

International Science Group
ISG-KONF.COM

SCIENTIFIC BASES OF SOLVING
OF THE MODERN TASKS

01
JUNE
02

XIX SCIENTIFIC AND
PRACTICAL
CONFERENCE

FRANKFURT AM MAIN, GERMANY



DOI 10.46299/ISG.2020.XIX
ISBN 978-1-64871-425-2

SCIENTIFIC BASES OF SOLVING OF THE MODERN TASKS

Abstracts of XIX International Scientific and Practical Conference

Frankfurt am Main, Germany
1-2 June, 2020

Library of Congress Cataloging-in-Publication Data

UDC 01.1

The 19 th International scientific and practical conference « SCIENTIFIC BASES OF SOLVING OF THE MODERN TASKS » (1-2 June, 2020). Frankfurt am Main, Germany 2020. 415 p.

ISBN - 978-1-64871-425-2

Published on **Bookwire™**
by Bowker
<https://www.bookwire.com/>

Text Copyright © 2020 by the International Science Group(isg-konf.com).

Illustrations © 2020 by the International Science Group.

Cover design: International Science Group(isg-konf.com). ©

Cover art: International Science Group(isg-konf.com). ©

The content and reliability of the articles are the responsibility of the authors. When using and borrowing materials reference to the publication is required.

Collection of scientific articles published is the scientific and practical publication, which contains scientific articles of students, graduate students, Candidates and Doctors of Sciences, research workers and practitioners from Ukraine. The articles contain the study, reflecting the processes and changes in the structure of modern science. The collection of scientific articles is for students, postgraduate students, doctoral candidates, teachers, researchers, practitioners and people interested in the trends of modern science development.

The recommended citation for this publication is:

Afanasiev V., Sitkov O., Afanasiev Y., the use of unmanned aerial vehicles as a mobile gateway in the iot concept // SCIENTIFIC BASES OF SOLVING OF THE MODERN TASKS. Abstracts of XIX International Scientific and Practical Conference. Frankfurt am Main, Germany 2020. pp. 12-15 pp.

URL: <http://isg-konf.com> .

TABLE OF CONTENTS

1.	Afanasiev V., Sitkov O., Afanasiev Y. THE USE OF UNMANNED AERIAL VEHICLES AS A MOBILE GATEWAY IN THE IOT CONCEPT	12
2.	Kykylyk A., Shorobura I., Bloschchynskyi I. THE ROLE AND PLACE OF INFORMATION-COMMUNICATION TECHNOLOGIES, MEANS AND TECHNOLOGIES OF COMMUNICATION NETWORKS IN THE WORK OF THE TEACHER-PHILOLOGIST	15
3.	Barus M. APPLICATION OF PHARMACOPOEIAL METHODS OF QUALITATIVE ANALYSIS THE CONTENT OF ANTIBIOTICS IN MEAT	24
4.	Chugunov I., Koroviy V. FISCAL REGULATION IN THE CONDITIONS OF SOCIAL AND ECONOMIC TRANSFORMATIONS	27
5.	Dolia K. RESULTS OF THE CALCULATIONS PERFORMED USING THE QUANTITATIVE VALUES	32
6.	Dolia K. PROCESS OF REDISTRIBUTING PASSENGER CORRESPONDENCES	34
7.	Halapsis A. IMPERIUM AND PUBLIC AUSPICES IN ANCIENT ROME	36
8.	Hubal H. LATEX MULTI-LINE FORMULAS	38
9.	Kapustina D. BESONDERHEITEN DER REPRODUKTION DER DEUTSCHEN NETZJARGONISMEN ANHAND DER UKRAINISCHEN SPRACHMITTEL	41
10.	Klimova O., Lavinska O., Agarkova A. OPPRESSION OF THE PHAGOCYTES EFFERENT FUNCTION AND LATE ACTIVATION OF CD3+HLA-DR+ MARKER ON T-LYMPHOCYTES IN HEPATOSPLENOMEGALY SYNDROME	45
11.	Kohut V. STRUCTURALISM IN VIDEO ART, STRUCTURAL EXPERIMENTS WITH "MOVING IMAGES" IN UKRAINIAN VIDEO ART	49
12.	Kramarenko O. THE EFFECT OF NON-GENETIC FACTORS ON REPRODUCTIVE PERFORMANCE IN THE LARGE WHITE SOWS	52

SCIENTIFIC BASES OF SOLVING OF THE MODERN TASKS

13.	Lapta S., Lapta S., Solovyova O. CALCULATION OF INSULIN THERAPY REGIMES BASED ON MATHEMATICAL MODELING	56
14.	Lastivka I., Antsupova V., Brisevac L. GENOMIC ANOMALIES IN A BOY WITH MENTALLY DISABLED	61
15.	Liakh-Kaguy N. STRAIN-INDUCED METAL-INSULATOR TRANSITION IN SILICON WHISKERS	64
16.	Mamonov K., Velychko V. DEVELOPMENT AND IMPLEMENTATION OF ANALYTICAL AND PRACTICAL APPROACH TO THE IMPLEMENTATION OF STAKEHOLDER-ORIENTED MANAGEMENT STRATEGY OF CONSTRUCTION COMPANIES	69
17.	Mashkina A. KNOWLEDGE AND INNOVATIVE DEVELOPMENT IN THE CONDITIONS OF THE KNOWLEDGE ECONOMY	71
18.	Мищенко В., Другова Е., Домнина І. ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ АНТИКРИЗИСНОГО КОНТРОЛІНГ НА ПРІДПРИЯТТІ	73
19.	Nedin V. DIFFERENTIATION OF COMPLEX BEND FORMS OF THE LONG ELASTIC RODS	78
20.	Poberezhny L., Poberezhna L., Hrytsanchuk A. ASSESSMENT OF THE ENVIRONMENTAL RISK OF THE MAIN GAS PIPELINE FACTOR	82
21.	Prykaziuk N., Prokofieva O., Yukhumenko V. RÜCKVERSICHERUNG ALS WICHTIGES INSTRUMENT ZURSOLVENZSICHERUNG VON VERSICHERUNGSUNTERNEHMEN	86
22.	Romanyuk A., Artem M., Shmaliukh V. ANALYSIS OF INTEL INTEGRATED GRAPHICS OF THE 11TH GENERATION	91
23.	Садовська І., Нагірська К., Плоскіна А. ПРОФЕСІЙНЕ СУДЖЕННЯ БУХГАЛТЕРА В УПРАВЛІННІ НЕОБОРОТНИМИ АКТИВАМИ ПІДПРИЄМСТВ	96
24.	Sapozhnyk D., Demydchuk L. SACRED THEMES IN JEWELRY	101
25.	Shcherbak V., Kravchenko N. DEVELOPMENT OF RURAL GREEN TOURISM IN UKRAINE	108
26.	Shvets L. FUNCTIONAL DEVELOPMENT OF RAILWAY STATION COMPLEXES OF THE SMALL (AVERAGE) CITIES	112

SCIENTIFIC BASES OF SOLVING OF THE MODERN TASKS

27.	Turash M., Deyneka S. TECHNOLOGIES OF FERMENTATION: EMISSIONS OF POLLUTANTS	115
28.	Verchenko M., Topchiy O. TENDENCIES OF ENRICHMENT OF FUNCTIONAL MEAT-CONTAINING PRODUCTS	118
29.	Voskoboinick V., Voskobijnyk A., Voskoboinyk O. LAMINAR FLOW OVER INCLINED OVAL DIMPLE	122
30.	Yatsenko V. MARKETING COMPLEX OF THE SHOE MANUFACTURING ENTERPRISE	127
31.	Yevtushok O., Markanych Y., Hnatyak I. TRANSFORMATION OF THE TOURIST INDUSTRY IN THE CONTEXT OF GLOBAL CHALLENGES	130
32.	Азаров С.І., Бурменко О.А., Шевченко Р.І. РОЗРОБКА ПРОПОЗИЦІЙ З ВИЗНАЧЕННЯ РАЦІОНАЛЬНОГО РІВНЯ ОПЕРАТИВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ТЕРИТОРІАЛЬНОГО ПІДРОЗДІЛУ В УМОВАХ НС ПРИРОДНОГО ХАРАКТЕРУ	134
33.	Албул С.В. ОПЕРАТИВНИЙ ПОШУК ЯК ОРГАНІЗАЦІЙНО-ТАКТИЧНА ФОРМА ОПЕРАТИВНО-РОЗШУКОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КРИМІНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ: ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ	138
34.	Андренко П., Приходько Д., Клітної В. ІГРОВЕ ПРОЕКТУВАННЯ ЕЛЕМЕНТІВ І СИСТЕМ МЕХАТРОНІКИ	145
35.	Андрощук М.В., Глибовець А.М. ПОРІВНЯННЯ СЕРВІСІВ ДЛЯ СТВОРЕННЯ ПИТАЛЬНО-ВІДПОВІДАЛЬНИХ СИСТЕМ	149
36.	Беседа Н.А. КОМПЛЕКС ЗАХОДІВ ФІЗИЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ПРИ ІШЕМІЧНОМУ ІНСУЛЬТІ	151
37.	Бойко В.А. ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЧНИХ ПРОЦЕСІВ ОЧИЩЕННЯ СТІЧНИХ ВОД ДЛЯ ВИРШЕННЯ ЕКОЛОГІЧНИХ ПРОБЛЕМ НА ПРИКЛАДІ УКРАЇНИ	153
38.	Брюханова О.С., Яремченко І.О. МЕТАДОН. ВИЗНАЧЕННЯ КІЛЬКІСНОГО ВМІСТУ РЕЧОВИНИ З ОПТИЧНИМИ ІЗОМЕРАМИ МЕТАДОНУ	156
39.	Бунчук О.Б. ОСОБЛИВОСТІ ПРАВА НА ВИКОРИСТАННЯ ВІРТУАЛЬНОЇ РЕАЛЬНОСТІ	165

SCIENTIFIC BASES OF SOLVING OF THE MODERN TASKS

40.	Ванденко О.А. ОСМИСЛЕННЯ РОМАНТИЗМУ СУЧАСНИМИ ПИСЬМЕННИКАМИ	168
41.	Волошина О.В., Жуковська Ю.О. ПЕРЕВАГИ ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРНЕТ-ПЛАТФОРМИ «ШКОЛАПЛЮС» У РОБОТІ КЛАСНОГО КЕРІВНИКА	170
42.	Гаврилук В.М. МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ КРЕДИТНИМИ РИЗИКАМИ СІЛЬСЬБЕОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА	174
43.	Гритенко О.А. СУТНІСТЬ УМОВНО-ДОСТРОКОВОГО ЗВІЛЬНЕННЯ ЯК ФОРМА ПРОГРЕСИВНОЇ СИСТЕМИ ВИКОНАННЯ ТІ ВІДБУВАННЯ ПОКАРАННЯ У ВИДІ ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ	178
44.	Дехтярьова Д.А., Смітюх Я.В. ВИКОРИСТАННЯ НОВІТНІХ ЗАСОБІВ АВТОМАТИЗАЦІЇ ДЛЯ ЗМЕНШЕННЯ ВИТРАТ ЕНЕРГОРЕСУРСІВ, ЗБІЛЬШЕННЯ ТЕХНІКО-ЕКОНОМІЧНИХ ПОКАЗНИКІВ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ СИСТЕМИ КЕРУВАННЯ РЕЦЕПТУРНИМ ВИРОБНИЦТВОМ ПРИ ПАСТЕРИЗАЦІЇ МОЛОКА	183
45.	Джолос С.В. КОНСТИТУЦІЯ РЕЧІ ПОСПОЛИТОЇ 3 ТРАВНЯ 1791 Р. ЯК ВИДАТНИЙ ПОЛІТИКО-ПРАВОВИЙ ІСТОРИЧНИЙ ДОКУМЕНТ ХVІІІ СТ.	185
46.	Дорошенко І., Шляхова І. РОЛЬ ЛІДЕРА У МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	189
47.	Дубина М.С., Смітюх Я.В. СИСТЕМИ БЕЗПЕКИ ДОРОЖНЬОГО РУХУ	192
48.	Єременко Л. АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ФЕНОМЕНУ ЗАЛУЧЕНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ	194
49.	Завальний О.В., Панкєєва А.М. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТЕХНОПАРКОВИХ СТРУКТУР	198
50.	Завірюха Г.А., Яненко Уляна М., Синицин В.А. ВПЛИВ ТЕМПЕРАТУРИ НА ІНАКТИВАЦІЮ СПОР ВАКЦИННИХ ШТАМІВ ЗБУДНИКА СИБІРКИВАС. ANTHRACIS K-79Z ТА ВАС. ANTHRACIS 34F2	202
51.	Заїчко І.В. ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ЗБАЛАНСУВАННЯ ВЗАЄМОВПЛИВІВ МАКРОЕКОНОМІЧНОЇ ТА БЮДЖЕТНОЇ ПОЛІТИК	205
52.	Ізюмцева Н.В., Авраменко Б.В. ОСОБЛИВОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ В СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ	208

SCIENTIFIC BASES OF SOLVING OF THE MODERN TASKS

**АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО
ФЕНОМЕНУ ЗАЛУЧЕНОСТІ ПЕРСОНАЛУ
ОРГАНІЗАЦІЇ**

Єременко Лариса

кандидат психологічних наук, старший викладач
Таврійський державний агротехнологічний університет
імені Дмитра Моторного

В останні роки є актуальним інтерес до феномену залученості персоналу організації. Багаторічні дослідження показують, що високий рівень залученості корелює з ефективністю і прибутковістю компанії. З цього приводу все більше організацій визначають для себе такі завдання, як вимірювання і підвищення рівня залученості своїх співробітників. Незважаючи на яскравий інтерес до даної проблематики, проблема фрагментарно висвітлюється і досі немає єдиного визначення цього феномена.

Одна з перших робіт по темі залученості була написана У. Каном у 1990 році, де він дав визначення залученості як опанування членами організації своїх робочих ролей; залучені співробітники реалізуються фізично, інтелектуально і емоційно в процесі професійної діяльності [9]. Згідно з цим визначенням залученість складається з трьох компонентів. Автор визначає їх:

- 1) когнітивний компонент залученості стосується переконань співробітників про саму організацію, про її керівників, про умови праці;
- 2) фізичний компонент залученості визначає рівень фізичної енергії, яку співробітники вкладають у виконання своїх робочих ролей;
- 3) емоційний компонент залученості висвітлює яке відношення (позитивне або негативне) співробітники мають до організації та її керівників [9].

Відтоді інтерес до феномену залученості зростає. Незважаючи на різноманітність визначень, їх об'єднує розуміння, що залученість персоналу – позитивне і бажане явище, яке необхідно розвивати.

Згідно з іншими поглядами, залученість є протилежністю вигорання [1]. Цих поглядів дотримується К. Маслач. На її переконання, основні складові залученості – це енергійність, зацікавленість і ефективність. Вигорання при цьому є джерелом руйнування залученості в роботу, яке перетворює енергійність на виснаження, зацікавленість на цинізм, ефективність на безрезультативність.

На думку В. Шауфелі (у 2001 році) залученість це позитивний, афективно-мотиваційний стан, який пов'язаний з ефективністю роботи. Цей підхід наголошує, що залученість складається з трьох складових: енергійність (психологічна стійкість і цілеспрямованість при виконанні роботи, наполегливість), професійна ефективність (почуття власної значущості, гордості та ентузіазм), включеність в роботу (концентрація на виконуваний роботі, і як наслідок – робочий час плине швидко і непомітно).

SCIENTIFIC BASES OF SOLVING OF THE MODERN TASKS

А. Беккер зазначав, що залученість стає поняттям, яке характеризує мотивацію до трудової діяльності [8]. Енергійність підтримує прагнення робітника домогтися результату і забезпечує настрої на досягнення мети.

Більшість дослідників дотримуються поглядів, що залученість персоналу – це, в першу чергу, готовність людини до участі в тій чи іншій трудовій діяльності. Вона складається з трьох компонентів: знання, інтерес, результативність. Таким чином, залученість формується за рахунок знання роботи, яку співробітник виконує; інтересу і бажання бути обізнаним про нововведення; результативності його роботи [5].

Вчені CIPD (Британський дослідницький інститут) визначають залученість як концентрацію працівника на завданні, задоволеність своєю роллю, а також прихильність до організаційних цілей і цінностей [2].

Р. А. Долженко дорікає в неточності дане визначення, бо воно не враховує важливі особливості феномена залученості. У своїй роботі він зауважує, що залученість визначає те, що співробітник робить, як себе поводить, ані те, які емоції і почуття відчуває. Р. А. Долженко пропонує визначати залученість як стійкий атит'юд, характерний для працівника, який передбачає тривалу концентрацію працівника на вирішенні завдань, що приносять додатковий ефект для організації, що знаходить своє вираження в додатковій емоційній прихильності працівника до цілей і цінностей організації. [2].

Отже, можемо відзначити, багато фахівців, що займаються дослідженням залученості, прагнули дати своє визначення цьому феномену. Незважаючи на різноманітність підходів, більшість з них дотримуються ідеї, що залученість – багатогранне явище, яке проявляється в поведінковому аспекті, в ефективності співробітників, в їх ставленні до організації. Це дозволяє зробити висновок, що залученість – це відображення емоційного ставлення співробітника до своєї організації, що виявляється в його поведінці.

Наявність різних теоретичних підходів щодо визначення залученості персоналу призвело також до різноманітності емпіричних методів дослідження даного феномену. Дослідження залученості є цілком на часі у бізнесі. Існують компанії, які проводять такі дослідження. Кожна з них має свій підхід до розуміння самого феномена, також до факторів і методів діагностики, що мають вплив.

Компанія Hewitt Associates у своєму підході розглядає 3 індикатори залученості:

1) «Говорить» - співробітник позитивно говорить про компанію в спілкуванні зі своїми колегами, а також з потенційними клієнтами і співробітниками;

2) «Залишається» - співробітник бажає залишатися в компанії тривалий час, прагне бути частиною цієї компанії;

3) «Прагне» – співробітник прикладає більше зусиль заради того, щоб сприяти успіху своєї компанії.

За словами експертів компанії Hewitt Associates, ці індикатори було визначено при аналізі результатів опитувань у тисячах компаніях по всьому світові. [7].

SCIENTIFIC BASES OF SOLVING OF THE MODERN TASKS

Консультанти іншої компанії - Towers Watson вважають, що залученість співробітників залежить, як вони:

1) Думають, тобто раціонально розуміють цінності і стратегічні цілі організації, як їх робота узгоджена з цінностями і цілями організації;

2) Відчувають, тобто емоційно прив'язані до компанії і до тих, з ким працюють;

3) Діють - як вони мотивовані і чи готові робити більше того, що від них вимагають і очікують [6].

Компанія Gallup Inc. в ході досліджень виокремила чотири виміри залученості персоналу, що виражені в 12 питаннях, які найбільш корелюють з продуктивністю праці, зростанням продажів і лояльністю клієнтів. Блоки питань: основні потреби, підтримка керівництва, робота в команді, зростання. Далі рейтинги з питань об'єднуються в індекс, який дозволяє розділити співробітників на три категорії:

1) Залучені співробітники – працюють з пристрасстю, відчувають міцний зв'язок з організацією, наполегливо працюють заради оновлення і поліпшення своєї компанії.

2) Не залучені співробітники роблять стільки роботи, скільки від них очікують, не докладаючи додаткових зусиль.

3) Активно відключені співробітники нещасні від того, що працюють в організації, і більш того – розповсюджують своє невдоволення серед колег [10].

Крім підходів великих зарубіжних компаній, також існує вітчизняний погляд на дослідження залученості, представником якого є компанія ЕКОПСІ Консалтинг. Аналіз поняття «залученість» стосовно бізнесу дозволив виділити два важливих аспекти цього явища:

1) Прихильність до своєї роботи. Людина захоплена роботою і знаходить сенс, інтерес і задоволення в самому процесі діяльності.

2) Прихильність до успіху компанії. Причетність, особиста зацікавленість в успіху конкретного підрозділу і організації в цілому.

Визначити зміст феномену залученості та дослідити фактори, що зумовлюють підвищення рівня залученості персоналу, одна з найважливіших компетенцій фахівців у галузі організаційної психології [3, 4].

Результати здійсненого аналізу дозволяють зробити висновок, що на сьогодні не існує єдиного підходу до визначення і дослідження феномена залученості персоналу. Але беручи до уваги зростаючий інтерес з боку організацій до роботи над рівнем залученості свого персоналу, ми вважаємо важливим зауважити на потребі у визначенні цього явища. Це дозволить в подальшому більш детально досліджувати не тільки основні характеристики залученості, а й фактори її розвитку, що стане новим кроком у сфері управління персоналом.

Список літератури

1. Барабанщикова В.В., Климова О.А. Представления о вовлеченности в работу и трудоголизме в современных психологических исследованиях // Национальный психологический журнал. 2015. № 1. С. 52-60.

SCIENTIFIC BASES OF SOLVING OF THE MODERN TASKS

2. Долженко Р.А. Удовлетворенность, лояльность, вовлеченность персонала: уточнение и конкретизация понятий // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2014. No 9 (119). С. 157-162.
3. Погодина А.В., Литвинова Е.Ю., Харченко М.А. Компетентностный подход к подготовке организационных психологов в контексте реформирования системы высшего профессионального образования // Социальная психология и общество. 2016. Т. 7. No 1. С. 108-122.
4. Єременко Л. В. Роль емоційного інтелекту у професійній компетентності керівника: Зб. наук. праць Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». – Херсон 2017. – Вип.1, Т. 2, С. 150-155.
5. Єременко Л. В. Фактори задоволеності працею і мотивації професійної діяльності: Зб. наук. праць Класичного приватного університету «Теорія і практика сучасної психології». – Запоріжжя 2018. - Вип.1, С. 146-149.
6. Єременко Л. В. Аналіз досліджень фінансової поведінки населення в економічній психології – Зб. наук. праць Класичного приватного університету «Теорія і практика сучасної психології». – Запоріжжя 2018. - Вип.2, С.222-226.
7. Aon Hewitt Global Employee Engagement Database. Trends in Global Employee Engagement. 2012. P. 30.
8. Bakker A., Leiter M. Work engagement: A handbook of essential theory and research. –London: Psychology Press. 2010. P. 224.
9. Kahn W.A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work // Academy of Management Journal. 1990. Vol. 33. P. 692-724.
10. The Gallup Organization. The Gallup Organization: Engagement Predicts Earnings Per Share. Washington // Dental Nursing. 2012. Vol. 8. No 2. P. 1-3.