

ΛΌΓΟ

Σ

ART DE LA PENSÉE SCIENTIFIQUE

COLLECTION DE PAPIERS SCIENTIFIQUES

SUR LES MATÉRIAUX DE LA CONFÉRENCE SCIENTIFIQUE ET PRATIQUE INTERNATIONALE

LES TENDANCES ACTUELLES DE LA MONDIALISATION DE LA SCIENCE MONDIALE

3 AVRIL 2020 • MONACO, PRINCIPAUTÉ DE MONACO 

VOLUME 1



DOI 10.36074/03.04.2020.v1
ISBN 978-2-7028-6782-2



EUROPEAN
SCIENTIFIC
PLATFORM

ΛΟΓΟΣ



COLLECTION DE PAPIERS SCIENTIFIQUES

SUR LES MATÉRIAUX DE LA CONFÉRENCE
SCIENTIFIQUE ET PRATIQUE INTERNATIONALE

**«LES TENDANCES ACTUELLES
DE LA MONDIALISATION DE LA
SCIENCE MONDIALE»**

3 AVRIL 2020

VOLUME 1

Monaco • Principauté de Monaco

E
S
P



Président du comité d'organisation: Holdenblat M.

Responsable de la mise en page: Kazmina N.

Responsable de la conception: Bondarenko I.

- L 58 **Les tendances actuelles de la mondialisation de la science mondiale:** collection de papiers scientifiques «ΛΟΓΟΣ» avec des matériaux de la conférence scientifique et pratique internationale (Vol. 1), 3 avril, 2020. Monaco, Principauté de Monaco: Plateforme scientifique européenne.

ISBN 978-2-7028-6782-2

DOI 10.36074/03.04.2020.v1

Les résumés et articles des participants à la conférence multidisciplinaire scientifique et pratique internationale «Les tendances actuelles de la mondialisation de la science mondiale», qui s'est tenue à Monaco le 3 avril 2020, sont présentés.



La conférence est incluse dans le catalogue des conférences scientifiques internationales; approuvé par ResearchBib et UKRISTEI (Certificat № 264 du 03/19/2020); est certifié par Euro Science Certification Group (Certificat № 22141 du 14/03/2020).

Le matériel de la conférence sera accessible au public selon les termes de la licence Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).



Tous les articles scientifiques de la collection seront indexés par CrossRef, ORCID, Google Scholar, ResearchGate, OpenAIRE et OUCI.

CONTENU

SECTION I. ÉCONOMIE

A GENERAL ASSESSMENT OF THE RUSSIAN VENTURE COMPANY FINANCING SOURCES ACCORDING TO THE BALANCE SHEET: THE UKRAINIAN METHOD OF ANALYSIS Lakhtionova L., Muranova N., Bugaiov O.	6
BRANDS STRATEGIES IN FORCE MAJOR CIRCUMSTANCES Fayvishenko D., Romanchenko T.	13
COMMUNICATIVE MODEL OF PROMOTING INNOVATION Pryimakova Yu.	14
INFLUENCE OF INTANGIBLE ASSETS ON THE COST OF THE COMPANY Baistriuchenko N.	15
THE LOGISTICAL COMPONENT OF MANAGERIAL SYSTEMS AT AGRICULTURAL ENTERPRISES IN GENERAL TERMS Danylenko V.	17
АНАЛІЗ ІНВЕСТИЦІЙНИХ РИЗИКІВ ГОТЕЛЬНОГО БІЗНЕСУ УКРАЇНИ Кривко А.Ф.	19
ЕКОЛОГІЧНЕ СТРАХУВАННЯ В АГРАРНІЙ СФЕРІ УКРАЇНИ Скопова О.С.	21
НЕОБХІДНІСТЬ РЕФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ОБЛІКОВОЇ СИСТЕМИ Сакун А.Ж.	24
ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ ПЛАНУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ Лавриненко С.О.	25
ОЦІНКА ВАРТОСТІ КОМПАНІЇ: СУТНІСТЬ ТА АЛГОРИТМ Іоргачова М.І., Коцюрубенко Г.М., Ковальова О.М.	27
РОЗВИТОК СВІТОВОГО РИНКУ КРИПТОВАЛЮТ Коник О.В.	29
РОЗВИТОК ЕКОЛОГІЧНОГО ФРАНЧАЙЗИНГУ В УКРАЇНІ Дика Б.М.	31
СТАЛІЙ РОЗВИТОК ТА БІЗНЕС: РАЗОМ ЧИ ОКРЕМО? Уланова С.П.	33

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНИХ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН Мельник А.Ю., Лежетьокова В.Г.	36
ТЕХНОЛОГІЯ BLOCKCHAIN ЯК ІНСТРУМЕНТ БІЗНЕС-ІННОВАЦІЙ Пальоха О.В., Клязника Т.О.	39
ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПРИБУТКОМ КОМЕРЦІЙНИХ ПІДПРИЄМСТВ Гулько К.Ю.	41
ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВОЇ АНАЛІЗУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ Шемшура В.А.	46

SECTION II. AGRICOLE

ВПЛИВ РЕЦЕПТІВ РАЦІОНІВ ДЛЯ ПІДСИСНОГО МОЛОДНЯКУ М'ЯСНОГО СИМЕНТАЛУ В СТІЙЛОВОМУ ПЕРІОДІ ВИРОЩУВАННЯ В УМОВАХ ПЕРЕДГІРСЬКОЇ ЗОНИ ЗАХІДНОГО РЕГІОНУ КАРПАТ Калинка А.К.	50
ВПРОВАДЖЕННЯ РАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ СІВОЗМІН В УМОВАХ ПІВНІЧНО-СХІДНОГО ЛІСОСТЕПУ УКРАЇНИ Науково-дослідна група: Бутенко А.О., Собко М.Г., Терьохіна Н.О., Бутенко Є.Ю.	54
ЖИТТЄВИЙ СТАН ДЕРЕВНИХ НАСАДЖЕНЬ МІСТА ХЕРСОН Бойко Т.О.	59
ОБРОБІТОК ГРУНТУ ПРИ ВИРОЩУВАННІ КУКУРУДЗИ НА ЗЕРНО В УМОВАХ ЛІВОБЕРЕЖНОГО ЛІСОСТЕПУ УКРАЇНИ Науково-дослідна група: Масик І.М., Петрусенко І.Ю., Васюк І.О., Іванько В.В., Бабенко О.Г. ..	61

SECTION III. ADMINISTRATION PUBLIQUE ET ENVIRONNEMENT

BIOINDICATIVE POSSIBILITIES ARANEUS DIADEMATUS CLERCK FOR EVALUATION INFLUENCE OF HOUSEHOLD CHEMICALS Hanichenko K., Lapyga I.	64
USING INFORMATION TECHNOLOGY TO IMPROVE SAFETY IN THE INDUSTRIAL ENTERPRISES Danylchenko A., Lapyga I.	66

ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ ЯК ДІЄВИЙ ІНСТРУМЕНТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В СФЕРІ ОСВІТИ Ткачова Н.М., Казанська О.О.	68
--	----

ЕКОЛОГІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДОЛИНИ РІЧКИ БЕРДА Грунтковська Т.Г.	71
--	----

СУБ'ЄКТИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ В СФЕРІ ОБЛІКУ І ОПОДАТКУВАННЯ: ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ Голобородько Т.В.	74
---	----

SECTION IV. SCIENCES TECHNIQUES ET TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION

ÉTUDE D'UN MODÈLE MATHÉMATIQUE DU MOTEUR ASYNCHRONE LINÉAIRE CYLINDRIQUE Ochrimenko V., Kravchuk O.	77
--	----

MODES OF TRANSPORT IN DELIVERY PROCESS OF OVERSIZED CARGO Melnyk O.	85
--	----

SOUND INSULATION PLASTER FOR WALLS AS A HIGH-QUALITY AND EFFECTIVE METHOD OF NOISE INSULATION IN AN APARTMENT Chebotaryov V.	88
--	----

ДОСЛІДЖЕННЯ ТА РОЗРОБКА СИСТЕМИ РОЗПІЗНАВАННЯ ТЕКСТУ НА ЗОБРАЖЕННІ ЗА ДОПОМОГОЮ ЗГОРТКОВОЇ НЕЙРОННОЇ МЕРЕЖІ Денисенко О.О.	89
--	----

ТЕХНОЛОГІЯ ЛЕПБУК ЯК КРЕАТИВНИЙ МЕТОД STEM-ОСВІТИ Науково-дослідна група: Штокало В.Я., Штокало Л.Я., Балушевська О.Б., Недошитко А.А., Тизунь А.С.	93
---	----

ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО ПРОСТОРУ У СФЕРІ ДИСТАНЦІЙНОЇ ОСВІТИ НА БАЗІ ХМАРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ Бунке О.С.	96
---	----

SECTION V. PHYSIQUE ET MATHÉMATIQUES

FRACTAL ANALYSIS OF INTERNATIONAL TOURIST ARRIVALS Shchelkunova L.	98
--	----

- [10] Николишин, С.С. (2017). Прибуток підприємства та особливості управління ним. *«Молодий вчений» № 2 (42)*, 299-303. Вилучено з file:///C:/Users/Admin/Downloads/molv_2017_2_73.pdf
- [11] Орел, В. В., Мартиненко, В. П. (2019). Методи управління процесом формування прибутковості підприємства, 78-79.
- [12] Поддєрьогін, А.М., Скочій, С.В. (2018). Факторний аналіз формування прибутку виробничого підприємства. *Збірник наукових праць Університету державної фіскальної служби України*, 304-318. Вилучено з <http://ojs.nusta.edu.ua/index.php/ojs2/article/view/57/57>
- [13] ПрАТ «Київська кондитерська фабрика «Росен». Вилучено з: <https://roshenstores.com/>
- [14] Про оподаткування прибутку підприємств (Постанова Верховної Ради України) (1995) №26.
- [15] ТОВ «Файненс.юа». Вилучено з <https://news.finance.ua/ua/news/-/448452/staly-vidomih-dohody-i-vytraty-roshen-za-mynulyj-rik>

DOI 10.36074/03.04.2020.v1.17

ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВОЇ АНАЛІЗУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Шемшуря Вікторія Анатоліївна

студентка

Харківський національний університет радіоелектроніки

НАУКОВИЙ КЕРІВНИК:

Соколова Людмила Василівна

професор, доктор економічних наук, професор кафедри економічної кібернетики та управління економічною безпекою,

Харківський національний університет радіоелектроніки

УКРАЇНА

Управління кадровим потенціалом сучасних підприємств є стратегічно важливим для їх функціонування та розвитку як на національному, так і на місцевому рівні. Розгортання світової фінансової кризи, ускладнення соціально-політичної, економічної та міжнародної діяльності в Україні обумовлює необхідність пошуку внутрішніх джерел стабілізації та розвитку. Як свідчить практика господарювання, саме персонал є тим невичерпним ресурсом, який дозволяє підприємству вижити в складних економічних умовах, забезпечити досягнення конкурентних переваг, підвищити показники трудової віддачі та ефективності праці працівників [1, 2].

Кадровий потенціал підприємства (організації) – це можливості персоналу і адміністрації, які можуть бути реалізовані для досягнення цілей підприємства (організації). У сучасних умовах кадровий потенціал перетворюється на стратегічний ресурс підприємств, що обумовлює підвищений інтерес науковців до проблеми оцінки персоналу як важливої складової аналізу кадрового потенціалу [3, 4].

Оцінка трудового потенціалу персоналу – досить складне в методичному й організаційному плані завдання. Слід зазначити, що єдина універсальна

методика, яка придатна для вирішення всього комплексу завдань, сьогодні відсутня як в українській, так і в зарубіжній статистичній практиці. Розробка тієї або іншої методики залежатиме від мети дослідження, оцінки, категорії працівників, які характеризуються, організаційної культури і філософії підприємства та інших чинників.

Класифікація сучасних і традиційних методів оцінювання ефективності праці персоналу підприємства з урахуванням рекомендацій [2] наведена на рис. 1.

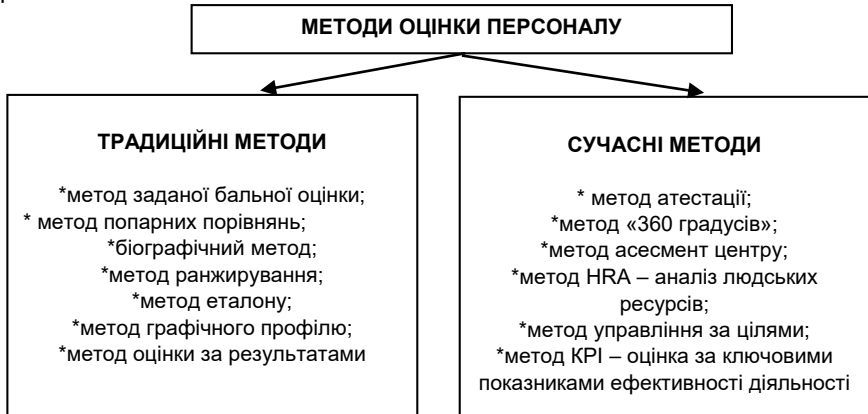


Рис. 1. **Методи оцінки ефективності праці персоналу підприємства**
Джерело: складено авторами з урахуванням [1,2,3,6]

За результатами опрацювання наукових праць фахівців надано характеристику сучасних методів оцінки ефективності праці персоналу підприємства, яку представлено у табл.1.

Таблиця 1

Стисла характеристика методів оцінки ефективності праці персоналу

Назва сучасного методу	Характеристика методу
1. Метод атестації	Процедура систематичної формалізованої оцінки відповідності рівня праці, якостей і потенціалу особистості співробітників вимогам виконуваної роботи.
2. Метод «360 градусів»	Передбачає для оцінки персоналу використання системного досвіду людей (керівника, підлеглих, колег і клієнтів), з якими співробітник працює. Застосовується вона і для окремих кадрових завдань, і як доповнення до основної системи. Співробітник сам може ініціювати проведення цього методу оцінки, щоб визначити свої області розвитку
3. Матричний метод	Один з найпростіших і поширеніших описових методів. Його суть полягає в комплексному порівнянні фактичних якостей працівників з набором якостей, необхідних для заміщення даної посади.

Продовження табл. 1

Назва сучасного методу	Характеристика методу
4. Метод еталону	Нагадує попередній, але порівнює фактичні дані не з покладеними за посадою навиками і поведінкою, а з характеристиками найбільш успішних працівників даного напрямку.
5.МВО (Management by objectives – метод управління за цілями)	Методика, у якій оцінюються особисті досягнення кожного співробітника. Вона полягає в спільній постановці завдань керівником і співробітником і оцінці результатів їх виконання після звітного періоду (зазвичай кінець фінансового року).
6. Метод оцінки на основі моделей компетентності	Моделі компетентності описують інтелектуальні і ділові якості працівника, його навички міжособової комунікації, необхідні для успішної професійної діяльності в рамках існуючої в організації корпоративної культури.
7.Метод «асесмент-центру»	Заснований на спостереженні спеціально навчених асесорів (оцінювачів) за поведінкою оцінюваних співробітників у реальних робочих ситуаціях або при виконанні ними різних завдань. Оцінювачі фіксують дії співробітників і кваліфікують їх як позитивні та негативні прояви тієї чи іншої компетенції. В результаті працівник одержує підсумкову бальну оцінку
8. Метод порівняння парами	Трудовий потенціал окремого працівника визначається через багатоетапне зіставлення продуктивності, освітньо-культурних та інших його характеристик з аналогічними параметрами інших працівників підприємства, які виконують схожі роботи.
9. Метод інтерв'ю	Трудовий потенціал працівника визначається на основі його усних відповідей на запитання компетентних експертів-оцінювачів, які виносять суб'єктивні судження щодо коректності чи некоректності відповідей на вузькоспеціалізовані запитання.
10. Метод ділових ігор	Трудовий потенціал працівника визначається на основі спостережень та результатів його участі в імітаційних (ситуаційних) іграх, змодельованих під конкретну організацію.
11. Метод шкали спостереження за поведінкою.	У цілому метод базується на постулатах попереднього, але фіксуються не бажані характеристики, а відсутність негативних (деструктивних) дій, специфічної поведінки, стресових навантажень тощо. Оцінка трудового потенціалу працівника проводиться «від негативного».
12. Рейтинговий метод.	Трудовий потенціал працівника визначається на підставі оцінювання його істотних трудових якостей за оціночними шкалами, які розробляються оцінювачем за певними критеріями (залежно від мети аналізу).

Джерело: складено авторами з урахуванням [1,2,5,6.]

За допомогою всіх цих розвинутих методів оцінки персоналу підприємств далеко не завжди отримують бажані результати або не отримують їх взагалі. Наведений вище перелік методів оцінки не є вичерпним. У даний час розробляються нові, все більш досконалі способи оцінки персоналу. Але навіть такий великий вибір методів все ще не дозволяє вирішити повною мірою таку проблему, як забезпечення об'єктивності оцінки праці персоналу. Щоб вибрати оптимальний метод оцінки персоналу, в першу чергу, необхідно визначити її мету і розробити чіткий алгоритм, технологію проведення процедури оцінювання на різних рівнях управління підприємством.

Список використаних джерел:

- [1] Соколова, Л. В., Колісник, О. В. & Соколов, О. Є. (2018). Науково-методичний підхід до оцінки мотивації праці фахівців IT-підприємств на основі компетенцій. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Економіка»*. Збірник наукових праць. №4 (51). 266–272.
- [2] Методы оценки персонала. Вилучено з <http://hr-portal.ru/article/metody-ocenki-personala-2>.
- [3] Ареф'єва, О. В. & Харчук, Т. В. (2016). *Економічні засади формування потенціалу підприємства. Актуальні проблеми економіки*. Житомир.
- [4] Петренко, В. П. (2017). *Інтелектуальні ресурси соціально-економічних систем: аспекти інноваційного управління*. Запоріжжя. ЗНУ.
- [5] Соколова, Л. В. & Стойка, М.В. (2019). Трудовий потенціал підприємства. *23-й Міжнародний молодіжний форум «Радіоелектроніка та молодь у XXI столітті»*. Зб. Матеріалів форуму. Т.10. Харків: ХНУРЕ. 119–120.
- [6] Костін, Д. Ю., Телегін, В. С. & Костін, Ю. Д. (2018). Інтегральне оцінювання складових мотивації праці на підприємствах електроенергетики. *Економічний вісник університету*. 108-116.

PUBLICATION SCIENTIFIQUE

ΛΟΓΟΣ

COLLECTION DE PAPIERS SCIENTIFIQUES

SUR LES MATÉRIAUX DE LA CONFÉRENCE
SCIENTIFIQUE ET PRATIQUE INTERNATIONALE

**«LES TENDANCES ACTUELLES DE LA
MONDIALISATION DE LA SCIENCE MONDIALE»**

3 avril 2020 • Monaco, Principauté de Monaco

VOLUME 1

Ukrainien, français et anglais

*Les matériaux sont imprimés dans le texte de l'auteur
Le comité organisateur ne partage pas toujours la position des auteurs
Pour l'exactitude de ce matériel, les auteurs portent la responsabilité*

Signé pour impression le 03.04.2020. Format 60×84/16.

Papier offset. Arial type. Impression numérique

Feuilles imprimées conditionnées 5,93.

Un tirage de 100 exemplaires.

Imprimé à partir de la mise en page originale finie.

Coordonnées du comité d'organisation:

21037, Ukraine, Vinnytsia, st. Zochih, 18, bureau 81

Plateforme scientifique européenne

Téléphones: +38 098 1948380; +38 098 1956755

E-mail: info@ukrlogos.in.ua

www.ukrlogos.in.ua | www.ojs.ukrlogos.in.ua

Editeur de matériel imprimé: Imprimerie L'entrepreneur individuel Gulyaev V.M.
08700, Ukraine, ville d'Oboukhiv, rue Malyshka, 5. E-mail: 5894939@gmail.com
Certificat du sujet de l'édition: ДК № 3909 du 02.11.2010.