

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ НАУКИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ У ХХІ СТОЛІТТІ

ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ

XLVIII Міжнародної наукової студентської
конференції за підсумками науково-дослідних робіт
студентів за 2024 рік

(м. Полтава, 10 квітня 2025 року)



ПОЛТАВА 2025

ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ (ПУЕТ)

*До Дня науки в Україні та
Міжнародного року
кооперативів 2025*

**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ
НАУКИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ
ОСВІТИ У ХХІ СТОЛІТТІ**

ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ

XLVIII Міжнародної наукової студентської
конференції за підсумками науково-дослідних робіт
студентів за 2024 рік

(м. Полтава, 10 квітня 2025 року)

**Полтава
ПУЕТ
2025**

УДК 001:378.014.61"20"(477.53)(082)
А43

*Розповсюдження та тиражування без
офіційного дозволу Полтавського університету
економіки і торгівлі ЗАБОРОНЕНО*

Видано відповідно наказу по університету № 24-Н від 29 січня 2025 року.

Організаційний комітет конференції

Голова організаційного комітету – Н. С. Педченко, д-р екон. наук, професор, перший проректор ПУЕТ;

Заступник голови організаційного комітету – Н. І. Манжура, завідувач науково-організаційного відділу ПУЕТ;

Ю. С. Матвієнко, канд. пед. наук, проректор з науково-педагогічної роботи ПУЕТ;

О. В. Гасій, канд. екон. наук, доцент, директор Навчально-наукового центру забезпечення якості вищої освіти ПУЕТ;

А. С. Ткаченко, д-р техн. наук, доцент, директор Навчально-наукового інституту денної освіти ПУЕТ;

Л. М. Діденко, в. о. директора Центру інформаційного забезпечення освітнього процесу ПУЕТ;

Ю. В. Перегуда, директор міжнародного науково-освітнього центру ПУЕТ;

Д. С. Семикоз, начальник відділу розвитку та інновацій ПУЕТ;

А. В. Філіпповський, голова Студентської ради університету ПУЕТ;

Д. А. Посполітак, голова Наукового товариства студентів ПУЕТ.

Редакційна колегія

Головний редактор – **О. О. Нестуля**, д-р іст. наук, професор, ректор ПУЕТ.

Заступник головного редактора – **Н. С. Педченко**, д-р екон. наук, професор, перший проректор ПУЕТ.

Відповідальний секретар – **Н. І. Манжура**, завідувач науково-організаційного відділу ПУЕТ.

Відповідальний редактор – **Л. М. Діденко**, в. о. директора Центру інформаційного забезпечення освітнього процесу ПУЕТ.

А43 **Актуальні питання розвитку науки та забезпечення якості освіти у XXI столітті: тези доповідей XLVIII Міжнародної наукової студентської конференції за підсумками науково-дослідних робіт студентів за 2024 рік (м. Полтава, 10 квітня 2025 р.).** – Полтава: ПУЕТ. – 726 с. – 1 електрон. опт. диск (CD-R). – Текст укр., англ. мовами.

ISBN 978-966-184-472-7

Збірник містить тези доповідей XLVIII Міжнародної наукової студентської конференції за підсумками науково-дослідних робіт студентів за 2024 рік. Проблеми, порушені авторами публікацій, вирізняються своєю актуальністю та новизною наукових підходів. Увагу зосереджено на висвітленні результатів наукових досліджень у різних галузях науки та якості вищої освіти. Збірник присвячено Дню науки в Україні та Міжнародному року кооперативів.

УДК 001:378.014.61"20"(477.53)(082)

*Матеріали друкуються в авторській редакції мовами оригіналів.
За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідальні автори.*

ISBN 978-966-184-472-7

© Полтавський університет
економіки і торгівлі, 2025

2. Крикавський Є., Калинець К. Вплив корпоративної культури на мотивацію та залученість колективу. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 50. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-50-9>.

ПОВЕДІНКОВА ЕКОНОМІКА У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

О. В. Юрченко, студентка спеціальності *Економіка*, група *Е УПМК 6-41*

В. О. Шаповалов, канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії – науковий керівник

Полтавський університет економіки і торгівлі

Поведінкова економіка (behavioral economics) – міждисциплінарна галузь, що поєднує підходи економіки, психології та соціальних наук для глибшого розуміння механізмів прийняття рішень людиною. На відміну від класичної економіки, яка ґрунтується на припущенні про раціонального індивіда, поведінкова економіка визнає, що в реальному житті рішення працівників залежать від емоцій, когнітивних викривлень, звичок, контексту та інших неринкових факторів.

Незважаючи на те, що поведінкова економіка все ще перебуває на шляху свого становлення, вчені вже змогли отримати за допомогою неї важливі з практичної точки зору результати. Вони знаходять своє відображення у різних теоріях, моделях і парадоксах [1, с. 9].

У сфері управління персоналом використання поведінкової економіки дозволяє по-новому підходити до формування мотивації, оцінювання, рекрутингу, адаптації, розвитку та утримання працівників. Зокрема, завдяки аналізу таких явищ, як ефект статус-кво, упередження втрат, ефект прив'язки, соціальне порівняння, можна розробляти HR-політики, які не лише орієнтовані на досягнення бізнес-цілей, а й враховують реальні механізми поведінки людини в організації.

Одним із практичних інструментів є використання «нуджів» (англ. *nudge* – легкий підштовх), тобто неавторитарних способів впливу на поведінку працівників шляхом зміни контексту або середовища вибору. Наприклад, замість наказу пройти навчання можна представити це як персональну рекомендацію із зазначенням конкретної дати та переваг для кар'єри. Дослідження

показують, що такі «м'які» інтервенції підвищують ймовірність бажаної поведінки без прямого примусу.

У сфері рекрутингу розуміння когнітивних упереджень дозволяє уникати типових помилок при відборі кандидатів. Наприклад, ефект «першого враження» або «упередження підтвердження» може вплинути на рішення ще до завершення оцінки компетенцій. Усвідомлення цих ефектів дає змогу будувати більш об'єктивні системи добору, засновані на даних, а не інтуїції.

Управління змінами також виграє від застосування поведінкових підходів. Опір змінам часто пояснюється не раціональними чинниками, а психологічними: страхом втратити контроль, потребою в стабільності, невизначеністю. Поведінкова економіка пропонує рішення: зменшення масштабів змін, чітка комунікація вигод, створення «точок вибору», які дають працівнику відчуття автономії.

У розвитку персоналу корисно враховувати ефекти мотивації, наприклад, важливість негрошових стимулів, роль зворотного зв'язку, ефективність короткострокових цілей, роль соціального прикладу. Навіть спосіб подання навчального контенту – наприклад, у форматі мікронавчання або гейміфікації – може впливати на рівень залученості та ефективність засвоєння знань.

Крім того, поведінкова економіка має вагоме значення у побудові етичної культури організації. Нерідко недоброчесна поведінка не є наслідком злого наміру, а виникає через погані приклади, нечіткі правила або надмірне навантаження. Саме тому варто враховувати, як середовище, корпоративна культура та дизайн робочих процесів впливають на прийняття етичних або неетичних рішень.

Отже, поведінкова економіка формує нову парадигму управління персоналом – гнучку, гуманістичну, засновану на розумінні реальної поведінки людини. Її застосування дозволяє компаніям підвищити ефективність HR-практик, зменшити ризики і помилки в управлінських рішеннях, а також сприяти більш гармонійному розвитку людського капіталу.

Список використаних інформаційних джерел

1. Поведінкова економіка: від теорії до практики: міждисциплінарний навчальний посібник. За наук. ред. к. е. н., доц. Татомир І. Л., к. е. н., доц. Квасній Л. Г. Трускавець : ПОСВІТ, 2022, 408 с. URL: https://financial.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/11/Povedinkova_EKONOMIKA-2022-1.pdf.

Крилов А. В.

Роль особистісного розвитку працівників
у процесі управління персоналом в умовах змін..... 677

Луценко Ю. Ю.

Рескілінг та апскілінг: як компанії допомагають
співробітникам розвивати нові навички..... 681

Мазур Г. М.

Організація системи навчання та підвищення
кваліфікації медичних працівників..... 683

Марюхнич П. Р., Хохонь Д. В.

Людський капітал в системі управління
бізнес-процесами на підприємстві 685

Томчук І. В.

Етичні засади управління у закладах охорони здоров'я..... 688

Чаус І. В.

Проблеми соціально-економічного розвитку
територіальної громади міста Полтави 690

Шевченко А. О.

Корпоративна культура, що мотивує до розвитку 691

Юрченко О. В.

Поведінкова економіка у сфері управління персоналом 694

Яценко К. І.

Вплив особистісних якостей працівника на його кар'єру 696

Яценко О. Г.

Управління конфліктними ситуаціями в охороні здоров'я..... 698