



Приватний вищий навчальний заклад
**ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ І
ПІДПРИЄМНИЦТВА**

ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ

**Міжнародної науково-практичної
онлайн-конференції:
«Актуальні проблеми психології, бізнесу та
управління в умовах сучасних вимог»**

26- 27 квітня 2023 року
Україна, Латвія, Бразилія, Італія, Польща

2023 р.

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ:

Бабіна О.В. – кандидат економічних наук, в.о. ректора Приватного вищого навчального закладу «Інститут психології і підприємництва»;

Круглов К.О. – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту та онтопсихології;

Швець Н.Р. – доктор економічних наук, професор, проректор з навчально-методичної роботи;

Зайцева І.Ю. – доктор економічних наук, професор, дійсний член (академік) Академії економічних наук України, завідувач кафедри менеджменту та онтопсихології;

Виноградова В.Є. – доктор психологічних наук, доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін;

Тарасюк Л.С. – доктор філософських наук, в.о. завідувача кафедри соціально-гуманітарних дисциплін;

Хоменко І.Б. – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту та онтопсихології;

Іоффе М.В. – доцент кафедри менеджменту та онтопсихології;

Шкурко Я.І. – кандидат психологічних наук, доцент кафедри менеджменту та онтопсихології;

Селезньова Р.В. – кандидат технічних наук, доцент кафедри менеджменту та онтопсихології;

Пасик-Косарева Н.О. – викладач кафедри соціально-гуманітарних дисциплін ;

Майборода М.М. - кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту та онтопсихології;

Фурман М.І. – менеджер по роботі з персоналом.



УДК 007

КІБЕРНЕТИЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ МОДЕЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ СУБ'ЄКТІВ

Доценко Сергій Ілліч, доктор технічних наук, доцент, доцент кафедри «Спеціалізовані комп'ютерні системи», Український державний університет залізничного транспорту, м. Харків, Україна
docenko@kart.edu.ua

У роботі [1] нами виконано співставлення функціональної структури системи діалогового управління виробництвом, рис. 1 [2] та моделі архітектури функціональної системи людини за теорією кібернетичних функціональних систем, рис. 2 [3].

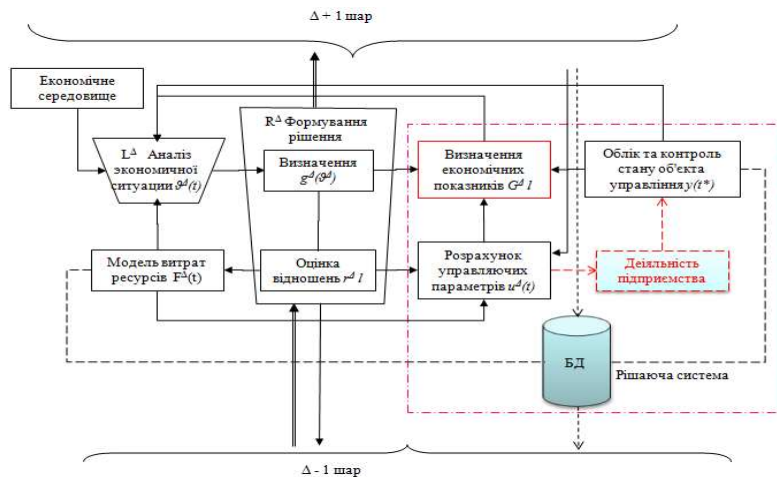


Рис.1. Функціональна структура рішаючої системи Δ шару [2]

Додатково до структури (рис. 1) додано елемент «Діяльність підприємства», оскільки саме діяльність підприємства є об'єктом управління. Перекомпонування виконано для полегшення виявлення аналогії в складі



елементів та зв'язків поміж ними для визначених моделей, а також змісту їх форм діяльності. В моделі організації діяльності людини (рис. 2) нами виділено дві структурні складові частини, а саме:

- організуючу частину, яка забезпечує формування цілі (1);
- реалізуючу частину, яка забезпечує його реалізацію (2).

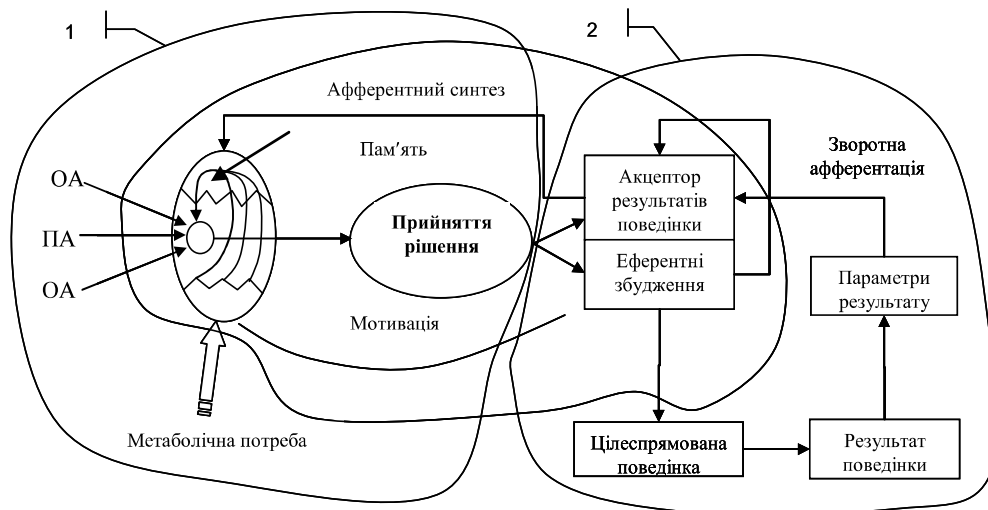


Рис. 2. Модель архітектури функціональної системи людини [3]

1 – організуюча структурна частина; 2 – реалізуюча структурна частина.

ОА – обстановочна аферентація; ПА пускова аферентація

Поєднує ці дві частини «Акцептор результатів дії». На рис. 1 також виконано поділ організації діяльності на дві частини:

- діяльність особи, що приймає рішення по формуванню управляючої дії;
- діяльність по додатковій обробці інформації для прийняття управляючого рішення (елементи, які розміщено у штрих-пунктирному прямокутнику сформовано як вирішальну систему).

Слід відмітити наступну фундаментальну відмінність наведених моделей організації діяльності. В моделі (рис. 2) передбачена реалізація повного циклу організаційної діяльності від формування проекту майбутнього оптимального результату до його отримання («одиниці діяльності»).



В моделі (рис. 2) відсутня важлива частина функціонально організованого цілого – її реалізуюча частина, яка забезпечує отримання спроектованого результату діяльності (блок «Діяльність підприємства»).

Як відмічав П. К. Анохін, прийняття рішення про отримання запроектованого результату є складним процесом. Спочатку здійснюється за [3, с. 49]: «...аферентний синтез, який приводить організм до вирішення питання, який саме результат повинен бути отриманий в даний момент, забезпечує постановку мети, досягненню якої і буде присвячена вся подальша логіка системи. Неважко побачити, що аферентний синтез є абсолютно необхідним етапом формування функціональної системи, містить все необхідне для постановки мети, яка так довго лякала дослідника-матеріаліста і так довго перебувала в неподільному володінні ідеалізму».

Далі П. К. Анохін ставить питання про прийняття рішення у [2, с. 51]: «Виникає досить істотне для всієї нашої концепції запитання, коли і як відбувається прийняття рішення про отримання саме того, а не іншого результату? Останні дані співробітників нашої лабораторії змушують думати, що оцінка можливих результатів при даній домінуючій мотивації відбувається вже в стадії аферентного синтезу. Однак ці результати не отримуються реально, а отже, їх оцінка відбувається за допомогою якогось поки не вивченого нами механізму. Те ж, що відбувається в ухваленні рішення, є вже результатом вибору на основі тривалої оцінки різних, внутрішньо (!) сформованих результатів. Інакше кажучи, будь-яке прийняття рішення, після того як закінчиться аферентний синтез, є вибором найбільш підходящих ступенів свободи в тих компонентах, які повинні скласти робочу частину системи. У свою чергу ці ступені свободи, що залишилися, дають можливість економно здійснити саме ту дію, яка має призвести до запрограмованого результату».

Таким чином, виникає питання про механізми формування та оцінки



майбутніх варіантів результатів та вибору оптимального проекту майбутнього результату. Ці задачі відносяться до теорії прийняття рішень.

Аналіз змісту діяльності елемента моделі організації діалогового управління підприємством «Визначення економічних показників» у виділеному штрих-пунктирному прямокутнику (див. рис. 1), свідчить про те, що ця діяльність є еквівалентом елементу «Акцептор результатів діяльності» на рис. 2. Зміст діяльності модуля «формування рішення» є еквівалентним змісту модуля «прийняття рішення».

Виконане вище співставлення моделей архітектури цілісної діалектично організованої діяльності людини, як діалектично організованого цілого, та моделі архітектури організації діалогового управління підприємством на рівні шару задач показало співпадіння (зрозуміло, що це перше наближення) саме змісту форм діяльності для етапу формування оптимального проекту майбутнього результату та прийняття рішення про його досягнення.

При цьому, на рис. 1 позначено зв'язки модуля «формування рішення» з аналогічними модулями верхнього та нижнього шарів управління.

З встановленої ідентичності складу елементів та змісту задач розглянутих моделей слідує підтвердження гіпотези академіка П. К. Анохіна про можливість її застосування для надорганізованих організованих цілих, тобто виробничих систем.

Детальний аналіз діяльності виробничої системи показав, що її цілісна діалектично організована діяльність, як діалектично організованого цілого, складається з двох етапів, а саме:

- етапу аферентного синтезу з формуванням варіантів майбутніх результатів та прийняттям рішення про обрання оптимального результату;
- етапу реалізації обраного оптимального результату, з забезпеченням відповідності отриманого результату його проекту.

Однак слід відмітити наявність фундаментальної відміни змісту цих форм



діяльності для різних етапів.

Для етапу аферентного синтезу та прийняття рішення про його досягнення здійснюється діяльність по отриманню оптимального проекту майбутнього результату. При цьому задіяні всі елементи моделі.

Після того, як такий оптимальний проект майбутнього результату отримано, для кожного з елементів здійснюються аналогічні за формою, але відмінні за змістом процеси по отриманню цього результату.

Таким чином, реалізується два етапи діяльності, а не один, як це передбачав П. К. Анохін. Для над організаційних об'єднань ці діяльності можуть реалізовувати різні виконавці! При цьому, для однієї людини ці етапи можуть бути рознесеними в часі, а для підприємства і в часі і в просторі!

Наступне питання, яке потребує відповіді, є питання про те, якими саме механізмами пов'язуються діяльності при залученні до складу організованого цілого інших учасників підприємницької діяльності? На це питання П. К. Анохін дає наступну відповідь у [3, с. 44]: «... Всі ці міркування приводять нас до остаточного і фундаментального висновку про склад ієрархії: всі функціональні системи незалежно від рівня своєї організації і від кількості складових їх компонентів мають принципово одну і ту ж функціональну архітектуру, в якій результат є домінуючим фактором, що стабілізує організацію систем. ... Звідси випливає, що при утворенні ієрархії систем всякий більш низький рівень систем повинен якимось організувати контакт результатів, що і може скласти наступний, більш високий рівень систем і т. д. Очевидно, організм формує свої системи саме таким чином, і тільки при цьому можливо організувати системи з великою кількістю компонентів. Природно, що в цьому випадку ієрархія систем перетворюється в ієрархію результатів кожної з підсистем попереднього рівня».

З цього безпосередньо слідує, що запроваджена у діалоговому управлінні ієрархія «шарів та страт, що базується на концепції виділення різних рівнів



агрегування процесу управління (моделей, управляючих параметрів)» повністю відповідає принципу ієрархії «результатів кожної з субсистем попереднього рівня» згідно академіку П. К. Анохіну.

Висновки. 1. Функціональна структура вирішальної системи Δ-шару діалогової системи управління виробництвом (рис. 1) заснована на законах формування архітекtonіки функціональної системи людини і повністю їй відповідає.

З цього слідує доведеність антиномії «архітекtonіки»:

- архітекtonіка функціонального представлення організованого цілого є зовнішньою по відношенню до його структурних частин (є неоднозначною);
- архітекtonіка функціонального представлення організованого цілого є внутрішньою по відношенню до його структурних частин (є єдино можливою).

Так, структура діалектично організованого цілого є внутрішньою по відношенню до його структурних частин і є єдино можливою.

2. До законів формування моделі архітекtonіки функціональної системи належать:

- закон результату;
- закон динамічної мобілізації структур;
- закон сталості архітекtonіки.

3. Ключовими у формуванні архітекtonіки функціональної системи та діалогової системи управління є елементи:

- «прийняття рішення»;
- «формування рішення»;
- «акцептор результатів дії» та відповідний йому елемент «визначення економічних показників».



Список використаних джерел

1. Доценко С. І. Теоретичні основи створення інтелектуальних систем комп'ютерної підтримки рішень при управлінні енергозбереженням організацій: дис. д-ра. техн. наук : 05.13.06 /Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка / С. І. Доценко. – Харків, 2017. – 369 с.
2. Мельцер М. И. Диалоговое управление производством (модели и алгоритмы) / . М. И. Мельцер. – М. : Финансы и статистика, 1983. – 240 с.
3. Принципиальные вопросы общей теории функциональных систем / П. К. Анохин. В кн. Очерки по физиологии функциональных систем. - М., «Медицина», 1975. - 448 с.



Зміст

ДОПОВІДІ:

Бабіна О. В., Ані Регіна Ротман, Патриція Возлавік ЯК АДАПТУВАТИСЯ ДО НОВОЇ РЕАЛЬНОСТІ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ HOW TO ADAPT TO THE NEW REALITY IN CONDITIONS OF UNCERTAINTY	3
Бруно Флек да Сильва, Андреа Бреччаролі, Круглов К. О. САМОРЕАЛІЗАЦІЯ ЯК ПРІОРИТЕТ ОСОБИСТОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ SELF-REALIZATION AS A PRIORITY OF PERSONAL RESPONSIBILITY	13
Швець Н. Р. ДЕРЖАВНИЦЬКІ ДІЇ У СФЕРІ ФІНАНСІВ У ПЕРІОД ВОЄН: УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ З ОГЛЯДУ НА ІСТОРИЧНИЙ ДОСВІД	21
Маріс Гінтер, Зайцева І. Ю., Зайцев Д. С. ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ БІЗНЕС-ЕЛІТИ ТА КЕРІВНИКИ П'ЯТОГО РІВНЯ PRINCIPLES OF FORMING BUSINESS ELITE AND FIFTH-LEVEL LEADERS	26
Рудевська В. І. ЕМОЦІЙНИЙ КОНТАКТ ЯК ФАКТОР ЗБІЛЬШЕННЯ ЦІННОСТІ КЛІЄНТА ДЛЯ КОМПАНІЇ ТА ЕТАПИ ПІДВИЩЕННЯ ЕМОЦІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ КЛІЄНТІВ	40
Доценко С. І. КІБЕРНЕТИЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ МОДЕЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ СУБ'ЄКТІВ	47
Дроздова І. П. НАУКОВА ОРГАНІЗАЦІЯ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	54

Шкварилюк М. В.

РОЛЬ ВІДНОВЛЮВАЛЬНИХ ДЖЕРЕЛ ЕНЕРГІЇ В
СТРАТЕГІЧНІЙ БЕЗПЕЦІ ЕНЕРГОСИСТЕМИ УКРАЇНИ В УМОВАХ
ВІЙНИ

59

СЕКЦІЯ I
ОНТОПСИХОЛОГІЯ В УПРАВЛІННІ
ЕКОНОМІЧНИМИ СУБ'ЄКТАМИ ТА БІЗНЕС-ПРОЦЕСАМИ

Джузеппе Фуско, Клаудіо Роберто Естівес де Карвало, Іоффе М. В
ВИКОРИСТАННЯ ОНТОПСИХОЛОГІЧНОГО ПІДХОДУ ДЛЯ
ПІДТРИМАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІД ЧАС ВІЙНИ
USING THE ONTOPSYCHOLOGICAL APPROACH TO
MAINTAINING LEADERSHIP POTENTIAL DURING WAR

63

Зайцева І. Ю., Крайній О. О.

ОНТОПСИХОЛОГІЯ І САМОСАБОТАЖ

69

СЕКЦІЯ II
ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ ВІЙСЬКОВОЇ АГРЕСІЇ ДЛЯ БІЗНЕСУ

Зайцева І. Ю., Вільхова Т. Ю.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ТА ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ
ВІЙСЬКОВОЇ АГРЕСІЇ ДЛЯ БІЗНЕСУ

73

СЕКЦІЯ III
ПСИХОЛОГІЯ БІЗНЕСУ ТА УПРАВЛІННЯ
В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

Бичков Д.С., Майборода М. М.

СВІДОМЕ УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНОЮ КУЛЬТУРОЮ
ПІДПРИЄМСТВА – ВАЖЛИВИЙ ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ
ЙОГО ЕФЕКТИВНОСТІ ТА ПРИБУТКОСТІ

CONSCIOUS MANAGEMENT OF THE COMPANY'S CORPORATE
CULTURE IS AN IMPORTANT TOOL FOR INCREASING ITS
EFFICIENCY AND PROFITABILITY

77

Хлуд В. Г., Рикардо Шаефер, Хоменко І. Б. КОРПОРАТИВНИЙ ІМІДЖ ЯК ЧИННИК СПРИЙНЯТТЯ ЦІЛІСНОСТІ КОМПАНІЇ CORPORATE IMAGE AS A FACTOR IN PERCEIVING THE INTEGRITY OF THE COMPANY	84
---	----

СЕКЦІЯ ІV
СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ
ВЗАЄМОВІДНОСИН У СОЦІАЛЬНИХ ГРУПАХ

Тарасюк Л. С. ГУМАНІЗМ – ГІДНІСТЬ В УКРАЇНСЬКІЙ МЕНТАЛЬНОСТІ	93
---	----

СЕКЦІЯ V
ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ
ЕКОНОМІЧНИМИ СУБ'ЄКТАМИ

Марченко Ю. В. ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ	99
--	----

СЕКЦІЯ VI
ПСИХОЛОГІЯ ЛІДЕРСТВА В СУЧАСНОМУ СВІТІ

Зайцева І. Ю., Андрейченко С. П. ЖІНОЧЕ ЛІДЕРСТВО: ВИКЛИКИ НА ШЛЯХУ ДО УСПІШНОГО УПРАВЛІННЯ	104
---	-----

Зайцева І. Ю., Власюк С. О. ФОРМА МЕНТІС ЛІДЕРА СЬОГОДЕННЯ	110
---	-----

Зайцева І. Ю., Юхта Р. В. ПСИХОЛОГІЯ ЛІДЕРСТВА В СУЧАСНОМУ СВІТІ	113
---	-----

СЕКЦІЯ VII
МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАСІБ
УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ
ПІДПРИЄМСТВОМ

Б'язотто О., Фурман М. І.,
МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ У КРИЗОВИЙ ПЕРІОД
STAFF MOTIVATION DURING A CRISIS PERIOD 118

Штих Г. В.
МОТИВАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПСИХОЛОГІЧНОЇ
РЕАБІЛІТАЦІЇ 130

СЕКЦІЯ VIII
СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ НА
ЗАСАДАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Bugayko D.O., Ierkovska Y.M., Bugayko D.D.
THE CONCEPT OF SCIENTIFIC-STRATEGIC FORESIGHTING
TECHNOLOGY IN STRATEGING THE SUSTAINABLE
DEVELOPMENT OF AVIATION TRANSPORT IN THE SAFETY
DIMENSION 132

Калабухін Ю. Є., Зоріна О. І., Каменева Н. М.
СУЧАСНИЙ ПІДХІД ДО ВИБОРУ СТРАТЕГІЇ ОНОВЛЕННЯ
РУХОМОГО СКЛАДУ ЗАЛІЗНИЦЬ УКРАЇНИ 137

СЕКЦІЯ X
У ПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНИМ
КЛІМАТОМ, КОНФЛІКТАМИ ТА СТРЕСОВИМИ
СИТУАЦІЯМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Виноградова В. Є.
ОСОБЛИВОСТІ РОБОТИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ В
ОРГАНІЗАЦІЇ У КРИЗОВІ ПЕРІОДИ 141

СЕКЦІЯ XI
HR- МЕНЕДЖМЕНТ: СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ

Ткаченко О. М. СВІТОВИЙ ДОСВІД ЗАСТОСУВАННЯ ГЕЙМІФІКАЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ	145
--	-----

СЕКЦІЯ XII
ПСИХОЛОГІЯ ТА ПЕДАГОГІКА

Januzh Sobon, Ruslana Seleznova, Kostiantyn Sapun, Dariuzh Sobon THE USE OF IT IN EDUCATION	150
--	-----

Зайцева І. Ю., Ворушко С. А. РОЛЬ ПСИХОЛОГІЇ В НАВЧАННІ ПЕРСОНАЛУ	154
--	-----

Пасик-Косарева Н. О. ВИЩА ОСВІТА В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВІЙНИ	157
--	-----



Приватний вищий навчальний заклад
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ І
ПІДПРИЄМНИЦТВА

ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ

**Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції:
«Актуальні проблеми психології, бізнесу та управління в умовах
сучасних вимог»**

26- 27 квітня 2023 року
Україна, Латвія, Бразилія, Італія, Польща

Відповідальний за випуск – Зайцева І.Ю.

Підписано до друку 03 травня 2023 р.
Ум. др. арк . 5,10. Формат 60 х84/16.
Папір офсетний. Друк різнографічний .
Гарнітура Times New Roman.