

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

РЕСКІЛІНГ ТА АПСКІЛІНГ: ЯК КОМПАНІЇ ДОПОМАГАЮТЬ СПІВРОБІТНИКАМ РОЗВИВАТИ НОВІ НАВИЧКИ

Ю. Ю. Луценко, студентка спеціальності Економіка, група Е УПМК 6-21

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

Полтавський університет економіки і торгівлі

Зміни у технологіях, автоматизація, цифровізація процесів та динаміка ринку праці кардинально трансформують вимоги до професійних компетентностей працівників. У відповідь на ці виклики зростає актуальність стратегій розвитку персоналу, орієнтованих на рескілінг (оволодіння новими професійними навичками) та апскілінг (поглиблення або оновлення вже наявних компетентностей). Такі підходи дозволяють компаніям не лише адаптуватися до змін, а й зберігати конкурентоспроможність, інвестуючи у власний людський капітал.

Рескілінг (reskilling), або перекваліфікація – це навчання нових навичок, які необхідні для виконання абсолютно іншої роботи. Це не просто вдосконалення вже наявних знань, а підготовка до нової ролі [1].

Рескілінг є особливо важливим у ситуаціях, коли зміни в бізнес-моделі або технологічному середовищі призводять до зникнення певних посад або до суттєвого оновлення вимог до них. Працівники, що проходять перепідготовку, можуть бути інтегровані в інші функціональні підрозділи або освоїти нові напрямки діяльності без необхідності звільнення та пошуку нових кадрів.

Рескілінг є ефективним підходом для секторів, які швидко змінюються або стикаються з дефіцитом кваліфікованих кадрів. Він також використовується під час масштабних трансформацій компаній, коли необхідно оперативно перекваліфікувати персонал для підтримки нових бізнес-процесів [1].

Апскілінг (upskilling) – це процес підвищення кваліфікації або розширення поточних навичок працівників. У більшості випадків це стосується навчання новим знанням у межах тієї ж сфери [1].

Цей підхід сприяє підвищенню продуктивності, адже краще підготовлені співробітники ефективніше виконують свої завдання. Апскілінг дозволяє уникати застарівання знань, що особливо актуально в умовах стрімкого технологічного розвитку. Крім того, можливості для професійного зростання підвищують рівень залученості та лояльності персоналу.

Сучасні компанії активно розробляють програми підтримки рескілінгу та апскілінгу, поєднуючи формальне, неформальне й інформальне навчання. Використовуються онлайн-курси, внутрішні освітні платформи, менторські програми, симуляції, проєктне навчання, кейс-методи. Успішні стратегії зазвичай інтегровані в загальну систему управління талантами й передбачають тісну співпрацю між HR-службами, керівниками та самими працівниками [2].

Результативність таких програм значною мірою залежить від здатності компанії ідентифікувати критичні навички майбутнього, оцінити поточний рівень компетентностей працівників та забезпечити релевантні освітні маршрути. Крім того, важливою є мотивація співробітників до участі в навчанні, яку можна посилити через кар'єрне зростання, доступ до нових посад або участь у стратегічних проєктах.

Незважаючи на переваги, процеси рескілінгу та апскілінгу не позбавлені труднощів. Працівники можуть відчувати страх перед змінами, сумніви у власних здібностях, опір до нових методів навчання або нестачу часу. З боку компанії викликами є необхідність значних інвестицій, складність масштабування навчання, пошук ефективних партнерів та платформ, а також ризик втрати працівників після завершення навчання. Подолання цих бар'єрів потребує формування стійкої навчальної культури в організації, яка визнає розвиток персоналу як стратегічний пріоритет.

Отже, рескілінг і апскілінг виступають важливими механізмами адаптації до викликів сучасного світу праці. Вони забезпечують гнучкість, мобільність, стійкість персоналу до змін і дозволяють компаніям формувати цінність у довгостроковій перспективі. Інституціоналізація цих процесів є не лише HR-завданням, а складовою загальної трансформаційної стратегії підприємства.

Список використаних інформаційних джерел

1. Що таке апскілінг, рескілінг і крос-скілінг? [Електронний ресурс]. URL: <https://hurma.work/blog/apskiling-reskiling-i-kros-skiling-rizniczya/>
2. Папірник С. Reskilling та його роль в HR-процесах [Електронний ресурс]. <https://hurma.work/blog/yak-reskilling-vplivaye-na-hr/>

ОРГАНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ НАВЧАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Г. М. Мазур, здобувачка спеціальності Менеджмент, група 122

*Ю. О. Головчук, д-р екон. наук, завідувач кафедри менеджменту та маркетингу – науковий керівник
Вінницький національний медичний університет імені М. І. Пирогова*

Організація системи навчання та підвищення кваліфікації медичних працівників у сучасному світі є важливим аспектом, який безпосередньо впливає на якість медичної допомоги та безпеку пацієнтів. Ця система охоплює різноманітні методи, форми та інструменти, що сприяють безперервному розвитку професійних знань і навичок медичних працівників.

Однією з основних причин, чому навчання медичних працівників є життєво необхідним, є стрімкий розвиток медичної науки та технологій. Нові методи лікування, діагностики та догляду за пацієнтами з'являються постійно, і медичний персонал повинен бути в курсі цих змін, щоб надавати ефективну та безпечну допомогу. Це вимагає регулярного оновлення знань через спеціалізовані курси, конференції та семінари.

Система навчання повинна бути гнучкою і адаптивною, щоб відповідати різним потребам медичних працівників. Вона має враховувати рівень підготовки, спеціалізацію, а також індивідуальні інтереси кожного працівника. Це дозволяє створити індивідуальні навчальні траєкторії, які враховують як базову освіту, так і професійний досвід [1; 2, с. 240–289].

Використання новітніх технологій в навчальному процесі є важливим аспектом організації системи підвищення кваліфікації. Дистанційне навчання, онлайн-курси та вебінари дозволяють медичним працівникам отримувати нові знання в зручний для них час та в комфортних умовах. Крім того, віртуальні симулятори та інтерактивні платформи можуть значно підвищити

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