



NATIONAL INSTITUTE
OF REGIONAL DEVELOPMENT
ESTD 2021



Erasmus+



AGGR University



ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ

Третьої Міжнародної наукової-практичної
онлайн-конференції

**«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ,
ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМКИ ТА
СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ УКРАЇНИ»**

Київ-2021

Актуальні проблеми, пріоритетні напрямки та стратегії розвитку України: тези доповідей III Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції, м. Київ, 13 жовтня 2021 року/ редкол. О.С. Волошкіна та ін. – К.: ІТТА, 2021. – 1463 с.

Конференція проводиться за підтримки Проекту Еразмус+ «Multilevel Local, Nation- and Regionwide Education and Training in Climate Services, Climate Change Adaptation and Mitigation / Багаторівнева освіта та професійне навчання з питань кліматичних послуг, адаптації до змін клімату та їх пом'якшення в локальному, національному та регіональному масштабах – ClimEd», № 619285-ERP-1-2020-1-FI-ERPKA2-SVNE-JP (15.11.2020 – 14.11.2023)



Збірник містить тези доповідей учасників Міжнародної науково-практичної конференції з широкого кола питань, пов'язаних із актуальними проблемами, пріоритетні напрямки та стратегіями розвитку України.

Були охоплені наступні напрямки:

- екологія;
- економіка підприємства та управління;
- освіта;
- право;
- соціальні комунікації, медіа;
- сучасні інформаційні технології;
- технічні науки.

Редакційна колегія: О.С. Волошкіна, д-р техн. наук, професор кафедри охорони праці та навколишнього середовища, (головний редактор); А.В. Гончаренко, асистент кафедри охорони праці та навколишнього середовища (заступник головного редактора); О.Г. Жукова, канд. техн. наук, доцент кафедри охорони праці та навколишнього середовища (відповідальний секретар).

ІТТА, 2021

Організаційний комітет:

Волошкіна Олена Семенівна, доктор технічних наук, професор, Київський національний університет будівництва та архітектури

Гончаренко Артем Вадимович, аспірант, Київський національний університет будівництва та архітектури

Жукова Олена Григорівна, кандидат технічних наук, Київський національний університет будівництва та архітектури

Кривомаз Тетяна Іванівна, доктор технічних наук, професор, Київський національний університет будівництва та архітектури

Плоский Віталій Олексійович, доктор технічних наук, професор, Київський національний університет будівництва та архітектури

Ткаченко Тетяна Миколаївна, доктор технічних наук, професор, Київський національний університет будівництва та архітектури

Воденніков Сергій Анатолійович, доктор технічних наук, професор, НУ «Запорізька політехніка»

Воденнікова Оксана Сергіївна, кандидат технічних наук, доцент, Запорізький національний університет

Тези представлені в авторській редакції. За достовірність інформації, що викладена в тезах доповідей, відповідальність несуть їх автори. Зміст публікації є виключно думкою авторів та не обов'язково відображає офіційну позицію організаторів.

Семигулін П.К. ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ВИДІВ РЕСУРСІВ В ПРОЦЕСІ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІННЯ РЕГІОНАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ	1098
Семигуліна І.Б. МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ВИБОРУ ПОКАЗНИКІВ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПРОБЛЕМ СТАЛОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ В УКРАЇНІ	1103
Тютюнник С.В., Тютюнник Ю.М. ДОКУМЕНТАЛЬНЕ ОФОРМЛЕННЯ СЛУЖБОВИХ ВІДРЯДЖЕНЬ ЗА КОРДОН	1107
Угрюмова К.О., Ягоденко І.В. ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА	1111
Ус А.О. АНАЛІЗ ЗВІТНСОТІ ЗІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В ТРАНСФОРМАЙЦІЙНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ПРОЦЕСАХ	1114
Химич І.Г., Химич О.І. КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА: НЕОБХІДНИЙ ЕЛЕМЕНТ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩА В УМОВАХ COVID-19	1116
Алексєєв М.В. СПЕЦИФІЧНІ РИСИ ОРГАНІЗАЦІЇ ЗАХОДІВ В ДІЛОВОМУ ТУРИЗМІ	1120
Томченко С.С. СТРУКТУРА ОРГАНІЗАЦІЇ КОНФЕРЕНЦ-СЕРВІСУ В ГОТЕЛЯХ	1126
Червякова В.В. УПРАВЛІННЯ РИЗИКАМИ В ІНФРАСТРУКТУРНИХ ПРОЕКТАХ ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА	1131
Юзик А.А. ОСОБЛИВОСТІ ВИСВІТЛЕННЯ ІНФОРМАЦІЇ ПРО ЗЕМЕЛЬНІ РЕСУРСИ В БАЛАНСІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ	1136
Ярошенко І.В. ВИЗНАЧЕННЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК РЕГІОНІВ В УКРАЇНІ ..	1140
Плотнікова Х.Д. ОРГАНІЗАЦІЯ І ТЕХНОЛОГІЯ ОБСЛУГОВУВАННЯ БАРІВ ПРИ ГОТЕЛІ	1144

методичних та інших документів до нових процесів, визначення і впровадження сучасних методів здійснення аналізу діяльності підприємств, не лише по фінансових, але й нефінансових показниках, та пошук нових методик здійснення аудиту для надання користувачам повної та неупередженої інформації про діяльність підприємств.

Література:

1. Перетворення нашого світу: Порядок денний в області сталого розвитку на період до 2030 року. – Режим доступу: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/92/PDF/N1529192.pdf?OpenElement>

2. Посібник для досягнення Цілей Сталого Розвитку в сфері бізнесу. – Режим доступу: https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/09/SDG_Compass_Guide_Ukrainian.pdf

3. Цілі сталого розвитку в Україні. – Режим доступу: <http://sdg.org.ua/ua/pro-hlobalni-tsili>

Керівник: Назарова К. О., доктор економічних наук, доцент, завідувач кафедри фінансового аналізу та аудиту Київського національного торговельно-економічного університету

Химич Ірина Григорівна

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

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

Химич Олена Ігорівна

лікар анестезіолог

Комунальне неприбуткове підприємство «Центр легеневих захворювань»

ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА ТА УПРАВЛІННЯ

(Менеджмент)

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА: НЕОБХІДНИЙ ЕЛЕМЕНТ

БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩА В УМОВАХ COVID-19

В умовах пандемії змінилися як соціальний, так і управлінський процеси, що стосуються ведення бізнес-діяльності в цілому. Дана ситуація посприяла

перегляду багатьох умов, які до цього часу вважалися стабільними та незмінними. В такому контексті на першу позицію вийшла корпоративна культура [1], що була таким собі підтримуючим чинником при веденні бізнесу. Проте, на сучасному етапі управління вона виступила головним зв'язуючим та невід'ємним елементом, що сприяє адаптивній стабілізації на основі вдосконалення та підтримки власне бізнес-діяльності із застосуванням певних заходів, що вважаються найосновнішими з погляду працівників (рис. 1).

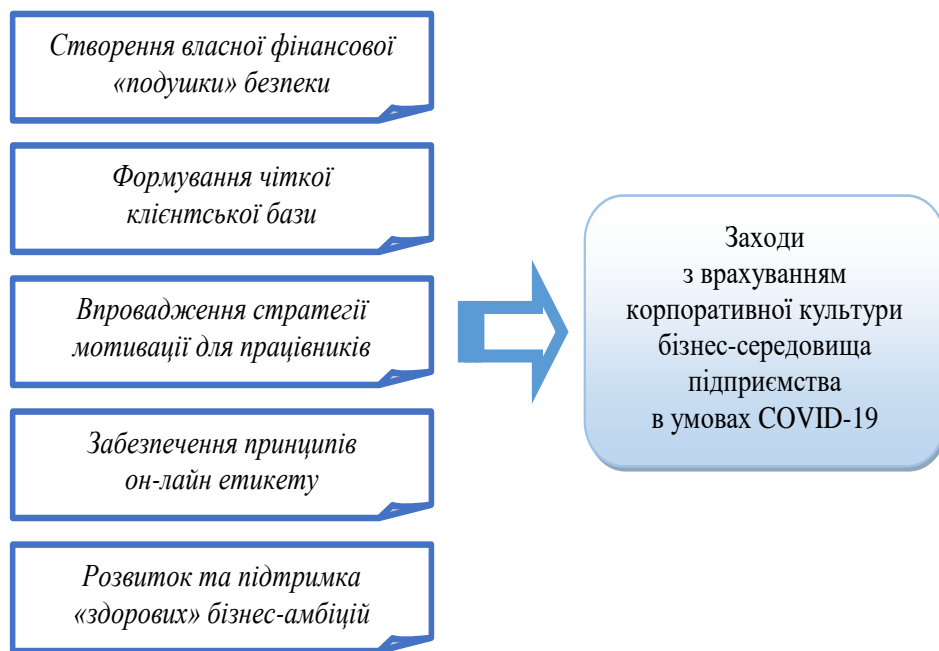


Рис.1. Заходи на основі корпоративної культури для діяльності підприємства в умовах пандемії

Пандемія показали не тільки появу нових криз та кризових явищ, але й нові можливості. Адже, відомо, що саме такі ситуації дуже наочно відображають негативні моменти та слабкі сторони, що присутні в діяльності, та, які можна, за бажанням, трансформувати в якісно нові переваги для власного бізнесу. Якщо донедавна, при пошуках роботи, в більшості цікавили лише умови праці та заробітна плата, то при пандемії додалися певні культурно-етичні моменти на основі «цінності» працівника, тобто пріоритетними стали можливості зростання особистості як професіонала своєї справи, можливості

набуття певного професійного досвіду, що знадобляться у майбутньому «професійному житті».

Так, основними чинниками щодо привабливості роботодавців при працевлаштуванні, молодими людьми (студентами) в Україні протягом жовтня-грудня 2020 року, на основі даних джерела [2], визначено наступні – рис. 2.

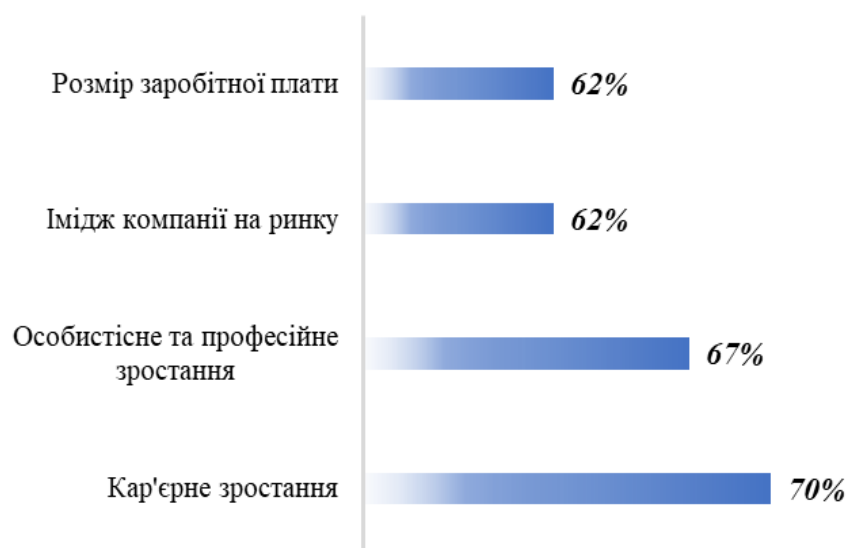


Рис. 2. Основі чинники щодо привабливості роботодавців

Отже, 70 % відповідей склав пункт «кар'єрне зростання», тобто обираючи місце працевлаштування, молоді люди бажають саморозвиватися в професійному плані (67 %) із можливістю кар'єрного просування по службових сходах та вибудовування власної професійної кар'єри.

На рис. 3 представлено головні якості, якими повинен володіти «ідеальний» керівник, на думку молодих людей [2], серед яких найважливішими виступили – повага до працівників (86 %) та відкритість до нових ідей (74 %).

Варто відзначити, що пандемія все ж значно змінила ставлення компаній до власних працівників, і навпаки, при виборі місця роботи, молодь, перш за все, звертає увагу на те, як компанія відноситься до персоналу.

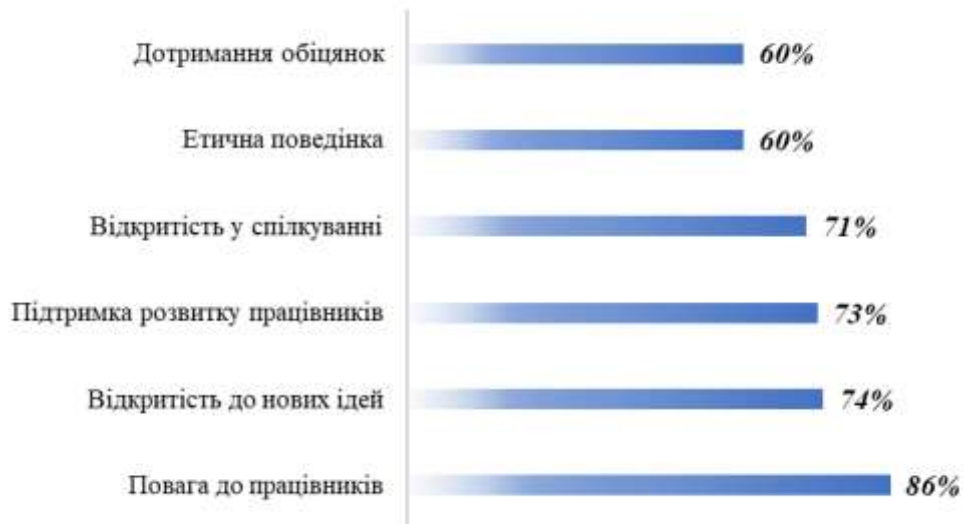


Рис. 3. Якості «ідеального» керівника

За часу існування пандемії, корпоративна культура вже не є абстрактним поняттям, а досить глобальним чинником, що впливає на кінцеві результати діяльності компаній. Гнучка адаптація до нових умов діяльності, можливості навчання щодо вирішення певних бізнес-ситуацій та бізнес-задач, орієнтація на позитивні результати діяльності в цілому – найголовніші цілі корпоративної культури сучасного підприємства.

Література:

1. Емель Мордо. Прощай, сувора ієрархія і графік з 9 до 18. Як пандемія змінює корпоративну культуру. URL: <https://biz.nv.ua/ukr/experts/yak-pikluyetsya-pro-spivrobotnikiv-google-chomu-korporativna-kultura-viyshla-na-pershiy-plan-50186743.html>.

2. Best Employer 2020: як змінилися вподобання студентів при виборі роботодавця під час пандемії (11.05.2021). URL: https://www.ey.com/uk_ua/news/2021/05/best-employer-2020-how-students-preferences-have-changed-when-choosing-an-employer-during-a-pandemic.