сильнодіючих отруйних речовин. Визначальні показники товару не мають правового характеру та потребують спеціальних знань, а тому можуть бути з'ясовані за допомогою відповідної товарознавчої експертизи.

З метою забезпечення експертних заходів Міндоходів України відповідно до постанови № 229 створено Спеціалізовану лабораторію з питань експертизи та досліджень. Така лабораторія є спеціалізованим органом із забезпечення реалізації державної митної політики, проведення досліджень та здійснення експертної діяльності у митній справі; здійснення попередньої оцінки вилучених товарів; товарів конфіскованих при порушенні митного законодавства.

З метою прискорення проведення огляду та підвищення його ефективності застосовуються різні види технічних засобів митного контролю, що дають змогу виявляти необхідні відомості про товари: їх кількість, склад, фізичні і хімічні властивості, достовірність, наявність тайників тощо. При застосуванні технічних засобів митного контролю посадові особи митних органів повинні дотримуватись необхідних заходів безпеки з метою недопущення заподіяння шкоди життю та здоров'ю людей, навколишньому середовищу, а також товарам і транспортним засобам.

Впровадження сучасних інструментальних експрес-методів дослідження при проведенні митних експертиз є перспективою мінімізації витраченого часу, отримання якісних та кількісних експертних оцінок з мінімальним відхиленням похибки, залученням невеликої кількості дослідників та логістичним ефектом завдяки можливості розташування лабораторій в визначених кордонах митного контролю.

Література:

1. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1024-17#Text> //Інструкція з організації проведення та оформлення експертних проваджень у підрозділах Експертної служби МВС № 591. (2017).

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри МтаТП Чорної Т. О.

Швец Д.Д.

ОСОБЛИВОСТІ АНТИМОНОПОЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Гармонійний розвиток та побудова правової держави залежать від уміння організувати захист її економічних інтересів. Згідно зі ст. 42 Конституції України держава забезпечує захист конкуренції в підприємницькій діяльності. Не допускається зловживання монополюючими положеннями на ринку, неправомірне обмеження конкуренції і недобросовісна конкуренція. Види монополій визначаються законом. Вимоги цієї статті Конституції — фундамент, на якому тримається вся система захисту конкуренції в Україні [1].

Антимонopolна політика є системою законів, з одного боку, що забороняють певні види здійснення підприємницької діяльності, які стримують конкуренцію (наприклад, змова з метою фіксації цін), з іншого — системою законів, що обмежують діяльність таких існуючих ринкових структур, як монополії і олігополії, які явно можуть стримувати торгівлю і зловживати своєю ринковою владою [2]. Антимонopolна політика не має на меті ліквідацію чи заборону крупних монополюючих утворень, тому основне завдання полягає у тому, щоб поставити її під державний контроль, усунути можливість зловживань монополюючим становищем. Можна назвати такі дві основні форми боротьби з монополіями: 1) попередження створення монополій; 2) перешкоджання використанню монополюючої влади [3]. Причиною появи антимонopolних законів у сучасному вигляді стала боротьба окремих груп з інтенсивною конкуренцією.

Про масштаби монополізму в нашій країні поки що доводиться говорити, оперуючи наближеними цифрами. В економіці України більш як 50% державних підприємств (присутність у 15 із 28 секторів), підприємств, пов'язаних з політично заангажованими постатями або олігархами — 60%, що ускладнює роботу антимонopolної політики. Слід зауважити, що економіка України сконцентрована в руках влади та олігархату. Україна є монополістом в СНД з видобутку та збагачення титанової сировини, а також монополюючо виробляє такі рідкісноземельні метали, як цирконій, гафній, ніобій, трихлорсилан, монокристалічний кремній. Найбільш монополізованими в Україні є ринки машинобудування — 97,7%, медичної промисловості — 75,7%, хімічної та нафтохімічної промисловості — 68,9%, металургії — 44,9% [5].

Отже, антимонopolна політика це система законів, що стримують конкуренцію та обмежують діяльність таких ринкових структур, як монополії і олігополії, з метою стримання і зловживання своєю ринковою владою. Таким чином, антимонopolний комітет — це основний регулятор у країні, завдання якого — захист конкуренції, стабільний розвиток і забезпечення сталості економіки.

Література:

1. Закон України «Про захист економічної конкуренції» Електронний ресурс: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2210-14#Text>,
2. Закон України «Про Антимонopolний комітет України» Електронний ресурс: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3659-12#Text>,
3. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція. - 2018. - Вип. 33. - С. 107-110. - Електронний ресурс: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_jur_2018_33_30,
4. Антимонopolна діяльність: підручник / В.Д. Лагутін, Л.С. Головка, Ю.І. Кречул та ін.; за ред. проф. В.Д. Лагутіна. — К.:КНТЕУ, 2005. — 580 с.,
5. Чернелевська О.Л. Конкурентне законодавство України: формування, зміст та розвиток: монографія. — К., 2006. — 216 с.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри МтаТП Пак А. В.

Швець Д.Д.

ЛІДЕРСТВО ТА ЙОГО РОЛЬ В УПРАВЛІННІ ЗМІНАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В даній роботі розглянуті дослідження особливості лідерства та його роль в управлінні змінами на підприємстві.

Слово лідер означає «той, хто веде за собою, очолює». Лідер (англ. leader – провідник, той, хто веде, керівник, вождь, командир) – особистість, яка користується беззастережним авторитетом і повагою з огляду на свої видатні індивідуальні людські, інтелектуальні або фахові якості [1]. Лідерство – це процес діяльності людини, яка веде групу до наміченої мети, сприяє формуванню групових цілей, виражаючи потреби і прагнення людей в організації.

Всі форми впливу та влади спонукають людей виконувати бажання іншої людини, задовольняючи тим самим свої власні активні потреби. З огляду на це, люди очікують та передбачають наслідки тієї чи іншої поведінки лідера. Найвагомішим внеском у теорію лідерства славиться праця Н. Макіавелі «Государ» [2], викладена у якій концепція розкривається через чотири тези: влада лідера базується на підтримці прихильників; підлеглі повинні знати, чого очікувати від лідера та чого лідер очікує від них; лідер повинен мати волю виживання; лідер – завжди зразок мудрості і справедливості для своїх прихильників.

Перше дослідження стилів управління було здійснено у 1939 р. Куртом Левінім та його колегам. Автори виокремили три провідні стилі: авторитарний, демократичний та нейтральний [3]. У результаті дослідження було створено вісім альтернативних стратегій, реалізація яких створює образ управлінця: визначення дистанції з підлеглими – посилення або згладжування ієрархії; спосіб вироблення та прийняття рішень – одноособовий або колегіальний; характер розпоряджень – наказ або роз'яснення; контроль ходу виконання рішень – регулярна перевірка або робота за довірою; характер виконання функцій – кожний виконує тільки свою функцію або практикується функціональна взаємозалежність; форма відповідальності за прийняте рішення – особиста або колективна; ступінь формалізації відносин – суто службові або приятельські; залученість керівника до проблем підлеглих – виключно службові справи або розв'язуються і позаслужбові проблеми.

Стратегія лідерського управління в конкретний момент визначає, як організація має діяти в сучасних умовах, щоб досягти бажаної мети в майбутньому, виходячи з того, що оточення змінюватиметься. Тобто при управлінні оцінюється сучасний стан, виходячи з майбутнього. При цьому не тільки прогнозується бажаний рівень у майбутньому, але й виробляється здатність відповідно реагувати на зміни в зовнішньому середовищі для досягнення цілей.

Література:

1. Татенко В. О. Лідер XXI / В. О. Татенко // Leader XXI: Соц.-психолог. студії. – К.: Корпорація, 2004. – 198 с.

2. Тельпіс О. В. Антропологічна природа політичного лідерства в міжнародних відносинах / О. В. Тельпіс // Актуальні проблеми міжнародних відносин. – 2011. – Вип. 103(1). – С. 236-247.

3. Волківська Д. А. Сучасні підходи до визначення лідерства / Д. А. Волківська // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Сер.: Педагогічні науки. – 2014. – Вип. 115. – С. 45-47. – Режим доступу http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP_2014_115_14

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри МтаТП Буднік М.М.

Швець Д.Д.

ОРГАНІЗАЦІЯ АУДИТУ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ

Згідно з вимогами НП(С)БО 1 “Загальні вимоги до фінансової звітності” фінансова звітність повинна формуватися із дотриманням таких її якісних характеристик [1]:

- зрозумілість;
- доречність;
- достовірність;
- зіставність.

Достовірність усіх даних, що відображені у обліку, є необхідною умовою достовірності облікової та звітної інформації, як про майновий стан підприємства, так і про результати його діяльності.

У вітчизняній літературі процес аудиту фінансової звітності в організаційному плані поділяється на такі етапи: планування, вивчення, оцінювання, встановлення достовірності та звітування [2]. Мета аудиту фінансової звітності: надання аудитору можливості висловити думку про те, чи підготовлено фінансову звітність у всіх суттєвих аспектах відповідно до встановлених стандартів її складання, тобто незалежна оцінка фінансової звітності для встановлення її реальності та достовірності відповідно до вимог чинного законодавства [3].

Аудиторська перевірка фінансової звітності включає: 1) нормативну базу для проведення аудиту; 2) предметну область проведення перевірок; 3) методiku перевірки окремих розділів обліку і робіт, які підлягають аудиту.

Джерела аудиту фінансової звітності: 1) первинні документи; 2) облікові регістри; 3) фінансова звітність.

Основні завдання аудиту фінансової звітності: 1) оцінка стану облікового процесу та внутрішнього контролю на підприємстві замовника аудиту; 2) дослідження стану збереження і використання активів та стану зобов'язань; 3) оцінка достовірності показників фінансової звітності і перевірка їх тотожності даним Головної книги; 4) інспектування достовірності облікового процесу і як наслідок показників фінансової звітності; 5) перевірка взаємоузгодженості показників різних форм фінансової звітності;

Отже, на сучасному етапі розвитку економічних зв'язків постає потреба різноманітних користувачів у достовірній та неупередженій інформації про фінансовий стан та результати діяльності підприємств, що знаходять своє відображення у фінансовій звітності. Оскільки інтереси різних груп користувачів можуть бути різноплановими, або навіть протилежними, виникла потреба в аудиті фінансової звітності, який зможе засвідчити відповідність звітної інформації таким принципам, як достовірність, доречність, зрозумілість і порівнянність.

Література:

1. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 “Загальні вимоги до фінансової звітності” ТОВ “Інформаційно — аналітичний центр “Ліга”, ТОВ “ЛІГА ЗАКОН” [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/RE22868.html;

2. Гордієнко Н.І. Звітність підприємств. Конспект лекцій/ Н.І. Гордієнко - Х.:ХНАМГ, 2010.- 231с., 3. Гончарук Я.А. Аудит: Навч. посібник/ Я.А. Гончарук, В. С. Рудницький – Львів: Світ, 2002. – 296 с.

Робота виконана під керівництвом доц. кафедри МтаТП Євченко В. В.

Шумкін М.Г.

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ В УКРАЇНІ

Роздрібна торгівля товарами – одна з пріоритетних галузей економіки України, що потребує особливої уваги з боку держави та розвивається під впливом низки чинників соціального, правового та економічного характеру.

Аналіз сучасного стану та тенденцій розвитку роздрібної торгівлі є вкрай важливим для досягнення стабільних позитивних результатів діяльності роздрібних торговельних підприємств в Україні. Роздрібна торгівля сьогодні загалом стає однією з галузей та сфер економіки, яка найбільш динамічно розвивається.

Визначається стійка тенденція до реального зростання обсягу товарного товарообороту, що є свідченням розширення та активізації внутрішнього споживчого ринку. Темпи зростання роздрібного товарообороту істотно перевищують темпи зростання валового внутрішнього продукту.

Лідером за темпами розвитку торговельних мереж в Україні є м. Київ, що обумовлено вищим, порівняно з населенням України, рівнем доходів мешканців столиці. За сучасних соціально-економічних умов господарювання, розвиток роздрібної торгівлі України значною мірою залежить від кількості об'єктів роздрібної торговельної мережі, форм їх організації та спеціалізації, рівня забезпеченості населення.

На підставі загального аналізу стану ринку роздрібної торгівлі в Україні можна виділити наступні тенденції його розвитку.

1. Регіональна експансія та глобалізація. Сучасна торгівля характеризується великою фінансовою потужністю.

2. Зміна форматних пріоритетів споживачів. Останніми роками активізувався розвиток невеликих торговельних об'єктів, які розташовані у центральній частині міст та на житлових масивах (формат «магазин біля будинку»).

3. Посилення уваги до цінової гнучкості. Сучасний споживач у своїй поведінці дедалі більше орієнтується на зниження своїх витрат.

4. Розширення додаткових послуг. Підвищення привабливості магазинів можливе не лише за рахунок цінової політики, а й шляхом збільшення контурів обслуговування, надання покупцям найбільшого переліку супутніх послуг.

5. Підвищення якості товарного асортименту. При формуванні асортименту провідні світові компанії спираються на результати вивчення запитів покупців і враховують нові тенденції, що притаманні поведінці сучасного покупця.

Галузь роздрібної торгівлі в Україні є надзвичайно динамічною та розвивається під впливом низки факторів, зокрема купівельної спроможності населення, стану товарозабезпечення, розвитку матеріально-технічної бази, інституціональних перетворень, концентрації та конкуренції.

Література:

1. Добуш З. О. Стан і тенденції розвитку роздрібної торгівлі – детермінанта ефективності її регулювання / З. О. Добуш // Науковий вісник НЛТУ України. 2013. – №23.1. – 250 с.

2. Шостак Р. С. Оцінка сучасного стану та розвитку торговельних мереж в Україні / Р. С. Шостак // Економічний простір. – 2011. – №56/2. – 125 с.

Робота виконана під керівництвом доц. каф. МтаГП Чуйко М. М.

Shcherbina Oleksiy

ENSURING INFORMATION SECURITY OF THE ENTERPRISE

The pace of development of modern information technologies is significantly ahead of the pace of development of the advisory and regulatory framework of the governing documents that are in force today. Therefore, the solution to the issue of developing an effective information security policy in a modern enterprise is necessarily associated with the problem of choosing criteria and indicators of security, as well as the effectiveness of the corporate information security system. As a result, in addition to the requirements and recommendations of the standards, a number of international recommendations have to be used. This includes adapting to domestic conditions and putting into practice the methods of international standards, such as ISO 17799, ISO 9001, ISO 15408, BSI, COBIT, ITIL and others, as well as using information risk management methods in conjunction with estimates of the economic efficiency of investments in ensuring the protection of enterprise information. Modern methods of risk management make it possible to solve a number of tasks of the long-term strategic development of a modern enterprise.

First, to quantify the current level of information security of the enterprise, which will require the identification of risks at the legal, organizational, managerial, technological, and technical levels of information security.

Secondly, develop a security policy and plans to improve the corporate information security system to achieve an acceptable level of security for the company's information assets. To do this, it is necessary to: justify and calculate financial investments in security based on risk analysis technologies, correlate security costs with potential damage and the likelihood of its occurrence; determine the functional relationships and areas of responsibility in the interaction of departments and persons to ensure the information security of the company, create the necessary package of organizational and administrative documentation; ensure the maintenance of the implemented protection complex in accordance with the changing operating conditions of the organization, regular revisions of organizational and administrative documentation, modification of technological processes and modernization of technical means of protection.

The solution of these tasks opens up new opportunities for managers of different levels. This will help senior managers objectively and independently assess the current level of information security of the company, ensure the formation of a unified security strategy, calculate, agree and justify the necessary costs for protecting the company. Based on the assessment obtained, the heads of departments and services will be able to develop and justify the necessary organizational measures. Middle managers will be able to reasonably choose information security tools, as well as adapt and use in their work quantitative indicators for assessing information security, methods for assessing and managing security with reference to the economic efficiency of the company.

Practical recommendations for neutralizing and localizing the identified system vulnerabilities, obtained as a result of analytical studies, will help in working on information security problems at different levels and, most importantly, determine the main areas of responsibility, including material, for the improper use of the company's information assets.

The work was carried out under the guidance of Associate Professor of the Department of Marketing and Trade Management T. Obydiennova

Наукове видання

Мови видання: українська, англійська

Збірник тез доповідей LVII студентської наукової конференції

Української інженерно-педагогічної академії

07-11 листопада

Том 3

Секції:

Педагогіки, методики та менеджменту освіти

Практичної психології

Економіки та менеджменту

Фізичного виховання

Краєзнавчо-туристичної роботи, соціальних і гуманітарних наук

Маркетингу та торговельного підприємництва

За заг. ред.

Грінченко Г.С.

Технічний редактор Христич А.С.

Комп'ютерна верстка Христич А.С.

Підписано до друку 27.12.2022 Формат 60x84/16 умов. Друк. Арк.

Тираж прим.

Українська інженерно-педагогічна академія

м. Харків, вул. Університетська, 16

e-mail: nauka@uipa.edu.ua