

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ НАУКИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ У ХХІ СТОЛІТТІ

ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ

XLVII Міжнародної наукової студентської конференції за підсумками науково-дослідних робіт студентів за 2023 рік

(м. Полтава, 25 квітня 2024 року)



Полтава
2024

ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ (ПУЕТ)

**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ
НАУКИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ
ОСВІТИ У ХХІ СТОЛІТТІ**

ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ

XLVII Міжнародної наукової студентської конференції за
підсумками науково-дослідних робіт студентів за 2023 рік

(м. Полтава, 25 квітня 2024 року)

**Полтава
ПУЕТ
2024**

УДК 001:378.014.61"20"(082)
А43

Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу Полтавського університету економіки і торгівлі ЗАБОРОНЕНО

Редакційна колегія:

Н. С. Педченко, д-р екон. наук, професор, перший проректор Полтавського університету економіки і торгівлі (ПУЕТ);

О. В. Гасій, канд. екон. наук, доцент, директор Навчально-наукового центру забезпечення якості вищої освіти ПУЕТ;

А. С. Ткаченко, канд. техн. наук, доцент, директор Навчально-наукового інституту денної освіти ПУЕТ;

Н. І. Манжура, завідувач науково-організаційного відділу ПУЕТ.

А43 **Актуальні питання розвитку науки та забезпечення якості освіти у XXI столітті: тези доповідей XLVII Міжнародної наукової студентської конференції за підсумками науково-дослідних робіт студентів за 2023 рік (м. Полтава, 25 квітня 2024 р.).** – Полтава : ПУЕТ, 2024. – 797 с. – 1 електрон. опт. диск (CD-R). – Текст укр., англ. мовами.

ISBN 978-966-184-468-0

Збірник містить тези доповідей XLVII Міжнародної наукової студентської конференції за підсумками науково-дослідних робіт студентів за 2023 рік. Проблеми, порушені авторами публікацій, вирізняються своєю актуальністю та новизною наукових підходів. Увагу зосереджено на висвітленні результатів наукових досліджень у різних галузях науки та якості вищої освіти.

УДК 001:378.014.61"20"(082)

Матеріали друкуються в авторській редакції мовами оригіналів.

За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідальні автори.

ISBN 978-966-184-468-0

© Полтавський університет
економіки і торгівлі, 2024

Варто зазначити, що комунікаційна політика компанії спрямована на забезпечення ефективності її функцій та розробку комплексу заходів стимулювання збуту на основі ефективної рекламної діяльності. Комунікаційна політика поділяється на два напрямки: одним з них є міжособистісні комунікації, яке включає спілкування та не особові комунікації. Обидва компоненти є невід'ємною частиною комунікаційної політики компанії.

Удосконалення комунікаційної політики компанії вимагає формування зворотного зв'язку між компанією та контрагентами на конкретних ринках.

Таким чином, комунікаційна політика компанії є основою для всіх сфер ринкової діяльності і її метою є досягнення успіху в задоволенні загальних потреб компанії.

Список використаних інформаційних джерел

1. Устіловська А. С., Божидай І. І. Основні теоретичні засади комунікаційної політики підприємства. Актуальні питання у сучасній науці. 2022. № 2 (22), С. 138–150.
2. Окландер М. А., Литовченко І. Л., Ботушан М. І. Маркетингові комунікації промислових підприємств в умовах інформаційної економіки. Київ : Знання, 2011. 265 с.

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ВНУТРІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА

Р. А. Федосюк, студент спеціальності Менеджмент, група МЕН 6-41

*Т. О. Гусаковська, канд. екон. наук, доцент кафедри менеджменту – науковий керівник
Полтавський університет економіки і торгівлі*

Внутрішнє середовище підприємства складається з різних елементів, які взаємодіють між собою і впливають на діяльність підприємства. Основними складовими внутрішнього середовища підприємства є:

Організаційна структура: це система розподілу обов'язків, повноважень та відповідальності між працівниками підприємства. Організаційна структура визначає ієрархію управління, ланцюжок командування та способи комунікації в організації.

Кадровий потенціал – це сукупність працівників підприємства, їхніх знань, навичок, досвіду та мотивації. Кадровий

потенціал визначає успішність підприємства, його конкурентоспроможність та здатність до інновацій.

Організаційна культура: визначає цінності, норми та правила, якими керуються працівники у своїй діяльності. Вона впливає на мотивацію працівників, їхню продуктивність та сприйняття роботи.

Системи управління: це процеси та методи, якими керуються в управлінні діяльністю підприємства. Вони включають у себе планування, контроль, координацію та організацію ресурсів для досягнення поставлених цілей.

Фінансовий стан: це фінансові ресурси підприємства, його фінансова стабільність та здатність до інвестування. Фінансовий стан впливає на можливості розвитку та конкурентоспроможність підприємства.

Ці складові взаємодіють між собою і формують внутрішнє середовище підприємства, яке визначає його успішність та конкурентоспроможність на ринку.

Організаційна культура є важливою складовою внутрішнього середовища підприємства та має велике значення для його успішної діяльності та розвитку. Якщо організаційна культура сприяє співпраці, взаєморозумінню та інноваціям, це допомагає підприємству досягати успіху на ринку.

Одним з ключових елементів успішної організаційної культури є лідерство. Керівництво повинно бути прикладом для працівників у дотриманні цінностей та норм підприємства. Важливо, щоб керівництво було відкритим для спілкування з працівниками, позитивно ставилося до їхніх ідей та думок, тим самим стимулюючи їх до активної участі у житті підприємства.

Крім того, організаційна культура повинна бути гнучкою і адаптивною. Сучасний бізнес швидко змінюється, і підприємство повинно бути готове до нових викликів і можливостей. Тому важливо, щоб організаційна культура підтримувала інновації, вмiла адаптуватися до нових умов і сприяла постійному розвитку працівників.

Важливість організаційної культури для підприємства полягає в наступних аспектах:

Мотивація працівників: організаційна культура може стимулювати працівників до більшої продуктивності, творчості та відданості підприємству.

Залучення та утримання талановитих працівників: культура підприємства впливає на привабливість робочого місця для потенційних працівників. Якщо підприємство має сприятливу організаційну культуру, це може привертати талановитих фахівців на підприємство та їх утриманню на ньому.

Стабільність та спроможність до змін: організаційна культура може впливати на готовність підприємства до змін та інновацій.

Ефективність комунікації: організаційна культура формує способи комунікації між працівниками, керівництвом та клієнтами. Якщо вона сприяє відкритості, сприятливим взаємодіям та довірливим взаємовідносинам, це може позитивно вплинути на результативність та успішність підприємства.

Отже, організаційна культура є важливим фактором для успішності та конкурентоспроможності підприємства, оскільки вона формує цінності, норми та стандарти, якими керуються працівники у своїй діяльності.

Список використаних інформаційних джерел

1. Лепейко Т. І., Янієва Д. Д. Теоретичні аспекти формування організаційної культури підприємства. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*. 2022. № 13. С. 99–107.
2. Семененко О. Організаційна культура як соціальна підсистема культури підприємства. *Економіка та суспільство*. 2022. № 22. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2020-22-41>.

TIME MANAGEMENT TOOLS FOR PLANNING THE COMPANY'S OPERATIONAL ACTIVITIES

A. R. Shevchenko, student majoring in Entrepreneurship and Trade, group 6.06.076.010.20.1

*M. M. Salun, Professor of Entrepreneurship and Trade Department, Doctor of Science in Economics – Scientific advisor
Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics*

Operational activity planning methods are techniques that help to develop plans and justify key data [2]. The choice of planning methods depends on the production organization used, forms of production unit specialization, planning horizon, set goals, experience and qualifications of employees, etc.