

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ЧЕРКАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ
ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ

ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ЦЕНТР СТАЛОГО РОЗВИТКУ»



СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ ТА ДЕРЖАВИ

**МАТЕРІАЛИ VIII ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ**

ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ

23 квітня 2024 р.

Черкаси ЧДТУ 2024

Редакційна колегія

Григор О. О.	д.політ.н, професор, ректор Черкаського державного технологічного університету
Демиденко В. В.	к.е.н., доцент, декан факультету економіки та управління
Манн Р. В.	д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки та управління
Захарова О. В.	д.е.н., професор, професор кафедри економіки та управління
Одінцов О. М.	д.е.н., професор, професор кафедри економіки та управління
Пріхно І. М.	д.е.н., професор, професор кафедри економіки та управління
Ільченко Н. В.	к. н. держ.упр., доцент, доцент кафедри економіки та управління
Березюк-Рибак І. Р.	к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки та управління
Скорик О. О.	к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки та управління

Сучасні тенденції розвитку економіки та держави: матеріали VIII Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції : 23 квітня 2024 р. [Електронний ресурс] / від. ред. Р.В. Манн; М-во освіти і науки України, Черкас. держ. технол. ун-т. Черкаси : ЧДТУ, 2024. 84 с.

Матеріали конференції висвітлюють актуальні проблеми і сучасні тенденції розвитку економіки та держави в Україні і світі.

УДК 33:351](063)

Редакційна колегія вважає за доцільне повідомити, що не всі положення і висновки окремих авторів є беззаперечними. Разом з тим, вважаємо можливим їх публікацію з метою обговорення.

УДК 33:351](063)

© Автори, 2024

УДК 658.012.323

Заяц Дмитро

факультет економіки та управління

Черкаський державний технологічний університет

Науковий керівник: Захарова О. В.

д.е.н., професор, професор кафедри економіки та управління

ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Майже весь період незалежності України супроводжувався кризами різного характеру. Українці переживали у різний час сплески фінансової, соціальної, політичної демографічної криз, кризи ідентичності тощо. Погіршення ситуації в економіці країни відбулося протягом останніх десяти років через військовий напад сусідньої країни-агресора, що ще більше ускладнило ситуацію. В соціально-економічному аспекті ця криза виявилася у спаді виробництва основних продуктів, зростанні проблем з платежами, посиленні економічної залежності, наростанні розриву між верхнім та нижнім стратифікаційними класами суспільства, збільшенні безробіття та бідності населення. Одночасно з цим відбувалося значне переселення населення з територій, що перебувають під загрозою або вже під окупацією, на більш безпечні та віддалені від зон бойових дій місцевості. Ця ситуація змусила багатьох людей шукати нову роботу, що призвело до суттєвих змін у складі робочих колективів та перерозподілу робочої сили по країні. За таких умов дедалі більшої важливості набирає аналіз практичних підходів до розв'язання проблем трудової адаптації та адаптації працівників до постійно змінних умов праці, радикальних змін в житті та в країні. Дана проблематика є однією з ключових областей досліджень у галузі економічної соціології та вважається важливим аспектом у кадровій діяльності підприємств. Успішна адаптація працівників позитивно впливає на ефективність функціонування підприємства, і ті працівники, які швидко були адаптованими, зазвичай характеризуються вищим рівнем задоволеності професійною діяльністю та життям взагалі.

На жаль, в кадрових службах українських підприємств фахівці досить обмежено приділяють увагу використанню адаптаційних методик [1-3], хоча за кордоном ця практика вже досить тривалий час є широко поширеною. Частково це може бути пояснено культурними та іншими особливостями особистості українців, а також специфікою умов, в яких працюють вітчизняні підприємства. Переважна кількість державних та приватних компаній навіть не мають базових програм для професійної орієнтації та адаптації персоналу. У зв'язку з цим, актуальним стає додаткову проведення наукових досліджень різних аспектів проблематики трудової адаптації на українських підприємствах.

Сучасне підприємство постійно вдосконалюється, щоб досягти найкращих результатів у професійній діяльності свого персоналу та впровадженні новітніх технологій та бізнес-процесів. Керівництво такого підприємства має усвідомлювати, що ефективний підбір та адаптація працівників виступають важливими факторами досягнення конкурентних переваг і сприяють позитивному іміджу на ринку. Ці процеси повинні гарантувати максимальну продуктивність у всіх сферах діяльності підприємства та створювати умови для розвитку кожного працівника всередині організації.

Потреба у впровадженні системи адаптації найбільшим чином виникає на етапі інтенсивного росту підприємства. Зі збільшенням масштабів діяльності підприємства зростає загальна кількість підрозділів та працівників, що ставить перед керівництвом завдання адаптації новоприйнятих співробітників до виробничих та соціальних умов підприємства. У процесі взаємодії між працівниками та організацією відбувається взаємне пристосування, яке базується на поступовому включенні працівників у нові професійні та соціально-економічні умови роботи. У процесі взаємодії між працівниками та організацією, взаємне пристосування стає ключовим етапом. Це базується на поступовому включенні працівників у нові професійні та соціально-економічні умови роботи. Зі збільшенням масштабів діяльності підприємства та зростанням загальної кількості підрозділів та працівників виникає потреба впровадження системи адаптації. Керівництво стикається з завданням адаптації новоприйнятих співробітників до виробничих та соціальних умов підприємства.

Перехід на нове робоче місце завжди є психологічно важливою подією у житті кожної людини. При початку роботи на підприємстві, людина вступає у систему внутрішньо-організаційних відносин, де вона виконує різні ролі: працівник, колега, підлеглий, керівник, а також член колективного органу управління. Кожна з цих ролей має свої вимоги, норми та правила поведінки, які визначають соціальну позицію особи у колективі. При вступі на нове робоче місце людина має свої власні цілі, потреби та норми поведінки, і вона висуває вимоги до підприємства, умов праці та мотивації. Відчуття відсутності підтримки з боку керівництва та співробітників підприємства може породити сумніви у правильності вибору нового місця роботи та спричинити помилки у роботі через психологічну некомфортність та невпевненість. Це може призвести до того, що працівник, не здатний адаптуватися до нових умов роботи та інтегруватися у колектив і виробничий процес, може бути звільнений, що вплине на майбутню ефективність діяльності підприємства. Отже, ефективність процесу взаємного пристосування, відомого як трудова адаптація, працівника і підприємства залежить від ступеня відповідності норм і цінностей колективу індивідуальним нормам і цінностям кожного працівника, а також від швидкості та якості усвідомлення ним своїх актуальних соціальних ролей у колективі. Застосування адаптаційних заходів має на меті поліпшити організаційні умови для швидкого включення нових працівників у виробничий процес і запобігти зниженню ефективності роботи підприємства. Мета застосування адаптаційних заходів полягає в поліпшенні організаційних умов для швидкого включення нових працівників у виробничий процес і уникненні зниження ефективності роботи підприємства в цілому.

Основними особливостями здійснення процесу адаптації персоналу слід вважати:

1. Зниження витрат на період входження до нового колективу. При новому наймі працівника часто виникає ситуація, коли він не ознайомлений з усіма процесами, пов'язаними з виконанням йому доручених обов'язків. Це може призвести до низької продуктивності праці порівняно з колегами і, відповідно, збільшення витрат на нього. Ефективна адаптація дозволяє новому працівнику швидше освоїти та узгодити стандартні процеси роботи.

2. Зменшення тривожності та невпевненості у працівника. Ці відчуття часто пов'язані з тривогою нового працівника перед можливими неуспіхами та відсутністю орієнтації у робочому середовищі. Психологічна підтримка, яка комплексно надається працівнику в новому колективі, сприяє успішному подоланню його внутрішньої невпевненості, скорішому входженню в колектив.

3. Зниження рівня переходів між посадами. Хоча активний пересув персоналу є нормою в організаційному житті, існує думка, що якщо кількість переміщень серед керівного складу є нижчою, ніж серед робітників, то це не вважається серйозною виробничою проблемою і не створює значних труднощів з кадровими питаннями. Однак кількість переходів не відображає всю складність ситуації. Різноманіття та змінність функцій, які виконують менеджери, а також тривалий процес адаптації нових фахівців, створюють проблему збереження керівних кадрів на підприємстві. Тому процес адаптації керівного

складу вимагає особливої уваги.

5. Стимулювання задоволеності працівника власною діяльністю та позитивного сприйняття неї. Процес адаптації, спрямований на формування у працівника позитивного ставлення до підприємства, є ключовим елементом для досягнення високої професійної продуктивності. Важливо усвідомити, що на підприємстві вже існує спільнота людей зі своїми цілями, завданнями, цінностями, способами взаємодії. Тому ефективна адаптація передбачає оптимальний процес пристосування нового працівника та підприємства один до одного.

Список використаних джерел

1. Захарова О. В. Привабливий бренд роботодавця: умови створення та інструменти оцінки. *Україна: аспекти праці*. 2015. №4. С. 18-23.
2. Захарова О. В., Шумаєва О. О., Соловцова О. П. Управління змінами: навчальний посібник. Донецьк: ЛАНДОН-XXI, 2014. 453 с.
3. Лозова О. Внутрішні переміщення населення в часи війни: суспільні потреби, адаптація та перспективи інтеграції мігрантів (кейс м. Одеса). *Економічна та соціальна географія*. 2023. Вип. 90. С. 68-74.

УДК 658.336

Заяць Орест

факультет економіки та управління

Черкаський державний технологічний університет

Науковий керівник: **Захарова О. В.**

д.е.н., професор, професор кафедри економіки та управління

ВАЖЛИВІСТЬ УДОСКОНАЛЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА УКРАЇНСЬКОМУ ПІДПРИЄМСТВІ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Уперше термін «корпоративна культура» виник у XIX столітті, але вже навіть у середньовіччі можна віднайти приклади усвідомленого формування такої культури. У ті давні часи, правила поведінки встановлювалися та дотримувалися всередині різних професійних співтовариств, таких як ремісничі та торговельні гільдії. Ці правила іноді мали більше значення в суспільстві, ніж державні закони, і порушення їх можливо було покаране виключенням та професійною дискваліфікацією. З іншого боку, відданість цим правилам забезпечувала належність до обраної спільноти та стабільність майбутнього. Хоча часи змінюються, основні людські цінності залишаються майже незмінними. Навіть у випадку незначних змін, корпоративна культура для кожного працівника на сьогоднішній день є набором фундаментальних припущень, які члени організації приймають, і вони відображені в заявлених цінностях організації, що визначають орієнтири для поведінки та дій людей [1-2]. При цьому корпоративна культура виступає одним з важливих важелів успішного формування бренду роботодавця.

Корпоративна культура – це, з одного боку, система особистих і колективних цінностей, які приймаються та поділяються всіма учасниками корпорації. З іншого боку, це набір прийомів і правил, спрямованих на розв'язання проблем зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції працівників. Ці правила і прийоми вже успішно використовувалися в минулому і довели свою ефективність, підтверджуючи свою актуальність й сьогодні.

ЗМІСТ

Бабич Л., Бєлова І. О., Губар О. Є. АДАПТАЦІЯ ЛЮДЕЙ ПОХИЛОГО ВІКУ В СІЛЬСЬКИХ ГРОМАДАХ ШЛЯХОМ НАВЧАННЯ ЦИФРОВІЙ ГРАМОТНОСТІ.....	3
Балко В. (кер. Пріхно І. М.) КАДРОВИЙ ГОЛОД ПІДПРИЄМСТВ ТА МЕТОДИ БОРОТЬБИ З НИМ В УМОВАХ ВІЙНИ.....	5
Балко В. (кер. Якушева О. В.) ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА ПОТЕНЦІАЛ І РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВА.....	7
Балко В. (кер. Скорик О.О.) СТРАТЕГІЇ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ У СМАРТ-МІСТІ: ПЕРЕТВОРЕННЯ УРБАНІЗОВАНОГО СЕРЕДОВИЩА ЧЕРЕЗ ТЕХНОЛОГІЧНІ РІШЕННЯ.....	9
Близький А. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ.....	11
Геновська А. (кер. Ільченко Н. В.) ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ПУБЛІЧНОМУ СЕКТОРІ.	13
Глухова А. (кер. Березюк-Рибак І. Р.) ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ВІЙНИ.....	16
Заяц Д. (кер. Захарова О. В.) ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ	18
Заяць О. (кер. Захарова О. В.) ВАЖЛИВІСТЬ УДОСКОНАЛЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА УКРАЇНСЬКОМУ ПІДПРИЄМСТВІ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ ГОСПОДАРЮВАННЯ	20
Ільченко М. (кер. Слинько М. Ю.) СТАН РОЗВИТКУ РИНКУ ВІДЕОІГОР В СВІТІ.....	22
Калашніков А. АНАЛІЗ ТУРИСТИЧНИХ ПОТОКІВ ІНОЗЕМНИХ ГРОМАДЯН ТА ВПЛИВ ВІЙНИ НА ТУРИСТИЧНУ ГАЛУЗЬ В УКРАЇНІ.....	24
Кивгило О. (кер. Ільченко Н. В.) ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ.....	27
Коваленко М. (кер. Березюк-Рибак І. Р.) ОЦІНКА РЕКЛАМНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРИВАТБАНКУ ТА МОНОБАНКУ	30
Козирєв Д. (кер. Захарова О. В.) ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПОБУДОВИ РОЗУМНОГО МІСТА.....	32
Колесник В. (кер. Скорик О.О.) ВПЛИВ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ЖИТТЯ.....	35
Колесник В. (кер. Якушева О. В.) ІНСТРУМЕНТИ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ В УКРАЇНІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА.....	36
Красіков С. (кер. Одінцов О. О.) ВПЛИВ ЕКОНОМІЧНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ АГРАРНОГО СЕКТОРУ НА СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ.....	38

Куцарський О., Білова І.О., Нагайчук Н. Г.

РИЗИКИ В ДІЯЛЬНОСТІ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ.....	40
Левченко О., Нагайчук Н. Г., Якушев О. В.	
РОЛЬ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ СІМЕЙ УЧАСНИКІВ АТО/ООС.....	42
Лебедько М. (кер. Захарова О. В.)	
ТАЛАНТИ ЯК УМОВА ПЕРСПЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....	44
Матвієнко О. (кер. Бітюк І. М.)	
РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ.....	46
Назаренко В. (кер. Ільченко Н. В.)	
АДВОКАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ВПЛИВУ НА ПУБЛІЧНУ ПОЛІТИКУ.....	48
Настенко О. (кер. Захарова О. В.)	
СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО ПАРТНЕРСТВА БІЗНЕСУ ТА ОСВІТИ В УКРАЇНІ.....	50
Огілько Д. (кер. Ільченко Н. В.)	
ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК РЕГІОНІВ ТА ГРОМАД В ПОВОЄННИЙ ПЕРІОД.....	53
Панченко Д. (кер. Ільченко Н. В.)	
МОДЕЛЬ ЗРІЛОСТІ ДОБРОЧЕСНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЯХ.....	56
Патрус І. (кер. Скорик О.О.)	
ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО МАРКЕТИНГУ ДЛЯ ВПРОВАДЖЕННЯ ТА ПРОСУВАННЯ НОВОВВЕДЕНЬ НА РИНКУ.....	58
Патрус І. (кер. Ільченко Н. В.)	
АНАЛІЗ СТАНУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В УКРАЇНІ.....	60
Пелих В., Нагайчук Н. Г., Якушев О. В.	
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ПІДТРИМКА ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ В УМОВАХ ВІЙНИ.....	63
Підкуйко А.	
ІНТЕГРАЦІЯ УКРАЇНСЬКОГО МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ У ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ПРОСТІР.....	65
Проданов Д.	
МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕНЬ БІЗНЕС-МОДЕЛЕЙ ЦИФРОВИХ ПЛАТФОРМ.....	67
Ромашко І. (кер. Березюк-Рибак І.Р.)	
НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	69
Сердюк О.	
ВПЛИВ БРЕНД-МЕНЕДЖМЕНТУ НА РОЗВИТОК МАРКЕТИНГУ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ПОСЛУГ.....	71
Сорока А., Нагайчук Н. Г., Якушев О. В.	
РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНИХ КРИЗ...	74
Фаяук О. (кер. Захарова О. В.)	
ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ДЕОКУПОВАНИХ ТЕРИТОРІЙ УКРАЇНИ.....	76
Шульга О. (кер. Березюк-Рибак І.Р.)	
КРЕАТИВНА ЕКОНОМІКА ТА КРЕАТИВНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО В УМОВАХ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....	78