
2022

XLVII МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА ІНТЕРНЕТ-КОНФЕРЕНЦІЯ

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СУЧАСНОЇ НАУКИ В КРАЇНАХ ЄВРОПИ ТА АЗІЇ

31 травня 2022 р.



Переяслав

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УНІВЕРСИТЕТ ГРИГОРІЯ СКОВОРОДИ В ПЕРЕЯСЛАВІ

молодіжна громадська організація
«НЕЗАЛЕЖНА АСОЦІАЦІЯ МОЛОДІ»

студентське наукове товариство історичного факультету
«КОМІТЕТ ДОСЛІДЖЕННЯ ІСТОРІЇ ТА СУЧАСНОСТІ»

МАТЕРІАЛИ

XLVII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції
**«Проблеми та перспективи розвитку сучасної науки
в країнах Європи та Азії»**

31 травня 2022 р.

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

Переяслав – 2022

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УКРАИНЫ
УНИВЕРСИТЕТ ГРИГОРИЯ СКОВОРОДЫ В ПЕРЕЯСЛАВЕ

молодежная общественная организация
«НЕЗАВИСИМАЯ АССОЦИАЦИЯ МОЛОДЕЖИ»

студенческое научное общество исторического факультета
«КОМИТЕТ ИССЛЕДОВАНИЯ ИСТОРИИ И СОВРЕМЕННОСТИ»

МАТЕРИАЛЫ

XLVII Международной научно-практической интернет-конференции
**«Проблемы и перспективы развития современной науки
в странах Европы и Азии»**

31 мая 2022 г.

СБОРНИК НАУЧНЫХ РАБОТ

Переяслав – 2022

Матеріали XLVII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції **«Проблеми та перспективи розвитку сучасної науки в країнах Європи та Азії»** // Збірник наукових праць. – Переяслав, 2022 р. – 114 с.

Материалы XLVII Международной научно-практической интернет-конференции **«Проблемы и перспективы развития современной науки в странах Европы и Азии»** // Сборник научных трудов. – Переяслав, 2022 г. – 114 с.

ГОЛОВНИЙ РЕДАКТОР:

Ю.В. Бобровнік,
кандидат історичних наук

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР:

Ю.В. Бобровник,
кандидат исторических наук

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

С.М. Рик – к.ф.н., доцент;
Г.Л. Токмань – д.п.н., професор;
В.В. Поліщук – к. фіз. вих. і спорту;
В.В. Куйбіда – к.біол.н., доцент;
В.А. Вінс – к.псих.н.;
Ю.В. Бобровнік – к.і.н.;

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

С.М. Рик – к.ф.н., доцент;
Г.Л. Токмань – д.п.н., профессор;
В.В. Полищук – к. физ. восп. и спорта;
В.В. Куйбида – к.биол.н., доцент;
В.А. Винс – к.псих.н.;
Ю.В. Бобровник – к.и.н.;

Члени оргкомітету інтернет-конференції:

Ю.В. Бобровнік,
А.П. Король,
В.В. Поліщук,
Ю.С. Табачок.

Члены оргкомитета интернет-конференции:

Ю.В. Бобровник,
А.П. Король,
В.В. Полищук,
Ю.С. Табачок.

Упорядники збірника:

Ю.В. Бобровнік,
А.М. Вовкодав.

Составители сборника:

Ю.В. Бобровник,
А.М. Вовкодав.

індикаторів цієї невідповідності.

Допоміжними системами моніторингу є: система реєстрації й накопичення інформації про стан факторів конкурентного маркетингового середовища, система зберігання маркетингової інформації, система комплексного аналізу діяльності організації, система маркетингового логічного взаємозв'язку виявлених індикаторів.

Моніторинг конкурентного середовища в системі управління конкурентоспроможністю підприємства спрямований на: розгляд проблем і аналіз факторів впливу зовнішнього середовища; аудит внутрішнього конкурентного потенціалу організацій, а також на здійснення повноцінного маркетингового та ситуаційного аналізу (за допомогою застосування SWOT- аналізу).

Моніторинг конкурентного середовища передбачає дослідження факторів макросередовища організацій, їхнього безпосереднього оточення (що є складовою конкурентного мікросередовища) і аналіз середовища конкурентних сил, а внутрішній аудит конкурентного потенціалу передбачає діагностику внутрішнього конкурентного середовища підприємств.

При дослідженні моніторингу конкурентоспроможності підприємства, до основних завдань моніторингу відносять наступні: визначення ефективності процесу планування на підприємстві; оцінка якості прогнозів розвитку середовища конкуренції; удосконалювання процесів планування та прогнозування; підвищення адаптивних властивостей підприємства до впровадження своїх конкурентних переваг; розробка і своєчасна реалізація заходів, спрямованих на адаптацію підприємства до змін умов господарювання та інші.

Таким чином, моніторинг конкурентного середовища діяльності підприємства дає можливість забезпечити високу якість аналізу та прогнозу функціонування організацій, попередити наслідки впливу на цю діяльність негативних факторів; своєчасно здійснити заходи для запобігання кризовим явищам в процесі створення та надання конкурентоспроможних послуг.

Система моніторингу конкурентного розвитку підприємства, здатна забезпечити оперативною і об'єктивною інформацією власників і керівників підприємств. Результати моніторингу конкурентного розвитку є інформаційною базою, необхідною і достатньою для формування ефективних управлінських рішень. При цьому необхідно дотримуватись оптимізації показників моніторингу конкурентоспроможності за критеріями достовірності, доступності, адекватності.

Моніторинг конкурентного середовища організації є інструментом прийняття і реалізації ефективних управлінських рішень, направлених на максимізацію результатів діяльності підприємства в умовах конкурентного ринку.

Література:

1. Антонюк Л.Л. Міжнародна конкурентоспроможність країн: теорія та механізм реалізації. 2010. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://uchebnik-online.com/127/161.html>
2. Бондаренко В. М., Курей О. А., Дерді, Е. Т. Бутусов О. Д. //Моніторинг конкурентоспроможності регіону як механізм реалізації державної регіональної політики Ж. Регіональна економіка 2020, №2 С. 33-43
3. Портер М. Международная конкуренция: конкурентные преимущества стран: пер. с англ. / М. Портер; пер. И. В. Квасюк [и др.]; ред. В.Д. Щетинин. Международные отношения, 1993. 896 с.
4. Припуга, Н. В. Особливості моніторингу конкурентного середовища в молокопродуктовому підкомплексі України // Економічний аналіз: зб. наук. праць /Тернопільський національний економічний університет; редкол.: "Економічна думка", 2015. – Том 19. – № 3. – С. 80-85
5. Проскура В. Ф. Розробка системи моніторингу конкурентоспроможності регіону. Вісник Львівської комерційної академії. Серія: Економічна: зб. наук. пр. 2014. Вип. 46. С. 76-80.
6. Смага О. В. Методика впровадження системи інформаційного моніторингу в практичну діяльність організацій: основні принципи та проблеми / О. В. Смага // Вісник Харківської державної академії культури: зб. наук. пр. Вип. 27. - Х.: ХДАК, 2009. - С. 119-126.

Ангеліна Спіцина
(Київ, Україна),

Олена Калашник, Світлана Мороз
(Полтава, Україна)

СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ТА ЕКОНОМІЧНОЮ КУЛЬТУРОЮ В ПЕРІОД КРИЗИ

Концепція економіки знань стала в останні десятиріччя важливим теоретико-методологічним та науково-практичним підґрунтям політики економічного зростання багатьох країн. Вона розкриває нову роль і місце інтелекту людини в суспільстві. У зв'язку із прискоренням темпів розвитку технологій доступність знань стає найважливішою умовою для участі країни у глобальній конкуренції. Особливо в умовах кризи знання залишаються тим ресурсом, що набуває значення не лише як рівень інтелектуальних можливостей, а і як економічний ресурс, що стає базисом і засобом створення та впровадження інновацій.

Як зазначає Л. Федулова: «...в основі економічного зростання лежать результати науково-технічного прогресу. Ті країни, що прийняли цей факт як керівництво до дії, сьогодні розквітають, а інші - фактично

змушені платити власникам нових технологій інтелектуальну ренту за рахунок заниження ціни праці своїх громадян, за рахунок експлуатації своїх природних ресурсів. Створення ефективних механізмів комерціалізації знань дозволяє прискореними темпами вирішувати такі важливі завдання, як підтримка темпів зростання економіки і її конкурентоспроможності на світових ринках...» [8].

Не зважаючи на розуміння важливості феномену «економіки знань» і досі, більшість країн світу, в тому числі і Україна, недостатню увагу приділяють розвитку складових «економіки знань». Саме поняття «економіки знань» сформувалося в 60-х роках XX століття, першим його ввів у науковий обіг Фріц Махлуп. Саме з цього часу, вченими багатьох країн світу приділяється надзвичайно велика увага дослідженням у сфері економіки знань. Всесвітньовідомі економісти і теоретики менеджменту неодноразово підкреслювали роль знань в економічних процесах, серед них: А. Маршалл, Й. Шумпетер, Р. Нельсон, С. Вінтер, П. Друкер та інші.

Термін «економіка знань» окреслює принципово новий спосіб побудови економіки загалом. Він з'явився з огляду на сучасні тенденції розвитку взаємодії інтелектуального та інформаційного капіталу.

За визначення Організації економічного співробітництва та розвитку, «економіка знань, або економіка, що ґрунтується на знаннях, - це економіка, яка безпосередньо базується на створенні, дистрибуції і використанні знань та інформації» [6].

На думку українського дослідника В. Гейця, економікою знань є економіка, в якій джерелом зростання є знання, як спеціалізовані, так і повсякденні. Застосування таких знань разом із природними ресурсами, капіталом і працею роблять домінуючим фактором процеси їх нагромадження й використання, у результаті чого постійно зростає конкурентоспроможність економіки. В економіці знань визначальним є інтелектуальний потенціал суспільства, на який вона спирається і який є сукупністю повсякденних (буденних) і спеціалізованих (наукових) знань, нагромаджених у свідомості людей і матеріалізованих у технологічних способах виробництва [3].

У сучасних умовах кризи в економіці ситуація на ринку праці змінюється на користь працедавців, які, однак, обмежені вимогами жорсткої економії бюджету. Багато підприємств припиняють набір персоналу, до мінімуму зменшують бюджети на навчання, скорочують штати. Загальних правил з управління персоналом в умовах кризи нерозроблено, нема універсального підходу, адже кожне підприємство має свої особливості. Проте є загальні рекомендації, що допоможуть ефективно розв'язувати проблеми навіть в умовах різких змін в економіці.

Традиційно в теорії управління виділяють п'ять основних етапів розвитку підприємства в умовах кризи [2]: формування - інтенсивне зростання - стабілізація - спад / криза - загибель / новий розвиток в умовах, що змінилися.

У вітчизняних умовах типовою помилкою управлінських підприємців є недооцінка необхідності: 1) формування системи управління персоналом; 2) визначення корпоративних принципів роботи з людьми; 3) формалізації бізнес-процесів; 4) досконалої роботи з кадровою документацією. Помилки і недоліки, що накопичувались у порівняно благополучні періоди, в кризовій ситуації можуть призвести до катастрофи.

Початок світової кризи, закриття кордонів, масове безробіття, переорієнтація на нові напрямки стратегічного розвитку, збільшення соціальних програм, підтверджують актуальність і необхідність розуміння ролі стратегії управління знаннями, інтелектуального потенціалу організації знань, управління розвитком людського потенціалу.

Криза ставить технології безпосередньо на передній план зайнятості, споживання, постачання, взаємодії, доставки і власне стає основним в забезпеченні потреб життєдіяльності. Технології широко використовуються для боротьби з кризовими процесами, від прогнозування і моделювання спалахів до відстеження контактів, проведеного спільнотами. Відео конференції, віддалені робочі місця і нові соціальні платформи пускають у хід дистанційну роботу майже відразу, і ця тенденція, ймовірно, збережеться після скасування кризи. Перехід на цифрові канали в сфері послуг - від навчання в режимі онлайн, безготівкових переказів, екстреної допомоги для підтримки хворих - зайняв центральне місце серед заходів країн. Потреба безконтактних платежів прискорює перехід від готівкових платежів до цифрових, а оцифровка бізнес-моделей і ланцюжків поставок змінює форму торгівлі та доставки. Технології можуть зіграти вирішальну роль у створенні нових джерел зростання, підвищення продуктивності та наданні допомоги працівникам і підприємствам в переході і адаптації до «нового» світу. Важливо використовувати переваги технології та сформувати нові навички та знання, без яких подальша робота буде неможлива.

Роботодавці відчували брак навичок у співробітників та неможливість управлінців швидко зреагувати на умови, що різко змінилися. Працівники різних галузей повинні адаптуватися до мінливих умов, а підприємства повинні навчитися пристосовувати цих працівників до нових ролей і видів діяльності. Ця динаміка стосується не тільки віддаленої роботи, або ролі автоматизації і штучного інтелекту. Мова про те, як лідери можуть перепрофілювати і підвищити кваліфікацію співробітників для створення нових бізнес-моделей під час кризи.

Також стала очевидною гостра необхідність адаптації та реформування системи освіти і підготовки кадрів, щоб скоротити невідповідності навичок для високотехнологічних робочих місць.

На відміну від застарілих стандартів управління персоналу, використання цифрових технологій дозволяє розкрити потенціал та здібності працівників і завжди бачити перед собою тих потенційних кадрів, які здатні виконувати інноваційні процеси. В таких умовах трудові ресурси стають запорукою інноваційного розвитку компаній.

Сьогодні цифрова економіка є одним з найважливіших чинників економічного зростання та формування нової якості життя. Лідери світової економіки розглядають цифровізацію як першочерговий напрямок інноваційного розвитку виробничо-економічних систем різних рівнів та інструмент забезпечення конкурентних переваг у довгостроковій перспективі [1].

Значним перспективним напрямком цифрової трансформації є економічна культура. Нині поняття «культура» тлумачиться як ресурс зміни якості життя шляхом покращення його умов, як креативна складова розвитку економічного сектору. Економічна культура суттєво впливає на якість людського капіталу, стає фактором економічного зростання. Вона є результатом розвитку економічних знань.

Компоненти економічної культури також зазнають трансформації: з'являються нові моделі формування та виявлення економічної поведінки людини; змінюється спосіб життя відповідно до нових потреб. Сьогодні досліджувати феномен економічної культури – це вивчати загальні зміни, які відбуваються у світі, зокрема у зв'язку із розвитком цифрових технологій. Тож невід'ємною складовою сучасної економічної культури стає цифрова культура.

І якщо на макрорівні йдеться про «цифрову» модернізацію українського суспільства й «оцифровування» його ключових аспектів [1], то на мікрорівні слід говорити про формування цифрової складової економічної культури організацій як нового чинника їхнього «перезавантаження» і розвитку.

Мета формування економічної культури на підприємстві полягає у забезпеченні високої прибутковості підприємства за рахунок максимізації ефективності менеджменту та якісного поліпшення діяльності підприємства в цілому [7] за допомогою:

- удосконалення управління людськими ресурсами;
- формування у працівників ставлення до свого підприємства як до сучасного європейського виробничого формування;
- розвитку здатності, і в ділових, і в особистих відносинах, спиратися на встановлені норми поведінки, вирішувати будь-які проблеми без конфліктів;
- розроблення нового механізму розвитку економічної культури.

Економічна культура є конкурентною перевагою підприємства, оскільки вважається загальноприйнятною, узгодженою, цілісною системою цінностей, підходів і визначень.

Економічна культура проявляється в економічній взаємодії людей і наповнює її сутнісним змістом. У ній фіксуються найбільш стійкі і повторювані елементи даних відносин, які сприяють відтворенню їхніх інституціональних і особистісних форм. У культурі закріплюються певні зразки економічної взаємодії, що визначаються всіма правилами і нормами, способами формування індивідуальної й колективної свідомості і поведінки.

Означені процеси супроводжуються виникненням нових соціально-економічних явищ, зокрема специфічних форм культурної комунікації. Тому подальші дослідження будуть пов'язані з аналізом процесів трансформації економічної культури в умовах цифровізації бізнесу та формуванням її цифрової складової.

Антикризова стратегія управління знаннями допоможе вивести бізнес із безвиході в тому випадку, якщо вона співвідноситься із загальною економічною ситуацією в країні та потенціалом підприємства. Конкретний зміст стратегії залежить, безумовно, від розміру підприємства, виду діяльності та своєчасності реалізації запланованих заходів.

Для вдосконалення системи стратегічного управління знаннями підприємства в умовах кризи важливо враховувати зарубіжний досвід, що обумовлено такими обставинами: сучасним етапом розвитку ринкових відносин і процесами інтеграції у світі; об'єктивною необхідністю формування реальної соціально-орієнтованої економіки; вимогами ефективного використання персоналу; важливістю подальшого вдосконалення мотивації ефективної трудової діяльності; поворотом від монетаристських схем економіки до обліку соціальних потреб і особливостей особи; переходом від деструктивної трудової поведінки до інноваційної поступовим виходом на перший план в суспільстві стосунків здорової конкуренції.

Становлення цифрової економіки й інтелектуалізація суспільства вже стали реальністю, яка свідчить про нові тенденції й виклики, що вимагають пильної уваги та відповіді. Сьогодні змінюється не тільки технологічний уклад, а й свідомість суспільства, зумовлюючи появу нового погляду на ці процеси. Знання набувають особливої цінності, тож управління знаннями стає важливим завданням на всіх рівнях - макро і мікро. Наслідком цифровізації економічного й суспільного життя є формування єдиного інформаційного поля як цілісного мережевого організму, в якому поєднано технологічний складник, який відображає механізм формування середовища взаємодії, та гуманітарний, що відображає процеси безпосереднього комунікування суб'єктів віртуального простору та етику інтелектуальної сумлінності.

Література:

1. Астаф'єв А. О. Питання розвитку цифрової культури українського соціуму: аналіт. записка / Національний інститут стратегічних досліджень. 2016. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/1631/>.
2. Вовк Я.Ю. Процес управління знаннями підприємства та його особливості. Науковий вісник НЛТУ України. 2013. Вип. 23.17. С. 343-352.
3. Гесць В.М. Характер перехідних процесів до економіки знань. Економіка України. 2004. № 4. С. 4-14.

4. Грішнова О. А., Заїчко О. С. Новітні технології в економіці персоналу: нові можливості й нові виклики. Вісник економічної науки України. 2016. № 2 (31). С. 52-57.
5. Захарчин Г.М., Космина Ю.М. Інтелектуальна культура в системі управління знаннями. Причорноморські економічні студії. 2018. Вип. 27. Ч. 1. С. 129-133.
6. Organization for Economic Cooperation and Development. The knowledge-based economy. OECD/GD (96) 102. Paris, 1996.
7. Спіцина А.Є., Тарануха О. Роль економічної культури у професійній самореалізації сучасного фахівця// формування професійної компетентності сучасного фахівця в умовах євроінтеграції: зб. наук. пр./ за заг. ред. С.П. Архіпової. Черкаси: ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2018.с.289-304
8. Федулова Л.І. Економіка знань: підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / Л.І. Федулова; НАН України; ін-т екон. та прогнозів. НАН України. - К., 2009. - 600 с.