



COLLECTION OF SCIENTIFIC PAPERS

SCIENTIA

24

DECEMBER, 2021

HELSINKI, REPUBLIC OF FINLAND

SCIENCE OF XXI CENTURY: DEVELOPMENT, MAIN THEORIES AND ACHIEVEMENTS

I INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND THEORETICAL CONFERENCE

VOLUME 1



**EUROPEAN
SCIENTIFIC
PLATFORM**





24 | December, 2021

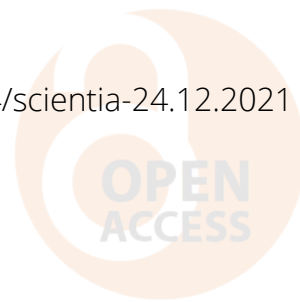
Helsinki, Republic of Finland

SCIENCE OF XXI CENTURY: DEVELOPMENT, MAIN THEORIES AND ACHIEVEMENTS

I International Scientific and Theoretical Conference

VOLUME 1

Helsinki, 2021



Chairman of the Organizing Committee: Holdenblat M.

Responsible for the layout: Bilous T.

Responsible designer: Bondarenko I.

S 40 **Science of XXI century: development, main theories and achievements:**
collection of scientific papers «SCIENTIA» with Proceedings of the I
International Scientific and Theoretical Conference (Vol. 1), December 24,
2021. Helsinki, Republic of Finland: European Scientific Platform.

ISBN 978-1-68564-134-4

DOI 10.36074/scientia-24.12.2021

Papers of participants of the I International Multidisciplinary Scientific and Theoretical Conference «Science of XXI century: development, main theories and achievements», held on December 24, 2021 in Helsinki are presented in the collection of scientific papers.



The conference is included in the Academic Research Index ReserchBib International catalog of scientific conferences and registered for holding on the territory of Ukraine in UKRISTEI (Certificate № 228 dated February 25th 2021).

Conference proceedings are publicly available under terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0).

UDC 001 (08)

© Participants of the conference, 2021

© Collection of scientific papers «SCIENTIA», 2021

© European Scientific Platform, 2021

ISBN 978-1-68564-134-4

CONTENT

SECTION 1.

ECONOMIC THEORY, MACRO- AND REGIONAL ECONOMY

DIE AUSWIRKUNGEN DES COVID-19 AUF DIE WIRTSCHAFT DER UKRAINE

Schylepnyskui P.I., Palaguiuk J.W. 8

IMPROVING THE TRANSPARENCY OF THE STATE BUDGET IN UZBEKISTAN

Samandarova G.M. kizi 10

METHODOLOGICAL APPROACHES TO INVESTIGATIVE EMPLOYMENT ASSESSMENT

Ulug'muradova N.B., Rashidov A.U. o'g'li 13

THE GLOBAL ECONOMIC EFFECTS OF COVID-19

Shylepnyskyi P., Krulikowska S. 16

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЦЕДУРЫ СУДЕБНОЙ САНАЦИИ В ДЕЛЕ О БАНКРОТСТВЕ

Казаков М.Б. 18

SECTION 2.

ENTREPRENEURSHIP, TRADE AND SERVICE SECTOR

ДИНАМІКА ТА ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ГОТЕЛЬНОГО-РЕСТОРАННОЇ ІНДУСТРІЇ В УКРАЇНІ

Калишин Д.О., Куницька Н.Б. 23

РОЗВИТОК ТА НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ВАЖЛИВІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ УСПІШНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Яцкулич Х.Р., Муха Р.А. 26

СТАН ІНСТИТУЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

Фащевська О.М. 30

ЦІНА НА ПРИРОДНИЙ ГАЗ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ ТА ДОЦІЛЬНОСТІ ПРОВАДЖЕННЯ ЕНЕРГОЗБЕРІГАЮЧИХ ТЕХНОЛОГІЧНИХ ЗМІН

Смельянов О.Ю., Бреньо А.В. 35

ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ОПТОВОЇ ТОРГІВЛІ

Кучмєєв О.О. 38

SECTION 3.

FINANCE AND BANKING; TAXATION, ACCOUNTING AND AUDITING

ПОТОЧНІ ФІНАНСОВІ ТЕНДЕНЦІЇ

Чжан цзявей 41

Яцкулич Христина Русланівна

здобувач вищої освіти юридичного відділення

*Галицький коледж імені В'ячеслава Чорновола, м. Тернопіль, Україна***Муха Роксолана Андріївна**

канд. екон. наук, викладач кафедри готельно-ресторанної справи

Галицький коледж імені В'ячеслава Чорновола, м. Тернопіль, Україна

РОЗВИТОК ТА НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ВАЖЛИВІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ УСПІШНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Процес безперервного навчання та розвитку персоналу на підприємствах різних форм власності визначається, в основному, безперервним науково-технічним прогресом, який впроваджує власні елементи у різні сфери життєдіяльності соціуму та його членів. Наслідком цього є зростання рівня конкуренції на ринку праці, товарів і послуг. За умови соціально-економічного прогресу організація та управління системою розвитку людського капіталу потребує аналізу для відповідної синхронізації змін на зовнішньому та у внутрішньому середовищах цілої організації з окремими інтелектуальними та фізичними потребами окремих працівників. Постійна оцінка та підвищення рівня кваліфікації, знань та навиків кожного працівника є фактором, який в сукупності впливає на всю роботу підприємства та визначають актуальність обраної теми дослідження.

Стрімкий розвиток системи ринкових відносин ставить за ціль встановити на підприємствах нові підходи та методи управління, які дадуть можливість забезпечити конкурентоздатність, вищий рівень реагування та пристосування до навколишніх змін, що підтримає усталений соціально-економічний розвиток установи в перспективі.

На думку В. Дериховської: «Жорстка конкурентна боротьба, інтенсивний розвиток науково-технічного прогресу вимагають від керівництва сучасних підприємств динамічної реакції та адаптивності до мінливих змін навколишнього середовища, тим самим висувають особливі вимоги до працівників як центрального елемента будь-якої виробничої системи» [4]. За цих мінливих умов жорсткої конкуренції персонал повинен володіти сукупністю практичних навичок та професійних знань, вміти використовувати креативне мислення в підході до вирішення нових завдань, бути підготованим до відповідальності за такі завдання, самостійно виявляти потребу в підвищенні професійного розвитку.

Грунтуючи ідею на даних свого дослідження С. Бортнік стверджує, що: «Вивчення наукових джерел доводить, що сьогодні вчені розглядають стратегічне управління як таке управління підприємством, що спирається на людський потенціал як його основу, орієнтує виробничу діяльність на запити споживачів, здійснює гнучке регулювання й своєчасні зміни, що відповідають виклику з боку оточення та дають змогу підприємству виживати в довгостроковій перспективі» [1]. Можна стверджувати, що результат стратегії розвитку підприємства прямо залежить від можливості абсолютної мобілізації та ефективності використання потенціалу виробництва, адже в умовах сучасності персонал є ключовим фактором, що забезпечує потенційний розвиток підприємства в перспективі. За умови, що працівники розглядаються як потенційний ресурс підприємства, то вони є виконавцями, які здійснюють окремі обов'язки та виконують функції, а для їх стратегічного управління сам персонал складає основну цінність такого підприємства та джерело його подальшого успіху.

У праці О. Гетьман, А. Плясун є твердження про те, що - розвиток персоналу є перш за все каталізатором безперервного організаційного та особистісного росту працівників

шляхом удосконалення їх компетенцій, розширення обсягу знань, підвищення компетентності, здатності до навчання, інтересу до змісту праці. Основна мета такого розвитку – збільшення «віддачі» кожного працівника, структурного підрозділу та організації загалом за рахунок «підкріпленої і вмотивованої» лояльності працівників [3].

Також, як визначили у своєму дослідженні О. Гетьман та А. Білодід, що «розвиток персоналу – цілеспрямований системний підхід до вдосконалення якісних характеристик персоналу організацій з метою підвищення трудових показників та зростання загальної продуктивності і результативності. Нині виділяють соціальний, професійний та особистісний розвиток персоналу підприємств (організацій). А професійне зростання ґрунтується на кваліфікаційному, психофізіологічному та особистісному потенціалі» [2].

Як відомо, стратегія щодо управління персоналом та його навчання є однією з числа корпоративних функціонально важливих стратегій і логічно продовжує комплексну роботу з персоналом. Про це свідчить прямий взаємозв'язок між затвердженням рішень, що регулюють корпоративну діяльність та системою управління персоналом, адже працівники одночасно організовують та виконують усю роботу. Тож ця стратегія, як одна з найважливіших в функціональних стратегій, може забезпечити формування та використання трудового потенціалу у відповідності до змін економічних умов, підбирати та організовувати роботу необхідних категорій персоналу, проводити їхню оцінку та здійснювати моніторинг щодо безпечності умов, регулювати соціальне забезпечення працівників тощо.

Загалом можна виділити певні методи навчання персоналу як на внутрішньому так і на зовнішньому рівні підприємства, які подані на рис.1 [2].

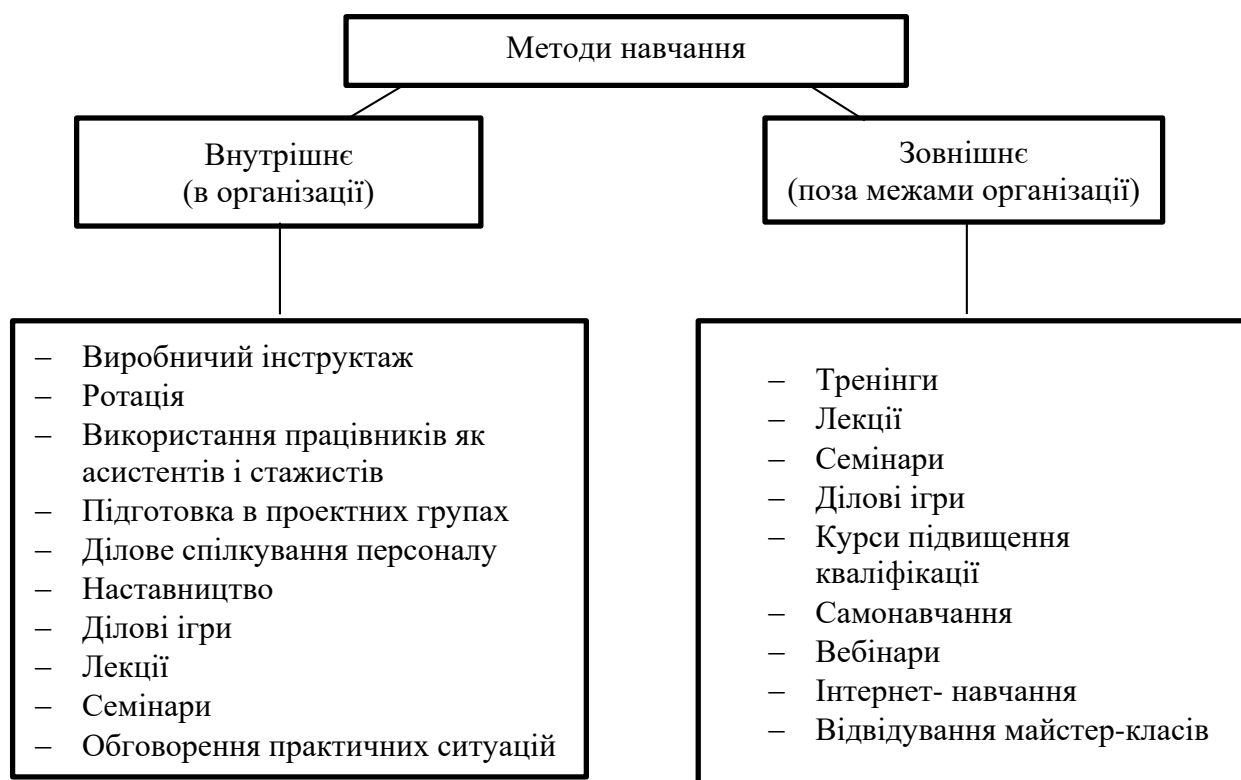


Рис. 1. Класифікація методів навчання персоналу [1]

Науковець С. Бортнік виокремлює такі основні завдання щодо розвитку персоналу [1]:

– розробка стратегій особистого підвищення освітнього рівня, які мають визначати потребу в навчанні, включати планування особистого процесу формування й

самонавчання, підтримувати особисте підвищення рівня освіти працівників за рахунок консультування від керівного складу, наставництва, створення навчально-тренувальних центрів, зовнішніх і внутрішніх тренінгових програм, напрямків, які придатні за здібностями догодити потребам як кожного окремого співробітника, так і групи працівників;

- вдосконалення організаційного напрямку отримання навичок освіти та створення підприємства, що навчається самостійно. Тактика організаційного отримання освіти спрямована на поліпшення ресурсних здібностей працівників підприємства, складання в службовців чіткого та цілісного світорозуміння глобального формування процесу вдосконалення організації, в напрямку до спонукання отримання вищої кваліфікації й створення інноваційного клімату в колективі;

- покращення адаптаційних здібностей, підвищення ділової активності працівників та поліпшення їхніх новаторських якостей;

- управління знаннями - ця стратегія вважає знання ключовим ресурсом, заохочення процесу обміну, якими дасть змогу налагодити взаємодію між складом персоналу і забезпеченням доступу до інформації для навчання;

- формування інтелектуального капіталу, що має ґрунтуватися на інформації про знаходження наявних можливостей та аналізу майбутніх потреб підприємства, надалі визначення можливостей розвитку специфічних вмінь і знань штату працівників для задоволення в майбутньому потреб організації та розробки стратегії підвищення кваліфікації працівників;

- покращення якостей адміністративного штату персоналу (саморегуляція, громадський курс та соціальні навички й досвід надають змогу не тільки визначати власні почуття та відчуття, а й допомагають мотивувати себе й оточуючих керувати власними емоціями та поведінкою, ставленням до інших осіб. Це в сукупності формує етичну компетентність штату персоналу та «емоційну культуру»).

Отже, сучасні технології навчання та підвищення рівня кваліфікації дають великий простір для творчості. На сьогоднішній день керівник компанії має можливість реалізувати будь-яку ідею у сфері освіти та навчання персоналу. Важливим є те, що обраний метод має відповідати цілям та систематично використовуватись, адже наявність висококваліфікованих працівників є головною передумовою успішної діяльності та розвитку бізнесу.

Визначення й оцінка рівня розвитку, потенціалу, здатності до самовдосконалення, збільшення творчих здібностей є прямим завданням для керівництва. Для цього і важливо аналізувати зовнішнє і внутрішнє середовище, яке створює умови для професійного зростання і прямопропорційно залежить від ефективності розвитку, віддачі працівника та співмірності вкладених інвестицій.

І тому топ-менеджмент та відділ управління персоналом не можуть заощаджувати грошові фонди на покращенні розвитку працівників. Варто завжди звертати увагу на те, що швидкість розвитку підприємства в порівнянні з конкурентами є однією з його економічних та стратегічних переваг. Саморозвиток кожного працівника та персоналу в цілому має стати основою відповідальності бізнесу та гарантією для працівників.

Для сприяння кращого навчання персоналу доцільним буде встановлення алгоритму для оптимізації таких процесів, як: сформування інтелектуальний капітал організації; вміння керувати наявними знаннями та досвідом; розробка стратегії щодо підвищення рівня освіти працівників; підвищення активності працівників, які зможуть самостійно вводити освітні програми, курси та тренінги; створення автоматизованого адміністративного персоналу; формування підрозділів, які зможуть ефективно самостійно навчатись, що призведе до створення самоосвітнього підприємства.

Список використаних джерел:

1. Бортнік, С.(2015). Стратегічне управління розвитком персоналу підприємства та сучасні підходи до оцінювання його рівня. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*, 2, 33-39. Відновлено з: <https://echas.vnu.edu.ua/index.php/echas/article/view/345/291>
2. Гетьман, О. Білодід, А. (2017). Інноваційні методи розвитку персоналу. *Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського*, 17, 556-561. Відновлено з: <http://212.1.86.13/jspui/bitstream/123456789/2685/1/Інноваційні%20методи%20розвитку%20персоналу.pdf>
3. Гетьман, О. Плясун, А. (2016). Розвиток персоналу в забезпеченні безпеки ринку праці. *Вісник Запорізького національного університету*, 1 (29), 97-105. Відновлено з: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=Vznu_eco_2016_1_14
4. Дериховська, В. (2012). *Модель оцінки рівня розвитку персоналу підприємства*. Харків: ХНЕУ. Відновлено з: <http://repository.hneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/287/1/Дериховська%20В.%20І.%20Модель%20оцінки%20рівня%20розвитку%20персонала%20підприємства.pdf>