

**SCIENTIFIC
COLLECTION
INTERCONF**



No **88**

November, 2021

THE ISSUE CONTAINS:

Proceedings of the 10th
International Scientific
and Practical Conference

**SCIENTIFIC HORIZON IN THE
CONTEXT OF SOCIAL CRISES**



TOKYO, JAPAN

25-26.11.2021



InterConf
Scientific Publishing Center

SCIENTIFIC COLLECTION «INTERCONF»

№ 88 | November, 2021

THE ISSUE CONTAINS:

Proceedings of the 10th International Scientific and Practical Conference

SCIENTIFIC HORIZON IN THE CONTEXT OF SOCIAL CRISES

TOKYO, JAPAN

25-26.11.2021


TOKYO
2021

UDC 001.1

S 40 *Scientific Collection «InterConf», (88): with the Proceedings of the 10th International Scientific and Practical Conference «Scientific Horizon in the Context of Social Crises» (November 25-26, 2021). Tokyo, Japan: Otsuki Press, 2021. 315 p.*


ISBN 978-4-272-00922-0


EDITOR COORDINATOR

Anna Svoboda 
Doctoral student
University of Economics, Czech Republic
annasvobodaprague@yahoo.com

Mariia Granko 
Coordination Director in Ukraine
Scientific Publishing Center InterConf
info@interconf.top

EDITORIAL BOARD


Temur Narbaev  (PhD)
Tashkent Pediatric Medical Institute,
Republic of Uzbekistan;
temur1972@inbox.ru

Nataliia Mykhalitska  (PhD in Public Administration)
Lviv State University of Internal Affairs, Ukraine

Dan Goltsman (Doctoral student)
Riga Stradiņš University, Republic of Latvia;

Katherine Richard (DSc in Law),
Hasselt University, Kingdom of Belgium
katherine.richard@protonmail.com;

Richard Brouillet (LL.B.),
University of Ottawa, Canada;


Stanyslav Novak  (DSc in Engineering)
University of Warsaw, Poland
novaks657@gmail.com;

Kanako Tanaka (PhD in Engineering),
Japan Science and Technology Agency, Japan;

Mark Alexandr Wagner (DSc. in Psychology)
University of Vienna, Austria
mw6002832@gmail.com;

Alexander Schieler (PhD in Sociology),
Transilvania University of Brasov, Romania

Svitlana Lykholat  (PhD in Economics),
Lviv Polytechnic National University, Ukraine


Dmytro Marchenko  (PhD in Engineering)
Mykolayiv National Agrarian University
(MNAU), Ukraine;

Rakhmonov Aziz Bositovich (PhD in Pedagogy)
Uzbek State University of World Languages,
Republic of Uzbekistan;

Mariana Vereskliia  (PhD in Pedagogy)
Lviv State University of Internal Affairs, Ukraine

Dr. Albena Yaneva (DSc. in Sociology and Antropology),
Manchester School of Architecture, UK;


Vera Gorak (PhD in Economics)
Karlovarská Krajská Nemocnice, Czech Republic
veragorak.assist@gmail.com;

Polina Vuitsik  (PhD in Economics)
Jagiellonian University, Poland
p.vuitsik.prof@gmail.com;

Elise Bant (LL.D.),
The University of Sydney, Australia;

George McGrown (PhD in Finance)
University of Florida, USA
mcgrown.geor@gmail.com;

Vagif Sultanly (DSc in Philology)
Baku State University, Republic of Azerbaijan

Kamilə Əliağa qızı Əliyeva  (DSc in Biology)
Baku State University, Republic of Azerbaijan

If you have any questions or concerns, please contact a coordinator Mariia Granko.

The recommended styles of citation:

1. Surname N. (2021). Title of article or abstract. *Scientific Collection «InterConf», (88): with the Proceedings of the 10th International Scientific and Practical Conference «Scientific Horizon in the Context of Social Crises» (November 25-26, 2021). Tokyo, Japan; pp. 21-27.* Available at: [https://interconf.top/...](https://interconf.top/)
2. Surname N. (2021). Title of article or abstract. *InterConf, (88), 21-27.* Retrieved from [https://interconf.top/...](https://interconf.top/)

This issue of Scientific Collection «InterConf» contains the International Scientific and Practical Conference. The conference provides an interdisciplinary forum for researchers, practitioners and scholars to present and discuss the most recent innovations and developments in modern science. The aim of conference is to enable academics, researchers, practitioners and college students to publish their research findings, ideas, developments, and innovations.

©2021 Otsuki Press
©2021 Authors of the abstracts
©2021 Scientific Publishing Center «InterConf»

contact e-mail: info@interconf.top

webpage: www.interconf.top

TABLE OF CONTENTS

| | | | |
|---|---|---|-----|
| BUSINESS ECONOMICS | | | |
| Буртняк І.В. Рогач О.Д. |  | ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ | 7 |
| Гафорзода Д. Кодиркулова Н. |  | УПРАВЛЕНИЕ ОТЕЧЕСТВЕННЫМИ КОРПОРАТИВНЫМИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ | 11 |
| INTERNATIONAL ECONOMICS AND INTERNATIONAL RELATIONS | | | |
| Cazacu V. |  | THREATS TO FOOD SECURITY IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA | 17 |
| Мандзій А.-М.І. |  | ГЕНДЕРНЕ ПИТАННЯ В ПОЛІТИЧНИХ ПРОЦЕСАХ ЄВРОПИ | 31 |
| Нежинський І.Ю. |  | ОСОБЛИВОСТІ ТОВАРНОГО ЗНАКУ КОРПОРАЦІЇ «APPLE» В РЕКЛАМНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ | 34 |
| MANAGEMENT | | | |
| Козак К.Б. Мироненко Б.В. |  | КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА | 38 |
| FINANCE AND CREDIT | | | |
| Бурдонос Л.І. Виноградня В.М. |  | АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ | 44 |
| PEDAGOGY AND EDUCATION | | | |
| Arefieva L. Pliushchakova O. Krivobok T. Kasich N. Hrishchuk V. |  | INFLUENCE OF PHYSICAL LOADING ON THE FUNCTIONAL STATE OF THE STUDENTS 'ORGANISM | 53 |
| Boynazarov R.R. |  | SPECIFIC PEDAGOGICAL FACTORS IN THE FORMATION OF MATHEMATICAL THINKING IN BLIND STUDENTS | 58 |
| Iusco I.-M. |  | CONTRIBUTIONS OF PERSONALITY THEORIES FROM THE PERSPECTIVE OF DEVELOPING THE CONCEPT OF PERSONAL EFFICIENCY | 61 |
| Kholikov A.K. |  | THE STATE OF INTEGRATION PROCESSES IN THE RECRUITMENT OF YOUNG GRADUATES WITH VISUAL IMPAIRMENTS | 64 |
| Shaturaev J. Bekimbetova G. |  | THE DIFFERENCE BETWEEN EDUCATIONAL MANAGEMENT AND EDUCATIONAL LEADERSHIP AND THE IMPORTANCE OF EDUCATIONAL RESPONSIBILITY | 68 |
| Tolebergenova S.T. |  | IMPORTANCE OF PROBLEM-BASED LEARNING APPROACH IN TEACHING ENGLISH TO GIFTED CHILDREN | 89 |
| Беделова Г.С. Иличкина Д.А. |  | ИНТЕРАКТИВНАЯ МОДЕЛЬ ОБУЧЕНИЯ | 92 |
| Григорьев И.А. |  | ОСОБЕННОСТИ ВОСПИТАНИЯ ПОЛИКУЛЬТУРНОСТИ В МУЗЫКАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ | 99 |
| Дудіна О.В. Стрельченко Л.В. |  | ПРОФЕСІЙНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ФАХІВЦІВ У ГАЛУЗІ МЕДИЦИНИ | 103 |
| Жиденко Т.Ф. |  | РОЗУМНЕ ПЛАНУВАННЯ – ЗАПОРУКА ВДАЛОЇ ПРОЕКТНОЇ РОБОТИ | 105 |
| Жұмағали Қ. Нұрихан Ж.Р. |  | ШЕТ ТІЛІН ОҚЫТУДАҒЫ ҚАЗІРГІ ЗАМАНАУИ ӘДІСТЕРДІҢ ҚОЛДАНЫЛУ ЖОЛДАРЫ | 109 |
| Мудра А.А. |  | ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ОСВІТІ | 114 |
| Наурызбаева Г.К. Куткельдиева Э.О. |  | ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ В ФОРМИРОВАНИИ ТЕХНИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ ВУЗА НА ЗАНЯТИЯХ ФИЗИКИ | 120 |

MANAGEMENT

Козак Катерина Богданівна

ORCID.ID 0000-0002-8099-6607

доктор економічних наук, доцент кафедри менеджменту і логістики
Одеської національної академії харчових технологій, Україна

Мироненко Богдан Валентинович

аспірант 1 курсу спеціальності 073 «Менеджмент»

Одеська національна академія харчових технологій, Україна

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

***Анотація:** у статті розглянуто визначення поняття «корпоративна культура», кроки впровадження нової корпоративної культури, вплив наявної корпоративної культури на використання людського потенціалу підприємства. Розроблено детальний алгоритм впровадження нової корпоративної культури або удосконалення наявної.*

***Ключові слова:** корпоративна культура, розвиток підприємства, персонал, людський потенціал.*

В останні роки передові світові підприємства та провідні експерти в галузі сучасного управління стверджують, що міцна та розвинена культура зміцнює їх позиції та конкурентоспроможність, підвищує рівень прибутковості, збільшує лояльність людського ресурсу підприємства та ефективність його діяльності. У 1936 р. М. Шериф розглядаючи у своїх роботах поняття «соціальних норм» вперше визначив поняття «культура підприємства». А, вже наприкінці 60-х років такі поняття як «культура» і «клімат» на підприємстві починають активно використовуватись багатьма вченими та фахівцями. Таким чином, вже протягом 20 років після визначення даних понять, концепція корпоративної культури міцно посідає одне з провідних місць у науковій літературі з теорії управління підприємствами [1, 2].

За деякими даними корпоративна культура може включати в себе такі компоненти: цінності людей, що працюють; якість та стиль комунікацій; тайм-менеджмент; соціально-психологічний клімат; програми навчання та розвитку персоналу підприємства; діловий дрес-код. Можливо припустити, що мета корпоративної культури перш за все - це забезпечення підвищення ефективності діяльності персоналу, та високого рівня прибутковості підприємства, завдяки вдосконаленню технологій управління трудовими ресурсами за рахунок, у тому числі і підвищення лояльності персоналу підприємства.

Поняття «корпоративна культура» наразі є відносно новим і недостатньо висвітленим як в нашій країні, так і за кордоном. В даний час не існує єдиного визначення терміну «корпоративна культура», науковці трактують його по-різному. Тому, важливо проаналізувати підходи різних вчених до визначення поняття «корпоративна культура» (табл. 1).

Таблиця 1

Підходи до трактування терміну «корпоративна культура»

| № | Автор (автори) | Сутність терміну |
|---|-------------------|---|
| 1 | А. Я. Кибанов [3] | Набір найбільш важливих положень, які застосовуються членами підприємства і одержують вираження в заявлених цінностях і нормах, що дають людським ресурсам орієнтири їх поведінки і дій. |
| 2 | М. І. Магура [4] | Система переконань, норм поведінки, установок і цінностей, які є тими неписаними правилами, що визначають, як повинні працювати і вести себе люди певного підприємства. При цьому мова йде про переконаннях і цінностях, які поділяються переважною більшістю членів. |
| 3 | Н. Тимошенко [5] | Система, що складається з набору правил і стандартів, які визначають взаємодію і консенсус членів колективу, управлінських ланок, структурних підрозділів і ключових факторів розвитку підприємства. |

**розроблено авторами*

Незважаючи на різнобічне визначення поняття «корпоративна культура» у різних вчених, в них також можна виокремити і спільні моменти. Останнім часом в Україні спостерігається стрімке зростання інтересу підприємств до

підвищення рівня корпоративної культури. Це пояснюється тим, що збільшилося розуміння впливу феномену командного духу на ефективність бізнесу. Саме корпоративна культура є тою конкурентною перевагою, яка обумовлює відмінність між компаніями і приносить успіх у конкурентній боротьбі [6].

Оскільки учасниками корпоративної культури є весь людський ресурс підприємства, що діє у сучасних умовах, слід розглянути алгоритм впровадження нової або удосконаленої корпоративної культури, приділяючи увагу крокам та інструментам їх впровадження. Так, на рис. 1 наведено послідовність кроків впровадження корпоративної культури, детальний опис кроків та інструментів впровадження надано в таблиці 2.

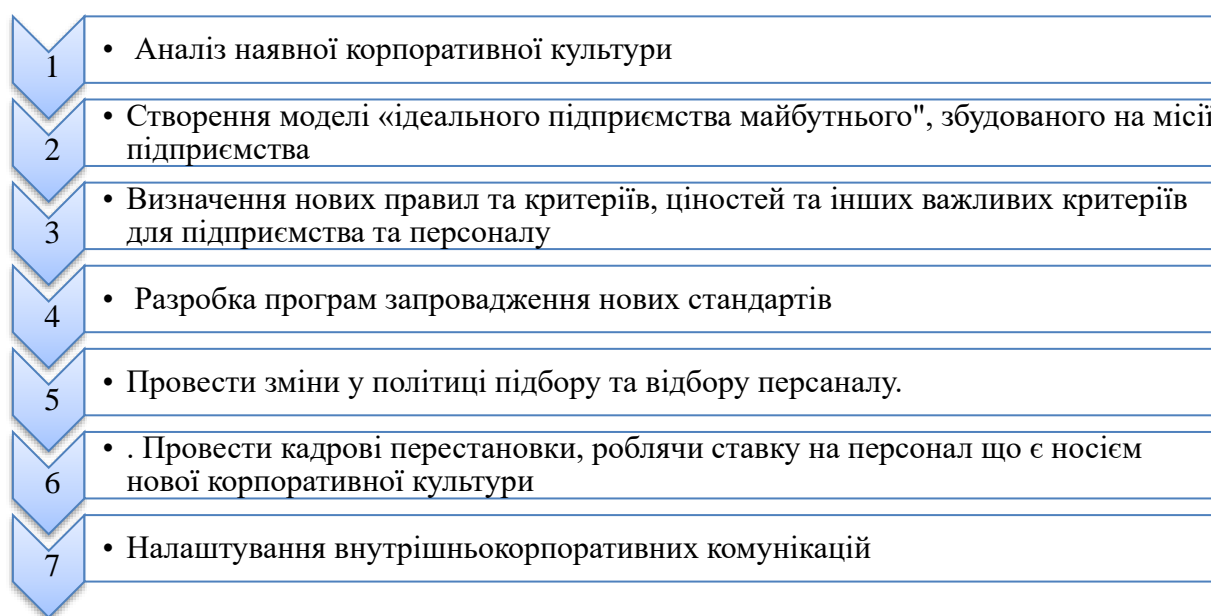


Рис. 1. **Послідовність кроків впровадження корпоративної культури**

**розроблено авторами*

При цьому, формування і розвиток корпоративної культури відбувається відповідно до життєвого циклу підприємства. Оскільки в розвитку підприємства виділяють три важливих періоди: формування; зростання; зрілості та занепаду, то кожен із них має свої проблеми культури і відповідні механізми їх вирішення. Саме корпоративна культура містить способи вирішення проблемних поведінкових ситуацій [7].

Процес формування корпоративної культури є безперервним, тому корпоративна культура під впливом різних чинників може частково змінюватися.

Таблиця 2

Алгоритм удосконалення наявної корпоративної культури

| № кроку | Зміст кроку | Інструмент впровадження |
|---------|---|--|
| 1 | Діагностика наявної корпоративної культури. Щоб визначити особливості корпоративної культури, слід проаналізувати типову поведінку людей: - поведінка в неформальній обстановці; - норми та правила поведінки; - установки співробітників; - легенди, герої, символи та ритуали поведінки. | Проведення групових занять, тренінгів, спостереження та тестування. |
| 2 | Створення бачення «портрета майбутнього підприємства», побудованого на місії. До цього процесу дуже важливо залучати сили співробітників, весь людський потенціал: проводити різноманітні конкурси, стратегічні сесії, тренінги, використовувати усі можливості внутрішнього PR. | Ділові ігри, збір зворотного зв'язку, групове моделювання та обговорення. |
| 3. | Розробка нових правил, критеріїв, визначення цінностей та інших важливих для підприємства та персоналу домовленостей, що формують корпоративний кодекс. | Групове обговорення майбутнього документу. |
| 4 | Проведення сесії за активної підтримки топ-менеджменту з роз'ясненням необхідності кроків та майбутніх можливих змін на підприємстві. | Збори, групове моделювання та обговорення, корегування дій. |
| 5 | Розробка програми запровадження нових стандартів. Іноді досить провести невелику кількість локальних заходів, наприклад, оцінку персоналу, що проводиться на підприємстві з певною метою. У такому разі в критерії оцінки співробітника потрапляє дотримання нових стандартів і норм. Як правило, вже після першої оцінки починають відчуватися зміни. | Пояснювальні збори, навчання керівників, впровадження нових процедур роботи, оцінка персоналу. |
| 6 | Провести зміни у політиці та технологіях підбору персоналу. Від складу особистості, відповідності його внутрішньо фірмових стандартів у галузі комунікації, що склалися на підприємстві, залежить, чи зможе адаптуватися до цієї корпоративної культури новий співробітник, як складуться його взаємини в колективі та з керівництвом, наскільки ефективно він працюватиме. Слід запрошувати на роботу людей, які мають відповідні установки і демонструють потрібну поведінку. | Перегляд HR метрик. |
| 7 | Кадрові перестановки. Просувати на менеджерські посади співробітників, які є носіями нової корпоративної культури або здатні до швидкої адаптації в умовах, що змінилися. | Оцінка персоналу, збори, навчання. |

| | | |
|----------|--|---------------------------------|
| 8 | Вдосконалення внутрішньокорпоративних комунікацій. Традиційно підприємства заохочують шанобливе ставлення не лише до керівництва, а й до всіх колег. Відносини між людьми всередині будуються за принципом «персонал – внутрішній клієнт». | Ділова гра з оцінкою персоналу. |
|----------|--|---------------------------------|

**розроблено авторами*

Корпоративна культура, як інструмент управління, виконує роль координатора елементів завдяки усталеним нормам і стандартам організаційної поведінки, прийнятим базовим цінностям в організаційному середовищі. Крім цього, корпоративна культура пропонує реальний інструментарій і технологію використання нормативного та ціннісного апарату в управлінні підприємством, що в поєднанні з іншими ресурсами підвищує ефективність менеджменту підприємства і сприяє його успішній діяльності [8].

Отже, процес формування корпоративної культури є доволі складним, що потребує використання цілого ряду методик. Дослідники у своїх роботах виділяють чимало підходів, принципів, шляхів та рівнів формування корпоративної культури щоб полегшити сам процес розробки плану формування корпоративної культури. На його формування впливає ціла низка позитивних та негативних чинників, що прискорюють чи уповільнюють темп розвитку корпоративної культури компанії. Формування корпоративної культури, як алгоритм, відбувається ієрархічно (від лідера до підлеглих) та повинен пройти певні етапи, щоб добитися очікуваних результатів. Також на формування корпоративної культури впливає стиль керівництва, від нього залежить корпоративний дух. Кінцевим етапом формування корпоративної культури є – нормативне закріплення всіх правил, законів, стандартів в корпоративному кодексі (документ який регулює правовідносини в організації і за її межами) [9].

Корпоративна культура виступає системою збереження та відтворення досвіду, культури, клімату підприємства, системою яка регулює відносини персоналу. Важливим є те, що корпоративна культура не має нормативного

закріплення у законах на рівні держави, а ґрунтується на загальному культурному рівні громадськості, нормах, правилах, цінностях тощо[10]. Отже, правомірно зазначити, що корпоративна культура водночас, виступає регулятором внутрішніх та зовнішніх комунікацій та може впливати на підвищення ефективності використання людського потенціалу підприємства.

Список джерел:

1. Скібіцька Л. І. Організація праці менеджера: навч. посіб. / Скібіцька Л. І. – К.: Центручбової літератури, 2010. – 360 с.
2. Козлов В. В. Корпоративна культура / Козлов В. В. – М.: Альфа-прес, 2009. – 422 с.
3. Кибанов А.Я. Управління персоналом організації / А.Я. Кибанов. – М.: «Инфра-М». – 2004. – 637 с.
4. Магура М. И. Организационная культура как средство успешной реализации организационных изменений / М. И. Магура // Управління персоналом. – 2002. – № 1
5. Тимошенко Н. Корпоративна культура. Діловий етикет. – К., 2006.
6. Іванченко А. В. Орієнтація на розвиток персоналу в системі корпоративних цінностей підприємства // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2009. – № 4, Ч. 2, Т. 1. – С. 185 – 190.
7. Аніщенко В. О. Роль корпоративної культури у прийнятті управлінських рішень. – Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 3. – С. 64 – 7.
8. Воронкова А. Е., Баб'як М. М., Коренєв Е. Н., Мажура І. В. Корпорації: управління та культура: Монографія/ За ред. А. Е. Воронкової. – Дрогобич: Вимір, 2006. – 376 с.
9. Захарчин Г. М. Корпоративна культура [Текст]: навч. посібник / Г. М. Захарчин, та ін.; ред.: Г. М. Захарчин. – Львів: Новий світ-2011. – 344 с.
10. І.Химич. Корпоративна культура – чинник фінансової стабільності підприємств у сучасних економічних умовах / І.Химич // Галицький економічний вісник. – 2012. – № 4(37). – С.147 – 156.