



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
МУКАЧІВСЬКА МІСЬКА РАДА  
ЧЕРКАСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМ. Б.ХМЕЛЬНИЦЬКОГО  
ЗАКАРПАТСЬКИЙ УГОРСЬКИЙ ІНСТИТУТ ІМ. ФЕРЕНЦА РАКОЦІ ІІ**

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

**Збірник тез доповідей за матеріалами  
VI Всеукраїнської науково-практичної конференції**



**Мукачево  
13-14 травня 2021 року**



*Рекомендовано до поширення через мережу Інтернет  
науково-технічною радою Мукачівського державного університету  
(протокол № 4 від «12» травня 2021 р.)*

## **С 91**

**Сучасні тенденції розвитку науки й освіти в умовах поглиблення євроінтеграційних процесів** : збірник тез доповідей за матеріалами VI Всеукраїнської науково-практичної конференції, 13-14 травня 2021 р., Мукачево / Ред.кол. : Т.Д.Щербан (гол.ред.) та ін. – Мукачево : Вид-во МДУ, 2021. – 572 с.

У збірнику представлено тези доповідей за матеріалами VI Всеукраїнської 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 розвитку сфери обслуговування, туризму 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.

ЛАЗАР В.Ф., СТАЦУК Н. М., ІВАСИК Г.В., СТАЦУК М. Г. Електронний потенціал вздовж прямолінійної межі контакту навантаженого металу із воденьвмісним середовищем.....	433
ЛАЛАК І. І. Сучасні підходи до регулювання будівельної галузі: зарубіжний досвід.....	435
ЛЕНДЄЛ О.Д., ТУРОК Я.М. Тенденції розвитку сучасної концепції маркетингу....	437
ЛИЗАНЕЦЬ А.Г., УЛМАН Д.В. Впровадження автоматизованих збутових технологій для управління взаємовідносинами з клієнтами.....	440
ЛІБА Н.С., ТОРІНА В.І. Досвід стимулювання розвитку підприємництва країн світу.....	442
МАТВІЙЧУК С.С., УГРИН А. Є. Застосування smart-матеріалів при виготовленні одягу .....	445
МАТВІЙЧУК С.С., МАТВІЙЧУК А.А. Застосування мобільних додатків у fashion-індустрії.....	446
МАТВІЙЧУК С.С., ЦАП А. Вплив виду членування одягу на сприйняття його форми.....	448
МАТВІЙЧУК С.С., МИГОЛИНЕЦЬ Т. Значення конфекціонування на сучасних швейних підприємствах для формування якості готового швейного виробу.....	449
МИКУЛАНИНЕЦЬ С.І. Застосування PEST, SNW та SWOT-аналізів при розробці стратегії розвитку підприємств.....	450
МИХАЛЬЧИНЕЦЬ Г.Т. Малий бізнес в Україні: бути чи не бути?.....	452
МОРОЗ Д. І., ГОЛОВАЧКО В.М. Контроль і оцінка навчальних досягнень студентів.....	454
НЕСТЕРОВА С.В., КІШ Д.І. Індекс інвестиційної привабливості України.....	456
ОСТАП'ЮК Н.А., РЕСЛЕР М.В. Склад та структура компетенцій в бухгалтерській освіті.....	458
ПАВЛЮХ Б.Б., ГОЛОВАЧКО В.М. Аналіз методів оцінки трудового потенціалу підприємства.....	460
ПАУЛИК А.Я. Негативні фактори та перешкоди, що впливають на конкурентоспроможність економіки регіону.....	463
ПЕТРИЧКО М.М. Особливості структурних процесів в економіці регіонів України.....	464
ПІГОШ В.А. Дистанційна та надомна робота у карантинних умовах: новації в трудових відносинах.....	466
ПІТЮЛИЧ М.І., ГОБЛИК В.В., ЩЕРБАН Т.Д. Сучасні тенденції на ринку праці Закарпатської області.....	469
ПІТЮЛИЧ М.І., ЩЕРБАН Т.Д., ГОБЛИК В.В. Типологія субрегіональних ринків праці Закарпатської області.....	470
ПРОСКУРА В.Ф., ПІРЧАК О.І. Міжнародний трансфер технологій як альтернатива прямих іноземних інвестицій.....	472
РАДІОНОВ В.В., ГОЛОВАЧКО В.М. Особливості оподаткування транспортно-експедиторських компаній.....	475
РАДІОНОВ В.В., ЛІБА Н.С. Документування операцій маркетингової діяльності...	477
РОСОЛА У. В., РОСОЛА О.А. Вплив пандемії на підприємницьку діяльність.....	479
ROSUL R., ІHNATYSHYN M. Determination of the parameters of rheological leather models by the indirect method.....	481
РУСИН І. М., РЕСЛЕР М.В. Суть інвестицій як економічної категорії.....	484
СТЕГНЕЙ М.І., ЛІНТУР І.В. Концепт оцінки ефективності інвестицій в економіці країни.....	485

професійних програм та навчальних планів. Нині слід надавати перевагу розвитку софт-скілз, але адаптованих до конкретних умов бухгалтерської процесії та напрямів її застосування. Тобто важливим є моделювання ситуацій, які б забезпечили отримання базових навиків бухгалтерів при спілкуванні з:

- ✓ керівництвом і власниками компанії;
- ✓ працівниками підприємства;
- ✓ працівниками бухгалтерського підрозділу;
- ✓ представниками контролюючих органів;
- ✓ банківських та інших фінансових установ.

Для спеціалістів бухгалтерського обліку важливо розуміти запити кожної з категорій вказаних груп користувачів бухгалтерської інформації. Лише за умови моделювання відповідних ситуацій в навчальному процесі є можливим досягнення адаптивності бухгалтерів до умов реальної праці.

При цьому спеціаліст з обліку та оподаткування повинен розуміти свою роль в кожному з процесів діяльності підприємства і жодним чином не обмежуватися завданням подати достовірну звітність своєчасно та правильно виплатити заробітну плату. Таким чином, основною ціллю будь-якої освітньо-професійної програми є підготовка гнучкого фахівця з навиками високої самоорганізації і ведення переговорів. Іншими словами – менеджер з управління інформацією та процесами, які проходять через нього.

Не менш важливим є формування навиків самопіару та відпрацювання власного стилю як професійного спеціаліста, здатного вирішувати будь-які питання. В даному аспекті слід відпрацьовувати методи і стилі ведення сторінок в соціальних мережах, відпрацювання особистого іміджу, навик спілкування іноземними мовами.

Здається, софтскілз масштабніші. Однак кожен, хто досягає успіху і є запитаним на ринку в своїй ніші відмітить: будь-які професійні навик можуть бути конкурентоспроможними, якщо їх представляє особистість.

#### **Література**

1. Soft skills: чому ці навички такі важливі сьогодні?// <https://jobs.innovecs.com/uk/blog/soft-skills-vazhlyvi-syogodni>

УДК 657

ПАВЛЮХ Б.Б., ГОЛОВАЧКО В.М.,  
Мукачівський державний університет

### **АНАЛІЗ МЕТОДІВ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Кожне підприємство прагне домінувати в конкурентному середовищі, мати переваги над конкурентами. Для цього необхідно зменшити витрати підприємства або збільшити якість пропонованого товару, роботи чи послуги. Раціональне використання трудових ресурсів має значний вплив на конкурентоспроможність. Підприємство повинне проводити оцінку та аналіз трудового потенціалу для прийняття стратегічних рішень. З аналізу трудового

потенціалу можна побачити реальний його стан, що дає змогу об'єктивно оцінити ефективність трудових ресурсів, знайти недоліки і виправити їх та виявити невикористанні можливості.

Для визначення трудового потенціалу підприємства необхідно визначити низку показників, що виділяють всі фактори трудового потенціалу. Дослідженням даної тематики займалися такі науковці як Колосова Р.П., яка вбачала, що трудовий потенціал можна виміряти за допомогою витрат живої праці на виготовлення продукції вимірюванням чисельності працюючих, заробітної плати, часу праці, кваліфікації та інше [3]. Також Білик М.С., Кіндрацька Г.І, Загородній А.Г., які казали : «аналіз використання трудових ресурсів та витрат на оплату праці проводять за певними напрямками, а саме аналіз забезпечення підприємства трудовими ресурсами, аналіз використання робочого часу на підприємстві, аналіз продуктивності праці, аналіз оплати праці» [1].

Оцінка трудового потенціалу не відноситься до простих завдань, що говорить про те що він не вимірюється одним показником, адже він включає в себе багато факторів, які пов'язані між собою. Звідси впливає, що трудовий потенціал підприємства необхідно виміряти за допомогою системи показників, в яку повинні входити як кількісні так і якісні показники. Особливу увагу необхідно виділяти саме якісним показникам, адже вони можуть виявити корінь проблеми, неефективності роботи, в той час як абсолютні та відносні кількісні показники виявляють проблеми, що мають коріння в якісних. Необхідно виділити те, що в практиці підприємства використовують тільки найважливіші й найдоступніші показники, що дають змогу адекватно бачити дійсний трудовий потенціал підприємства [4].

Для вибору системи показників, що будуть застосовувати в аналізі використовують комплексний, динамічний та кількісний підходи. За першим використовують низку особистісних факторів, що впливають на працівника. До динамічного підходу можна віднести аналіз минулого і наявного стану для подальшого прогнозу майбутнього. Кількісний підхід, являє собою перехід до кількісних показників за допомогою статистичних методів. Також виділяють такі вимоги до показників як аналізованість, коректність, прогностичність та динамічність, ефективність, вимірюваність, достовірність.

Одним із вагомих показників для аналізу трудового потенціалу є трудова активність. Вона являє собою можливість персоналу ефективно працювати на свій максимум. Визначається певними чинниками, до яких можна віднести особистісні (тобто особистий потенціал та економічна свідомість), внутрішньовиробничі (сюди відносять умови праці, оплату праці, наявність новітньої техніки на підприємстві, рівень якості менеджменту та інші), регіональні (всі фактори регіону, які впливають на людину: рівень життя, традиції, культура і т. д.), загальногосподарські (економічний стан країни, інфляція, політичні умови) [2].

Ці показники дають змогу оцінити трудовий потенціал працівників підприємства, але не підприємства загалом. Однак без цього неможливо оцінити трудовий потенціал підприємства. Окрім цього, на трудовий потенціал працівника впливає його вік, стан здоров'я, режим сну, харчування, темперамент, характер, зацікавленість в роботі та кар'єрному рості та його можливість, навички та вміння, досвід роботи, сімейні відносини та стать[3].

Людські ресурси в основі мають переважно якісні характеристики, звідси випливає, що важливим є визначення способів оцінки показників. Для компенсації балансу і повної оцінки трудового потенціалу необхідно проаналізувати і низку кількісних показників. В сучасних умовах, найчастіше, використовують анкетування, тестування та співбесіди.

Для ефективного використання трудового потенціалу необхідно використовувати дані аналізу, але таке база важко піддається прогнозуванню і моделюванню, тому в практиці ефективно використовують теорію ймовірностей і статистику. Під впливом конкуренції управлінці надають нових вимог до працівників, що може негативно вплинути на потенціал підприємства, тому часто застосовують психологічні методи практичної психології.

Часто використовують метод бальних оцінок і метод коефіцієнтів для оцінки якісних показників виявлених характеристик трудового потенціалу. Вони полягають у тому, що керівники, або інший персонал підприємства висказує свою думку відносно проблеми виставляючи бали. Використання даних методів грозить тим, що думка може бути суб'єктивною не в користь підприємства, що може вплинути, в свою чергу, на якість оцінки.

Отже, під час аналізу стану трудового потенціалу підприємства виділяють лише найбільш доцільні й найнеобхідніші показники, що дають оцінку усіх факторів. Трудовий потенціал не можливо виміряти одним показником, тому існує система показників за допомогою якої проводять аналіз. Особливу увагу, необхідно, приділяти якісним характеристикам, адже вони показують найбільш реальний стан трудового потенціалу, адже оцінка трудового потенціалу працівників на пряму впливає на трудовий потенціал підприємства.

#### **Література**

1. Кіндрацька Г.І., Білик М.С., Загородній А.Г. Економічний аналіз: теорія і практика: Підручник / За ред. проф. А.Г. Загороднього. – Львів: «Магнолія Плюс», 2006. – 428 с
2. Лазненко О.В. Сучасні проблеми оцінки трудового потенціалу підприємства / О.В. Лазненко // Управління розвитком. – 2013. – № 22. – С. 33-35.
3. Харун О.А. Оцінка трудового потенціалу промислового підприємства / О.А. Харун // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2014. – Вип. 25. – С. 92-97.
4. Шостак Л.В., Медведчук О.В. Оцінка трудового потенціалу вітчизняних підприємств / Медведчук О.В.// Приазовський економічний вісник. – 2017. - №2(02). – С.56-60



# МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: [www.msu.edu.ua](http://www.msu.edu.ua)

E-mail: [info@msu.edu.ua](mailto:info@msu.edu.ua), [pr@mail.msu.edu.ua](mailto: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/>