

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) *Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу Полтавського університету економіки і торгівлі ЗАБОРОНЕНО*
А43

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

НЕЙРОЕКОНОМІКА ТА ЇЇ ЗАСТОСУВАННЯ В
УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

А. В. Гоцелюк, 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

Нейроекономіка – це міждисциплінарна галузь знань на перетині економіки, психології та нейронаук, що досліджує механізми прийняття рішень на основі нейрофізіологічних процесів. Її завданням є виявлення того, як емоції, когнітивні процеси, інтуїція, мотивація та середовище впливають на економічну поведінку людини. У традиційних економічних моделях домінує припущення про раціонального індивіда, однак нейроекономіка доводить, що реальна поведінка людей часто відхиляється від раціонального сценарію – через страх, задоволення, попередній досвід або соціальний контекст.

У цілому нейроекономіка вивчає процес прийняття рішень на різних рівнях складності, а саме на генному, нейронному, структурно-анатомічному, функціональному, особистісному, соціальному. Таке різноманіття методів вивчення і рівнів, на яких вони застосовуються, зумовлене вихідними постулатами нейроекономіки [1, с. 2005].

Управління персоналом – це сфера, де прийняття рішень і поведінкові реакції відіграють ключову роль. У цьому контексті нейроекономіка надає нові інструменти для аналізу й прогнозування реакцій працівників на різні управлінські впливи. Результати нейроекономічних досліджень допомагають глибше зрозуміти мотиваційні механізми, емоційні реакції на організаційні зміни, процеси прийняття рішень у стресових ситуаціях, а також когнітивні бар'єри, які можуть перешкоджати ефективному навчанню або взаємодії в колективі.

Одним із практичних застосувань нейроекономіки є підвищення ефективності системи стимулювання та мотивації.

Наприклад, розуміння того, як мозок реагує на винагороду (не лише матеріальну, а й соціальну – визнання, похвалу, статус), дозволяє формувати більш індивідуалізовані системи мотивації, орієнтовані на внутрішні драйвери працівників. Нейроекономічний підхід також дає можливість краще налаштовувати навчальні програми, враховуючи когнітивні особливості співробітників, зокрема увагу, запам'ятовування, обробку інформації.

Крім того, знання про функціонування мозку сприяють розвитку ефективнішої системи лідерства та комунікації в організації. Лідери, які володіють уявленням про нейрофізіологічну основу поведінки, краще адаптують свій стиль управління до потреб команди, враховують, як працівники сприймають стрес, конфлікти чи незрозумілі завдання, і як ці фактори впливають на їхню продуктивність.

Ще одним напрямом є добір персоналу. Нейроекономічні підходи – зокрема за допомогою нейротестування – можуть забезпечити глибший аналіз не лише знань і досвіду кандидата, а й його потенційної поведінки в команді, емоційної стійкості, здатності до навчання та прийняття рішень у складних ситуаціях.

Разом з тим, слід визнати, що широке впровадження нейроекономіки у сферу HR супроводжується певними етичними та практичними викликами. Наприклад, питання приватності нейроданих, добровільності участі в нейротестах, а також потреба у кваліфікованих спеціалістах, здатних правильно інтерпретувати результати досліджень.

Таким чином, нейроекономіка створює нові горизонти для глибшого розуміння людини в економічному середовищі. У сфері управління персоналом це означає перехід від шаблонного HR-менеджменту до більш персоналізованого, гнучкого та науково обґрунтованого підходу, здатного суттєво підвищити ефективність організаційних процесів і благополуччя працівників.

Список використаних інформаційних джерел

1. Благодир Л. М. Нейроекономічні механізми прийняття управлінських рішень. Матеріали XLV науково-технічної конференції підрозділів Вінницького національного технічного університету (НТКП ВНТУ–2016) [Електронне мережне наукове видання]: збірник доповідей. – Вінниця : ВНТУ, 2016. URL: https://conferences.vntu.edu.ua/public/files/1/fm_2016_netpub.pdf#page=259.

Антоненко О. С.

Комунікації як важливий інструмент
роботи професійного закупівельника 649

Артюх О. М., Таровик Р. С.

Проблеми, недоліки і перспективи розвитку ЕСЗ Prozorro 652

Козаков А. А., Паламарчук Д. В.

Штрафи та строки їх застосування
у сфері публічних закупівель 654

Новікова О. В.

Стан та перспективи розвитку B2C і
B2B-сегментів електронної торгівлі в Україні 657

Табаркевич М. В.

Аналіз стратегій реформування національної
системи публічних закупівель 659

СЕКЦІЯ 20

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ЗМІН

Гоцелюк А. В.

Нейроекономіка та її застосування
в управлінні персоналом 663

Гриценко І. І.

Розвиток системи управління персоналом в контексті
забезпечення конкурентоспроможності підприємства 665

Жураківська Г. С.

Інструменти та методи підвищення
мотивації медичного персоналу 667

Кабашина В. В.

Мікронавчання як новий тренд у підготовці персоналу 669

Касян Д. С.

Стили лідерства та їх вплив на роботу команди 671

Козурман С. М.

Професійне навчання як засіб
управління персоналом в умовах змін 673