

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

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.

У загальному розумінні складовими корпоративної культури вважаються:

- прийнята система лідерства;
- стилі розв'язання конфліктів, що використовуються на підприємстві;
- діюча система комунікації між всіма учасниками трудового процесу;
- місце індивіда в системі управління підприємством;
- прийнята символіка і гасла, герби, ритуали.

На формування корпоративної культури підприємства впливають низка факторів, включаючи звички та вподобання окремих працівників, їх особисті потреби, політичні погляди, професійні інтереси та моральні цінності. Це підкреслює важливість корпоративної культури для успішного функціонування підприємства. Багато компаній активно пропагують основні принципи своєї корпоративної культури, сприяючи близькому спілкуванню між центральним офісом та філіями компанії, що можуть розташовуватися у різних країнах. Переміщення працівників з однієї країни до іншої допомагає розширити їх світогляд, поглибити розуміння цінностей компанії та збільшити відданість її цінностям. Зазвичай, співробітники, які пройшли підготовку в центральному офісі компанії, адаптуються до менталітету та способу діяльності, що відповідають культурі компанії.

Отже, корпоративна культура описує систему правил і норм, які регулюють діяльність організації, включаючи як формальні, так і неформальні аспекти. Вона охоплює звичаї, традиції, індивідуальні та групові інтереси, а також особливості поведінки персоналу. Корпоративна культура також відображає стиль керівництва, рівень задоволеності працівників умовами праці, взаємодію між колегами та організацією, а також визначає перспективи розвитку.

Великі та економічно успішні компанії з усього світу демонструють, що досягнення високого рівня прихильності та відданості персоналу можливе, коли керівництво бере до уваги інтереси та цілі працівників при прийнятті рішень. Це досягається через їх широку участь у процесах прийняття корпоративних рішень. Важливо, щоб співробітники відчували себе частиною команди, де їхні думки мають вагу, а їх можливості кар'єрного росту враховуються в стратегічному плануванні. Такі підходи передбачають створення комфортних умов праці, постійний розвиток їхнього потенціалу та інші заходи, спрямовані на підтримку персоналу. Для працівників підприємства важливо відчувати увагу з боку керівництва та знати, що вони є невід'ємною частиною «загального організму» або «спільної сім'ї».

Українське суспільство переживає період нестабільності, де населення працює, не завжди розуміючи мету організацій, у яких вони зайняті. У той же час, еліта країни формує стратегії та норми поведінки в різних організаційних структурах. Кризові моменти відображаються на цінностях і підходах до праці, які також зазнають перетворень під впливом економічних криз і реформ. Однак неоднозначність і нестабільність економічних процесів значно впливають на формування цінностей, особливо в сфері праці. Нестабільність в українському суспільстві викликає важливі рефлексії стосовно цінностей і підходів до праці в українському суспільстві. Під впливом економічних коливань та соціальних змін, люди починають переосмислювати свої пріоритети та уявлення про успіх у кар'єрі. Водночас, умови нестабільності можуть спонукати до розгляду альтернативних шляхів самореалізації, включаючи самозайнятість та розвиток власного бізнесу. Такі перетворення в цінностях і підходах до праці відображають динаміку сучасного українського суспільства і вимагають адаптації з боку організацій та управлінських структур.

Філософія розвитку підприємства та його корпоративна культура є ключовими факторами, що стимулюють внутрішню мотивацію працівників та сприяють розумінню сенсу життя через активну творчу діяльність. Корпоративна культура відображає не лише культурні особливості та традиції країни, але також є унікальним виразом національної спадщини. Кожна країна має свою культурну ідентичність, яка впливає на формування ідеалів та цінностей, що відображаються у діяльності підприємств.

Список використаних джерел

1. Захарова О. В. Привабливий бренд роботодавця: умови створення та інструменти оцінки. *Україна: аспекти праці*. 2015. №4. С. 18-23.
2. Шпильова В. О., Романенко М. М. Корпоративна культура як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Економіка і управління*. 2023. №1. С. 35-41.

УДК 330.3

Ільченко Микола

факультет економіки та управління

Черкаський державний технологічний університет

Науковий керівник: **Слинько М. Ю.**

к.е.н., доцент кафедри економіки та управління

СТАН РОЗВИТКУ РИНКУ ВІДЕОІГОР В СВІТІ

Ринок комп'ютерних ігор в світі відбувається досить швидкими темпами. Так, згідно ринкових досліджень у 2022 році обсяг світового ринку відеоігор оцінювався в 217,06 млрд. доларів США. Очікується, що до 2030 року він зростатиме на 13,4% у середньому на рік і може досягти 583,69 мільярдів доларів США. (рис. 1) [1].

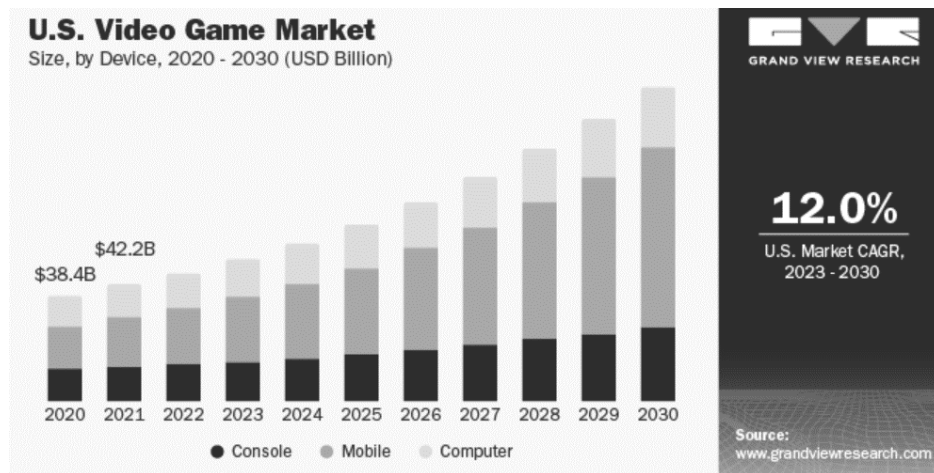


Рисунок 1 – Тенденції розвитку відеоігор

Джерело: [1]

Серед основних причин такого стрімкого розвитку виділяють наступні [1]:

- поява широкосмугового інтернету;
- зростання поширення смартфонів та їх удосконалення;
- збільшення кількості гравців у відеоігри;
- поява мережі 5G;
- розвиток таких технологій як доповнена реальність (AR), віртуальна реальність (VR) і змішана реальність (MR);
- розвиток кіберспорту тощо.

У 2022 році на онлайн-сегмент відеоігор припадає близько 44%, а на офлайн-сегмент – 56% відповідно. Експерти очікують, що з 2023 по 2030 роки офлайн-сегмент покаже значні

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