



POLTAVA UNIVERSITY OF
ECONOMICS AND TRADE

МЕНЕДЖМЕНТ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ У НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

МАТЕРІАЛИ

Міжнародної
науково-практичної
інтернет-конференції

(м. Полтава, 19 жовтня 2017 року)

ПОЛТАВА
2017

**Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
(ПУЕТ)**

МЕНЕДЖМЕНТ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ У НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

МАТЕРІАЛИ

Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції

(м. Полтава, 19 жовтня 2017 року)

**Полтава
ПУЕТ
2017**

УДК 005:33.012.2

M50

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

Програмний комітет

- О. О. Нестуля**, голова комітету, д. і. н., професор, ректор ПУЕТ;
С. В. Гаркуша, д. т. н., професор, проректор із наукової роботи ПУЕТ;
Л. М. Шимановська-Діанич, д. е. н., професор, завідувач кафедри менеджменту ПУЕТ;
Т. Сікорські, експерт з ЄС фінансування Європейської наукової фундації, Інститут інновацій;
Ф. Дюльбеко, професор економіки, президент Університету Оверни (Клермон-Ферран 1), постійний член Центру проектування та наукових досліджень із міжнародного розвитку, Франція;
Е. А. Гулієв, д. е. н., професор, ректор Азербайджанського університету кооперації;
Л. А. Шавага, д. е. н., професор, ректор Кооперативно-торгового університету Молдови;
С. М. Лебедєва, д. е. н., професор, ректор Білоруського торгово-економічного університету споживчої кооперації;
Л. Такаландзе, професор, спікер Ради представників Сухумського державного університету, завідувач модуля «менеджмент», Грузія;
В. П. Ряцєнко, д. е. н., експерт академії наук Латвії, професор, директор програми «Підприємницька діяльність» Вищої школи менеджменту та інформаційних систем;
А. Бірке, доктор наук, професор, Університет «GeorgeBogitiu», Румунія;
В. Юреїненс, доктор наук, професор, Вільнюський університет, Литва;
С. Стефанов, доктор наук, професор, Університет харчових технологій, Болгарія;
Т. Бернат, доктор наук, професор, Щецинський університет, Польща;
Х. Лелівелд, президент Глобальної ініціативи гармонізації, засновник і колишній президент EHEDG (Європейська гігієнічна інженерія та дизайнерська група), Норвегія;
П. Г. Перерва, д. е. н., професор, декан економічного факультету Національного технічного університету «ХПІ».

Менеджмент розвитку соціально-економічних систем у новій економіці: матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Полтава, 19 жовтня 2017 року). – Полтава: ПУЕТ, 2017. – 407 с. 1 електрон. опт. диск (CD-ROM). – Текст укр., англ., польс., рос. мовами.

ISBN 978-966-184-292-1

У матеріалах конференції розглядаються методологічні та практичні засади з менеджменту розвитку соціально-економічних систем в умовах нової економіки.

УДК 005:33.012.2

Матеріали друкуються в авторській редакції мовами оригіналів.

За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідальні автори.

© Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», 2017

ISBN 978-966-184-292-1

потребують грамотного управління і створення умов для їхнього розвитку, а також здатні до змін відповідно до розвитку інших факторів і елементів виробництва.

Список використаних джерел

1. Гавкалова Н. М. Менеджмент персоналу / Гавкалова Н. М. – Київ : Либідь, 2007. – 187 с.
2. Шекшня С. В. Управління персоналом сучасної організації / Шекшня С. В. – Москва : Инфра-М, 2001. – 221 с.
3. Генкіна Н. Б. Основи управління персоналом / Генкіна Н. Б., Пузирєя А. А. – Москва : ИНФРА-М, 2006. – 398 с
4. Щокін К. К. Основи кадрового менеджменту / Щокін К. К. – Київ : МАУП, 2005. – 234 с.

ГЕЙМІФІКАЦІЯ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ ЯК ІНСТРУМЕНТ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТІВ ДО НАВЧАННЯ

А. В. Грузд;

О. В. Захарова, д. е. н., професор, професор кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування
Черкаський державний технологічний університет

Сучасні тенденції розвитку світової економіки ведуть до того, що попит на якісну вищу освіту має тенденцію до постійного зростання. При цьому збільшуються вимоги не лише до глибини та змістовної наповненості знань, а й до тих компетенцій, вмій і навичок, які людина гарантовано має отримати та засвоїти під час навчання в навчальному закладі. Тобто сьогодні вже не диплом є основним чинником конкурентоздатності фахівця, а рівень його людського капіталу і потенціалу.

Водночас система вищої освіти є досить інерційною, консервативною та неповоротною, зміни в ній відбуваються досить рідко та на їх практичну реалізацію потрібен значний час. У результаті підходи до навчання, що використовуються навчальними закладами стрімко старіють і з часом не відповідають вимогам функціонування сучасного бізнес-середовища. Саме тому будь-які зміни, що впроваджуються у навчальний процес із метою його якісної трансформації, дозволять підняти цінність та конкурентоздатність вищої освіти. При цьому залежно від того,

наскільки корисними та змістовно цікавими будуть впроваджені технології навчання, тим ймовірно вищою буде зацікавленість студентів їх опанувати та досягати високих результатів.

Одним із ефективних інструментів підвищення мотивації студентів до навчання є використання у навчальному процесі ігрових технологій та методів. При цьому одним із мотивуючих чинників даної технології є ставка на талановитість і перспективність особистості, так як гра дозволяє порівняти студентів між собою, надає дозвіл розширювати сферу реальної дійсності, виходити за рамки уяви тощо. Поширення таких тенденцій носить назву гейміфікації освітнього процесу.

Зазвичай у повсякденному житті ми часто зустрічаємося з окремими елементами гейміфікації, це можуть бути різні бонусні картки і програми в торгівельно-розважальних закладах, збирання з певною метою кришечок від різних напоїв тощо. Тобто елементи гейміфікації спостерігаються там, де є протиставлення, суперництво або привноситься ігровий зміст.

Слід зазначити, що технології гейміфікації освіти ще не досить досліджені, проте вже сьогодні цій тематиці присвятили свої праці такі науковці, як Майкл Барбера, Лі Шелдон, Кевін Вербах, Джейн Макгонігел, Дональд Кларк.

Д. Макгонігел дійшла до висновку, що гра – це не гаюння часу, а цілком результативна праця. Наукові дослідження демонструють, що ігри мають вплив на рівень нашого життя, вони формують позитивні почуття (життєрадісність, цікавість), міцні соціальні стосунки (якщо гра відбувається між близькими) [2]. Д. Кларк дослідив вплив результату гейміфікації на мотивацію студентів у навчальному процесі. Було встановлено, що надбання умінь та палке бажання здобувати знання виходять із власних спонукань, а не із зовнішніх чинників впливу. При цьому рівень мотивації підвищується при досягненні індивідуального завдання [4].

К. Вербах, визнає, що гейміфікація надає дозвіл поєднати наше розуміння як в іграх, так і в бізнесі, а інструментарій розробників ігрових технік необхідно пускати в хід у вирішенні питань в діловій області [5]. М. Барбер у книзі «Навчальна гра» презентував привабливі наміри розв'язати завдання трансформа-

ції освіти як могутній засіб розвитку особистості та інструмент поширення демократичних цінностей суспільства [1]. Л. Шелдон вивчає створення курсів для навчальних установ із використанням гри. Такі курси вже доказали свою результативність та дозволили підвищити ефективність навчання студентів [3].

Отже, можна зробити висновок, що новітня для України технологія гейміфікації навчального процесу є досить перспективним та бюджетним інструментом підвищення якості та конкурентоздатності вищої освіти.

Список використаних джерел

1. Барбер М. Обучающая игра: аргументы в пользу революции в образовании / М. Барбер. – Москва : Наука, 2007. – 349 с.
2. Гончарук Н. Що наше життя? Гра / Н. Гончарук [Електронний ресурс] // Контракты. – 2012. – № 40 – Режим доступу: <http://archive.kontrakty.ua/gc/2012/-chim-pakhnut-remesla.html?lang=ua>. – Назва з екрана.
3. Ница А. Геймификация в образовании / А. Ница [Електронний ресурс] // Теплица социальных технологий. – Режим доступу: <http://te-st.ru/2012/12/21/gamefication-education/>. – Назва з екрана.
4. Стамблер М. Игровые технологии в гражданских приложениях и образовании / М. Стамблер // Контракты. – 2012. – № 40.
5. Що таке гейміфікація і як вона допомагає розворушити співробітників. Офіційний сайт Запорізької обласної федерації роботодавців [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.potencial.org.ua/view/news/shcho-take-geymifikatsiya-i-yak-vona-dopomagaie-rozvorushiti-spivrobotnikiiv.html>. – Назва з екрана.

ПЛАНУВАННЯ РОБОТИ МЕНЕДЖЕРА ЯК ФАКТОР ЙОГО РОЗВИТКУ ТА МОТИВАЦІЇ

*О. М. Гуцан, к. е. н., доцент кафедри організації виробництва та управління персоналом
Національний технічний університет «ХПІ»*

Розвиток економічних відносин, постійні зміни в навколишньому середовищі інтенсифікують буденну діяльність підприємства та його головної рушійної сили – сучасного менеджера.

Отже, дослідження теоретичних основ організації та планування діяльності менеджера дозволять підвищити ефективність

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. МЕНЕДЖМЕНТ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

<i>Білоусько Т. М., Романенко І. Ю.</i> Роль кадрової документації у регулюванні трудових правовідносин	3
<i>Болдирєва Л. М.</i> Вплив соціально-економічних змін на розвиток агропродовольчого сектору	5
<i>Власенко В. А.</i> Формування моделі оптимальної структури джерел фінансових ресурсів на підприємстві.....	7
<i>Волошина Т. О., Романчик Т. В.</i> Менеджмент розвитку соціально-економічних систем	10
<i>Гладкова О. В., Гасимова М. Е.</i> Інтеграція України у світовий економічний простір	12
<i>Годящев М. О.</i> Формування системи управління діловою активністю підприємств.....	14
<i>Гусаковська Т. О., Шимановська-Діанич Л. М.</i> Оцінювання збитків від порушення прав інтелектуальної власності.....	16
<i>Денисов К. В.</i> Розвиток соціально-економічних систем в Україні на засадах націоналізму	18
<i>Доценко І. О.</i> Управління фінансовими результатами діяльності суб'єктів господарювання	20
<i>Жадан Ю. В.</i> Стратегії управління ризиками підприємств як складних соціально-економічних систем	22
<i>Завидівська О. І., Лемішко Н. С.</i> Мотивація персоналу та її роль у розвитку організації	24
<i>Зибарева О. В., Попадюк О. В.</i> Проблеми впровадження соціальної відповідальності у практику діяльності вітчизняних підприємств	29

Білінська О. П., Тимченко Л. Сучасні аспекти професійного розвитку персоналу	217
Воронцова А. С. Розвиток та управління системою освіти впродовж усього життя в умовах економіки знань	219
Галенін Р. В. Взаємозалежність розвитку персонала та організаційної культури	222
Гладкова О. В., Безкровна Ю. Актуальність розвитку креативного менеджменту в сучасних умовах	224
Глухова С. В. Систематизація підходів щодо сутності поняття «персонал» підприємства	226
Грузд А. В., Захарова О. В. Гейміфікація навчального процесу як інструмент мотивації студентів до навчання	228
Гуцан О. М. Планування роботи менеджера як фактор його розвитку та мотивації	230
Дихаминджия И. Модель и критерии эффективности внутривузовской системы управления качеством образования	233
Джалагония Д., Гелашвили М. Матричное управление в высшем учебном заведении	235
Дубовик С. Г. Формування управлінської креативності як елемент креативного менеджменту	237
Katerna O. The role of information technology in business success	240
Ковтуненко К. В., Ковтуненко Ю. В. Система управління інноваційними ідеями підприємства	242
Lanchava E. Knowledge management	244
Левченко Е. А. Информационные технологии при преподавании учебной дисциплины «Технологии креативного менеджмента» в практико-ориентированной магистратуре по специальности 1-26 81 01 «Бизнес-администрирование»	246