

Збірник наукових матеріалів
ЛІІ Міжнародної науково-практичної
інтернет - конференції
el-conf.com.ua



«ОСІННІ НАУКОВІ ЧИТАННЯ»

25 вересня 2020 року

Частина 1



м. Дніпро

Осінні наукові читання, ЛІІ Міжнародна науково-практична інтернет-конференція. – м. Дніпро, 25 вересня 2020 року. – Ч.1, 80 с.

Збірник тез доповідей укладено за матеріалами доповідей ЛІІ Міжнародної науково-практичної інтернет - конференції «Осінні наукові читання», 25 вересня 2020 року, які оприлюднені на інтернет-сторінці el-conf.com.ua

Адреса оргкомітету:
21018, Україна, м. Вінниця, а/с 5088
e-mail: el-conf@ukr.net

Оргкомітет інтернет-конференції не завжди поділяє думку учасників. У збірнику максимально точно збережена орфографія і пунктуація, які були запропоновані учасниками. Повну відповідальність за достовірну інформацію несуть учасники, наукові керівники.

Всі права захищені. При будь-якому використанні матеріалів конференції посилання на джерела є обов'язковим.

ЗМІСТ

Економічні науки

<i>Босенко Б.Г.</i> ЗМІСТ І ОСОБЛИВОСТІ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ	5
<i>Ветрова Н.Г., науковий керівник Ліганенко І.В.</i> ВИЗНАЧЕННЯ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ ЩОДО УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНОЮ КУЛЬТУРОЮ У ЗВО	7
<i>Гой В. В., науковий керівник Химич І. Г.</i> ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ НЕДЕРЖАВНИХ ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ В Україні	10
<i>Гончаров В.В., Субот С.О.</i> ПРОБЛЕМИ ПО ВРЕГУЛЮВАННЮ ЗЕМЕЛЬНИХ ВІДНОСИН ЩОДО ПОЛЕЗАХИСНИХ ЛІСОВИХ СМУГ	12
<i>Лазарева О.В., Горгоц А.О.</i> ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ ЗЕМЕЛЬНИХ ДІЛЯНОК ВЛАСНИКІВ ЗЕМЕЛЬНИХ ПАЇВ	15
<i>Лазарева О.В., Гориславська В.В.</i> ДЕРЖАВНА ЗЕМЕЛЬНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ВИКОРИСТАННЯ ЗЕМЕЛЬ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПРИЗНАЧЕННЯ.....	18
<i>Зазуля Л.М., Бенько І. П.</i> ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ ПОНЯТТЯ “РИНОК” ...	22
<i>Лазарева О.В., Кузнецова М.Д.</i> РОЗВИТОК ЕКОЛОГОБЕЗПЕЧНОГО СІЛЬСЬКО-ГОСПОДАРСЬКОГО ЗЕМЛЕКОРИСТУВАННЯ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ВЛАДИ	27
<i>Лазарева О.В., Волик Т.Г.</i> ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИЙ РОЗВИТОК ЗЕМЛЕКОРИСТУВАННЯ	30
<i>Нечаєва І.А., Подакова Г.Ю.</i> ПРАКТИКА ВИКОРИСТАННЯ КОНЦЕПЦІЇ WELLBEING З МЕТОЮ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ В УМОВАХ КРИЗИ, СПРИЧИНЕНІЙ ПАНДЕМІЄЮ	33
<i>Христофоріди К.Й.</i> УКЛАДАННЯ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНИХ КОНТРАКТІВ ТА ЇХ РОЛЬ У МІЖНАРОДНО-ТОРГОВЕЛЬНИХ ВІДНОСИНАХ ..	38
<i>Шанаро К.Ю.</i> ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ КОМПАНІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ ОПТИМІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ МІЖНАРОДНИМ БІЗНЕСОМ...	43

Політичні науки

<i>Глизнер С.В.</i> НОВЕ РАЙОНУВАННЯ В УКРАЇНІ.....	46
---	----

Філософські науки

<i>Кулакевич М.А., науковий керівник: Борейко Ю.Г.</i> ЕКУМЕНІЧНИЙ ДІАЛОГ, ЯК ЗАПОРУКА МІЖКОНФЕСІЙНОГО ВЗАЄМОРОЗУМІННЯ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ	50
---	----

Юридичні науки

<i>Гориславська А.С.</i> АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ІНОЗЕМНИХ ІНВЕСТИТОРІВ В Україні	53
<i>Лука С.В., Деркаченко Ю.В.</i> ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ З ЧИСЛА УЧАСНИКІВ АТО/ООС	58
<i>Перерва А.О., науковий керівник Щербина Є.М.</i> ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА НОТАРІУСА.....	64
<i>Пилипчук Є.Ю.</i> ЗАЛУЧЕННЯ ЕКСПЕРТА НА СТАДІЇ ДОСУДОВОГО РОЗСЛІДУВАННЯ ПРИ КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОВАДЖЕННІ	68
<i>Халімон В.Ю., Щитанова О.О.</i> МІСЦЕ АДВОКАТУРИ В СИСТЕМІ БЕЗОПЛАТНОЇ ВТОРИННОЇ ПРАВОВОЇ ДОПОМОГИ: ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ	74

ВИЗНАЧЕННЯ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ ЩОДО УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНОЮ КУЛЬТУРОЮ У ЗВО

Ветрова Н.Г.

магістрантка Придунайської філії ПрАТ «ВНЗ «МАУП»

м. Ізмаїл, Україна

*Науковий керівник **Ліганенко І.В.***

к.е.н., доц.

Анотація: У цивілізованих країнах світу приділяється надзвичайна увага моралі й етиці у сфері освіти і науки: моральність і етична поведінка є головним стрижнем існування і діяльності університетів і підґрунтям їхньої місії. Багато університетів США, Західної Європи та інших країн світу мають свої «кодекси етики» - документи, створені самою університетською громадою, котрі встановлюють морально-етичні норми і правила поведінки. Такі кодекси високо шануються як у США, так і у всьому світі.

Ключові слова: професійна етика, академічна поведінка, корпоративні цінності.

Положення про професійну етику Американської асоціації університетських професорів. Асоціацію було утворено в 1915 році з метою сприяння свободі наукових досліджень і формуванню фундаментальних професійних цінностей і стандартів вищої освіти. Асоціація допомогла вивести американську освіту на високий рівень, запропонувавши нові стандарти та процедури, котрі позитивно вплинули на якість освіти і свободу наукової думки.

Університет Конкордія – це великий урбаністичний англомовний заклад освіти Канади, який знаходиться у Монреалі. Він був заснований у 1974 році, складається з двох студентських містечок, у яких навчається приблизно 39230 студентів на 180 бакалаврських та 70 магістерських та докторських програмах.

Кодекс канадського Університету Конкордія розроблено для всієї громади університету (членів правління, адміністраторів, викладачів і студентів) з метою встановлення відповідних норм поведінки. Кодекс визначає

стандарти академічної поведінки та загальні ідеї і принципи, спрямовані на створення цінностей і норм, що формують певну модель поведінки. У свою чергу, ці принципи визначають критерії оцінювання тонких етичних питань, таких як, вибір предмета наукового дослідження, інтересів і зобов'язань

На основі прийнятих загальною громадою університету принципів було розроблено чіткі правила. Студенти та професура не повинні займатися плагіатом, незаконно витрачати фонди. Вони повинні викривати теперішні чи потенційні конфлікти інтересів матеріально-фінансового характеру. Декотрі з цих правил вне-сено в офіційні документи університету. Якщо виникає суперечка щодо етичності чи неетичності поведінки, необхідно керуватися загальними принципами, зазначе-ними у цьому Кодексі, однак вони не є підставою для дисциплінарних заходів чи санкцій. Етичні кодекси не матимуть особливої користі, якщо слугуватимуть тільки обмеженню та покаранню. Вони повинні сприяти більш уважному та відпо-відальному ставленню до повсякденних ситуацій і проблем. Цей Кодекс розробле-но з метою сприяння, а не заборони чи стримування вільного обговорення етичних питань, зокрема таких, що вимагають роздумів, суджень і критики [1, с. 41].

Якщо сформулювати загальні стандарти і положення щодо утворення та застосування корпоративної університетської (академічної) етики, то головними можна вважати наступне:

1) Співробітник ЗВО розділяє місію університету і в професійній діяльності співвідносить свою індивідуальну місію з корпоративною. Корпоративні цінності стають його особистими переконаннями.

2) Основним принципом, яким керуються всі співробітники ЗВО, є взаємна пошана, що базується на діловій етиці, справедливості і чесності у стосунках як усередині колективу, так і з партнерами університету.

3) Співробітник ЗВО дорожить діловою репутацією університету, формує його гідний імідж у професійній діяльності, публічних виступах, особистих бесідах [2].

4) У здійсненні ділової активності співробітник ЗВО чинить позитивні дії, що забезпечують рівність можливостей у професійній і особистісній

самореалізації для всіх, незалежно від соціального статусу, віку, статі, національності, релігії.

5) Співробітник ЗВО підвищує рівень професійної майстерності, опановує іноземні мови, сучасні інформаційні технології, вивчає вітчизняний і зарубіжний досвід для досягнення високих результатів у роботі.

6) Співробітник ЗВО повною мірою використовує свої сили і здібності, що є основою процвітання університету (ЗВО), приносить кожному працівникові моральне задоволення і матеріальну вигоду [3, с. 16].

7) Співробітник ЗВО забезпечує конфіденційність отриманої інформації, ніколи не використовуючи її на школу ділової репутації університету або для цілей особистої вигоди.

8) Співробітник ЗВО не чинить дій, котрі шкодять інтересам університету.

9) Співробітники ЗВО поважають приватне життя колег, не допускаючи будь-якого втручання в нього.

10) Працівник ЗВО піклується про своє здоров'я, про підтримку оптимального психологічного стану, працездатності, й також про оточуючих. Гармонія у житті сприяє поширенню естетичної і екологічної культури колективу університету (ЗВО) [4, с. 11].

Отже, стандарти та положення, котрі формулюються у вищезазначених документах, покликані втілювати вищезазначені принципи у життя. З іншого боку, ці стандарти та процедури мають сприяти відповідальній етичній поведінці та відданості цим принципам усіх, хто пов'язаний із цим закладом освіти. Щоб дії керівництва сприяли формуванню і зміцненню корпоративної культури, керівники мають бути послідовними у своїй поведінці. Люди дізнаються більше про корпоративну культуру із поведінкових реакцій керівництва і членів колективу, котрі вони спостерігають і аналізують, піз із вивішених на стіні гасел або задекларованих принципів організаційної політики. Корпоративна культура передається через зворотну реакцію керівника у відповідь на дію працівника. Послідовність у реакціях керівництва відіграє основну роль у підтримці певних культурних норм у ЗВО.

Література:

1. Cameron Kim S., Quinn Robert E. Diagnosing and Changing Organization Culture, Addison-Wesley Publishing Co, 2009. 320 p.
2. Корпоративна соціальна відповідальність 2005-2010: стан та перспектива розвитку. URL: <http://www.svb.org.ua/publications/ksv-2005-2010-stan-ta-perspektivi-rozvitku> (дата звернення: 22.09.2020).
3. Карамушка Л. М. Психологічні основи управління змінами в освітніх організаціях: навчально-методичний посібник. Біла Церква: КОПОПК, 2008. 76 с.
4. Яблонскене Н.Л. Корпоративная культура современного университета. Журнал университетское управление: практика и анализ. 2006. №2. С.10-15.

УДК 334

Економічні науки

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ НЕДЕРЖАВНИХ ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ В УКРАЇНІ

Гой В. В.,

студентка факультету економіки та менеджменту

Науковий керівник: Химич І. Г.

к.е.н., доцент кафедри економіки та фінансів

Тернопільський національний технічний

університет імені Івана Пулюя

м. Тернопіль, Україна

В Україні зростає кількість пенсіонерів, водночас зменшується кількість працездатного населення, а, отже, зростає фінансове навантаження на людей, які працюють. Недержавні пенсійні фонди в довгостроковій перспективі змогли б вирішити дану проблему.

Недержавні пенсійні – це фінансові установи, які працюють тільки у сфері пенсійного забезпечення. Основним принципом роботи є добровільна участь громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень. Фонд залучає пенсійні внески вкладників, інвестує кошти для їх