

**SCIENTIFIC  
COLLECTION  
INTERCONF**



**No 86**  
November, 2021

**THE ISSUE CONTAINS:**

**Proceedings of the 1st  
International Scientific  
and Practical Conference**

**SCIENTIFIC PARADIGM IN THE CONTEXT OF  
TECHNOLOGIES AND SOCIETY DEVELOPMENT**



**GENEVA, SWITZERLAND  
18-19.11.2021**



**InterConf**  
Scientific Publishing Center

## **SCIENTIFIC COLLECTION «INTERCONF»**

**№ 86 | November, 2021**

**THE ISSUE CONTAINS:**

Proceedings of the 1<sup>st</sup> International Scientific and Practical Conference

### **SCIENTIFIC PARADIGM IN THE CONTEXT OF TECHNOLOGIES AND SOCIETY DEVELOPMENT**

GENEVA, SWITZERLAND

**18-19.11.2021**


GENEVA  
2021

UDC 001.1

S 40 *Scientific Collection «InterConf»*, (86): with the Proceedings of the 1<sup>st</sup> International Scientific and Practical Conference «Scientific paradigm in the context of technologies and society development» (November 18-19, 2021). Geneva, Switzerland: Protonique, 2021. 630 p.

ISBN 978-2-88136-234-7


#### 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;

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

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. Albenia 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;

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

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

Vagif Sultanly (DSc in Philology)  
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»*, (86): with the Proceedings of the 1st International Scientific and Practical Conference «Scientific paradigm in the context of technologies and society development» (November 18-19, 2021). Geneva, Switzerland; pp. 21-27. Available at: <https://interconf.top/...>
2. Surname N. (2021). Title of article or abstract. *InterConf*, (86), 21-27. Retrieved from <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 Protonique  
©2021 Authors of the abstracts  
©2021 Scientific Publishing Center «InterConf»

contact e-mail: [info@interconf.top](mailto:info@interconf.top)

webpage: [www.interconf.top](http://www.interconf.top)

## TABLE OF CONTENTS

<b>BUSINESS ECONOMICS</b>			
Bekimbetova G.M. Madambekov A.R.		MINING AND EXPORT OF PRECIOUS METALS IN UZBEKISTAN	9
Filipishyna L.M. Safarian Y.A.		DIGITAL ECONOMY AND TRANSFORMATION OF BUSINESS ENVIRONMENT	17
Peresyppkin M.M.		ON THE ISSUE OF IMPROVING THE TRAINING OF SPECIALISTS TO ENSURE THE ECONOMIC SECURITY OF ENTERPRISES	22
Saprykina L.N.		REVIEW OF METHODS FOR MODELING THE ENTERPRISE'S SUSTAINABLE DEVELOPMENT MANAGING PROCESSES BASED ON FUZZY LOGIC	25
Гафорзода Д. Арбобова М.		ПРАВОВЫЕ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА	29
Горняк О.В. Пустовіт Д.І.		ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА ВЛАСНІСТЬ В СТРУКТУРІ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ	33
Шот А.П. Сподарик Т.І.		ПОДАТКОВА ПИЛЬГА ЯК ОДИН З ОСНОВНИХ ІНСТРУМЕНТІВ ПІДТРИМКИ БІЗНЕСУ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID 19	37
<b>REGIONAL ECONOMY</b>			
Kosheleva E.G. Galibin I.G.		MODELING OF THE CLUSTER STRUCTURE IN THE SYSTEM OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE REGION	43
Yusifov E.J.		THE ROLE AND PLACE OF ECONOMIC DISTRICTS IN THE DEVELOPMENT OF THE ECONOMY OF AZERBAIJAN	48
<b>INTERNATIONAL ECONOMICS AND INTERNATIONAL RELATIONS</b>			
Erkinov S.B. Tukhtabaev S.A.		THE IMPACT OF E-COMMERCE IN THE SYSTEM OF DIGITAL ECONOMY OF THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN	55
Lytvynenko O.		DEVELOPMENT OF A MODERN COMPETITIVE MODEL OF CHINA	64
Ştahovschi A. Bucuci O.		GEOECONOMIC ASPECTS OF PUBLIC DEBT MANAGEMENT IN THE EUROPEAN INTEGRATION PROCESS	69
Гусенко О.С. Рудюк К.О.		АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ТА ДИНАМІКИ ЗАЛУЧЕННЯ ПРЯМИХ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИЦІЙ В ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ	77
<b>MANAGEMENT</b>			
Замлинський В.А. Лівінський А.І.		СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО РОЗРОБКИ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ У ФІНАНСОВОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ	87
Козак К.Б. Мироненко Б.В.		КОМПЛЕКСНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ	91
Миколайчук І.П. Сичова Н.В. Пархоменко С.Р.		РОЗВИТОК КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ УПРАВЛІНЦІВ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19	97
Шейдаи Т.А. Сафарли З.Г.		ПУТИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ	102
<b>FINANCE AND CREDIT</b>			
Коваленко Ю.М. Філіпішина К.І.		ОЦІНКА ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПОРТФЕЛЯ БАНКІВСЬКОЇ УСТАНОВИ	119
<b>ACCOUNTING AND AUDITING</b>			
Бакаляр Д.Г.		ПРИНЦИПИ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ЯК БАЗОВІ ПОЛОЖЕННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ	124

**Козак Катерина Богданівна**

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

## **КОМПЛЕКСНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ**

***Анотація:** у статті розглянуто класичні підходи управління людськими ресурсами та проаналізовано поняття людського потенціалу в цілому. Виокремлено роль людського потенціалу для підприємств та вплив актуальних факторів на нього. Розроблено комплексний підхід до управління людським потенціалом підприємств.*

***Ключові слова:** людський потенціал, управлінські підходи, управління потенціалом.*

У сучасному вимірі управління людськими ресурсами на підприємствах виступає водночас як важливим напрямком управлінської діяльності, так і вагомим інструментом впливу на їх функціонування з урахуванням цілей та кадрової політики в цілому. Безперервні і стрімкі зміни в світі – четверта промислова революція, роботизація та суцільна автоматизація процесів, зростання впливу пандемії COVID-19 на суспільне життя, підвищують важливість управління людськими ресурсами на кожному підприємстві для оперативної взаємодії з бізнесом з метою зниження негативного впливу і успішності бізнесу в адаптації до нових світових реалій. [1]

У теорії та практиці управління виділяють чотири концепції, які розвивалися в рамках трьох основних підходів до управління – економічного, органічного та гуманістичного. В економічному підході виділяють концепцію використання людських ресурсів, згідно якої основним завданням системи управління є відбір та стимулювання персоналу, а також нормування праці. В органічному підході концепція управління персоналом вимагає вивчення специфіки потреб та розробку програм, що орієнтовані на потреби персоналу,

а концепція управління людськими ресурсами зорієнтована на навчання персоналу та створення умов для їх самоорганізації. Гуманістичний підхід спрямований в цілому на управління людиною, що включає процес адаптації кожного працівника, розвиток внутрішньої культури підприємства – формування правил, норм та цінностей, що сприяють розвитку людського потенціалу. [2]

За десятиліття дослідження поняття людського потенціалу українськими вченими склалась низка його визначень (табл. 1). Спільною їх рисою є комплексний підхід до розуміння людського потенціалу, намагання відобразити його багатосторонню структуру.

Таблиця 1

#### Підходи до трактування терміну «людський потенціал»

Автор (автори)	Сутність терміну
Л. Безтелесна [3]	Людський потенціал – це здібності, можливості й потреба людей працювати, сукупність різних їх якостей, що визначають особистість, як фізичних, так і духовних.
Д. Богиня [4]	Людський потенціал – це поняття, яке, будучи близьким по змісту до таких понять як трудовий або виробничий потенціал, визначає більш широкий спектр соціально-демографічних і трудових відносин у суспільстві.
С. Пирожков [5]	Людський потенціал – це системне утворення, зміст і функції якого розкриваються у процесі взаємозв'язку і взаємодії його складових, реалізація яких у ході життєдіяльності призводить до певних досягнень людини, що мають соціальну значимість.
С. Трубич [6]	Людський потенціал – це наявні в даний момент чи в майбутньому людські можливості, які можуть бути використані в будь-якій сфері суспільно корисної діяльності для досягнення поставленої мети.
Л. Шаульська [7]	Людський потенціал – сукупна здатність певної людської спільноти (народу, громади, персоналу підприємства) і окремої людини до економічної і соціальної діяльності та розвитку.

*\*розроблено авторами*

Діяльність, що пов'язана з управлінням людськими ресурсами та їх потенціалом, насамперед є цілеспрямованим впливом на людську складову підприємств з метою приведення у відповідність можливостей персоналу до цілей, стратегій та умов розвитку цих підприємств.

Спираючись на концепцію розвитку людського потенціалу, яка поєднує інструментальний та соціальний напрями визначення місця людини в економічному житті, поняття «людський потенціал» відображає широку сферу суспільних відносин, що виникають в результаті взаємодії кожної людини з певною суспільною системою, а також характеризує здібності та можливості їх реалізації, а також здатність до розвитку задля досягнення мети такої системи.

Детальне вивчення сучасних підходів до управління людським потенціалом підприємств підтверджує наявність актуальних факторів, що впливають на формування та розвиток людського потенціалу підприємств (табл. 2).

Таблиця 2

#### Актуальні фактори впливу на людський потенціал підприємств

№ п/п	Характеристика проблеми
1	Четверта промислова революція, яка характеризується мінімізацією людської праці, витісненням людських ресурсів з промисловості та заміною їх на електронні механізми, роботів, штучний інтелект тощо. [8]
2	Негативні тенденції на ринку праці, що свідчать про недостатню кількість висококваліфікованих фахівців в Україні через невисоку престижність праці та низький рівень заробітних плат, що не відповідає складності роботи та емоційної напруги. [9]
3	Економічна криза та нестабільність бізнес-середовища. Отже, більшість керівників не має фінансової можливості для матеріального стимулювання персоналу, що враховуючи низький рівень зарплат, демотивує персонал і не сприяє якісному трудовому процесу. Такі тенденції підтверджують відсутність орієнтації персоналу на якісний результат професійної діяльності. [10]
4	Зміна умов праці внаслідок суспільних змін, що пов'язані з пандемією COVID-19. Перехід на дистанційні та комбіновані форми роботи, впровадження обов'язкової вакцинації для певних груп працівників [11].

*\*розроблено авторами*

Отже, можливість вирішення актуальних проблем щодо управління персоналом вимагає антикризового управління персоналом, що передбачає не лише формальну організацію роботи з персоналом (планування, відбір, підбір, розстановку), але й аналізу впливу як окремого чинника, так і сукупності чинників соціально-психологічного, етичного характеру (дбайливе відношення до потреб людини, врахування її індивідуальних особливостей

тощо) на ефективність людського потенціалу підприємств. [12]

Тактика управління персоналом в умовах пандемії COVID-19 повинна формуватися комплексно і спиратися на чітке розуміння наслідків кожного прийнятого рішення, а також - на оновлену стратегію подолання кризи в управлінні персоналом тощо. [1]

Враховуючи актуальні фактори впливу на людський потенціал підприємств, для збереження їх стійкості важливу роль матиме застосування комплексного підходу в управлінні людським потенціалом, який слугуватиме запобіжником виникнення кризи персоналу та кризи управління на підприємствах в цілому.



**Рис. 2. Комплексний підхід до управління людським потенціалом підприємств**

*\*розроблено авторами*

Так, криза персоналу визначає невідповідність діяльності персоналу новим умовам, що виникли у процесі розвитку підприємства. Основними

симптомами можуть бути почастищення конфліктів, скорочення кількості робочих годин (змін) та наявність надлишкового персоналу, зростання плинності кадрів, збільшення кількості неявок на роботу, погіршення продуктивності праці, ігнорування керівника, погіршення дисципліни [13].

Отже, управління людським потенціалом наразі на підприємствах спрямоване на використання класичних підходів управління персоналом, таких як визначення потреби в персоналі, залучення, відбір та вивільнення персоналу, оцінка персоналу, ротація та навчання персоналу, мотивація та стимулювання праці, методичні принципи та рекомендації по розв'язанню яких викладені в чисельних спеціалізованих виданнях. [14]

Однак, в сучасних реаліях застосування лише класичних підходів не є актуальним, так як вони вже не враховують більшість факторів впливу на управління людським потенціалом та наслідки такого впливу. Цим обумовлюється доцільність подальшої розробки і застосування комплексного підходу щодо управління людським потенціалом підприємств який повинен враховувати безперервні і стрімкі зміни в світі.

#### Список джерел:

1. COVID-19: Ключевые вопросы управления персоналом [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/ru\\_ru/topics/workforce/ey-bulletin-covid-19-hr-issues.pdf](https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/ru_ru/topics/workforce/ey-bulletin-covid-19-hr-issues.pdf)
2. Людський потенціал: механізми збереження та розвитку: монографія / [О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін.] / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2008. – 468 с.
3. Безтелесна Л. Людський розвиток: підходи до трактування суті та умов його забезпечення / Л. Безтелесна // Економіка України : Політико-економічний журнал . – 2009 . – № 7. – С. 4 – 12.
4. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. Знання-Прес, 2000. – 313 с.
5. Пирожков С. И. Трудовой потенциал в демографическом измерении. – К.: Наук. думка, 1992. – 173 с.
6. Трубич С. Ю. Соціально-економічна сутність та особливості формування людського потенціалу / С.Ю. Трубич, З.М. Пушкар // Актуальні проблеми економіки. – 2006. –

№ 4(58). – С. 186–192

7. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія / Л. В. Шаульська. – Донецьк: НАН України, Ін-т економіки пром-ті, 2005. – 502 с.
8. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка [Текст] : навчальний посібник / Краснокутська Н. С. – К. : Центр навчальної літератури, 2017. – 352 с.
9. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Е.В. Маслов. – М. : ИНФРА-М. Новосибирск: НГАЭиУ, 2019. – 312 с.
10. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навчальний посібник / О. С. Федонін, І. М. Репіна, О. І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2018. – 316 с.
11. Наказ МОН України від 07.10.2021 р. № 2153 «Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://moz.gov.ua/article/ministry-mandates/nakaz-moz-ukraini-vid-04102021--2153-pro-zatverdzhennja-pereliku-profesij-virobnictv-ta-organizacij-pracivniki-jakih-pidljagajut-obovjazkovim-profilaktichnim-sheplennjam>
12. Бродский Б. Е. Антикризисное управление: Омега-Л, 2009. – 432 с.
13. Козак К. Б., Корсікова Н. М., Древова В. В. Психологія управління персоналом в умовах економічних кризових явищ, спровокованих COVID-19. – Наукові перспективи № 2 (8) 2021. – С. 107-124.
14. Митин А.Н. Антикризисное управление персоналом организации / А.Н. Митин, А. Э. Федорова, Ю. А. Токарева, А. В. Овчинников. – СПб.: Питер, 2005. – 272 с.

**SCIENTIFIC EDITION**

BN 978-2-881362-34



9 782881 362347

**SCIENTIFIC COLLECTION «INTERCONF»**

**№ 86 | November, 2021**

**The issue contains:**

Proceedings of the 1<sup>st</sup> International  
Scientific and Practical Conference

**SCIENTIFIC PARADIGM IN THE CONTEXT OF  
TECHNOLOGIES AND SOCIETY DEVELOPMENT**

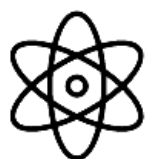
GENEVA, SWITZERLAND  
18-19.11.2021

Published online: November 19, 2021  
Printed: December 18, 2021. Circulation: 200 copies.

---

**Contacts of the editorial office:**

Scientific Publishing Center «InterConf»  
E-mail: [info@interconf.top](mailto:info@interconf.top)  
URL: <https://www.interconf.top>



**InterConf**  
Scientific Publishing Center

