

має дуже невелику долю ринку порівняно з іншими фреймворками;

– ризик надмірної гнучкості. Інколи у Vue.js можуть виникати проблеми при інтеграції в великі проекти, а досвіду про можливі рішення ще немає [3].

Код, написаний на Vue.js є легко читаємим та зрозумілим навіть людям, що майже не мали справи з JavaScript кодом. Для прикладу можна ознайомитись з кодом простого лічильника кліків (рис. 3).

```
import { createApp } from 'vue'

createApp({
  data() {
    return {
      count: 0
    }
  }
}).mount('#app')

<div id="app">
  <button @click="count++">
    Count is: {{ count }}
  </button>
</div>
```

Рис. 3. Приклад коду на Vue.js

Як висновок, можна сказати, що використання фреймворків є просто необхідним при розробці сучасних великих застосунків. Зокрема, одним із найкращих варіантів є перспективний фреймворк Vue.js, який прогнозовано буде тільки набирати свою популярність в найближчі роки.

Список використаних джерел

1. Frontend Frameworks Popularity 2022 URL: https://gist.github.com/tkrotoff/b1caa4c3a185629299ec234d2314e190?permalink_comment_id=2859583
2. Vue.js – The Progressive JavaScript Framework URL: <https://vuejs.org/>
3. Порівнюємо React, Angular і Vue – найпопулярніші бібліотеки і фреймворки у 2022 році URL: <https://dou.ua/forums/topic/39933/>

*Канітан С. М., здобувач вищої освіти СВО Магістр
Спеціальність 073 Менеджмент
Науковий керівник: к. е. н., доцент Сазонова Т. О.*

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Сучасний розвиток бізнес-середовища в Україні, а також соціального середовища характеризується не лише загостренням конкурентної боротьби між господарюючими суб'єктами, але й значними кризовими процесами, пов'язаними з COVID-19 та війною. Подібні тенденції змушують підприємства та організації різних організаційних форм окрім фінансових ресурсів, шукати додаткові ефективні методи збереження та підвищення власної

результативності та конкурентоспроможності. Одним із засобів, який може допомогти у даному складному завданні – є корпоративна культура. Корпоративна культура має власний профіль у будь-якій організації чи підприємстві та виникає з моменту її заснування, навіть, якщо даним процесом ніхто навмисне не займається.

У будь-якому випадку, корпоративна культура буде формуватися під дією визначених чинників [сформовано на основі 1, с. 68]:

1) чинників зовнішнього середовища – досвід прогресивний, і не дуже; вимоги, що висуває зовнішнє середовище в образі місцевих органів влади, споживачів, місцевої громади тощо;

2) чинники внутрішньо-організаційного середовища – потреби та очікування персоналу; їх трудовий та особистісний потенціал; фінансові та позафінансові можливості організації; стиль лідерства тощо;

3) внутрішньокультурні чинники – мультикультурність трудових ресурсів, традиції та цінності незалежної України та незалежної України у війні.

Серед чинників, які характеризують корпоративну культуру підприємства можна виокремити наступні (табл. 1).

Таблиця 1

**Чинники, які характеризують корпоративну культуру підприємства
[2, с. 247]**

Чинник	Характеристика
Принципи та цінності	Статус підприємства, власний статус, просування по службі
Впевненість	В підприємстві, у керівництві, віра в успіх, віра у свої сили, підтримка команди
Комунікації	Культура спілкування та зручність обміну інформацією
Відповідальність	Поділ праці, вміння розставляти пріоритети та розраховувати час, якість виконання поставлених завдань
Толерантність	Взаємини між різними категоріями працівників, вирішення конфліктних ситуацій
Розвиток	Навчання, підвищення кваліфікації
Образ	Зовнішній вигляд, діловий стиль, уявлення про працівника, поведінка

Таким чином, корпоративна культура підприємства – сукупність прийнятих на ньому норм, правил, принципів поведінки відносно один одного (являється рівнем – персоналу), керівництва (являється рівнем «керівництво – персонал» та «персонал – керівництво»), стейкхолдерів, а також культура «життя» та функціонування на підприємстві, тому від неї залежить ефективність та результативність діяльності останнього, його імідж.

На нашу думку, сучасний керівник в умовах війни, соціальної та економічної кризи, повинен мати власний морально-етичний кодекс, який лягає в основу корпоративної культури підприємства вподальшому. Він має керуватися ним у повсякденному та трудовому житті. Складовими такого морально-етичного кодексу керівника можуть бути [сформовано на основі 3, с. 109]:

1) впевненість у корисності власної праці та праці підлеглих не тільки для

себе, але й для соціуму та держави;

2) розуміння того, що люди бажають та вміють працювати, намагаються реалізувати себе та розвиватися;

3) віра у бізнес, ставлення до менеджменту як до мистецтва, творчої справи;

4) визнання необхідності конкуренції та водночас прагнення до співпраці;

5) повага до себе як до особистості та до будь-якої особистості як до себе;

6) повага до будь-якої власності, державної влади, громадських рухів, соціального устрою, законів;

7) довіра до інших, повага до професіоналізму, компетентності працівників, колег, підлеглих;

8) визнання цінності освіти, науки і техніки, інформатики, культури;

9) турбота про екологію;

10) прагнення до нововведень ті інноваційне мислення;

11) гуманізм.

Отже, роль корпоративної культури для стабілізації діяльності сучасного підприємства є дуже важливою: вона дозволяє забезпечити внутрішню та зовнішню підтримку функціонування підприємства; стабілізувати стан персоналу та забезпечити розвиток його трудового потенціалу, що все разом дає можливість не лише працювати підприємству як соціально-економічній системі, але й розвиватися навіть у складних умовах.

Список використаних джерел

1. Олійник Т. І. Сучасна роль корпоративної культури в управлінні людськими ресурсами в організації. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 22. С. 66–69. URL : http://www.investplan.com.ua/pdf/22_2018/13.pdf (дата звернення 21.10.2022).

2. Зеркаль А. В. Факторы, определяющие состояние корпоративной культуры. *Корпоративная культура организаций XXI века: сборник научных трудов IV Международной научно-практической конференции*. Краматорск: ДДМА, 2012. С. 245–255.

3. Химич І. Г. Формування корпоративної культури підприємства в сучасних економічних умовах. *Сучасні соціально-економічні проблеми теорії та практики розвитку економічних систем*. 2016. С. 105–116.

*Кваша А. В, здобувач вищої освіти СВО Магістр
Спеціальність: 126 Інформаційні системи та технології
Науковий керівник: к. ф.- м. н., доцент Флегантов Л. О.*

ПЕРЕВАГИ ПРОГРАМНОГО ЗАСОБУ UNREAL ENGINE ДЛЯ СТВОРЕННЯ ВІДЕОІГОР

Дана робота присвячена основним особливостям та перевагам сучасної версії програмного засобу Unreal Engine – Unreal Engine 5 (UE5), призначеного для створення відеоігор.