



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МУКАЧІВСЬКА МІСЬКА РАДА
МАЛОПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВІТОЛЬДА
ПЛЕЦЬКОГО В М. ОСВЕНЦІМ (ПОЛЬЩА)
ПОМОРСЬКА АКАДЕМІЯ У СЛУПСЬКУ (ПОЛЬЩА)**

**СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ НАУКИ Й ОСВІТИ
В УМОВАХ ПОГЛИБЛЕННЯ
ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ**

**Збірник тез доповідей за матеріалами
II Міжнародної науково-практичної конференції**



**Мукачево
12-13 травня 2022 року**



УДК [005.332.2:001:378]:339.92(477:4)(043.2)

*Рекомендовано до поширення через мережу Інтернет
вченою радою Мукачівського державного університету
(протокол № 18 від «10» травня 2022 р.)*

С 91

Сучасні тенденції розвитку науки й освіти в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів : збірник тез доповідей за матеріалами II Міжнародної науково-практичної конференції (12-13 травня 2022 р., м. Мукачево). Мукачево : Вид-во МДУ, 2022. 495 с.

У збірнику представлено тези доповідей за матеріалами II Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні тенденції розвитку науки й освіти в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів». Учасниками конференції розглянуто проблеми та перспективи розвитку педагогічної освіти, психолого-педагогічні аспекти індивідуальної траєкторії професійного становлення особистості, сучасні орієнтири розвитку економіки, управління та інженерії, актуальні проблеми менеджменту, туризму, розвитку індустрії гостинності та збереження історико-культурної спадщини, тенденції розвитку сучасного суспільно-політичного та культурно-мистецького простору.

Видання розраховане на науковців, педагогів, викладачів, аспірантів та студентів, які займаються науково-дослідною роботою.

Редакційна колегія:

Щербан Т.Д. – д-р психол. наук, професор (голова);

Гоблик В.В. – д-р екон. наук, професор;

Кобаль В.І. – канд. пед. наук, доцент;

Пігош В.А. – канд. екон. наук, доцент;

Максютова О.В. – провідний фахівець ВНТД.

Відповідальність за достовірність фактів, власних імен, цитат, цифр та інших відомостей несуть автори публікації.

РОЗДІЛ 4. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ, ТУРИЗМУ, РОЗВИТКУ ІНДУСТРІЇ ГОСТИННОСТІ ТА ЗБЕРЕЖЕННЯ ІСТОРИКО-КУЛЬТУРНОЇ СПАДЩИНИ

ГОБЛИК-МАРКОВИЧ Н.М., КОЗАР Я.І. Новітні напрями в організації діяльності кафе-кондитерських.....	422
ГОБЛИК-МАРКОВИЧ Н.М., МАСЛИГАН О.О. Управління ефективністю структурних об'єднань в туристично-рекреаційній сфері шляхом оптимізації їх організаційної структури управління.....	424
ДЕРКАЧ Ю., УДВОРГЕЛІ Л.І. Заклади розміщення у сільському туризмі.....	426
КАМПОВ Н.С., КАСИНЕЦЬ О.В. Інфраструктура туризму як об'єкт управління.....	428
КОПРИВА А. Т. Відновлення родинного будинку Ерделі в місті Мукачеві. Від ідеї до реалізації.....	430
ЛИЗАНЕЦЬ А.Г., БОНДАРЕВА М.С. Сучасний стан та пріоритети розвитку кадрової політики підприємств залізничного транспорту.....	432
ЛИЗАНЕЦЬ А.Г., АЛЕКСИК Ю.Ю. Розвиток логістичних процесів в Україні...	434
МЕДВІДЬ Л.І., ИЙБЕР К. Вплив пандемії Covid-19 на деформацію туристичної сфери регіону.....	436
МИКУЛАНИНЕЦЬ С. І. Логістика в туризмі.....	438
MILASHOVSKA O.I. Support of Ukraine and the initiative of the european hotel community in the conditions of war	440
МОЛНАР-БАБЛЯ Д.І., КОЗАР Я.І. Ефективність функції контролю в готельно-ресторанній індустрії.....	442
ПАПП В.В., БОШОТА Н.В. Роль місцевих громад у сталому розвитку туристичної сфери.....	443
РОРОВУСН О.Р., KUPRIYENKO I.V. The role of a foreign language in management and tourism.....	445
ПРОСКУРА В.Ф., ГУРЗАН Н. Синергетична модель прогнозування кризових процесів в економіці регіону.....	447
ПУГАЧЕВСЬКА К.Й. Підтримка бізнесу в умовах воєнного стану.....	449
СКОПЕНКО Н.С., УДВОРГЕЛІ Л.І. Ключові напрямки відновлення вітчизняної економіки після закінчення війни.....	451
ТОДЬЄРШКО Е. В. Особливості управління кластерами туризму Закарпатської області	453
ХАУСТОВА К.М. Публічне управління у контексті сучасних викликів	455
ЧОРІЙ М.В. Кулінарна дипломатія як аспект підтримки та взаємопорозуміння між державами і народами.....	457
ШАШОВЕЦЬ Й.П., КОРОЛЬ Т. В. Особливості та завдання розвитку персоналу освітніх закладів у сучасних умовах.....	460

РОЗДІЛ 5. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО СУСПІЛЬНО-ПОЛІТИЧНОГО, КУЛЬТУРНО-МИСТЕЦЬКОГО ПРОСТОРУ ТА ГЕОГРАФІЇ

ГОЛЬЧА А.М., МОВЧАН К.М. Книга від Середньовіччя до XXI ст. Виховна роль.....	462
ІЛЬТЬО Г.Ф. Роль суспільно-політичного й освітньо-культурного простору в умовах політичної кризи.....	463
КУЦИН Е. К. Роль реалістичних ремінісценцій в сучасному мистецтві.....	464
ЛУЖАНСЬКА Т.Ю., ТУРЯНИЦЯ А. Роль туристично-інформаційних центрів у суспільно-географічному дослідженні території міста.....	466

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Успішність функціонування будь-якої організації визначається її кадровим потенціалом та ефективністю його використання. Сучасні тенденції у розвитку економіки, інтенсивне впровадження інновацій, перманентні зміни у середовищі господарювання підвищують вимоги до наявного персоналу – його знань, умінь, навичок, компетенцій. За цих умов кадрова політика перетворюється на потужний інструмент впливу на кадровий потенціал з метою приведення його у відповідність до потреб організації. Особливо актуальною виявляється проблема оптимізації кадрової політики в сучасних умовах для підприємств залізничного транспорту.

Підприємства залізничного транспорту утворюють один із найбільших секторів економіки країни, до якого залучено понад 266,3 тис. осіб, що складає майже 1,5% від всього працездатного населення [1]. Кадровий потенціал підприємств цієї сфери характеризуються великою різноманітністю посад та професій працівників, кожна з яких потребує індивідуального підходу до управління, оцінювання та мотивування до праці.

Залізничний транспорт є трудомісткою галуззю. У складі поточних транспортних витрат майже 35 % становлять витрати на оплату праці. Висока трудомісткість виробництва транспортної продукції висуває особливі вимоги до структури персоналу та організації його роботи. Безперервність перевізного процесу визначає необхідність цілодобового режиму праці з обслуговування виробництва. На залізничному транспорті приблизно 40 % працівників робітничих професій і 5-7 % фахівців мають цілодобовий режим праці. Підвищену небезпеку робіт мають ті працівники, які безпосередньо пов'язані з перевезеннями (локомотивні бригади, складачі поїздів, працівники, які обслуговують інфраструктуру транспорту: монтери колії, електромеханіки й електромонтери та ін.) [1].

Серед слабких сторін та загроз, що стосуються кадрової складової підприємств залізничного транспорту, є недостатність висококваліфікованих кадрів (у т.ч. через відтік персоналу у зв'язку зі збільшенням можливостей працевлаштування у країнах ЄС), порівняно низький рівень оплати праці, висока плинність, недостатня якість професійної підготовки персоналу. Високою залишається питома вага адміністративно-управлінського персоналу, що часто стримує кардинальні кадрові зміни. Водночас суттєвою залишається соціальна чутливість до заходів з оптимізації штату та щодо впровадження ініціатив з підвищення продуктивності роботи окремих категорій персоналу, оскільки це часто веде до скорочення кадрів та до нарощування інтенсивності праці.

Суттєві зміни у кадровій політиці стали можливими завдяки реформі корпоративного управління, що розпочалась у 2018 р. Компанія отримала новий статус акціонерного товариства. Згідно Стратегії АТ «Укрзалізниця» на 2019-

2023 роки, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 червня 2019 року №592 кадрова політика перетворилась на невід'ємну частину загальної політики товариства [2]. Її метою є забезпечення оптимального балансу процесів оновлення та збереження якісного складу персоналу компанії в її розвитку відповідно до потреб, вимог чинного законодавства, стану ринку праці та стратегії розвитку товариства. До основних засад кадрової політики підприємства на найближчі роки належить постановка чітких цілей і визначення функцій персоналу, посилення залежності розміру оплати праці від досягнутих результатів, підвищення рівня соціальної захищеності, можливості професійного розвитку і кар'єрного росту, покращення соціального рівня, сталого розвитку трудового колективу та вирішення соціально-економічних питань цього розвитку, у т.ч. через постійний діалог з профспілками.

Згідно нової стратегії АТ “Укрзалізниця” орієнтована на розвиток як за рахунок модернізації технічних засобів, так і за рахунок підвищення кваліфікаційного рівня фахівців, що освоюють нову техніку та технології, зростання ефективності праці всього персоналу. На даному етапі розвитку товариство приділяє особливу увагу розвитку мотиваційних механізмів, що підвищують зацікавленість і задоволеність працівників роботою. Розробляються та реалізуються програми фахового вдосконалення (кадрового резерву, наставництва, розвитку кар'єри, підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників, внутрішнього тренерства).

Поступово змінюється і сам підхід до управління трудовими відносинами. З метою укомплектування підприємства потрібною кількістю кваліфікованих працівників та подальшої підтримки стабільності персоналу АТ взяло курс на заохочення персоналу до встановлення тривалих трудових відносин, Важливого значення набуває соціальний пакет як основа гарантії зайнятості.

Також цікавою і необхідною ініціативою є формування моделі корпоративних компетенцій з метою забезпечення якісного підбору персоналу (в т.ч. до кадрового резерву), розвитку персоналу та об'єктивної оцінки ділових якостей. Формування цієї моделі передбачає проведення досліджень за різними рівнями посад з послідувачим аналізом та проектуванням очікуваної моделі поведінки посадовців. У подальшому модель компетенцій повинна інтегруватись в процеси підбору персоналу, планування моделі кар'єрного росту, стати елементом корпоративної культури.

Таким чином, в роботі кадрових служб підприємств залізничного транспорту, крім традиційних форм роботи, на перший план повинні виходити такі аспекти, як підвищення дієвості мотивації, оцінювання, навчання й перепідготовки кадрів. В основі пріоритетів сучасної кадрової політики мають бути пріоритети соціального партнерства, саморозвитку, заохочення ініціативи персоналу та упровадження прогресивних технологій і форм праці, орієнтації на довгострокові трудові відносини з персоналом і турботу про колишніх працівників; автоматизація процесів управління ключовими показниками результативності роботи різних категорій персоналу.

Література

1. Статистичні дані про Українській залізниці URL: <https://mtu.gov.ua/content/statistichni-dani-pro-ukrainski-zaliznici.html>
 2. Стратегія АТ «Укрзалізниця» на 2019–2023 роки. URL: <https://uz.gov.ua/files/file/about/documents>.
- Крихтіна Ю.О., Савченко О.В., Ткаченко І.М. Політика управління персоналом ат “Укрзалізниця” та шляхи її вдосконалення. *Теорія та практика державного управління*. 3(66), 2019. С. 172-180

УДК 658.7

ЛИЗАНЕЦЬ А.Г., АЛЕКСИК Ю.Ю.
Мукачівський державний університет

РОЗВИТОК ЛОГІСТИЧНИХ ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ

Орієнтація економіки України на європейський вектор розвитку та підвищення ефективності використання виробничого потенціалу передбачає налагодження ефективної системи управління фінансовими і матеріальними активами підприємств, що може бути забезпечене через раціональну систему логістичного забезпечення діяльності. Саме тому розвиток логістики є актуальним завданням як на макро- так і на мікроекономічному рівнях.

Ринок логістичних послуг є недостатньо розвинутим в Україні та потребує подальшого удосконалення. На сьогоднішньому етапі на вітчизняному ринку наявна недостатня кількість професійних логістичних операторів, які б надавали якісні логістичні послуги, недостатньою є також кількість професійних розподільних центрів. Розвиток логістики стримує і відсутність належного державного підходу до логістичних процесів, що виявляється як у відсутності відповідної нормативно-правової бази, так і у відсутності спеціалістів та центрів їх підготовки.

За даними інформаційного агентства «All Retail», розвиток логістичного бізнесу в Україні стримує також відсутність складів. Більшість складів в Україні побудовані ще в радянські часи або перепрофільовані під склади виробничі приміщення підприємств. В середньому по Україні на 1000 осіб приходиться менше 15 кв. м складських площ, що в 15–17 разів менше, ніж у Західній Європі [1].

Серед інших причин, які стримують розвиток логістики - загальна економічна криза, скорочення обсягів виробництва, інфляція, яка гальмує інновації; конфлікт інтересів власників бізнесу, оскільки логістичний підхід передбачає проведення кардинальних змін у організаційній структурі підприємства тощо. Серед внутрішніх організаційних причин найбільш вагомим є нерозуміння керівництвом проблем власного підприємства або причин їх виникнення і спроба впровадити стандартну «модну» інформаційну систему, або застарілий підхід по управлінню матеріальними потоками з метою економії, або скопіювати організацію складу чи схему управління вантажопотоками іншого підприємства.



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>