Міністерство освіти і науки України
Центральноукраїнський національний технічний університет

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНА МОДЕЛЬ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Матеріали
VI Міжнародної науково-практичної конференції

м. Кропивницький, 07-08 грудня 2023 року

Кропивницький
ЦНТУ
2023

УДК 330.34:330.117
ББК 65
К64

Рекомендовано до друку Науково-технічною радою
Центральноукраїнського національного технічного університету
(протокол № 13 від 28 грудня 2023 року)

К64 Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України : матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф., м. Кропивницький, 07-08 груд. 2023 р. / М–во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун–т. — Кропивницький : ЦНТУ, 2023. — 402 с.

Видання містить матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції «Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України», яка відбулась 07-08 грудня 2023 року у Центральноукраїнському національному технічному університеті, м. Кропивницький.

Доповіді присвячені результатам наукових досліджень у сферах державного та муніципального управління, державного регулювання інноваційного розвитку економіки, розвитку людського потенціалу в контексті інноваційно-інвестиційних трансформацій, розвитку реального сектору економіки, галузей та інфраструктури, викликів функціонування бізнес-структур в умовах посилення діджиталізації та ІТ-технологій.

Відповідальний за випуск: к.е.н., доц. *Рябоволик Т. Ф.*

Редакційна колегія: д.е.н., проф. *Музиченко А. С.*, к.е.н., доц. *В'юник О. В.*, д.е.н., проф. *Сибірцев В. В.*, д.е.н., проф. *Зайченко В. В.*

Комп'ютерна верстка *А. О. Доренська*

Матеріали публікуються у авторській редакції та в алфавітному порядку за прізвищем першого автора.
Відповідальність за зміст та академічну доброчесність несуть автори.

Адреса організаційного комітету конференції
Центральноукраїнський національний технічний університет
Кафедра екоміноміки, менеджменту та комерційної діяльності
Кафедра фінансів, банківської справи та страхування
просп. Університетський, 8, м. Кропивницький, 25006
www.kntu.kr.ua

© Автори, 2023
© Центральноукраїнський національний технічний університет, 2023

ЗМІСТ

Tetiana But, Ivan But
UKRAINE IN THE GLOBAL TOURISM MARKET 17

Olga Bielan
IMPROVING THE COMPETITIVENESS OF BALNEOLOGICAL, SPA AND WELLNESS CENTRES BY IMPLEMENTING INNOVATIVE STRATEGIES (ON THE EXAMPLE OF VARNA MUNICIPALITY) 19

Kostiuk Mykola V., NataliaTrusova
NEUTRALIZING THE INFLUENCE OF RISKS ON THE COMPETITIVENESS PROCESSING INDUSTRY 23

Melnyk Oleksiy V., NataliaTrusova
DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE FINANCIAL MARKET 25

Sitnicki, M.
DIGITALIZATION OF RESEARCH UNIVERSITIES 27

Sochynska-Sybirtseva I.
PRIORITY TECHNOLOGICAL TRANSFORMATIONS IN THE HR SYSTEM TOWARDS DIGITALIZATION 29

Stepaniuk R.S., NataliaTrusova
DETERMINANTS OF SUSTAINABLE ECONOMIC DEVELOPMENT OF AGRICULTURAL ENTERPRISES 31

Svitlana Popova, Alina Marukhnich, Viktor Khabibullin
THE ROLE OF THE CREATIVE ECONOMY IN FILLING LOCAL BUDGETS 33

Gornostaev O., Kovalenko N.
MODELS OF AIRLINE COMMERCIAL BUSINESS PROCESSES 35

Авдєєв І.Д., Фомічов К.С.
ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ 38

Адамчук К.М., Горпинченко О.В.
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ 39

Андрощук Д.А., Горпинченко О.В.
РОЛЬ МАЛОГО БІЗНЕСУ У РОЗВИТКУ ГРОМАД.....41

Андрощук І.О., Олійник О.М.
ПРИНЦИПИ РОЗРОБКИ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ 43

Бабак О.О., Горпинченко О.В.
УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ КРЕДИТНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВ 45

Баднауі А.А., Андрощук І.О.
ПОРТРЕТ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА МЕДИЧНОГО ЗАКЛАДУ 47

Баднауі М.І., Музиченко А.С.
ОСОБЛИВОСТІ УПРАЛІННЯ МЕДИЧНИМИ ЗАКЛАДАМИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ 48

Базака Р. В., Яковенко Р. В., Підкамінна Ж. С.
ІНФОРМАЦІЙНІ ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕС-РЕПУТАЦІЄЮ 50

Барабаш М.В., Горпинченко О.В.
ПІДВИЩЕННЯ ПРИБУТКОВОСТІ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ: ВИКЛИКИ ТА РЕЗЕРВИ 52

Білобородько Я. П., Линенко А. В.
РОЗВИТОК МІЖНАРОДНОЇ ЦІНОВОЇ КОМЕРЦІЇ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ 54

Благодатна В.В., Пітел Н.С.
ОСОБЛИВОСТІ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ: АДАПТАЦІЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ 56

Богацька Н.М.
РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ: АНАЛІЗ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ 57

Богашко О. Л.
УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ’Я 60

Бойко О.О., Немченко Т.А.
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ МЕДИЧНИХ ЗАКЛАДІВ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ... 62

Бойко О., Мельник А., Глевацька Н.М.
ГЛОБАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ БЕЗПЕКИ 63

Бояркіна С.О., Філіпішина Л. М.
ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД 65

Благута Я.М.
СУТНІСТЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ В УМОВАХ ДИНАМІЧНОСТІ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА 68

Бойко В.В., Гаврилова Н.В.
ЗАХОДИ МІНІМІЗАЦІЇ БАНКІВСЬКИХ РИЗИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ 69

Бурак П.В.
РОЛЬ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОГО ПРОГРЕСУ В СТИМУЛЮВАННІ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ 71

Буткевич О. В.
ВІДМІННІ РИСИ АУДИТУ ВІД ІНШИХ ФОРМ ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ У КОНТЕКСТІ ЗАКОНОДАВЧО-НОРМАТИВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ 72

Вакулін В.В.
СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ІНВЕСТУВАНЯ В УКРАЇНІ 73

Вишнева О. Ю., Компан Є. О., Левченко А.О.
УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ МЕДИЧНОГО ЗАКЛАДУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 76

Вольська О.М.
ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ КОМЕРЦІЙНИХ БАНКІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ 78

Воробйов А.В., Воробйова Л.Д.
УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ МЕДІЙНОГО ПІДРИЄМСТВА 80

Гаврилова Н.В.
ІНСТРУМЕНТИ ПІДТРИМКИ ГРОШОВО-КРЕДИТНОЇ СФЕРИ В УМОВАХ ВІЙНИ 82

Гайворонська А.О., В'юник О.В.
СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРІТЕТИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА У СУЧАСНИХ УМОВАХ ...84

Гайдуков І.В., Андрощук І. О.
ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДИК COSO ДЛЯ ПОБУДОВИ СИСТЕМИ КОНТРОЛЮ ТА ЗБЕРЕЖЕННЯ АКТИВІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ 86

Галан О.Є., Шаповал А.А., Пунько В.Г.
ВИКОРИСТАННЯ НОВИХ ПІДХОДІВ ТА HR ПРАКТИК ДЛЯ РОЗВИТКУ КОМПАНІЇ 87

Гарань Д.С., Левченко А.О
ОСНОВНІ ВИДИ ЗАГРОЗ ТА МЕТОДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ 88

Гаценко О. О.
МЕТОДИ І МОДЕЛІ ВИВЧЕННЯ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ТЕОРІЇ ТА ШЛЯХИ ЇЇ МЕТОДОЛОГІЧНОГО ОНОВЛЕННЯ 90

Георгієв С.С., Горпинченко О.В.
НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ 92

Герасименко Р.Г., Галинська А. В.
ІННОВАЦІЙНІ ЦИФРОВІ ІНСТРУМЕНТИ СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В АГРОБІЗНЕСІ.....93

Геселева Н.В., Гальчинська С.В.
АНАЛІТИКА ВЕЛИКИХ ДАНИХ ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКОВИХ ТЕНДЕНЦІЙ 94

Гірченко Д. С., Харченко Т. М.
ІННОВАЦІЇ В СТРАТЕГІЧНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ: ВПРОВАДЖЕННЯ НОВАТОРСЬКИХ ПІДХОДІВ ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ КОНКУРЕНТНОЇ ПЕРЕВАГИ 96

Глевацька Н.М., Бойко О., Ледньова Д.
ГЛОБАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ БЕЗПЕКИ 97

Глевацька Н.М., Делюрман В.М., Івашин А.В.
ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ТА ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ: КЛЮЧ ДО ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ 99

Глевацька Н.М., Олійник Е.П.
ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УПРАВЛІННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА 101

Глух В.П.
ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСАМИ В БУДІВНИЦТВІ ДЛЯ СТАЛОЇ РЕЛОКАЦІЇ ПРОМИСЛОВОСТІ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ВІЙНИ 103

Горностаев О., Коваленко Н.
ІННОВАЦІЇ В РОЗРОБКАХ ГЕНЕРАЛЬНИХ ПЛАНІВ ІНФРАСТРУКТУРИ АЕРПОРТІВ 105

Горпинченко О.В.
ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ БІЗНЕС - ПРОЦЕСІВ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ... 107

Горпинченко М.В., Андрощук І.О.
РОЗВИТОК ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ В ПОВОЄННИЙ ПЕРІОД: ВИКЛИКИ ТА ЗАГРОЗИ 108

Горпинченко О.В., Співак М.В.
ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ 109

Гоцуляк С.В.
ЦИФРОВІЗАЦІЯ ПРОЦЕСІВ СЕРТИФІКАЦІЇ ОЗБРОЄННЯ, ВІЙСЬКОВОЇ ТА СПЕЦІАЛЬНОЇ ТЕХНІКИ (ОВСТ) 110

Грінка Т.І., Федькін Ю. О.
НОВІ ПІДХОДИ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ У СФЕРІ ЗАКЛЮЧЕННЯ ДОГОВОРІВ КУПІВЛІ-ПРОДАЖУ ТА НАДАННЯ ПОСЛУГ 111

Давиденко А.Р., Андрощук І.О.
УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНОЮ СТІЙКІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ .. 113

Дивизинюк Б.М., Андрощук І.О.
УДОСКОНАЛЕННЯ КОМУНІКАЦІЙНИХ НАВИЧОК ЗДОБУВАЧІВ В КОНТЕКСТІ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ НАДАННЯ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ 114

Доренський А. П., Доренська А. О.
РЕКЛАМНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА НА РИНКУ БУДІВЕЛЬНИХ ПОСЛУГ 115

Доценко С.О., Пітел Н.С.
УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД РЕГІОНУ В УМОВАХ АДМІНІСТРАТИВНО-ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ РЕФОРМИ 116

Дмитришин Б.В.
WEB-ОРІЄНТОВАНА СИСТЕМА ПІДТРИМКИ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ MOODLE 118

Дяків І. В., Яковенко Р. В.
ФІНАНСОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ ТОВ «КАПРО ОЙЛ» 120

Жмак Я.О., Фомічов К.С.
ВПРОВАДЖЕННЯ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УПРАВЛІННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ 122

Журавльов В.М.
ПРИЧИНИ ТА МОТИВИ ОБ’ЄДНАННЯ ПІДПРИЄМСТВ 124

Задорожня Л.М.
РОЛЬ ПУБЛІЧНИХ ІНВЕСТИЦІЙ У ЗАЛУЧЕННІ ПРИВАТНОГО ФІНАНСУВАННЯ РОЗВИТКУ РЕГІОНУ 126

Заярнюк О.В., Сторожук О.А.
ФІНАНСОВІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНИХ СТРУКТУР 127

Звенигородський С.С., Фомічов К.С.
НАЦІОНАЛЬНА ПОЛІЦІЯ УКРАЇНИ: ОСНОВНІ ФУНКЦІЇ ТА ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 128

Зінь Ю.Є., Горпинченко О.В.
ОСОБЛИВОСТІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВ 130

Зленко В. Л., Доренська А.О.
ОСОБЛИВОСТІ ПОБУДОВИ ЕКОЛОГІЧНИХ КОМУНІКАЦІЙ В ІТ-КОМАНДАХ.....132

Іванова Ю. О., Філіпішина Л. М.
ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ ТА ТЕХНОЛОГІЇ В МЕНЕДЖМЕНТІ, ОСВІТІ, ФІНАНСОВІЙ СФЕРІ ТА УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ 133

Іванча Я.В., Задорожня Л.
ДЖЕРЕЛА ФОРМУВАННЯ КРЕДИТНИХ РЕСУРСІВ БАНКІВСЬКОЇ УСТАНОВИ 134

Іщенко Н. А., Сокур А. С.
ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФІНАНСОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ 135

Кадигроб О. О., В'юник О.В.
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КРИЗИ 137

Казарян Я.Р., Пітел Н.С.
СТРАТЕГІЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УМОВАХ ПОВОЄННИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ 138

Камінський Є.О.
СУЧАСНІ ТЕОРІЇ ТА МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА 141

Карпов В. І., Грінка Т.І.
ТЕНДЕНЦІЇ ТА МАЙБУТНЄ ХМАРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У БІЗНЕСІ 142

Качаненко А.С., Липчанський В.О.
ОСОБЛИВОСТІ ПІДБОРУ ТА НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ 144

Кашина Г. С., Сохацький О. А.
РОЛЬ ТА ВПЛИВИ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ НА БІЗНЕС 146

Кірієнко А. М.
ЕКОНОМІЧНА ДОЦІЛЬНІСТЬ РОЗВИТКУ РИНКУ ЦЕНТРАЛІЗОВАНОГО ТЕПЛОПОСТАЧАННЯ В УКРАЇНІ 147

Кіріченко О.В., Горобець І.Ю.
ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЖКГ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ РЕГІОНУ 150

Кіріченко О.В., Копач В.В.
СУЧАСНІ СТРАТЕГІЇ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ 152

Кіріченко О.В., Петровська В.В.
ОПТИМІЗАЦІЯ ЛОГІСТИЧНОГО УПРАВЛІННЯ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ 153

Кіріченко О.В., Романюк Є.В.
КАДРОВА БЕЗПЕКА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ 156

Кіріченко О.В., Хіврін В.В.
ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТУ: МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ 158

Кінарьов В.А.
СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ДЛЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 160

Ковалівська К. В., Філіпішина Л. М.
СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ФУНКЦІОНУВАННЯ БІЗНЕС СТРУКТУР В УМОВАХ ПОСИЛЕННЯ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ТА ІТ ТЕХНОЛОГІЙ 162

Ковпак М.О., Левченко А.О.
ПІДТРИМКА ПІДПРИЄМНИЦТВА НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ 163

Котуранова Т.В., Котуранова І.В.
КЛЮЧОВІ ФАКТОРИ УСПІХУ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНИХ КОМПАНІЙ 165

Каширнікова І. О., Зозуля Н. В.
СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ У МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЯХ 167

Клявіна О.К., Андрощук І. О.
РОЛЬ ДЕРЖАВИ У РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ 168

Клявіна О.К., Сочинська-Сибірцева І. М.
РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ В СУЧАСНІЙ ОСВІТІ 171

Коваль О.В.
МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ МАРКЕТИНГОВОЇ ОЦІНКИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ 173

Кононенко Л.В., Савченко В.М.
ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЙ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ 175

Кравець О.А., Немченко Т.А.
СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ МЕДИЧНИМИ ЗАКЛАДАМИ В КОНТЕСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ 177

Крамар Б. С., Липчанський В.О.
ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМКИ ПІДТРИМКИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЯК СПОСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЇХ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ 178

Крамаренко А.М., Андрощук І.О.
РОЗВИТОК МЕДИЧНОГО ТУРИЗМУ У НАЦІОНАЛЬНОМУ ТА РЕГІОНАЛЬНОМУ ВИМІРАХ 180

Краміч О. В., Задорожня Л.
УПРАВЛІННЯ СТРАХОВИМИ РЕЗЕРВАМИ СТРАХОВОЇ КОМПАНІЇ 181

Красняк О. П.
РОЗВИТОК ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА 182

Кривохлябова О.В., Слєсарь О.В.
ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ЗЕЛЕНОГО ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ 184

Кривошеєнко Д.В., Харченко Т.М.
СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТОРГІВЕЛЬНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ ТУРБУЛЕНТНОСТІ 186

Коваленко С.В.
PR – МЕНЕДЖЕР: ПРОФЕСІЯ НАШОГО ЧАСУ 188

Колісник О. С., Сибірцев В. В.
СИСТЕМА ПРОГНОЗУВАННЯ БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВ 189

Колотушкіна Х.В.
ВПЛИВ КОРУПЦІЙНИХ ПРОЯВІВ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ НА ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК 191

Ксеняк А. М., Капленко Г.В.
ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ ТА ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ .193

Кударенко О., Гаврилова Н.В.
ЗАХОДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ КОМЕРЦІЙНИХ БАНКІВ 195

Кузьменко В.С., Мельник Т.А.
ФІНАНСОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ СТРАХОВОЮ КОМПАНІЄЮ 197

Кучеренко О. С.
ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ 198

Ладиженський Е.Д., В'юник О.В.
ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЄКТІВ ТА УПРАВЛІННЯ НИМИ В УМОВАХ ФУНКЦІОНУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ КЛАСТЕРІВ 200

Ледньова Д.К., Грінка Т.І.
ЦИФРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: МОЖЛИВОСТІ ТА БАР'ЄРИ РОЗВИТКУ 202

Летуча М.В., Філіпішина Л.М.
НОВІТНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЙ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ 204

Летуча М.В., Філіпішина Л.М.
ЕВОЛЮЦІЯ ІНФОРМАЦІЇНИХ СИСТЕМ: ВПЛИВ НА МЕНЕДЖМЕНТ, ОСВІТУ ТА ФІНАНСОВУ ДІЯЛЬНІСТЬ 206

Левченко А.О., Виходець Ю.М.
ФОРМУВАННЯ СУЧАСНИХ ЗАВДАНЬ У СФЕРІ МЕНЕДЖМЕНТУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА 208

Липчанський В.О., Шамшур В.О.
РОЛЬ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ КЕРІВНИКА В ДОСЯГНЕННІ РИНКОВОГО УСПІХУ ПІДПРИЄМСТВА 211

Літвін О. Г.
СТАЛИЙ ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ 213

Лісніченко М.О., Ткач В.Г.
ВИЗНАЧЕННЯ ПОСАД В СФЕРІ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗГІДНО ДЕРЖАВНИХ СТАНДАРТІВ УКРАЇНИ 216

Лучик С.Д.
ВПЛИВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ЗАЙНЯТІСТЬ 217

Ляшко С.М., Пітел Н.С.
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРИЙНЯТТЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ РІШЕНЬ 219

Магопець О.А., Ященко Т.В.
ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ БЕНЧМАРКІНГУ В УПРАВЛІНСЬКОМУ ОБЛІКУ ..221

Макарова К.В., Сторожук О.В.
ПРЕБОРДИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: АНАЛІЗ ПЕРЕВАГ І НЕДОЛІКІВ 222

Мельнік М.А.
МЕХАНІЗМИ АДАПТАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА ДО УМОВ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ 224

Мельник Т. А., Михайленко А. Г.
НОВІТНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ БАНКІВСЬКОГО СТРАХУВАННЯ 226

Мельник Т. А., Суворов О. М.
ЕТАПИ РОЗВИТКУ ЦИФРОВІЗАЦІЇ В СТРАХОВОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ 229

Мечет А.О., Липчанський В.О.
РОЛЬ ЦИФРОВІЗАЦІЇ В УПРАВЛІННІ БІЗНЕС-ПРОЦЕСАМИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ 230

Мисько О.В., Пітел Н.С.
УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ РЕГІОНУ НА ЗАСАДАХ СМАРТ-СПЕЦІАЛІЗАЦІЇ: ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ 231

Могильна Л. М., Удод А. О.
УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ МЕДИЧНОЇ УСТАНОВИ ПРИ НАДАННІ СТОМАТОЛОГІЧНИХ ПОСЛУГ 233

Моторна Т.М., Музиченко А.С.
НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА 234

Набожний Я.С., Музиченко А.С.
УПРАВЛІННЯ ВЛАСНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА 235

Немченко Т.А., Орлова А.А.
РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ ТА ДИДЖИТАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ 236

Нетреба І.О.
ОЦІНКА ЗБУТОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УПРАВЛІННІ ТОРГОВЕЛЬНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ 238

Нісфоян С.С., Назарчук Р.Є.
КОНТРОЛІНГ ЯК ОСНОВА УПРАВЛІННЯ ЗОВНІШНОЕКОНОМІЧНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА 240

Новак Є.С., Сибірцев В.В.
ВПЛИВ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ НА СТІЙКІСТЬ ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ 242

Олійник Е.П., Заярнюк О.В.
ПРОЦЕСИ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ 243

Оліх Л.А., Кучмій І.А.
AGILE-МЕТОДОЛОГІЯ ЯК СУЧАСНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ПЕРЕТВОРЕННЯМИ 245

Орлова А.А., Познанська І.Є.
СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РИЗИКАМИ НА ПРИВАТНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ 247

Панасенко А.А., Журавльов В.М.
ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КОРПОРАТИВНИХ ВІДНОСИН: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД 248

Панасенко А.А., Заярнюк О.В.
НОВІТНІЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЙ ТА РИЗИКИ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ 250

Пачева Н.О.
МАРКЕТИНГОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ШЛЯХИ ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ 252

Пашковський Д.М., Сочинська-Сибірцева І. М.
ТРАНСФОРМАЦІЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ФОРС-МАЖОРУ 254

Пелих О.Л.
СТРИМУЮЧЕ ЦІНОУТВОРЕННЯ ДОМІНУЮЧОЇ ФІРМИ НА РИНКУ 256

Пелих О.Л., Кривохижа В.Ф.
ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ІНТЕРАКТИВНОМУ НАВЧАННІ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ 258

Пелих А.О., Андрощук І.О.
СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ 260

Петленко Ю.М., Рябоволик Т.Ф.
ЕТАПИ ТА ФУНКЦІЇ ЗБУТУ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА 263

Перевалов Н.Ю., Лучик С.Д.
ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ НА ЗАХИСТІ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ БІЗНЕСУ 265

Перевозчикова А. А.
ДИВЕРСИФІКАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПОДОЛАННЯ НАСЛІДКІВ ВІЙНИ 266

Пігуль О. В.
ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТОМ БУДІВНИЦТВА ЖИТЛА ДЛЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ 268

Підкамінна Ж. С., Кандиба М. А., Яковенко Р. В.
ОСОБЛИВОСТІ ДІЇ РИНКОВОГО ІННОВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ 269

Піліпак А. В., Липчанський В.О.
ВПЛИВ СИСТЕМИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ НА ЕКОНОМІЧНУ БЕЗПЕКУ ПІДПРИЄМСТВА 271

Пісоцька О.В., Дашко І.М.
HR-МЕНЕДЖМЕНТ В УКРАЇНСЬКОМУ БІЗНЕСІ: ВИКЛИКИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ 273

Пітел Н.С.
ЕФЕКТИВНІСТЬ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЇ У СФЕРІ ПІДПРИЄМНИЦТВА 275

Пітел Н.С., Бирлівський А.Ю.
ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ 277

Писаренко Н.В., Шолудченко С.В.
НОВІТНІ ІНСТРУМЕНТИ МАРКЕТИНГОВОЇ КОМУНІКАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ВПЛИВУ НА СПОЖИВАЧА 279

Плинокос Д.Д., Кукурян О.І.
ОСОБЛИВОСТІ СТАНДАРТИЗАЦІЇ ТА СЕРТИФІКАЦІЇ ЗАСОБІВ ГУМАНІТАРНОГО РОЗМІНУВАННЯ 281

Поврозник П. П., Юрків Р. Р.
ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМНИЦТВА: МОЖЛИВОСТІ ТА ЗАГРОЗИ У РЕАЛІЯХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ 283

Подзігун С. М., Барвінок Н. В.
АДАПТАЦІЙНІ СТРАТЕГІЇ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ В КРИЗОВИХ УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ 285

Подплєтній В.В.
УПРАВЛІННЯ ПОРТФЕЛЬНИМ КРЕДИТНИМ РИЗИКОМ КОМЕРЦІЙНОГО БАНКУ . 287

Поповиченко І. В., Андрійчук А.С.
ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНІ РЕЗУЛЬТАТИ БІЗНЕСУ В УМОВАХ НЕПЕРЕДБАЧУВАНОСТІ ЗОВНІШНІХ ВПЛИВІВ: ДІАГНОСТИКА – ОЦІНКА – ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПРИЙНЯТТЯ ЕКОНОМІЧНИХ РІШЕНЬ 288

Поповиченко І. В., Тодоренко І.О.
ОБЛІК ЛОГІСТИЧНИХ ВИТРАТ/РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПО БІЗНЕС-ПРОЦЕСАХ В УМОВАХ ВПРОВАДЖЕННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ (НА ПРИКЛАДІ СФЕРИ ТРАНСПОРТНИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ) 290

Поповкіна О.С., Сочинська-Сибірцева І. М.
ВПЛИВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ПРОЦЕСИ УПРАВЛІННЯ 292

Поповкіна О.С., Андрощук І. О.
СТРАТЕГІЇ МІЖНАРОДНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА У СФЕРІ ІННОВАЦІЙ 294

Приймаченко О.Г., Левченко А.О.
АКТУАЛЬНІ НАПРЯМИ ТА ЗАВДАННЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ 296

Пухир С.А., Немченко Т.А.
СТРАТЕГІЧНІ АСПЕКТИ ЗАХИСТУ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ 297

Ревва В.В., Фомічов К.С.
СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ 299

Резніченко А.О.
МАТАМАТИЧНЕ МОДЕЛЮВАННЯ ЦІНОУТВОРЕННЯ У ВИРОБНИЦТВІ ТА ЗБУТІ ТЮТЮНОВИХ ВИРОБІВ 300

Рудник Д. В.
ЕКОНОМІЧНІ ЕНЕРГЕТИЧНІ ВИКЛИКИ ТА ЕНЕРГЕТИЧНА СТРАТЕГІЯ ВИРОБНИЦТВА ПІД ЧАС ВІЙНИ 302

Рябоволик Т.Ф.
АКТУАЛЬНІСТЬ КОНЦЕПЦІЇ LEAN-MANAGEMENT НА ПІДПРИЄМСТВАХ: ПРИНЦИПИ, СТРАТЕГІЯ ТА ІНСТРУМЕНТИ ВПРОВАДЖЕННЯ 304

Русол І.М., Орлова А.А.
РОЛЬ КУЛЬТУРНОГО РІЗНОМАНІТТЯ У ФОРМУВАННІ УСПІШНИХ МІЖНАРОДНИХ КОМАНД 306

Савкін І. В.
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СУТНОСТІ І ПОНЯТТЯ РЕВІТАЛІЗАЦІЇ ІСТОРИЧНИХ ОБ'ЄКТІВ НЕРУХОМОСТІ 307

Сибірцев В. В.
ДЕРЖАВНЕ ФІНАНСОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ 309

Ситницька С. С.
ПРІОРИТЕТНІ ЗАВДАННЯ ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЇ КРЕАТИВНОГО ФІНАНСОВОГО ЛІДЕРСТВА В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ 310

Сідалковський О. М., Яковенко Р. В.
МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ВІЙНИ: УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ 312

Слатвінська Л. А.
СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СУБ'ЄКТІВ ТУРИСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ 314

Слободянюк П.М., Фомічов К.С.
ПРОЄКТНИЙ ПІДХІД В ДІЯЛЬНОСТІ НЕПРИБУТКОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ 316

Сокол О.О., Левченко А.О.
ФОРМУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ 317

Спільник А.В., Немченко Т.А.
СУЧАСНІ ПІДХОДИ ЩОДО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ 319

Станіславик О.В., Коваленко О.М.
АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ МОНІТОРИНГУ ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ 320

Сторожук О.В., Євладенко С.М.
УПРАВЛІНСЬКЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ ЯК КЛЮЧ ДО РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СИСТЕМІ «ПІДПРИЄМСТВО-УНІВЕРСИТЕТ» 323

Сторожук О.В., Немченко Т.А., Заплава А.В.
СТРАТЕГІЇ ЗНИЖЕННЯ АБСЕНТЕЇЗМУ ПЕРСОНАЛУ 325

Сторожук О.В., Сусленкова К.С.
МОДЕЛЮВАННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ЯК ІНСТРУМЕНТ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА 328

Схаб К. Р., Філіпішина Л. М.
ТРАНСФОРМАЦІЯ БІЗНЕСУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ТА ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ 329

Сьомушкін В.О.
ОПТИМІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ЖИТТЄВИМ ЦИКЛОМ БУДІВЕЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ДЛЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ 332

Ткаченко Я.С., Єлфімов О.О.
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ЖИТЛОВОЇ НЕРУХОМОСТІ УКРАЇНИ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ 333

Ткаченко Є. К., Сибірцев В. В.
СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ БАНКІВСЬКОЇ УСТАНОВИ 336

Топольний С.Ф., Музиченко А.С.
НАПРЯМИ ПОКРАЩЕННЯ ФІНАНСОВО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА 338

Тростянська К. М., Шило А. Е.
ЗАСТОСУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ОНЛАЙН-ОПИТУВАНЬ В МАРКЕТИНГОВИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ 339

Турта А.В., Фомічов К.С.
СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ .. 341

Тутевич М.В., **Рябоволик Т.Ф.**
ПРОБЛЕМИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА 342

Федотова Т. А.
ВПЛИВ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНУ СКЛАДОВУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ 344

Філіпішина Л. М., Гарькава А. О.
СУЧАСНА ПАРАДИГМА ДЕРЖАВНОГО ТА МУНІЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ 345

Філіпішина Л. М., Гребініченко Д. Р.
ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ В МЕНЕДЖМЕНТІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ 347

Фірсова С.Г.
УПРАВЛІНСЬКИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ЦИФРОВОЇ КОМПАНІЇ: ПРИКЛАД ПРОВІДНОГО НЕОБАНКУ ЄВРОПИ 349

Фомічов К.С., Турта Р.А.
ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНИХ ЗАХОДІВ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБЕРЕЖЕННЯ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ 351

Ушакова Я.В., Музиченко А.С.
ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ АКЦІОНЕРНИМ КАПІТАЛОМ БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВ 352

Ушенко Н.В., Ушенко О.П.
ТРАНСФОРМАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ 354

Хацько В.О., Андрощук І.О.
КЛЮЧОВІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ СТАЛИМ РОЗВИТКОМ МІСТА 356

Хміль О.В., Грінка Т.І.
УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В КОРПОРАТИВНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ 358

Цьома М.Ю., Орлова А.А.
ЛОГІСТИЧНИЙ АСПЕКТ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА: СТРАТЕГІЇ УДОСКОНАЛЕННЯ 359

Чабанюк Є.М., В'юник О.В.
АКТУАЛЬНІ ТРЕНДИ ІНСТРУМЕНТАРІЮ У СФЕРІ МЕНЕДЖМЕНТУ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ СТРІМКОГО РОЗВИТКУ НОВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ 361

Чаплюн В.М., Горпинченко О.В.
СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ 363

Чемерис В.С., Рябоволик Т.Ф.
МЕНЕДЖМЕНТ ЯКОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ АВТОМОБІЛЬНОГО ТРАНСПОРТУ 364

Черненко Р.В., Гаврилова Н.В.
НАПРЯМКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ В КРИЗОВИХ УМОВАХ 366

Чернов А.О.
ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ІТ-СФЕРИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ 367

Чурилович О. А.
СТРАХОВИЙ РИНОК УКРАЇНИ, ЗАКОНОМІРНОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ВІЙНИ 369

Чурилович В. А.
ДЕМОГРАФІЧНІ ПРОЦЕСИ ТА СУЧАСНИЙ СТАН ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ 371

Чурзін І.Ю., Коваленко С.В.
КАДРОВА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА 373

Чорбу Д., Доренська А.
РОЛЬ СОЦМЕРЕЖ В КОНСАЛТИНГОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ 374

Шамара В.С., Левченко А.О.
ІНСТРУМЕНТИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ У РАМКАХ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА 375

Шапа Н.М.
УПРАВЛІННЯ СТРЕСОМ ЯК СУЧАСНА КОМПЕТЕНЦІЯ МЕНЕДЖЕРА 377

Шапран О.М., Сибірцев В. В.
ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВ 379

Шевчик С.Г., Орлова А.А.
ОПТИМІЗАЦІЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ 380

Шинкар О.П., Левченко А.О.
ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНИХ ЧИННИКІВ, ЩО ВИЗНАЧАЮТЬ ВИБІР ФУНКЦІОНАЛЬНИХ СТРАТЕГІЙ У ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ВИРОБНИЧИХ ПІДПРИЄМСТВ 382

Шманай Я.В., Кіріченко О.В.
СУТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ ВАРТОСТІ ПІДПРИЄМСТВА 383

Щельник О.В.
ПРОБЛЕМИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ У ВОЄННИЙ ЧАС 385

Юрків Р. Р.
ВПЛИВ УМОВ КРЕДИТУВАННЯ НА ПОЗИКОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ 387

Яковенко Р. В., Болгаров І. С.
ПЕРЕВАГИ, НЕДОЛІКИ, МОЖЛИВОСТІ ТА РИЗИКИ В ДІЯЛЬНОСТІ ТОВ «АСТРА КОСМЕТИК» 388

Яковенко Р. В., Підкамінна Ж. С., Сідалковський О. М.
СПЕЦИФІКА МОТИВАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СЕРЕДОВИЩІ УКРАЇНСЬКОГО БІЗНЕСУ ПІД ЧАС ВІЙНИ 390

Яковенко Р. В., Безлюдько Є. О.
ВИКОРИСТАННЯ ПРЯМИХ ТА НЕПРЯМИХ ПОДАТКІВ ДЛЯ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕСІВ ЦІНОУТВОРЕННЯ В МЕЖАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ 392

Яковлєва Л.Є., Музиченко А.С.
ЗАХОДИ ОПТИМІЗАЦІЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА 394

Яценко В.І., Андрощук І.О.
ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД 395

Нестеренко А., Тушевська Т.В.
УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТНИМИ СИТУАЦІЯМИ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ 397

Тушевська Т.В.
ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОСОЦІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ ВІЙНИ 399

Грінка Т.І., Сафронова С. М.
СУЧАСНА СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ АГРАРНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ НА ПРИНЦИПАХ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ.....400

Грінка Т.І., Полуянов Ю.Є.
УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ВИРОБНИЧОГО МЕНЕДЖМЕНТУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА 401

Tetiana But,
Ph.D. in Economics, Associate Professor, research associate of the Department of Recreation and Tourism, Faculty of Informatics and management,
University of Hradec Kralove, Czech Republic
Ivan But,
student of higher educational institution of Bachelor's level, specialty 242 Tourism and recreation
National University «Zaporizhzhia Polytechnic»

UKRAINE IN THE GLOBAL TOURISM MARKET

In 2021, Ukraine was ranked 54th in the World Competitiveness Rankings among 64 countries. For comparison, in 2017 Ukraine was ranked 60th, in 2019 - 78th. At the same time, the availability of mobile communications ranks Ukraine 36th [1]. These figures are indicators of areas of decline in the competitive attractiveness of Ukraine's tourism business.

In 2023, the ranking was topped by European countries: Switzerland was first, Sweden was second, Denmark was third, and the Netherlands was fourth. In turn, Singapore, which was the first in 2019 and 2020, was ranked fifth. The determining factors of competitiveness were the availability of innovation, digitalisation, supportive policies and social cohesion.

The World Competitiveness Report is based on 333 competitiveness criteria selected through extensive research using economic literature, international, national and regional sources, as well as feedback from business, government and academia. The criteria are regularly reviewed and updated as new theories, research and data emerge and as the global economy evolves [2].

The World Competitiveness Index takes into account a wide range of statistics: unemployment, GDP, public spending on healthcare and education, social indicators, globalisation and corruption. This information is divided into four categories: economic performance, infrastructure, government efficiency and business efficiency.

The strong economic recovery after the most acute phase of the COVID-19 pandemic has played a key role, as has the recovery of the travel industry. From an economic point of view, the pandemic is over, but economic inflation in Europe is a concern. One of the important lessons learned across countries is that inflationary pressures have a greater impact on the tourism business and, therefore, on the competitiveness of national economies.

From a global perspective, the challenges that have the greatest impact on the competitiveness of countries to a greater or lesser extent include different national policies to combat COVID (zero-tolerance policies as opposed to "COVID opt-out" policies) and Russia's invasion of Ukraine. Russia and Ukraine were not assessed in the 2023 edition due to the limited reliability of the data collected [2].

Such indicators are indicative of areas of decline in the competitive attractiveness of Ukraine's tourism sector.

Today, it is difficult to predict the further development of the tourism industry in Ukraine for the following reasons: it is not known when the hostilities in Ukraine will end and it is not known how quickly the destroyed infrastructure in the country will be rebuilt and restored, which in turn depends on the availability of funding for the restoration of the destroyed infrastructure. It should not be forgotten that the flow of tourists to Ukraine is possible only if there is complete security within the country and such security is recognised internationally. However, among other things, we can say that in the post-war period, Ukraine should further develop those main destinations that were popular before the military aggression and improve its problem areas.

Ukraine is located in Eastern Europe, which means that it has many competitors in terms of territory: Spain, France, Germany, which reduce the flow of tourists.

However, Ukraine has become known worldwide for its heroic resistance to Russian aggression, which in a way shapes its image and thus will potentially be attractive to tourists. Greater demand for tourism services in Ukraine may also be caused by open borders in the

European Union and Ukraine's progress as a member state towards the EU community. To identify potential ways to increase Ukraine's competitive advantages in the global tourism market in the post-war period, it is advisable to rely on the data of the Travel and Tourism Competitiveness Index in 2019, namely those indicators that had the highest scores.

According to [3], the existing competitive advantages of Ukraine that can attract the attention of foreign tourists, according to the World Tourism Organisation, are the price competitiveness of the tourism business, the availability of cultural attractions and attractive places for tourists. Typical examples include: "Rynok Square in Lviv, Palanok Castle in Mukachevo, Tunnel of Love, Synevyr Lake, Lutsk Castle, Bilhorod-Dnistrovskyi Fortress, Shatsk Lakes, Ancient Tustan, Dovbush Rocks, Stone Grave, Askania Nova Reserve, Antonii Caves and Ancient Chernihiv, among others. Foreign tourists may also be interested in the restored and restored cultural sites in various Ukrainian cities that were most severely damaged by the Russian occupiers, including the Drama Theatre in Mariupol, Central Freedom Square and the building of the Karazin Kharkiv National University in Kharkiv, many cultural monuments in Chernihiv and Sumy regions. Also, the attention of foreign tourists may be drawn to the broken military equipment of the Russian army, which is placed as exhibits on the streets in the Pechersk district of Kyiv and was brought from "hot spots" in different regions of Ukraine, including the cities of Vyzhhorod, Bucha, Irpin, Gostomel.

Among the set of competitive advantages for the formation of competitiveness of various types of tourism in Ukraine in the post-war period, the following should be highlighted: entertainment, educational, cognitive, sports, health and wellness, ecotourism.

However, all of this is possible only if the hostilities cease and the infrastructure is quickly restored, which is still being discussed. To this end, the Government of Ukraine has approved the "Programme for the Restoration of Ukraine", which defines the procedure for granting subventions for projects to restore destroyed or damaged infrastructure in nine regions affected by the hostilities (Luhansk, Donetsk, Odesa, Kherson, Zaporizhzhia, Kyiv, Kharkiv, Poltava, and Dnipro regions) [3]. Potential sources of assistance include funds from international institutions (World Bank, International Monetary Fund, European Bank for Reconstruction and Development, European Investment Bank, etc.), confiscated Russian assets and current Russian oil and gas revenues [4].

References:

1. Business school. MIM-KYIV. (2023). https://mim.kyiv.ua/news/reyting-konkurentnospromojnost-mm-predstavlya-ukranu-v-dosldjenn-imd.

2. IMD. (2023). International Institute for Management Development. World Competitiveness Ranking. https://www.imd.org/centers/wcc/world-competitiveness-center/rankings/world-competitiveness-ranking/.

3. Travel & Tourism Economic Impact, 2018. Ukraine. URL: https://www.wttc.org/-/media/files/reports/economicimpact-research/countries2018/ukraine2018.pdf (дата звернення: 03.11.2023).

4. The programme for the restoration of Ukraine. URL: https://www.minregion.gov.ua/press/news/programa-z-vidnovlennya-ukrayiny-uryad-zatverdyv-poryadok-nadannya-subvencziyi-na-proyekty-z-vidnovlennya-infrastrukturyu-devyaty-oblastyah/ (date of application: 03.11.2023).

5. Essay on the reconstruction of Ukraine. T. Becker, B. Eichengreen. URL: https://cepr.org/sites/default/files/news/BlueprintReconstructionUkraine_ukr.pdf. (date of application 03.11.2023).

Olga Bielan,
Ph.D Economics,
University of Economics - Varna,

IMPROVING THE COMPETITIVENESS OF BALNEOLOGICAL, SPA AND WELLNESS CENTRES BY IMPLEMENTING INNOVATIVE STRATEGIES (ON THE EXAMPLE OF VARNA MUNICIPALITY)

Relevance of the study. In an environment of change and uncertainty, it is important for balneological, spa and wellness facilities to define, invest in and maintain their vision of innovation in planning, organisation, control in a way that adapts to the unknown. Innovation is part of the culture and integrated into strategy, operational plans and vision. The analysis of the genesis of innovative approaches to the development of balneological, spa and health facilities shows that it is an example of increasing the sustainability of health tourism in the evolutionary period of development. The main research methods used in the development are analysis and synthesis, intuitive and systematic approach.

The purpose of the study. The main objective of the study is to identify the types of innovations and innovation strategies in the field of spa and wellness services. The main outcome of the study is the creation of an exemplary portfolio of innovative strategies for spa and wellness facilities in the Varna municipality.

Research results. Many foreign and domestic scientific publications are devoted to the problems of innovative development. Thus, various theoretical aspects of this problem are highlighted in the scientific works of such well-known researchers as I. Ansoff, P. Drucker, M. Porter, B. Santo, R. Waterman, A. Chukhno, O. Shnypko, J. Schumpeter. It should be noted that O.I. Kovtun [5] proposed a paradigm of the strategy of a modern enterprise and its innovative component. Y.I. Klyus and O.P. Parkhomenko [4] considered the strategies of innovative development of an enterprise. L.E. Dovgan, Y.V. Karakai, L.P. Artemenko [3] provided a classification of basic and competitive strategies. S.M. Zhuravleva [7] analysed the strategies of innovation activity of the hotel industry, but today they are somewhat general

In the modern economy, innovation is its leading attribute. Competitive advantages in the spa and wellness market based on the creation of a new product must be implemented in innovative ways. Today, the success of spa and wellness facilities largely depends on the use of innovative technologies in the spa and wellness services sector. It is the innovative orientation of the company that is the main condition for increasing competitiveness and improving the quality of service. The choice of business strategy is made by the management of enterprises based on the analysis of key factors that characterise its state and the state of the product portfolio [7]. In modern conditions, the issue of choosing a strategy for the innovative development of balneological, spa and health facilities in the Varna municipality is increasingly arising. An innovative strategy is one of the means of achieving the goals of the organisation and is characterised by novelty, first of all, for balneological, spa and health facilities, and often for the industry, market, and consumers [4, p. 54]. Undoubtedly, for successful development it is necessary to formulate a strategy for the innovative development of balneological, spa and health facilities of the Varna municipality. The innovation strategy should focus on anticipating global changes in the economic situation in and around the enterprise, as well as on making decisions aimed at strengthening market positions and sustainable development of the enterprise through innovation [5, p. 46-47].

The importance of developing a strategy that will allow the balneological, spa and health facilities of the Varna municipality to survive in the competition in the long term is extremely high. In the face of fierce competition and rapidly changing market conditions, it is very important not only to focus on the internal state of affairs of enterprises, but also to develop a long-term strategy [1, p. 236-237].

There are four types of innovations that are taking place in the spa and wellness market and are important for the spa and wellness facilities of the Varna municipality, namely:

1. Product;
2. Marketing;
3. Resource;
4. Organisational.

Let's look at the types of such innovative strategies in the spa and balneological services market.

1. Product innovations are aimed at creating new services and introducing new service technologies:
   - application of modern cleaning technologies (dosing of detergents, low-temperature household chemicals);
   - installation of energy-saving technologies (automatic heating, ventilation and water supply systems);
   - use of environmentally friendly materials (bed linen with antibacterial and bactericidal properties);
   - introduction of aroma technologies, etc.
2. Marketing innovations are associated with the emergence of distribution technologies in electronic booking systems that allow online management of the booking process.
3. Resource innovations involve the use of an electronic management system for a health resort and a resource planning system for the enterprise.
4. Organisational innovations are related to the development of a health enterprise in the management system and structure: the latest methods of staff training, purchase of a franchise, creation of an own network of health enterprises, etc.

In accordance with this, a system of classification of innovative strategies in the form of a portfolio of innovative strategies for balneological, spa and health facilities of the Varna municipality is proposed (Table 1).

Subsequently, the pricing strategy and success for the balneological, spa and wellness facilities of the Varna municipality depend on the chosen innovation strategy. The innovation strategy of the organisation should be considered as a system of actions for the balneological, spa and wellness facilities of the Varna municipality, aimed at achieving the long-term goals of their functioning, further development, strengthening competitive positions, meeting consumer needs, ensuring sustainable demand for products, through the use of scientific and technical achievements, determining the strategy of the organisation, and

This approach to defining the innovation strategy of healthcare enterprises will allow:

- to formulate the concept of "innovation strategy" based on the logical chain "innovation-strategy-innovation strategy";
- avoiding such phrases as "innovation sphere", "innovation development", "innovation projects", "innovation solutions", which are derived from the concept of "innovation strategy" and require additional interpretations, when formulating the concept of "innovation strategy";
- consider an innovation strategy as a system of actions aimed at achieving a specific long-term result and requiring the identification of specific innovation indicators.

The implementation of innovative strategies will enable the balneological, spa and recreational facilities of the Varna municipality to reach a new qualitative level of development.

Table 1

Portfolio of innovative strategies for balneological, spa and wellness facilities in the Varna municipality

Types of innovative strategies for the spa and balneological services market	***Characteristics of innovative strategies for balneological, spa and wellness facilities***
Outsourcing strategy	The healthcare company outsources certain business processes and management functions to other companies
Benchmarking strategy	The hotel company will study the practice of direct competitors and representatives from other areas and in the process of competitiveness analysis will identify the most successful products for the hotel
The blue way	Strategy (the healthcare company is actively mastering environmental and energy-efficient technologies)
The "women only" strategy	A wellness facility welcomes everyone, but, for example, a separate floor or SPA is an area that only women are allowed to visit
Brand strategy	The efforts of the health resort's administration are aimed at creating a viable and reliable strategy that will help it develop, expand and be successful in the market
Business strategy	Day health companies offer business travellers rooms for a few hours
Precariat strategy	The health resort company is introducing extremely dubious innovations in the hotel services market, but it is possible that they will become successful in the future
Retail strategy	The ability of the staff of a health company to sell as many additional services as possible to the consumer of spa and balneological services
Different-strategy	The health company provides services that are fundamentally different from those of its competitors)
Competitive strategy	Allows the management of the health resort to successfully achieve its goals in comparison with competitors
Sampling strategy	Free distribution of the wellness company's product to provide feedback (new types of massage, wellness procedures, etc.)
Re-engineering strategy	Allows you to change the activities or actions of the health enterprise to achieve change
Diversified strategy	Wellness companies expand into new business areas

Developed by the author based on [1; 2: 6].

These innovative strategies in the spa and balneological services market will be:

– take into account all the modern needs of spa and balneological services consumers;

– to create favourable conditions for attracting investments for the construction of new or reconstruction of old balneological, spa and recreational facilities in the varna community;

– increase the attractiveness and accessibility of spa and balneological services;

– to provide competitive advantages to spas and health facilities in the varna community; a tool for survival and promotion in the spa and balneological services market.

For the successful and sustainable development of balneological, spa and wellness facilities in the Varna municipality, it is necessary to introduce innovations in activities. The competition strategy of a successful health enterprise includes business approaches and initiatives to attract customers, compete and strengthen its position in the market [1, p. 279].

Research conclusions. Innovation strategies offer competitive advantages when used correctly and in combination with the overall strategy of the Varna municipality balneological, spa and wellness facilities. Today in Bulgaria, wellness businesses providing competitive services are constantly improving their business approaches and developing innovation strategies. A successful innovation strategy for the Varna municipality spa and wellness facilities will lead to success and the expected profit margin.

The development of the spa and balneological services market requires that health enterprises have an innovative component. The most effective innovation policy will be in case of simultaneous use of several innovative strategies in the activity.

Their availability will provide the health enterprise with competitive advantages, as well as the needs of consumers of spa and balneological services. For new projects, it is necessary to apply new, more advanced strategies that will help attract as many consumers as possible, maximise sales, and create a positive image of the hotel company. While technological innovations were sufficient in the past, now the principles of the strategic planning process for an innovation strategy need to be applied. Each innovation strategy must be in line with the overall strategy of the health resort enterprise.

Prospect for further research is to develop ways to implement the identified conditions for the development of the spa and balneological services market and create a model for the formation of an innovative strategy for spa and health facilities in the Varna municipality.

References:

1. Belan, O. Destination marketing as a modern approach to managing a tourist region. // Collection of reports "Economics and management in the XXI century: challenges and prospects for development". Uman: Uman Pavlo Tychyna State Pedagogical University, 2019, pp. 236-238.
2. Belan O., S. Marinov. Development of a seaside resort city based on the use of a marketing approach (on the example of Varna, Bulgaria) // Collection of reports of the I International Scientific and Practical Conference "Educational, Cultural and Artistic Practices in the Context of Ukraine's Integration into the International Scientific and Information Space". Zaporizhzhia: KhNA, 2020, pp. 250 - 252.
3. Dovgan L.E., Karakai Y.V., Artemenko L.P. Strategic management: a textbook; 2nd edition. Kyiv : Centre for Educational Literature, 2011. 440 c.
4. Klyus Y.I., Parkhomenko O.P. Analysing the choice of strategy for innovative development of the enterprise. Bulletin of the Volodymyr Dahl East Ukrainian National University. 2014. № 1(208). C. 54-58.3.
5. Kovtun O.I. Innovative strategies of enterprises: theoretical and methodological principles. Ekonomika Ukrainy. 2013. № 4(617). C. 44-56.
6. Mendela I.Y. Innovative strategies of innovative enterprises // Intellect XXI. – 2020. – No. 2. – P. 142.
7. Zhuravleva S.M. Strategy of innovation activity at the enterprises of the hotel industry. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2012_2_15 (accessed 02.04.2020).

Kostiuk Mykola V.
graduate student of the Department of Finance, Accounting and Taxation
NataliaTrusova, D.Sc., Professor
Dmytro Motornyi Tavria State Agrotechnological University

NEUTRALIZING THE INFLUENCE OF RISKS ON THE COMPETITIVENESS PROCESSING INDUSTRY

The competitiveness of the processing industry of any country is determined by the ability to increase the volume of raw materials in the face of constant destructive fluctuations in risks, which ensure the demise of outdated forms and methods of management, but at the same time destroy the viability of an integral system of economic relations between market entities. The risk is particularly vulnerable for integrated associations of processing enterprises, since the impact of cyclical macroeconomic fluctuations leads to a crisis of the economic genesis of the agro-industrial complex.

Accordingly, the combined influence of macro- and micro environmental factors increases the destructiveness of the competitiveness of the processing industry, which requires management of the determining influence of production risks in the integral system of economic relations between enterprises [1]. The deterministic process of risk management in the processing industry is the primary task of the state, which regulates the internal strategy of competitiveness, as well as risks in the integration system of the macro-environment. Unfortunately, this trend cannot be accurately predicted and reliably assessed, even with a large array of indicators and tools for diagnosing economic development. The deterministic impact of risks on the competitiveness of the processing industry generates a high dynamic of information asymmetry, which actualizes the problems of the integral system of economic relations between subjects in the event of unpredictable changes in the set of environmental factors. A low-quality action strategy regarding unfair competition leads to the unpredictability of the situation within the framework of anti-crisis risk management. However, it clears the market of weak competitors and develops a stable food system in the country [3].

The impossibility of operational assessment of alternative scenarios of the deterministic impact of risks on the competitiveness of processing industry enterprises limits the acceleration of economic processes and the connections between them, in accordance with the established rules and regulations for the regulation of stable production and the technological cycle. This requires a radical revision of the approaches to the transformation of the methodology for establishing the standards of competitiveness of large processing enterprises, focused on hierarchical consistency with the goals of agricultural development and their integration into the mechanism of strategic, medium-term and indicative planning [4].

The issue of strengthening the competition of the processing industry in the market with the strengthening of an unpredictable crisis in economic relations takes on a new form and quality. So many export-oriented enterprises of the processing industry are experiencing an economic downturn, with the slightest changes in the global commodity markets [5].

In order to ensure dynamic balance, that is, minor changes in the parameters of the system of economic relations between processing industry subjects, as a result of the interaction of factors-threats of external pressure, it is necessary to quickly mobilize internal factors to neutralize risks [4].

In order to counteract the anti-crisis pressure in the activity, agricultural enterprises, as suppliers of agricultural raw materials for the processing industry, single out the urgent needs of processing industry subjects in raw materials, which are included in the composition of variable costs in cycle's production and technological. At the same time, the concept of "restriction" applies to the resource provision of the needs of processing industry subjects, which also imposes certain changes on the state of functioning of the technological cycle. This determines their ability to

compete in an environment of restrictions among other subjects of the agrarian sector of the economy and to satisfy current and prospective needs [7].

The concept of restrictions in countering the quasi-crisis pressure partially mitigates the limitation of resources (including natural ones) included in the system of economic relations between the subjects of the processing industry, who have the full right to own and provide resources at the expense of internal sources. Therefore, in order to prevent the development of crisis situations associated with a lack of resources for the full production cycle of processing industry entities, it is necessary to take into account possible threats created by the competitive environment (production capacities and technological cycle of the enterprise, which depends on the volume of agricultural production). Thus, quasi-crisis pressure combines an approach to competition as a competition for ranking positions in the redistribution of resources between agricultural enterprises and processing industry entities, as well as from managing the development of the system of economic connections between them, from the standpoint of preventing risk phenomena [8].

The competitive environment dialectically affects the frequency and severity of risk phenomena in the system of economic relations of processing industry subjects. This influence is caused by: 1) strengthening of the "chain effect" of risk (due to strengthening of the interconnection of individual elements); 2) the emergence and development of a system of economic relations of the highest rank – the national economy, for which risks are an objectively determined stage of evolutionary development; 3) increased quasi-crisis pressure (as a result of changes in competition under the influence of global challenges in the world). In addition, the constant threat of reducing the resources necessary for the functioning of the system of economic relations between agricultural enterprises and subjects of the processing industry brings to the fore the long-term (strategic) horizon of production risk management, focused on ensuring the minimum amount of resources to counteract the constant quasi-crisis pressure [6].

It is advisable to introduce a competitive space of the system of economic relations between subjects of the processing industry, at each point of which there can only be a united enterprise (agroholding). However, such an approximation can be modeled as a set of ranked positions (for example, a position allows a firm to gain greater access to resources). Accordingly, competition between joint enterprises (agroholdings) can be defined as competition for a share of resources that are redistributed through a system of economic ties between subjects of the processing industry of a higher rank. Thus, competition between joint enterprises (agroholdings) is a competition for a share of resources (monetary, material, human), which are redistributed through the respective agricultural markets of the country or through world markets. Individual subjects of the processing industry, which do not function in an integrated system of economic relations, have fewer resources than are necessary to counter the quasi-crisis pressure. In this case, risks arise constantly, in hyper competition, which is a multi-system structure [2], with a geographical gap in the logistic chains of product promotion [7; 8].

References

1. Halchynskyi, A.S. (2009). Crisis and cycles of world development. Kyiv: ADEF-Ukraine.

2. Hermann, A. (2015). The Systemic Nature of the Economic Crisis The perspectives of heterodox economics and psychoanalysis. London; New York: Routlege.

3. Hermann, A. (1963). Some Consequences of Crises Which Limit the Viability of Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 8, 61-82.

4. Medvedeva, S. M. (2010). Trends and patterns of sustainable development of entrepreneurial structures in the context of the economic crisis. *Bulletin of the Tambov University Series "Humanities"*, 81 (1), 47-52.

5. Jayachadran, G., Gimeno, J., Varadarajan, P. (1999). Theory of Multipoint Competition: a synthesis and implications for Marketing strategy. *Journal of Marketing*, 63(3), 49-66.

6. Batiuk, L.A., Kravchenko, O.K. (2016). Socio-economic risks of modern globalization processes. *Actual problems of innovative economy*, 1, 65-68.

7. Subbotyn, A.A. (2006). Hyper competition and the main directions of the strategy of Western European global companies. *Current problems in Europe*, 2, 92-110.

8. Jankelova, N., Masar, D., Moricova, S. (2017). Risk factors in the agriculture sector. *Agricultural Economics*, 63(6), 247-258.

Melnyk Oleksiy V.
graduate student of the Department of Finance, Accounting and Taxation
NataliaTrusova, D.Sc., Professor
Dmytro Motornyi Tavria State Agrotechnological University

DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE FINANCIAL MARKET

In the conditions of aggravation of threats to Ukraine during the martial law, the problem of protecting national interests, in particular protecting the financial market, which connects all spheres of the economy, carries out funds storage and credit service to clients through national and currency flows, is becoming an actual issue. The financial market of Ukraine is dependent on external regulatory mechanisms for the protection of the national currency and the distribution of capital on electronic payment systems. In the financial market, segmental metaspaces in the innovative environment of digital technologies lead to the formation of new services, forms and models of management of payment systems based on transparency as the dominant levers of the development of the financial infrastructure of national and global economic systems [1].

Metaspace as an innovative environment of digital technologies in the financial market of Ukraine is a virtual network of social interaction of people with virtual digital objects using virtual, augmented or mixed reality technologies [6]. Metaspace, like any organism, is considered an iteration of a three-dimensional virtual worldview, where digital technologies absorb real financial and economic relations between business entities on the financial market and constantly absorb into their activities more and more innovative ideas that open access to new opportunities. Broadly speaking, metaspace is a digital ecosystem built on various types of 3D technologies, real-time collaborative software, and Blockchain-based decentralized finance tools [5]. Thus, financial technologies ("Fintech") appeared which, through innovative methods and ideas, introduce new opportunities for the functioning of banking and other financial institutions into the financial sphere.

There are many metaspace worlds in the financial market. However, their context becomes interconnected over time. Consumers of services of financial institutions can use their digital personal assets in one interconnected space. In fact, the metaspace in the financial market is an underworld in one giant space of the global payment system. Accordingly, the country's payment systems located in the metaspace depend on the degree of interoperability between the virtual worlds of the financial market and transfer all data to manage and use the interfaces. For this, users of financial institutions use metaspace technologies: virtual reality (VR), augmented reality (AR), tactile sensors and others [6].

That is, there are three possible scenarios for the development of metaspace in the financial market when it is implemented [6]: metaspace remains the field of applications of financial institutions used by consumers of payment systems, but does not expand all-encompassing virtual reality; the metaspace is controlled by large competing ecosystems (for example, the Apple and Android metaspaces have limited interoperability); metaspace is a dynamic, open and interactive space similar to the Internet, but in 3D format.

There is a conflict of interests on the financial market, which is disguised as the optimization of information media to accelerate the flow of financial resources through electronic payment systems. Therefore, instant protection of payment transactions in the network of financial institutions using metaspace, in a 3D environment, is the result of a timely response of the electronic financial regulator to fraud and misinformation regarding the legality of financial flows between users of payment systems [4].

Financial market players are experimenting with meta-virtual workplace applications that have been deployed during the pandemic to support remote work. Thus, corporate functions of metaspace applications to the financial market include the following types: digital twin avatars that exist not only on computer screens, but also in the form of holograms based on artificial intelligence or holographic images (for example, a manager of a financial institution can activate your AI-based hologram to interact with multiple stakeholder groups simultaneously); a metauniverse for collaborative work, as adding an "element of realism" to remote work (for example, creating 3D rooms where employees can collaborate) [6].

Metspace is the cyber protection of information technologies as a complex control technological system of the financial market, with a set of specific processes and security management tools (protection from both certain types of threats or investigations of cyber incidents, to broader ones – the application of configuration standards and security hardening) [3]. Accordingly, innovative metaspace technologies are information carriers of personalized protection of financial transactions of clients of financial institutions, which requires a complex, clearly planned, phased project for the introduction of Fintech ecosystems. Such a complex combines approaches to identifying threats to the functioning of information systems of financial institutions. It begins with technological protection operations (optimization of the entire IT infrastructure of financial institutions) to possible threats (security of IT technologies of financial institutions), as well as information protection of the entire financial sector - working with management to understand all possible risks of cyber attacks, comply with legal requirements, use centralized monitoring tools) and conducting trainings with personnel (data confidentiality, qualification, work with information carriers, functioning of bank servers) [2].

References

1. Doran, N.M., Bădîrcea, R.M., Manta, A.G. (2022). Digitization and Financial Performance of Banking Sectors Facing COVID-19 Challenges in Central and Eastern European Countries. *Electronics (Switzerland)*, 1(21), 3483.

2. Eisenbach, T.M., Kovner, A., Lee, M.J. (2022). Cyber risk and the U.S. financial system: A pre-mortem analysis. Journal of Financial Economics, 145(3), 802-826.

3. Trusova, N. V., Chkan, I. O. (2021). Payment systems in Ukraine and the risks of their operation. *Business Inform*, 1, 257-263.

4. Trusova, N.V., Chkan, I.O., Kondratska, N.M., Zakharova, N.Yu., Osypenko, S.O. (2023). Cybersecurity of the Banking Sector in the Context of Digitalization of the World's Economy. *The Banking Law Journal*, 40(9), 471-502.

5. Volosovich, S.V., Vasylenko, A.V. (2019). Regtech in the financial technology ecosystem. *Modern Economics*, 15, 62-68.

6. What is the metaverse? An explanation and in-depth guide. URL: https://www.techtarget.com/whatis/feature/The-metaverse-explained-Everything-you-need-to-know

Sitnicki, M.
Taras Shevchenko National University of Kyiv,
Kyiv, Ukraine

DIGITALIZATION OF RESEARCH UNIVERSITIES

Digitization is a powerful tool for revitalizing the development of research universities. By leveraging technology, universities can streamline processes, increase efficiency, and provide a better experience for students, faculties, and staff. Specific effects of digitization are as follows:

− digitalization can provide access to online teaching and research resources, allowing universities to reach a wider audience and increase the visibility and reputation of their academic programs;

− through digital platforms, universities can offer virtual internships and cooperative education programs that can provide students with hands-on experience and connect them with industry partners;

− online learning tools and resources can help reduce the burden on teachers and provide a more personalized learning experience for students;

− digital databases and repositories can facilitate scientific collaboration between teachers and other universities and research institutions, providing a more seamless integrated research experience;

− digital communication tools and social media platforms can help universities reach and interact with international students and teachers, as well as promote intercultural cooperation;

− digital tools such as data analytics and machine learning can help universities identify research trends, create research clusters and optimize the research process;

− digital platforms, such as startup incubators and technology transfer offices, can help connect students and teachers with industry partners and investors, creating a more dynamic and innovative entrepreneurial ecosystem;

− digital tools, such as video conferencing and online collaboration platforms, can facilitate international cooperation and create a global network of knowledge and innovation;

− digital resources such as online professional development courses and webinars can help teachers improve their teaching skills and provide a more personalized learning experience for students;

− digital platforms such as alumni portals and social media networks can help universities maintain lifelong relationships with their alumni and provide mentoring and networking opportunities for current students and faculty;

− digital resources, such as diversity and inclusion training modules and online support groups, can help universities create a more inclusive and equitable environment for students, faculty and staff.

Implementation of digitization processes is the most urgent issue today for the strategic development of the educational and research institutions, we previously developed a conceptual model of digitization of the research university [1]. In 2020, the 'SMART TSNUK Digital University' project was initiated and presented, the university administration is still interested in digitalization, the need for digitalization is often the subject of discussions. Approaches to creative modernization of universities were investigated in [2].

Taras Shevchenko National University of Kyiv, held a leadership position in digitization, but subsequently the problem of the balance of the data protection system arose. In 2021, for the first time in 10 years, the university purchased new computer equipment for 10 million hryvnias, including servers that the university needs for further digitization. The process of digitalization is determined in connection with the war in Ukraine, but the university is ready to resume the transformation after the demobilization of the resources needed during the martial law, as digitalization is a very important challenge for the development of the university.

Two main components of digitization of the research university are proposed.

DIR Exchange: the main idea is to create an ecosystem for the implementation of research and development, a platform that will facilitate the exchange of research and development services between scientists and ordinary users. This platform will enable individuals, organizations and businesses to commission and sponsor research and development projects to meet specific needs or interests. Scientists and researchers will be able to initiate research or development, set their own fees and get paid for their work. In addition, the platform can allow researchers to sell the results of their research and development to interested parties, providing a new way to monetize their work. The sharing of research and development will bring a number of benefits to both researchers and users. For researchers, it will offer a new way to fund their work, allowing them to pursue research that may not be supported by traditional funding sources. It will also allow researchers to connect with potential users of their work and provide them with a mechanism to monetize their research results. The platform will provide users with access to a wide range of R&D services, from basic research to product development, that they may not have had access to. The concept of R&D sharing has the potential to create a more dynamic and efficient R&D ecosystem by connecting scientists and users in new and innovative ways. The platform is to facilitate the exchange of research and development services, this platform can facilitate the creation of new products and technologies, promote innovation, and ultimately promote the development of science and technology.

Management Automation for the university involves the use of software tools and systems to optimize administrative processes and increase overall efficiency. This may include automating tasks such as student enrollment, course registration, grading, financial management and research administration. By automating these processes, research universities can reduce the administrative burden on staff, improve data accuracy and security, and free up resources for more strategic initiatives. One of the key benefits of management automation for a university is the ability to track and analyze real-time data, such as student performance information, research results, and financial trends. Armed with this information, the university administration can make informed decisions about resource allocation, program development, and other strategic initiatives. In addition to improving administrative processes, administration automation can also improve the student experience by providing more personalized support and services. For example, automated systems can send students reminders and notifications about upcoming deadlines, offer online counseling and tutoring services, and provide access to digital learning materials and resources. Overall, management automation has the potential to change the way a university operates, allowing it to focus more on its core mission. By leveraging new technologies and tools, the university can become more flexible, agile and innovative, and better equipped to meet the needs of students and faculty in an increasingly competitive academic environment.

Literature:

1. Sitnicki, M. (2018). Development of a Model of Digital Research Universities. *Baltic Journal of Economic Studies,* vol. 4, no. 1, pp. 311–318. DOI: https://doi.org/10.30525/2256-0742/2018-4-1-311-318

2. Bugrov, V., Sitnicki, M., Serbin, O. (2021). Strategic management of creative industries: A case study of university information institutions. *Problems and Perspectives in Management,* 19(2), pp. 453–467. DOI: http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(2).2021.36

Sochynska-Sybirtseva I.
PhD in Economics, Associate Professor
Central Ukrainian National Technical University
Kropyvnytskyi, Ukraine

PRIORITY TECHNOLOGICAL TRANSFORMATIONS IN THE HR SYSTEM TOWARDS DIGITALIZATION

The HR industry has faced tremendous change over the past few years. Driven by the growing desire for a more diverse workforce, and the development and adoption of artificial intelligence (AI) and machine learning (ML), HR professionals have changed their work habits and improved their skills and competencies.

Willing to grow their business, 66% of global business leaders and analysts agree that artificial intelligence will drive most innovations in almost every industry over the next 2-3 years [3].

As a result of analyzing the current challenges of business structures in the context of increasing digitalization, the following trends in technological transformations in the field of HR management have attracted our attention.

The priority trend in 2023 will be compliance with the principles of socio-cultural diversity of D&I, DEI and DEI&B [1].

The architectural structure of the DEI&B technology of «diversity, equality, inclusion and belonging» is illustrated in Figure 1.

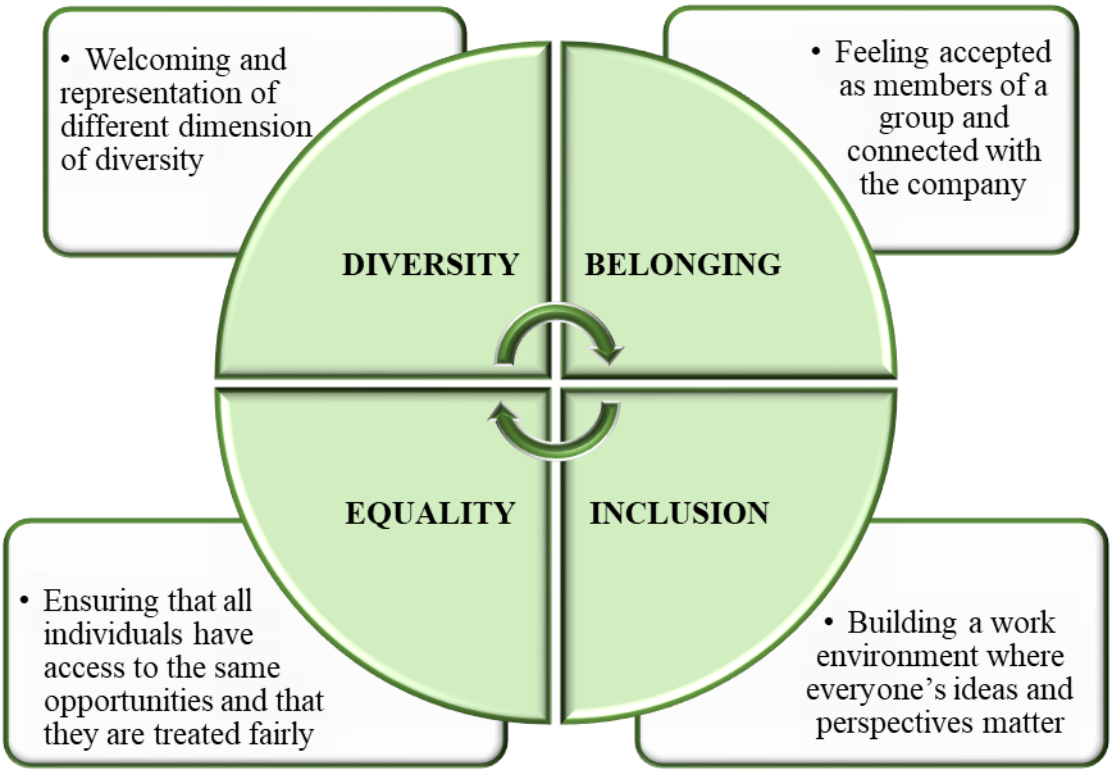


Figure 1. Architectural construction of DEI&B technology

The advantage of the hybrid work era is that physical distance, which is not critical, gives companies greater access to more qualified and versatile talent.

Diversity and inclusion have developed rapidly in recent years, but management practice proves that traditional «diversity and inclusion» (D&I) is not enough in an inherently biased

society. The industry is moving toward «diversity, equality and inclusion» (DEI).

However, diversity, equality and inclusion are not enough to create a work environment that helps people get the most out of themselves and is in line with the new work philosophy.

Belonging at work remains close to DEI and forms DEI&B - diversity, equality, inclusion and belonging. Employees no longer perceive work as bringing only rewards - the focus has shifted to purpose, achievement, and well-being.

Contemporary vectors of DEI&B technology focus on employee engagement through a two-way communication strategy and the creation of a favorable working environment.

Much attention in the HR management system is paid to digital learning, training and professional development.

Force majeure has created many opportunities to retrain and educate the workforce, including digital learning platforms. They allow companies to share files and resources, automate workflows, and support employees who are seeking professional development.

Workplace learning encourages employees to be more proactive and achieve their personal and professional goals. The trend of developing a knowledge management system has maintained its priority in recent years. With the help of software, HR managers can help businesses keep training or adaptation documents structured and easily accessible.

By prioritizing knowledge management and controlling this process in the organization, HR managers help staff focus on what is important, eliminate information overload, reduce stress, and improve staff well-being and health. Well-being programs that are implemented as part of training and development programs remain popular.

In our study, we believe it is appropriate to pay special attention to the development of HR technologies for the sake of staff health. Mental health and resilience are no longer just buzzwords. Companies are investing a lot of money in improving employee well-being and ensuring that they are ready to face new challenges and seize new opportunities.

Numerous researches have shown that long-term work under pressure can lead to an extraordinary surge in the risk of cardiovascular disease. In addition, exhaustion reduces productivity and increases the risk of mental health problems, including anxiety and depression. Consequently, the attention of HR technologies is focused on managing employee wellness with a focus on mental health, the so-called Wellness-management [2].

In the face of threats to staff security, HR technologies focus on important areas of employee well-being:

1. Creating an atmosphere of psychological safety. Building a culture in which everyone feels safe to express their views on work and discuss career-related issues without the risk of getting reprimanded.

2. Develop a stress relief policy. Managing the mental and physical well-being of employees is often achieved through the use of one of the leading trends in HR technology - gamification. The HR management platform can include certain milestones in achievements that can encourage people to take breaks, exercise, and give feedback on how they are feeling.

It is logical to conclude that technological transformations in the HR management system in the direction of digitalization are aimed at collecting and using data and analytics, ensuring future recruitment, improving employee experience, providing staff with self-service tools, as well as focusing on current labor market challenges and strengthening competitiveness.

References:

1. Global Human Capital Trends 2023 // Deloitte Insights: [Website]. 2023. URL: https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends.html

2. HR Technology Strategy and Selection – Insights (2023). Gartner. URL: https://www.gartner.com/en/human-resources/insights/hr-technology-strategy

3. IBM Global AI Adoption Index 2022 URL: https://www.ibm.com/watson/resources/ai-adoption

Stepaniuk R.S.
graduate student of the Department of Finance, Accounting and Taxation
NataliaTrusova, D.Sc., Professor
Dmytro Motornyi Tavria State Agrotechnological University

DETERMINANTS OF SUSTAINABLE ECONOMIC DEVELOPMENT OF AGRICULTURAL ENTERPRISES

The ability of agricultural enterprises to withstand the changing factors of the external business environment and to carry out effective production activities that guarantee solvency and investment attractiveness in the long term ensures their sustainable economic development. In general, the problem of sustainability has important theoretical and practical significance [3]. Sustainability is a factor in the development of the system, that is, the enterprise develops only under the condition of ensuring sustainability, and otherwise it may not get out of the crisis state. Stability is reluctance to the risk of losses and damages, that is, permanence [4]. It can be assumed that sustainability as an internal property of the economic system (enterprise) is expressed in the ability of the enterprise to resist fluctuations caused by changes in the external and internal business environment and at the same time to carry out effective activities to achieve the goals of its development.

The sustainability of agricultural enterprises is ensured by the formation and support of production, marketing, organizational and structural, personnel, investment, financial, social and environmental sustainability at the same time [2]. But from the point of view of effective implementation of the reproduction process, the consistent provision of production, marketing, investment and financial stability is of particular importance. Production stability is determined by the rational use of production resources of the enterprise and is characterized by the stability of production volumes. The marketing stability of the enterprise depends on the quality of the manufactured products, price policy, sales channels and markets and is expressed in the continuity of the process of selling products (works, services). Investment stability is manifested in the attractiveness of the enterprise for investors. The creation of a favorable investment climate is a complex problem aimed at the effective use of the main factors of the external environment, at the creation of conditions for ensuring the sustainable economic development of an economic entity [5].

Financial stability, first of all, is determined by the company's ability to generate a sufficient amount of financial resources to cover the need for working capital at an optimal level. But depending on the level of financial capabilities, the degree of sustainability of the enterprise will vary significantly. There are several types of financial situation according to the degree of stability: absolute and normal, or unstable and crisis financial states [6]. The enterprise is absolutely stable or normally stable in financial terms, if the amount of its own capital allows to fully financing all the necessary current assets (inventories). The increase of own capital, as a source of financing the growing assets of the enterprise ensured exclusively under the condition of its highly profitable production and effective investment activities. Therefore, the main factor in ensuring financial stability is the effective investment activity and profitability of the enterprise.

Sustainability is inextricably linked with the potential of agricultural enterprises – these are means, stocks, sources that are available and can be used, put into action to achieve a certain goal, solving tasks, and the possibility of social composition in a certain area [1]. The potential model of any enterprise is determined by the volume and quality component of its available resources (the number of employees, fixed and circulating assets, financial resources and intangible assets – patents, licenses, information, technology); the abilities of employees, their educational, qualification, psycho-physiological and motivational qualities; management abilities to rationally use available resources; innovative and financial capacity [6]. The unconditional and indisputable dominant of the essence of the economic category "potential" is the ability of the subject to use the

system of elements that provide a rational structure of resources, as well as relations, productive signs of production activity and their functional capacity. Based on this, the conceptual feature that expands the inner essence of the sustainable potential of economic development is the ability. It characterizes the level of development of the subject's potential opportunities, his readiness for competitive advantages. Thus, we believe that the concept of ability does not change the level of theoretical research, but forms a rational basis of thinking, perceiving the natural validity of the objective statement of ability as a process of developing knowledge of the essence of the category "sustainability of the potential of economic development", aimed at reflecting the target resolution of economic theory in as a result of scientific experiments and modeling of economic relations in the space of the business environment.

In the definitions of the integrated approach to the essence of the sustainable potential of economic development, emphasis is placed on the properties of resources and on their hypothetically mobilized ability to generate positive net cash flows in volumes that ensure the continuous process of financing assets, fulfilling obligations to the state, and diversifying the risks of economic growth and business activity , increasing profitability and increasing the market value of resources (assets) [6]. We note that in this context, the determination of the content of the sustainable potential of economic development determines the connection between profit and equity and the sustainability of the enterprise. Let's consider this position more specifically.

In order to justify this statement, we believe that the company's profit is the main source of its sustainable, break-even development. With its help, the enterprise is able to introduce modern technologies for the production of agricultural products, to conduct successful production, financial and investment activities. With the growth of the company's profit, tax deductions to the budgets of all levels increase, and the socio-economic capacity of the company at the state level increases. Thus, the meaningful component of profit reveals the main tasks assigned to it: ensuring the optimal level of income for the formation of invested capital and a sufficient amount of financial resources for the growth of the market value of the enterprise; ensuring high sustainability of the resource potential of the enterprise, made possible by effective management of the capital structure of the enterprise, management of expenses and income, management of cash flows.

References

1. Aref'eva, O.V., Horodyachnska, D.M. (2008). Economic stability of the enterprise: essence, components and measures of its provision. *Current problems of economics*, 8, 83–90.

2. Govorushko, T.A., Klymash, N.I. (2013). Management of the efficiency of enterprises based on a value-oriented approach. Kyiv: Logos.

3. Granovska, V.G. (2016). Formation of the strategy of enterprises of the agrarian sector in the conditions of global competition. *Global and National Issues in Economics*, 110, 308–312.

4. Kostyrko, R. O. (2007). A comprehensive approach to the strategic analysis of the financial and economic sustainability potential of a business entity. *Bulletin of the Lviv Polytechnic National University. Series: Management and entrepreneurship in Ukraine: stages of formation and development problems*, 578, 141 -145.

5. Semenenko, I. M. (2010). Economic sustainability of the enterprise: essence and concepts. *Bulletin of the Volodymyr Dahl Eastern Ukrainian National University*, 2(144), 78-82.

6. Trusova, N.V. (2014). Financial component of resource reproduction of agricultural enterprises. *Collection of Scientific Works of TDATU (Economic Sciences)*, 1(25), 243-247.

Svitlana Popova
Lecturer of the Department of Finance, Banking and Insurance
Alina Marukhnich
candidate for the second (master's) level of higher education
Viktor Khabibullin
candidate for the second (master's) level of higher education
Central Ukrainian National Technical University,
Kropyvnytskyi, Ukraine

THE ROLE OF THE CREATIVE ECONOMY IN FILLING LOCAL BUDGETS

The limited volume of traditional sources of filling local budgets prompts the search for alternative ones. In order to successfully compete on the domestic and foreign markets, regions must possess not only material resources, but also powerful creative potential. It is possible to increase the amount of financial resources of local budgets if the cultural and creative industry is created and developed, and the opportunities of the creative economy are seized.

The sectors of creative industries include as follows: information technologies (IT sphere); advertising, marketing, PR; audiovisual sector (movies and videos, television programs); architecture; publishing business; design; performative sector (theatrical and concert activities); visual (the field of photography) and audio (the field of radio broadcasting) sector; manufacture of jewelry and musical instruments; cultural attractions and cultural.

Currently, the most favorable environment for the development of creative industries in Ukraine is the IT sector, where clients are mostly foreign investors. The IT industry is dominated by self-employment and informal employment, a high level of remuneration, comfortable working conditions, flexible work schedule [2]. The development of the IT sector is one of the main tasks for ensuring the growth of creative industries, the contribution of which can be estimated by their share in GDP, the formation of added value, the number of jobs, the volume of export potential and the inflow of currency into the country [4].

The development of creative industries contributes to the creation of additional jobs, the increase of budget revenues, export revenues, the investment attractiveness of administrative and territorial units, and the development of intellectual capital.

During 2013-2018, creative industries showed a gradual and constant growth in terms of indicators of employment in this area and the dynamics of gross added value. During the period of 2018-2020, there was a rapid increase in the gross added value of the creative industries of Ukraine from UAH 97.0 billion up to UAH 132.4 billion. Moreover, most of the added value is created by the IT sector, advertising and PR, cinema and television, and exports of creative industries make up a third of total exports.

However, the Russian aggression has caused problems in the creative economy. The total amount of declared income in the field of creative industries in the first quarter of 2022 compared to the first quarter of 2021 decreased from UAH 79.3 billion. up to UAH 46.5 billion, i.e. by 41%. [3].

Despite the consequences of the war, including the outflow of labor from the creative sphere, a significant part of entrepreneurs in this field continues to produce and export creative products, supporting the economy of the nation and its regions. It is a positive factor that most of the representatives of creative industries have the opportunity to work remotely. This direction must be further developed, increasing the potential of the creative economy.

As a result of the post-war reconstruction and transformation, Ukraine may acquire wide opportunities due to the high level of IT development in many areas of the economy and the dynamic growth of creative industries that have a high multiplier of added value.

Creativity means not only the formation of new ideas, but also their innovative application. Creativity can be realized in the historical or artistic heritage of territories, in such types of assets

as architecture and landscape, local traditions, festivals, rituals, common hobbies and interests [5].

It is possible to supplement the income of local budgets with the help of tourism. In order to do that, it is necessary to use historical monuments, restore ancient castles, churches, and popularize places of interest to form the tourist attraction of the territory. In addition, some regions develop local crafts (pottery, blacksmithing and other local crafts), expand local hotel services, local craftsmen sell products with local symbols, produce and sell souvenirs, etc. Gastronomic tourism is also promising and its successful development is observed in all regions of the country. It is necessary to use local exclusive products, which are associated with deep historical references to them and which are produced by local enterprises in order to attract more tourists.

The 2021-2027 State Strategy of Regional Development envisages the implementation of the task in the direction of "Development of creative industries" the following way:

1. Ensuring stimulation and support of entrepreneurship, in particular youth entrepreneurship, in creative industries by increasing the level of competences, facilitating access to financing and expanding mentoring systems.
2. Spreading the practice of setting up creative economy development centers in cities of different sizes and with different socio-economic conditions, in particular on the basis of public-private partnership.
3. Promoting the involvement of donors and international organizations in supporting human capital development and creative economy projects.
4. Facilitating the creation of new and strengthening the capacity of existing creative economy development entities (centers, hubs, platforms, agencies, networks, etc.) at the local and regional level while maintaining equal and transparent operating conditions for entities of all forms of ownership.
5. Creation of conditions for strengthening the involvement of creative industries in the increasing of the added value of products of other branches and sectors of the economy by creating new products, intellectual property and strengthening innovation processes.
6. Ensuring demand stimulation and promoting the development of local markets for creative industries through marketing and awareness campaigns, public procurement and initiatives of business associations and cross-sectoral platforms [1].

The measures proposed to expand and supplement the revenue base of local budgets can be implemented in most communities throughout the country. This does not require changes to the legislation of Ukraine, but only requires intensification of the activities of local self-government bodies in the direction of making effective management decisions, which will contribute to attracting more financial resources to local budgets and increase their financial independence.

Each community has its own potential which is natural resources, historical and cultural heritage, gastronomic potential, crafts, etc. Therefore, each locality must find opportunities for their creative use. The creative economy develops only in case of creation of innovative products that use intellectual capital, talent, original ideas for the production of goods or the provision of services that are positively perceived by society and bring income to the owners of the product.

Local self-government bodies should be interested in the development of creative industries and reflect that desire in their own policies. This should be facilitated by the development and adoption of appropriate development strategies and programs; creation of reliable legal regulation of the creative sphere; balanced credit policy; development of grant projects; public-private partnership; active international cooperation. Therefore, under the condition of competent state protectionism, creative industries in Ukraine may become a source of filling the country's state and local budgets and an effective channel for the promotion of our country in the world cultural space.

References:

1. Derzhavna stratehiya rehional’noho rozvytku na 2021-2027 roky [State regional development strategy for 2021-2027] (2020). Approved by the resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine adopted on 2020, Aug 5, 695. Legislation of Ukraine: Website. Retrieved

from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text [in Ukrainian].

2. Kreatyvna ekonomika: nova ekonomichna epokha XXI st. [Creative economy: the new economic era of the XXI century] (2022). Retrieved from https://drive.google.com/file/d/1XM6XO2zZMbiPhdUCuCUcOpUg13jEVbYh/view [in Ukrainian].

3. Podatkovi nadkhodzhennya u sferi kreatyvnykh industriy v Ukrayini: I kvartal 2022 vs I kvartal 2021 [Taxrevenues in the field of creative industries in Ukraine: quarter I of 2022 vs quarter II of 2021]. K.: Ministry of Culture and Information Policy of Ukraine. Retrieved from https://drive.google.com/file/d/1XM6XO2zZMbiPhdUCuCUcOpUg13jEVbYh/view [in Ukrainian].

4. Posnova, T. V., & Tereshchenko, H. M. (2021). Rozvytok IT-osvity yak chynnyk formuvannya kreatyvnoho lyuds'koho kapitalu [The development of IT education as a factor in the formation of creative human capital]. *Osvitnya analityka Ukrainy – Educational analytics of Ukraine, 3, 5-16.* DOI: https://doi.org/10.32987/2617-8532-2021-3-5-16 [in Ukrainian].

5. Radionova, O.M., Obolentseva, L.V., & Aleksandrova, S.A. (2020). Kreatyvnist' i turyzm: dialektyka vzaiemozv'iazku (mizhnarodnyj dosvid) [Creativity and tourism: Relationship dialectics (international experience)]. *Uzhorod National University Herald. International Economic Relations And World Economy, 29, 138-141.* Retrieved from https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/30320 [in Ukrainian].

Gornostaev O.
cadet of the first (bachelor) level of higher education
Flight Academy of National aviation University
Kovalenko N.
Candidate of Pedagogical Sciences (Ph.D), Associate professor,
Associate professor of Department of hotel, restaurant
and tourism business, Kherson State Agrarian and Economic University,
Kropyvnytskyi, Ukraine

MODELS OF AIRLINE COMMERCIAL BUSINESS PROCESSES

The concept of a business model is a unified unit of analysis, which helps to understand the value creation process that exists as a result of attracting many types of resources and the result of many processes. Business model of the organization – this is the logic of connecting resources and abilities in order to consistently achieve their fundamental goals and to carry out business activities. This is the configuration resources and capabilities that will allow the firm to create unique value.

The business model is the sum of the three answers basic questions: Who is my target audience? Which products or services will be my valuable offer and what will be its competitive advantage? Same as me can i do it effectively?

Using approaches to determine stages evolution of the «business model» concept, proposed by A. Osterwalder, I. Pignier and C. Tucci [1, p. 760-764], as well as K. Sommerrock [2, p. 218], Arai Y.N. offers to select five stages of the evolution of knowledge of the business model concept:

Stage 1: definition and classification of business models.

Stage 2: selection of business model components.

Stage 3: studying the components as elements of the overall system.

Stage 4: development of basic models and categories.

Stage 5. Development of tools for analysis and application of the concept business models.

At the moment, the business model is used within a broad framework scope of tasks, among which we can distinguish [2, p. 225]:

1. Understanding business logic;
2. Projecting the form of adaptation of the company to external changes;

3. The basis for strategic planning and business modeling, conducting strategic experiments;

4. Development of new conceptual solutions in the product line and form business organization;

5. Creation of a single communication space regarding logic organization and business management.

Achieving the airline's competitiveness in modern conditions of the air transport market determines the need to adapt the business model airline, that is, the practical organization of its activities, for use in as an effective tool for implementing its competitive strategy. This, in first of all, it is explained by the fact that the specialization of business allows a lot optimize the operating costs of the airline and increase its share precisely in that segment of the competitive market where it carries out its own activity.

The development of the competitive strategy of the airline determines the necessity analysis of the strengths and weaknesses of its activity, the dynamics of the occupied share.

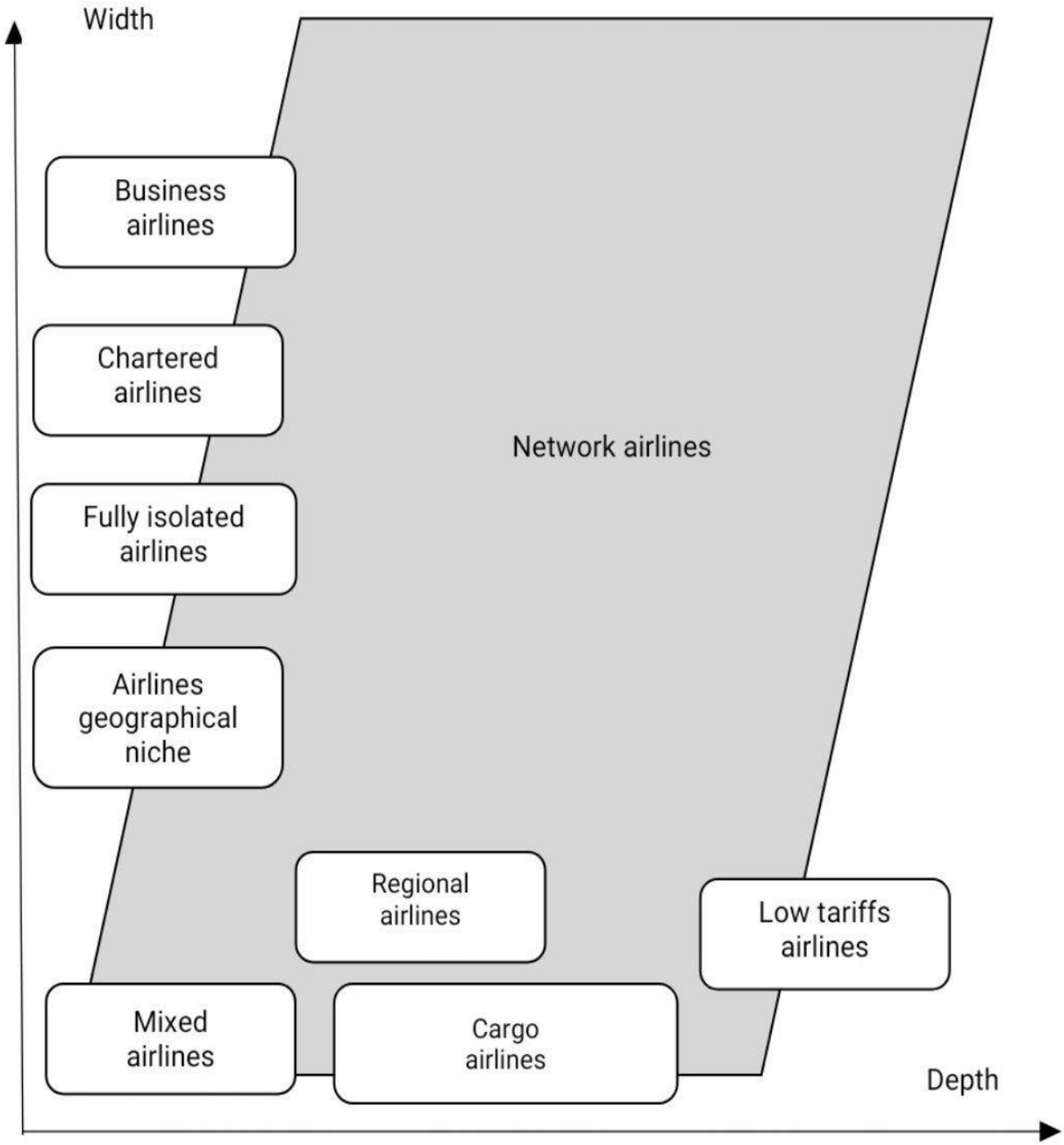
In accordance, from the competitive strategy of the airline can be understood the concept and a system of functional strategies subordinate to it, as a whole focus on achieving the target competitive position on air transport market. To understand the business processes taking place in airlines and cause-and-effect relationships with other processes in a strategic map was created for the airline.

The analysis of the general global industry practice allows us to highlight and to classify a number of airline business models, most broadly used in today's air transport market, as shown in Fig. 1. Accordingly, the axes characterize the main indicators of the route network airlines – the width of the route network, that is, the number of directions, for which transports are carried out, and the depth of the route network, i.e. the frequency execution of flights within the framework of the current schedule.

Let's consider the characteristics of the main types of business models airlines. Airlines operating within the network business models usually have:

- «full-value» products, including passenger and cargo products scheduled and regular transportation;
- a network of routes with great depth, width and, mainly, with hub at the base airport;
- flight schedule with a high connection ratio;
- own price policy on target markets;
-standards for providing quality characteristics of products on target markets;
- distribution structure through global systems;
- agency network for selling products on the market;
- high level of service and comfort, as with ground service, and in flight;
- built model of interaction with consumers (programs for often flying passengers, etc.);
- a large, complex and mixed fleet of aircraft, the maintenance of which carried out, as a rule, by own forces.

So, at the moment on the market of Ukraine as low-budget airlines carry out transportation «Wizzair», «Rynair» and «SkyUp». At to this, it is possible to single out JSC «International Airlines of Ukraine», which tried to build a transit hub at the international airport «Boryspil». It is on her example that the commercial model will be considered business processes.



Source: formed by the author on the basis [3, p. 96]

References:

1. Osterwalder, A., Pigneur Y., Tucci C.L. Clarifying business model: origins, present, and future of the concept. *Communications of the Association for Information Systems*. 2023. Vol. 16. P. 751–775.

2. Sommerrock K. Social entrepreneurship business models: Incentive Strategies to Catalyze Public Goods Provision. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2022. 307 p.

3. Hamel G., Prahalad K. Competing for the Future. Boston: Harvard Business Review Press, 2023. 384 p.

Авдєєв І.Д.
здобувач гр. УФЕБ-22М
Фомічов К.С.
канд. юрид. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Значимість економічної безпеки в системі управління промисловими підприємствами очевидна через використання численних методів управління, які підкреслюють цільовий підхід, метою якого виступає вирішальний елемент у загальному процесі управління.

Для забезпечення економічної безпеки підприємства необхідний комплексний і системний підхід, який передбачає стратегічний розвиток, тактичне планування та оперативні заходи для пом'якшення потенційних загроз та усунення негативного впливу.

Економічна безпека підприємства досягається шляхом оптимального використання корпоративних ресурсів, спрямованих на мінімізацію ризиків і забезпечення стабільної роботи підприємства як у поточному, так і в майбутньому періодах.

Існує декілька підходів до трактування економічної безпеки підприємства, зокрема останню розрізняють:

− як захист проти економічних злочинів;
− як стан захищеності від внутрішніх і зовнішніх загроз;
− як стан ефективного використання ресурсів або потенціалу;
− як реалізація і захист економічних інтересів [1].

Ідея безпеки підприємства охоплює комплексний набір точок зору щодо питання захисту бізнесу на різних етапах і рівнях виробництва, а також фундаментальні принципи, підходи та етапи реалізації заходів економічної безпеки.

Беручи до уваги як міжнародний, так і вітчизняний досвід, стає очевидним, що ефективна боротьба зі злочинною та незаконною діяльністю потребує добре скоординованого та цілеспрямованого підходу, що передбачає активне залучення фахівців, керівників підприємств, співробітників і користувачів до організації та реалізації заходів такої протидії. У зв’язку з цим все більшого значення набуває організаційний аспект вирішення цього питання [2].

Завдяки накопиченню досвіду доречно дійти наступних висновків:

1. Факт забезпечення безпеки – це не разова подія, а скоріше постійний процес, який передбачає створення та впровадження найбільш логічних форм, методів і підходів для створення, вдосконалення та вдосконалення системи безпеки, вимагає постійного управління, моніторингу та виявлення вразливостей і потенційних ризиків для підприємства.
2. Щоб гарантувати безпеку, вкрай важливо використовувати широкий спектр захисних заходів і контрзаходів на всіх структурних компонентах виробничої системи і на кожному етапі технологічного процесу.
3. Для забезпечення економічної безпеки вкрай необхідним є забезпечення належного навчання як персоналу, так і користувачів підприємства, забезпечуючи дотримання ними всіх встановлених правил, спрямованих на підтримку безпечного середовища.

У нинішніх умовах першочерговим завданням, яке стоїть перед підприємством, є підтримка основних показників на належному рівні. Найвищою метою будь-якого підприємства є отримання прибутку, достатнього для підтримки процесу відтворення в повному обсязі. Отже, важливість і актуальність управління фінансовопроблемними підприємствами в нестабільному економічному кліматі стають ще більш виразними.

Говорячи про вирішення завдань, пов'язаних із забезпеченням економічної стабільності підприємства, важливо виділити наступні питання, які потребують першочергового вирішення, а саме:

1. Підприємство стикається з проблемою неповного визначення набору складових, які впливають на рівень його економічної безпеки.
2. Формалізований опис динамічних властивостей підприємства стикається зі значними проблемами, коли йдеться про захист його економічної безпеки від дестабілізуючих факторів.
3. Сучасні виклики полягають у визначенні критеріїв оцінки різних складових економічної безпеки та визначенні їх класифікації на різних рівнях безпеки.
4. Через унікальні умови перехідної економіки України застосування міжнародно визнаних підходів до оцінки складових економічної безпеки вітчизняних підприємств є складним, що призводить до відсутності загальновизнаних методів.

Однією з основних проблем є відсутність комплексної методики оцінки рівня економічної безпеки підприємтва з урахуванням усіх її елементів. Дана проблема має велике значення, оскільки рівні компонентів вимірюються за різними шкалами, що створює проблему для їх консолідації в єдиний і комплексний показник.

Виходячи з вищевикладеного, слід відзначити, що перелік проблем не є вичерпним з огляду на стан вітчизняної економіки та виклики з якими стикаються промислові підприємства щоденно. Поряд із тим, промисловим підприємствам варто більш відповідально відноситися до вирішення проблем економічної безпеки свої господарських одиниць, адже в сукупності це формує національну безпеку країни в цілому.

Література:

1. Волошин В.І. Пріоритети та методи забезпечення економічної безпеки малого і середнього підприємництва: дис. канд. екон. наук: 08.00.03 «Економіка та управління національним господарством». Ін–т регіональних досліджень НАН України. Л., 2008. 196с.
2. Кім Ю.Г. Проблеми управління фінансовою безпекою підприємства. Безпека у XXI столітті. Львів, 2010. С. 73 – 80.

Адамчук К.М.
здобувач гр. МЕ-22М
Горпинченко О.В.
канд. екон. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Актуальність формування ефективної системи антикризового управління на підприємствах посилюється у світлі інституційних змін, що відбуваються в економіці України.

Розвиток системи антикризового управління підприємством визначається виникненням криз та викликів, які з цим пов'язані.

Розглядаючи поточні інтерпретації основних принципів антикризового управління, можна зробити висновок, що в сучасну епоху мета антикризового управління виходить за рамки запобігання та вирішення криз та пов'язаних з ними обставин. Це також охоплює коригування структури управління з урахуванням змін у зовнішньому середовищі організації, сприяючи таким чином її сталому зростанню.

Щоб вирішити це питання, необхідно створити систему антикризового управління всередині організації. Ця система має відповідати за безперервний моніторинг будь-яких кризових подій, розробку планів, координацію зусиль і виконання заходів, спрямованих на збереження початкових сприятливих характеристик підприємства та відновлення його ефективної діяльності.

Для створення ефективної системи антикризового управління на підприємстві необхідно враховувати кілька ключових складових. Ці елементи охоплюють предмет, мету, принципи, функції, нормативно-правове та методичне забезпечення та процес реалізації [1, с. 227].

Антикризове управління обертається навколо виявлення потенційних загроз та фактичних причин кризи, а також факторів, що сприяють її виникненню. Це також охоплює розуміння симптомів та наслідків, які виникають внаслідок кризи, охоплюючи всі форми нестабільності, які становлять ризик її виникнення та прогресу.

Основною метою антикризового управління виступає досягнення позитивних результатів, навмисних чи незапланованих, шляхом використання ефективно функціонуючого підприємства, що досягається через ефективне кадрове управління та, відповідно, комунікації з усіма стейкхолдерами[2].

Здійснення антикризового управління передбачає такі напрями [3, с. 36]:

- визначення ключових стратегій у господарській діяльності, таких як цільові сфери зростання, які активно сприяють і підвищують ділову активність;
- обгрунтоване прогнозування розподілу ресурсів;
- підприємство має можливість встановити як якісні, так і кількісні критерії оцінки виконаної роботи. Крім того, можна внести виправлення до дій, реалізованих на основі цих критеріїв.

Проблемою врегулювання кризових ситуацій на вітчизняних підприємствах є те, що існуюча система антикризового управління спрацьовує лише тоді, коли неплатоспроможність підприємства стає очевидною для його кредиторів, і одночасно впроваджуються антикризові заходи. Система антикризового управління спрямована на досягнення двох не завжди сумісних цілей: фінансове оздоровлення підприємства-боржника та задоволення вимог кредиторів. Отже, стає важко визначити чіткі рішення для подолання кризи.

Принципи управління витратами та реструктуризації операційної, фінансової та інвестиційної діяльності підприємства ще не отримали належного визнання серед різноманітних форм і методів антикризового управління.

У результаті економічна наука розробила численні концептуальні стратегії антикризового управління, кожна з яких має різні цілі, методи реалізації та запропоновані управлінські рішення, узгоджені з цими цілями та результатами.

На нашу думку, до розширення антикризового управління слід підходити через моделювання процесів економічного моніторингу. Такий підхід передбачає розробку комплексної системи критеріїв та оцінок, а також створення програм моніторингу, які є основою для технологій антикризового управління підприємством.

Література:

1. Журавська А. Р. Теоретичні засади антикризового управління сільськогосподарськими підприємствами. Вісник Житомирського національного агроекологічного університету. 2013. № 1-2(2). С. 227-235.
2. Єпіфанова І. Ю. Управління інвестиційною діяльністю промислових підприємств. Монографія. Вінниця : ВНТУ, 2011. 188 с.
3. Біломістна І. І. Антикризове фінансове управління підприємством в сучасних умовах господарювання. Фінансово кредитна діяльність: проблеми теорії і практики: зб. наук. праць. 2013. № 1 (14). С. 90-96.

Андрощук Д.А.
аспірант за спеціальністю 073 «Менеджмент»
Горпинченко О.В.
канд. екон. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

РОЛЬ МАЛОГО БІЗНЕСУ У РОЗВИТКУ ГРОМАД

Малий бізнес виступає одним із найважливіших елементів ринкової економіки, без якого не може гармонійно розвиватися жодна держава. Малий бізнес багато в чому визначає темпи економічного зростання, структуру та якість валового національного продукту.

Роль малого підприємництва у світовій економіці різко зросла у 80-90-ті роки. За даними ООН, загалом на малих та середніх підприємствах у світі зайнято майже 50% працездатного населення та виробляється 33-60% національного продукту.

Роль малого підприємництва визначається класичними завданнями, які вирішує малий бізнес у розвинутих країнах. Це насамперед згладжування коливань економічної кон'юнктури за допомогою особливого механізму балансування попиту та пропозиції; розвиток здорового конкурентного середовища економіки, що створює систему сильних мотиваційних стимулів для більш повного використання знань, умінь, енергії, творчого потенціалу та працелюбності населення, що, у свою чергу, дозволяє більш активно розробляти та використовувати наявні матеріальні, кадрові, організаційні та технологічні ресурси; формування диверсифікованої та якісної системи побутових, організаційних та виробничих послуг; створення значної кількості нових робочих місць, формування найважливішого прошарку суспільства – середнього класу; розвиток інноваційного потенціалу економіки, запровадження нових форм організації, виробництва, збуту та фінансування.

Розвиток малого бізнесу створює передумови для прискореного економічного зростання, сприяє диверсифікації та насичення місцевих ринків, дозволяючи водночас компенсувати витрати ринкової економіки (безробіття, кон'юнктурні коливання, кризові явища).

Серед організаційних аспектів економічних причин швидкого створення та покращення малого бізнесу в Україні можна виокремити:

Значні організаційні та технологічні перетворення, які мали вплив на нове співвідношення між виробництвами великих масштабів та представниками сегменту малого підприємництва, в тому числі диверсифікація та модернізація великих виробництв, реструктуризація, приватизація, перетворення у самій структурі зайнятості, що мали позитивний вплив для збільшення малого бізнесу.

Динаміка середовища ринку, покращення ринків глобального рівня, систем інформування здійснює вплив для створення нових схем поділу праці. Позитивні сторони малих форм організації дають змогу більш дієвіше застосовувати вільні ринкові ніші, заповнення яких не цікавить глобальні корпорації.

Збільшення конкуренції між господарськими суб'єктами дозволяє малому бізнесу в повній мірі зрозуміти власні позитивні сторони.

Сутність категорії може бути розкрита також через функції, які виконують суб'єкти малого підприємництва.

Блок економічних функцій малого підприємництва включає такі елементи.

Розвиток ринкової економіки та, як наслідок, її диверсифікація. Суб'єкти малого підприємництва займають ті ніші, в яких не знаходиться великий бізнес та сприяють розвитку виробництва, тим самим залучаючи фінансові та трудові ресурси, що забезпечує економічне пожвавлення як окремого регіону (території), так і країни загалом. Також малим

підприємствам не потрібні великі стартові інвестиції, тому вони здатні швидко та ефективно адаптуватися до умов ринку та активізувати структурну розбудову економіки.

Розвиток конкурентного середовища. Завдяки збільшенню конкуренції на ринку знижується рівень монополізації, що підвищує якість вироблених товарів та послуг. Розвиток малого підприємництва створює систему мотиваційних стимулів для більш повного використання ресурсів, що забезпечує стимулювання господарської активності та розвитку ринкових взаємин у економіці. Це призводить до зростання ефективності виробничих процесів на відповідних підприємствах.

Забезпечення надходження бази оподаткування бюджетів всіх рівнів. Малі підприємства формують дохідну частину бюджету, оскільки є основними платниками податків. Середній показник надходжень від суб'єктів малого підприємництва за рахунок застосування спеціальних податкових режимів становить 47,5% місцевих бюджетів.

Ресурсна функція полягає у оптимальному комбінуванні основних економічних ресурсів (матеріальних, трудових, фінансових, інтелектуальних тощо). Мале підприємництво орієнтоване на ефективне використання як відтворюваних, так і обмежених ресурсів, що забезпечить досягнення максимального економічного ефекту.

Соціальна функція проявляється у формуванні груп людей, що відрізняються більш ризикованою та самостійною господарською діяльністю. Розвиток малого підприємництва забезпечує зростання кількості робочих місць, зростання зайнятості населення та, як наслідок, скорочення рівня безробіття. З'являється можливість залучення у трудову діяльність соціальнонезахищених груп населення, у результаті забезпечується зростання добробуту та підвищення громадянської активності населення. Завдяки чисельності підприємств малого бізнесу утворюється середній клас, а також формується соціальний прошарок власників та підприємців. Збільшення їхнього вкладу в економіку є результатом прагнення реалізувати свої творчі здібності для покращення якості життя.

Організаторська функція полягає у формуванні підприємницького управління, створенні стратегії діяльності підприємства та включає, головним чином, прийняття підприємцями самостійних рішень у рамках реалізації підприємницьких можливостей.

Як специфічну функцію малого бізнесу виділяють функцію генерації підприємницького потенціалу, до якої входять інноваційно-розвиваюча, творча та організаційно-управлінська функції. Творча функція дозволяє розкрити новаторський потенціал особистості, яка займається підприємницькою діяльністю. Підприємницька діяльність передбачає найефективніше використання творчих здібностей населення.

Інноваційно-орієнтована функція спрямована на впровадження наукомістких видів продукції, що активізує інноваційний розвиток економіки. Саме гнучкість та адаптивність відрізняють мале підприємництво від великого, дозволяючи успішно освоювати технологічні, продуктові та управлінські інновації.

Організаційно-управлінська функція включає інноваційну підприємницьку діяльність в організації та управлінні виробничим процесом.

Проаналізувавши сутність малого підприємництва через основні функції, важливо відзначити, що розвиток малих підприємств стимулює економічне зростання, оскільки розвиваються конкурентні відносини, виникають додаткові робочі місця, здійснюється технологічна та структурна модернізація шляхом впровадження інновацій та досягнень науково-технічного прогресу, тим активніше йде реструктуризація економіки.

Для того, щоб більш детально проаналізувати сутність малого підприємництва варто зосередити увагу на аналізі основних переваг та недоліків даного підвиду підприємницької діяльності.

Найсуттєвіші переваги можна систематизувати у такому вигляді:

1) економічність і продуктивність (гнучкість, динамічність, сприйнятливість до інновацій, швидке насичення ринку, адаптація до технологічних змін, компактність управлінської команди та універсальність менеджерів, відсутність громіздких структур

управління, простота та неформальність у плануванні та контролі, мале використання фінансових ресурсів і висока оборотність капіталу, спрощення систем збуту);

2) інституції (відкритість доступу та легкість входу в цю підприємницьку сферу);

3) соціальна економіка (забезпечення соціальної стабільності, насичення ринку праці та створення нових можливостей працевлаштування).

4) соціальна психологія (подолання відчуження засобів виробництва і кінцевих результатів виробничої діяльності, уніфікація мотивації праці, власності підприємства і безпосереднього управління).

Тоді як, серед недоліків доречно виокремити такі:

- хронічна нестача фінансових ресурсів, пов'язана з низькою часткою власного капіталу та необхідністю залучення позикових коштів;
- обмежені масштаби використовуваних засобів виробництва, особливо в порівнянні з великими підприємствами, недостатня забезпеченість технічним оснащенням і сировиною;
- висока чутливість до коливань економічної та політичної ситуації та дуже залежна від систем підтримки малого бізнесу;
- висока залежність від окремих великих клієнтів;
- сегментація частки ринку слабка, а позиція недостатньо сильна;
- високий ризик і схильність до банкрутства.

Підвищення престижу і ролі малого бізнесу у вирішенні економічних і соціальних проблем сприятиме залученню населення до підприємницької діяльності. При цьому, вважаємо, що значною підтримкою для малого бізнесу слід вважати такі ініціативи:

- надання торгових місць, в тому числі ярмаркових площадок для збуту готової сільськогосподарської продукції та бджолопродуктів;
- здійснення комунікацій та інформаційно-роз'яснювальних заходів, в тому числі, які стосуються змін у податковому законодавстві;
- розширення можливостей для малого бізнесу в дії;
- полегшення відкриття та закриття малих форм підприємництва;
- надання консультаційної допомоги в пошуку ринків збуту для місцевих виробників;
- ініціювання рекламної кампанії «Кропивницький – туристичний магніт».

У підсумку, це все сприятиме диверсифікації економічної діяльності в територіальній громаді та створенню нових супутніх підприємств, в тому числі інноваційно-орієнтованих, що є вкрай важливим.

Андрощук І.О., доц., канд. екон. наук.
Олійник О.М., здобувач вищої освіти, група ПА-22М.
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна

ПРИНЦИПИ РОЗРОБКИ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

Стратегічне планування діяльності є важливим етапом у розвитку громад. Від початку реформування місцевого самоврядування територіальні організації отримали відповідні повноваження та ресурси.

Термін «стратегія» означає основний шлях, практичні кроки, які необхідно виконати для втілення ідеї чи теорії в життя. Якщо мова йде про стратегію розвитку територіальної громади, то ми чітко розуміємо визначену мету та цілі, які необхідно досягнути, а також засоби, які допоможуть в їх досягненні. Процес стратегічного планування в територіальній громаді регулюється та виконується згідно з наказом Міністерства розвитку громад та територій України від 21.12.2022 № 265 «Про затвердження Методичних рекомендацій

щодо порядку розроблення, затвердження, реалізації, проведення моніторингу та оцінювання реалізації стратегій розвитку територіальних громад» [1].

При формуванні стратегії розвитку територіальної громади необхідно враховувати зовнішні та внутрішні умови, наявність ресурсів і можливостей та ризики, які мають бути обов'язково передбачено. Стратегія розвитку повинна бути спрямована, в першу чергу, на підвищення конкурентоспроможності та сприятливого інвестиційного клімату.

Кінцевим результатом такого комплексного підходу до формування стратегії є документ стратегії розвитку. Він є основою в процесі прийнятті різного роду рішень як для органу місцевого самоврядування, так і для партнерів підприємців та самої громади.

Враховуючи цю особливість, стратегію розвитку територіальної громади необхідно розглядати як довгостроковий план, в якому повинні відображатися як загальний напрям діяльності місцевої влади, її партнерів (громадські організації, жителі громади), так і конкретні методи та способи його реалізації. За допомогою стратегії розвитку в громаді можуть обґрунтовуватись рішення різного характеру, а саме: методичного, фінансового та організаційного [2].

Успішний процес розробки та реалізації стратегії розвитку громади повинен здійснюватися з дотриманням ряду основних принципів, які представлені на рис. 1.

Рис. 1 Принципи розробки та реалізації стратегії розвитку громади

Для органу місцевого самоврядування, зокрема для громади стратегія розвитку являється найважливішим документом [3]. Враховуючи окремі неузгодженості в нормативно-правовій базі та відсутність практичного досвіду стратегічного планування та управління в ТГ значну роль у підготовці стратегій розвитку громади мають напрацювання й експертна підтримка з боку програм/проектів міжнародної технічної допомоги щодо стратегічного планування на локальному рівні. Завдяки саме такій підтримці було розроблено більшість стратегій розвитку ТГ.

Література

1. Наказом Міністерства розвитку громад та територій України від 21.12.2022 № 265 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо порядку розроблення, затвердження, реалізації, проведення моніторингу та оцінювання реалізації стратегій розвитку територіальних громад» URL: https://ips.ligazakon.net/document/FN075720

2. Архипенко І.М. Стратегічне управління розвитком об'єднаних територіальних громад. Публічне адміністрування: теорія та практика. Вип. 2 (22). 2019. С. 1-10. URL: http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2019-02(22)/21.pdf.

3. Терент'єва О. Розробляємо стратегію розвитку освіти в територіальній громаді: Порадник для голів та управлінців освітою територіальних громад / За заг. ред. Протасової Н., Полторак В., Жабенко Л., Пуцової А. К.: Швейцарськоукраїнський проєкт DECIDE – «Децентралізація для розвитку демократичної освіти», 2021. 64 с

Бабак О.О.
здобувач гр. МЕ-22М
Горпинченко О.В.
канд. екон. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ КРЕДИТНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВ

Найпоширенішим видом діяльності комерційних банків є надання кредитів, що дає їм можливість отримувати основний дохід. Проте, судячи із загальної тенденції сучасного розвитку вітчизняного банківського кредитного бізнесу, роль банківського кредиту в забезпеченні додатковими фінансовими ресурсами виробничої сфери помітно послабилася. Тому одним із головних завдань банківських установ є правильний розвиток кредитної діяльності.

Кредитна діяльність повинна охоплювати найважливіші елементи та принципи організації банківської кредитної роботи та визначати пріоритетні напрями кредитування. Говорячи сучасною мовою, кредитна діяльність банку є частиною банківської філософії, яка визначає внутрішньобанківські процедури надання кредиту, документообігу, моніторингу кредитного портфеля, обробки проблемних кредитів та управління кредитними ризиками.

У цьому контексті основною метою кредитної діяльності є досягнення комерційного зростання шляхом зміцнення та підвищення надійності кредитного портфеля банку. Отже, зазначені тенденції визначають шляхи вдосконалення банківської кредитної діяльності, що сприятиме активізації кредитування реального сектору економіки та економічному розвитку банківської системи.

В даному контексті доцільно виокремити ключові проблеми, пов'язані з управлінням кредитною діяльністю банківських установ. Вважаємо за доцільне, застосувати Pareto – аналіз, принцип розробки якого полягає в тому, що 80% проблем виникає з 20% причин. Результати аналізу подаємо у вигляді табл. 1.

Таблиця 1.

Результати Pareto – аналізу діяльності банківської установи
(на прикладі КІРОВОГРАДСЬКЕ РУ АТ КБ «ПРИВАТБАНК») [1]

Проблеми	**Причини**
Знецінення вартості вкладів населення	Темпи росту інфляції в державі, знецінення грошової одиниці
Зниження величини банківської маржі (тобто зменшення депозитів та кредитів)	Збідніння нації, зниження платоспроможності потенційних клієнтів, великий рівень безробіття, великі відсоткові ставки по кредитах, підвищення загрози неповернення кредитів, недовіра населення до банківської системи.
Неможливість швидкого і повного обслуговування клієнтів у будь-якій точці країни	Недостатня комп'ютеризація робочих місць, недостатня кількість банкоматів та відділень, повільна обробка інформації
Велика плинність кадрів у банку	Напружений графік роботи, високі вимоги до працівників, велика відповідальність виконуваної роботи
Великий процент неповернення кредитів	Недосконала система обробки даних, низька кваліфікація кредитних експертів, надання неправдивої інформації клієнтами, погане проведення роз'яснювальних робіт

З аналізу бачимо, що до ключових проблем банківської установи відносяться знецінення вартості вкладів населення, високий показник плинності кадрів, великий процент неповернення кредитів та ін..

З огляду на це, з метою покращення управління процесом кредитного моніторингу важливо розробити та впровадити нову систему класифікації кредитного ризику.

Важливим напрямком управління кредитним портфелем є підвищення прибутковості банківської діяльності. Цей процес слід проводити протягом періоду кредитного моніторингу, зосереджуючи кредитний портфель у найбільш привабливих частинах кредитного ринку та зменшуючи інвестиції в найменш привабливих сферах кредитної торгівлі.

Для цього в процесі кредитного моніторингу необхідно: виявляти найбільш прибуткові напрямки, виходячи з ринкової кон’юнктури та відслідковувати рівень ризику, враховувати зміни пріоритетів і стратегічних цілей банку, вносити пропозиції щодо коригування напрямів кредитування; сприяють стимулюванню співробітників збільшити кількість перспективних напрямків, розмір кредиту, зменшити або призупинити фінансування збиткових напрямків.

Ефективність роботи банківських установ також залежить від оптимізації кредитної політики та мінімізації витрат на обслуговування кредитного портфеля. Заходи з удосконалення формування кредитних портфелів сприятимуть зменшенню сумнівних і безперспективних кредитів та визначенню нових перспективних напрямків кредитування.

Таким чином, якісна та ефективна кредитна діяльність банку дозволяє підтримувати на належному рівні показники діяльності, підвищувати фінансову стійкість, оперативно реагувати на негативні зміни кредитних показників та обмежувати обсяг кредитування, визначати розмір кредитування.

Література:

1. Фінансова звітність АТ КБ «ПриватБанк». URL: https://privatbank.ua/about/finansovaja-otchetnost (дата звернення 10.12.2023)

Баднауі А.А.
здобувач гр. МЕ-22М
Андрощук І.О.
канд. екон. наук., доц.
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ПОРТРЕТ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА МЕДИЧНОГО ЗАКЛАДУ

У сфері суспільних інститутів система охорони здоров'я займає першорядне місце. Його діяльність безпосередньо впливає на загальний добробут населення, тим самим формуючи майбутню траєкторію соціально-економічного, наукового та культурного прогресу в будь-якому суспільстві.

Ресурсне забезпечення, зокрема кадри, відіграє значну роль у визначенні ефективності системи охорони здоров'я. Наявність, кваліфікація та розподіл кадрів, їх мотивація, умови праці, заробітна плата, соціальне забезпечення, доступ до матеріально-технічного та технологічного забезпечення сприяють забезпеченню належного рівня медичного обслуговування населення.

Ефективні реформи охорони здоров'я значною мірою залежать від людських ресурсів. Важливо зазначити, що в останні роки Україна зіткнулася з проблемами щодо кадрового потенціалу охорони здоров'я. Перехід до ринкової економіки порушив планування підготовки медиків та заміщення вибулих кадрів. Такі фактори, як низька заробітна плата, недостатнє соціальне забезпечення та велика кількість осіб пенсійного віку, спонукали лікарів і медсестер залишати державну систему охорони здоров'я або навіть зовсім кидати медичну практику, іноді вирішуючи емігрувати. Як наслідок, розвиток кадрового потенціалу медичних працівників є пріоритетним напрямком євроінтеграційного курсу України. Тому для успішного впровадження цих реформ вкрай важливо сформувати та просувати національну кадрову політику в галузі охорони здоров'я, беручи до уваги досвід інших країн.

Сьогодні в Україні існує гостра потреба у кваліфікованих та незалежних організаційних спеціалістах у сфері охорони здоров'я, здатних ефективно приймати стратегічні рішення. Тому актуальним є вирішення питання розробки комплексної системи підготовки менеджерів медичних закладів. Ключовою вимогою є створення високоякісної освітньої бази, яка враховує передовий досвід провідних країн світу з урахуванням унікальних умов української системи охорони здоров'я. Варто зазначити, що за останні три десятиліття в більшості розвинутих країн зросла значущість менеджерів, економістів та адміністративних фахівців у сфері медичного обслуговування. За кордоном медичні заклади, як правило, контролюються компетентними менеджерами без медичної освіти [1].

У міру того, як медичні заклади все більш переходитимуть на децентралізоване управління, зростатиме попит на спеціалістів у цій галузі. Стратегічним фокусом національної реформи охорони здоров'я має стати пріоритет розвитку нового покоління лідерів, зокрема сучасних менеджерів, здатних ефективно керувати цим переходом.

Системи охорони здоров'я багатьох країн продемонстрували, що їхня кадрова політика спирається на спільне зобов'язання як уряду, так і суспільства, яке включає професійні медичні асоціації. Водночас уряд несе відповідальність за стратегічне регулювання, визначення та виконання фактичних потреб у персоналі галузі охорони здоров'я, а також за контроль та управління ініціативами, пов'язаними з освітою, навчанням та ефективним використанням медичних працівників [2].

У європейських країнах особи, відповідальні за контроль за адмініструванням системи охорони здоров'я, відомі як медичні менеджери. Ці експерти є прихильниками впровадження контролю як в державному управлінні охороною здоров'я, так і в управлінні

медичними закладами. Медичних менеджерів можна розділити на два типи: менеджери загальної кваліфікації та менеджери-спеціалісти.

Загальне керівництво медичним закладом здійснюється менеджерами загальної кваліфікації. З іншого боку, спеціалісти-менеджери несуть відповідальність за ефективне управління окремими сферами в медичних закладах. Ці сфери включають аналіз управлінських рішень і стратегій у системі охорони здоров'я, ведення фінансів, бухгалтерський облік, бюджетування, маркетинг і контроль за управлінням людськими ресурсами [3].

Сьогодні в Україні ведуться дискусії навколо кваліфікації та статусу керівного персоналу медичних закладів. Основна увага приділяється тому, чи мають ці люди необхідну освіту для ефективного виконання своїх ролей. З огляду на те, що керівники органів управління та закладів охорони здоров'я відіграють вирішальну роль у сприянні реалізації реформ охорони здоров'я, вкрай необхідно, щоб вони здобували нові знання та відповідали певним критеріям. Ці вимоги можна класифікувати таким чином:

1) знання особливостей галузі охорони здоров'я населення;
2) знання сучасних практик та вмінь у галузі адміністрування та управління;
3) підвищення рівня економічної підготовки;
4) підвищення рівня правової освіти та культури серед менеджерського складу.

Отже, сучасна система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації для галузі охорони здоров'я потребує суттєвого перегляду підходів до відбору менеджерів у вітчизняних медичних закладах.

Література:

1. Васюк Н. О. Світовий досвід підготовки сучасних менеджерів системи охорони здоров'я (огляд літературних джерел). Державне управління, 2012. № 1. С. 21-26
2. Савіна Т. В. Кадрове забезпечення сфери охорони здоров'я в Україні: стан та перспективи розвитку. Інвестиції: практика та досвід. 2017. № 15. С. 95-98.
3. Коваленко О. Наближення засад підготовки сучасних керівних кадрів з охорони здоров'я України до світових стандартів. Державне управління та місцеве самоврядування. 2016. Вип. 2 (29). С. 143-146.

Баднауі М.І.
здобувач гр. МЕ-22М
Музиченко А.С.
докт. екон. наук., проф.
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ УПРАЛІННЯ МЕДИЧНИМИ ЗАКЛАДАМИ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

Вітчизняна система управління системою охорони здоров'я передбачає три рівні впливу: національний, регіональний та місцевий.

Важливе місце займає саме регіональний рівень охорони здоров'я, оскільки представляє основу національної медицини.

Саме в регіональних центрах надання медичної допомоги: відбуваються прямі зв'язки медичних працівників із пацієнтами; надається медична послуга та медичне обслуговування; формуються та функціонує переважна кількість кадрових ресурсів галузі; зосереджені матеріально-технічні ресурси системи охорони здоров'я.

Через концентрацію ресурсів медичної галузі на локальному рівні державна система управління ставить акцент на регіональному механізмі управління системою охорони.

Чинне законодавство визначає повноваження місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування в межах галузевих компетенцій.

Принципи розподілу їх функцій ґрунтується на трьох видах:

- виключна компетенція місцевих державних адміністрацій;
- виключна компетенція органів місцевого самоврядування;
- суміжна компетенція.

Щодо сфери впливу, де панує виключно один орган управління, там протиріч зазвичай не виникає, оскільки всі працівники виконують свої прямі обов'язки строго відповідно нормативним документам.

Проте на стиках компетентностей місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування мають місце проблемні моменти, серед яких:

- дублювання функцій на різних рівнях управління;
- відмінності поглядів у трактуванні завдань;
- втручання одних органів у роботу інших [1].

Отже суміжність компетенцій являє собою складну теоретичну, правову та практичну проблему, яка потребує вирішення.

Законодавством України регламентуються повноваження представницьких та виконавчих місцевих органів влади в питання медичного захисту населення. Їх відповідальність за прийняття управлінських рішень певною мірою урівноважено.

Згідно ст. 143 Конституції України органам місцевого самоврядування надано наступні повноваження у сфері охорони здоров'я:

- з питань бюджету;
- затвердження програм соціально-економічного розвитку;
- розробка та контроль за реалізацією програм культурного спрямування;
- управління майном;
- здійснення функцій виконавчої влади [2].

До останніх належать перш за все розробка та виконання регіональних програм, а також ними вноситься проект бюджету із послідуючим його виконанням.

У рамках делегованих повноважень місцеві та селищні ради контролюють роботи вище зазначених органів.

Щодо протиріч у повноваженнях між органами представницької та виконавчої муніципальної влади, то вони чітко спостерігаються у таких питаннях:

1. Об'єктах комунальної власності, до яких відносяться комунальні заклади охорони здоров'я. Згідно Закону України «Про місцеві державні адміністрації» (ст. 15 та 19) право управління майном, що перебуває у спільній власності територіальних громад на може бути реалізованим, оскільки ст. 43 того ж передбачає вирішення питання управління об'єктами комунальної власності виключно на пленарних засіданнях рад. При цьому на сільські, селищні та міські ради розповсюджуються повноваження самостійного прийняття рішення щодо розпорядження майном, яке належить до комунальної власності відповідної територіальної громади, але у чітко встановлених межах та умовах їх здійснення.
2. Конфлікт інтересів між обласними та районними радами, а також державними адміністраціями щодо розходжень у питаннях управління медичними закладами, що знаходяться у відповідній юрисдикції. Так, до районних закладів охорони здоров'я, які перебувають на балансі міських рад, може застосовуватися одна правова норма у частині передачі окремих повноважень в управлінні ними, а на заклади охорони здоров'я, що перебувають на утриманні районних рад, – інша.

Таким чином, в теперішній національній моделі управління охороною здоров'я є прогалини, що відображається у невідповідності та суперечностях між сферою впливу та розпорядженням майна закладів охорони здоров'я різного підпорядкування.

Література:

1. Пак С.Я. Внутрішньоорганізаційна структура державного управління охороною здоров'я на регіональному та місцевому рівнях в Україні: сучасний стан та перспективи. URL: http://www.academy.gov.ua/ej/ej13/txts/Pak.pdf (дата звернення 09.12.2023).
2. Конституція України від 28 червня 1996 року : офіційне інтернет- представництво Президента України. URL: https://www.president.gov.ua/ua/documents/constitution/konstituciya-ukrayini-rozdil-ii (дата звернення 05.12.2023).
3. Про місцеве самоврядування в Україні : Закон України від 21 трав. 1997 р. Відом. Верхов. Ради України. 1997. № 24. С. 170. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#Text (дата звернення 05.12.2023).

Базака Р. В.
кандидат наук із соціальних комунікацій,
Херсонський державний аграрно-економічний університет
Яковенко Р. В.
кандидат економічних наук, доцент
Економіко-технологічний інститут імені Роберта Ельворті
м. Кропивницький, Україна
Підкамінна Ж. С.
здобувач другого (магістерського) рівня освіти
Економіко-технологічний інститут імені Роберта Ельворті
м. Кропивницький, Україна

ІНФОРМАЦІЙНІ ІНСТРУМЕНТИ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕС-РЕПУТАЦІЄЮ

Цифрові технології початку XXI століття трансформували звичні процеси ведення бізнесу: в межах світової «павутини» були розроблені та впроваджені цифрові інструменти, які породили нетрадиційні засоби маркетингових комунікацій та стали невід'ємною складовою базису інтегрованих маркетингових комунікацій, що втілилися в окрему сферу маркетингу – цифровий маркетинг, з усіма притаманними йому інструментами просування підприємств в інтернеті (як власне онлайн-бізнесів, так і фізичних). Як влучно зазначив В. Зеліч: «Цифровий маркетинг сьогодні є впливовою сферою, і на даний момент саме цифрові технології найпотужніше впливають на світ бізнесу. Цифровий маркетинг займає близько 25% обсягу маркетингових бюджетів провідних компаній, і його частка постійно зростає» [3, с. 80].

Основними інструментами цифрового маркетингу є: оптимізація сайту для пошукових систем (SEO), пошуковий маркетинг (SEM), клієнтоорієнтована стратегія розвитку підприємства в Інтернеті (Customer Relationship Management), контекстна реклама, соціальний медіамаркетинг (SMM), вірусний маркетинг, створення іміджу компанії в інтернеті (PR), партнерський маркетинг, ретаргетинг [5].

На думку О. Гуменної «Підприємства, які використовують всі доступні цифрові канали та інструменти комунікацій, у середньому на 25% є більш прибутковими за інші підприємства. Тому сучасні маркетологи повинні насамперед володіти компетенціями у сфері цифрового маркетингу» [3, с. 80].

Сучасні тенденції маркетингу в цифровому середовищі та нові закони продиктовані останніми трансформаціями описав у своїй роботі «Маркетинг 4.0» Ф. Котлер; типологія класичних та нетрадиційних маркетингових інструментів представлена в роботах таких українських вчених – А. Литвин, В. Зеліч, С. Сойма, В. Криса; особливості симбіозу традиційних та нетрадиційних засобів маркетингових комунікацій описані в роботах таких дослідників як С. Вергел, О. Гуменна, В. Зеліч, І. Рябов, І. Шевкопляс та інші дослідники.

Суттєвої конкретизації вимагають практичні рекомендації щодо діяльності у зазначеній сфері малого бізнесу України, який вимушений виживати в умовах суттєвої обмеженості матеріальних і грошових ресурсів, та мінливого споживчого попиту, обумовленого низьким рівнем платоспроможності населення.

У сучасному маркетингу використання лише веб-сайтів залишилося в минулому, ведення сторінок у соціальних мережах стало буденністю: сучасний цифровий світ не тільки представив нові інструменти та спричинив процес сегрегації цифрового та традиційного бізнесу, але й запустив формування абсолютно нових законів та принципів ведення бізнесу, породив унікальні можливості для підприємців, маємо на увазі, зокрема, особливості управління репутацією та лояльністю бізнесу. Сучасному підприємству для того, щоб успішно вести свій бізнес і досягати поставлених цілей та завдань необхідно використовувати маркетингові підходи релевантні реаліям сучасного ринку: застосовувати цифровий маркетинг у поєднанні з традиційними засобами маркетингових комунікацій, перш за все такими, як зв'язки з громадськістю.

Зв'язки з громадськістю є невід'ємною складовою комплексу маркетингових комунікацій та відіграють важливу роль у просуванні бізнесу та формуванні лояльності цільової громадськості. Український учений В. Королько навів таке визначення зв'язкам із громадськістю: «Паблік рилейшнз – це спеціальна система управління інформацією (у тому числі соціальною), якщо під управлінням розуміти процес виробництва інформації зацікавленою в ній стороною, поширення готової інформаційної продукції через засоби комунікації для спрямованого формування бажаної громадської думки» [4, с. 19].

Провівши аналіз наукових праць вітчизняних та закордонних вчених, дослідниця В. Зеліч сформулювала таке визначення зав'язків із громадськістю: «PR – це постійна діяльність компанії, спрямована на створення, формування, переконання, вплив на громадську думку та цільові аудиторії компанії, управління нею, яке реалізує довгострокові та короткострокові цілі компанії, а саме: формування та підтримання ефективного бренду компанії, сприяння соціальнокомунікативній реалізації підприємства та управління цільовими групами» [3, с. 80].

С. Вертегел аналізує характерні ознаки та критерії, притаманні PR-технологіям:

– штучність і свідоме управління комунікаційними ресурсами;
– наявність соціально значущої мети, цілеспрямованість і доцільність;
– системність;
– плановий характер;
– технологічність;
– формальна організація та функціональний розподіл праці;
– оптимізація і зворотний зв'язок [2, с. 259].

PR-діяльність передбачає володіння широким спектром технологій та інструментарієм, які дозволяють вивчати та керувати репутацією підприємства як у мережі інтернет, так і у фізичному просторі. Серед головних інструментів зв'язків із громадськістю є контакти з пресою, формування репутації товару, корпоративні комунікації, зустрічі представників компанії з цільовою аудиторією, консультування тощо. Перелічений інструментарій покликаний налагоджувати безпосередню комунікацію підприємства з громадськістю, інформувати, консультувати, впливати на споживачів, розвивати бренд та будувати відносини з усіма стейкхолдерами підприємства [1, с. 41].

Попри розширений аналітичний інструментарій, представлений ресурс та подібні йому не дозволяють впливати на репутацію та керувати нею, не дають можливості організувати маркетингові комунікації та інтерактивний зв'язок зі своєю цільовою аудиторією. Подібний функціонал представлений у соціальних мережах.

Література:

- Базака Р. В., Яковенко Р. В., Нестеренко Т. С., Тертиця О. О. Спільноти за інтересами в системі маркетингових комунікацій. *Агросвіт*. 2023. № 13. С. 39-45. DOI: 0.32702/2306-6792.2023.13.39.
- Вертегел С. Я. PR-технології : сучасна специфіка комунікацій. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки)*. 2018. № 2 (37). С. 257–262.
- Зеліч В. В. Використання PR-технологій як інструмент маркетингових комунікацій у просуванні компанії. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво.* 2022. № 1 (124). С. 77–82.
- Королько В. Г. Основи паблік рилейшнз : посіб. Київ : [б.в.], 1997. 334 с.
- Рябов І. Б., Шевкопляс І. М. Особливості та сучасні тенденції застосування системи digital-маркетингу на підприємстві. *Ефективна економіка.* 2020. № 12. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/12_2020/95.pdf (дата звернення: 20.03.2023).

Барабаш М.В.
здобувач гр. МЕ-22М
Горпинченко О.В.
канд. екон. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ПІДВИЩЕННЯ ПРИБУТКОВОСТІ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ: ВИКЛИКИ ТА РЕЗЕРВИ

Сучасний етап розвитку вітчизняної економіки має дуже негативну тенденцію. Для підприємств у такій ситуації характерне зниження ділової активності, поширення тінізації, скорочення та заморожування інвестиційних проектів, припинення діяльності загалом. Крім цих факторів, існує ряд чинників, які впливають на прибутковість підприємств.

Кінцеві результати організаційної діяльності, такі як обсяг виробництва, собівартість, прибуток, рентабельність і стабільність фінансового стану, значною мірою залежать від якості і собівартості продукції, технічного рівня оснащення підприємства, ефективності виробництва. використання основних засобів. З огляду на це, підвищення прибутковості підприємств є одним із головних завдань на сучасному етапі розвитку українського ринку. Від вирішення цього завдання залежить фінансове становище як самого підприємства та конкурентоспроможність його продукції на ринку, так і фінансове становище та конкурентоспроможність країни в цілому.

Прибутковість підприємства виступає одним із найважливіших показників його діяльності, оскільки практично всі комерційні підприємства створюються з метою отримання прибутку. Якщо підприємство отримує чистий прибуток, воно має додаткові ресурси для інвестування у власну діяльність, оновлення основних фондів, розширення виробництва, виплату дивідендів, а тому є більш привабливим для інвестування.

У цьому випадку держава отримує додаткові надходження до бюджету у вигляді податкових надходжень і збільшення кількості зайнятих робочих місць, що в результаті також призводить до поповнення місцевих бюджетів за рахунок відповідних податкових відрахувань.

Таким чином, можна сказати, що прибутковість бізнесу важлива не тільки для самого бізнесу, а й для території його базування: від селища до країни в цілому.

На основі аналізу теоретичних основ підвищення прибутковості підприємства, попереднього аналізу українського ринку та комплексного аналізу фінансово-господарської

діяльності досліджуваних підприємств [1] нами було визначено ключові фактори підвищення прибутковості підприємства.

Варто зазначити, що для кожного підприємства кількість факторів, які можна використовувати у якості резервів для підвищення прибутковості підприємства, різна, залежно від конкретних умов і особливостей його функціонування та можливостей керівництва та персоналу зокрема.

Поряд із тим, до найбільш поширених резервів підвищення прибутковості підприємства слід віднести:

1) Фактори, пов'язані з продажем продукції:

- підвищення ефективності діяльності підприємства з продажу продукції. Перш за все, слід приділяти більше уваги підвищенню швидкості руху оборотних коштів, скороченню різного роду запасів, досягненню якнайшвидшої доставки готової продукції від виробників до споживачів;
- впровадження ефективної цінової політики та диференціація певної категорії покупців;
- суворе дотримання укладених договорів на поставку продукції;
- удосконалення рекламних кампаній і підвищення ефективності окремих рекламних заходів;
- підвищення відпускної ціни при поліпшенні якості продукції.

2) Фактори, пов'язані з використанням виробничого обладнання, сировини та основних засобів:

- збільшення виробництва продукції за рахунок більш повного використання виробничих потужностей підприємства;
- зниження собівартості продукції за рахунок підвищення продуктивності праці та раціонального використання обладнання, сировини, матеріалів, палива, електроенергії;
- використання найсучасніших засобів механізації та автоматизації виробництва продукції;
- позбавлення від зайвого та невстановленого обладнання шляхом продажу чи оренди;
- впровадження у виробництво досягнень науково-технічного прогресу, підвищуючи тим самим продуктивність праці.

3) Фактори, пов'язані з використанням трудових ресурсів:

- реалізація масштабної та ефективної політику у сфері підготовки персоналу, яка є особливою формою капіталовкладень;
- проведення заходів, спрямованих на поліпшення трудового клімату в колективі.

Отже, варто відзначити, що вищезгадані фактори можуть позитивно вплинути на прибутковість підприємства, що актуалізує їх використання в якості резервів для будь-якого підприємства незалежно від масштабів діяльності. Більше того, підприємствам необхідно одночасно використовувати можливості як всередині підприємства для підвищення продуктивності, так і адаптуватися до зовнішніх впливів і використовувати їх задля підвищення продуктивності.

Таким чином, ефективне управління факторами та їх поєднання в продуманих стратегіях дозволить максимізувати прибутковість будь-якого бізнесу.

Література:

1. Портал відкритих даних. URL: https://data.gov.ua/dataset/24069422-5825-41f6-81f7-89567e5e2ac9?fbclid=IwAR3KdGE_Xl5mjtfVYqkwjiQYuZJiqM9WlVB9PpjgbrRPbVbVRh4x2sWO0k0 (дата звернення 10.12.2023)

Білобородько Я. П.
Линенко А. В.
канд. екон. наук, доц. кафедри управління персоналом і маркетингу
Запорізький національний університет

РОЗВИТОК МІЖНАРОДНОЇ ЦІНОВОЇ КОМЕРЦІЇ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ

У світі, де економічні, технологічні та політичні зміни є невід'ємною частиною сучасності, розвиток міжнародної цінової комерції вимагає глибокого розгляду та аналізу. Глобалізація, торгові конфлікти, технологічні інновації та зміни в споживацьких уподобаннях створюють складне середовище для підприємств, що здійснюють міжнародну торгівлю.

Глобалізація є однією з ключових динамік сучасного світового господарства. Цей процес включає в себе зростання світової торгівлі, рух капіталів та вплив міжнародних корпорацій. Вона створює нові можливості для підприємств, але також призводить до посилення конкуренції. Глобалізація сприяє зростанню міжнародної торгівлі та створює широкі можливості для підприємств діяти на світовому ринку, також призводить до збільшення конкуренції, оскільки компанії з усього світу конкурують за тих самих клієнтів і ресурси, що вимагає від підприємств адаптації своїх цінових стратегій до нових реалій світового ринку.

Розвиток інформаційних технологій та інтернету дозволяє покупцям порівнювати ціни на товари та послуги в режимі реального часу, що створює тиск на підприємства для збалансування цін та забезпечення конкурентоспроможності. За останніми даними ITU та GSMA Intelligence, кількість користувачів інтернету у світі станом на 2023 рік становить 5,16 мільярда [1] (рисунок 1).

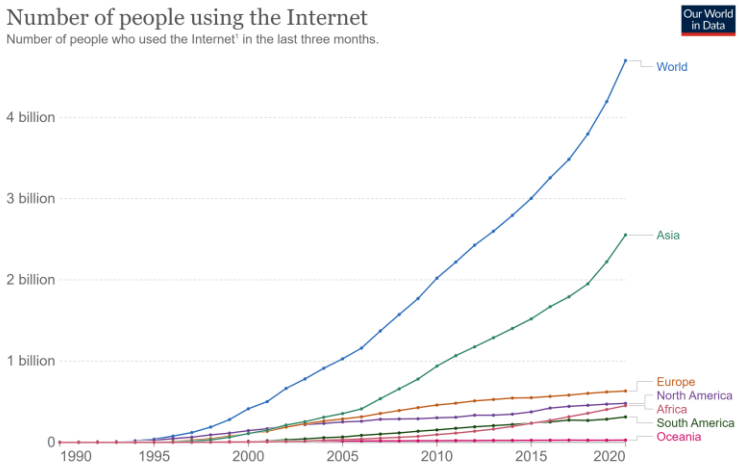


Рисунок 1 – Динаміка кількості інтернет-користувачів у світі [2]

Зміни в торгових політиках міжнародних гравців можуть мати значущий вплив на світову торгівлю та, відповідно, на ціни на імпортовані товари та послуги. Введення тарифів, торгові обмеження та торгові конфлікти можуть призвести до значних змін у ціновій динаміці та вплинути на стратегії ціноутворення підприємств. Наприклад, введення великих митних обов'язків на імпорт може підвищити витрати підприємств і, відповідно, вимагати перегляду цін на їх продукцію.

Наступним викликом можуть слугувати валютні ризики. Зміни валютних курсів також можуть вплинути на прибутковість міжнародних операцій. Флуктуації валютних курсів можуть зробити імпортовані товари дорожчими або дешевшими, що має прямий

вплив на ціни. Управління валютними ризиками, включаючи використання фінансових інструментів, таких як форвардні контракти чи опціони, може бути важливою складовою для збереження прибутковості підприємств, особливо якщо вони працюють на міжнародних ринках. Зміни курсу іноземних валют, динаміка яких вказана на рисунку 2, впливають на міжнародні комерційні операції через їхній вплив на вартість товарів, прибутковість, ризик та необхідність фінансового управління.

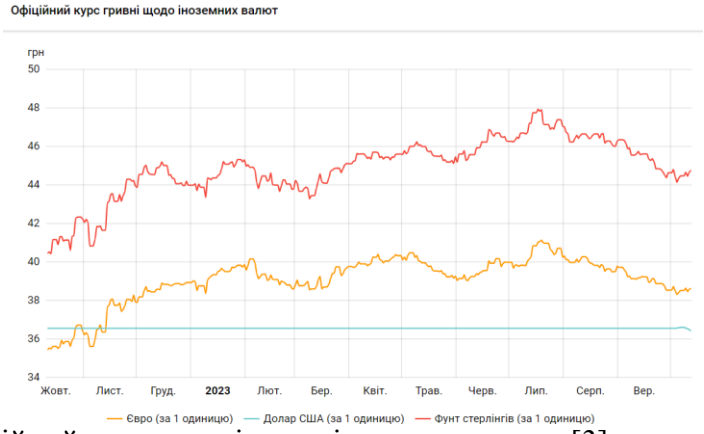


Рисунок 2 – Офіційний курс гривні щодо іноземних валют [3]

Розрізненість в культурних та споживацьких уподобаннях між різними регіонами і країнами може суттєво вплинути на стратегії ціноутворення підприємств, що повинні досліджувати та розуміти місцеві особливості кожного ринку, щоб враховувати їх у ціноутворенні. Наприклад, цінова політика, яка була б успішною на одному ринку, може не підходити для іншого через культурні відмінності, споживацькі попередження чи економічні умови. Прикладом може бути адаптація меню McDonald's до місцевих культур у різних країнах. В Індії, де багато людей є вегетаріанцями з релігійних міркувань, McDonald's запропонував вегетаріанське меню, яке включає альтернативи до м'ясних бургерів, такі як "Махараджа Мак" та "Мак Аалу Тікі" [4]. Це дозволило компанії виграти популярність серед місцевих споживачів та відповісти на їхні уподобання. Такий приклад ілюструє, як McDonald's адаптує свої продукти до конкретних культурних особливостей різних країн.

Розвиток міжнародної цінової комерції в умовах глобальних викликів є складною та важливою проблемою для підприємств, що діють на світовому ринку. Глобалізація, технологічний прогрес, торгові конфлікти, зміни валютних курсів та культурні відмінності створюють серйозні труднощі і можуть вплинути на цінову стратегію підприємств. У цьому контексті, важливо ретельно аналізувати всі аспекти глобальних викликів та розробляти гнучкі цінові стратегії, які враховують зміни на світовому ринку, щоб зберегти свою конкурентоспроможність та прибутковість.

Освіченість клієнтів, технологічні інновації, тарифи, валютні ризики та культурні особливості впливають на стратегії ціноутворення і вимагають уважної уваги підприємств. Адаптація до цих факторів та гнучка цінова політика допоможуть підприємствам залишатися конкурентоздатними та успішними в умовах глобальних викликів.

Література:

1. Simon Kemp. Digital 2023: Global overview report. URL: https://datareportal.com/reports/digital-2023-global-overview-report.
2. Hannah Ritchie, Edouard Mathieu, Max Roser and Esteban Ortiz-Ospina. Number of people using the Internet. URL: https://ourworldindata.org/internet.
3. Національний банк України. Офіційний сайт. URL: https://bank.gov.ua/.
4. Priya S. Lakshmi, BB Mani Latha, H. Chiathra, T. Kavya та Roopika Ashwanth, «Дослідження продовольчої франшизи в Індії: З особливим посиланням на Бангалор», Міжнародний журнал досліджень торгівлі та управління, 2015.

Благодатна В.В.
здобувач гр. УП-22МЗ
Пітел Н.С.
канд. екон., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ: АДАПТАЦІЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ

Стимулювання, що надається державним службовцям, повинне відповідати їхнім конкретним потребам, інтересам і здібностям. Процес мотивації передбачає свідоме рішення державного службовця застосувати певний тип поведінки під впливом як зовнішніх факторів (таких як стимули), так і внутрішніх факторів (таких як особисті мотиви). Вкрай важливо, щоб система стимулів і мотивів праці була поставлена на міцну нормативно-правову основу. Державні службовці повинні чітко розуміти очікування, які на них покладаються, винагороду, яку вони можуть очікувати за виконання цих очікувань, і потенційні наслідки невиконання своїх службових обов’язків. Ефективність стимулювання праці значною мірою залежить від здатності органів публічної влади досягати та підтримувати бажаний рівень продуктивності, який виправдовує винагороду, яку отримують працівники.

Метою стимулювання є не просто спонукання державного службовця до праці, а радше спонукання справжнього інтересу працювати ефективніше та продуктивніше.

Формування трудової мотивації у державних службовців відбувається до початку виконання ними професійних обов'язків шляхом засвоєння трудової етики, цінностей і норм, а також активну участь у роботі, сім’ї та навчанні. У цей період закладається підґрунтя для сприйняття праці як цінної справи, формується особистісна система трудових цінностей людини. Крім того, цей етап розвитку сприяє вихованню таких важливих трудових якостей, як працьовитість, відповідальність, дисциплінованість та ініціатива.

Ключовим чинником розвитку трудової мотивації є процес засвоєння трудових норм і цінностей, оскільки вони формують майбутній спосіб життя людини. Ефективна система стимулювання трудової діяльності передбачає знаходження правильного співвідношення між також роботою та відпочинком. Якщо покладатися виключно на економічну мотивацію, це може призвести до підвищення інтенсивності роботи та тривалості робочого дня, що призводить до того, що багато державних службовців відчувають хронічну втому та постійне емоційне та розумове напруження.

Праця державних службовців є складною та вимогливою, що тягне за собою значне психічне та емоційне напруження, обмежену фізичну активність, значну відповідальність, ненормований робочий день, коливання робочого навантаження, несподівані ситуації та термінові завдання. Враховуючи інтенсивність їхніх обов’язків, вкрай важливо, щоб державні службовці отримували належну винагороду.

Далі, вважаємо за доцільне, проаналізувати особливості зарубіжних моделей стимулювання та перспективи їх використання у вітчизняних умовах.

Формування трудової діяльності та її мотивація суттєво відрізняються у випадку американської моделі, яка відома своїм мотиваційним підходом. Найважливіше значення приділяється посиленню фінансових мотиваторів і визнанню різноманітних форм заохочення для належного задоволення потреб державних службовців. Фундаментальний принцип стимулювання державних службовців у США, який є основою процесу стимулювання, обертається навколо концепцій «справедливої винагороди за порівнянну роботу» та «винагородження на основі результатів.

В американській моделі методи мотивації можна розділити на дві окремі групи. Перша група орієнтована на підвищення престижу організації шляхом залучення та утримання висококваліфікованих працівників, що досягається шляхом різних засобів, таких як відрахування до пенсійного фонду, надання страхових і лікарняних доплат, надання права на придбання акцій за пільговими ставками та можливість участі в розподілі прибутку. Друга група методів спрямована на підвищення продуктивності та підвищення якості праці, що досягається за допомогою таких стимулів, як грошові винагороди, можливості просування по службі та моральне заохочення [1].

У США основою стимулювання праці в органах публічної влади виступають ідеали справедливої винагороди за виконання порівнянних завдань, можливості кар'єрного зростання через заохочення, навчання та стажування, а також на соціальних і культурних особливостях нації. У 1993 році колишній президент Клінтон і віце-президент Ґір ініціювали широку реформу, відому як «Перебудова системи державного управління», спрямовану на підвищення ефективності роботи уряду. Ця реформа є найбільш значущою зміною управління в історії федерального уряду [2].

На відміну від американського підходу, Європейський Союз надає великого значення соціальній справедливості та солідарності як вирішальним факторам соціальної єдності. Європейські школи менеджменту виступають за мотиваційну модель, яка поєднує пряме стимулювання праці з соціальним захистом, що вважається більш ефективним, ніж відомими в історії економічні вчення. Ця гармонійна та гнучка модель не лише сприяє економічному процвітанню, а й забезпечує виконання соціальних гарантій, які надає держава.

Французький підхід до мотивації працівників органів публічної влади охоплює стратегічне планування, заохочення конкуренції та систему оподаткування, яка забезпечує гнучкість. Основою цієї моделі є конкуренція, оскільки вона оцінює якість роботи з надання адміністративних послуг, що задовольняють потреби населення та знижують витрати виробництва. Варто зазначити, що у французькій моделі ключовий акцент робиться на матеріальному стимулюванні праці.

Французька модель пропонує явну перевагу, коли йдеться про мотивацію державних службовців, надаючи конкретний стимул для підвищення ефективності та покращення якості роботи. Це досягається за допомогою механізму саморегулювання, який регулює розмір фондів оплати праці. У періоди тимчасових проблем фонд оплати праці автоматично зменшується, що дає змогу органам публічної влади пом'якшувати наслідки економічних коливань. Центральне місце в цій моделі займають знання, якими володіють фахівці щодо переважаючих економічних умов [3].

Таким чином, вивчення зарубіжних моделей стимулювання праці в органах публічної влади та їх адаптація у вітчизняних реаліях дасть можливість підвищити ефективність праці державних службовців та ключових напрямів реформування публічної служби шляхом створення ефективної системи оплати праці представників органів публічної влади.

Література:

1. Міщенко К. С. Мотивація праці державних службовців у зарубіжних країнах: досвід для України. *Державно-управлінські студії*, №6(8), 2018. URL: http://studio.ipk.edu.ua/motyvatsiya-pratsi-derzhavnykhsluzhbovtsiv-uzarubizhnykh-krayinakh-dosvid-dlya-ukrayiny

2. Заїка О.В. Підготовка кадрів державної служби: зарубіжний досвід. *Держава та регіони*. 2006. № 4. С. 70 – 75. (Сер. "Державне управління").

3. Булєєв І.П. Мотиваційний потенціал власності та його використання на підприємствах. *Вісник економічної науки України*. 2011. № 1. – С. 27-30

Богацька Н.М.
кандидат економічних наук, доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут ДТЕУ
м. Вінниця, Україна

РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ: АНАЛІЗ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Військова агресія росії проти України та масове переміщення населення є серйозними проблемами, які вплинули на рівень зайнятості та економічну стабільність України. Ця ситуація створила необхідність розробки та впровадження ефективної державної політики в сфері зайнятості, а також програм сприяння працевлаштуванню. Декілька ключових аспектів такої політики може включати в себе:

Підтримка для переміщених осіб: Держава може розробити програми та заходи для підтримки та включення в суспільство тих, хто був вимушений залишити свої місця проживання через конфлікт. Це може включати соціальну допомогу, житло, навчання та професійну підготовку для забезпечення можливості нового працевлаштування.

Розвиток нових ринків праці: Ситуація вимагає створення нових можливостей для працевлаштування та розвитку підприємництва в регіонах, які постраждали від конфлікту. Це може включати підтримку для малих та середніх підприємств, розвиток нових галузей та інфраструктури.

Професійна підготовка та перекваліфікація: Підтримка для перепідготовки і набуття нових навичок важлива для тих, хто втратив роботу через конфлікт. Програми професійної підготовки та перекваліфікації можуть допомогти працювати в нових галузях, де є попит на робочу силу.

Створення робочих місць: Подальший розвиток інфраструктури та галузей економіки, які можуть створювати нові робочі місця, є важливим елементом політики зайнятості. Це може включати будівництво, сільське господарство, туризм та інші галузі.

Сприяння самозайнятості: Підтримка для тих, хто бажає стати підприємцями або займатися власним бізнесом, може сприяти створенню нових робочих місць та розвитку економіки.

Забезпечення ефективної державної політики у сфері зайнятості є важливим завданням для уряду України з метою полегшення адаптації населення до нових умов та відновлення стабільності у регіонах, постраждалих від конфлікту.

Спостережене збільшення рівня безробіття в Україні, обумовлене військовою агресією росії та масовим переміщенням населення, є серйозною та актуальною проблемою. Безробіття може мати значний вплив на економіку та соціальну сферу країни.

Для забезпечення ефективної політики щодо зайнятості в Україні, важливо обирати стратегії та заходи, які враховують потреби населення та сприяють економічному відновленню. Також, це може включати вивчення та використання кращих практик з інших країн, таких як Європейський соціальний досвід.

В свою чергу, ринок праці - це система суспільних відносин, пов'язаних з купівлею і продажем трудових послуг працівників (послуг праці). Іншими словами, ринок праці - це сфера де формується попит і пропозиція на робочу силу за допомогою ціни на працю (заробітної плати). На українському ринку праці попит на роботу значно перевищує її пропозицію. Про це йдеться в дослідженні кадрового порталу grc.ua за результатами аналізу бази вакансій та резюме у квітні-травні 2022 року [1].

Підвищення рівня безробіття призводить до негативних тенденцій в економіці країни та навантаження на державний бюджет, однак дає можливість підприємству підбору найкращих кадрів. Працевлаштування на соціальне підприємство зменшуватиме навантаження на державний бюджет через скорочення виплат по безробіттю, а також

забезпечить підвищення рівня конкурентоспроможності своєї діяльності через кваліфікований персонал [1].

Державна політика зайнятості населення спирається на пріоритетність гарантування повного, результативного та вільного вибору заняття в рамках впровадження активної соціально-економічної стратегії країни. Вона також передбачає відповідальність держави за формування та реалізацію політики в галузі зайнятості населення, забезпечення рівних можливостей для всіх громадян у здійсненні їх конституційного права на працю, а також підтримку ефективного використання робочого потенціалу та забезпечення соціального захисту від безробіття [2].

На сучасний момент, очевидно, постає питання щодо встановлення нових принципів державної політики у галузі зайнятості відповідно до викликів воєнного періоду. Однак "складність прийняття нових принципів політики зайнятості обумовлена, з одного боку, упертістю суспільної свідомості, консервативним підходом господарників та управлінців, а з іншого боку - уявленням про те, що перехід до ринкового механізму може автоматично вирішити проблеми, накопичені у минулому та виниклі сьогодні в сфері зайнятості" [3].

У сучасних умовах перед Україною стоїть завдання розроблення нової державної політики у сфері зайнятості, яка є ключовою для зміни ситуації на ринку праці, забезпечення соціальної стабільності, розвитку людських ресурсів та відновлення держави. У цьому контексті важливо ретельно обирати інструменти та механізми регулювання зайнятості, розглядати питання централізації та децентралізації в сфері зайнятості та перегляду загальної концепції державної політики в цій галузі.

В останній час питання створення ефективної державної політики у сфері зайнятості стали предметом обговорення серед науковців, експертів і фахівців. Особлива увага приділяється необхідності створення нових робочих місць в умовах зовнішніх викликів, оскільки це є ключовим інструментом стабілізації економіки та ринку праці. Важливо враховувати, що для країни, яка пережила війну, створення нових робочих місць має вищий інституційний важливості, ніж інші реформи, такі як судові, правоохоронні, антикорупційні чи банківські реформи. Без розв'язання проблеми масової безробітності та зниженням доходів громадян у порівнянні з іншими країнами, інші реформи не будуть успішними.

Також слід зауважити, що важливою складовою політики зайнятості є підтримка освіти впродовж життя та боротьба з безробіттям молоді та довгостроковим безробіттям. Європейська Рада намагається забезпечити сприятливі умови праці, підвищити мобільність працівників і створити справедливі умови праці. Ця політика спрямована на забезпечення створення якісних робочих місць, підвищення рівня зайнятості та поліпшення умов праці в країнах-членах ЄС. Держави-члени повинні регулярно звітувати про свої заходи в цій сфері, а Європейська Рада спільно з іншими органами визначає керівні принципи для політики зайнятості.

Література:

1. Богацька Н. Вплив ринку праці на конкурентоспроможність соціального підприємства. Економіка та суспільство. 2022. № 43. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-43-1

2. Ковач В. О. Основні напрямки регулювання державної політики у сфері зайнятості населення. *Державне управління: удосконалення та розвиток.* DOI: 10.32702/2307-2156-2020.4.50

3. Головань Т.Г. Державна політика у сфері зайнятості населення в умовах воєнного стану. *Аналітично-порівняльне правознавство*. URL: https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2023/04/39.pdf

Богашко О. Л.
кандидат економічних наук, доцент
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
м. Умань, Україна

УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Економічний розвиток України можливий лише на основі активної інноваційної діяльності. Складні та суперечливі процеси сучасних соціальних трансформацій та кризові явища в економіці вимагають відповідного впливу держави та добре функціонуючої системи соціально-економічного управління, що досягається через формування та реалізацію ефективної державної економічної політики для всіх сфер соціального життя. Ефективна соціально-економічна політика в умовах сьогоднішніх реалій та з урахуванням міжнародної практики соціального, інноваційного розвитку можлива лише завдяки впровадженню та реалізації багатопрофільних інноваційних програм.

В українській і світовій літературі існують численні погляди на зміст поняття «інновація». Вперше термін був запропонований Й. Шумпетером, австрійським економістом, який у своїх наукових працях «Теорія економічного розвитку» та «Цикли ділової активності» визначав інновацію як процес науково-технічних змін, спрямованих на створення та використання нових видів споживчих товарів, виробничих та транспортних засобів, а також на розвиток нових ринків та організаційних форм промисловості [2, с. 133].

Особливу увагу заслуговує визначення інновації, яке належить видатному американському теоретику менеджменту Пітеру Друкеру. У своїй концепції він розглядає інновацію не просто як окреме, регулярне нововведення. За його переконанням, інноваційна діяльність є організованою, раціональною та систематичною роботою. Ціллю будь-якої інноваційної діяльності є процес, у ході якого використовуються ті самі ресурси, що і раніше, але результат кардинально змінюється в позитивному напрямку [2, с. 136].

Інновацію можна охарактеризувати як результат діяльності, що приводить до створення нового чи удосконаленого продукту, впровадження на ринок нової чи удосконаленої технології, застосування нового підходу до надання соціальних послуг. Цей процес має місце в практичній сфері діяльності та передбачає новаторські рішення і високий рівень технологічних досягнень.

Поняття «інновація» є комплексним і включає різні значення [1; 3]:

- вкладення ресурсів в економіку з метою забезпечити зміну поколінь техніки та технології;
- розробка та впровадження нових технічних засобів та технологій, що виникають в результаті досягнень науково-технічного прогресу;
- синтез та розробка нових ідей для створення нових теорій та моделей;
- розробка політичних програм, що мають індивідуальний та неповторний характер.

На сучасному етапі науковці все більше звертають увагу на аналіз різних типів інноваційних ситуацій. Вони шукають методи для більш ранньої оцінки ризику, пов'язаного з впровадженням інновацій, зокрема в соціальній сфері. Формулюються рекомендації для суспільно-політичної організації інноваційної діяльності. Інновації поступово стають не лише елементом в діяльності підприємств, але і в діяльності всієї країни, яка прагне сприяти розвитку інноваційних процесів у всіх сферах суспільного розвитку, зокрема в медичній сфері.

Для доцільної систематизації інновацій у сфері охорони здоров'я можна виокремити соціальні інновації за економічними сферами. Це дозволить зорієнтуватися в різних аспектах розвитку і покращення охорони здоров'я. (табл. 1).

Інновації у сфері охорони здоров'я розглядаються як складний і систематичний процес, який призводить до створення, отримання та приведення до комерційного використання нововведень і технологій, що вносять повсякденні зміни у медичну сферу.

Таблиця 1

Класифікація інновацій у сфері охорони здоров'я

№ п/п	Ознака	Тип
1	Напрям спрямування	- ринкові (нові сфери, ринки, сегменти); - продуктові (нові матеріали, лікарські засоби, препарати, вироби медичногопризначення); - процесні (нові медичні технології, техніки, програми, обладнання, методи лікування, діагностика); - споживчі (нові медичні послуги, задоволення потребнаселення).
2	Рівень прояву чи спроможності до поширення	- точкові (рівень людини, споживача, нанорівень); - локальні (мікрорівень, суб'єкти господарювання); - територіальні, регіональні (мезорівень); - національні (макрорівень, рівень країни); - міжнаціональні (мегарівень).
3	Ступінь трансформації новизни	- суб'єктивна (новизна для споживачів, ознайомлення); - цілковита (нові ідеї); - умовна (нове сполучення елементів); - релятивна (поліпшення інновацій, рекомбінація елементів).
4	Рівень системи заходів, що спрямовані на охорону здоров'я	- економічні; - організаційно-технічні; - санітарно-гігієнічні; - лікувально-профілактичні.
5	Ступінь розвитку сфери охорони здоров'я	- стратегічні; - комплексні; - топічні (локальні); - інтернаціональні.
6	Підґрунтя виникнення	- внаслідок НТП; - внаслідок розвитку потреб споживачів, ринку

Інновації в галузі охорони здоров'я представляють собою результат інноваційної діяльності, яка здійснюється шляхом удосконалення технічної бази, впровадження передових методів та засобів лікування, медичних технологій, медично-діагностичних засобів, лікарських засобів, вдосконалення наявних методів діагностики та лікування (медичних інновацій), розроблення програмних засобів обробки інформації, створення нових моделей функціонування в сфері охорони здоров'я та розвитку медичного персоналу. Ці інновації сприяють поліпшенню здоров'я населення та економічним показникам діяльності суб'єктів господарювання в галузі охорони здоров'я.

Таким чином, держава здатна застосувати різноманітні методи та механізми регулювання інноваційної діяльності у сфері охорони здоров'я, в першу чергу з

врахуванням рівня соціально-економічної зрілості певної господарської одиниці, або їх сукупностей.

Література:

1. Богашко О. Л. Роль та функції університетів в умовах розвитку інновацій та економічного зростання на основі знань. Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми формування та розвитку інноваційної інфраструктури», Львів 23–25 травня 2019 р. Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2019. С. 273–274.

2. Краснокутська Н. В. Інноваційний менеджмент : навч. пос. Київ: КНЕУ, 2013. 504 с.

3. Фурса В. А., Коробцова Д. В., Толкачова Г. В. Оптимізація стратегій управління фінансами підприємства. *Актуальні проблеми інноваційної економіки та права*. 2023. № 1-2, С. 54–58.

Бойко О.О.
здобувачка гр. ПА-22-МЗ
спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»
Немченко Т.А., к.е.н., доц.
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ МЕДИЧНИХ ЗАКЛАДІВ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

У сучасному світі, де технології стрімко розвиваються, медичні заклади також повинні адаптуватися до цифрових вимог. Цифровізація вносить суттєві зміни в управління персоналом медичних установ, сприяючи підвищенню ефективності, якості надання послуг та сприяючи здоров'ю нації в цілому.

Однією з ключових переваг цифрового управління персоналом є підвищення доступності інформації. Електронні медичні записи та інші цифрові платформи дозволяють легко охороняти та обмінюватися даними між лікарями, медсестрами та іншим медичним персоналом. Це сприяє швидкому та більш ефективному прийняттю рішень, а також зменшує ризик помилок при лікуванні. Сучасні медичні платформи дозволяють забезпечити пацієнтам доступ до своїх медичних даних, сприяючи прозорості та співпраці. Крім того, комунікаційні інструменти та телемедичні послуги роблять медичні консультації більш доступними та зручними, зменшуючи потребу у фізичній присутності пацієнта в лікарні [2].

З цифровим управлінням персоналом пов'язана і не менш важливий аспект – навчання та розвиток персоналу. Завдяки онлайн-курсам та іншим цифровим засобам персонал може постійно підвищувати свою кваліфікацію, слідкувати за новими тенденціями та впроваджувати їх у практику [1]. Це особливо важливо в галузі медицини, де швидкі зміни технологій та методика вимагають постійного оновлення знань. Додатковою перевагою є можливість використання аналітики для оптимізації роботи персоналу. Системи управління персоналом можуть аналізувати дані про робочий час, розподіл завдань, ефективність праці кожного працівника [1]. Це дозволить визначити ефективні методи роботи, оптимально розподілити завдання та забезпечити високий рівень ефективності в медичному закладі.

Однак, разом із численними перевагами, цифровізації змушує організації трансформуватися, відповідаючи на нові виклики. Насамперед, мова йде про забезпечення надійного захисту конфіденційної інформації. Важливо дотримуватися також етичних та

правових правил використання інформації в медичній галузі. Відповідно, системи медичних даних повинні бути належним чином захищені від можливих кібератак, а також забезпечувати дотримання стандартів медичної етики та законодавства про захист персональних даних [2].

Загалом, цифрова трансформація управління персоналом медичних закладів – це не тільки питання впровадження технологій, але й створення нового підходу до надання медичних послуг. Правильне об'єднання людського фактору та передових технологій може стати ключем до успішного функціонування медичних закладів у цифрову епоху.

Література:

1. Збрицька Т., Сорока О. (2021) Управління персоналом в епоху цифрової економіки. *Економіка та суспільство*. № 31. doi: 10.32782/2524-0072/2021-31-20.

2. Back, D.A., Scherer, J., Osterhoff, G. et al. Digital implications for human resource management in surgical departments. Eur Surg 54, 17–23 (2022). https://doi.org/10.1007/s10353-021-00709-9

Бойко О.,
здобувачка групи МЕ-22
Мельник А.
здобувачка групи ФС-23
Глевацька Н.М.
кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ГЛОБАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ БЕЗПЕКИ

У сучасному світі, охопленому безперервними змінами і викликами у сфері безпеки, глобальне управління виходить на передній план як ключовий фактор у забезпеченні стабільності та запобіганні глобальним військовим конфліктам та регіональним зіткненням. Сучасні виклики, включаючи гібридні війни, інформаційні загрози та зростання терористичних дій, вимагають від міжнародної спільноти нових підходів до глобального управління у сфері безпеки. Ця потреба підкреслюється наявністю постійно мінливих обставин, таких як розвиток збройних конфліктів та еволюція збройних загроз, що вносять виклики у створення ефективної системи глобальної безпеки.

Метою нашого дослідження є аналіз теоретичних концепцій глобального управління в сфері безпеки, що відповідають сучасним викликам і забезпечують ефективну взаємодію між регіональними та глобальними безпековими структурами.

Глобальне управління в сфері безпеки є складним явищем, що включає загальні принципи global governance та їх специфічне застосування у сфері безпеки, вимагаючи розуміння як глобальних, так і галузевих вимірів цього процесу.

Глобалізація - це історично обумовлений процес, який може бути керованим за допомогою спільних зусиль людства, ставить перед собою виклик глобальному управлінню, особливо в сфері безпеки, де потрібно забезпечити справедливий та синхронізований розвиток країн і народів [1].

Введення терміну global governance у широкий обіг В. Брандтом та його колегами з Commission on Global Governance у 1992 році в контексті ООН, акцентує на важливості регулювання на міжнародному рівні політичних дій та контролю над фінансовими потоками у глобальному економічному просторі.

Глобальне управління охоплює не тільки формальні інститути і організації, але й мережеві структури, такі як транснаціональні корпорації, соціальні рухи та міжнародні

неурядові організації, які впливають на досягнення стратегічних цілей у сфері безпеки.

Відсутність "безпечних притулків" у сучасному світі, згідно з Глобальним звітом "Військово-політичні тенденції 2018 року", підкреслює необхідність глобального підходу до управління в сфері безпеки, миру та війни [2].

Існує потреба в концептуалізації військово-теоретичних та доктринальних підходів у сфері глобального управління безпекою, що включає інтеграцію теорій управління з реальними викликами в області міжнародної безпеки.

У сучасному світі, що стрімко змінюється, поняття безпеки набуває нових вимірів. Г. Ситник акцентує на складності та суперечливості безпеки, викликаній глобальними трансформаціями у геополітичному та геоекономічному просторі. Він визначає безпеку як стан системи, де зберігається її цілісність та стабільність, забезпечуючи ефективне функціонування та прогресивний розвиток в умовах зовнішніх та внутрішніх загроз [3, с.18-28].

Концепція міжнародної безпеки, як стверджує І. Храбан, вимагає від кожної країни участі в системі колективної безпеки. Це важливо як для глобальної, так і для регіональної безпеки, формуючи основу міжнародних відносин і національної безпеки країн [4].

У контексті глобалізації, безпека перестає бути обмеженою національними рамками. Необхідність створення ефективної системи міжнародної безпеки є ключовою, оскільки вона повинна охоплювати всі рівні - від індивідуального до глобального. Таким чином, для підтримки та посилення міжнародної безпеки країн-членів глобальної спільноти, особливо на рівні національних держав, важливо розробити систему глобального управління в сфері міжнародної безпеки, яка базується на взаємних обов'язках, гарантіях та можливостях її учасників.

Ключовим фактором у забезпеченні безпеки повинно стати спільне вжиття заходів усіма заінтересованими сторонами для протидії "новим загрозам". Як показує досвід, окремі країни чи індивідуальні організації не здатні ефективно протистояти міжнародним загрозам. Тому необхідна координація дій, перш за все, з боку міжнародних організацій, які гарантують безпеку не тільки для окремих держав, але й для цілих регіонів. Крім того, ефективна боротьба з такими загрозами вимагає значних ресурсів, які можуть бути досягнуті через широку співпрацю між державами та міжнародними установами.

Таким чином, геополітична боротьба та конкуренція між провідними державами за вплив і ресурси часто відображаються у вигляді підтримки місцевих конфліктів на регіональному та локальному рівнях. Оскільки загрози в сучасному світі мають глобальний масштаб, ефективна протидія цим загрозам вимагає глобального підходу. Інституції, які відповідають за глобальне управління у сфері безпеки, мають зосередитися на рішучій боротьбі з міжнародними загрозами для забезпечення світової безпеки. Дослідження підкреслюють важливість подальшого аналізу та вдосконалення системи глобального управління з метою підвищення ефективності міжнародних безпекових організацій.

В умовах глобалізації та зростаючого міждержавного суперництва, важливість глобального управління у сфері безпеки набуває нового значення. Перед лицем загроз, що не знають кордонів, ефективне управління безпекою вимагає співпраці та координації на міжнародному рівні. Необхідність адаптації та посилення міжнародних безпекових інститутів є ключовою для протидії сучасним загрозам. Це підкреслює важливість подальшого дослідження в цій області, з метою розробки ефективних стратегій та механізмів для глобального управління безпекою, а також для вирішення конфліктів та запобігання новим загрозам на міжнародному рівні.

Література:

1. Войтович Р. Вплив глобалізації на систему державного управління (теоретико-методологічний аналіз) : монографія. Київ : Вид-во НАДУ, 2007. 567 с.

2. Глобальні тенденції і перспективи: світова економіка та Україна / наук. ред.

В.Юрчишин. Київ: Звіт, 2018. 202 с. URL:https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_global_trendns.pdf.

3. Ситник Г. Національна безпека України: теорія і практика. Київ : Кондор, 2007. 616 с.

4. Храбан І. Система європейської безпеки та напрями військово-політичної інтеграції України до її структур. Київ : Варта, 2005. 544 с

Бояркіна С.О.,
студентка ФМТП
Філіпішина Лілія Михайлівна,
професор, доктор економічних наук
Державний торговельно-економічний університет
м.Київ,Україна

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Вступ: Інновації на сучасному етапі розвитку виступають як частина розвитку кожної прогресивної держави. Впровадження інновацій на рівні підприємства дає можливість компаніям задовольнити не тільки зовнішні, а й внутрішні потреби компанії. Рівень розвитку інноваційного сектору держави лежить в основі сталого економічного розвитку. А також надають значні переваги споживачам та бізнесу. Поширення інноваційно-інформаційних технологій призвело до зміни традиційних методів створення та передачі цінності від фінансових установ до економічних агентів. Цей процес спричинив важливі зміни у фінансовому секторі. Розвиток фінансового сектору, включаючи фінансові установи, є ключовим елементом для досягнення сталого соціально-економічного розвитку країни та підвищення її конкурентоспроможності у глобальному масштабі.

Фінансовий сектор має значний вплив на інші галузі економіки, і його розвиток викликає інтерес з боку науки, бізнесу та держави в плані стимулювання впровадження інноваційно-інформаційних технологій у фінансових установах. Аналіз досвіду провідних країн у цьому напрямку надасть можливість визначити та впровадити найкращі світові практики в українській практиці.

Саме поняття « інновації» має досить багато трактувань. На сьогодні немає загальноприйнятого визначення поняття «інноваційно-інформаційні технології» внаслідок різних поглядів в інтерпретації поняття учасниками фінансового сектору, проте аналіз наявних визначень, дає змогу сформувати достатньо цілісне уявлення про сутність цього явища. Загалом, інноваційний розвиток передбачає постійний розвиток, що полягає в постійній розробці, освоєнні і виведенні на ринок різних нововведень.

Отже, дослідження цього питання є доцільним у умовах світового інноваційного розвитку. Метою роботи є огляд вітчизняного та міжнародного досвіду державного регулювання інноваційного розвитку економіки.

Питання реалізації державою ефективної інноваційної політики в Україні є актуальним протягом усього часу її незалежності. Державні органи неодноразово виносили на розгляд різні програми та концепції розвитку інноваційної діяльності.

Сучасний етап розвитку економіки України характеризується зміною пріоритетів національного прогресу. Так, світове співтовариство в умовах глобалізації суспільних та соціально-економічних процесів визначає відправним фактором суспільного прогресу саме розвиток людини та якісні внески в людський потенціал, по відношенню до яких культура виробництва, продуктивність праці та інші пріоритети вважаються вторинними. Сьогодні, досягнення економічного розвитку шляхом широкомасштабного введення у господарський обіг таких продуктів інтелектуальної праці, як знання, технології, науково-технічні

розробки, тощо для їх комерціалізації та досягнення соціально-економічного ефекту, визнається моделлю інноваційного розвитку економіки Євросоюзу.

Обраний Україною шлях інтеграції до Євросоюзу вимагає зближення та інтеграцію національної економічної системи до систем країн ЄС. Це ставить Україну перед вибором запровадження тієї моделі розвитку, яка прийнята ЄС за базову, тобто моделі інноваційного розвитку.

Насамперед, утвердження інноваційної моделі розвитку національної економіки полягає у встановленні ефективного правового регулювання відносин у сфері інновацій.

Сучасна нормативно-правова база (закони, укази Президента, підзаконні акти у формі постанов Уряду, наказів центральних органів виконавчої влади тощо) стосовно науково-технічної та інноваційної діяльності налічує близько 200 документів.

Зокрема, національне інноваційне законодавство включає норми Конституції України, Господарського кодексу, Закону України "Про інноваційну діяльність", Закону України "Про пріоритетні напрями розвитку інноваційної діяльності в Україні", Закону України "Про інвестиційну діяльність", Закону України "Про наукову і науково-технічну діяльність", Закону України "Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків" та інших нормативно-правових актів, які визначають правові, економічні та організаційні засади державного регулювання інноваційної діяльності в Україні, встановлюють форми стимулювання державою інноваційних процесів і спрямовані на підтримку розвитку економіки України інноваційним шляхом.[1]

Розглянемо Закон України "Про інноваційну діяльність" де надано таке визначення інновацій: «інновації - новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоздатні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери;» і таке визначення інноваційної діяльності: «інноваційна діяльність - діяльність, що спрямована на використання і комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок і зумовлює випуск на ринок нових конкурентоздатних товарів і послуг;». Отже, інновації це не лише нововведеня, також це процес впровадження нових процесів в підприємницькій діяльності. [2]

Держава, як один із основних суб’єктів інноваційної діяльності, забезпечує впровадження інноваційних процесів у національну економіку та встановлення досконалого правового регулювання відносин у цій сфері.

Зокрема, державне регулювання інноваційної діяльності, як передбачено статтею 6 Закону України "Про інноваційну діяльність", здійснюється шляхом:

1. визначення і підтримки пріоритетних напрямів інноваційної діяльності державного, галузевого, регіонального і місцевого рівнів;
2. формування і реалізації державних, галузевих, регіональних і місцевих інноваційних програм;
3. створення нормативно-правової бази та економічних механізмів для підтримки і стимулювання інноваційної діяльності;
4. захисту прав та інтересів суб’єктів інноваційної діяльності;
5. фінансової підтримки виконання інноваційних проектів;
6. стимулювання комерційних банків та інших фінансово-кредитних установ, що кредитують виконання інноваційних проектів;
7. встановлення пільгового оподаткування суб’єктів інноваційної діяльності;
8. підтримки функціонування і розвитку сучасної інноваційної інфраструктури.

Сильні сторони України у сфері інноваційної діяльності у 2021 році були визначені Європейським інноваційним таблом. Табло описувало вплив на інноваційне середовище та зайнятість, де Україна має досить високі показники за наступними індикаторами: поширення широкосмугового інтернету, зайнятість у наукомістких видах діяльності, експорт наукомістких послуг та витрати на інновації.[2]

Ключовою проблемою державної інноваційної політики є формування та забезпечення реалізації її пріоритетів як головних та найважливіших напрямів системної діяльності. Також, найслабшими сферами в інноваційному секторі є фінансування та підтримка інновацій, привабливість досліджень, привабливість дослідницьких систем та інтелектуальної власності.[3]

Проаналізуємо досвід зарубіжних країн щодо державного регулювання інноваційного розвитку економіки, згідно з дослідженням [4], Китай, Індія, Сполучені Штати Америки, Бразилія, Німеччина й Велика Британія є світовими лідерами із впровадження інноваційно-інформаційних технологій у діяльність фінансових установ.

Цінним є досвід Європейського Союзу (ЄС), що сформував технологічно нейтрально правову базу, спрямовану на адаптацію до інновацій. Одним з основних законодавчих документів ЄС є стратегія Єдиного цифрового ринку (DSM) Європейської комісії . Мета документа – створити єдиний ринок цифрових товарів та послуг у ЄС, а також поширення керівних принципів та рекомендацій державам-членам та фінансовим установам стосовно використання інноваційно-інформаційних технологій.[4]

Загалом законодавство ЄС спрямоване на підвищення цілісності на єдиному ринку ЄС з фінансових послуг; сприяння інноваціям, інтеграцію фінансової системи ЄС, а також забезпечення безпеки учасників обміну цінністю у фінансовому секторі.

Щодо використання інноваційно-інформаційних технологій у США, то воно набуло значного поширення внаслідок сприятливого економічного середовища та регуляторної полі тики, спрямованих на поширення інновацій. Законодавство США орієнтовано на забезпечення ефективності, безпеки використання та доступності фінансових технологій для громадян. Так, необхідність FinTech установ підтверджувати відповідність регуляторним вимогам затверджена як на рівні штатів, так і на федеральному рівні, та потребує відповідності до діяльності Бюро Фінансового Захисту, Федеральної Корпорації Страхування Депозитів, Офіс Контролера Валюти, тощо.[5]

Висновок: Підводячи підсумки, слід сказати, що інновації є ключовим рушієм економічного прогресу, який приносить користь споживачам, бізнесу та економіці в цілому. На сьогоднішньому етапі становлення демократичного суспільства, інновації посідають важливе місце та є невід'ємною частиною для створення інтегрованого простору повноцінної, ефективної та масштабної інноваційної діяльності. Розглянувши вітчизняний досвід регулювання державної інноваційної діяльності, можна зробити висновок, що Україна має досить високий потенціал для розвитку інновацій. Але з іншого боку існують деякі проблеми в цій галузі. Щодо міжнародного досвіду, то важливим для України є досвід США та країн ЄС.

Література

1. Закон України "Про інноваційну діяльність" (зі змінами і доповненнями) № 40-IV від 05.12.2012, [Електронний ресурс]. — Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/40-15#Text

2. Правове забезпечення інноваційного розвитку в Україні, 2023: https://minjust.gov.ua/m/str_13958

3. Пікулик О. Б. Регіональна інноваційна політика як фактор розвитку продуктивних сил країн ЄС. О. Б. Пікулик. Ефективна економіка. - 2018. - № 9. http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2018_9_17

4. Холявко Н.І, Попело О.В., Тарасенко О.О., Інноваційно-інформаційні технології в діяльності фінансових установ: світовий досвід , 2021. URL: https://doi.org/10.32843/bses.70-24 (date of access: 09.04.2023).

5. "Fintech Laws and Regulations Report 2022-2023 USA." International Comparative Legal Guides International Business Reports, iclg.com/practice-areas/fintech-laws-and-regulations/usa. Accessed09.04.2023

Благута Я.М.
аспірант
Львівський державний університет внутрішніх справ,
м. Львів, Україна

СУТНІСТЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОДОВОЛЬЧОЇ БЕЗПЕКИ В УМОВАХ ДИНАМІЧНОСТІ ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

У світі, що постійно змінюється, стабільний доступ до продовольства є ключовим для забезпечення не тільки фізичного здоров'я населення, але й соціальної стабільності та економічного розвитку. Загрози, які впливають на продовольчу безпеку, включають кліматичні зміни, політичні конфлікти, економічні кризи, пандемії та забруднення довкілля. Ці фактори можуть призвести до нестабільності поставок, коливань цін та загрози продовольчої незалежності держави.

Узагальнюючи сучасні трактування [1-2], на нашу думку, забезпечення продовольчої безпеки можна визначити як стан, при якому всі люди в будь-який час мають фізичний, соціальний та економічний доступ до достатньої, безпечної та поживної їжі, що задовольняє їхні потреби та уподобання для активного та здорового життя. Головна мета забезпечення продовольчої безпеки полягає в забезпеченні постійного доступу до достатньої кількості якісних продовольчих ресурсів для всього населення, щоб запобігти голоду, недоїданню, а також забезпечити основи для сталого розвитку держави.

Слід зазначити, що забезпечення продовольчої безпеки має важливий вплив на економічне та національне благополуччя країни. Наявність стабільних, надійних джерел їжі сприяє економічній стабільності, оскільки відсутність харчових криз веде до зниження соціальної напруги, підвищення продуктивності праці та зменшення витрат на соціальні програми. Відтак, економічно, стабільний доступ до продовольства забезпечує основу для стабільного розвитку. Коли населення забезпечене достатнім і якісним харчуванням, це підвищує продуктивність праці, оскільки здорові працівники є більш ефективними. Це також стимулює внутрішній ринок, оскільки забезпеченість їжею сприяє споживчому попиту.

З точки зору національної безпеки, країна, яка може забезпечити своє населення продовольством, менш схильна до зовнішніх загроз та залежності від імпорту. Це сприяє політичній стабільності та незалежності, а також зменшує ризики виникнення соціальних невдоволень або внутрішніх конфліктів, пов'язаних з дефіцитом їжі. Контроль над власними продовольчими ресурсами також дає можливість країні бути менш вразливою перед обличчям глобальних економічних коливань та політичних змін.

Основні завдання забезпечення продовольчої безпеки включають створення стійких та ефективних систем виробництва продовольства, гарантію рівного доступу до харчування для всіх верств населення, забезпечення якості та безпеки продовольчих продуктів, а також розвиток механізмів для реагування на кризи та нестабільність у сфері продовольства. Іншим ключовим аспектом є підтримка міжнародної кооперації та торгівлі у спосіб, який сприяє продовольчій безпеці глобально, але при цьому не шкодить місцевим ринкам. Це включає розвиток прозорих і справедливих торговельних угод, що враховують інтереси всіх країн. Важливим завданням є також інформування та залучення громадськості до проблем продовольчої безпеки, щоб стимулювати відповідальне споживання та зменшити відходи продовольства. Окрім того, є потреба в подальших наукових дослідженнях, що дозволять краще зрозуміти динаміку глобальних продовольчих систем і розробити ефективні стратегії для їх оптимізації. Важливо також розробляти політики і стратегії, які можуть швидко адаптуватися до змінних умов, включаючи природні катастрофи та економічні кризи, щоб забезпечити стійкість продовольчих систем.

Основні детермінанти забезпечення продовольчої безпеки держави охоплюють широкий спектр факторів, які взаємопов'язані та взаємозалежні. До цих факторів належать ефективність сільськогосподарського виробництва, що залежить від таких аспектів як технології, доступ до ресурсів (землі, води), а також від стійкості до кліматичних змін і природних катастроф. Політична стабільність і ефективне управління також відіграють важливу роль, оскільки вони впливають на законодавче регулювання, розподіл ресурсів та можливості для розвитку сільськогосподарського сектора. Економічна стійкість мають безпосередній вплив на здатність держави інвестувати у сільське господарство, розвивати інфраструктуру та підтримувати дослідження та інновації. Міжнародна торгівля і глобалізація також є значущими, оскільки вони визначають, наскільки країна залежна від імпортованих продовольчих товарів та наскільки вона вразлива до світових ринкових коливань. Соціальні фактори, такі як рівень доходів, доступ до освіти та здоров'я, впливають на споживчі звички та доступ до якісного харчування. Культурні аспекти та традиції також формують харчові звички та вподобання, які в свою чергу впливають на продовольчу безпеку. Наукові та технологічні інновації мають вирішальне значення для підвищення продуктивності, ефективності та стійкості сільськогосподарського виробництва. Екологічна стійкість також є ключовою, оскільки збереження природних ресурсів та зменшення забруднення середовища є важливими для тривалого та стійкого виробництва продовольства.

При цьому, ключовими проблемами в питанні забезпечення продовольчої безпеки є виклики, пов'язані з виробництвом, розподілом і доступністю продовольства. Це охоплює питання, як зміна клімату, що впливає на урожайність, політичні та економічні нестабільності, що впливають на поставки продовольства, а також соціальні та економічні нерівності, які обмежують доступ окремих верств населення до якісного харчування. Також серед проблем можна виділити зростаючу міграцію населення, яка ставить під загрозу продовольчу безпеку в регіонах з високим рівнем міграції, і виклики, пов'язані з урбанізацією та збільшенням населення.

Зауважимо, що перспективи для подальших досліджень у цій сфері охоплюють розробку інноваційних технологій у сільському господарстві, що можуть підвищити урожайність та стійкість до кліматичних змін, вивчення соціально-економічних аспектів доступу до продовольства, аналіз впливу глобалізації та міжнародної торгівлі на продовольчу безпеку, а також розробка політичних стратегій для протидії негативному впливу політичних конфліктів та економічних криз на продовольчу безпеку. Важливо також дослідити шляхи підвищення обізнаності населення щодо важливості продовольчої безпеки та розвитку відповідального споживання.

Література:

1. Хаєцька О.П. Органічне виробництво як складова забезпечення продовольчої безпеки України. *Економіка, фінанси, менеджмент: актуальні питання науки і практики*. 2022. № 4 (62). С.57-74.

2. Колісник Г.М. Продовольча безпека України та особливості її розвитку. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2015. Вип. 5 (115). С. 72-76.

Бойко В.В.
здобувач вищої освіти 072 «Фінанси, банківська справа та страхування»
Гаврилова Н.В.
к.е.н., доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ЗАХОДИ МІНІМІЗАЦІЇ БАНКІВСЬКИХ РИЗИКІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

Ризики комерційних банків в науковій літературі розглядаються як ймовірність відхилення від запланованих дій, результатів та показників діяльності. Зрозумілим є те, що причиною відхилення можуть бути напрямки здійснення активно-пасивних операцій комерційних банків, їх організація та проведення, рівень та професіоналізм корпоративного управління, а також вплив факторів зовнішнього середовища.

Оскільки банки займають вирішальну позицію в фінансовому посередництві, то саме вони мають найпершими діагностувати потенційні загрози та вживати заходів щодо їх негативного впливу. Управління потенційними загрозами та їх мінімізація сприяє стабільному функціонуванню комерційних банків.

Поняття «ризик» згідно з Постановою правління НБУ від 02.08.2004 № 361 розрізняють у двох напрямах: ризик (з точки зору банку) – це потенційна можливість недоотримання доходів або зменшення ринкової вартості капіталу банку внаслідок несприятливого впливу зовнішніх або внутрішніх факторів; ризик (з точки зору Національного банку) – це ймовірність того, що події, очікувані або неочікувані, можуть мати негативний вплив на капітал та/ або надходження банку [3].

З початку повномасштабної війни НБУ ухвалив рішення, які посприяли забезпеченню стійкості комерційних банків та збереженню фінансової стабільності в країні загалом.

По-перше, НБУ надав підтримку державі через заходи купівлі цінних паперів уряду на первинному ринку.

По-друге, здійснено ряд заходів щодо безперебійного функціонування банківської системи через заходи кредитування бізнесу, збереження рівня ліквідності.

По-третє, НБУ проводив заходи щодо захисту інформації та забезпечення платіжних операцій та подальшої повноцінної роботи всієї інфраструктури;

По-четверте, НБУ активно проводив заходи щодо збереження довіри громадян до банківської системи, забезпечення здійснення платіжних послуг в умовах енергетичного обмеження [2].

НБУ «з урахуванням норм законодавства Європейського Союзу та вимог Закону України «Про основні засади забезпечення кібербезпеки України» визначив підходи щодо управління ризиками в банках і банківських групах через впровадження наступних заходів:

- запровадження поняття «кіберризику» та виділено його з загальної категорії інформаційно-комунікаційних ризиків;
- визначено загальні підходи щодо управління ризиками інформаційно-комунікаційних технологій та інформаційної безпеки» [1].

Отже, управління банківськими ризиками це постійний процес, який спрямований на управління загрозами та пошуком постійними можливостями щодо забезпечення стійкості банківської системи, збереження вартості капіталу. Процес управління банківськими ризиками є постійним і полягає у розробці стратегії діяльності всієї банківської системи та банківської установи зокрема.

Література:

1. Актуалізовано підходи до управління ризиками в банках і банківських групах. НБУ https://bank.gov.ua/ua/news/all/aktualizovano-pidhodi-do-upravlinnya-rizikami-v-bankah-i-bankivskih-grupah

2. За ефективну роботу в умовах повномасштабної війни. Відділ аналітики «Урядового кур'єра». Урядовий кур'єр. 15.03.2023р. URL: https://ukurier.gov.ua/uk/articles/za-efektivnu-robotu-v-umovah-povnomasshtabnoyi-vij/p/

3. Про схвалення Методичних рекомендацій щодо організації та функціонування систем ризик-менеджменту в банках України: Правління Національного банку України від 02.08.2004 № 361 / Національний банк. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0361500-04 (дата звернення: 25.11.2023).

Бурак П.В.
ассистент каф. МтаБА
ДВНЗ "Приазовський державний технічний університет"
м. Дніпро, Україна

РОЛЬ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОГО ПРОГРЕСУ В СТИМУЛЮВАННІ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

У сучасних економічних обставинах існує загальний консенсус щодо того, що науково-технічний прогрес (НТП) є головним чинником економічного зростання в промислово розвинутих країнах. Це визнання обумовлено обмеженими можливостями залучення додаткових матеріальних і трудових ресурсів у господарський обіг у таких країнах. Дефіцит пояснюється виснаженням природних ресурсів і досягненням майже повної зайнятості на ринку праці. Отже, економічне зростання переважно залежить від підвищення якості ресурсів економіки та прогресу в технологіях, що включають виробництво, управління та гуманітарні аспекти, серед іншого. Праця відіграє провідну роль як основний фактор виробництва, тоді як людський капітал стає головним компонентом багатства нації. У цьому контексті імператив сприяння сталому та інтенсивному економічному зростанню в розвинутих країнах полягає в плеканні та розширенні соціальної сфери, забезпеченні відтворення та розширення можливостей людського капіталу.

У сфері сучасної економічної науки різні моделі економічного зростання розглядають роль науково-технічного прогресу. Більшість цих моделей засновані на виробничій функції Тінберга та її модифікаціях. Їх можна загалом розділити на два класи: з екзогенним науково-технічним прогресом, де економічний розвиток приписується НТП, але немає зворотного зв'язку між економічним зростанням і НТП; і ті з ендогенним науково-технічним прогресом, де темпи та пропорції економічного розвитку діють як рушії науково-технічного прогресу. Останній клас моделей економічного зростання становить особливий інтерес, оскільки на сучасному етапі наука і технології тісно переплетені з економічним розвитком. Однак встановлення остаточного зв'язку є складним і підлягає інтерпретації, враховуючи, що динаміка наукового розвитку діє за різними законами та принципами, зі своєю власною логікою. Хоча економічний прогрес сприяє інтеграції науково-технічних досягнень у виробництво, він не завжди визначає досягнення цих результатів, особливо в галузі природничих і гуманітарних наук. Подібним чином на розвиток людського капіталу впливає не лише зростання життєвого рівня та якості життя, але й прогрес у культурі та етиці. Ці складності створюють проблеми при побудові моделей економічного зростання з ендогенним науково-технічним прогресом.

У моделях з екзогенним науково-технічним прогресом він представлений або як незалежний фактор виробництва поряд із працею та капіталом, або включений у ці фактори для підвищення їх ефективності.

Моделі економічного зростання, що включають ендогенний науково-технічний прогрес, демонструють значно більшу складність порівняно з їхніми аналогами, де НТП розглядається як зовнішній фактор економіки, даний і фіксований. Складність виникає через необхідність охопити не тільки те, як розвиток науки і техніки впливає на економіку, але й взаємозв'язок економічного розвитку, що впливає на науково-технічний прогрес. Контекст глобалізації та загострення конкуренції на всіх світових ринках, особливо на ринках високотехнологічної продукції, підкреслює необхідність збільшення матеріальних, фінансових і трудових ресурсів у дослідження та розробки, а також в інтеграцію цих досягнень у виробництво. Отже, вартість наукового прогресу зростає, але водночас наука стає все більш інтегральною та безпосередньою продуктивною силою, глибоко пов'язаною з процесами виробництва.

Однак розуміння ролі науки і техніки в економічному розвитку вимагає виходу за межі конкретних наукових галузей і послуг. Це зумовлює необхідність визнання соціальної сфери життєво важливим аспектом відтворення людського капіталу в економічній системі. Соціальна сфера охоплює такі галузі, як освіта, наука, охорона здоров'я, культура, туризм та інші. Ці галузі відіграють вирішальну роль у підтримці та збільшенні людського капіталу, однак їхній внесок у національну економічну систему часто недооцінюється, оскільки традиційна статистика класифікує їх як невиробничі.

Численні економічні моделі, орієнтовані на ендогенний науково-технічний прогрес, зокрема моделі Т. Шульца, В. Б. Занга та інших дослідників, намагаються оцінити значення людського капіталу та його роль у відтворювальних процесах в економіці. Інтегруючи міркування людського капіталу в економічні моделі, дослідники прагнуть краще зрозуміти динаміку економічного зростання та взаємодію між науковим прогресом, технологічним прогресом і внеском соціальної сфери в сталий розвиток.

На початку 1970-х років виникла концепція «нульового економічного зростання», розроблена групою дослідників Массачусетського технологічного інституту США під керівництвом професора Д. Медоуза. Основна ідея цієї концепції полягає в підтримці стану нульового зростання через посилення протиріч між зростанням населення планети та розвитком факторів виробництва в результаті глобалізації світової економіки. Нездатність розв’язати ці протиріччя може призвести до неминучого скорочення населення та промислового виробництва через такі проблеми, як голод, екологічні катастрофи та виснаження ресурсів.

Сучасна економічна наука представляє різні моделі економічного зростання, враховуючи роль науково-технічного прогресу. Більшість цих моделей базується на виробничій функції Тінберга та її модифікаціях. Їх можна класифікувати на два класи: моделі з екзогенним НТП, де розвиток економіки приписується НТП, але немає механізму зворотного зв’язку між економічним розвитком і НТП; і моделі з ендогенним науково-технічним прогресом, де темпи та пропорції економічного розвитку виступають рушійними силами науково-технічного прогресу.

Буткевич О. В.,
кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту та підприємництва
Центральноукраїнського державного університету імені Володимира Винниченка,
м. Кропивницький, Україна

ВІДМІННІ РИСИ АУДИТУ ВІД ІНШИХ ФОРМ ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ У КОНТЕКСТІ ЗАКОНОДАВЧО-НОРМАТИВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Ефективне здійснення регулюючої функції держави в економічній сфері передбачає запобігання, виявлення та припинення фінансових правопорушень. Наявність добре налагодженої та дієвої системи державного фінансового контролю є необхідною умовою раціонального та ефективного господарювання підприємств усіх форм власності з метою нарощення конкурентоспроможності економіки України і поступового зміцнення економічної стійкості для забезпечення економічної безпеки держави.

У нормативному документі [3] наголошено, що основними загрозами у сфері фінансової безпеки є:

– низький рівень бюджетної дисципліни;
– значний обсяг дефіциту державного бюджету;
– недостатній рівень фінансової інклюзії;
– невирішені питання щодо активів та фінансових зобов'язань на тимчасово окупованих територіях України;
– високий рівень тінізації економіки;

– втрата доходів бюджету внаслідок поширених явищ «сірого» імпорту та контрабанди;

– непослідовність правового регулювання відносин у податковій сфері;

– недостатній розвиток довгострокового кредитування;

– значна частка непрацюючих кредитів у кредитному портфелі банків;

– функціонування системи пенсійного забезпечення в умовах високого демографічного навантаження;

– низький рівень ліквідності фондового ринку, захисту прав інвесторів;

– поширення явища легалізації доходів, одержаних злочинним шляхом.

З огляду на ці загрози, зростає роль аудиту та інших форм фінансового контролю за фінансово-господарською діяльністю всіх суб'єктів господарювання.

На сьогоднішній день постійно з'являються нові законодавчо-нормативні акти та доповнюються раніше прийняті, посилюються правила та вимоги до ведення підприємницької діяльності суб'єктами господарювання. Це вимагає від управлінців підприємств та організацій завжди бути в курсі останніх змін законодавства для уникнення можливих санкцій та штрафів із боку зовнішніх контролюючих служб.

Актуальність цієї теми дослідження зумовлена також потребою якісної перевірки фінансово-господарської діяльності підприємства за допомогою аудиту або ревізії як із зовнішньої сторони (фіскальних органів, перевірок за рішенням суду, прокуратури тощо), так і з внутрішньої сторони з метою виявлення неправильного ведення бухгалтерського обліку та пошуку резервів покращення фінансового стану. Крім цього, керівництву підприємств важливо своєчасно отримувати достовірну, інформативну та своєчасну фінансову інформацію з метою виявлення обґрунтованості та ефективності прийнятих управлінських рішень, щоб отримувати прибутки та розвивати свій бізнес.

Аудиторська перевірка необхідна власникам підприємств, інвесторам, кредиторам, а також державним органам, судам, прокурорам і слідчим для підтвердження достовірності фінансової звітності. Аудиторський контроль не заміняє державний фінансовий контроль, оскільки його метою є висловлення думки про достовірність проведених господарських операцій та відповідність ведення бухгалтерського обліку чинному законодавству, а існує поряд з ним.

Відповідно до чинного законодавства [1] розрізняють обов'язковий та ініціативний аудит. Ініціативний аудит на підприємстві проводиться з метою виявлення та усунення порушень, щоб уникнути притягнення до відповідальності та водночас завдяки рекомендаціям аудитора покращити фінансові результати діяльності. Обов'язковий аудит на підприємстві проводиться з метою підтвердження достовірності фінансової звітності, адже вони зобов'язані оприлюднити фінансову звітність разом з аудиторським звітом на своїй веб-сторінці. Судово-економічні експертизи призначаються для вирішення відповідних питань щодо розслідування економічної злочинності у господарських, цивільних або кримінальних справах за допомогою експертів-економістів. Ревізія проводиться з метою виявлення фінансових порушень та зловживань на державних підприємствах, а також підприємствах, які одержують бюджетні кошти та притягнення до відповідальності осіб, які вчинили ці порушення та зловживання.

Завдяки системі фінансового контролю стає можливим перехід на новий рівень управління підприємством через інтеграцію, координацію та орієнтацію діяльності виробничих підрозділів підприємства на досягнення поставлених оперативних і стратегічних цілей розвитку в конкурентних умовах, що забезпечують його стабільний фінансовий стан.

Провівши порівняльний аналіз різних аспектів проведення аудиту, судово-економічної експертизи, ревізії та державного фінансового аудиту можна зробити такі висновки [1] :

– всі види контролю спрямовані на виявлення помилок та порушення суб'єктом господарювання чинних норм законодавства;

– всі види контролю є оплачуваними процедурами. Головна відмінність полягає в тому, хто оплачує процедуру, але у всіх випадках і аудит, і судово-економічна експертиза, і ревізія, і державний фінансовий аудит потребують витрат;

– проведення аудиту, судово-економічної експертизи, ревізії та державного фінансового аудиту здійснюється відповідно до встановленого плану та включає спеціальні методи;

– обов'язковим елементом перевірки незалежними аудиторами, експертами, ревізорами та державними аудиторами є фінансова документація суб'єкта господарювання;

– особи, які мають право проводити аудит та інші види фінансового контролю повинні мати спеціальні дозволи, відповідну освіту та практичний досвід;

– судово-економічна експертиза, ревізія та державний фінансовий аудит проводяться з певною частотою, але з різною тривалістю.

Таким чином, проведене дослідження дозволило ширше розглянути характеристики та особливості аудиту та інших видів фінансового контролю, було виявлено їх особливості та проведено порівняльну характеристику, що дало змогу зробити висновок про те, що вони відрізняються суб'єктами здійснення та об'єктами, організаційно-управлінським забезпеченням, підставами проведення та документальним оформленням результатів їх проведення, правовим регулюванням, порядком фінансування та тривалістю проведення.

Література:

1. Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність: Закон України від 21.12.2017 р. № 2258-VIII. Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2258-19#Text (дата звернення 08.12.2023).

2. Порядок проведення Державною аудиторською службою, її міжрегіональними територіальними органами державного фінансового аудиту діяльності суб'єктів господарювання: Постанова Кабінету Міністрів України від 27.03.2019 р. № 252. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/252-2019%D0%BF#Text (дата звернення 08.12.2023).

3. Стратегія економічної безпеки України на період до 2025 року: Указом Президента України від 11.08.2021 р. № 347/2021. URL: https://zakon.rada. gov.ua/laws/show/347/2021#n2 (дата звернення 08.12.2023).

Вакулін В.В.
Здобувач, ФС-22М
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ІНВЕСТУВАНЯ В УКРАЇНІ

Черед дії військової агресії в Україні припинила роботу більш як третина промислових підприємств. Проведені дослідження показали, що «з початку війни до вересня 2022 р. було пошкоджено та зруйновано 412 промислових підприємств, з урахуванням великих та середніх об'єктів у східних та південних областях України. За підсумками 2022 р., загальна сума прямих збитків підприємств оцінюється у 13 млрд дол. США» [3].

Зрозуміло, що відбудова знищених виробничих потужностей підприємств потребує значних обсягів інвестицій. За даними спільної оцінки, оприлюдненої 23 березня 2023 р. урядом України, Групою Світового банку, Європейською Комісією та ООН, потреби України на відновлення і відбудову зросли до 411 млрд дол. США. Очікується, що витрати на реконструкцію та відновлення розтягнуться на десять років і відбуватимуться за рахунок як державних, так і приватних коштів [3].

Власні кошти українських підприємств є обмеженими. За дев'ять місяців 2022 р. 43,5 % підприємств промисловості України отримали збитки на суму 118 млрд грн. За аналогічний період 2021 р. вітчизняні підприємства мали 392,7 млрд грн прибутку; прибутковими були 75,4 % підприємств. Тому, дієвим механізмом стимулювання інвестиційної діяльності у промисловості є державна підтримка у вигляді компенсації частини відсоткової ставки, надання державних гарантій за кредитами тощо. Так, реалізується програма в рамках проєкту «Доступні кредити 5–7–9 %». За цією програмою держава компенсує суб'єктам підприємництва частину кредитного навантаження; кредити можуть видаватися на інвестиційні цілі або на поповнення оборотного капіталу підприємств.

Дослідження показують, що важливим є посилення інвестиційну спрямованість програми «Доступні кредити 5–7–9 %» через реалізацію наступних заходів:

- знизити компенсаційні відсоткові ставки, які демонструють ефективність у реалізації інвестиційного проєкту, що підтверджується відповідними показниками звітності про їхню фінансово-економічну діяльність;
- дослідити ефективність реалізації програми «Доступні кредити 5–7–9 %», критеріями якої можуть бути результати зіставлення показників державних видатків на та бюджетної підтримки;
- оприлюднювати на сайті Міністерства не лише кількісні показники реалізації а і якісні – за результатами проведеного аналізу.

З метою залучення в українську економіку іноземних інвесторів створено електронну платформу «Advantage Ukraine», на якій представлено інвестиційні проєкти, різних галузей економіки, а саме: у сферах ІТ-технологій, металург, фармакології, машинобудування та інших. Нині тут опрацьовується понад 200 запитів і головним питанням ї страхування воєнних ризиків. Нині, на врегулювання страхування воєнних ризиків спрямовано законопроєкт № 9015 від 14 лютого 2023 р. про внесення змін до Закону України «Про фінансові механізми стимулювання експортної діяльності» [2].

Варто зазначити, що з метою активізації інвестиційної діяльності слід реалізувати наступні заходи:

1. Розробити проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо особливостей регулювання земельних відносин для забезпечення швидкої реалізації інвестиційних проектів, спрямованих на відновлення економіки України під час дії воєнного стану та у відбудовний період», де запропоновано визначити вимоги до інвесторів, котрі матимуть доступ до спрощеної процедури інвестування; окреслити критерії до інвестиційних проєктів відновлення економіки; спростити процедури одержання у користування земельної ділянки державної, комунальної або приватної власності; спростити процедури започаткування будівництва.

2. Затвердити Плану пріоритетних дій Уряду на 2024 рік, щодо запровадження моделі екоіндустріального парку, підвищення ефективності функціонування ІП, мінімізація їх впливу на навколишнє природне середовище; створення сприятливих умов для залучення технологічних компаній в Україну та співпраці іноземних замовників із вітчизняними [2].

Одночасно розвиток економіки умовах високих інвестиційних та виробничих ризиків вимагає посилення державної допомоги. Подальші кроки щодо підтримки інвестиційної діяльності в економіці мають здійснюватися наступними шляхами: пришвидшення ухвалення і ратифікації необхідних нормативно-правових актів; створення доступних умов кредитування промислових підприємств, запровадження, з урахуванням передового світового досвіду, стимулів для інвестування власних коштів підприємств у розвиток виробництв; активізація залучення іноземного інвестування, популяризація і промоція вітчизняних компаній за кордоном.

Література:

1. Данилишин Ю. Щодо стану інвестиційних процесів в економіці України та шляхів їх оптимізації. LB. ua/ URL: https://lb.ua/blog/bogdan_danylysyn/503439_shchodo_stanu_investitsiynih_protsesiv.html
2. Інвестиції в Україну та відновлення економіки. Міністерство економіки України. 22.03.2023. URL: https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=62bfd716-8665-4a4c-9e2d-6325ba53b3c8&title=InvestitsiiVUkrainuTaVidnovlenniaEkonomiki
3. Собкевич О. Підтримка інвестицій у промисловість України в умовах війни та повоєнного відновлення. Національний інститут стратегічних досліджень. 29.05 2023р. URL: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/pidtrymka-investytsiy-u-promyslovist-ukrayiny-v-umovakh-viyny-ta

Вишнева О. Ю., ст. гр. ПА – 22 М
Компан Є. О., ст. гр. УП – 20
кер. Левченко А.О., к.е.н., професор
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ МЕДИЧНОГО ЗАКЛАДУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Умови війни в Україні різко підвищили вимоги до медичних закладів, змушуючи їх швидко адаптуватися до нових умов. Масштабні руйнування медичної інфраструктури та переривання логістичних зв'язків викликали серйозний дефіцит лікарських засобів та обладнання. Згідно інформації, яку надала ВООЗ, кожен п'ятий хворий (22%) не мав можливості придбати необхідні ліки, а на тимчасово окупованих або активно бойових територіях ця проблема стосувалася кожного третього хворого. Подібна ситуація спостерігалася й серед внутрішньо переміщених осіб [1].

Під впливом війни медичні установи стали зіштовхуватися з проблемою доступності ліків, зокрема проти гіпертонії, серцевих захворювань, антибіотиків та знеболювальних засобів. Незважаючи на ці труднощі, завдяки міжнародній підтримці та допомозі урядів, бізнесу та громадських ініціатив, Україна отримала значний обсяг медичної гуманітарної допомоги. Відсутність повноцінних бомбосховищ та нестача автономних систем вентиляції, водопостачання та суцільні стелі у медичних закладах ускладнили їхню роботу та призвели до необхідності роботи у польових умовах.

Надання медичної допомоги стає викликом з різними складнощами: від великого потоку поранених до забезпечення необхідними ресурсами для надання кваліфікованої допомоги. Оптимізація процесів та швидке прийняття рішень стають критичними. Розвиток системи телемедицини, використання сучасних технологій для комунікації та обміну даними між медичними закладами може значно полегшити координацію та надання медичної допомоги в умовах військових дій. Проте, в умовах війни медичні заклади поступово адаптуються до складної ситуації. У багатьох містах, де ведуться бойові дії, вже обладнані укриття, що надає можливість навіть для проведення операцій. Медична система активно впроваджує нові підходи до лікування, надає телемедичні консультації та розробляє зручні інструменти доступу до медичних послуг для українців.

Умови функціонування медичних установ у період воєнного стану регулюються широким спектром нормативно-правових актів, серед яких: Наказ Міністерства охорони здоров’я України «Про забезпечення безперервної роботи» від 07 березня 2022 № 427 [2], у період введення воєнного стану, Міністерство охорони здоров'я України здійснює свої повноваження в щоденному режимі роботи. Накази «Про затвердження Тимчасових заходів у закладах охорони здоров’я з метою забезпечення їх готовності для надання медичної

допомоги постраждалим внаслідок військової агресії Російської Федерації проти України» від 24 лютого 2022 № 374 [3], «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо організації надання екстреної медичної допомоги постраждалим внаслідок дії фосфорних боєприпасів» від 20 березня 2022 № 506 [4], а також законодавчими актами, які використовуються для пристосування чинного законодавства до потреб воєнного часу, включаючи: Накази Міністерства охорони здоров'я України «Про внесення зміни до наказу Міністерства охорони здоров'я України від 05 лютого 2016 року № 69» від 20 березня 2022 № 508 [5], «Про внесення зміни до наказу Міністерства охорони здоров'я України від 24 лютого 2022 року № 374» від 20 березня 2022 № 507 [6] тощо.

Система охорони здоров'я стала свідком значного навантаження, особливо на заході країни, де було багато вимушено переміщених осіб (ВПО). Цей наплив пацієнтів, у відсутність власних сімейних лікарів, вимагав нових стратегій та гнучкості в управлінні, але медичні заклади зуміли впоратися. Від початку повномасштабного вторгнення відбулися зміни у роботі закладів. Однією з ключових переваг була можливість надавати медичну допомогу пацієнтам, які змінили своє місце проживання, без підписання декларації. Це дало можливість людям, які вимушено покинули свої домівки, отримати необхідну медичну допомогу в будь-якому регіоні країни [7].

Однак, відбувся відтік медичних працівників. Це призвело до розтягнення ресурсів та відповідного перерозподілу персоналу. Втім, цей дефіцит був здебільшого компенсований прибуттям вимушено переміщених медиків, які зайняли вакансії в різних медичних закладах країни. Захід України на початку війни був перенасичений фахівцями, а от на Сході та Півдні, по лінії фронту, спостерігався, та й досі спостерігається, брак медичних працівників [1].

У цей час психологічна допомога стала необхідною для пацієнтів і медичного персоналу. Зростання попиту на психологічні послуги стимулювало розвиток онлайн-платформ та консультування, спрямованих на підтримку українців. Припинення війни не означає припинення потреби в психологічній підтримці, тому програми реабілітації та підтримки плануються і на подальший період.

Реалізація програм медичних гарантій та постійна підтримка системи охорони здоров'я через міжнародні партнерства є ключовими напрямками удосконалення медичних закладів під час воєнного стану. Важливою є подальша робота над забезпеченням ліків та обладнання для медичних закладів, щоб вони могли надавати повноцінну допомогу, а також надання ментальної підтримки населенню в умовах стресу війни.

Усе зазначене вказує на необхідність та важливість негайних заходів у вдосконаленні системи охорони здоров'я в умовах війни. Військові конфлікти призводять до радикальних змін у роботі медичних закладів, вимагаючи швидкого адаптування до нових умов та викликів. Організація діяльності медичних установ у цей період виявляється надзвичайно важливою, зокрема у забезпеченні доступу до ліків та медичних послуг для всіх груп населення, навіть на тимчасово окупованих та бойових територіях. Система охорони здоров'я потребує швидких інновацій та покращень у плані лікарського забезпечення, психологічної підтримки та реабілітації після військових конфліктів.

Література:

1. Медицина під час війни: з якими викликами стикнулася медична система. *Mind.ua*. URL: https://mind.ua/openmind/20255116-medicina-pid-chas-vijni-z-yakimi-viklikami-stiknulasya-medichna-sistema.

2. Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про забезпечення безперервної роботи» від 07 березня 2022 № 427. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0427282-22#Text.

3. Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Тимчасових заходів у закладах охорони здоров'я з метою забезпечення їх готовності для надання

медичної допомоги постраждалим внаслідок військової агресії Російської Федерації проти України» від 24 лютого 2022 № 374. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0374282-22#n11 .

4. Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо організації надання екстреної медичної допомоги постраждалим внаслідок дії фосфорних боєприпасів» від 20 березня 2022 № 506. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0506282-22#Text .

5. Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про внесення зміни до наказу Міністерства охорони здоров'я України від 05 лютого 2016 року № 69» від 20 березня 2022 № 508. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0352-22#Text .

6. Наказ Міністерства охорони здоров'я України «Про внесення зміни до наказу Міністерства охорони здоров'я України від 24 лютого 2022 року № 374» від 20 березня 2022 № 507. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0507282-22#Text.

7. Як працюють лікарні в умовах війни? Uhc.ua. URL: https://uhc.org.ua/2022/06/13/yak-praciut-likarni-v-umovakh-viiny/.

Вольська О.М.,
здобувач, ФС-22М
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ КОМЕРЦІЙНИХ БАНКІВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Реалізація інвестиційної діяльності комерційних банків є основою довгострокового кредитування та фондових операцій. Вона позитивно впливає на зростання обсягів інвестиційних ресурсів і як наслідок є джерелом розвитку вітчизняної економіки [2].

На початку 2022 року Україна очікувала відновлення бізнесу, налагодження діяльності банківської системи після світової пандемії. Але повномасштабне вторгнення зруйнувало очікування та стало причиною масштабної політично, військової і як наслідок економічної кризи. Все це не сприяло залученню інвестиційних ресурсів в економіку та, відповідно, спричиняє нові виклики для інвесторів.

На початку війни банківська система України стикнулась із складними перешкодами, а саме зниженням доходів населення, зниженням торговельно виручки підприємствами, зростанням частки непрацюючих кредитів, масовим звільненням працівників банків через міграцію за кордон серед жінок та загальною мобілізацією серед чоловіків

Інвестиційну діяльність комерційних банків розглядаємо в більшості випадків як вкладення коштів в цінні папери на тривалий строк, в основному, в державні облігації. За 2022 рік вкладення банків в ОВДП дещо знизилися, натомість переважно нарощувалися обсяги депозитних сертифікатів НБУ та коштів на рахунках інших банків. Разом з тим, на початок 2023 року спостерігається зростання попиту на державні цінні папери [3].

25 лютого 2022 року Постановою КМУ № 156, було прийнято рішення про здійснення державних внутрішніх запозичень в обсязі 400 млрд. грн. через випуск ОВДП «Військові облігації». Емісію ОВДП здійснює Міністерство фінансів України відповідно до його обов'язків, визначених Бюджетним кодексом України. Операції з обслуговування державного боргу, пов'язані з розміщенням ОВДП, їх погашенням і виплатою доходів за ними здійснює Національний банк України. НБУ також проводить депозитарну діяльність щодо таких цінних паперів. Особливості провадження такої депозитарної діяльності визначаються Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку за погодженням із НБУ [1].

Зазначимо, що банки можуть виступати не лише в якості інвестора, а й як функціональний учасник інвестиційного процесу. Співпраця банків як фінансових посередників з інвесторами щодо мобілізації фінансових ресурсів, накопичень і заощаджень

населення відбувається з метою спрямування їх на фінансові ринки. Крім того, банківськими інвестиційними операціями вважається рух коштів клієнтів інвесторів, що мають інвестиційне призначення.

«Для придбання військових облігацій не потрібно доводити джерело походження коштів. Відповідно до Правління НБУ № 47 від 11 березня 2022 року, банки не здійснюють заходів із перевірки джерел походження коштів, передбачених Законом України «Про запобігання та протидію доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення» та нормативно-правовими актами НБУ, у разі проведення фінансових операцій із зарахування готівкових коштів на рахунки банків України для придбання облігацій внутрішньої державної позики «Військові облігації» [1].

За даними Мінфіна, з початку війни, завдяки розміщенню військових ОВДП, Україна залучила вже понад 55 млрд грн, близько $114 млн і 176 млн євро. Для багатьох українців купівля облігацій — це спосіб не лише підтримати державу у скрутний час, але й зберегти свої заощадження.

За даними ПУМБ «банк отримав від приватних покупців заявки на купівлю військових ОВДП у гривні приблизно на 58,5 млн грн, ще майже на 1,4 млн у доларах та понад 213 тис. у евро. Корпоративні клієнти банку купили облігації на 142,5 млн грн.»[6]

Високі показники продажу військових облігацій фіксують і в «Альфа-Банку, клієнти якого станом на 11 травня 2022 року придбали лише через мобільний додаток Sense приблизно 224 тисячі облігацій на суму понад 219 млн грн. А з початку випуску військових облігацій клієнти Альфа-Банку Україна сумарно придбали понад 662 тис. паперів на суму приблизно 784 млн гривень. Ці кошти були спрямовані на рахунки Міністерства фінансів України для забезпечення потреб ЗСУ та безперебійного забезпечення фінансових потреб держави в умовах воєнного стану» [6].

Monobank розпочав продавати військові облігації наприкінці квітня і пропозиція мала неймовірний попит. «За 11 днів наші клієнти купили військових облігацій на 500 млн гривень» [6].

Таким чином, інвестори-фізичні особи отримують гарантований дохід від ОВДП, який не оподатковується. Оподаткування доходу інвесторів-юридичних осіб залежить від обраної системи оподаткування. Наприклад, суми доходу від ОВДП, що надійшли на рахунок юридичної особи-платника єдиного податку, підлягають оподаткуванню.

Література:

1. Городнюк О. Інвестиції в Україну під час війни. https://everlegal.ua/investytsiyi-v-ukrayinu-pid-chas-viyny-viyskovi-obligatsiyi

2. Грищук А. М., Шарко А. Р. Теоретичні основи інвестиційної діяльності банків. Науковий вісник НЛТУ. 2013. № 10. URL: https://nv.nltu.edu.ua/Archive/2013/23_10/190_Gry.pdf.

3. Данилишин Б. Підсумки 2022 року та завдання на 2023 рік. URL: https://www.epravda.com.ua/columns/ 2022/12/28/695523

4. Нагорна О. В., Василишен Ю. В. Інвестиційна діяльність як особлива сфера банківської діяльності. Ефективна економіка. 2013. № 7. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2189.

5. Черкасова О. В. Банківська інвестиційна діяльність на вітчизняному фондовому ринку. Підприємництво і торгівля. 2019. Вип. 24. С. 51–58.

6. Як і де купити військові облігації. Мінфін. URL: https://minfin.com.ua/ua/invest/articles/kak-i-gde-kupit-voennye-obligacii/

Воробйов А.В.
заступник директора
КП «Кременчуцька міська телерадіокомпанія»
Воробйова Л.Д.
кандидат технічних наук, доцент
Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського
м. Кременчук, Україна

УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ МЕДІЙНОГО ПІДРИЄМСТВА

В інформаційному суспільстві та в умовах розвитку економіки знань зростає роль людини у системі виробництва, тому персонал стає не тільки стратегічним ресурсом, а й чинником формування конкурентних переваг підприємства, інноваційної продукції та різноманітних послуг.

Розвиток медійної індустрії ставить перед засобами масової інформації нові вимоги, де журналістика залишається одним із основних інститутів суспільства, які формують ідеологічний та культурний світогляд громадян. Результатами діяльності медіапідприємств є інформація, створена у специфічному відповідному мас-медіа форматі. Інформація, яка перетворюється на товарний продукт з визначеною споживчою вартістю. Це може бути номер друкованого видання, випуск теле- чи радіопрограми, мультимедійне повідомлення на сайті інтернет-ЗМК та інше.

Вартість інформації забезпечує фінансово-економічний фундамент мас-медіа, а журналісти виступають продавцями інформаційними продуктами. Інформація як ресурс може продаватися аудиторії з різними намірами: задля відкритого задоволення її інформаційних потреб; задля задоволення комунікаційних намірів певного соціального суб'єкта, зацікавленого у формуванні позитивного чи негативного ставлення громадськості; задля маніпулятивного просування їй цінностей та ідей в інтересах соціального суб'єкта шляхом формування лояльної до ЗМІ аудиторії з подальшим продажом її зацікавленим гравцям (рекламістам, піарникам, політтехнологам) [1].

Виробництво медійного продукту є складним і працемістким процесом. Він формується і розвивається у творчому середовищі працівників, вимагає формування відповідної корпоративної культури, високої кваліфікації і досконалого рівня знань працівників, які використовують комунікаційні і цифрові технології, має граничні обмеження у часі при випуску новин, періодичних видань та інтернет-сайтів. Тому для успішного і продуктивного функціонування медійного підприємства необхідно не тільки наявність досвідченого, творчого і креативного персоналу, а і ефективне управління.

Дослідимо актуальні питання управління продуктивністю праці персоналу в медіаіндустрії. Насамперед, це ефективне і своєчасне планування роботи підприємства; організація продуктивної праці і відпочинку персоналу; розвиток фахових навичок і компетентностей працівників; дотримання професійного етикету та корпоративної культури.

При формуванні планів виробництва і розвитку медіапідприємства необхідно враховувати сучасний політичний стан країни, економічну кризу, стан медійного середовища. Це дозволить встановити певні орієнтири досягнень, зменшити вплив зовнішнього середовища, удосконалити методи залучення персоналу з метою формування людського капіталу підприємства, оптимізувати систему мотивації.

Ринок праці в медіасфері має свої особливості: це неоднорідність працівників за професійним складом, яка пов'язана зі специфікою виробництва; це різні види технічного обладнання і програмного забезпечення, можливість виготовлення широкого асортименту медіапродукції. Але однією із проблем ринку праці медіасфери є урбанізованість, де більшість видавництв і медіапідприємств знаходяться у великих містах країни, що збільшує

можливості для творчого і професійного розвитку працівників. А це впливає на рівень продуктивності праці і конкурентності продукції інших медіпідприємтсв [2].

Також значний вплив на продуктивність праці робітників мають стрімкі технічні і технологічні зміни в медіаіндустрії. Це збільшує вимоги до професійної майстерності і освіченості персоналу, вимагає постійного оновлення технологій, технічних засобів і робочої документації.

Зокрема, робота журналіста в інтегрованій редакції – це не тільки створення журналістського матеріалу, а і володіння навичками його адаптації під медіаплатформу, знання техніки обробки фото-, відео-, аудіоконтенту, розповсюдження та просування медіапродукту. Тому велике значення має постійне професійне навчання і саморозвиток працівників.

Одним із важливих чинників при управлінні продуктивністю є стимулювання праці. У медійній галузі важливо знайти рівновагу між матеріальними і нематеріальними методами мотивації. Працівникам творчих професій необхідно мати можливість для самореалізація, саморозвитку і самовідданості. При цьому матеріальна винагорода є визначним фактором ефективної роботи працівників. Підвищення продуктивності праці створює умови для зростання заробітної плати, і навпаки, збільшення заробітної плати стимулює її продуктивність.

Також необхідно враховувати рівень психологічних проблем, які виникають у працівників, які виготовляють медіапродукцію: це ненормований робочий час, інтенсивність опрацювання великої кількості інформації, емоційне вигорання, інколи відсутність спеціально облаштованого робочого місця. Тому необхідно запровадження та матеріальне забезпечення заходів, спрямованих на захист здоров'я працівників, психологічна підтримка, профілактика та оздоровлення [2].

Значний вплив на управління продуктивністю праці має рівень конкурентоспроможності медіапідприємства, тому необхідний пошук і розвиток нових ідей, інноваційні методи організації командної роботи, забезпечення гнучкого управління медійними проєктами, використання сучасних персонал-технологій, що покращують процес управління шляхом виключення окремих видів діяльності, які не є необхідними для досягнення поставленої мети.

Саме персонал-технології дають можливість мінімізувати витрати на управління персоналом підприємства, сприяють ефективності його використання.

Таким чином, управління продуктивністю праці персоналу медіапідприємства залежить від ефективного планування і управління медійним підприємством; підвищення кваліфікації працівників та залучення багатоаспектних спеціальностей; формування збалансованої системи мотивації; гнучкого управління з використання сучасних персонал-технологій; зацікавленості усіх працівників у спільному результаті і успіху підприємства; розвитку корпоративної культури.

Література:

1. Іванова О., Мойсеєва О., Стеблина Н. Місцева преса. Посібник для ЗМІ. http://www.ualocal.media/wp-content/uploads/2019/09/tutorial_print.pdf (дата звернення 2.12.2023).

2. Сухорукова О.А., Кваско А.В. Управління персоналом медійної індустрії в сучасних умовах. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління. Том 32 (71). № 2, 2021. С. 58-64.

Гаврилова Н.В.
к.е.н., доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ІНСТРУМЕНТИ ПІДТРИМКИ ГРОШОВО-КРЕДИТНОЇ СФЕРИ В УМОВАХ ВІЙНИ

Національний банк України, в умовах дії воєнного часу, проводить заходи щодо регулювання фінансового сектора та підтримки грошово-кредитної сфери.

З початком повномасштабного вторгнення, та з схваленням «Основних засад грошово-кредитної політики на період воєнного стану», «знизилась дієвість ринкових інструментів та виникла висока невизначеність, що унеможливило здійснення монетарної політики в форматі інфляційного таргетування з плаваючим валютним курсом. Дієвість каналів монетарної трансмісії послабилась адміністративним обмеженням на валютному ринку та обмеженнями щодо руху капіталів. НБУ тимчасово не застосовував ринкові монетарні інструменти, зокрема облікової ставки, як основного інструменту грошово-кредитної політики [3].

З 3.10.2023 року впроваджено гнучкий обмінний курс на основі курсу за операціями на безготівковому міжбанківському валютному ринку. Передумовами цього було зниження темпів інфляції з 26,6% у грудні 2022 року до 8,6% у серпні та 7,1% у вересні 2023 року, формування майже 40 млрл. дол. США міжнародних резерв та загальні тенденції до стабілізації банківської системи. Недивлячись на позитивні зрушення НБУ і надалі контролюватиме ситуацію на валютному ринку у військовий час. Така керованість валютного курсу є основою для відновлення валютного та інфляційного таргетування.

Станом на 1.10.2023 року обсяг міжнародних резервів в Україні становив 39708 млн. дол. США. «У вересні 2023 року міжнародні валютні резерви знизились на 1,7 % унаслідок інтервенцій НБУ з продажу валюти для покриття різниці між попитом та пропозицією на валютному ринку, які значною мірою компенсувалися надходженнями від міжнародних партнерів» [1].

«У вересні 2023 р. чистий продаж валюти НБУ становив 2 691 млн дол. США. Крім того, уряд України виплатив за обслуговування та погашення державного боргу в іноземній валюті 465 млн дол. США, з яких: 389 млн дол. США – за обслуговування та погашення валютних ОВДП; 51 млн дол. США – борг перед Світовим банком; решта – борг перед іншими міжнародними кредиторами.

Крім того, Україна сплатила Міжнародному валютному фонду 882 млн дол. США. Натомість на валютні рахунки уряду в НБУ у вересні надійшло загалом 3 329 млн дол. США, зокрема: 1 592 млн дол. США – макрофінансова допомога від ЄС; 1 250 млн дол. США – грант від Сполучених Штатів через трастовий фонд Світового банку; 386 млн дол. США – від розміщення валютних ОВДП; 100 млн дол. США – від Світового банку під гарантію Великої Британії».

В вересні 2023 року дозволено здійснювати операції з продажу готівкової іноземної валюти за рахунок сум залишків іноземної валюти станом на 13 квітня 2022 року, сум які перевищують купівлю іноземної валюти над продажом за всіма видами валют.

Враховуючи часткове відновлення економіки та пристосування банківської системи до умов військового часу, поступово повертаються вимоги до діяльності, які були тимчасово пом’якшені.

Так, з 1.10.2023 року поновились вимоги про визнання банком дефолту боржника, затверджені додаткові ознаки дефолту боржника, а саме: значне пошкодження або знищення майна боржника, розташування частини або всього об’єкту на тимчасово окупованих територіях, або прифронтових територіях. Також, повертаються вимоги щодо оновлення та подання до НБУ планів відтворення діяльності банків та банківських груп.

Оновлення планів має враховувати актуалізовану стратегію, бізнес-план та фактичні показники фінансового стану банку / банківської групи, загальну ситуацію в банківській системі та стрес-тестування із застосуванням щонайменше одного загально ринкового стрес-сценарію. Оновлені плани відновлення діяльності банки мають подати НБУ до 01 жовтня 2024 року.

На початок квітня 2023 року державний та гарантований державою борг України становив 4 897,56 млрд грн або 133,93 млрд дол. США, у тому числі: державний та гарантований державою зовнішній борг – 3 353,48 млрд грн (68,47 % від загальної суми державного та гарантованого державою боргу), або 91,70 млрд дол. США; державний та гарантований державою внутрішній борг – 1 544,08 млрд грн (31,53 %), або 42,22 млрд дол. США.[1].

Важливим інструментом фінансування ЗСУ є Військові облігації. «З початку повномасштабного вторгнення громадяни та представники бізнесу збільшили обсяг куплених ОВДП на 62,1 млрд грн. Фізичні особи станом на 20 вересня 2023 р. збільшили обсяг портфеля ОВДП на 22,2 млрд грн – до 47,7 млрд грн.

Юридичні особи збільшили обсяг куплених облігацій на 39,9 млрд грн – до 120,5 млрд грн. Одночасно територіальні громади збільшили обсяг куплених військових ОВДП на 2,2 млрд грн – до 2,3 млрд грн, що дорівнює 1,14 % від обсягу невикористаних залишків місцевих бюджетів на рахунках. З початку 2023 р. ці залишки збільшилися на 86,4 млрд грн і на 1 вересня становлять 201,8 млрд грн.» [1].

Потреба в зовнішньому фінансуванні на 2024 р. сягає близько 43 млрд дол. США на соціальний захист та гуманітарну підтримку населення. Отримати кошти Україна розраховує від ключових партнерів: ЄС (45 %) США (30 %), МВФ (13 %) та інших (12 %) у рамах міжвідомчої Координаційної Платформи донорів України; у межах реалізації програми розширеного фінансування МВФ на 2023–2026 рр. (загальним обсягом 15,6 млрд дол. США) та започаткування ініціативи ЄС «Ukraine Facility» обсягом 50 млрд євро на наступні чотири роки. Зазначені програми передбачають виконання Україною погоджених сторонами структурних та секторальних реформ.

Пріоритетним для України так само є залучення фінансування від МФО для реалізації інвестиційних проєктів, що сприятиме стабілізації економічної активності в довгостроковій перспективі. ЄБРР є ключовим партнером, який мобілізує фінансування для підтримки ліквідності та забезпечення стабільної роботи суб'єктів господарювання державного сектору економіки, що є критично важливим для держави та громадян в умовах воєнного стану.

Література:

1. Данилишин Б. Як забезпечити економічне зростання в умовах війни. Економічна правда, 3 березня 2023р.URL: https://www.epravda.com.ua/columns/2023/03/3/697664/

2. Огляд інструментів фінансової стійкості в умовах воєнного стану в Україні (вересень – жовтень 2023 року) URL: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/ohlyad-instrumentiv-finansovoyi-stiykosti-v-umovakh-voyennoho-stanu-v-0

3. Основні засади грошово-кредитної політики на період воєнного стану. Рада Національного банку України. Схвалено рішенням Ради Національного банку України від 15 квітня 2022 року. URL: https://bank.gov.ua/ua/files/hJTwdIrBPNWeMzk

Гайворонська А.О.,
магістрантка спеціальності 076 «Підприємництво та торгівля» групи ОКД-22М
В'юник О.В., к.е.н., доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна

СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРІТЕТИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Бізнес – це підприємницька діяльність, що не може суперечити закону і має на меті отримання прибутку [2]. Будь-яка підприємницька діяльність відіграє важливу роль в економічному розвитку країни, так як бізнес займає велику частку в структурі ВВП, наповнює державний бюджет та створює робочі місця для суспільства [3].

Сучасна операційна ситуація багатьох компаній характеризується високим рівнем гострої конкуренції, динамікою ринкових умов, суттєвими змінами в макросередовищі, технологічним прогресом, швидким застаріванням знань, переходом від індустріальної економіки до постіндустріальної. В Україні стратегічні пріоритети розвитку підприємства мають бути зосереджені не лише на прискоренні повернення інвестицій, встановленні цін на товари, збільшенні акціонерної вартості та виході на нові ринки. На сьогодні, варто також зосередитись на подоланні економічної кризи в країні та критичного стану на підприємствах.

Сучасні методи та підходи стратегічного управління можуть бути успішно використані за умови врахування ризиків виникнення кризових ситуацій. Саме це може забезпечити стабільне управління та позитивні перспективи зростання.

Фактори стратегічного розвитку організацій використовуються в різних галузях господарської діяльності, у виробництві, збуті, менеджменті та в економіці в цілому. У сучасному бізнесі необхідно враховувати наступні фактори: зовнішнє та внутрішнє середовище, інтенсивність та життєздатність конкурентного середовища, інтенсивність і гостроту конкуренції, а також маркетинговий і управлінський потенціал. Для ефективного розвитку стратегії підприємства необхідно дотримуватись та слідкувати за деякими аспектами: вивчення ринку, споживачів та їхніх вимог до продукту. Всі ці аспекти повинні бути вдосконалені. Тільки так стратегія розвитку підприємства стане ефективною та буде вдосконалюватись [1].

У сучасних умовах в Україні стратегічним пріоритетом розвитку підприємства є зменшення поточних ризиків та запобігання загроз на підприємстві. Відповідно, було прийнято Постанову КМУ №305 від 17.03.2022 р., що регулює свободу власності вітчизняних підприємств, установ та організацій [4].

Підприємництво на сьогодні є основою сильної національної економіки. І вже сьогодні українські підприємства замислюються над післявоєнною відбудовою та визначають можливості своєї діяльності. Однак у розвитку торгівлі в Україні є кілька проблем, зокрема: низька конкурентоспроможність виробників, низька якість та обмежений асортимент товарів, складні процедури митного оформлення та високі податки на імпорт товарів, недостатній розвиток логістики, високі податки на імпорт.

На сьогодні, український уряд приділяє увагу розвитку торгівлі, зокрема, у сфері митниці та торгівлі запроваджено реформи, зменшено податковий тиск для компаній, створено інвестиційну програму розвитку торгівлі [7]. Також розвиток електронної комерції дає українським підприємцям і виробникам можливість просувати свою продукцію на зовнішніх ринках і залучати нових клієнтів через Інтернет.

Сенс стратегічного розвитку підприємництва у післявоєнний період полягає у тому, щоб розуміти причини, наслідки та значення для країни в цілому та її працівників, розуміння загальних ключових тенденцій та процесів у бізнес-середовищі та врахування

можливих ризиків у бізнес-процесі [5]. Однак, для більш успішного розвитку торгівлі в Україні необхідно звернути увагу на кілька важливих аспектів. Перш за все, важливо підвищити якість товарів і послуг, які пропонуються на ринку. Для цього необхідно створити відповідні умови для підвищення якості продукції, зокрема, необхідно здійснювати систематичний контроль якості та сертифікацію товарів.

Другим найважливішим аспектом є підвищення конкурентоспроможності виробників і продавців. Це вимагає сприяння розвитку малих і середніх підприємств і надання такої підтримки, як доступ до фінансування, навчання та консультації.

Третій важливий аспект – це розвиток електронної комерції та торгівлі в Україні. Необхідно створити відповідну інфраструктуру та законодавчу базу для підтримки електронної комерції і надання споживачам швидкого та надійного підключення до Інтернету [8]. Крім того, важливо залучати молодь та молодих підприємців до розвитку торгівлі, зокрема, створювати сприятливі умови для їх підтримки та розвитку.

Під час фази відновлення підприємства пропонується реалізувати стратегії стабілізації, повністю або частково змінити бізнес-структуру, побудувати нові операційні моделі та вдосконалити бізнес-процеси [6].

Незважаючи на складну ситуацію, пов'язану з активними бойовими діями, держава підтримує розвиток підприємств в Україні. Уряд створює умови для зменшення негативних наслідків погіршення економічної ситуації в країні шляхом створення нових законів і програм. Отже, можна стверджувати, що дії держави є раціональними та спрямованими на здорове відновлення, функціонування та розвиток підприємств. Підсумовуючи, зазначимо, що розвиток торгівлі в Україні має великий потенціал для покращення економічної ситуації в країні та рівня життя її населення. Проте для досягнення цієї мети необхідні такі важливі фактори, як підвищення якості товарів і послуг, підвищення конкурентоспроможності виробників, розвиток електронної комерції, створення сприятливих умов для молодих підприємців, залучення інвестицій у промисловість. Такі заходи допоможуть зберегти популярність традиційних транзакцій і сприятимуть розвитку нових форм розподілу, особливо електронних транзакцій. А це позитивно вплине на економічний розвиток України та покращення якості життя її громадян.

Література:

1. Сокиринська І.Г., Хохлова О.В. Аспекти стратегічного розвитку підприємства. Вісник СумДУ. Серія «Економіка». 2011. №4. С.165-168.

2. Вікіпедія – вільна енциклопедія. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%91%D1%96%D0%B7%D0%BD%D0%B5%D1%81 (дата звернення: 21.05.2022).

3. Кашперська А.І. Ринок роздрібної торгівлі України: стан і тенденції розвитку. Бізнес Інформ. 2021. №4. С. 120-127.

4. Про особливості роботи акціонерного товариства «Укрпошта» в умовах воєнного стану. Постанова КМУ від 17 березня 2022 р. №305. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/305-2022-%D0%BF#Text.

5. Жарикова А. Бізнес під час війни: скільки підприємців почали працювати «на закордон». Економічна правда. 2022, 27 вересня. URL: https://www.epravda.com.ua/news/2022/09/27/691914/ .

6. Ключові результати дослідження стану та потреб українського бізнесу. URL: https://cid.center/key-results-of-the-study-of-the-state-and-needs-of-ukrainian-business/.

7. Литвиненко А.О., Литвиненко О.Д. Міжнародна торгівля в умовах цифровізації глобальної економіки. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Економічні науки». 2022. №9. URL: https://doi.org/10.25313/2520-2294-2022-9-8256.

8. Lytvynenko A., Lytvynenko O. Formation of the strategy of the company in international business // International scientific journal «Internauka». Series: «Economic Sciences». 2023. №2. https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-2-8585.

Гайдуков І.В., здобувач гр. УФЕБ-22М
Андрощук І. О., канд. екон. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДИК COSO ДЛЯ ПОБУДОВИ СИСТЕМИ КОНТРОЛЮ ТА ЗБЕРЕЖЕННЯ АКТИВІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Заходи із контролювання та збереження активів на підприємствах завжди були, є й будуть у фокусі керівництва цих підприємств, оскільки вони не тільки зберігають товарно-матеріальні цінності, а й забезпечують ритмічність виробництва та якість готової продукції. Зазвичай вказані заходи запроваджуються якщо й не «навпомацки», то досить часто безсистемно, реагуючи на проблеми postfactum, що суттєво знижує їх ефективність та призводить не тільки до матеріальних втрат, але й до перевитрат на створення самої системи контролю. Хоча в світі існує та ефективно впроваджуються багато методик з побудови систем контролю.

Однією з них є методика COSO (Комітет організацій-спонсорів Комісії Тредвея [1]. Узагальнюючи, можна сказати, що стандарт COSO є загальною моделлю внутрішнього контролю, яку компанії та організації можуть використовувати для оцінки власних систем управління ризиками.

Структура COSO дозволяє організаціям більше усвідомлювати ризики, щоб їх передбачати, а також розуміти, що зміни створюють не лише загрози, а й можливості. Можна виокремити основні принципи внутрішнього контролю, як їх пропонує стандарт COSO:

- основною метою внутрішнього контролю є допомога організації у досягненні її цілей;
- внутрішній контроль має розглядатися як процес, а не одноразова діяльність, він є саме засобом досягнення цілей, а не самою ціллю;
- внутрішній контроль може надати високу (хоча й не абсолютну) впевненість керівництву організації в тому, що її цілі будуть досягнуті.
- Важливо розуміти, що внутрішній контроль для якоїсь однієї цілі або ієрархічній одиниці може працювати ефективно, а для інших цілей та/або ієрархічних одиниць – зовсім неефективно.

Також слід відзначити, що модель COSO вирізняється своїм підходом до розуміння ризиків, що відрізняє її від інших методик. Згідно з останньою редакцією стандарту COSO (2023), ризик слід розглядати не лише як потенційне обмеження чи виклик при розробці стратегії. Зміни, які містить ризик, і реакція організації на ризик може створювати стратегічні можливості. Отже, ризики слід розглядати не лише як загрозу, але й як можливість.

Особливість обмежень моделі COSO полягає в тому, що вони є індивідуальними для кожної організації, і загалом їх можна мінімізувати, якщо впроваджувати модель COSO адаптовано – саме таке впровадження рекомендується Комісією Тредвея. У свою чергу, можливості, які відкриваються для організацій після впровадження моделі COSO, не лише забезпечують ефективне управління ризиками, але й допомагають досягати поставлених цілей.

Література:

1. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Committee_of_Sponsoring_Organizations_of_the_Treadway_Commission (дата звернення 10.12.2023)

Галан О.Є., кандидат економічних наук, доцент
Шаповал А.А., Пунько В.Г., магістранти
Національний університет «Запорізька Політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ВИКОРИСТАННЯ НОВИХ ПІДХОДІВ ТА HR ПРАКТИК ДЛЯ РОЗВИТКУ КОМПАНІЇ

Сучасні HR служби охоплюють все більшу кількість практик та підходів з метою використання потенціалу працівників та створення сприятливого клімату в колективі. Одним з новітніх підходів є age-management тобто практики "управління віком" працівників компаній.

В багатьох країнах світу підвищення середнього віку населення не завжди позитивно відбивається на процесах в суспільстві. Хоча старіння населення свідчить про зміни у складі робочої сили, позитивні та негативні вікові стереотипи можуть впливати на літніх людей. Ми розглянемо один з аспектів, це взаємовідносини компанії з працівниками старшого віку. Дискримінація працівників похилого віку спостерігається в стратегіях підбору персоналу, в програмах компанії по управлінню розвитку персоналу, в програмах скорочення персоналу; ейджизм до людей старшого віку проявляється у взаємовідносинах в колективі, особливо до співробітників, які знаходяться в передпенсійному віці.

Практики управління віком – це політика розробки та впровадження конкретних і актуальних практик управління персоналом для працівників старшого віку. Хоча процеси управління розвитком персоналу традиційно спрямовані на молодших спеціалістів, існує спроба адаптувати ці процеси до спеціалістів старшого віку або навіть сприяти заходам для утримання літніх спеціалістів, такі як навчання, оздоровча політика, гнучкий графік роботи, перепланування роботи та просування організаційної культури з позитивним ставленням до цих працівників, бо вони більш віддані та лояльні компанії.

Розглянемо основні фактори, для оцінки таких спеціалістів:

1. Очікування компанії: це оцінка спроможності та бажання працівника відповідати їх очікуванням, зокрема щодо спритності, гнучкості, продуктивності, бажання проходити навчання тощо.

2. Результативність та продуктивність праці: це оцінка показників виконаної роботи, відповідності функціональним обов'язкам.

3. Досвід і знання, цей фактор показує, що професіонали у віці є більш етичними, легше спілкуються з іншими людьми та мають більше корисних знань для щоденної роботи в компанії.

4. Професіоналізм, ці працівники мають більш професійне ставлення, ніж молодші, вони більш пунктуальні, надійні, забезпечують більш якісне виконання покладених обов'язків.

Незважаючи на те, що професіонали старшого віку вважаються такими, що мають вищий рівень професіоналізму, лояльності до компанії та більш виваженого підходу до виконання своїх обов'язків, впровадження практик управління віком у компаніях ще тільки починається. Компанії здебільшого зважають на підвищені ризики утриманні та розвитку таких спеціалістів, існує упередженість при прийомі на роботу, та прояви ейджизму при звільнені таких працівників.

В цілому, впровадження практик ейдж-менеджменту дозволить компанії отримати вигоди від використання знань та досвіду старших фахівців, забезпечить стійкість в управлінні персоналом та дозволить ефективно реалізовувати підхід вікового різноманіття, що зробить колектив компанії більш стійким та стабільним. Такий підхід в управлінні персоналом компанії має відповідність до впровадження концепції флексік'юріті на рівні держави, та забезпечує сталий розвиток суспільства в цілому.

Гарань Д.С., ст. гр. УФЕБ – 22 МЗ
Левченко А.О., кандидат економічних наук, професор
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ОСНОВНІ ВИДИ ЗАГРОЗ ТА МЕТОДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ

У сучасному суспільстві інформація стає найважливішим стратегічним ресурсом і головною продуктивною силою, що гарантує подальший розвиток суспільства. Тому інформація, як і інші традиційно існуючі ресурси, потребує особливого захисту. Крім терміну "захист інформації", широко використовується термін "інформаційна безпека". Захист інформації описує процес створення необхідних умов для забезпечення необхідної безпеки інформації, тоді як інформаційна безпека відображає стан, в якому ця безпека забезпечена.

Питання інформаційної безпеки досліджували О. Дзьобань, О. Довгань, І.Доронін, В. Гур'єв, Г. Ємельянов, В.Лопатін та ін.

Загрози, що виникають у сфері забезпечення інформаційної безпеки умовно можна поділити на два типи: природні та штучні. До природних належать природні явища, які цілком не залежить від людини, до них належать природні катаклізми, урагани, повені, пожежі тощо. Штучні ж загрози безпосередньо залежать від участі людини і, в свою чергу, можуть бути ненавмисними або навмисними. Прикладом ненавмисних загроз інформаційної безпеки може бути встановлене програмне забезпечення, що не входять до числа необхідного для роботи але зрештою порушує роботу системи, що може призвести до втрати інформації. Навмисні загрози, на відміну попередніх, створюються спеціально [2]. До навмисних загроз належать інформаційні атаки зловмисників як ззовні, так і зсередини компанії, що спрямовані на завдання репутаційної шкоди, втрату цінної інформації, втрати коштів, порушення комерційної таємниці та втрату інтелектуальної власності організації.

Порушення інформаційної безпеки може виникнути як внаслідок цілеспрямованих дій зловмисників, так і через недосвідченість працівників. Користувач повинен мати поінформованість та розуміння сутності щодо питань інформаційної безпеки та шкідливого програмного забезпечення, щоб уникнути нанесення шкоди не тільки підприємству, а і самому собі. Інциденти, такі як втрата або витік інформації, можуть бути результатом умисних дій працівників, які мають намір отримання грошової винагороди в обмін на цінні дані своєї організації.

Основними джерелами загроз є індивідуальні зловмисники («хакери»), кіберзлочинні групи та державні кіберпідрозділи, які використовують різноманітні кіберзасоби, згадані вище. Для проникнення через захист і отримання доступу до інформації вони використовують слабкі місця та помилки в програмному забезпеченні та веб-додатках, застосовують конфігураційні помилки мережевих екранів та налаштування прав доступу, здійснюють прослуховування каналів зв'язку та використовують клавіатурні шпигуни [1].

Оцінка загроз інформаційної безпеки повинна бути комплексною, оскільки методи оцінки відрізняються у кожному конкретному випадку. Наприклад, для запобігання втраті даних через несправність обладнання слід використовувати якісне обладнання, проводити регулярне технічне обслуговування та встановлювати стабілізатори напруги. Також важливо встановлювати та регулярно оновлювати програмне забезпечення, приділяючи особливу увагу захисному програмному забезпеченню, бази якого повинні оновлюватися щоденно.

Навчання співробітників компанії основним поняттям інформаційної безпеки та принципам роботи різних шкідливих програм допоможе уникнути випадкових витоків даних, виключити випадкове встановлення потенційно небезпечного програмного забезпечення на комп'ютер. Також як запобіжний засіб від втрати інформації слід робити

резервні копії. Для того, щоб стежити за діяльністю співробітників на робочих місцях та мати можливість виявити зловмисника, слід використовувати DLP-системи.

Здійснювати забезпечення інформаційної безпеки можна за допомогою спеціалізованих програм, що розроблені з використанням сучасних технологій. До таких програм належать: захист від DDoS; контроль привілейованих користувачів (PUM); захист від небажаного контенту (антивірус, антиспам, веб-фільтри, антишпигуни); аналіз вихідного коду; мережеві екрани та системи виявлення вторгнень (IPS); керування обліковими даними (IDM); захист веб-додатків (WAF); антифрод; захист від таргетованих атак; управління подіями безпеки (SIEM); системи виявлення аномальної поведінки користувачів (UEBA); захист АСУ ТП; захист від витоків даних (DLP); шифрування; захист мобільних пристроїв; резервне копіювання; системи відмовостійкості [3].

До основних видів загроз інформаційній безпеці відносяться:

1. Внутрішні збої чи відмова інформаційної системи.
2. Відмова підтримуючої інфраструктури.
3. До основних загроз у підтримуючій інфраструктурі відносяться:
4. Збій у роботі, пов'язаний з навмисним або випадковим виходом з ладу електричних систем, систем зв'язку, водопостачання, теплопостачання та кондиціювання.
5. Обвал, руйнування чи пошкодження будівель та споруд.
6. Невиконання обслуговуючим персоналом своїх посадових обов'язків, зумовлене страйками, збоями у роботі транспортних служб, аваріями, природними катаклізмами, терористичними актами тощо.
7. Загрози цілісності поділяють на загрози статичної та динамічної цілісності, а також загрози цілісності службової інформації та змістовних даних.

Службовою інформацією на підприємстві є паролі для доступу, маршрути передачі даних у локальній мережі та інша подібна інформація. Дуже часто протиправні дії та хакерські атаки здійснює особа, яка є співробітником компанії, яка володіє необхідним обсягом інформації про режим роботи та заходи захисту.

Одна з загроз, від яких дуже важко знайти ефективний спосіб захисту, – зловживання службовими повноваженнями. У багатьох системах передбачено надання доступу привілейованому користувачеві, яким може бути системний адміністратор, до всіх файлів та пошти будь-якого користувача.

Також збитки можуть бути завдані при сервісному обслуговуванні, тому що сервісний інженер отримує необмежений доступ і має можливість в обхід захисних бар'єрів підібратися до будь-якого файлу.

Література:

1. Довгань О.Д., Доронін І.М.. Ескалація кіберзагроз національним інтересам України та правові аспекти кіберзахисту: монографія / О.Д. Довгань, І.М. Доронін; НАПрН України, НДІІП К.: Видавничий дім «АртЕк». 2017. 107 с. URL: http://ippi.org.ua/sites/default/files/eskalaciya_kiberzagroz.pdf
2. Інформаційна безпека держави: навч. посіб. Для студ. спец. 6.170103 «Управління інформаційною безпекою» / В.І. Гур'єв, Д.Б. Мехед, Ю.М. Ткач, І.В. Фірсова. – Ніжин: ФОП Лук'яненко В.В. ТПК «Орхідея», 2018. 166 с. URL: http://ir.stu.cn.ua/bitstream/handle/123456789/19246/Інформ. безпека держ. New booklet 1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
3. Кібербезпека в інформаційному суспільстві: Інформаційно-аналітичний дайджест / відп. ред. О.Довгань; упоряд. О.Довгань, Л.Литвинова, С.Дорогих; Державна наукова установа «Інститут інформації, безпеки і права НАПрН України»; Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського. К., 2021. № 6 (червень). 261с - URL: http://ippi.org.ua/sites/default/files/2021-6.pdf

Гаценко О. О.
аспірант 1 курсу, спеціальності 051-Економіка
Академія праці, соціальних відносин і туризму

МЕТОДИ І МОДЕЛІ ВИВЧЕННЯ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ТЕОРІЇ ТА ШЛЯХИ ЇЇ МЕТОДОЛОГІЧНОГО ОНОВЛЕННЯ

Організація економічної освіти підростаючого покоління потребує чітких і цілеспрямованих дій кожного учасника цього процесу. Його ефективність, на думку провідних спеціалістів у цій галузі (О.Аменд, В. Поляков, В.Розов, І.Сасова, Б.Шемякін, О.Шпак), визначається створенням нової системи неперервної економічної підготовки молоді, основоположними принципами якої повинні стати врахування регіональних умов, національних особливостей, культурно-історичних традицій, потреб особистості і суспільства.

Утвердження економічної теорії як загальнотеоретичної економічної науки визнається багатьма вченими. Надто складним залишається питання про визначення змісту цієї науки, взагалі, і в сучасних умовах, зокрема. Деякі вчені вважають, що така наука має бути фундаментальною і ідеологічно нейтральною. Вони виступають проти поділу економічної науки на ієрархічні розділи "загальна економічна теорія" і "теорія функціонування економіки", як це пропонує академік Л.І.Абалкін [1].

На нашу думку, "економічна теорія" і "політична економія" – це два напрями дослідження на загальнотеоретичному рівні одного й того ж об'єкта - суспільної економіки. Але якщо політекономія робить акцент на дослідженні суті виробничих (економічних) відносин і, підкреслимо, у масштабі суспільства (насамперед відносин власності), то економічна теорія, не ігноруючи цю сторону економічного життя, акцентує увагу на відносинах, які виражають функціональні зв'язки в економіці, дослідженні чинників ефективного використання обмежених ресурсів, економічної рівноваги і регулюючої ролі держави. Разом з тим, є підстави відрізняти сучасну "економічну теорію" і від "економікс", як науки лише про ринкове господарство. І хоча ототожнення цих понять і допускається науковцями, воно має відносний характер, як вираз певної альтернативи предмета політичної економії.

Аналіз предмета традиційної економічної теорії показує, що від попередніх теоретиків залишаються тільки способи й принципи розв'язання, а самі проблеми сьогодні зовсім інші, серед яких необхідно виокремити глобальну – перехід від так званої соціалістичної системи господарювання до ринкової, ідентичність української економіки в міжнародному поділі праці.

За всіх розбіжностей класичних, посткласичних і неокласичнихшкіл і напрямів вихідна методологічна традиція, що може бути умовно охарактеризована як лінійно-ньютонівська, залишалася незмінною упродовж останніхдвохсот років.

Економічна наука сьогодні тільки наближається до наукової революції в тому розумінні, як те запропонував Т.Кун, а саме – до зміни парадигми, тобто дисциплінарної матриці, властивої даній системі знань. Сучасний стан економічного знання не дозволяє одержати відповіді на низку складних і гострих питань сьогодення [2].

Предмет економічної науки історично формувався не тільки на основі об'єктивних потреб господарської практики, а й на основі об'єктивних пізнавальних можливостей методу. Проте рано чи пізно сфери економічного життя, які наука відкидає як несуттєві, починали спотворювати чіткі теоретичні моделі. Виникла критична реакція (насамперед у: німецькій історичній школі) у формі заперечення абстрактно-аналітичного методу взагалі. Але за цією формою, яка епатує "правовірних" економістів-теоретиків, був прихований досить серйозний зміст, що аж ніяк не зводився до декларованих крайностей такого підходу.

Представники інституціонального напряму одними з перших в економічній науці зробили усвідомлену і цілеспрямовану спробу пошуку нового об'єкта дослідження. Передумовою цього стало критичне ставлення до головних постулатів неокласичного напряму – ідеї саморегульованої рівноваги, гармонії інтересів учасників ринкової системи, автоматизму в подоланні ненормальностей [3].

Економічна наука не може брати як вихідний пункт абстрактну "економічну людину", але має враховувати те, що людина приносить із собою в економіку – звички, етнічні стереотипи, забобони, які можуть мати вирішальне значення у формуванні конкретних господарських систем. Потрібен міждисциплінарний підхід, який забезпечує необхідну взаємодію з іншими соціальними науками (соціологія, політологія, соціальна психологія тощо) [4].

Сьогодні в економічній науці склалася унікальна ситуація: є всі необхідні передумови якісного стрибка, але сам стрибок ще не відбувся.

Для того щоб економічна наука змогла органічно асимілювати сучасне природничо-наукове бачення світу і людини в ньому, вона має спочатку описати свій предмет у тих нових поняттях, термінах і вимірах, що виявлені природничими науками як загальні форми організації природи і суспільства. Це дасть можливість помітити нові об'єкти, або не помічені до останнього часу, або ті, що виникли тільки зараз. Лише після цього з'являються передумови для більш глибокого аналізу предмета і побудови його формально-логічних моделей.

Пропонований підхід зовсім не означає недооцінки формалізованого знання. Формалізація забезпечує таке прирощення суми знань про предмет, яке жодним іншим шляхом досягнуте бути не може. Йдеться про інше: можливості формально-логічних моделей найповніше реалізуються в рамках більш або менш однозначно окресленого предмета. За такого підходу стає ясно, що головне завдання сьогоднішнього етапу – побачити, класифікувати і систематизувати нові явища й аспекти економічного життя, причому бажано якомога в більш широкому контексті.

Проведений аналіз сучасної методологічної ситуації в економічній науці дозволяє зробити висновок: фундаментальна залежність методу від предмета в актуальному плані може виступати в певні періоди в перетвореній формі породження предмета методом. Наука спочатку описує, потім теоретизує. Наука, що описує, виступає як переважно інституціональна; наука, що теоретизує, – як переважно функціональна.

Отже, сьогоднішній кризовий стан економічної науки можна розглядати як закономірний етап її еволюції, підготовлений, з одного боку, внутрішніми проблемами методологічного характеру, а з іншого - виникненням нових рис особливостей у структурі предмета, які не можуть бути адекватно описані в поняттях і підходах попереднього методу. Вихід із кризи відбуватиметься, по-перше, шляхом інтенсифікації переважно інституціонального опису, дослідження і моделювання економічної дійсності, і, по-друге, шляхом наступного органічного включення інституціонального підходу в методологічний інструментарій сучасної економічної науки – інституціональний неокласичний синтез.

Література

1. Актуальні проблеми предметно-методологічного оновлення сучасної економічної теорії: науково-практичний семінар. *Економічна теорія.* 2004. №2.

2. Гриценко А. Логіка курсу економічної теорії. *Економіка України.* 2000. №4. С.59.

3. Радченко В.В. Предмет економічної теорії: сучасна інтерпретація в контексті розвитку економічної освіти в Україні. *Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова.* Серія 18. Вип. 2. К., 2005. С.71-81.

4. Яременко О.Л. Історичний зміст кризи економічної науки. *Економічна теорія.* 2004. №2. С.25-33.

Георгієв С.С.
магістрант групи ПА-22Мз
Горпинченко О.В.
кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Сучасні парадигми розвитку економіки становлять нові вимоги до процесу управління підприємствами. Стрімке поширення процесу цифровізації у всіх сферах дає свій відбиток і вимогає змін у всіх процесах ведення бізнесу. В свою чергу, ведення ефективної підприємницької діяльності є запорукою розвитку і економіки країни, а з огляду на те, що наша країна перебуває в край тяжкому фінансовому, економічному, політичному становищі через повномасштабне вторгнення тому актуальність даного дослідження ще раз не викликає сумнівів. Саме в таких умовах від підприємницьких бізнес-структур вимагається бути більш гнучкими та адаптивними.

Більшість українських підприємств зазнало негативного впливу за період тривалої пандемії та повномасштабного вторгнення і воєнних дій, що змушує їх змінювати підходи до ефективного управління,а процеси цифрові технології відіграють значиму роль в даних процесах, оскільки вони постали не лише викликами для таких підприємств, а навпаки дали можливість пристосовуватися до нових умов, в деяких випадках це єдиний спосіб для продовження діяльності підприємства. Процес цифровізації та всі процеси, що пов’язані з цим потребують зміну бізнес-моделі та, як результат, трансформацію моделі управління.

Глобальний процес цифровізації дозволяє досить швидко і при цьому ефективно, зокрема технології Індустрії 5.0 [2], сконцентровувати увагу не лише на самих процесах впровадження штучного інтелекту, роботизації процесів, а поряд з цим привернути увагу до таких важливих питання, як:

- оперативне реагування на ті виклики, що набирають глобальних масштабів, зокрема, пандемія, війна та шляхів вирішення цих проблем;
- перехід до «зеленого виробництва»;
- розширення та доступність для більшості підприємств науково - технічних інновацій;
- якісні зміни в системі освіти та впровадження моделі «економічного мислення» [1].

Такі інноваційні процеси, що лежать в основі стратегічного управління підприємством варто розглядати як довгостроковий, безперервний процес. Варто звернути увагу, що базис таких складних змін включає в себе збір інформації, її ретельний аналіз та відповідна правильна інтерпретація для подальшої іі обробки. Впровадження нових цифрових технологій вимагає попередній аналіз та подальший контроль кожного нового етапі, інакше для підприємств, які обрали трансформаційний шлях важко буде реалізувати свої переваги за нових умов. Підвищення рівня конкурентоспроможності, зниження рівня витрат, мобільність все це, як результат, включає в собі процес процес цифровізації підприємства, а від його успішності залежатимуть подальші перспективи розвитку.

Література:

1.Digital Social Forum: формуємо спроможність замість залежності. 2023.Режим доступу: https://thedigital.gov.ua/news/digital-social-forum-formuemo-spromozhnist-zamist-zalezhnosti

2.Marchenko, O., Kraus, N., and Kraus, K. (2020). The impact of servation on the results of economic digital entrepreneurship activities. Ukraine in the context of global and national modern servisation processes and digital economy: monograph, Praha: OKTAN PRINT, 265 p. (pp. 81–91). https://doi.org/10.46489/UITCOG0909.

Герасименко Р.Г.
здобувач освітнього ступеня «Бакалавр»,
спеціальність «073 Менеджмент»
науковий керівник: к.е.н., доцент Галинська А.В.
Сумський національний аграрний університет
м. Суми, Україна

ІННОВАЦІЙНІ ЦИФРОВІ ІНСТРУМЕНТИ СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В АГРОБІЗНЕСІ

Стрімке поширення концепції «Індустрія 4.0» та повсюдна цифровізація економіки ставлять перед аграрним сектором нагальне завдання технологічної модернізації та оновлення підходів до стратегічного менеджменту. Йдеться про комплексне впровадження низки інноваційних інструментів, таких як Інтернет речей, хмарні сервіси, великі дані, штучний інтелект, комп'ютерний зір та машинне навчання. Сукупне застосування даних технологій утворює концепцію "розумного сільського господарства", націлену на радикальну трансформацію та оновлення стратегічного управління в аграрній галузі [1].

Головною метою даної концепції є створення інтегрованої інформаційної екосистеми, що поєднує дані з різноманітних датчиків, пристроїв та систем для їх подальшої обробки і аналізу задля підтримки прийняття стратегічних рішень в управлінні агробізнесом [1].

Впровадження даних технологій в аграрному секторі має низку безсумнівних переваг. По-перше, відбувається часткова чи повна автоматизація окремих рутинних процесів, що підвищує продуктивність праці та знижує витрати. По-друге, з'являється можливість оперативного моніторингу за допомогою даних з датчиків та систем комп'ютерного зору, що дозволяє своєчасно реагувати на виявлені проблеми чи відхилення. По-третє, розширюються аналітичні можливості завдяки доступу до великих масивів структурованих даних – як внутрішніх (з первинних бухгалтерських систем), так і зовнішніх (про погоду, стан ринків тощо). Їх комплексний аналіз дозволяє точніше прогнозувати врожайність, попит, ціни; оптимізувати бізнес-процеси тощо [2].

Водночас, масштабна інтеграція інноваційних технологій в агробізнесі пов'язана з низкою викликів. По-перше, вона потребує значних початкових інвестицій в обладнання та програмне забезпечення, а також витрат на навчання персоналу. По-друге, ключовим завданням є узгодження нових цифрових систем та бізнес-процесів з уже наявною IT-інфраструктурою та організаційною структурою конкретних підприємств. Це вимагає ретельного аудиту поточного стану та належного планування змін в рамках комплексних програм цифрової трансформації.

Тож, незважаючи на певні складнощі реалізації, впровадження інноваційних технологій відкриває принципово нові горизонти для розвитку систем стратегічного менеджменту в аграрному секторі. Їх інтеграція сприятиме переходу галузі на якісно новий рівень, що характеризується вищою продуктивністю, гнучкістю, адаптивністю та стійкістю до ринкових коливань і викликів зовнішнього середовища. Отже, реалізація концепції "Індустрія 4.0" в аграрному секторі має стати одним з ключових стратегічних пріоритетів для українських агропідприємств у найближчій перспективі.

Література:

1. Fouad Z., El-Ramady H. Applications and Challenges of Smart Farming for Developing Sustainable Agriculture. *Environment Biodiversity and Soil Security*. 2022. № 6. 10.21608/JENVBS.2022.135889.1175.

2. Bacco M., Barsocchi P., Ferro E., Gotta A., Ruggeri M. The Digitization of Agriculture: A Survey of Research Activities on Smart Farming. Array. 2019. № 13. 100009. http://dx.doi.org/10.1016/j.array.2019.100009

Геселева Н.В., кандидат технічних наук, доцент
Гальчинська С.В., здобувач вищої освіти
Державний торговельно-економічний університет
м. Київ, Україна

АНАЛІТИКА ВЕЛИКИХ ДАНИХ ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКОВИХ ТЕНДЕНЦІЙ

Ринкова тенденція – це передбачуваний майбутній розвиток фінансових ринків впродовж певного часу. Ринок товарів і послуг стає все динамічнішим, тож виникає об'єктивна необхідність прогнозування існуючих ринкових тенденцій. Цифровізація економіки, розвиток інформаційного суспільства сприяє зростанню потреби в інформаційних продуктах і послугах. Тож для дослідження, прогнозування та моніторингу тенденцій ринкові аналітики використовують різноманітний інструментарій, зокрема аналіз даних.

Аналіз ринкових тенденцій може мати довготривалий та значущий вплив на обрану галузь або ринок загалом. Також від результатів моніторингу залежить подальше формування або корегування стратегічного плану дій, що дозволить компанії або підприємству отримати бажаний результат. Оскільки інформації для аналізу багато, то доцільно використати технології великих масивів даних, Big Data.

Big Data - процес вивчення великих та різноманітних наборів даних, які дозволяють виявити приховані закономірності, невідомі кореляції, ринкові тенденції, переваги клієнтів та іншу корисну інформацію, яка може допомогти організаціям приймати більш обґрунтовані бізнес-рішення. [2, с.16] Big Data має значні переваги перед звичайною базою даних. Насамперед – це здатність охопити набагато більшу кількість інформації та децентралізований спосіб її зберігання.

Дані можуть залишатися в необробленому вигляді в системах великих даних або попередньо оброблятися за допомогою інструментів інтелектуального аналізу даних або програмного забезпечення для того, щоб вони стали готові до конкретного використання в аналітиці. [1, с.6]

Big Data використовують для різних операції, зокрема для порівняльного аналізу, що включає вивчення показників поведінки користувачів та спостереження за їх діями у реальному часі. Це проводиться з метою порівняння продуктів, послуг однієї компанії/підприємства з продуктами її конкурентів.

Також Big Data застосовують в аналізі задоволеності споживачів, настроїв клієнтів. Отримані дані використовують для дослідження того, як клієнти ставляться до бренду чи компанії. Залежно від результатів моніторингу приймаються рішення щодо того, як зберегти лояльність клієнтів або як покращити імідж компанії. Також після моніторингу настроїв цільової аудиторії можна спрогнозувати їх подальші дії, тож і ринкові тенденції відповідно.

Соціальні мережі мають значний вплив на ринок товарів і послуг. Тож технологія Big Data може бути застосована для відстеження соціальних мереж. Інфлюенсери мають вплив на свідомість людей в інформаційному середовищі. Таким чином вони створюють попит на певну продукцію чи послугу, тож загальна картина ринку змінюється. Аналіз великих даних допомагає дослідити тенденції у соціальних мережах та завчасно скорегувати бізнес-стратегію так, щоб попит на продукцію/послуги певної компанії не змінився або ж навіть виріс. На сьогодні Big Data активно впроваджуються в зарубіжних компаніях. Такі компанії, як Nasdaq, Facebook, Google, IBM, VISA, Master Card, Bank of America, HSBC, Coca Cola, Starbucks і Netflix вже використовують ресурси Big Data. [2, с.17]

Big Data підпорядковуються правилу “Трьох V” – це три властивості, які мають бути притаманні всім великим даним: **Volume** (обсяг): накопичена база даних це великий обсяг інформації, для якого обробка і зберігання традиційними способами є трудомісткими процесами. Такий обсяг потребує нових підходів і більш вдосконалених інструментів.

Velocity (швидкість): цей показник вказує як на зростаючу швидкість накопичення, так і на швидкість обробки даних. **Variety** (різноманітність): дана характеристика означає можливість одночасної обробки структурованої і неструктурованої інформації різних форматів. [1, с.8]

Також важливою властивістю є достовірність даних. Зараз це є найважливішим критерієм, оскільки недостовірна інформація призводить до утруднення аналізу даних та можливих помилкових результатів.

Технологія Big Data потребує спеціального програмного забезпечення, яким є Big Data Analytics, яке широко застосовується для ефективної обробки даних. Програмні аналітичні інструменти Big Data допомагають відстежувати поточні ринкові зміни, потреби клієнтів, а також отримувати важливу інформацію. Серед найпопулярніших інструментів аналітики виділяють: Hadoop, Spark, Cassandra, Talend та інші.

Hadoop - це відкрита система зберігання великих даних, набору бібліотек, фреймворків, дистрибутивів для розробки. Hadoop є лідером в обробці великих даних.

Spark - потужний інструмент аналітики з відкритим вихідним кодом, що є одним з основних в арсеналі компаній Amazon, eBay та Yahoo. Spark - це технологія для роботи з великими даними за допомогою 31 розподілених обчислень в оперативній пам'яті, що збільшує швидкість обробки. Spark створений для широкого спектра робочих завдань, таких як пакетні програми, ітераційні алгоритми, інтерактивні запити та потокова передача.

Cassandra – це безплатна база даних NoSQL з відкритим вихідним кодом, що зберігає значення у вигляді пар ключ-значення. Цей інструмент застосовують, коли потрібна масштабованість та висока доступність без шкоди для продуктивності. Завдяки своїм архітектурним особливостям Cassandra надійна та має гнучку схему даних, високу пропускну здатність.

Talend – це аналітична програма, а точніше безплатний інструмент ETL з відкритим вихідним кодом, що спрощує та оптимізує інтеграцію великих даних, які можна використовувати для практичної бізнес-аналітики. Він містить єдиний репозиторій для зберігання та повторного використання метаданих та перевірки якості даних.

Аналізуючи можливості використання програмного забезпечення Big Data Analytics можна зробити висновки, що широкі спектри інструментів для роботи з великими даними допомагають зберігати, аналізувати та складати звіти. [3, с.31]

Отже, можемо зробити висновок, що сьогодні одними з найважливіших складових сучасної економіки є актуальні дані. Використання Big Data дозволяє аналітикам без зайвих зусиль здійснити моніторинг та подальше прогнозування ринкових тенденції на основі отриманих даних. Тож Big Data важлива тим, що вона надає конкурентну перевагу своїм користувачам, оскільки вони можуть приймати швидкі та обґрунтовані рішення ефективніше. Це, у свою чергу, дає можливість скоригувати ринкові стратегію або бізнес-модель відповідно до ситуації. Також Big Data дає такі бізнес-переваги, як більш ефективний маркетинг, підвищення операційної ефективності, виявлення конкурентних переваг та можливості отримання більшого прибутку.

Література:

1. Бондарчук В. В. Конспект лекцій з навчальної дисципліни «Аналіз великих даних у фінансах» : конспект лекцій. Житомир: Держ. ун-т «Житом. політехніка», 2021. 92 с.
2. Гайдар С. І., Калюжна Ю. В. Використання технологій Big data у банківській діяльності. *Майбутнє банкінгу: сучасні виклики та перспективи розвитку*: збірник матеріалів II Міжнар. науково-практ. інтернет-конф., м. Київ, 15 черв. 2017 р. Київ, 2017. С. 15–18.
3. Лобода Ю. Г. Програмні аналітичні інструменти BIG DATA ANALYTICS. *Кібербезпека в сучасному світі*: матеріали III Всеукр. науково-практ. конф., м. Одеса, 19 листоп. 2021 р. 2021. С. 29–32.

Гірченко Д. С.
здобувач ВО кафедри менеджменту імені професора Л.І. Михайлової
Харченко Т. М.
к.е.н., доцент кафедри менедмженту імені професора Л.І. Михайлової
Сумський національний аграрний університет
м. Суми, Україна

ІННОВАЦІЇ В СТРАТЕГІЧНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ: ВПРОВАДЖЕННЯ НОВАТОРСЬКИХ ПІДХОДІВ ДЛЯ ДОСЯГНЕННЯ КОНКУРЕНТНОЇ ПЕРЕВАГИ

Сучасні реалії бізнес-середовища потребують від підприємства швидкого та гнучкого керування, постійної адаптації до нових умов, створення сучасних стратегій управління. Для того, щоб підприємству постійно підтримувати свою конкурентоспроможність на ринку, необхідно застосовувати управлінські інновації. В умовах активної та примусової інтеграції, за останні два роки, українського бізнесу в європейське суспільство треба розуміти, що наростання інтенсивної та агресивної конкуренції неминуче. Застарілі моделі управління та планування не зможуть витримати натиску поза ринку СНД. Активні темпи розвитку економічного прогресу світової економіки продукують все нові і нові виклики в управлінні бізнесу. Завдяки застосуванню ринкового типу економіки, що властивий майже всім розвиненим країнам, держава не має важелів впливу на діяльність суб'єктів бізнесу. При такому становищу, опановування штучного інтелекту в управлінні є доволі вагомою складовою розвитку більшості підприємств. [1]

Тому, штучний інтелект, на сьогодні, є найбільш актуальною технологією для експериментів в сфері управління, задля активного та ефективного розвитку будь-якого сучасного підприємства. Сучасні технології досягли того рівня, що використання алгоритмів машинного навчання дійсно показують свою реальну користь. Аналіз даних, прогнозування тенденцій і прийняття стратегічних рішень – для цих дій можна використовувати систему штучного інтелекту. Комп'ютерні технології набагато швидше обробляють інформацію ніж людина, в умовах глобалізації сучасного ринку, цих великих масивів даних стає занадто багато для ефективного опрацювання ресурсами людського мозку. Штучний інтелект може в абсолютно автоматичному режимі виконувати задачі з обробки великої кількості даних, моніторингу різноманітних процесів, навіть прогнозування попиту. Наявність такого інструменту має дуже вагому перевагу – це зниження витрат на виконання всіх цих процесів [2]. Оскільки одна система може замінити цілу команду з людей, то рішення щодо впровадження штучного інтелекту на підприємстві є дуже вдалим саме з економічного боку, також цим алгоритмам не властивий людський фактор: рівень прийняття управлінських рішень не залежить від настрою людини чи особистих думок, все залежить лише від оброблених даних і чітких алгоритмів дій, тому дана система максимально знижує ймовірність виникнення помилок в цілому, та особливо під час виконання рутинної роботи. Небажання виконувати одноманітні та нудні задачі співробітниками є великою проблемою сучасного роботодавця. Людина більш ефективно та якісно виконує творчу роботу, поки «машина» повторює одну і ту саму дію безліч разів.

Штучний інтелект ефективно використовується для аналізу конкурентного середовища та стратегічного планування: система може самостійно аналізувати ринкові тренди, визначати як ефективно розподіляти ресурси - це допомагає визначити оптимальну стратегію розвитку підприємства.

Великий потенціал використання штучного інтелекту є безперечним. Його використання ефективне та насамперед далекоглядне рішення, адже застосування таких алгоритмів на підприємствах є реальністю на сьогодні. Недоліком використання даних систем на підприємстві є лише необхідність мати великий масив актуальних та якісних даних для їх ефективної обробки та реального результату. Штучний інтелект має безліч

переваг над людиною і впровадження даних систем є важливим рішенням, щоб підприємство залишалося конкурентноздатним та актуальним на ринку. На жаль, штучний інтелект буде невпинно з кожним роком забирати все більше і більше робочих місць звичайних людей, однак, це вимога ринкової економіки, що ставить насамперед прибуток вище людських життів.

Список використаних джерел:

1. Lyon, J. Y., Bogodistov, Y., & Moormann, J. (2021). AI-driven Optimization in Healthcare: the Diagnostic Process. European Journal of Management Issues, 29(4), 218-231. https://doi.org/10.15421/192121

2. Association I. R. M. Cognitive Analytics: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications. IGI Global, 2020. 196 с.

Глевацька Н.М.
кандидат економічних наук, доцент
Бойко О., здобувачка групи МЕ-22
Ледньова Д., здобувачка групи ПА-23
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ГЛОБАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ БЕЗПЕКИ

У сучасному світі, охопленому безперервними змінами і викликами у сфері безпеки, глобальне управління виходить на передній план як ключовий фактор у забезпеченні стабільності та запобіганні глобальним військовим конфліктам та регіональним зіткненням. Сучасні виклики, включаючи гібридні війни, інформаційні загрози та зростання терористичних дій, вимагають від міжнародної спільноти нових підходів до глобального управління у сфері безпеки. Ця потреба підкреслюється наявністю постійно мінливих обставин, таких як розвиток збройних конфліктів та еволюція збройних загроз, що вносять виклики у створення ефективної системи глобальної безпеки.

Метою нашого дослідження є аналіз теоретичних концепцій глобального управління в сфері безпеки, що відповідають сучасним викликам і забезпечують ефективну взаємодію між регіональними та глобальними безпековими структурами.

Глобальне управління в сфері безпеки є складним явищем, що включає загальні принципи global governance та їх специфічне застосування у сфері безпеки, вимагаючи розуміння як глобальних, так і галузевих вимірів цього процесу.

Глобалізація - це історично обумовлений процес, який може бути керованим за допомогою спільних зусиль людства, ставить перед собою виклик глобальному управлінню, особливо в сфері безпеки, де потрібно забезпечити справедливий та синхронізований розвиток країн і народів [1].

Введення терміну global governance у широкий обіг В. Брандтом та його колегами з Commission on Global Governance у 1992 році в контексті ООН, акцентує на важливості регулювання на міжнародному рівні політичних дій та контролю над фінансовими потоками у глобальному економічному просторі.

Глобальне управління охоплює не тільки формальні інститути і організації, але й мережеві структури, такі як транснаціональні корпорації, соціальні рухи та міжнародні неурядові організації, які впливають на досягнення стратегічних цілей у сфері безпеки.

Відсутність "безпечних притулків" у сучасному світі, згідно з Глобальним звітом "Військово-політичні тенденції 2018 року", підкреслює необхідність глобального підходу до управління в сфері безпеки, миру та війни [2].

Існує потреба в концептуалізації військово-теоретичних та доктринальних підходів у сфері глобального управління безпекою, що включає інтеграцію теорій управління з

реальними викликами в області міжнародної безпеки.

У сучасному світі, що стрімко змінюється, поняття безпеки набуває нових вимірів. Г. Ситник акцентує на складності та суперечливості безпеки, викликаній глобальними трансформаціями у геополітичному та геоекономічному просторі. Він визначає безпеку як стан системи, де зберігається її цілісність та стабільність, забезпечуючи ефективне функціонування та прогресивний розвиток в умовах зовнішніх та внутрішніх загроз [3, с.18-28].

Концепція міжнародної безпеки, як стверджує І. Храбан, вимагає від кожної країни участі в системі колективної безпеки. Це важливо як для глобальної, так і для регіональної безпеки, формуючи основу міжнародних відносин і національної безпеки країн [4].

У контексті глобалізації, безпека перестає бути обмеженою національними рамками. Необхідність створення ефективної системи міжнародної безпеки є ключовою, оскільки вона повинна охоплювати всі рівні - від індивідуального до глобального. Таким чином, для підтримки та посилення міжнародної безпеки країн-членів глобальної спільноти, особливо на рівні національних держав, важливо розробити систему глобального управління в сфері міжнародної безпеки, яка базується на взаємних обов'язках, гарантіях та можливостях її учасників.

Ключовим фактором у забезпеченні безпеки повинно стати спільне вжиття заходів усіма заінтересованими сторонами для протидії "новим загрозам". Як показує досвід, окремі країни чи індивідуальні організації не здатні ефективно протистояти міжнародним загрозам. Тому необхідна координація дій, перш за все, з боку міжнародних організацій, які гарантують безпеку не тільки для окремих держав, але й для цілих регіонів. Крім того, ефективна боротьба з такими загрозами вимагає значних ресурсів, які можуть бути досягнуті через широку співпрацю між державами та міжнародними установами.

Таким чином, геополітична боротьба та конкуренція між провідними державами за вплив і ресурси часто відображаються у вигляді підтримки місцевих конфліктів на регіональному та локальному рівнях. Оскільки загрози в сучасному світі мають глобальний масштаб, ефективна протидія цим загрозам вимагає глобального підходу. Інституції, які відповідають за глобальне управління у сфері безпеки, мають зосередитися на рішучій боротьбі з міжнародними загрозами для забезпечення світової безпеки. Дослідження підкреслюють важливість подальшого аналізу та вдосконалення системи глобального управління з метою підвищення ефективності міжнародних безпекових організацій.

В умовах глобалізації та зростаючого міждержавного суперництва, важливість глобального управління у сфері безпеки набуває нового значення. Перед лицем загроз, що не знають кордонів, ефективне управління безпекою вимагає співпраці та координації на міжнародному рівні. Необхідність адаптації та посилення міжнародних безпекових інститутів є ключовою для протидії сучасним загрозам. Це підкреслює важливість подальшого дослідження в цій області, з метою розробки ефективних стратегій та механізмів для глобального управління безпекою, а також для вирішення конфліктів та запобігання новим загрозам на міжнародному рівні.

Література:

1. Войтович Р. Вплив глобалізації на систему державного управління (теоретико-методологічний аналіз) : монографія. Київ : Вид-во НАДУ, 2007. 567 с.

2. Глобальні тенденції і перспективи: світова економіка та Україна / наук. ред. В.Юрчишин. Київ: Звіт, 2018. 202 с. URL:https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_global_trendns.pdf.

3. Ситник Г. Національна безпека України: теорія і практика. Київ : Кондор, 2007. 616 с.

4. Храбан І. Система європейської безпеки та напрями військово-політичної інтеграції України до її структур. Київ : Варта, 2005. 544 с

Глевацька Н.М.
кандидат економічних наук, доцент
Делюрман В.М., магістерка групи АДМ-22
Івашин А.В., магістер групи УП-22
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ТА ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ: КЛЮЧ ДО ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

У сучасному світі, який характеризується стрімкими соціальними, економічними та політичними змінами, професійний розвиток персоналу органів державної влади набуває особливої актуальності. Це особливо важливо для України, яка сьогодні перебуває у стані війни з Росією. У таких умовах, коли держава стикається з безпрецедентними викликами, роль висококваліфікованого персоналу органів державної влади стає вирішальною. Ефективне здійснення внутрішньої та зовнішньої політики в умовах кризи вимагає не тільки глибоких знань і навичок, але й здатності швидко адаптуватися до змінюваних обставин, приймати важливі рішення у складних умовах та ефективно керувати кризовими ситуаціями.

Професійний розвиток, який полягає у формуванні та постійному збагаченні ділових якостей, професійних знань, навиків і вмінь, стає не тільки маркером особистісного зростання кожного державного службовця, але й визначальним фактором в ефективності державного управління в цілому [1].

Це дослідження має на меті проаналізувати важливість професійного розвитку та компетентності публічних службовців в Україні в контексті їх впливу на ефективність державного управління в умовах сучасних викликів, зокрема, в умовах військового конфлікту.

Професійний розвиток і професійна компетентність публічних службовців відіграють ключову роль у забезпеченні ефективності державного управління. Центральним аспектом у цьому процесі є систематичне професійне навчання, яке включає підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації. Таке навчання визначається Законами України «Про державну службу» та «Про службу в органах місцевого самоврядування» як важлива частина кадрової політики в державному управлінні [2; 3].

Згідно з Глосарієм європейської освіти та професійного навчання, поняття «професійний розвиток» охоплює дії, які спрямовані на покращення професійної діяльності, у тому числі розвиток спеціальних і загальних умінь, таких як командний та конфліктний менеджмент, навички переговорів, комунікації та інші [4]. Форми професійного розвитку включають самонавчання, формальну освіту, консультації, участь у конференціях, коучинг та наставництво.

Виходячи з наших досліджень, професійний розвиток та професійна компетентність публічних службовців є багатогранними процесами, які вимагають комплексного підходу, включаючи систематичне навчання, розвиток особистісних якостей, професійних навичок та знань. Ці процеси впливають на ефективність державного управління і сприяють розвитку держави в цілому.

Поняття «професійний розвиток публічних службовців» є комплексним і багатогранним, він охоплює як процес, так і результат професійного зростання. Згідно з сучасними науковими підходами, професійний розвиток службовців можна розглядати як цілеспрямований і систематичний процес неперервної освіти, спрямований на підвищення рівня їх компетентності, саморозвитку, кваліфікації та просування по кар'єрних сходах [5]. Цей процес є критично важливим для успішного виконання внутрішньої та зовнішньої політики держави.

Сучасний світ характеризується стрімкими змінами, особливо у сфері технологій, що вимагає від публічних службовців володіння новими компетенціями та адаптації до постійного оновлення знань. Згідно з оцінками експертів, кожні десять років застаріває понад 90% сучасних технологій та обладнання. Це підкреслює необхідність для публічних службовців бути в курсі новітніх тенденцій та розвивати відповідні уміння і компетенції, щоб залишатися релевантними у швидко мінливому світі. Очікується, що до 2030 року з'явиться близько 200 нових професій, що будуть включати компетенції майбутнього, такі як комплексне вирішення проблем, критичне мислення, креативність, емоційний інтелект та інші [6].

Основними складовими підвищення професійної компетентності публічних службовців є надання якісної спеціалізованої освіти, реалізація передових стратегій перепідготовки та забезпечення ефективної роботи системи підвищення кваліфікації. Важливість цих компонентів полягає у створенні умов для неперервного професійного зростання публічних службовців, що відіграє вирішальну роль у забезпеченні ефективності державного управління.

Законодавче забезпечення рівня професійної компетентності публічних службовців в Україні має важливе значення. Стаття 48 Закону України «Про державну службу» акцентує на необхідності створення умов для підвищення професійної компетентності державних службовців через безперервне професійне навчання [2]. Важливим є те, що фінансування цього навчання забезпечується за рахунок державного бюджету та інших джерел, що не суперечать законодавству. Таке навчання включає програми підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації, особливо у сфері знань, пов'язаних з публічним управлінням та адмініструванням.

Таким чином, ключ до ефективного державного управління полягає у створенні і підтримці системи, яка забезпечує постійний професійний розвиток публічних службовців. Це включає не тільки надання спеціалізованої освіти та перепідготовки, але й розвиток нових стратегій і підходів до підвищення кваліфікації, що враховують зміни у сучасному світі.

Література:

1. Рачинський. Забезпечення професійного розвитку державних службовців: досвід Литовської Республіки. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu_2014_1_4. (дата звернення: 04.12.2023).

2. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII : станом на 19 жовт. 2023 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text (дата звернення: 04.12.2023).

3. Про службу в органах місцевого самоврядування : Закон України від 07.06.2001 р. № 2493-III : станом на 1 серп. 2021 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text (дата звернення: 03.12.2023).

4. Термінологія європейської освіти та політика навчання. URL: https://doi.org/chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cedefop.europa.eu/files/4117_en.pdf.

5. Жиденко Н. А. «Сучасні тенденції управління професійним розвитком персоналу органів державної влади в Україні» : дис. … канд. наук з держ. упр. : 281. Київ, 2019.

6. Саух П. Ю. Освіта впродовж життя у контексті тектонічних зрушень у бізнес-середовищі та нових моделей економічної діяльності. Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна Інститут професійно-технічної освіти. 2018. Т-во «Знання» України — Зб. наук. ст. Київ — 2018. С. 48—49.

7. Інформаційні системи та технології в менеджменті, освіті, фінансовій сфері та управлінні підприємствами.

Глевацька Н.М.
кандидат економічних наук, доцент
Олійник Е.П.,
магістерка групи ОКД-23
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УПРАВЛІННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

У контексті сучасного динамічного бізнес-середовища, актуальність використання інформаційного потенціалу в управлінні конкурентоспроможністю підприємства не може бути переоцінена. Підприємства, які інтегрують цифрові технології в свою організаційну структуру, одержують значні переваги. Вони поліпшують ефективність своєї діяльності через швидку обробку та передачу даних, забезпечують оперативний доступ до проміжних результатів економічних досліджень та оптимізують управлінські процеси. Таким чином, якісна робота інформаційних систем є вирішальним фактором для підвищення ефективності виробничих та управлінських процесів.

У контексті цих змін, інформаційний потенціал виступає не лише як ресурс, що може бути використаний багаторазово, але й як критичний елемент, який впливає на використання інших ресурсів. Він стає активним інструментом у руках управлінського персоналу, сприяючи збільшенню продуктивності та оптимізації управління. Таким чином, розуміння та ефективне використання інформаційного потенціалу відіграє ключову роль у формуванні конкурентних переваг сучасного підприємства.

У сучасному динамічному бізнес-середовищі, роль інформації як стратегічного ресурсу набуває все більшого значення. Інформаційний потенціал підприємства, який є динамічним і невичерпним ресурсом, може стати каталізатором його розвитку та ефективності, але лише за умови його правильного використання [1]. Інформація сама по собі є пасивним ресурсом і потребує активного управління, щоб перетворитися на важливий інформаційний потенціал. Це означає, що без досвіду, кваліфікації спеціалістів, належних методик і програмного забезпечення, інформаційний ресурс залишається нереалізованим [1].

Ефективність функціонування підприємства залежить від його адаптованості до ринкових умов. Це зумовлює необхідність не лише формування потужного інформаційного потенціалу, але й розробки відповідної системи його керування, яка б відповідала ринковим вимогам [1]. Сучасні підприємства, які впроваджують цифрові технології в організаційну структуру, виявляються ефективнішими у прискоренні передачі даних, аналізі проміжних результатів та удосконаленні управлінських процесів. Економічна інформація, бази даних та банки даних є основою для аналізу та висновків, які можуть бути використані для оптимізації різних аспектів діяльності підприємства. Програмне забезпечення, зокрема, відіграє важливу роль у прискоренні процесів моніторингу та розрахунків, дозволяючи підприємствам ефективно реагувати на зміни у ринковому середовищі.

Автоматизація управління виробництвом є одним із ключових аспектів ефективного використання інформаційного потенціалу. Використання сучасного програмного забезпечення дозволяє не лише оптимізувати окремі елементи виробництва, але й усю систему в цілому.

В Україні підприємства використовують різні програмні рішення, які допомагають у цьому процесі. У таблиці1 представлений короткий огляд ключових програмних продуктів, що підтримують використання інформаційного потенціалу в управлінні конкурентоспроможністю підприємств, від комплексного управління та автоматизації до спеціалізованих аналітичних інструментів.

Таблиця 1.

Огляд ключових програмних продуктів, що підтримують використання інформаційного потенціалу в управлінні підприємствами

Програмний продукт	Короткий огляд
BAS Комплексне управління підприємством	Комплексне рішення для управління і обліку, спрямоване на малі та середні підприємства. Забезпечує функції управління фінансами, персоналом, виробництвом та інші.
M.E.Doc (My Electronic Document)	Система електронного документообігу з модулями для звітності, обліку ПДВ, та обміну документами з контрагентами.
Веб-сервіс «СОТА»	Платформа для електронної звітності та документообігу, орієнтована на ФОП, бюджетні установи, та платників єдиного податку.
Програма Торгсофт	Автоматизація торгівлі онлайн з управлінським, складським та фінансовим обліком. Відзначається простотою у використанні.
YouControl	Аналітична система для ринкового аналізу та розслідувань, пропонує моніторинг держреєстрів та візуалізацію зв'язків між компаніями.
Microsoft Dynamics 365 Business Central SMART EDITION	ERP-система для комплексної автоматизації бізнес-процесів різних підприємств, включає широкий спектр функціональних модулів.

Джерело: складено авторами за даними [2-6].

Отже, інформаційний потенціал є критичним активом для підприємств, що прагнуть зберегти та підвищити свою конкурентоспроможність. Правильне використання інформації, підтримане ефективними інформаційними системами та кваліфікованим персоналом, може відкрити нові можливості для розвитку та зростання підприємства. Ми розглянули ряд програмних комплексів, які є ефективними інструментами для різних сфер діяльності підприємств, особливо в контексті фінансового аналізу та економічної діагностики. Важливо відмітити, що хоча кожен з цих інструментів має свої унікальні функції та переваги, все ще немає єдиного рішення, яке б інтегрувало всі ці можливості в одну систему.

Це означає, що підприємства повинні ретельно вибирати програмні продукти, виходячи зі своїх унікальних потреб і цілей. Не існує універсального рішення, яке ідеально підійде кожному бізнесу, адже кожне підприємство має свій специфічний потенціал і умови роботи. Таким чином, важливо підбирати інструментарій, який може бути адаптований під особливості кожного підприємства, його структуру, розмір, специфіку діяльності та стратегічні цілі.

Література:

1. Дунда С. П. Роль інформаційних ресурсів у розвитку підприємства. *Структурні зміни в економіці та освіті під впливом інформаційно-комунікаційних технологій*: : матеріали міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., м. Полтава, 3—4 черв. 2010 р. Полтава, 2010. С. 84—86.

2. Продукти BAS. *Сайт компанії Brain Group*. URL: https://www.bas-soft.eu/soft/bas-mass/bas-integrated-enterprise-management/ (дата звернення: 08.12.2023).

3. Модуль “Звітність”. *Сайт компанії Сота*. URL: https://sota-buh.com.ua/.

4. Сайт компанії Торгсофт. URL: https://torgsoft.ua/about/company/

5. Сайт компанії Youcontrol. URL: https://youcontrol.com.ua

6. Сайт компанії Bc.smart. URL: https://bc.smart-it.com

Глух В.П.
аспірант 2-го курсу ФЕіМ Сумський НАУ
м. Суми, Україна

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСАМИ В БУДІВНИЦТВІ ДЛЯ СТАЛОЇ РЕЛОКАЦІЇ ПРОМИСЛОВОСТІ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ВІЙНИ

У сучасному світі, де геополітичні та економічні турбуленції можуть суттєво впливати на галузі економіки, питання управління бізнес-процесами в будівництві, особливо в умовах військових конфліктів, стає вельми актуальним. Україна, знаходячись у періоді труднощів та викликів, пов'язаних із війною, стикається з необхідністю сталої релокації промислових підприємств в галузі будівництва.

Військові дії накладають величезні виклики на бізнес-процеси в будівельній промисловості, вимагаючи від підприємств адаптації та стратегічного управління для забезпечення сталості та продовження діяльності. У цьому контексті, вивчення та розробка ефективних методів управління бізнес-процесами для сталої релокації промисловості в Україні стає необхідністю для збереження економічного розвитку та відновлення після військових дій.

Управління бізнес-процесами для сталої релокації промисловості в Україні під час війни може включати такі аспекти:

Оптимізація бізнес-процесів — це складний процес, який вимагає часу та зусиль. Однак, за допомогою методологій процесного управління підприємства можуть досягти значних поліпшень у своїй ефективності та продуктивності.

- Для оптимізації бізнес-процесів застосовуються різні методології процесного управління. До основних методологій процесного управління відносяться:
- Бізнес-процесний аналіз (BPA) — це методологія, яка дозволяє охарактеризувати, зрозуміти та оцінити бізнес-процеси. BPA використовується для виявлення проблем та можливостей для вдосконалення бізнес-процесів.
- Реінжиніринг бізнес-процесів (BPR) — це методологія, яка передбачає радикальне перепроектування бізнес-процесів для досягнення значних поліпшень у ефективності та продуктивності.
- Управління бізнес-процесами (BPM) — це методологія, яка спрямована на впровадження та підтримку ефективних бізнес-процесів. BPM включає в себе такі процеси, як проектування, впровадження, управління та вдосконалення бізнес-процесів.

Економічний аналіз — це важливий інструмент, який може допомогти підприємствам прийняти обґрунтоване рішення про доцільність релокації та розробити стратегію релокації, яка забезпечить максимальну економічну ефективність. [1].

Для проведення економічного аналізу бізнес-процесів при релокації можуть використовуватися різні методи, такі як:

- Чистий приведений вартість (NPV). Метод NPV дозволяє оцінити економічну ефективність інвестицій шляхом порівняння теперішньої вартості майбутніх грошових потоків з початковими витратами на інвестиції.
- Індекс рентабельності інвестицій (IRR). Метод IRR дозволяє оцінити економічну ефективність інвестицій шляхом визначення процентної ставки, при якій теперішня вартість майбутніх грошових потоків дорівнює початковим витратам на інвестиції.
- Період окупності інвестицій (PP). Метод PP дозволяє оцінити, протягом якого часу початкові витрати на інвестиції будуть окуплені майбутніми грошовими потоками.

Співпраця з місцевими громадами та бізнесом: Підприємство, яке співпрацює з місцевими громадами та бізнесом, має більше шансів на успішну релокацію, яка буде принесе користь як підприємству, так і місцевій громаді.

Співпраця з місцевими громадами та бізнесом може здійснюватися різними способами.

- Спільні проекти. Підприємство може співпрацювати з місцевими громадами та бізнесом у реалізації спільних проектів. Наприклад, підприємство може співпрацювати з місцевими органами влади у будівництві нових соціальних об'єктів, таких як школи та лікарні. Підприємство може співпрацювати з місцевим бізнесом у реалізації спільних проектів з охорони навколишнього середовища.
- Співпраця з місцевими організаціями. Підприємство може співпрацювати з місцевими організаціями, такими як громадські організації, фонди та спілки. Ця співпраця може допомогти підприємству отримати інформацію про місцеву громаду та бізнес, а також знайти партнерів для співпраці.
- Інформаційно-просвітницька робота. Підприємство може проводити інформаційно-просвітницьку роботу серед місцевої громади та бізнесу. Ця робота може допомогти підвищити обізнаність про релокацію підприємства та її вплив на місцеву громаду та бізнес.

Приріоритет у черговості релокації: До забезпечення швидкості релокації підприємства, що можуть самостійно забезпечити демонтаж та перевезення своїх потужностей до нового місця[2].

Приріоритет у черговості релокації підприємствам, які можуть самостійно забезпечити демонтаж та перевезення своїх потужностей до нового місця, є обґрунтованим з таких причин:

- Ці підприємства мають менше обмежень щодо часу та термінів релокації. Вони не потребують додаткової допомоги з боку держави або місцевих органів влади, що може призвести до затримок у процесі релокації.
- Ці підприємства мають більший контроль над процесом релокації. Вони можуть самостійно приймати рішення про те, коли і як здійснювати демонтаж та перевезення своїх потужностей. Це може допомогти їм уникнути непередбачених витрат або проблем.

Загальною метою управління бізнес-процесами в будівництві за умов військових конфліктів є не лише виживання підприємств, але й їхній вклад у відновлення та розвиток країни. Розробка та впровадження ефективних стратегій управління стане ключовим чинником для досягнення цієї мети.

Література:

1. Підлісна О. А. Систематизація підходів до інноваційних змін у структурі підприємства під час релокації //«Економічний вісник НТУУ "Київський політехнічний інститут"» № 24, 2022 – С 63-69

2. Офіційний веб-сайт Міністерства економіки України https://www.me.gov.ua/News/Detail?id=e4f18282-77af-4fdf-8134-ce4403d711f0&lang=uk-UA&title=ProgramaRelokatsiiPidprimstv-SchoPotribnoZnatiBiznesu

Горностаев О.
Курсант другого курсу Льотної академии
Національного авіаційного університету
Коваленко Н.
Кандитат педагогічних наук, доцент кафедри готельно-рестаранного та туристичного бізнесу, Херсонський державний аграрно-економічний универститет,
Кропивницький, Україна

ІННОВАЦІЇ В РОЗРОБКАХ ГЕНЕРАЛЬНИХ ПЛАНІВ ІНФРАСТРУКТУРИ АЕРПОРТІВ

Еволюція реального сектору передбачає безперервну інтеграцію технологій, стійких практик та ефективного управління ресурсами. Інновації в будівельних технологіях, «розумній» інфраструктурі та екологічних ініацітивах зіграли вирішальну роль у розвитку цього сектору, що призвело до поліпшення міського розвитку, житлового будівництва, та комерційних площ.

Трансформація галузей за допомогою автоматизації, дали змогу оптимізувати виробничі процеси, знизити експлуатаційні витрати та підвищити якість продукції. Крім того акцент на екологічно безпечні методи виробництва та впровадження відновлюваних джерел енергії сприяли екологічно чистому промислововму зростанню.

Розвиток інфратструктури аеропорту.

Інфрастрктура аеропортів розвивається, щоб задовольнити зростаючий попит на глобальні можливості звязку. Інтеграція інтелектуальних технологій, біометричних заходів безпеки та рішень у сфері стійкої енергетики підвищила експлуатаційну ефективність забезпечуючи при цьому зручність обслугованні пасажирів. Крім того зараз велику роль в розвитку інфратсруктори аєропорту іграє штучний інтелект (далі ШІ) , оптимізація інтфраструктури аєропорту за допомогою таких іновацій як профілактичне обслуговання обладнання, підвищення безпеки за допомогою відоаналітики, зменшення наватаження на людей, за допогою впровадження в системи контролю ШІ. Це все допомагає підвищити експлуатціонну єфективність і збільшити загальні міри безпеки.

Генернальне планування аєропорту.

Генернальний план аєропорту: Визначення та цілі.

Ідеалізоване уявлення про форму і струтктуру кінцевого розвитку міститься в генеральному плані аєропорта.

Цей план є не просто фізичною формою остаточного розвитку, але й описом етапів розвитку, а також фінансових наслідків і фіксальних стратегій повязаних з ним. Генеральне планування затосовується як до будівницнитва нових повітряних портів, так і до значного розширення існуючих обєктів. FAA зазначає , що метою генерального плану є надання рекомендацій щодо майбутнього розвитку аєропорту, який задовольнить попит на авіаперевезення у фінаннсово обгрунтований спосбі, водночас вирішуючи авіаційні, екологічні та соціально-економічні проблеми, що існують в суспільстві. [1 с.119 -125]

Конкретні цілі генерального плану включають:

1) Надання ефективної графічної презентації майбутнього розвитку аеропорту ат майбутнього землекористування в районі аеропорту.

2) Встановлення реалістичного графіку запропонового в плані розвитку зокрема, для розвитку, запропонового плані, особливо для короткострковоі програми капітальних інвестицій.

3) Запропонувати реалістичний фінансовий плна для запланованих заходів.

4) Обгурнутвання плану з технічної та процедурної точок зору шляхом ретельного дослідження концепцій та варіантів технічного економічного, економічного або екологічного характеру.

5) Предсатвлення на розгляд громадської у переконливій та відвертій формі плану , чкий адеквтно вирішує питання та задовольняє потреби громадськості.

6) Документування політики та майбутнього авіаційного попиту для використання в муніципальних дискусіях щодо витрат, борговиз забовязань та контролю за землекористуванням.

7) Підготовка пігрунтя та встновлення рамок для безперервного процесу планування. Такий процес має здійнсювати моніторинг ключових умов і коригувати рекомендації плану, чкщо цього вимагають обтавини, що змінились.

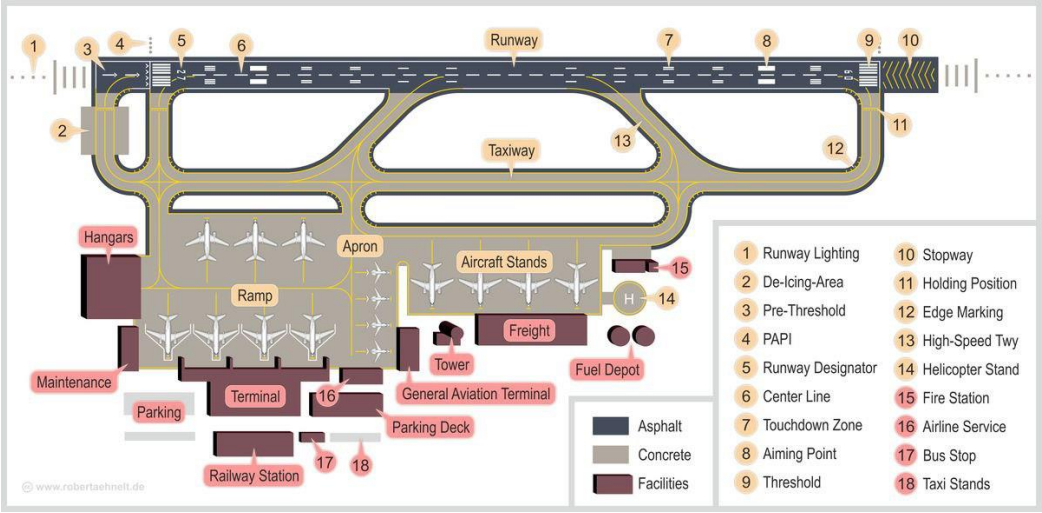


Рис. 1. Схема яка демоснструє інфраструктуру аеропорту

Інноваційний розвиток сьогодні – ключовий фактор для зміцнення реального сектора економіки, галузей та інфраструктури. Цей процес стимуляє ефективне використання ресурсів, створення нових продуктів і послуг, підвищення конкурентоспроможності. Однією з головних складових інноваційного розвитку є технологічний прогрес. Впровадження новітніх технологій у виробництво дає змогу підвищувати продутивність, знижувати витрати та покращувати якіст продукції.

Що стосуєьбся інфраструктури, інновацій дають змогу створювати сучасні та зручні умови для життя і розвитку. Розробки «розумних» міст, впровадження технологій для підвищення якості життя громадян, будівництво енергоефективних споруд – це лише деякі аспекти, що забезпичують зростання та комфорт людей.

Таким чином, інновацій у сфері реального сектору економіки, галузей та інфтраструктури відігарють важливу роль у сучасному світі, сприяючи зміцненню економіки підвищення якості життя та розвиток суспільства загалом.

У висновку треба зазначити, що інноваційні розробки в реальному секторі, промисловості та інфраструктурі аєропортів змініють еккономінчний ландшафт сприяючи стійкості, ефиктивності та розширенню можливостей звязку. Завдяки постійними інвестиціями у технолгії стійкі практики та інфраструктури ці галузі відігратимуть вирішальну роль у забезпеченні економічного прогресу та підвищення глобальної конкурентоспроможності.

Літератури:

1) Ashford, Norman J., Saleh Mumayiz, and Paul H. Wright (2011) Airport engineering: planning, design and development of 21st century airports (Jonh Wiley g Sons, 2011). 528 c.

Горпинченко О.В., кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ БІЗНЕС - ПРОЦЕСІВ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ

В умовах постійних змін в економіці, зовнішніх факторів, що чинять вплив та бізнес-процеси, стрімких темпів запровадження інновацій постає питання швидкого реагування на ці зміни та здійснення відповідного алгоритму дій, що дозволить організації не лише продовжувати свою діяльність, а і бути конкурентоздатною. Більшість вітчизняних підприємств знаходяться у умовах невизначеності, це пояснюється з повномасштабною військовою агресією, що чинить сусідня держава, в умовах економічної та фінансової кризи, але всі ці виклики стають поштовхом до нових ініціатив, нарощування темпів інтеграції до світової спільноти, зокрема, Європейського союзу і, як результат, збереження діяльності підприємства та подальшої конкурентоспроможності вітчизняних підприємств на міжнародній арені. Поряд з цим, набуває актуальності організація бізнес – процесів з використанням сучасних засобів комунікації, інформаційних технологій в умовах інтенсифікації та глобалізації.

Якісне управління бізнес-процесами включає в себе не лише класичні методи управління, а і інноваційні. Варто зазначити, що важливим елементом даного процесу є навчання працівників, оскільки саме вони є рушійною силою будь-якої організації і найбільш цінною, тому варто змістити фокус на процес навчання працівників в такій організації. За умов класичної системи управління бізнес – організацією вагома увага приділяється індивідуальному навчанню без подальшого розповсюдження знань в організації, в свою чергу за умов впровадження «менеджменту знань» науковці виділяють поняття «компанії, що навчаються». Таким чином, бізнес – організації, що впроваджують таку систему навчання переходять на новий рівень підвищення кваліфікації своїх працівників, оскільки кожен працівник бере участь у формування інформаційної бази знань, до якої мають доступ інші працівники. Така база знань постійно оновлюється, накопичується, як формальним, неформальним, так і інформальним способами і слугує генерацією нових знань, адаптованих до відповідних виробничих умов.

Під впливом діджиталізації доступність до інформації зростає через різні формальні та неформальні канали, зокрема: засоби ІКТ (поширення інформації через професійні спільноти, месенджери, соціальні мережі), за допомогою автоматизації процесів, використання штучного інтелекту, за допомогою Big Data (накопичення, систематизації, обробки та використання інформації). Даний процес реалізується за рахунок простого циклу відтворення знань, що включає три основні етапи: створення, поширення та використання знань. Кожен наступний етап свідчить про перехід на новий, а після адаптації знань цикл не завершується, а навпаки робить новий оберт, оскільки в умовах стрімких інноваційних змін зупинити процес професійного розвитку може призвести до дестабілізації на підприємстві.

Сучасні інноваційні підходи до управління бізнес – процесами впливають на формування якісно нової системи управління організації, що включає в себе залучення персоналу до безперервного процесу професійного розвитку та значні інвестиції в професійне навчання із залученням ІКТ в умовах швидкої діджиталізації.

Література:

1. Горпинченко О.В. SWOT-аналіз процесу трансформації професійного розвитку працівників в Україні. Ефективна економіка. 2019. №2.

3. Shaulska, L., Karpenko, A., & Doronina, O. (2021). Drivers of macroeconomic growth in a creative economy: innovation policy and human capital. AD ALTA: Journal of Interdisciplinary Research, 11(1), 178-186.

Горпинченко М.В., аспірант
Андрощук І.О., кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

РОЗВИТОК ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ В ПОВОЄННИЙ ПЕРІОД: ВИКЛИКИ ТА ЗАГРОЗИ

Сучасні виклики, що постали перед нашою державою в період тривалої пандемії, повномасштабного воєнного вторгнення спричинили значні зміни і в системі вищої освіти України. Призупинення процесу навчання, перехід на дистанційну форму, руйнування закладів освіти, втрата матеріально - технічної бази релокованих університетів, вимушена масова еміграція, відтоку інтелектуального капіталу, втрата престижності професії викладача, зменшення кількості студентів, демотивація учасників освітнього процесу, зменшення фінансування сфери освіти, академічна доброчесність – все це коло проблем, з яким необхідно працювати, знаходити нові шляхи їх вирішення, зменшуючи його негативний вплив.

В умовах глобалізації та цифровізації особливо постає питання необхідності висококваліфікованих кадрів, які зможуть працювати в умовах інноваційних змін, з системами штучного інтелекту, в зв'язку з цим актуалізується питання розвитку освіти, оскільки саме освіта є рушійною силою даних процесів. Пріоритетним напрямком освітянської спільноти є пошук альтернативних методів вирішення нагальних проблем для мобілізації людських ресурсів, формування ціннісних орієнтирів молоді. Попри всі складнощі, що виникають, освіта має бути орієнтована на підготовку випускників, які зможуть працювати в умовах змін, в новій фазі розвитку, що характеризується мультизадачністю, невизначеністю та здатністю оперативно реагувати на всі виклики.

Відповідно до програми «Освіта 4.0: український світанок» [1], яка передбачає поступове відродження всіх рівнів освіти в нашій державі в десятирічний термін, яка приведе у відповідність українську освіту до європейських стандартів і їх гармонізацію. Серед цілей, які окреслені в програмі можна виділити наступні:

- повоєнна відбудова системи освіти;
- підвищення рівня довіри до українського освітнього простору;
- актуалізація ролі наукової складової на базі університетів;
- розбудова інфраструктури вищої освіти;
- високий рівень фінансування освіти та науки.

Для подолання негативних наслідків пов'язаних з повномасштабним воєнним вторгненням на територію нашої держави необхідно сконцентрувати увагу на створенні нового бачення мережі закладів освіти, котрі зможуть забезпечити її розвиток, акцентувати увагу на підвищенні якості надання освітніх послуг всіх рівнів, стимулювання та підтримку для формування сприятливого середовища для інноваційного та дослідницького простору, налагодження процесу співпраці із стейкхолдерами, провдедення комплексу заходів профорієнтаційного характеру для абітурієнтів.

Література:

1. Вища освіта в Україні: зміни через війну: аналітичний звіт / Є. Ніколаєв, Г. Рій, І. Шемелинець. Київ: Київський університет імені Бориса Грінченка, 2023. 94 с.

2. Y Kharazishvili, D Bugayko, I Yashchyshyna, I. Androshchuk, V Butorina, O Sribnyi. Strategic scenarios of post-war recovery of sustainable development of Poltava region of Ukraine: innovative and environmental aspects. IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, Volume 1126, 2nd International Conference on Environmental Sustainability in Natural Resources Management. 2023. DOI 10.1088/1755-1315/1126/1/012007

Горпинченко О.В., кандидат економічних наук, доцент
Співак М.В., магістрант групи ОКД-22М
Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

Високий стан загроз, що постали перед нашою країною: нові економічні виклики, фінансова нестабільність, міграційні процеси, а головна загроза – це воєнний конфлікт та повномасштабне вторгнення, що порушує цілісність нашої держави. Все вище перераховане негативно впливає на підприємницьку діяльність в нашій країні, на рівень конкурентоспроможності наших підприємств на міжнародній арені, а враховуючи інтеграційні процеси у європейську спільноту для нас це питання стає одним з першочергових.

Для визначення рівня конкурентоспроможності підприємства варто на регулярній основі проводити, як внутрішній аудит показників діяльності підприємства, так і незалежну зовнішню його оцінку.

До таких важливих показників варто віднести: комплексну оцінку впливу зовнішнього середовища; оцінку впливу внутрішніх факторів на діяльність підприємства; пошук можливостей та перспективних напрямків розвитку; оцінка загроз, що перешкоджають якісному розвитку підприємства; здійснення бенчмаркінгу для посилення конкурентних переваг та зміцнення позицій підприємства [1, с.78-83].

Світові тенденції розвитку підприємств і оцінки рівня конкурентоспроможності, зокрема, свідчить про те, що у зв'язку з цифровізацією всіх процесів одним із ключових факторів конкурентоспроможності підприємств стає наявність у підприємств інноваційних технологій та сучасного обладнання [2, с.25]. Проте, варто зазначити, що лише висококваліфіковані працівники мають змогу ефективно використовувати таке обладнання, в іншому випадку це не матиме позитивних результатів. В умовах негативних демографічних процесів, пов'язаних, як з внутрішньою, так і зовнішньою міграцією, нестабільним морально – психологічним станом працівників, пов'язаним із неможливістю відчувати себе у безпеці через повномасштабне воєнне вторгнення працівникам дедалі складніше виконувати свої професійні обов'язки, їх продуктивність праці падає. Саме тому, варто зосередити увагу на розвитку працівників як ключового ресурсу підприємства, підвищення їх морально-психологічного стану, стимулювання їх професійної зацікавленості у розвитку як особистісному, так і розвитку всього підприємства, що в кінцевому результаті вплине на результуючі показники діяльності підприємства і підвищить його конкурентні позиції.

Таким чином, можна стверджувати, що рівень конкурентоспроможності підприємства - це сукупність реальних та можливих якісних і кількісних характеристик діяльності підприємства, а також конкурентних переваг працівників, що зможуть в результаті своє діяльності вивести організацію на новий, якісний рівень, задовольняючи потреба не лише вітчизняного ринку, а і зможуть конкурувати з провідними міжнародними підприємствами.

Література:

1.Кравчик Ю. В. Планування зовнішньоекономічної діяльності як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства на світовому ринку. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: економічні науки.* 2021. № 4. С. 78-83.

2. Mihus, I.,Gupta, S.G.(2023). The main trends of the development of the digital economy in the EU countries. *The development of innovations and financial technology in the digital economy:monograph.OÜ Scientific Center of Innovative Research.* 2023. 230p.PP. 23-41, 10.36690/DIFTDE-2023-23-41.

Гоцуляк С.В.,
старший науковий співробітник,
Державний науково-дослідний інститут
випробувань і сертифікації озброєння та військової техніки

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ПРОЦЕСІВ СЕРТИФІКАЦІЇ ОЗБРОЄННЯ, ВІЙСЬКОВОЇ ТА СПЕЦІАЛЬНОЇ ТЕХНІКИ (ОВСТ)

Сертифікація ОВСТ – складна багатоетапна процедура зі своїми особливостями. Орган сертифікації може застосовувати одну або більшу кількість схем сертифікації, вимоги, на відповідність до яких оцінюється продукція клієнта, повинні бути встановлені в конкретних стандартах та інших нормативних документах. З отриманням заявки орган з сертифікації має отримати всю необхідну інформацію, щоб здійснити процес сертифікації згідно з відповідною схемою сертифікації. Відповідно до стандартів ДСТУ EN ISO/IEC 17065:2019 “Оцінка відповідності. Вимоги до органів з сертифікації продукції, процесів та послуг”, перелік необхідної інформації для перевірки заявки є такі: продукція, що заявлена на сертифікацію; стандарти та/чи інші нормативні документи, на відповідність до яких буде проводитися сертифікація; загальна характеристика клієнта, зокрема назва та адреса(-и) місцезнаходження, суттєві аспекти його процесів і діяльності (якщо це вимагає відповідною схемою сертифікації), і будь-які відповідні юридичні зобов'язання; загальна інформація стосовно клієнта; інформація, що стосується всіх субпідрядних процесів, що використовує клієнт; уся інша інформація, необхідна відповідно до застосовних сертифікаційних вимог, зокрема для діяльності з початкового оцінювання та нагляд, наприклад місця розташування виробництва сертифікованої продукції та контактні особи на цих об’єктах та ін. Щоб зібрати ці відомості, можна використовувати різноманітні засоби та механізми в різні проміжки часу, зокрема цифрову форму заявки, де передбачені форми, для надання відповідної інформації та завантаження файлів. Цифровізація процесів сертифікації ОВСТ сприятиме автоматизації і полегшенню процедур проведення сертифікації.

Цифровізація сертифікації ОВСТ матиме ряд переваг:

швидкість та ефективність: електронні процеси дозволяють швидше обробляти заявки, що сприяє прискоренню видавання сертифікатів та зменшенню часових затрат;

економія ресурсів: зменшення потреби у паперовій документації, а також оптимізація робочих процесів дозволяють економити ресурси та знижувати витрати;

точність та надійність: використання електронних систем може зменшити ймовірність помилок та підвищити точність обробки даних;

доступність: заявники можуть подавати документи онлайн, що полегшує доступ до процедур сертифікації та забезпечує гнучкість для учасників;

аналітика та моніторинг: цифрові системи дозволяють ефективно аналізувати дані та забезпечують можливість моніторингу для поліпшення процесів у майбутньому.

В цілому, цифровізація сприятиме ефективному управлінню сертифікаційними процесами, забезпечить високу якість та буде сприяти подальшому інноваційному розвитку даної діяльності.

Проаналізувавши наявні Internet ресурси, можна відмітити досвід використання цифрових інструментів в Державному підприємстві «Державний дорожній науково-дослідний інститут імені М.П.Шульгіна» (ДП «ДерждорНДІ»). На його базі успішно функціонує Орган Сертифікації, а також Головний випробувальний центр, який акредитований Національним агентством з акредитації України. ДП «ДерждорНДІ»на своєму сайті впровадив особистий електронний кабінет, через який є можливість подавати заявки на сертифікацію продукції, виробництва та персоналу.

Такий підхід, може бути використаний в Державному науково дослідному інституті випробувань і сертифікації озброєння та військової техніки.

Грінка Т.І., кандидат економічних наук, доцент
Федькін Ю. О., здобувач вищої освіти , гр. ТБ-23-1
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

НОВІ ПІДХОДИ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ У СФЕРІ ЗАКЛЮЧЕННЯ ДОГОВОРІВ КУПІВЛІ-ПРОДАЖУ ТА НАДАННЯ ПОСЛУГ

У сучасному світі, де бізнес-процеси стрімко змінюються, укладення договорів стало ключовим елементом успіху підприємств. Нові виклики та реалії ринку вимагають перегляду підходів до угод, зокрема договорів купівлі-продажу та надання послуг. Важливість уведення нових підходів для забезпечення ефективності укладення договорів у бізнесі вкрай необхідні, оскільки :

- зміни в економіці та ринкові умови вимагають від підприємств швидкості та гнучкості в укладанні договорів. Альтернативні заходи дозволяють адаптуватися до швидких та непередбачуваних змін;
- за рахунок інтенсивної конкуренції на ринку, підприємства шукають нестандартні способи, щоб забезпечити свої договори конкурентоспроможністю та відповідністю вимогам клієнтів;
- сучасні споживачі стають більш вимогливими та інформованими. Нові підходи дозволяють підприємствам створювати договори, що відповідають високим стандартам якості та обслуговування.
- багатозначні або непрозорі формулювання можуть призводити до розбіжностей у тлумаченні умов контракту між сторонами;
- неправильна оцінка потенційних ризиків може призвести до невизначеності щодо того, як сторони будуть взаємодіяти в умовах непередбачених обставин.

Активне використання технологій у процесі укладення та виконання угод може значно полегшити бізнес-процеси. Електронні платформи та автоматизація можуть сприяти прискоренню угодових взаємодій та зниженню ризиків.

Сучасна динаміка бізнес-середовища та технологічний прогрес визначають нові підходи до забезпечення ефективності функціонування у сфері заключення договорів. Ось кілька ключових напрямків:

Електронні системи управління контрактами (CLM): використання спеціалізованих платформ для ефективного управління всім життєвим циклом контракту, від укладення до виконання та архівації; автоматизація процесів, що дозволяє значно скоротити час, необхідний для укладання та виконання контрактів.

Штучний інтелект та аналітика:

Застосування штучного інтелекту для аналізу текстів контрактів, що сприяє швидшій та точній ідентифікації ключових умов та ризиків.

Використання аналітичних інструментів для прогнозування та оптимізації умов контрактів на основі великої кількості даних.

Блокчейн-технології:

Застосування блокчейну для створення безпечних та невідредагованих контрактів, що дозволяє сторонам впевнено рухатися вперед без посередників.

Відстеження та підтвердження кожного етапу виконання контракту за допомогою технології блокчейн.

Цифрові підписи та електронна аутентифікація:

Використання цифрових підписів для забезпечення юридичної валідності контрактів без необхідності фізичного підпису.

Впровадження електронної аутентифікації для підтвердження осіб, учасників контрактів.

Гнучкі умови контрактів: зміна підходу до формулювання контрактів, надання більше гнучкості та адаптивності до змін у бізнес-середовищі; використання "умов-запитань" для динамічного врахування змін в умовах контрактів під час їхнього тривання.

Ці підходи допомагають підприємствам швидше, ефективніше та безпечніше укладати та виконувати контракти в умовах сучасного бізнесу. Проте, з розвитком реалій ринкового середовища, виникають нові виклики та труднощі у цій сфері. Нові підходи до забезпечення ефективності у сфері заключення договорів купівлі-продажу та надання послуг, хоча і принесли значний прогрес, відзначаються і рядом проблем. Однією з них є висока вартість впровадження та обслуговування сучасних технологій, що може виявитися недосяжним для менших підприємств та стартапів. Крім того, існує ризик недостатньої кібербезпеки, що може піддавати загрозі конфіденційність та цілісність електронних документів.

Необхідність адаптації законодавства до технологічних реалій, які швидко змінюються також є важливим аспектом, оскільки це впливає на правовий статус та визнання електронних документів. Вирішення цих проблем вимагатиме комплексного підходу, який враховує технологічні, економічні та юридичні вимоги цього етапу еволюції бізнес-процесів.

Отже, для забезпечення ефективності та уникнення непорозумінь рекомендується застосовувати системний підхід до укладання договорів купівлі-продажу та надання послуг. Це передбачає збалансоване врахування особливостей обох видів договорів та узгодженість умов. Застосування гнучких умов у договорах та нових підходів до забезпечення ефективності у сфері заключення договорів, дає можливість сторонам швидко адаптуватися до змін у сфері діяльності та реагувати на ринкові трансформації.

Системність, технології, гнучкість та правове забезпечення — ось кроки до успіху в укладанні та виконанні угод.

Список використаної літератури:

1. Вавженчук С.Я. Договір купівлі-продажу: класична доктрина та проблеми українського цивільного права. Одеса: *Юридичний вісник*, 2010. С. 73–76. URL:http://www.law.nau.edu.ua/images/Nauka/Naukovij_jurnal/2010/statji_n4_17_2010/Vavgenchuk_73.pdf

2. Полуніна О. О. Договір роздрібної купівлі-продажу за цивільним законодавством України: дис. … канд. юр. наук : 12.00.03 . Одеса, 2016. 225с. URL:http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/5951/%D0%94%D0%B8%D1%81%D0%B5%D1%80%D1%82%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F%20%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D1%83%D0%BD%D1%96%D0%BD%D0%B0%20%D0%9E.%D0%9E..pdf?sequence=5&isAllowed=y

3. Горблянський В.Я Договір про надання послуг як різновид споживчого договору. Ужгород: *Науковий вісник Ужгородського національного університету*, 2016. С. 46-49. URL:https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/33621/1/%D0%94%D0%9E%D0%93%D0%9E%D0%92%D0%86%D0%A0%20%D0%9F%D0%A0%D0%9E%20%D0%9D%D0%90%D0%94%D0%90%D0%9D%D0%9D%D0%AF%20%D0%9F%D0%9E%D0%A1%D0%9B%D0%A3%D0%93%20%D0%AF%D0%9A%20%D0%A0%D0%86%D0%97%D0%9D%D0%9E%D0%92%D0%98%D0%94.pdf (дата звернення 28.11.23)

4. Літвінов Є. Укладення договорів в умовах війни за допомогою Дії. *Економічна правда*. 13.04.2022. URL: https://www.epravda.com.ua/columns/2022/04/13/685688/ (дата звернення 1.12.23).

5. Семенова М. Договір про надання послуг. *Відомості про кінцевих бенефіціарів-2023 Матеріали від експертів* LIGA ZAKON. URL: https://biz.ligazakon.net/aktualno/10499_dogovr-pro-nadannya-poslug. (дата звернення 1.12.23).

Давиденко А.Р.
здобувач гр. МЕ-22М
Андрощук І.О.
канд. екон. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНОЮ СТІЙКІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ

Для того, щоб ефективно орієнтуватися в ринковому середовищі, що постійно змінюється, і успішно вирішувати кризові ситуації, підприємства повинні володіти унікальною здатністю швидко і належним чином адаптуватися до змін. Цього можна досягти, лише зберігаючи стратегічну стабільність, комплексну системну характеристику, яка дозволяє підприємствам процвітати в умовах невизначеності як у теперішньому, так і в майбутньому періодах.

На сьогоднішній час концепція стратегічної стабільності виступає захисним щитом для бізнесу, що дозволяє швидко пом'якшувати несприятливі зовнішні чинники та мінімізувати втрати. Це також дає їм змогу ефективно боротися з конкуренцією та сприяти постійному зростанню та прогресу.

Оцінка рівня стратегічної стійкості має вирішальне значення в забезпеченні успіху підприємства в ринковому середовищі. Однак ця оцінка виходить за рамки аналізу лише фінансових і виробничих аспектів бізнесу. Це важливий процес, який спрямований на досягнення найточнішого результату. У сфері вивчення довгострокової життєздатності бізнесу науковці насамперед зосереджуються на «стратегічній стійкості» та «економічній стійкості».

Однак заглиблення в концепцію «стратегічної стабільності» відкриває глибше розуміння спроможності підприємства не тільки підтримувати свою економічну стабільність, незважаючи на дестабілізуючі фактори, але й успішно досягати своїх стратегічних цілей зростання. Вчені-дослідники мають різні погляди на поняття «стійкість підприємства».

Далі, вважаємо за доцільне, розглянути більш детально, ключові підходи до визначення поняття стратегічної стійкості. В першу чергу це здатність підприємства підтримувати свою цілісність, виконувати свою місію та стратегічні цілі та ефективно працювати в різноманітних обставинах, зберігаючи при цьому свою цілісність і сприяючи гармонійному зростанню [1].

Економічна система підприємства має здатність залишатися стабільною у своєму статистичному або динамічному стані, незважаючи на внутрішні та зовнішні дестабілізуючі сили, завдяки ефективному встановленню та використанню фінансових, виробничих та організаційних механізмів.

Результат визнання спроможності підприємства генерувати, розвивати та підтримувати конкурентні переваги на конкретному споживчому ринку протягом тривалого часу (що охоплює кілька галузевих циклів) досягається на тлі швидкого наукового, технічного та технологічного прогресу в поєднанні з ескалацією занепокоєння щодо природного ресурси та антропогенний вплив на навколишнє середовище.

Покращуючи використання виробничих ресурсів та оптимізуючи управління підприємством, можна гарантувати прибуткове виробництво та комерційну діяльність. Це, у свою чергу, призводить до стабільного фінансового становища, досягнутого шляхом реструктуризації активів. Крім того, підприємство матиме постійне зростання потенціалу та сприятиме соціальному розвитку всередині команди, водночас самофінансуючись у зовнішньому середовищі, яке швидко змінюється.

Враховуючи вищезазначене, очевидно, що стратегічна стійкість є визначальною рисою діяльності будь-якого підприємства. Це, в свою чергу, вказує на здатність підприємства досягати бажаних цілей, забезпечуючи при цьому сталий розвиток, керуючись непередбачуваною природою динамічного середовища та невід'ємною невизначеністю та ризиками, пов'язаними з економічними процесами. Мета полягає в тому, щоб мінімізувати будь-які відхилення від запланованого курсу дій.

Таким чином, стратегічна стійкість — це динамічна, багатогранна та складна концепція, що потребує всебічного підходу до визначення її різних вимірів. Встановлення стратегічної стійкості всередині підприємства передбачає здійснення різноманітних заходів і створення організаційно-економічної основи. Ці зусилля покликані допомогти підприємству досягти своїх стратегічних цілей і продовжувати процвітати, незважаючи на постійний вплив як зовнішніх, так і внутрішніх факторів.

Література:

1. Мохонько Г. А. Оцінювання стратегічної стійкості підприємств видавничо-поліграфічної галузі в умовах нестабільного середовища //http://www.economy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=24

Дивизинюк Б.М.
здобувач гр. МЕ-23-М
спеціальності 073 «Менеджмент» ОПП «Менеджмент бізнес-організацій»
Андрощук І.О., кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ КОМУНІКАЦІЙНИХ НАВИЧОК ЗДОБУВАЧІВ В КОНТЕКСТІ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ НАДАННЯ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

У сучасному світі де технологічний прогрес швидко змінює обличчя соціуму, здатність ефективно спілкуватися стає ключовою компетенцією для успішного функціонування в різних сферах життя. Однією з переваг удосконалення комунікаційних навичок в освіті є підготовка молодого покоління до викликів глобального світу, де громадянська взаємодія, культурний обмін та міжнародна співпраця стають невід'ємною частиною розвитку. Розвиток комунікаційних навичок також має важливе значення для побудови ефективних команд у робочому оточенні. Здобувачі освіти, які володіють навичками слухання, висловлення власних думок і командної взаємодії в подальшому стають цінними працівниками, схильними до творчого розвитку, пошуку нестандартних підходів до вирішення завдань та здатними до прийняття конструктивної критики.

Комунікативна взаємодія виступає однією з важливих складових частин професіоналізму та передбачає наявність таких особисто-професійних якостей: орієнтації на визнання сильних сторін іншого; здатності до емпатії, розуміння емоційного стану іншого; уміння створювати зворотний зв'язок; уміння мотивувати на діяльність; конкретних комунікативних умінь [1]. Тож, важливими завданням є спрямування освітніх послуг у напрямі розвитку навичок комунікації у здобувачів освіти, що в свою чергу, забезпечить відповідність якісного рівня освітнього процесу, позаяк досягатиметься баланс у підготовці компетентних фахівців, які корелюють багажем надбаних знань та вмінь із вимогами, що висуваються ринком праці. Здатність викладача до комунікації на необхідному рівні визначає його можливість спонукати здобувача до освоєння необхідних компетенцій, що проявляється у здатності вибудовувати особистісні, гуманістичні взаємовідносини у процесі опанування знань. Вчені зауважують, що це вміння передбачає наявність у викладача таких якостей, як здібності здійснювати педагогічну підтримку організації спільної діяльності та міжособистісного спілкування, мовленнєвої культури[1]. Як наголошує Ніколаєнко Н.М.,

основна задача ЗВО полягає у налагодженні не просто комунікації в проекції «здобувач-викладач», а й спрямування своєї діяльності на усю цільову аудиторію [2].

Зазначене дає можливість підкреслити потребу формування взаємоузгодженої і взаємозумовленої комунікаційної культури, спрямованої на обмін інформацією для створення базису утвердження особистості, вирішення освітніх цілей та підвищення якості навчального процесу з метою підготовки конкурентоспроможних фахівців і задоволення вимог ринку праці.

Література:

3. Дубровіна І. В., Моцак С. І., Смірнов С. В., Снегірьов І. О. Удосконалення комунікативної взаємодії між студентами та викладачами як реалізація євроінтеграційних процесів у вищій освіті. Науковий часопис національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. Збірник наукових праць. М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. Спецвипуск. Том 1. – Київ : Видавничий дім «Гельветика», 2022. С. 73-77

4. Ніколаєнко Н. М. Корпоративна культура закладу вищої освіти і комунікація. STUDIA SLOBOZHANICA. Матеріали міжнародної науково-методичної конференції «Слобожанський гуманітарій – 2019», 29 березня: вісник виставково-музейного центру, вип 5. Харків: ХНТУСГ, 2019. С. 103-112.

Доренський А. П.
здобувач вищої освіти ОП «Менеджмент бізнес-орагнізацій»
Доренська А. О,
асистент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Центральноукраїнський національний технічний університет

РЕКЛАМНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА НА РИНКУ БУДІВЕЛЬНИХ ПОСЛУГ

Організація рекламної діяльності підприємства є важливою складовою стратегії маркетингу та комунікацій. Ефективна реклама допомагає підприємству залучати увагу цільової аудиторії, підсилювати усвідомленість бренду, стимулювати продажі та розвивати відносини з клієнтами. Ось кілька ключових кроків у організації рекламної діяльності: чітко сформульовані цілі, детальний аналіз цільової аудиторії, вибір медіа та рекламних каналів, творчий підхід до створення контенту та рекламних креативів, чітка визначеність з бюджетом та його розподілом, чіткість термінів та графік запусків, відстеження результатів та їх аналіз, налагодження зв'язків з аудиторією, гнучкість у змінах та адаптації до вимог та обставин.

Організація рекламної діяльності вимагає комплексного підходу та постійного вдосконалення.

У сфері будівельних послуг свої особливості у організації та веденні рекламних компаній мають забудовники та генеральні підрядники. Вони різняться між собою і кожна варта уваги.

Рекламна діяльність забудовників спрямовані безпосередньо на конкурентний ринок та покупців нерухомості. Рекламні кампанії повинні бути орієнтовані на цільовий аудит, який включає потенційних покупців, інвесторів, агентства з продажу нерухомості та інші зацікавлені сторони. Його рекламні стратегії часто фокусуються на стимулюванні продажів, виокремленні конкретних пропозицій та переваг, які пропонує забудовник. Рекламні стратегії мають відображатись у візуалі, мати відповідний дизайн та відображати той стиль життя, який продає забудовник. Окрім цього забудовник має висвітлювати інформацію про конкретні будівельні об'єкти, їхні технічні характеристики та розташування. Додатковою привабливістю є навколишня інфраструктура, така як школи, магазини, парки тощо. У своїй

рекламній діяльності забудовник має враховувати регіональні аспекти, враховувати особливості ландшафту, вимог до забудов та настроїв регіону. Рекламна компанія забудовника – це формування довіри та безпеки, висвітлення сертифікатів, рейтингів якості та інших важливих елементів. Сучасні технології дозволяють забудовнику створювати рекламні віртуальні тури та відео презентації об'єктів будівництва.

Якщо проаналізувати ключові аспекти рекламної діяльності генеральних підрядників – то вони мають свій окремий ряд особливостей та ключових аспектів.

Генеральні підрядники працюють над конкретними будівельними проектами. Реклама повинна відображати їхній досвід та експертизу у виконанні різних видів будівельних робіт та успішному завершенні проектів. Наголошувати на їхньому досвіді у веденні успішної співпраці та формуванні партнерств з іншими підприємствами, замовниками, архітекторами та іншими гравцями на ринку будівництва. Реклама виконавців робіт на ринку будівництва має підкреслювати їхню репутацію, спеціалізацію в окремих видах робіт, довіру замовників та партнерів, а також успішно завершені проекти, які виконуються відповідно до високих стандартів якості та у визначений термін. Генеральні підрядники можуть підкреслювати свій підхід до забезпечення безпеки на будівництві та відповідальності за виконання робіт відповідно до всіх стандартів та нормативів. Підрядникам варто висвітлювати етапи робити, техніки та методи виконання робіт, матеріали та використання новітніх технологій.

На ринку будівельних послуг правильно обрана рекламна стратегія, дозволить демонструвати компаніям унікальні пропозиції та вигоди для потенційних клієнтів та партнерів, власну експертність та всі переваги співпраці.

Доценко С.О.
здобувач гр. ПА-22М
Пітел Н.С.
канд. екон., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД РЕГІОНУ В УМОВАХ АДМІНІСТРАТИВНО-ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ РЕФОРМИ

Органи місцевого самоврядування відіграють вирішальну роль у контролі за соціально-економічним розвитком територіальних громад у рамках реформи децентралізації в Україні. Вони відповідають за управління всіма суб'єктами господарювання, включно з об'єктами соціальної інфраструктури, активно сприяють плануванню та реалізації соціальних і виробничих проектів, мають повноваження розподіляти бюджетні кошти. Основним обов'язком цих органів місцевого самоврядування виступає створення сприятливого середовища, яке сприятиме економічному зростанню територіальних громад, що передбачає реалізацію інвестиційної та інноваційної стратегії, підтримку бізнесу різних форм власності та сприяння зайнятості місцевого населення.

Процес децентралізації передбачає делегування повноважень на регіональний рівень, що дозволяє органам місцевого самоврядування виконувати покладені на них повноваження, які охоплюють надання публічних послуг та підвищення добробуту громадян, які проживають на певній території [1].

Вирішальним документом у розвитку територіальних громад є Державна стратегія регіонального розвитку на 2021–2027 роки, основною метою виступає сприяння розвитку та єдності, з великим наголосом на покращенні якості життя населення в єдиній, децентралізованій, конкурентоспроможній та демократичній Україні.

Стратегічна мета державної регіональної політики до 2027 року базується на трьох стратегічних цілях:

1) формування єдиної держави, що охоплює соціальні, гуманітарні, економічні, екологічні, безпекові та просторові аспекти;

2) підвищення рівня конкурентоспроможності регіонів;

3) створення ефективного багаторівневого управління [2].

На сучасному етапі, коли війна внесла необхідні корективи в усі територіальні одиниці, Україна активно формує та обговорює нові регуляторні та законодавчі заходи. Зокрема, ці заходи стосуються місцевого самоврядування та територіальних громад. Відповідно, зміни було внесено до ряду законів, які регулюють такі аспекти, як оподаткування бізнесу, користування надрами та охорона навколишнього середовища. Україна засновує чотири спецфонди, спрямовані на відбудову вітчизняної економіки, а саме: фонд відновлення зруйнованого майна та інфраструктури України, фонд відновлення та трансформації економіки, фонд обслуговування та погашення державного боргу, фонд підтримки малого та середнього бізнесу [3]. Водночас важливо мати на увазі фундаментальні принципи, викладені в нещодавно оновленому законодавстві щодо розвитку територіальних громад, прийнятому до початку війни.

Законодавчі зміни до чинних законодавчих актів є вирішальними в контексті необхідності оптимізації розвитку територіальних громад. Ці поправки слугують засобом оптимізації окремих процесів, забезпечуючи більш ефективний і ефективний підхід, а саме:

1. для реалізації права місцевого самоврядування громади зобов'язані прийняти статут, який буде локальним нормативно-правовим актом, у якому буде визначено порядок його реалізації;
2. розподіл повноважень, як самостійних, так і делегованих, органів місцевого самоврядування на фундаментальному рівні;
3. представлено вичерпний перелік державних повноважень, які охоплюють такі сфери, як радіаційна безпека, хімічна безпека та охорона кордону;
4. у підпорядкуванні секретарю ради рекомендується створити новий відділ – Секретаріат ради громади, який буде займатися організаційною діяльністю ради та постійних комісій, наразі ці завдання виконує секретар ради.

Водночас вирішальними факторами, які впливають на потенційне зростання територіальних громад в Україні, виступають:

1. зміцнення інституційної спроможності територіальних громад шляхом розширення різноманітних форм та розвитку партнерських відносин між органами місцевого самоврядування та громадськими організаціями.
2. законодавче визначення функцій і повноважень усіх суб'єктів управління орієнтовано на функціональність, враховуючи принципи субсидіарності та розвиток механізмів взаємодії органів державної влади та місцевого самоврядування на кожному рівні.
3. створення нової мережі соціальних інститутів має на меті гарантувати доступність і якість соціально значущих послуг.
4. впровадження інноваційних фінансових інструментів підтримки соціальної сфери регіонів.

У процесі трансформації порядку управління територіальною громадою вкрай важливо дотримуватись таких ключових аспектів місцевого самоврядування як:

1. Законодавчі норми повинні захищати права місцевого населення, чи то територіальна громада, чи то орган місцевого самоврядування, самостійно керувати власними справами.
2. Місцева територіальна громада активно долучається до обов'язкового здійснення самоврядування відповідно до закону. У межах своєї компетенції як

територіальна громада, так і суб'єкти місцевого самоврядування виконують державні обов'язки, пов'язані з їх компетенцією.

3. Органи влади в управлінні дотримуються принципів незалежності (децентралізації).

4. Запровадження нагляду в діяльності органів місцевого самоврядування може відбуватися лише через законодавчо встановлені форми, що забезпечують збереження незалежності прийняття рішень органами місцевого самоврядування.

Перспектива бюджетної децентралізації має велике значення для розвитку територіальних громад в Україні, зокрема після перемоги України та повернення до мирного життя.

З метою сприяння зростанню та розвитку територіальних громад, вкрай важливо запровадити комплексні програми, спрямовані на відновлення зруйнованих громад та сприяння збалансованому розвитку тих, які залишаться відносно неушкодженими від наслідків війни з російськими окупантами. Крім того, наступним кроком є визначення передачі повноважень і фінансових ресурсів від державних органів до органів місцевого самоврядування, а також побудова ефективної системи організації влади на регіональному рівні в Україні. Впровадження принципів субсидіарності та фінансової автономії в місцевому самоврядуванні є обов'язковим. Для досягнення цих цілей у майбутньому необхідно здійснити інституційну реструктуризацію державного управління шляхом перерозподілу повноважень, ресурсів і відповідальності між державними установами та органами місцевого самоврядування. Все це, як наслідок, означатиме, що органи місцевого самоврядування, в тому числі територіальні громади, повинні відігравати значну роль у загальному державному управлінні в цілому та соціальному розвитку регіонів зокрема.

Література:

2. Місцеве самоврядування в Україні: сучасний стан та основні напрями модернізації : наук. доп. / ред.кол.: Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко, В.В. Толкованов та ін.; Національна академія державного управління при Президентові України. Київ. 2014. 128 с.

3. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021–2027 роки : Постанова Кабінету Міністрів України від 5 серпня 2020 р. № 695 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020- п#Text (дата звернення: 10.12.2023).

4. Матеріали сайту Forbes. URL: https://forbes.ua/news/zelenskiy-pidpisav-zakon-yakiy-polegshitvidbudovu-pislya-viyni-21032022-4859 (дата звернення: 10.03.2023)

Дмитришин Б.В.
кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

WEB-ОРІЄНТОВАНА СИСТЕМА ПІДТРИМКИ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ MOODLE

Невід'ємною і важливою частиною сучасних процесів є комп'ютеризація освіти. Інформатизація навчального процесу охоплює всі ступені освіти і передбачає серед іншого оснащеність навчального закладу новітнім комп'ютерним обладнанням та програмним забезпеченням.

Інформаційно-навчальні ресурси та навчальні портали вже давно стали ефективним інструментом як для підтримки наочного навчання, так і для перевірки засвоєних знань і самонавчання. Разом з тим в умовах військових дій, карантину та інших форс-мажорних обставин ще більш актуальним є web-орієнтоване програмне забезпечення для підтримки навчального процесу, головною складовою якого є системи дистанційного навчання.

Зазвичай для цих цілей дистанційної освіти використовуються веб-портали, що розгортають на базі CMS – систем управління контентом. Коло таких систем вельми різноманітне – від OpenSourse продуктів, таких як Drupal, Wordpress, Joomla, MODx, до дорогих комерційних систем, від систем зі стандартним функціоналом до спеціально розроблених і адаптованих до потреб конкретних споживачів.

Крім цього до складу веб-порталу може входити система управління навчальними матеріалами (LCMS – Learning Content Management Systems). Наприклад: Atutor, Claroline, Dokeos, Moodle, Sakai і т. і. Ці системи мають добре розвинену систему технічної підтримки та локалізації. Також для підтримки роботи навчального порталу можуть широко використовувати різноманітні web-сервіси – від звичайних до хмарних [1].

За функціональним призначенням web-сервісів виділяють: сховища файлів, сервіси для створення/зберігання презентацій, анкет та опитувань, проведення тестування, сервіси для створення віртуальних класів (Google Classroom) та дидактичних ігор, ментальних карт, «хмари слів», платформи для власних сайтів і блогів та інше [2, с. 40].

На сьогоднішній час в Україні найбільш популярною системою дистанційної освіти є Moodle. Це програмне забезпечення використовується більш ніж у 100 країнах різноманітними типами закладів освіти – від шкіл та курсів до університетів і академій [3]. З успіхом застосовується платформа Moodle і у Центральноукраїнському національному технічному університеті [4].

Moodle відноситься до вільнорозповсюджуваних продуктів (OpenSource) та створена за принципом «загальної відкритої ліцензії» (General Public License – GPL). Але за своїми можливостями система успішно конкурує з відомими комерційними системами управління навчальним процесом.

Moodle насправді є абревіатурою Modular Object-Oriented Dynamik Learning Environment, що означає модульне об'єктно-орієнтоване динамічне навчальне середовище. Воно дозволяє будь-якій людині дистанційно, за допомогою Інтернету, оволодіти навчальним матеріалом та самій створювати дистанційні курси і проводити навчання на відстані. Цей програмний продукт повністю відповідає стандартам інформаційних освітніх систем SCORM (Sharable Content Object Reference Model) та має наступні характеристики [3]: адаптивність; довговічність; доступність; інтероперацiйність; багаторазове використання.

Система управління навчальними ресурсами Moodle побудована на основі web- та клієнт-серверних технологій, що забезпечує достатній рівень незалежності від типу програмного забезпечення, операційної системи та апаратного забезпечення учасників навчання.

Основний елемент Moodle – навчальний курс. Він складається з навчальних матеріалів, засобів їх зберігання і доставки та засобів організації, контролю та обліку діяльності навчаємих. До вмісту курсу може належати довільна кількість ресурсів – веб-сторінки, електронні книги, файли, презентації, каталоги, посилання. В залежності від вимог до створюваних курсів в Moodle існує три типи форматів курсів: структура (навчальні модулі без прив'язки до календаря); календар (навчальні модулі, прив'язані до календаря); форум. Також в системі міститься значна кількість інтерактивних елементів, які забезпечують активну взаємодію між учасниками навчання, а саме анкети, опитування, глосарій, тести та ін. [5, с. 85-111].

Для усіх елементів курсу можливе оцінювання, у тому числі і довільно створене викладачем. Усі оцінки можна передивитись на сторінці оцінок курсу, яка має налаштування за їх відображенням та групуванням.

Платформа містить понад 20 різновидів тестів, що є основним способом перевірки знань студентів. Однак на практиці, для формування тестових завдань переважна більшість викладачів використовує лише 3-4 різновиди (з короткою відповіддю, з вибором однієї або декількох правильних відповідей, на обчислення, на встановлення відповідності) [4].

У Moodle передбачено додавання до курсу окремих активних елементів для організації самостійної роботи студентів. В роботі з елементами спільної роботи (Форум, Глосарій, Wiki та інші) на перший план виходить завдання організації співпраці, спілкування студентів і викладача у процесі формування нових знань. Інструменти контролю знань (Завдання, Тест, Лекція та інші) дозволяють оперативно визначати рівень засвоєння знань студентами та вносити корективи в навчальну діяльність [6, с. 197-198].

Переважна більшість навчальних закладів України має нагальну потребу у використанні сучасних засобів для управління інформаційними ресурсами. Такими засобами є web-орієнтовані комп'ютерні системи, зокрема система дистанційного навчання Moodle. Загалом ця система забезпечує найважливіші умови самореалізації особистості студентів вишів, які навчаються у зручному для себе темпі, в зручний час, в безпечному середовищі, маючи усі необхідні і достатні засоби навчання у вигляді електронного навчально-методичного комплексу.

Література:

1. Соціальні сервіси Веб 2.0 і Веб 3.0 у навчальній діяльності: нав. посіб. / Кадемія М.Ю., Козяр В.М., Кобися В.М., Коваль М.С. Вінниця : ТОВ «Планер», 2010. 230 с.

2. Франчук В.М., Галицький О.В. Використання хмарних сервісів у навчальному процесі. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова*. Серія № 2. Комп'ютерно-орієнтовані системи навчання: Зб. наук. праць. К. : НПУ імені М.П. Драгоманова, 2016. № 18 (25). С. 39-42.

3. Learning platform Moodle. URL: https://moodle.org/ (дата звернення: 25.11.2023).

4. Система дистанційного навчання ЦНТУ. URL: https://moodle.kntu.kr.ua/ (дата звернення: 25.11.2023).

5. Морзе Н.В., Глазунова О.Г., Мокрієв М.В. Методика створення електронного навчального курсу (на базі платформи дистанційного навчання Moodle 3): навч. посіб. К. : 2016. 240 с.

6. Железнякова Е. Ю., Зміївська І.В. Організація самостійної роботи студентів у системі Moodle. *Новітні комп'ютерні технології*. Кривий Ріг : Видавничий центр ДВНЗ «Криворізький національний університет». 2014. Том XII : *спецвипуск «Хмарні технології в освіті»*. С. 194-203.

Дяків І. В.
здобувач другого (магістерського) рівня освіти
Яковенко Р. В.
кандидат економічних наук, доцент
Економіко-технологічний інститут імені Роберта Ельворті
м. Кропивницький, Україна

ФІНАНСОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ ТОВ «КАПРО ОЙЛ»

Структура фінансових ресурсів та об'єднання джерел фінансування у процесі формування фінансового потенціалу підприємства є важливішими, ніж наявні фінансові ресурси. Системний підхід, який буде покладений в основу формування та використання фінансового потенціалу підприємств, має бути орієнтований на забезпечення найвищого рівня фінансової безпеки. Це необхідно для своєчасного та швидкого пристосування підприємства до зовнішніх змін.

Розробка ефективного механізму управління фінансовим потенціалом підприємства набуває важливого значення за сучасних умов. Під ним необхідно розуміти цілеспрямовану систему, яка повинна керуватись, економічних, організаційних, управлінських, нормативних та регулюючих дій, інструментів, способів та технологій. Ці дії повинні активно впливати на процеси залучення, акумулювання та розподілу фінансових ресурсів за окремими

напрямками та видами діяльності їх використання. Також, для забезпечення соціальних, виробничих та інших потреб підприємства, необхідною є їх трансформація в інші види економічних ресурсів.

Факторами, які утворюють фінансовий потенціал, є:

- фінансова стійкість підприємства;
- здатність точно та своєчасного виконувати свої фінансові зобов'язання;
- інвестиційні можливості підприємства;
- здатність залучати додаткові фінансові ресурси;
- ефективність використання власного та запозиченого капіталу;
- ефективність управління активами;
- політика у сфері управління ризиками.

Найбільш ймовірними причинами нестабільного фінансового становища є:

- незадовільна структура майна підприємства;
- падіння ступеня ліквідності;
- виробництво продуктів низької якості;
- значна частка кредиторської та дебіторської заборгованості з простроченими рахунками та сплатами;
- низький рівень власних джерел;
- фінансовий дисбаланс і, як наслідок, нестабільність;
- забезпеченість фінансовими ресурсами підприємства;
- ірраціональна структура та співвідношення активів та зобов'язань;
- низький рівень використання виробничих потужностей.

На обсяг продукції у вартісному виразі впливають не лише фактори, пов'язані з ефективним використанням основних засобів, а й зовнішні фактори, такі як зміни цін і тарифів, а також побічні, пов'язані з структурними зрушеннями у складі продукції. Оцінка продукції в натуральному вираженні може нейтралізувати дію багатьох із перелічених факторів, однак її застосування обмежене у випадку багатономенклатурного виробництва.

Методика дослідження основних засобів потребує виділення загальних підходів: вплив окремих факторів на фондовіддачу базується на мультиплікативній моделі, а сукупність факторів має містити параметри з кількісною визначеністю, зміни фондовіддачі основних виробничих засобів, зміни фондовіддачі активної частини основних засобів, зміни питомої ваги активних частин основних засобів, зміни в структурі обладнання, зміни часу роботи обладнання, зміни продуктивності обладнання, цілодобовий простій, коефіцієнт змінності, внутрішньозмінні простої. Нижче застосуємо найбільш поширені методики для факторного аналізу фондовіддачі основних засобів ТОВ «КАПРО ОЙЛ».

Факторний аналіз показників використання основних засобів ТОВ «КАПРО ОЙЛ» наведено в таблиці 1.

Дані таблиці 1 показують, що рівень рентабельності основних засобів збільшився на 5 процентних пунктів. Щоб визначити, як він змінився за рахунок кожного фактору, можна скористатися методом абсолютних різниць.

Зміна рентабельності основних засобів (ОЗ) за рахунок:

а) фондовіддачі основних виробничих фондів:

$\Delta Роз = \Delta Фв \cdot ЧРП_0 \cdot Роб_0$ = (3,98 - 10,3) 0,8041 · 0,32 = -1,63 %;

б) частки реалізованої продукції в загальному випуску:

$\Delta Роз = Фв_1 \cdot \Delta ЧРП_0 \cdot Роб_0$= 3,98 · 0,12· 0,32 = 0,15 %;

в) рентабельності продажів:

$\Delta Роз = Фв_1 \cdot ЧРП_1 \cdot \Delta Роб_0$= 3,98 · 0,9255 · (2,09 – 0,32) = 6,47 %.

Таблиця 1.

Інформація для аналізу рентабельності фондів і фондовіддачі

Показник	Значення показника		Зміни
	t_0	t_1	
1	2	3	4
Прибуток від реалізації продукції, тис. грн	1 749	30 669	+28920
Обсяг випуску продукції в поточних цінах, тис. грн.	671 357	1 582 665	+911308
Обсяг продажів, тис. грн	539 850	1 464 768	+924918
Частка продажів у загальному випуску продукції, %	80,41	92,55	+12,14
Середньорічна вартість, тис. грн:			
основних засобів виробництва (ОЗ)	52464,8	368370	+315905,2
активної частини їх ($ОЗ^а$)	41663	327739	+286076
машин і обладнання ($ОЗ^м$)	39137	388875	+349738
одиниці обладнання ($\overline{Ц}$)	46 614	250 079	+203465
Частка активної частини ОЗ ($Ч^а$)	0,79	0,89	+0,1
Частка машин і обладнання ($Ч^м$)			
в активній частині основних засобів	0,93	1,2	+0,27
у загальній сумі основних засобів	0,75	1,05	+0,3
Рентабельність ОЗ ($Р_{ОЗ}$), %	3,3	8,3	+5
Рентабельність продажів($Р_{об}$),%	0,32	2,09	+1,77
Фондовіддача ОЗ (Фв), грн	10,3	3,98	-6,32
Фондовіддача активної частини фондів ($Фв^а$), грн	12,96	44,7	+31,74
Фондовіддача машин і обладнання ($Фв^м$), грн	17,15	4,07	-13,08

Жмак Я.О., здобувач гр. УФЕБ-22М
Фомічов К.С., канд. юрид. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ВПРОВАДЖЕННЯ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УПРАВЛІННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ

Для сприяння розвитку публічної сфери в Україні, зокрема шляхом реформування місцевого самоврядування та децентралізації влади, вкрай необхідно запровадити інноваційні підходи до муніципального управління. Це зрештою призведе до підвищення добробуту населення та досягнення стратегічних цілей. Отже, територіальні громади тепер мають більший контроль над бюджетними коштами, а органи місцевого самоврядування розширили свої повноваження, тим самим беручи на себе більшу відповідальність за цілісний та рівномірний розвиток регіону. Застосовуючи проектний підхід в державному управлінні, використання ресурсів може бути мінімізоване, а бажані результати можуть бути досягнуті ефективніше шляхом реалізації логічних і добре обґрунтованих рішень.

У сучасних умовах актуальним та своєчасним завданням є забезпечення додаткового фінансування діяльності органів місцевого самоврядування, що передбачає розробку проектних пропозицій. Необхідність пошуку додаткових джерел фінансування зумовлена наявним рівнем фінансових ресурсів у громадах. За останні кілька років помітно зросла популярність проектних ініціатив у місцевих громадах. Цей сплеск можна пояснити

економічними факторами, а також процесами децентралізації, що тривають. Більше того, привабливість різноманітних міжнародних та українських програм та інституцій, присвячених місцевому розвитку, відіграла значну роль у цій тенденції. У різних регіонах кращі практики з проектної діяльності з'являються з різною швидкістю, причому західні регіони України демонструють підвищену участь в проектному менеджменті. Однак проектні ініціативи в органах місцевого самоврядування в інших частинах України поступово, але неухильно набирають обертів.

Органи місцевого самоврядування, хоч і з деякими ваганнями, досить активно починають все частіше брати участь у грантових конкурсах та програмах, підвищуючи активність у написанні та поданні проектних заявок. Однак органи місцевого самоврядування на цьому шляху стикаються з кількома труднощами. З огляду на це, досить важливим виступають аналітичні дослідження щодо впровадження цих заходів, щоб усунути потенційні перешкоди та дослідити ключові етапи розвитку, труднощі та успішні підходи з активізації проектної діяльності. У результаті стає очевидним, що більшість розроблених проектів є неякісними та не залучають потенційних інвесторів для фінансування, підкреслюючи важливість використання сучасних технологій управління.

Як засвідчує зарубіжний досвід, використання проектної діяльності у розвитку територій стає очевидною та все більш актуальною впродовж останніх років. Такий підхід виявився ефективним завдяки своїй здатності збільшити ресурси, зміцнити зв'язок між органами місцевого самоврядування та громадами, посилити організаційну підтримку та вдосконалити регуляторні аспекти розвитку територій. Як результат, проектний менеджмент нині має велике значення в публічному секторі України, що вимагає оперативного вирішення питань шляхом виконання наступних рекомендацій:

1. створення Інститутів міст та Департаментів містобудування для посилення організаційної основи органів місцевого самоврядування.
2. створення систем інформаційно-аналітичного забезпечення, які сприятимуть успішній реалізації проектів публічного управління та адміністрування.
3. створення необхідних умов для об'єднання окремих проектів у комплексні програми та портфелі, а також забезпечення інвестицій для успішної реалізації цих портфелів проектів.
4. використання стратегій державно-приватного партнерства у сфері житлово-комунального господарства, що сприятиме ефективній модернізації та покращенню матеріально-технічної інфраструктури.
5. розробка показників, які вимірюватимуть економічну ефективність реалізації проектної діяльності.
6. розвиток людських ресурсів в органах місцевого самоврядування шляхом навчання проектних менеджерів у закладах вищої освіти.
7. оптимізація інвестиційних потоків впродовж всього періоду реалізації проекту з метою підвищення ефективності використання коштів державного та місцевих бюджетів.
8. створення середовища, сприятливого для залучення як іноземних, так і внутрішніх інвестицій, що виступає вирішальним кроком у процесі проектної діяльності.
9. створення комплексної документації з метою залучення міжнародних фінансових інвестицій, зокрема через грантовий механізм, з метою полегшення подання проектних заявок.
10. оцінка потенціалу проектного менеджменту в контексті реформи децентралізації для сприяння подальшому зростанню територіальних громад.
11. здійснення оцінки потенціалу використання соціального підприємництва при реалізації соціально-орієнтованих проектів.

Таким чином, шляхом впровадження запропонованих трансформаційних заходів стане можливим покращити процес реалізації проектного підходу як на регіональному, так і на національному рівнях, сприяючи таким чином загальному покращенню та розвитку територій.

Журавльов В.М., старший викладач
Центральноукраїнський національний технічний університет
М. Кропивницький, Україна

ПРИЧИНИ ТА МОТИВИ ОБ'ЄДНАННЯ ПІДПРИЄМСТВ

Сучасний світ увійшов в епоху зміни технічно-технологічних, інформаційних, наукових основ розвитку суспільства. Знаковим моментом в сучасній економіці є утворення корпоративних структур. Продовжується пошук моделей розвитку суспільної системи, які б допомогли долати кризові ситуації.

Подальше зростання підприємства – це одна з найскладніших проблем, які виникають перед його керівництвом або власниками. Існує доволі багато варіантів вирішення даного питання: отримання кредиту, додаткова емісія акцій.

Проте останнім часом все частіше керівники вітчизняних підприємств надають перевагу об'єднанню. Саме про це наголошує і О. Шкарпова, наводячи твердження керівника відділу M&Aкомпанії Ernest&Young І. Петрашко: "Первинний переділ власності практично завершився. Місцеві фінансово-промислові групи нарешті зайнялися консолідацією свого бізнесу – придбанням активів у ключових сферах діяльності" [3, с. 12].

Термін "об'єднання підприємств" розглядається та інтерпретується різними вченими та різними джерелами порізному.

Так, зокрема,О.М. Вінник [1, с. 17] вважає, що " господарське об'єднання — це організаційно оформлена група підприємств, інших господарських організацій низової ланки економіки різних форм власності, яка створюється з метою координації діяльності своїх учасників, об'єднання їхніх зусиль для вирішення соціальних та економічних завдань".

Необхідність об'єднання підприємств визначається можливістю знайти більш ефективні методи вирішення проблем, які виникають в процесі їх діяльності. Існує декілька причин та мотивів для об'єднання.

1. Фінанси. Головним мотивом для об'єднання є насамперед нестача фінансових засобів для вирішення внутрішніх проблем підприємства.

До них відносять:

- акумулювання фінансів для надання допомоги підрозділам;
- внутрішні кредитні пільги;
- застосування різноманітних форм власності для підвищення зацікавленості праці;
- застосування системи внутрішнього кредитування від власного банку.

2. Виробництво. Тут реобхідно виділити наступне:

- централізація функцій технічного оснащення виробництва;
- збільшення капітальних вкладів в технічне переозброєння та реорганізацію виробництва;
- надання технічної та виробничої допомоги;
- підвищення кваліфікації робітників через систему навчання.

3. Організація управління, структура. Головні аргументи для об'єднання обумовлені бажанням створити систему, яка добре управляється. Необхідно виділити:

- розумну централізацію та децентралізацію;
- централізоване інформаційне обслуговування;
- застосовування принципів екологічного партнерства;
- утворення єдиного балансу між науковими дослідженнями, новими розробками та виробництвом.

4. НДДКР. Мотивами для об'єднання є:

- пріоритетне використання науково-технічної продукції об'єднання;
- придбання для сумісного використання ноу-хау, патентів та ліцензій;
- нові розробки для внутрішнього використання;

- надання допомоги виробничникам щодо засвоєння нових розробок виробів та технологій;
- розробка конкурентноздатної продукції.

5. Постачання. Мотивами для об'єднання є утворення надійної та стабільної системи постачання підприємств видами ресурсів, зменшення об'ємів позанормативних запасів.

6. Кадри. Мотивами для об'єднання можуть бути:

- утворення потужної групи у вищому керівництві об'єднання, яка має великий потенціал;
- можливість відбору досвідчених спеціалістів на основні керівні посади об'єднання;
- утворення внутрішньо фірмової біржи робітників;
- підвищення кваліфікації поза підприємством, в тому числі за кордоном.

7. Облік та контроль. В цій сфері діяльності головний мотив – бажання утворити такі системи обліку та контролю, які б вирішували проблему керованості бізнесу в цілому, при постійному контролі його ефективності.

8. Експорт. Об'єднання зусиль у засвоєнні зарубіжного ринку, стимулювання експорту та розширення експортних операцій – це головна мета, яка вимагає об'єднання підприємств.

9. Сервісне обслуговування. Необхідність утворення такої системи сервісного обслуговування, яка б охоплювала максимальну кількість регіонів – основний мотив об'єднання підприємств. Окрім цього, тут вирішуються питання підвищення конкурентноздатності підприємств.

10. Маркетинг, ринки збуту. Тут необхідно відмітити:

- комплексне вивчення ринків збуту та розширення рекламної діяльності;
- розробка стратегій боротьби з конкурентами та завоювання нових ринків збуту;
- утворення ефективних систем просування та стимулювання товарів.

11. Економіка. В цій сфері діяльності можливо виділити наступні мотиви для об'єднання:

- утворення ефективних систем стратегічного та поточного планування бізнесу та підвищення прибутковості бізнесу;
- утворення «центру прибутковості» та центрів фінансової відповідальності;
- утворення системи управління комітетами;
- розробка ефективних інвестиційних проектів та їх реалізація;
- розробка бізнес-планів об'єднання.

Велика кількість переваг в усіх сферах діяльності підприємств, що виникають, як результат об'єднання їх , переконують вибір саме цього шляху.

Література:

1. Вінник О.М. Господарське право: навчальний посібник. — Київ: Кондор, 2003. — 400 с

2. Корпоративне управління: Методичні вказівки до вивчення курсу для студентів спеціальності 8.0502о1; 8.050109. Укл. В.М. Журавльов. – Кіровоград КНТУ. 2005. -78с.

3. Шкарпова О. Великими ковтками // Контракти. – 2006. – No 16. – С. 12-16.

Задорожня Л.М.
асистент кафедри фінансів, банківської справи та страхування
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

РОЛЬ ПУБЛІЧНИХ ІНВЕСТИЦІЙ У ЗАЛУЧЕННІ ПРИВАТНОГО ФІНАНСУВАННЯ РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

Економічний розвиток країни чи регіону найбільшою мірою залежить від обсягу інвестицій. Інвестиції поділяються на державний та приватний сектори, в залежності від джерела інвестицій.

Державні інвестиції, що здійснюються державними установами та місцевими органами влади і спрямовані на поліпшення мережі інфраструктурних об'єктів громади. Разом з тим, не менш важливим є виділення державних коштів на розвиток громадських послуг, таких як освіта та охорона здоров'я, також забезпечення розвитку людського капіталу. Також важливо поліпшити якість середовища для діяльності громадян, повсякденного життя, відпочинку, інше.

Зрештою, державні, регіональні та місцеві органи влади безпосередньо зацікавлені в забезпеченні економічного розвитку. Саме це сприяє підтримці підприємництва з боку територіальних громад. Спираючись на зарубіжний досвід варто зазначити, що швидкий економічний розвиток не може бути досягнутий лише за рахунок державних інвестицій. Основними інвестиціями, що забезпечують розвиток, є приватні інвестиції.

Вкладаючи кошти у ті чи інші сфери діяльності, публічний сектор створює кращі умови для ведення бізнесу та залучення приватних інвестицій.

Публічні інвестиції в певних умовах призводять до позитивних економічних змін, оскільки являються інструментом для створення сприятливого середовища для бізнесу, стимулюванням та підтримкою економічної діяльності приватного сектора. Стимулююча роль видатків бюджету якраз і полягає у сприянні розвитку підприємницької діяльності.

Розвиток підприємництва сприяє модернізації та технологічному переоснащенні підприємств, формуються нові ланцюжки доданої вартості і створюються не лише сировинні, а проміжні й кінцеві продукти, завдяки чому додана вартість залишається в громаді, регіоні, країні. Цей напрямок застосування публічних інвестицій веде до зростання конкурентоспроможності конкретної громади, території, регіону та країни загалом.

В умовах війни державний та місцеві бюджети мають обмежені можливості для застосування публічних інвестицій.

Отже, співпраця держави та приватного бізнесу не є новим явищем для української економіки, однак необхідні чіткі процеси визначення пріоритетів і відбору проєктів, супроводжувані чіткими політичними цілями, спеціальними механізмами координації і високою прозорістю

Література :

1. Третяк Ю. Реформування системи публічного інвестування в контексті державної регіональної політики. URL: https://komsamovr.rada.gov.ua/uploads/documents/42477.pdf
2. Хардінг Х. Публічні інвестиційні потреби на місцевому рівні в Україні. URL: https://decentralization.gov.ua/news/13743
3. Федюк В. Роль публічних інвестицій у залученні приватного фінансування в розвиток вітчизняної економіки. URL: https://www.csi.org.ua/news/rol-publichnyh-investyczij-u-zaluchenni-pryvatnogo-finansuvannya-u-rozvytok-vitchyznyanoyi-ekonomiky/#_ftn1

Заярнюк О.В., кандидат економічних наук, доцент
Сторожук О.А., магістр, група МЕ-23М
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ФІНАНСОВІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНИХ СТРУКТУР

Конкуренція спонукає підприємців до постійного розвитку. Але, водночас, вимагає від них розробки стратегій, щоб стати помітними, впізнаваними на ринку та виживати в конкурентній боротьбі. Ця мета є досяжною завдяки безупинному генеруванню та впровадженню нових ідей та виробничо-комерційних рішень, а також нових технологій. Отже, бізнес потребує інноваційності та стійкості, а тому розвиток інноваційних структур є важливим у сучасному невизначеному світі. В цьому зв'язку актуальним є усебічне дослідження розвитку інноваційних структур, особливо його фінансових аспектів.

Метою створення інноваційних структур є активізація процесу розробки та уведення у виробництво сучасних технологій, а також навчання висококваліфікованих кадрів.

Інноваційні структури можуть існувати у різних формах залежно від їхньої спрямованості та організаційної мети. До прикладу, корпоративні інноваційні лабораторії, які створюються в межах великих компаній, сфокусовані на проведенні досліджень та розробок нових продуктів і технологій, регіональні інноваційні центри покликані сприяти інноваційному розвитку в конкретному регіоні або місті, а інноваційні хаби утворюються у вигляді простору для спільної роботи, де стартапи, підприємства та інші учасники можуть обмінюватися науково-творчими ідеями та ресурсами.

Довгий час в Україні відбувається зниження інноваційної активності підприємств, відсутні довгострокові галузеві програми розвитку, немає фіскальних стимулів для інновацій. Про стан інноваційної діяльності в нашій країні говорять цифри: у 2023 році Україна посіла 55 позицію в рейтингу Глобального Інноваційного Індексу (із 132 країн) та 34 позицію серед 39 економік Європи. При чому за окремими складовими рейтингу позиції України дуже невтішні, зокрема регуляторне середовище – 77 позиція, бізнес середовище – 88 позиція [4].

Отже, для українських підприємств значними чинниками, що перешкоджають їх інноваційній діяльності є нестабільність ситуації в країні, непередбачуваність бізнес-середовища, суттєве падіння попиту, несприятливий регуляторний клімат.

Очевидним є факт, що система фінансування науки та інновацій в нашій країні не орієнтована на стимулювання якості і конкурентоспроможності винаходів і досліджень.

Звернення до кращих зарубіжних практик переконує, що фінансування інноваційних структур може бути реалізоване за допомогою різних джерел. Багато країн надають державні гранти та субсидії для розвитку інноваційних проєктів. Венчурні фонди, приватні інвестори та корпоративні інвестори, також можуть бути зацікавлені у фінансуванні перспективних інноваційних проєктів.

Найбільш активні венчурні фонди, засновані українцями або сконцентровані на інвестиціях в українські інформаційні технології: TA Ventures, Almaz Capital, SMRK, Genesis Investments, Cascade Ventures [1].

Залучення банківських кредитів також є практичним варіантом фінансування розвитку інноваційних структур, особливо якщо проєкт має значний комерційний потенціал. На жаль, кредитування в Україні залишається надто дорогим для населення та підприємств.

Ще одним новітнім інструментом залучення фінансування в сферу інноваційних розробок є використання онлайн-платформ для залучення коштів від громадськості – краудфандинг. Фандрейзинг як інструмент залучення грошей від групи людей (фандейторів або спонсорів) для фінансування проєкту чи ініціативи – теж перспективний напрям підтримки розвитку інноваційних структур.

З перспективами розвитку інноваційних структур в Україні пов'язані також можливості залучення до цього процесу фінансових ресурсів іноземних партнерів. Так, наприклад, Європейська інноваційна рада у 2023 році запланувала спрямувати 20 млн євро за програмою Seeds of Bravery з метою розвитку інновацій в Україні [5]. Успішно функціонує і програма Mastercard Start Path Ukraine, спеціально розроблена для підтримки інновацій українських фінтех-компаній [3]. Є й інші приклади.

Попри складу ситуацію в країні, українці створюють нові продуктові стартапи та компанії, до прикладу Drone.Ua (виробництво дронів), Ajax (системи безпеки і датчики для дому), Delfast (виробництво електробайків), AMW Labs (ракети та дрони) [2].

Слід відзначити також інноваційні FinTech, зокрема Neofin – no-code платформу для запуску банківськими установами швидких кредитних рішень, Банка від monobank – зручний інструмент для фандрейзингу [3].

До прийняття рішення про джерело фінансування важливо детально вивчити умови, вимоги та ризики, пов'язані з кожним методом. На етапі залучення фінансових ресурсів інноваційні структури потребують знань про те, як залучати інвестиції, як презентувати свою ідею інвестору. В цьому зв'язку доцільні: менторські сесії та успішні кейси від агентів венчурної індустрії; допомога з підготовкою презентацій для фандрейзингу; підготовка та експертиза бізнес-плану, потреб в інвестиціях, плану використання коштів та повернення інвестицій; консультаційна підтримка з оформленням всіх необхідних документів для інвесторів.

В цьому зв'язку корисними можуть бути звернення до консалтингових фірм, експертів з інноваційного розвитку, фінансових аналітиків. Такі дії допоможуть інноваційним структурам привернути вагу нових клієнтів, наростити свою операційну діяльність та доходи і забезпечити стійке зростання, зокрема за рахунок зовнішніх джерел фінансування.

Література:

1. 10 венчурних фондів. Венчурний капітал подарував світові Apple, Amazon і Facebook. Хто шукає нових бізнес-зірок в Україні? ULR: https://forbes.ua/ratings/10-venchurnikh-fondiv-09042021-1321 (дата звернення 03.10.2023)

2. Грант М. Як Україні розвивати інноваційні виробництва у 2023 році? ULR: https://speka.media/yak-ukrayini-rozvivati-innovaciini-virobnictva-v-2023-roci-98d36p (дата звернення 03.10.2023)

3. Інновації попри виклики: як розвивається фінтех в Україні в 2023 році. ULR: https://fintechinsider.com.ua/innovacziyi-popry-vyklyky-yak-rozvyvayetsya-finteh-v-ukrayini-v-2023-roczi/ (дата звернення 03.10.2023)

4. Офіційний сайт Міністерства економіки України. https://me.gov.ua/

5. Цифрова трансформація економіки України в умовах війни. Травень 2023 року. ULR: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/tsyfrova-transformatsiya-ekonomiky-ukrayiny-v-umovakh-viyny-traven-2023 (дата звернення 03.10.2023)

Звенигородський С.С., здобувач гр. УФЕБ-22МЗ
Фомічов К.С., канд. юрид. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

НАЦІОНАЛЬНА ПОЛІЦІЯ УКРАЇНИ: ОСНОВНІ ФУНКЦІЇ ТА ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Національна поліція України, за визначенням Закону, є органом виконавчої влади, метою якого є забезпечення прав і свобод людини, протидія злочинній діяльності, охорона

громадського порядку і безпеки. Закон встановлює правові основи організації та діяльності Національної поліції України, визначає статус поліцейських та визначає вимоги до проходження служби в Національній поліції.

Національна поліція складається з різних підрозділів, включаючи кримінальна поліція; патрульна поліція; органи досудового розслідування; поліція охорони; спеціальна поліція; поліція особливого призначення. Важливо відмітити, що Національна поліція діє у тісній взаємодії та координації з громадськістю, місцевими громадами та організаціями громадянського суспільства на принципах партнерства. Основна мета — задовольнити потреби цих груп та працювати над пошуком ефективних рішень.

Національна поліція України виконує різноманітні завдання, які безпосередньо пов'язані з наданням поліцейських послуг у таких сферах як:

1. забезпечення публічної безпеки і порядку;
2. охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави;
3. протидії злочинності;
4. надання в межах, визначених законом, послуг з допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги [1, ст. 2].

Водночас важливо чітко зрозуміти поняття функцій, оскільки це значно допоможе зрозуміти стратегії вирішення поставлених завдань, а також визначити роль і позицію Національної поліції в рамках органів державної влади.

Завдання, покладені на Національну поліцію, визначають її функції. Ці функції можна розділити на два основних напрямки: внутрішні та зовнішні. Внутрішні функції зосереджені на забезпеченні оптимальних умов роботи для окремих поліцейських, наприклад, складання протоколів для патрульних, а також для всієї структури Національної поліції, включаючи матеріально-технічне забезпечення.

Зовнішні функції Національної поліції безпосередньо віддзеркалюють основну суть її створення, охоплюючи практичне значення та конкретні сфери діяльності, які є основним напрямком її роботи. Ці функції передбачають використання повноважень (приписів), визначених чинним законодавством.

У світлі конкретних обов'язків поліції, таких як завдання, які виконують патрульні поліцейські, зовнішні обов'язки можна класифікувати на такі сфери як: підтримання громадської безпеки та порядку в громадських місцях; моніторинг та забезпечення безпеки руху та пішоходів; дотримання паспортних правил та контроль за перебуванням іноземних громадян та осіб без громадянства в регіоні чи країні; надання допомоги громадянам та державним установам; попередження та протидія правопорушенням і злочинній діяльності; застосування заходів поліції; притягнення осіб до відповідальності за адміністративні правопорушення; проведення випереджувальних заходів щодо забезпечення публічної безпеки та порядку.

В теорії управління функції поділяють на:

1) основні;
2) забезпечувальні (ресурсні, допоміжні);
3) управлінські чи загального керівництва (організаційно-інспекційні) [2, с. 224-225].

Таким чином, Національна поліція України має чітко визначені та встановлені законом функції, які охоплюють різноманітні взаємопов'язані та скоординовані сфери поліцейської діяльності, спрямовані на виконання поставлених завдань.

Аналізуючи положення, викладені в Законі України «Про Національну поліцію», стає очевидним, що основні функції поліції можна розділити на два чіткі блоки: внутрішньо-організаційні та зовнішні.

Далі, доречно, розглянути ряд особливості функціонування Національної поліції в умовах воєнного стану, визначених законодавством України, а саме «Про правовий режим воєнного стану» та «Про Національну поліцію». Відповідно до Закону «Про правовий

режим воєнного стану», поліція зобов'язана сприяти військовій адміністрації, суду, прокуратурі та судовій системі під час воєнного стану. Поліція відповідає за звітування перед військовою адміністрацією про свої зусилля у боротьбі зі злочинністю, підтримці громадського порядку та загальну діяльність на визначеній території [3].

Для успішного забезпечення громадського порядку та безпеки в умовах воєнного стану вкрай важливою є ретельна координація практичних занять для поліцейських. Це пов'язано з тим, що під час воєнного стану правоохоронці опиняються у складних і напружених обставинах, що вимагає підвищеної зосередженості та концентрації. Незважаючи на ці обставини, останні повинні продовжувати бездоганно виконувати свої обов'язки, дотримуючись принципів Національної поліції, як і в звичайних умовах.

Тому неможливо переоцінити важливість нинішнього акценту на психологічній, фізичній та професійній підготовці, а також на стресостійкості правоохоронців.

Література:

1. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015. Відомості Верховної Ради України. 2015. № 40-41. Ст. 379.
2. Теорія управління в органах внутрішніх справ: Навчальний посібник. За ред. В.А. Ліпкана. К.: КНТ, 2007. 884 с.
3. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show /389-19#Text

Зінь Ю.Є., здобувач гр. УФЕБ-22М
Горпинченко О.В., канд. екон. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВ

У нинішньому середовищі загострення конкуренції в банківській індустрії банкам вкрай необхідно прийняти підхід, орієнтований на клієнта, у своїй діяльності. Це передбачає потребу в кваліфікованих і обізнаних співробітниках, надійній системі управління та ефективній комунікації як всередині, так і ззовні. Щоб досягти цього, банківські установи повинні культивувати ефективну корпоративну культуру, яка сприяє мотивації серед їхніх співробітників.

У нинішньому середовищі загострення конкуренції в банківській галузі стало очевидним, що найуспішнішим підходом є впровадження цінної стратегії управління, яка ґрунтується на корпоративній культурі, яка, в свою чергу, охоплює ряд елементів, таких як організаційні цінності, стандарти управління, кадрова політика, орієнтири поведінки, соціальні та моральні норми, традиції та фірмовий стиль. Орієнтуючись на клієнта, банки повинні забезпечувати високий рівень обслуговування, який значною мірою залежить від професіоналізму та досвіду їхнього персоналу. Зовнішній вигляд і позитивна поведінка співробітників безпосередньо впливають на сприйняття клієнта і сприяють формуванню довірливих і доброзичливих відносин з банком.

Особливості розвитку корпоративної культури були центром уваги як вітчизняних так і вчених міжнародного рівня. Наприклад, Е. Шейн, стверджує, що корпоративна культура, в першу чергу, охоплює набір фундаментальних понять. Ці ідеї не просто документуються та дотримуються групою, а радше вони живуть у свідомості людей і формують їхні дії в організації будь-якого рівня чи спрямування [1].

Щоб зрозуміти складну природу корпоративної культури, вважаємо за потрібне, дослідити її розвиток, починаючи з комплексного вивчення її рівнів (рис.1).

Рис. 1. Рівні корпоративної культури [2]

Приховані атрибути утворюють початковий (внутрішній) рівень корпоративної культури. Цей рівень охоплює неофіційні правила, що регулюють стосунки між членами команди, цінності та переконання працівників, а також норми поведінки в організації. Однією з помітних характеристик цього рівня є його особистий характер, оскільки ці атрибути є унікальними для окремих людей і не можуть регулюватися чи декларуватися.

Офіційно затверджені норми діяльності підприємства встановлюють другий рівень, відомий як базовий, який є ключовим для успіху організації. Ці норми включають місію організації, цілі, внутрішній статут, моральний кодекс та інші документи, які окреслюють соціальні та моральні норми поведінки та стосунків в організації. Ці цінності необхідні для досягнення певного успіху організації. Місія, загальні принципи, затверджені кодекси та норми визначають складові успіху та загальну мету установи. Виконуючи роль моста між першим і третім рівнями корпоративної культури, базовий рівень служить життєво важливим зв'язком.

Зовнішня сторона корпоративної культури проявляється різними способами, такими як фірмовий стиль організації, символіка, свята, події. Ці традиції не тільки сприймаються членами команди, але й отримують визнання та популярність у суспільстві. Візуальне представлення організації, включаючи її корпоративні кольори, логотип і уніформу співробітників, називають зовнішніми атрибутами корпоративної культури організації.

Розвиток корпоративної культури значною мірою залежить як від керівника організації, так і від ключових структурних компонентів, а також бере до уваги неформальні групи всередині команди. Значну роль у цьому процесі відіграє особистість керівника, його лідерські якості, особистісні цінності, ідеали та переконання. Коли управління є ефективним, ці цінності та переконання прищеплюються членам команди.

Отже, культивується спільний корпоративний дух, який сприяє досягненню загальних цілей підприємства та, зокрема, спрямований на підвищення ефективності маркетингу. Таким чином, створення міцної корпоративної культури, яка відповідає як внутрішнім, так і зовнішнім керівним принципам діяльності банку, дозволяє створити позитивну командну атмосферу, покращує рівень обслуговування клієнтів і, зрештою, підвищує репутацію банку, що особливо важливо в умовах загострення конкуренції на ринку банківських послуг.

Література:

1. Mohan M.L. Organizationalcommunicationandculturalvision. Albany: StateUniversityofNewYorkPress. URL: http://catalogue.nla.gov.au/Record/168049 (дата звернення 10.12.2023)

2. Андрушків Б.М. Сенгуляритивність формування корпоративної культури в контексті європейської трансформації підприємств. Вісник економічної науки України. 2010. № 1. С.23-278.

Зленко В. Л., здобувач вищої освіти (другий магістерський рівень)
ОПП "Менеджмент ІТ у глобальному бізнес середовищі"
Доренська А. О, асистент
Центральноукраїнський національний технічний університет

ОСОБЛИВОСТІ ПОБУДОВИ ЕКОЛОГІЧНИХ КОМУНІКАЦІЙ В ІТ-КОМАНДАХ

Команда - це взаємозалежні щодо інформації, ресурсів, знань та навичок люди, котрі прагнуть отримати синергетичний ефект від об'єднання своїх зусиль у досягненні спільної мети. Це стосується абсолютно усіх команд і ІТ-команди не є виключенням.

Взаємозалежність в інформаційному та ресурсному колі вимушує вибудовувати чіткі та ефективні комунікації щодо спільного розпорядження ресурсами та часом. Побудова ж таких комунікацій можлива лише при повазі до різноманітності думок, ідей та бачень; при відкритості до сприйняття нових ідей та думок інших; при позитивному конструктивному спілкуванні; при відсутності перебільшення значущості власних поглядів на задачі та при готовності побачити цінність інших точок зору; при готовності спільно працювати над спільними задачами незважаючи на відмінності між членами команди.

Окрім цього, варто розуміти та враховувати особливості команд ІТ фахівців саме через характер їхньої діяльності та специфіки галузі.

Першочергово, це технічна мова та власна термінологія, що робить спілкування сухим і часто незрозумілим для нефахівців.

По-друге, інтенсивність та швидкість реагування через роботу в реальному часі.

По-третє, крос-функціональність груп та команд, що потребує розуміння ролей та взаємодії між членами команд.

Четверте, глибина знань інструментів та платформ для роботи та обміну інформацією часто визначають ефективність комунікацій. Окрім цього сфера ІТ настільки часто оновлюється, що весь час стоїть питання актуалізації знань щодо робочих платформ та засобів комунікації.

Щоб створити максимально ефективні та комфортні («екологічні») комунікації в командах ІТ фахівців, варто взяти до уваги наступні правила:

- відкритість обміну думками та інформацією, критика лише конструктивного характеру для спільної роботи над помилками;
- спільне вивчення необхідних ефективних інструментів та платформ для комунікацій, чіткість структури та процесу організації обговорень;
- чіткість ролей у команді та відповідальності;
- регулярність зустрічей, чітких план їх проведення, ефективне використання часу на них, уникання тривалих обговорень;
- розбудова сталих традицій, формування середовища для ефективної взаємодії;
- окреслення спільних цілей, їх пріоритетів та доведення цього до усіх членів команди;
- забезпечення можливості для професійного розвитку членів команди, обміну знаннями та досвідом;
- формування відкритості кожного члена команди до ідей та пропозицій членів команди, врахування думок інших.

Врахування наведених вище особливостей та тонкостей роботи та обміну інформацією саме команд ІТ фахівців, дозволить вибудовувати дійсно екологічні відносини між членами команди та досягати високого ефекту від спільної роботи.

Варто враховувати, що кожна команда унікальна, і може знадобитися експериментування та адаптація для знаходження оптимального підходу до комунікації в вашому конкретному випадку.

Іванова Ю. О., студентка ФМТП
Філіпішина Л. М., професор, доктор економічних наук
Державний торговельно-економічний університет
м.Київ, Україна

ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ ТА ТЕХНОЛОГІЇ В МЕНЕДЖМЕНТІ, ОСВІТІ, ФІНАНСОВІЙ СФЕРІ ТА УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Поняття «інформатика» стало сьогодні розповсюдженим і трактується досить широко. Нерідко під інформатикою розуміється застосовуване на підприємстві програмне забезпечення, а процес впровадження й використання цього програмного забезпечення називають інформатизацією. Використовуване на підприємстві програмне забезпечення (програмні продукти) у цьому випадку також називають прикладним програмним забезпеченням. Звідси й виник термін "прикладна інформатика" - прикладні програмні продукти (програмне забезпечення), використовувані для інформаційного забезпечення діяльності господарюючих суб'єктів (далі будемо використовувати термін підприємство). Для динамічного розвитку бізнесу й економіки в цілому інформаційна інфраструктура не менш важлива, ніж будь-яка інша інфраструктура[1].

Однією з ключових переваг інформаційних систем і технологій є те, що вони дозволяють підприємствам збирати, зберігати й аналізувати величезні обсяги даних. Потім цю інформацію можна використовувати для прийняття обґрунтованих рішень щодо управління запасами, ціноутворення та маркетингових стратегій.

Крім того, інформаційні системи та технології надають підприємствам інструменти для більш ефективного спілкування та співпраці. З розвитком хмарних обчислень і мобільних пристроїв співробітники можуть отримувати доступ до інформації та працювати над проектами з будь-якого місця в будь-який час. Ця гнучкість дозволяє підвищити продуктивність і швидше приймати рішення, оскільки члени команди можуть легко обмінюватися ідеями та відгуками.

Сучасний менеджмент є складним і надзвичайно динамічним полем, яке постійно еволюціонує та змінюється під впливом різноманітних чинників, таких як технологічний прогрес, глобалізація та зростаюча увага до сталого розвитку. Це концепція, яка розвивалася з часом, оскільки підприємствам доводилося адаптуватися до мінливих обставин і нових технологій. У минулому управління часто було ієрархічним, з чіткими лініями повноважень і суворими правилами та положеннями. Проте сучасний менеджмент набагато гнучкіший і динамічніший. Однією з ключових особливостей сучасного менеджменту є орієнтація на командну роботу та співпрацю. які не можуть бути включені в рамки господарського розрахунку, є не стільки цілями і завданнями менеджменту, скільки його перешкодами і обмеженнями[2].

Мета дослідження полягає у розкритті поточних та перспективних напрямів розвитку інформаційних систем та технологій в менеджменті, освіті, фінансовій сфері та управлінні підприємствами, зокрема й визначення на цій основі напрямів модернізації цифрового середовища та структуру переваг на ринку.

Інформаційні системи та технології стали життєво важливою складовою успішного менеджменту, освіти, фінансів та управління підприємством у сучасному діловому світі. Вони дозволяють організаціям збирати, обробляти, зберігати та передавати величезні обсяги даних. Проте існують деякі потенційні ризики, пов'язані з використанням інформаційних систем [3].

У сфері управління інформаційні системи відіграють вирішальну роль у прийнятті рішень. Менеджери мають доступ до даних у режимі реального часу щодо продажів, рівня запасів і відгуків клієнтів, що дозволяє їм швидко приймати обґрунтовані рішення. Наприклад, менеджер може використовувати систему планування ресурсів підприємства,

щоб визначити, коли замовляти додаткові матеріали на основі поточного рівня запасів. Крім того, інформаційні системи полегшують спілкування та співпрацю між членами команди. Програмне забезпечення для управління проектами дозволяє співробітникам обмінюватися файлами, відстежувати прогрес і спілкуватися один з одним, незалежно від їх фізичного розташування.

У секторі освіти інформаційні системи революціонізували спосіб навчання студентів і взаємодію з викладачами. Системи управління навчанням дозволяють викладачам створювати онлайн-курси та надавати контент студентам. Крім того, навчальні заклади можуть використовувати аналітику даних для виявлення студентів із груп ризику та надання їм персоналізованої підтримки. Однак є й потенційні недоліки. Деякі студенти можуть відчувати труднощі з онлайн-навчанням, оскільки їм потрібна особиста взаємодія з інструкторами.

У фінансовій галузі інформаційні системи автоматизували багато процесів і підвищили ефективність. Системи онлайн-банкінгу дозволяють клієнтам виконувати операції, такі як переказ коштів і оплата рахунків, з будь-якого місця в будь-який час. Торгові платформи дозволяють інвесторам миттєво купувати та продавати цінні папери, не потребуючи посередників. Крім того, інструменти аналізу даних допомагають фінансовим установам виявляти шахрайські дії та керувати ризиками. Тим не менш, існують певні ризики, пов'язані з використанням інформаційних систем у фінансах. Кібератаки можуть призвести до значних фінансових втрат і завдати шкоди репутації компанії.

В управлінні підприємством інформаційні системи полегшують інтеграцію різних бізнес-функцій. Системи ERP дозволяють організаціям оптимізувати процеси, зменшити витрати та підвищити рівень задоволеності клієнтів. Однак впровадження та підтримка цих систем може бути складною та дорогою. Організаціям необхідно переконатися, що їхні співробітники отримають належне навчання та підтримку під час впровадження нових технологій.

Підсумовуючи, інформаційні системи та технології пропонують численні переваги в менеджменті, освіті, фінансах та управлінні підприємством. Вони покращують процес прийняття рішень, комунікацію та ефективність. Проте організації також повинні усвідомлювати потенційні ризики та проблеми, пов’язані з використанням інформаційних систем.

Література.

1. М. Ю. Карпенко, В. Б. Уфимцева; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва; – Х.: ХНАМГ, 2012. – 96 с.

2. Гірняк О. М., Лазановський П. П. Менеджмент у лекційному викладі : навч. посіб. Львів : Українська академія друкарства, 2018. 232 с

3. Інформаційні системи та технології: навч. посіб. для студентів за напрямом підготовки «Транспортнітехнології» / О. В. Грицунов; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Х.: ХНАМГ, 2010. – 222 с.

Іванча Я.В., Здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти група ФС-23М
Задорожня Л., асистент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ДЖЕРЕЛА ФОРМУВАННЯ КРЕДИТНИХ РЕСУРСІВ БАНКІВСЬКОЇ УСТАНОВИ

В умовах розвитку національної економіки найвагомішим джерелом фінансового забезпечення є банківський кредит.

Основною проблемою банківського кредитування сьогодення є обмежені можливості залучення фінансових ресурсів як із внутрішніх, так і з зовнішніх джерел. Це спричиняє дефіцит фінансових ресурсів банків для здійснення кредитних операцій, змушує позичати кошти на зовнішньому та міжбанківському ринках; залучати кошти населення, безупинно підвищуючи відсотки по депозитах, що в результаті призводить до подорожчання кредитів через зростання відсоткової ставки.

Проте мінливість фінансово-економічного середовища країни та чинників, що його зумовлюють, в тому числі і у банківському секторі, залишає велике поле для подальшого дослідження сфери банківського кредитування та зумовлює постійну актуальність даної теми.

Для здійснення фінансово-кредитної діяльності комерційний банк повинен мати певні ресурси – сукупність грошових коштів для виконання банком своїх функцій та операцій, насамперед кредитних [2].

Кредитні ресурси – це кошти, що є у розпорядженні банку і які можуть використовуватися ним для кредитних операцій [1].

Роль кредитних ресурсів у банківській діяльності є провідною та проявляється в залежності від обсягу і структури цих ресурсів залежать масштаби і види активних операцій, а отже, розміри доходів та прибутків банків. Не всі власні та залучені кошти використовуються банком для здійснення кредитних операцій. Кредитні ресурси банку вважатимуться стабільнішими, якщо депозити будуть залучені на довші терміни, на відміну від депозитів «до запитання» [2].

Роль кредитних ресурсів є надзвичайно важливою для комерційних банків, адже їх обсяги впливають на успішність та прибутковість діяльності банків, конкурентне положення на ринку, а також розвиток економічної системи держави в цілому. Серед джерел формування кредитних ресурсів банків України найбільшу частку складають кредитні ресурси, залучені на міжбанківському кредитному ринку, та депозитні вклади. Загалом, бюджетна система достатньо добре забезпечена кредитними ресурсами, однак їх спрямування йде переважно на купівлю ОВДП, а не на кредитування інвестиційних потреб національної економіки, що зумовлює продовження у часі фінансово-економічної кризи національної економіки.

Література:

1. Загородній А.Г. Фінансово-економічний словник. Львів: Вид-во НУ «Львівська політехніка», 2005. 714 с.
2. Миськів Г.В. Формування та розвиток кредитного ринку України : дис. … докт. екон. наук : 08.00.08. Київ, 2016. 502 с.

Іщенко Н. А., кандидат економічних наук, доцент
Сокур А. С., здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФІНАНСОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

В умовах складності, динамічності та високого рівня невизначеності зовнішнього середовища функціонування підприємств та їх подальший розвиток визначаються обсягом і структурою фінансового потенціалу. Динаміка коливань параметрів фінансового потенціалу дозволяє виявити негативні тенденції, що несуть загрозу діяльності підприємств, та розробити стратегію їх подальшого розвитку з урахуванням усіх наявних та залучених фінансових ресурсів. Тому зміцнення фінансового потенціалу підприємств та

пошук ефективних методів управління ним є одним з основних факторів їх ефективного та планомірного розвитку або відновлення.

Метою дослідження є висвітлення шляхів підвищення ефективності фінансового потенціалу підприємств.

Фінансовий потенціал підприємства - потужний важіль оперативного та стратегічного впливу на виробничо-господарську діяльність та економічний розвиток підприємства. Під фінансовим потенціалом підприємства розуміють сукупність можливостей акумулювати достатній для покриття майбутніх фінансових потреб обсяг фінансових ресурсів, ефективне формування, розподіл і використання яких сприятимуть підвищенню результативності діяльності, посиленню фінансової безпеки підприємства. Виходячи із визначення суті фінансового потенціалу підприємства, у його складі необхідно виокремлювати:

− наявні фінансові ресурси підприємства, тобто кошти, залучені в господарський оборот підприємства з різних джерел з метою отримання економічних вигод а також використовуються для забезпечення поточної та інвестиційної діяльності;

− зовнішні можливості підприємства щодо нарощення обсягу фінансових ресурсів;

− внутрішні резерви підвищення ефективності діяльності, пов’язані з формуванням і використанням фінансових ресурсів [1].

Ефективність використання фінансового потенціалу, перш за все, залежить від повноти акумуляції необхідної величини фінансових ресурсів та їх розміщення в активах підприємства. Оскільки фінансові ресурси уособлюють власний капітал, то від величини і частки власного капіталу в сукупному капіталі, задіяному у господарській діяльності підприємства, раціональності його розміщення в активах, залежить платоспроможність, кредитоспроможність, ліквідність боргових зобов’язань і можливість ресурсного збалансування видатків, передбачених бізнес-планом в усіх напрямах діяльності.

Пантелєєв М. та Шматько Н. вважають, що: «важливими характеристиками потенціалу підприємства є його взаємозамінність та альтернативність елементів. Адже, нестачу виробничих потужностей підприємство здатне компенсувати більш ефективним їх використанням завдяки впровадженню інновацій; нестачу персоналу – наявністю фінансових ресурсів та управлінських можливостей стосовно посилення кооперації виробництва; нестачу власних розробок нової продукції чи технології можна компенсувати, придбавши ліцензію, тощо» [3].

Фінансовий потенціал є важливою складовою економічного потенціалу підприємства, якісна оцінка якого характеризує можливість або неможливість ресурсного забезпечення прогнозованих завдань економічного і соціального розвитку як на стадії розробки плану, так і під час його виконання. Ефект від повноти використання фінансового потенціалу безумовно досягається у тісній взаємодії зі всіма складовими потенціалу підприємства як економічної системи.

Таким чином, для підвищення ефективності фінансового потенціалу підприємств необхідно запровадити іміджевий потенціал, який поєднує інноваційний, інвестиційний та інформаційний потенціали.

Інноваційний потенціал полягає в тому, що перевагу на ринку сьогодні забезпечують нові технології та інновації. Доцільно, щоб підприємство використовувало на виробництві максимально нове обладнання, підвищувало компетентність працівників, вкладало кошти в інноваційні маркетингові та виробничі проєкти. Інноваційний потенціал підвищить фінансовий шляхом здійснення наступних заходів:

− упровадження нових енергозберігаючих технологій;

− упровадження екологічно чистих технологій;

− упровадження нових підходів до організації економіки праці;

− підвищення компетентності працівників;

− розробка дієтичної та високоякісної продукції (для харчових підприємств).

Інвестиційний потенціал здатен підвищити фінансовий у такий спосіб:

− виступати інвестором соціальних проєктів і програм;

− інвестувати кошти в розробку нових технологій та інноваційно-виробничу діяльність;

− благодійна діяльність.

Інформаційний потенціал полягає в тому, щоб спрямовувати політику підприємства на забезпечення якісної реклами, дотримуватися актуальних міжнародних трендів, зокрема екологічно чистої продукції, забезпечення процесу роботи підприємства без шкоди зовнішньому середовищу, виступати прихильником соціальних проєктів на мікро- та макрорівнях. Інформаційний потенціал зможе підвищити фінансовий таким чином:

− вести маркетингову політику відповідно до актуальних соціальних, інноваційних та екологічних трендів;

− забезпечувати рівень максимальної відкритості;

− виступати прихильником політики європейських цінностей ведення бізнесу [2].

Отже, підприємства повинні забезпечувати високий рівень іміджевого потенціалу як важливої умови інтеграції на світовий ринок в умовах євроінтеграції України. Відповідно спрямування фінансових ресурсів на створення належного іміджевого потенціалу сприятиме додатковій якісній рекламі, розширенню ринків збуту та появі додаткового попиту, що, забезпечить розвиток фінансового потенціалу підприємств.

Література:

1. Горошанська О. О., Маккі Л. М. Фінансовий потенціал підприємства: теоретичний аспект. *Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг*. 2018. Вип. 1(27). С. 7-16. URL: https://repo.btu.kharkov.ua/bitstream/123456789/439/1/esprstp_2018_1_3.pdf

2. Житар М. О., Ярова Л. С. Елементи механізму підвищення ефективності фінансового потенціалу підприємства. *Бізнес Інформ*. 2020. №11. С. 347-355. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2020_11_50

3. Пантелєєв М. С., Шматько Н. М. Формування механізму стратегічного управління потенціалом підприємства. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2013. Вип.41. С. 209–215. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp_2013_41_54

Кадигроб О. О., здобувача гр. УФЕБ-22М
ОПП «Управління фінансово-економічною безпекою»,
спеціальності 073 «Менеджмент»
В'юник О.В., к.е.н., доц.
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КРИЗИ

У сучасних умовах, коли економіка переживає етап трансформації, а кризові явища зумовлюють вразливість підприємств до зовнішніх та внутрішніх чинників, питання економічної безпеки аграрних підприємств стає надзвичайно актуальним. Аграрний сектор є однією з ключових галузей української економіки, яка забезпечує продовольчу безпеку, має вагому частку експорту в загальному його обсязі та створює робочі місця, що є особливо важливим в умовах воєнного часу. Відповідно, забезпечення економічної безпеки є важливим для забезпечення стійкості вітчизняної економічної системи в сучасний період.

Перш за все, важливо визначити фактори, що можуть викликати кризові ситуації в аграрному секторі. Зміни клімату, коливання цін на сировину, падіння попиту на продукцію

– це лише деякі з можливих загроз. А отже, керівництво аграрного підприємства повинне розвивати стратегії, які забезпечать стійкість у будь-яких умовах. По-перше, за потреби варто диверсифікувати виробництво. Розширення асортименту продукції дозволить підприємству зменшити ризик в разі зменшення попиту на один вид агропродукції. По-друге, ефективне використання технологій грає велику роль у забезпеченні стійкості аграрного підприємства. Впровадження сучасних методів обробітку землі, автоматизація виробничих процесів і використання новітніх сортів рослин може покращити якість продукції і зменшити витрати [2].

Крім того, варто підкреслити, ключовим аспектом економічної безпеки завжди виступає фінансова стійкість, а отже для аграрних підприємств важливо ефективно управляти власними фінансами, вести ретельний облік витрат і прибутків, а також розробляти резервні фінансові плани на випадок кризових ситуацій. Значущу роль у процесі забезпечення економічної безпеки відіграє також кадровий потенціал підприємства, при цьому важливо, щоб навички та знання працівників відповідали сучасним вимогам аграрної галузі. Окрім того, створення сприятливого середовища праці та ефективної системи мотивації може позитивно впливати на продуктивність праці та загальну стійкість підприємства. Не менш важливою є роль держави в забезпеченні економічної безпеки аграрного сектору. Державні пільги, програми підтримки, а також регулювання ринків можуть стати ефективними інструментами в управлінні кризовими ситуаціями [1].

Підсумовуючи, зазначимо, що забезпечення економічної безпеки аграрного підприємства в умовах кризи вимагає комплексного підходу. Диверсифікація виробництва, використання сучасних технологій, фінансова стійкість, розвиток кадрового потенціалу та державна підтримка – це лише окремі аспектів вибудування стратегії, спрямованої на забезпечення стійкості аграрного підприємства в умовах економічних труднощів. Отже, лише за умови впровадження цілісного плану можна досягти успішності та стійкості у сучасному економічному середовищі.

Література:

1. Ткачук В. І., Яремова М. І. Економічна безпека сільськогосподарських підприємств. Ефективна економіка. 2019. № 6. – URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7100 (дата звернення: 27.11.2023).

2. Утенкова К.О. Економічна безпека аграрного сектора: теорія, методологія, практика: монографія. Харків: ПромАрт, 2020. 360с.

Казарян Я.Р., здобувач гр. ПА-22М
Пітел Н.С., канд. екон., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

СТРАТЕГІЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В УМОВАХ ПОВОЄННИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Необхідність розвитку розподільчої економіки та забезпечення функціонування адміністративно-територіальних одиниць в Україні є очевидною на основі досвіду розвинутих країн та сучасних соціально-економічних викликів. Традиційні підходи до цього питання зазвичай зосереджуються на окремих аспектах, таких як реформа місцевого самоврядування, просторовий розвиток та адміністративно-територіальний поділ. Проте розвиток територіальних громад потребує комплексного підходу, який включає обґрунтовані критерії територіального поділу, децентралізацію влади, фінансове забезпечення делегованих повноважень, чітке розмежування функцій на різних рівнях влади, врахування класифікації громад.

На сьогоднішній день, відповідно до Закону України № 562-IX від 12 червня 2020 року урядом визначено, що адміністративні центри та території територіальних громад на основі раніше об'єднаних громад і попередньо затверджених перспективних планів об'єднано в 1470 громад, які повністю охоплювали території 24 областей. Тоді як до реформи децентралізації їх чисельність становила 11,5 тисяч громад [1]. Таким чином, в Україні завершився процес формування трирівневої системи адміністративного устрою, яка складається з 27 регіонів (області, АРК, міста Київ та Севастополь), районів (юридично їх кількість в Україні налічує 140 районів, оскільки 14 районів у АР Крим будуть ліквідовані лише після деокупації, натомість 10 нових районів буде створено замість них. Поряд із тим, близько 1/6 районів перебуває на тимчасово окупованій території Дніпровської, Донецької, Запорізької, Луганської, Харківської та Херсонської областей. До реформи в Україні налічувалось 490 районів).

Територіальні громади можуть досягти саморозвитку, залучаючи власні наявні ресурси, ефективно їх використовуючи, впроваджуючи сучасні механізми управління зростанням та визначаючи сфери потенційного прогресу. Розрахунок лише на державну підтримку гальмує мотивацію територіальних громад до саморозвитку та формує нездорову залежність від центральної влади.

Реформа децентралізації разом з ініціативами щодо зміцнення місцевого самоврядування та адміністративно-територіального устрою спрямована на створення середовища, сприятливого для просторового розвитку територіальних громад, що дозволить їм розвиватися самостійно.

У визначених регіонах головним обов'язком місцевих чиновників виступає гарантування добробуту громад, які там проживають. Вкрай важливо, щоб громадяни отримували необхідну допомогу і, принаймні, життєво необхідні соціальні послуги. Однак через потенційні обмеження виборчих повноважень для органів місцевого самоврядування в нещодавно звільнених регіонах стає критично важливим запровадження військового управління з метою відновлення функціональності територіальних громад. Створивши військову адміністрацію, можна застосовувати найефективніший підхід до відновлення життєво важливих процесів, відновлення послуг і захисту мешканців цих звільнених громад.

Для забезпечення планів просторового розвитку територіальних громад доцільно застосовувати ефективний методичний підхід (рис. 1), який ґрунтується на проблемно-орієнтованій методології визначення відповідних стратегій просторового розвитку та включає когнітивну карту, яка окреслює причинно-наслідкові зв'язки просторового розвитку, а також модель, яка представляє різні варіанти вирішення потреб розвитку територіальних громад. Ефективним є те, що параметри даної карти адаптовані до конкретних характеристик кожної громади.

Отже, застосування вищеподаного методичного підходу, перевагою якого є те, що в його основі лежить проблемно-орієнтований підхід, який спираючись на когнітивну карту, окреслює причинно-наслідкові зв'язки в просторовому розвитку, містить моделі для вирішення проблем розвитку, з якими стикаються різні види громад. Не дивлячись на те, що проблеми та ризики, з якими стикаються територіальні громади під час воєнного стану, можна розглядати як можливості для зростання у повоєнний період, ці громади також повинні використовувати свої внутрішні ресурси та використовувати державне регулювання для забезпечення високої якості життя для своїх жителів, особливо під час зовнішніх потрясінь.

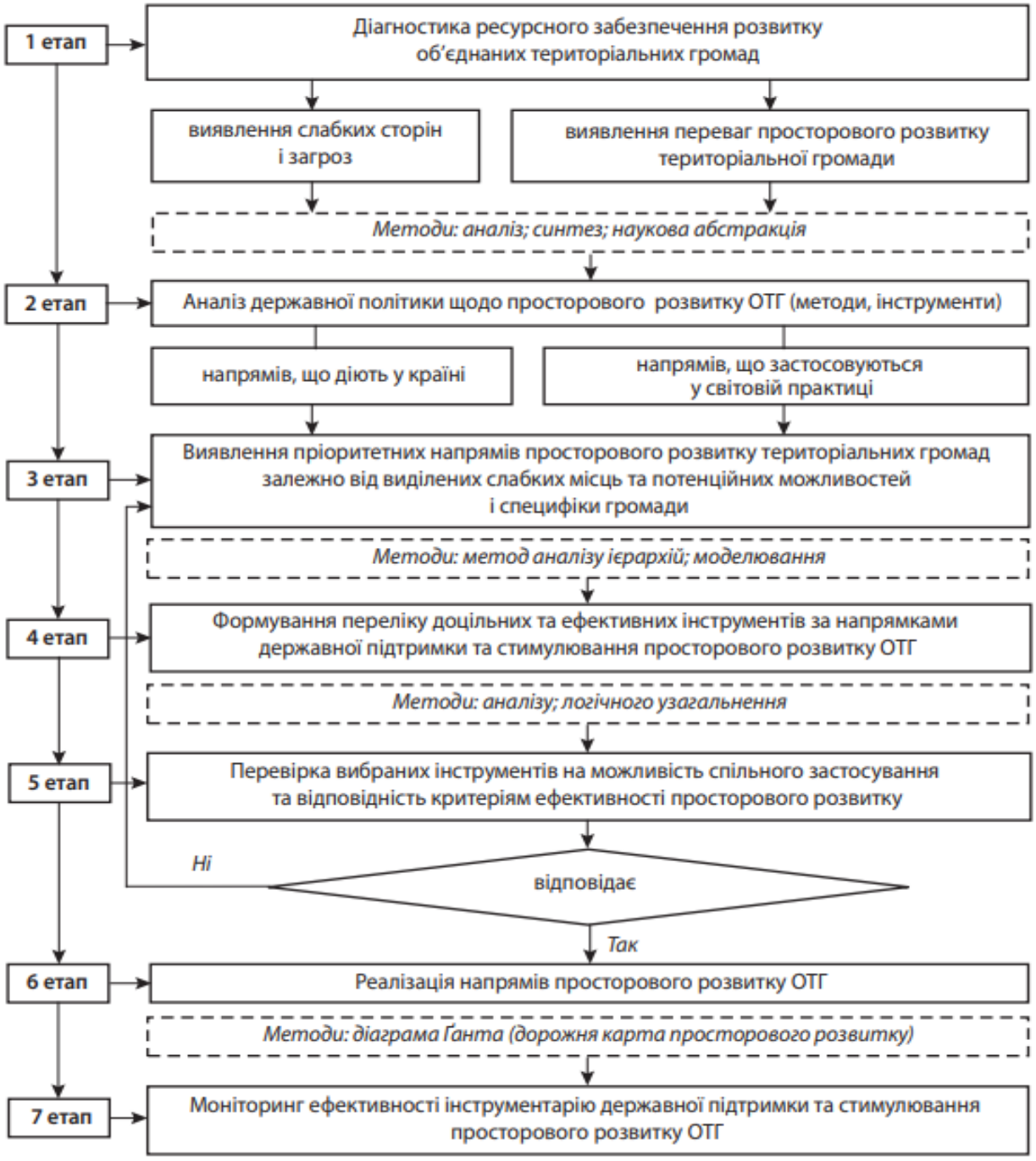


Рис. 1. Методичний підхід до обґрунтування напрямів просторового розвитку територіальних громад [2]

Література:

1. Територіальні громади: перелік та основні дані. Децентралізація дає можливості: офіційний веб сайт. URL: https://decentralization.gov.ua/newgromada (дата звернення 10.12.2023)

2. Іванов Ю.Б. Методичний підхід до вибору напрямів просторового розвитку об'єднаних територіальних громад в умовах децентралізації та воєнного стану / Ю. Б. Іванов, О. Ю. Іванова // Бізнес Інформ. – 2022. - № 7. - С. 67-73.

Камінський Є.О.
здобувач вищої освіти, ОС «бакалавр»
Вінницький торговельно-економічний інститут ДТЕУ
м. Вінниця, Україна

СУЧАСНІ ТЕОРІЇ ТА МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасному динамічному світі бізнесу, де технологічні інновації та глобалізація постійно змінюють ландшафт ринку, застосування ефективних теорій та моделей розвитку підприємств стає життєво важливим. Сучасні теорії та моделі розвитку підприємства пропонують цінні інструменти для керівників та підприємців, що дозволяють їм не просто виживати, але й процвітати в цьому швидкозмінному середовищі.

В ході динамічного розвитку зовнішнього ринку та загострення конкурентних умов існуюча бізнес-модель одного підприємства має постійний тиск з боку тих бізнес-моделей, що використовуються конкурентами. Відповідно важливим завданням сучасного менеджменту є розробка гнучкої бізнес-моделі, яка б змогла швидко реагувати та перебудувати бізнес-процеси підприємства у відповідь на швидкі зміни економічного середовища. Комплексна бізнес-модель підприємства повинна бути орієнтована на інноваційний розвиток. Стійкий розвиток залежить не тільки від великих ідей, а і від вміння створити та постійно вдосконалювати бізнес-модель [2, с. 88].

Таблиця 1

Основні сучасні бізнес-моделі розвитку підприємства

№	Назва бізнес-моделі	Короткий опис
1.	Модель Бостонської консультативної групи (BCG Matrix)	Інструмент стратегічного планування, який використовується для оцінки портфеля продуктів або бізнес-одиниць підприємства. Модель була розроблена Бостонською консультативною групою у 1970-х роках. Вона ділить продукти або бізнес-одиниці на чотири категорії на основі комбінації ринкової частки і темпів росту ринку: зірки, дійні корови, запитання та собаки. Ця модель допомагає компаніям аналізувати свої бізнес-одиниці або продукти з метою прийняття рішень щодо інвестицій, розвитку або виведення з ринку. Вона забезпечує структурований підхід до визначення пріоритетів в портфелі бізнесу.
2.	Модель Бізнес-школи Гарвардського університету	Підкреслює важливість збалансованої оцінки як зовнішніх, так і внутрішніх факторів, використовуючи SWOT-аналіз для розробки стратегій. Ця модель допомагає компаніям розробляти стратегії, що відповідають їхнім можливостям та умовам ринку, а також враховувати інтереси всіх зацікавлених сторін. Модель Бізнес-школи Гарвардського університету допомагає компаніям систематично аналізувати своє зовнішнє та внутрішнє середовище, розробляти стратегії, адаптуватися до змін та використовувати свої сильні сторони для досягнення конкурентних переваг.
3.	Модель консалтингового центру IBM (IBM Consulting Framework)	Модель консалтингового центру IBM є комплексним підходом, який інтегрує бізнес-стратегії з IT-рішеннями, зосереджуючись на інноваціях, гнучкості, адаптивності та орієнтації на клієнта. Ця модель допомагає компаніям оптимізувати свої бізнес-процеси та технологічні стратегії для підвищення ефективності та досягнення сталого розвитку.

Джерело розроблено автором на основі [2, с. 89]

Впровадження сучасних теорій в управлінні підприємства концентрує свої зусилля на забезпеченні:

- розробки та випуску нової інноваційної (радикально нової чи умовно нової, модифікованої, покращеної продукції);
- виходу підприємства на нові ринки збуту та суттєве розширення зростання існуючих ринків;
- посилення зміцнення ринкових позицій підприємства та конкурентоспроможності його продукції;
- зростання якості роботи організаційної структури підприємства та більш ефективного використання його кадрового ресурсу, оптимізації управлінських та виробничих операцій;
- зростання кадрового та інтелектуального потенціалу підприємства;
- зростання доходів та рентабельності підприємства;
- залучення нових інвестиційних ресурсів та розширення зростання підприємства з можливістю подальшого впровадження інновацій та відкриттям нових виробництв [3, с. 112].

Отже, розуміння та впровадження цих сучасних теорій та моделей є ключем до створення міцних, адаптивних та інноваційних підприємств. Вони дозволяють керівникам глибше зрозуміти свій бізнес, ефективно управляти змінами та використовувати нові можливості для зростання та успіху в складному бізнес-середовищі сьогодення.

Література:

1. Георгіаді Н. Г. Розвиток підприємств в умовах активізування міжнародних економічних відносин. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління.* №5. 2022. URL: https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2022-5-04-05/2022-5-04-05.

2. Касич А. О, Рафаельська І.В. Бізнес-моделі сучасних підприємств: поняття, види, зарубіжний досвід. *Причорноморські економічні студії.* Вип. 37. 2019. С. 86-92. URL*:* *https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/13356/3/18.pdf*.

3. Кириченко О. С. Сучасні аспекти та технології управління розвитком підприємств. *Вчені записки Університету «КРОК».* №2 (66). 2022. С. 107-115. URL: https://snku.krok.edu.ua/index.php/vcheni-zapiski-universitetu-krok/article/view/ 510/539.

4. Клименко Л. В., Загороднюк О.В., Халахур Ю.Л. Діалектика поняття «економічний розвиток підприємств» в системі менеджменту. *Підприємництво та інновації.* С. 120-125. Вип. 12. 2020. URL: http://www.ei-journal.in.ua/index.php/journal/article/ view/318/312.

Карпов В. І., здобувач вищої освіти, група МЕ-23
Грінка Т.І. , к.е.н., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ТЕНДЕНЦІЇ ТА МАЙБУТНЄ ХМАРНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У БІЗНЕСІ

Хмарні технології широко використовуються в сучасному суспільстві завдяки своїй гнучкості, масштабованості та доступності. Хмарні технології дозволяють користувачам зберігати дані, виконувати розрахунки та отримувати доступ до різних сервісів через Інтернет. Це сприяє підвищенню ефективності бізнесу та впровадженню інновацій у різних галузях.

В наш час існують різні типи хмар і основні чотири класифікуються за моделями обслуговування та моделями розташування:

1.За моделлю обслуговування

- IaaS (Infrastructure as a Service): надає доступ до обчислювальних ресурсів, мереж і сховищ даних, що дозволяє користувачам створювати і розгортати власні додатки

- PaaS (Platform as a Service):Забезпечує платформу для розробки та розгортання застосунківбез необхідності управління інфраструктурою.

- SaaS (Software as a Service):Надає готові до використання програми та послуги через хмару,зазвичай доступні через веб-браузер.

2.Замоделлю розташування

-Публічна хмара: ресурси є загально доступними і можуть використовуватися різними організаціями та приватними особами.

-Приватна хмара: інфраструктура призначена для однієї організації і зазвичай управляється самою організацією або стороннім сервісом.

-Гібридні хмари :поєднують елементи публічних і приватних хмар для підвищення гнучкості та оптимізації використання ресурсів.

Ці моделі дозволяють користувачам обирати та налаштовувати хмарні рішення відповідно до своїх індивідуальних потреб та вимог. В статистиці вказано, що саме ці хмарні сервіси популярні та часто використовуються, через свій широкий спектр послуг:

1. Amazon Web Services (AWS):надає низку хмарних сервісів, включаючи обчислення, зберігання та штучний інтелект.

2. Microsoft Azure: загальна платформа хмарних обчислень, що пропонує широкий спектр послуг для підприємств.

3. Google Cloud Platform (GCP):Інтегрована платформа для хмарних обчислень, яка включає інструменти для розробки, аналізу даних та штучного інтелекту.

Дослідження показує, що у використанні хмарні технологій є переваги та недоліки

Недоліки ХТ:

1.Залежність від інтернету;

2.Приватність та безпека даних;

3.Обмежені можливості контролю.

Переваги ХТ:

1. Доступність та віддалений доступ;

2.Швидкість впровадження;

3.Автоматизація і управління;

4.Іновацiїї;

5.Гнучкість та маштабованість;

6.Забезпечення безпеки та резервне копіювання.

Отже для такого бізнесу, як Інтернет-магазин, компанія-розробки ПЗ, стартап та компанія з віддаленими працівниками, хмара, це ідеальний варіант.

Прогрес розвитку хмарних технологій в Україні прослідковується у наступних тенденціях:

1.Збільшення використання хмарних сервісів: підприємства та організації в Україні все частіше використовують хмарні сервіси для забезпечення інфраструктури, зберігання даних та інших обчислювальних потреб;

2.Збільшення інвестицій: бізнес та уряди інвестують значні коштив розробку та розгортання хмарних технологій для підтримки інновацій та цифрової трансформації;

3.Фокус на безпеці: питання безпеки стають пріоритетними, оскільки обсяги даних зростають, і компанії зосереджуються на заходах безпеки для хмарних технологій;

4.Розвиток хмарних інновацій :з'являються нові хмарні рішення та інновації, що сприяють підвищенню ефективності бізнес-процесів та розвитку галузі;

5.Розвиток FinTech: галузь фінансових технологій все частіше використовує хмарні рішення для покращення послуг та оптимізації процесів

За підсумками 2022 року GigaCloud займає 16,3% хмарного ринку України. Хмарний ринок України у 2022 році зріс на 22,8% і сягнув $46,2 млн, повідомляло видання «Мережі

та Бізнес». GigaCloud у 2022 році зростав швидше за ринок — приріст 75% у гривні та більш ніж 25% у валюті [2].

Таким чином, харні технології стають необхідністю для бізнесу, забезпечуючи гнучкість, масштабованість та збільшення ефективності. Тенденції показують, що вони будуть продовжувати зростати, забезпечуючи нові можливості для інновацій та зниження витрат. Майбутнє хмарних технологій у бізнесі полягає в розвитку штучного інтелекту, кібербезпеки та розширеної реальності, що сприятиме подальшому розширенню їхнього впливу на корпоративний сектор.

Література:

1.Навіщо бізнесу «хмари»? Застосування хмарних технологій та їх переваги для бізнесу. URL: https://www.sim-networks.com/ukr/blog/clouds-for-business (дата звернення 25.11.23).

2. Сміливість, свобода та хмари. Звіт GIGACLOUD за 2022 рік . URL: https://gigacloud.ua/blog/novini-kompanii/smilivist-svoboda-ta-hmari-zvit-gigacloud-za-2022-rik (дата звернення 27.11.23).

3.Хмарні технології – що це таке та які хмари найкращі?. *Ucloud* 7.10.22 URL: https://ucloud.ua/hmarni-tehnologiyi-shho-cze-take/(дата звернення 27.11.23).

4.7 тенденцій корпоративної хмарної стратегії на 2023 рік URL: https://wiseit.com.ua/7-enterprise-cloud-strategy-trends-for-2023//(дата звернення 25.11.23).

5. Хмарні технології: що це та які переваги надають людям та бізнесу URL: https://gigacloud.ua/blog/navchannja/scho-take-hmarni-tehnologii /(дата звернення 27.11.23).

Качаненко А.С., здобувач гр. УФЕБ-22М
Липчанський В.О., канд. пед. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПІДБОРУ ТА НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Розробка та впровадження ефективної стратегії управління персоналом відіграє вирішальну роль у стратегічному управлінні персоналом, оскільки загальний успіх підприємства значною мірою залежить від ретельного відбору та успішного виконання стратегії управління.

Основною метою стратегії управління персоналом є формування робочої сили, яка здатна ефективно конкурувати, одночасно сприяючи постійному зростанню та оптимальному використанню ресурсів. Ця стратегія повинна відповідати стратегічним цілям підприємства, а також враховувати аналіз внутрішніх сильних і слабких сторін, зовнішніх факторів і наявних ресурсів. Отже, розробка та впровадження стратегії управління персоналом має здійснюватися відповідно до операційних реалій підприємства, дотримуючись при цьому загальної стратегії розвитку.

Завдяки безперервному моніторингу зовнішнього середовища стратегія може ефективно використовувати конкурентні переваги та можливості, завчасно вирішуючи потенційні загрози.

Крім того, при розробці стратегії управління персоналом вкрай важливо враховувати вплив факторів внутрішнього середовища, потенційні зміни та результати аналізу сильних і слабких сторін трудового потенціалу підприємства.

Враховуючи, що розробка та реалізація стратегії управління персоналом відбувається в рамках системи стратегічного управління персоналом, яка охоплює всі її функції, доцільно виділити її складові елементи – підсистеми [1, с. 98]:

− планування персоналу передбачає процес розробки планів і прогнозів щодо якісних і кількісних потреб у персоналі;

− визначення відповідних методів для розрахунку кількісної потреби працівників, що є важливим процесом прийняття рішень;

− створення автоматизованої системи управління персоналом;

− процес підбору та найму персоналу передбачає аналіз відповідної кадрової інформації та розробку посадових інструкцій;

− підприємство відповідає як за відбір та оцінку кандидатів, так і за формування та комплектування команди кваліфікованого персоналу;

− постійна увага до персоналу, включаючи профорієнтацію та адаптацію, передбачає тісну співпрацю зі співробітниками для створення належних умов для їх роботи та розвитку, а також забезпечення їх знайомства з системою цінностей підприємства;

− оцінка та атестація персоналу передбачають розробку ефективних методів, критеріїв і принципів оцінки здібностей і результатів діяльності персоналу;

− оцінка персоналу, сертифікація його кваліфікації та оцінка його роботи.

Крім того, це аналіз якості керівних кадрів, налагодження постійної підтримки молодих спеціалістів, розробка засад добору та розстановки керівних кадрів на науково-практичних засадах. Розробка високоефективної системи мотивації та постійний аналіз потреб співробітників є вирішальними факторами забезпечення мотивації персоналу. Підвищення матеріального та морального стимулювання персоналу, а також розвиток персоналу шляхом навчання та контролю за процесом навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації є вирішальними аспектами. Заохочення працівників до самовираження та особистого розвитку є ключовим аспектом сприяння їх росту та розвитку.

Для ефективного управління плинністю кадрів необхідна розробка процедур просування, пониження в посаді, переведення та звільнення працівників.

Соціальний розвиток та організаційна культура охоплюють різні аспекти, такі як організація громадського харчування, медичних послуг, житлово-комунального господарства. Розвиток організаційної культури та надання можливостей для оздоровлення та відпочинку є невід'ємними аспектами розвитку персоналу.

Таким чином, успішне впровадження системи стратегічного управління на підприємстві потребує організованого та практичного підходу до професійної діяльності, що включає стратегічний аналіз, розробку, впровадження та контроль стратегії. Цей комплексний підхід зосереджений навколо досягнення основної місії та цілей підприємства. Система збалансованих індикаторів, яка є основним елементом системи стратегічного управління, зазвичай використовується як комплексний інструмент управління індикаторами, кінцевою метою якого є досягнення стратегічних цілей [2]. Через їх впровадження та подальше порівняння досягнутих результатів із заздалегідь визначеними цілями стає можливим оцінити ефективність виконання системи стратегічного управління на підприємстві.

Враховуючи вищезазначені моменти, важливо визнати, що стратегічне управління персоналом охоплює багатогранний процес, який передбачає визначення довгострокових тенденцій у роботі з персоналом і їх узгодження зі стратегічними цілями з метою формування, розвитку й ефективного використання персоналу підприємства.

Література:

1. Бортнік С. М. Практичне застосування збалансованої системи показників як інструмента стратегічного планування діяльності підприємства. Вісник Волинського інституту економіки і менеджменту : наук. журн. 2014. Т. 1. № 10. С. 40–51.

2. Балабанова Л. В. Стратегічне управління персоналом підприємства : навч. посіб. К. : Знання, 2011. 232 с.

Кашина Г. С., доктор педагогічних наук,
Сохацький О. А., аспірант
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ, Україна

РОЛЬ ТА ВПЛИВИ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ НА БІЗНЕС

Наслідки, які викликані спочатку пандемією covid-19, а потім військовими діями на території України, сприяли появі та швидкому впровадженні нових технологій, що вплинули на стратегічні пріоритети підприємницьких структур різних сфер діяльності. Головним результатом впливу пандемії covid-19 стало стимулювання створення та впровадження цифрових сервісів у таких галузях, як онлайн-освіта, інтернет-торгівля, віддалена робота, що також сприяло зростанню потреби та прискорило використання цифрових рішень у процесі цифрової трансформації бізнесу. Організації були змушені перейти до модернізації своєї інфраструктури та інвестування в рішення, що сприяють роботі через впровадження цифрових сервісів та платформ.

Цифрова трансформація передбачає більше, ніж проведення простих технологічних змін, оскільки технології відіграють провідну роль у процесах перетворення підприємств шляхом локалізації інноваційних продуктів, послуг і бізнес-моделей для створення нових можливостей їх зростання. Існуючі технологічні можливості міжособистісних та ділових комунікацій, зростаючі вимоги до рівня сервісу та швидкість надання необхідних послуг диктують необхідність кардинальних змін підходів до побудови бізнесу. Тому все більше компаній приходять до розуміння необхідності впровадження цифрових технологій та трансформації наявних бізнес-моделей [2].

Трансформація бізнесу сприяла прискоренню використання цифрових рішень, за рахунок впровадження цифрових платформ. Платформи сприяють створенню ефективних комунікацій між економічними агентами, усуненню мовних і територіальних бар'єрів, підвищенню ефективності бізнес-процесів та конкурентоспроможності ринків; дозволяють переходити від фрагментації до агрегування постачань, від гомогенізації до мікросегментації цільового ринку, від єдиного до багаторівневого підходу організації бізнесу. При цьому цифрові платформи надають доступ до передових технологій; об’єднаних ресурсів; максимізуючи цінність даних і компаній; підвищуючи їх операційну ефективність.

У розвитку вітчизняних платформних рішень можна виділити низку тенденцій:

- створення рішень для базових галузей економіки, таких як промисловість і сільське господарство, а також для соціальної сфери, будівництва, державного управління та сфери надання державних послуг;
- інтеграція на платформі малих і середніх підприємств, з можливістю передачі на платформу забезпечуючих бізнес-процесів - бухгалтерського, кадрового, податкового обліку. Цим забезпечується вивільнення ресурсів підприємствами у розвиток бізнесу та доступом до інформації щодо стану ринку;
- розширення спектру он-лайн послуг великими цифровими платформами, що мають велику і стабільну споживчу базу. При цьому з'являється високий шанс захоплення нових ринків послуг, отримуючи лідируючі позиції на ринках, що діють;
- інтеграція власних та сторонніх цифрових платформ для залучення та використання додаткових ресурсів та реалізації окремих цільових напрямів. При цьому максимально ефективно реалізуються нові бізнес-моделі, підвищується рівень компетенцій за рахунок повторно використовуваних систем, елементів та шаблонів [3].

У дослідженні поняття «цифрова платформа» виділяють ряд характерних позицій: [3, 4, 5]:

1. Створення мережевої взаємодії, що реалізується в умовах значної кількості користувачів.

2. Створення єдиного інформаційно-технологічного середовища, що реалізує взаємодію учасників.

3. Зниження транзакційних витрат у процесі взаємодії учасників цифрової платформи, що досягається за умов сприяння бізнес-ініціатив, створення нових стратегічних залежностей, форм участі або ведення бізнесу на основі збору, аналізу і обробки великих обсягів інформації.

4. Розроблення спеціальних алгоритмів взаємодії учасників цифрової платформи.

Так під поняттям «цифрова платформа» більшість дослідників визначають адаптивну структуру із відповідними програмними забезпеченнями, яка орієнтована на задоволення потреб ринкових суб'єктів, та полягає в оптимізації підтримки звернення та підвищенні якості професійної діяльності, дозволяючи максимально ефективного використання масивів даних і миттєвого прийняття рішень [1].

Цифрові платформи формують дані користувача для створення наскрізних інтерфейсів передачі інформації та ітераційних технологій, які застосовуються до кількох сценаріїв і максимізують цінність даних у двосторонньому потоці.

Світовий досвід функціонування цифрових платформ показує успішність їх реалізації. Це пояснюється наданням усім суб'єктам, що взаємодіють у рамках цифрових платформ індивідуальних рішень.

Також як загальний ефект впровадження цифрових платформ можна назвати зниження транзакційних, організаційних, операційних та інших видів витрат. Це досягається завдяки використанню ними можливостей цифрових пристроїв, що активно розвиваються і широко розповсюджуються (смартфонів, датчиків, роботів тощо) і цифрових технологій (штучного інтелекту, обробки великих даних, хмарних обчислень, інтернету речей та інших технологій).

Література:

1. Європейська комісія. Цифрова економіка URL: https://ec.europa.eu/growth/sectors/digital-economy/

2. Кашина Г.С. Цифрова економіка в Україні: стан, проблеми та можливості розвитку. «Цифрова Україна»: конституційно-правова модель / За заг. ред. Р. О. Стефанчука, О. Л. Копиленка. К. : Інститут законодавства Верховної Ради України, 2022. С. 421-435.

3. Семеног А. Ю. Екосистеми цифрових платформ як фактор трансформації бізнесу в умовах цифрової економіки // Вісник КНУТД. Серія Економічні науки. 2019. № 4 (137). С. 39–50.

4. Hardin T. Digital Platform Trends: The Digital Ecosystem / T. Hardin // G2: Digital Trends. – 2018. – January 18. – Режим доступу: https://learn.g2.com/trends/ digital-ecosystem.

5. The World Economic Forum. www.repubblica.it Nov 25, 2021: url. - https://www.weforum.org/

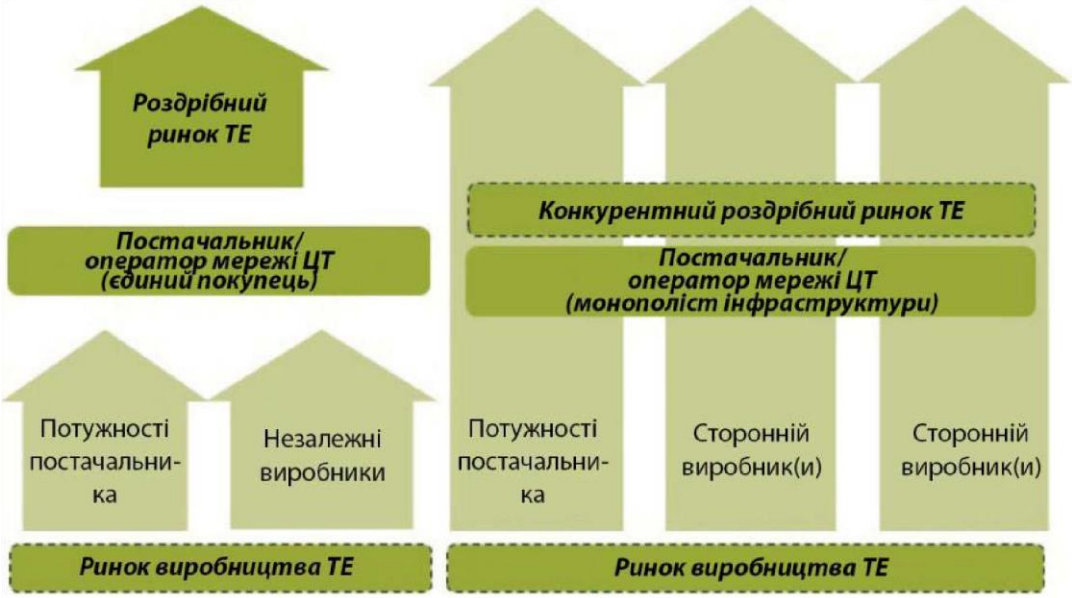
Кірієнко А. М., аспірант 1 курсу аспірантури, спеціальність– 051- Економіка
Академія праці, соціальних відносин і туризму, м. Київ, Україна

ЕКОНОМІЧНА ДОЦІЛЬНІСТЬ РОЗВИТКУ РИНКУ ЦЕНТРАЛІЗОВАНОГО ТЕПЛОПОСТАЧАННЯ В УКРАЇНІ

Протягом 2020-2021 рр. борги українців за комунальні послуги зростали. Загалом заборгованість за всі комунальні послуги за січень-листопад 2021 р. збільшилася на 10% до 66,1 млрд. грн. В листопаді 2021 р. порівняно з листопадом 2020 заборгованість за опалення та гарячу воду зросла на 10%.

Діяльність у галузі теплопостачання в Україні належить до монопольної і регулюється державою, в особі НКРЕКП, – ліцензування, встановлення тарифів і контроль за такими підприємствами. Але більшість підприємств теплокомуненерго не контролюються Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики і комуналь8них послуг, і самостійно визначають рівень тарифів, а центр навіть не має права перевірити обґрунтованість таких тарифів.

Серед підприємств, що виробляють, транспортують і постачають теплову енергію, надаючи послуги з опалення житлових будинків та гарячого водопостачання на ринку централізованого теплопостачання в Україні, насамперед, комунальні. Комунальна власність є власністю громади і в Україні вона використовується неефективно, причому самі ж власники потерпають від неякісних послуг та високих тарифів. У різних країнах, де працює конкурентний ринок теплової енергії, існують свої підходи до формування тарифів, захисту комунальних підприємств теплопостачання чи захисту інвестицій. Для умов України може бути прийнятним помірно лібералізований ринок теплової енергії, що передбачає помірний захист основних виробників – комунальних підприємств теплопостачання та створює ринкові умови для незалежних виробників [1]. Модель «єдиного покупця» (рис. 1) полягає в тому, що всі виробники теплової енергії, основні і незалежні, продають тепло так званому оператору – компанії, яка обслуговує тепломережі. Оператор виступає єдиним покупцем цієї теплової енергії, яку він транспортує кінцевому споживачу. Така модель передбачає організацію серед виробників теплової енергії щомісячних аукціонів, в яких перемагає той, хто запропонував найнижчу ціну тепла. Ціна теплової енергії, за якою вона закуповується у незалежних виробників на аукціоні, не повинна перевищувати граничний тариф на виробництво теплової енергії основного виробника. При однаковій ціні теплової енергії з відновлюваного джерела енергії та з газового пріоритет надається виробнику тепла з відновлюваних джерел. Запровадження конкурентного ринку сприятиме розвитку конкуренції щодо існуючих комунальних підприємств, які саме і виробляють теплову енергію [2].



а) Модель «єдиного покупця» б) Модель «відкритих покупця» тепломереж»

Рис. 1. Базові моделі ринку ЦТ [3]

Оператор теплової мережі зобов'язаний підключити до теплових мереж установки всіх незалежних виробників тепла за умови додержання ними технічних вимог, а також якості та надійності виробництва і постачання.

Важливим кроком для збереження системи теплопостачання є забезпечення конкурентних тарифів порівняно з індивідуальними та автономними системами опалення. В

окремих системах теплопостачання в Україні ТЕЦ несуть основне теплове навантаження, що не може бути замінене існуючими котельнями. Для таких систем критичним є мінімальне теплове навантаження, за якого ТЕЦ може працювати. В таких випадках доцільність приєднання незалежних виробників має визначатися на основі економічної доцільності та технічних рішень, що надаються потенційним незалежним виробником на розгляд оператору та місцевим органам влади. Згідно з моделлю конкурентного ринку теплової енергії, на відкритих торгах існуючі ТЕЦ зможуть запропонувати нижчий тариф, ніж газові котельні, і, відповідно, будуть захищені та зможуть реалізувати тепло за пріоритетами закупівлі, оскільки комбіноване виробництво теплової та електроенергії є більш ефективним і це знижує собівартість продукції та робить її більш конкурентною. Тарифи на теплоенергію від ТЕЦ у більшості випадків є нижчими на 100–200 грн./Гкал порівняно з тарифами котелень.

Модель конкурентного ринку повинна працювати як для одноставкових, так і для двоставкових тарифів. В Україні двоставкові тарифи на теплоенергію і послуги з теплопостачання не знайшли такого широкого застосування як одноставкові через недосконалість визначення вихідних даних для їх розрахунку. Проте розподіл витрат на умовно-постійні та умовно-змінні і встановлення відповідних тарифів є загальною практикою для конкурентних ринків [1].

Для участі у відкритих торгах виробники при формуванні тарифів включають до своїх витрат плату за резервування – часткову компенсацію умовно-постійних витрат за рахунок надання послуг з резервування потужності. Враховуючи, що оператор тепломережі відповідає перед споживачем за якість і надійність теплопостачання, видається доцільним, щоб саме оператор був зобов'язаний забезпечити необхідну резервну потужність власними генеруючими установками чи здійснити закупівлю відповідних послуг. Оператор мережі щомісяця визначає потребу в резервній потужності та розмір плати, що розраховується пропорційно умовно-постійним витратам резервної потужності у відповідному періоді відносно загальної встановленої потужності.

На шляху подальшого розвитку та імплементації європейського законодавства в Україні політика держави, профільних міністерств, органів місцевої влади та виробників повинна бути спрямована на виконання Директиви 2012/27EU про розвиток високоефективної когенерації й ефективного централізованого теплопостачання і охолодження, отриманого з відхідного тепла та відновлюваних джерел енергії.

Ефективне централізоване теплопостачання і охолодження – система централізованого теплопостачання або охолодження, що використовує мінімум 50% відновлюваної енергії, 50% відпрацьованого тепла, 75% тепла від когенерації або 50% комбінації такої енергії та тепла. Найбільш перспективним та економічно доцільним кроком в Україні є будівництво ТЕЦ на альтернативних видах палива на базі існуючих підприємств теплопостачання. Такий підхід дасть можливість захистити комунальні підприємства від нових незалежних виробників у зоні дії ТЕЦ та зберегти свої позиції на ринку.

Література:

1. Майстришин В., Домбровський О., Гелетуха Г. Яка модель ринку теплової енергії потрібна Україні. URL: https://zn.ua/ukr/energy_market/yaka-model-rinku-teplovoyi-energiyi-potribna-ukrayini-_.html (дата звернення: 08.12.2023).
2. Ющенко Н.Л. Методи оцінки ризиків державно-приватного партнерства в теплоенергетиці та заходи для ліквідації наслідків їх виникнення. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка.* 2020. Вип. 4. С. 194–204.
3. Harri-Pekka Korhonen. Regulated third-party access in heat markets: how to organize access conditions. Oxera Agenda June 2014. URL: http://www.oxera.com/getmedia/195b43b0-6bd3-4fc4-8b13-df95f80acf2e/Regulatedthird-party.pdf.aspx?ext=.pdf (дата звернення: 08.12.2023).

Кіріченко О.В., кандидат економічних наук, доцент
Горобець І.Ю., магістр, здобувач гр. УФЕБ-22М
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЖКГ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ РЕГІОНУ

Забезпечення розвитку підприємств житлово-комунальної сфери, в умовах постійних змін та впливу фінансово-економічної кризи, стає ключовим соціально-економічним завданням, вирішення якого вимагає узгоджених заходів. Житлово-комунальне господарство є важливим чинником для забезпечення належних умов для повноцінного життя та діяльності населення, що є основною продуктивною силою суспільства. Результати діяльності підприємств у цій галузі визначають соціально-економічні показники розвитку суспільства.

Крім того, важливо враховувати значення житлово-комунального господарства в економіці країни, що підтверджується обсягом наданих послуг (приблизно 8 мільярдів гривень щорічно) та вартістю основних засобів (25% від загальної вартості основних засобів, що належать державі) [1]. Зазначена галузь визначається не лише економічним внеском, але й важливим впливом на соціальний розвиток країни.

На сьогоднішній день підприємства житлово-комунального господарства регіону стикаються з рядом проблем, що визначають їхній сучасний стан. Серед основних викликів можна виокремити зростання усіх видів заборгованості, значний знос основних засобів та втрати енергоресурсів і таке інше. Найактуальніші проблеми в цій галузі пов'язані з невідповідністю відносин у сфері житлово-комунального господарства змінам в економіці держави та відсутністю системи взаємозв'язків із системою ринкової економіки.

Також важливими викликами є недосконалість системи державного регулювання ринку житлово-комунальних послуг, штучна монополізація діяльності у сфері будівництва, реконструкції та утримання житла, а також нерозвиненість сучасних форм ефективного управління житловими об'єктами і підприємствами житлово-комунального господарства. Недостатня координація та відсутність єдиної технічної політики розвитку житлової та комунальної інфраструктури також ускладнюють ситуацію в галузі.

Це визначає необхідність проведення структурних реформ, спрямованих на створення нової економічної моделі експлуатації та розвитку житлового фонду регіону, забезпечення його надійного та високоякісного обслуговування, при цьому врахування інтересів споживачів. В іншому випадку вартість житлово-комунального обслуговування буде зростати швидкими темпами на фоні зниження його надійності та якості.

Певні недоліки в системі управління житлово-комунальним господарством регіону та недостатність темпів реформ призвели до того, що підприємства цієї сфери не можуть ефективно функціонувати в умовах сучасної економіки. Вони не можуть забезпечити споживачам послуги на відповідному рівні та якості, що відповідає їх вартості, що призводить до зростання ризиків техногенних аварій. Процес трансформації в сучасний економічний простір вимагає необхідних реформ та розвитку житлово-комунального господарства України в цілому, з урахуванням національних та регіональних особливостей і використанням досвіду розвинених країн.

Для досягнення ефективності та результативності управління підприємствами житлово-комунального господарства в контексті соціально-економічної безпеки регіону особливо актуальними є питання оптимізації їхнього управління на основі позитивних структурних зрушень у галузевому, просторовому та функціональному відношеннях. Важливими аспектами є відновлення та зміцнення ефективного співробітництва між регіонами, зменшення міжрегіональних та міжгалузевих нерівностей, раціональне

використання ресурсів, формування та використання виробничо-господарського потенціалу підприємств житлово-комунального господарства та інші аспекти.

Сучасні економічні джерела враховують галузеві особливості при розгляді питань управління підприємствами. Це обумовлено тим, що від характеру організації виробництва залежить не лише внутрішня система управління самим підприємством, але й вплив його результатів на економічний комплекс держави.

Проблеми, пов'язані з розвитком підприємств житлово-комунального господарства регіону, були висвітлені у працях вчених, таких як П.П. Борщевський, Б.М. Данилишин, С.І. Дорогунцов, О.В. Димченко, О.О. Євсєєв, В.І. Логвиненко, О. П. Хом'як та інших.

Виділення невирішених раніше аспектів загальної проблеми стосується того, що більшість наукових робіт зосереджує увагу на теоретичному аналізі систем управління розвитком підприємств житлово-комунального господарства регіону, проте ігнорує рівень впливу різноманітних зовнішніх та внутрішніх факторів.

Аналіз вітчизняних наукових досліджень та публікацій вказує на те, що недостатньо уваги приділено системному вивченню управління розвитком підприємств житлово-комунального господарства на різних економічних рівнях.

Отже, необхідно провести докладний аналіз існуючих систем управління розвитком підприємств житлово-комунального господарства у розрізі регіону, ідентифікувати проблеми та прогалини, та визначити оптимальні шляхи їх ефективного та вигідного вирішення з економічної точки зору [2].

У контексті розробки та реалізації стратегії управління підприємствами житлово-комунального господарства у розрізі регіону, розглядаючи можливості використання сценарного підходу до розвитку цих підприємств, визначаються пріоритетні напрямки розвитку. Це передбачає розробку та впровадження моделі управління підприємствами житлово-комунального господарства з урахуванням різних факторів, таких як наслідки фінансово-економічної кризи, технології ведення бізнесу, організаційна структура, організація праці, договірні відносини та взаємодія з зацікавленими особами.

Модель управління підприємствами житлово-комунального господарства формується на основі комбінації англійської, німецької та французької моделей, і базується на принципах децентралізації повноважень, дерегуляції, формування ринкових відносин та застосування організаційних форм, таких як об'єднання власників житла на конкурсних засадах, концесія, оренда і стимулювання конкуренції.

Особливу увагу в рамках моделі управління приділяється розробці, удосконаленню та впровадженню сучасних інформаційних технологій у системі житлово-комунального господарства. Це базується на багаторівневих інформаційних системах, що дозволяють підвищити якість формування та використання інформаційних потоків, надання послуг та реагування на негативні явища, а також прискорити процеси розвитку цієї галузі в цілому [3].

Література:

1. Багацька К. В. Класифікація комунальних підприємств як основа вибору політики їх фінансування. Економіка та держава. 2021. № 9. С. 74–79. URL: http://www.economy.in.ua/?op=1&z =5019&i=11 (дата звернення: 01.12.2023). DOI: 10.32702/2306-6806.2021.9.74

2. Бізонич, Д.В. Інститутції державного управління розвитком житлово-комунального господарства сучасної України: сутнісні та нормативно-правові засади. // Державне управління: удосконалення та розвиток. 2021. № 3. http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/3_2021/38.pdf

3. Голодник Ю. А. Управління житлово-комунальним господарством: аспекти вдосконалення. Порівняльно-аналітичне право. 2019. № 1. С. 184–187 https://dspace.uzhnu.edu.ua/ jspui/handle/lib/36123

Кіріченко О.В.,
кандидат економічних наук, доцент
Копач В.В.,
магістр, здобувач гр. ОКД-22М
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

СУЧАСНІ СТРАТЕГІЇ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

На сучасному етапі економічного розвитку, конкурентоспроможність підприємства визначається через аналіз економічних показників. Головні напрями для зміцнення конкурентоспроможності включають ефективне використання ресурсів та виконання місії, орієнтованої на задоволення соціально-економічних потреб суспільства через вироблення товарів та послуг. Оцінка цієї здатності базується на організаційно-економічних аспектах. Конкурентоспроможність підприємства суттєво залежить від його зовнішнього та внутрішнього оточення. Елементи зовнішнього середовища можуть бути частково контрольованими підприємством (ендогенні фактори), або неконтрольованими, що вимагає адаптації до них (екзогенні фактори). Зовнішні фактори можна класифікувати як загальнодержавні, регіональні та галузеві.

Ключовим чинником, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємств, є залучення інвестиційних ресурсів, що включають капітальні вкладення у придбання та створення основних засобів, розвиток технологій та нематеріальних активів. У світовій практиці виділяють прямі та портфельні інвестиції, що розрізняються за мотивацією та обсягами.

Прямі інвестори оцінюють інвестиційну привабливість за такими критеріями, як термін окупності, подальша рентабельність та гарантії збереження власності. Окрім матеріальних ресурсів, прямі інвестори вносять свої ноу-хау, а також формують конкурентне середовище в регіоні та галузі [5].

Портфельні інвестиції спрямовані на отримання прибутку, інвестори цього типу керуються мотивами доходності та ризикованості вкладень, інші аспекти виробництва для них менш важливі. Маючи короткостроковий часовий горизонт та спекулятивний характер, портфельні інвестори можуть здійснювати інвестиції, спрямовані на негайний прибуток.

З точки зору стратегічного розвитку підприємства, прямі інвестиції можуть нести загрози, такі як недружнє поглинання та втрата самостійності у прийнятті рішень. З іншого боку, вони відкривають можливості для отримання доступу до нових технологій, ноу-хау та модернізації виробництва, а також розширення ринків збуту [2].

Ще одним важливим чинником, який сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємств, є наявність висококваліфікованих трудових ресурсів. Конкурентоспроможність підприємства на ринку праці визначається його здатністю привертати найкращих фахівців. Наймані працівники, як активні учасники діяльності підприємства, мають інтерес до отримання доходу та задоволення інших потреб. Фактори, які впливають на мотивацію праці, включають цікаву роботу та комфортні умови праці.

Показниками привабливості підприємства на ринку праці є рівень заробітної плати, репутація як роботодавця та корпоративна культура. Перевірками привабливості можуть служити такі показники, як плинність кадрів та кількість трудових конфліктів.

Конкуренція на ринку сировинних ресурсів відбувається за отримання доступу до дефіцитних чи ключових ресурсів. Забезпечення підприємства сировиною, в значній мірі, є завданням управління ланцюжком постачання. Проте контроль над основними ресурсами може слугувати бар'єром для входження підприємства у відповідну галузь.

Вертикальна інтеграція підприємств у ланцюжку доданої вартості широко

використовується в монополізованих та олігопольних галузях. Щодо постачання ресурсів, важливим аспектом є визначення, чи ринок сировини є ринком продавця чи покупця. Зазначимо, що сильна конкуренція між постачальниками, як правило, приносить користь підприємству, сприяючи вилученню неефективних виробників з ринку і, як наслідок, підвищенню якості та зниженню цін [2].

Таким чином, можна визначити фактори, які використовуються для оцінки конкурентоспроможності підприємства на ринку ресурсів. Ці фактори можна розподілити на дві основні категорії: ендогенні та екзогенні. Основні ендогенні фактори оцінки конкурентоспроможності підприємства на ринку ресурсів включають такі аспекти, як відношення дивідендів до вартості акцій, рентабельність та відносне перевищення ринкової вартості компанії над вартістю її активів. До екзогенних факторів, які впливають на оцінку конкурентоспроможності підприємства на ринку ресурсів, можна віднести інвестиційний рейтинг регіону, динаміку розвитку галузі, норму прибутку від галузі та розвиненість інфраструктури регіону.

В сучасних умовах розвитку економіки набуває все більшої важливості метод підвищення конкурентоспроможності підприємств – конкуренція за споживача. Ця конкуренція може бути реалізована через цінові та нецінові стратегії, а показники конкурентоспроможності залежать від обраної підприємством стратегії [3; 4].

Отже, зважаючи на відмінності в цілях підприємств, неможливо використовувати єдиний економічний критерій для оцінки ефективності та конкурентоспроможності. Наприклад, для виробничих підприємств може бути ключовим показником ефективності фонд оплати праці, у той час як для торговельних підприємств важливий отриманий прибуток. Порівнюючи ці підприємства, можна використовувати показник доданої вартості. Для державних підприємств, які не можуть контролювати ціни на товари або послуги, ефективність може вимірюватися рівнем витрат на одиницю продукції, тоді як показник доданої вартості може не відображати цю ефективність.

Література:

1. Odintsova O. O., Nykytiuk A. R. Some aspects on the legal interpretation of the fourth generation of human rights. Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції «Теорія та практика сучасної юриспруденції» м. Харків, 25 грудня 2021 року, 4 випуск. Харків, 2021. С. 204.

2. Гріщенко І. В., Білецька Н. В., Одінцова О. О. Механізм формування конкурентоспроможності підприємств в сучасних економічних умовах. Економіка та суспільство. 2021. № 34. DOI: https://doi.org/10.32782/ 2524-0072/2021-34-62.

3. Дражниця С. А., Дражниця О. С. Сучасні методи оцінювання рівня конкурентоспроможності підприємств сфери послуг. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2021. № 5, т. 1. С. 210-213.

4. Кравчук Б., Лазоренко Т. Фактори забезпечення конкуренто-спроможності підприємства. Галицький економічний вісник. 2020. Т. 6. № 67. С. 167–174.

5. Полюхович М. В. Конкурентна стратегія розвитку підприємства як сучасний ефективний інструмент менеджменту. Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics». 2019. № 18. С. 138–144.

Кіріченко О.В., кандидат економічних наук, доцент
Петровська В.В., магістр, здобувачка гр. УФЕБ-22М
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ОПТИМІЗАЦІЯ ЛОГІСТИЧНОГО УПРАВЛІННЯ ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

У сільському господарстві сучасного економічного контексту формується новий економічний простір, де переважну роль відіграють не державні сільськогосподарські підприємства, а підприємницькі структури. Для останніх виникає завдання вирішення нових та складних завдань. Одним із пріоритетів для агропідприємств є сформування ефективної системи управління, спрямованої на досягнення високої конкурентоспроможності в сучасному бізнес-середовищі.

Для успішного функціонування аграрних підприємств необхідно використовувати принципи логістики, концепція якої для цього сектору економіки ще не повністю сформована. Також важливо визначити роль логістичного менеджменту як основного інструменту для забезпечення ефективності діяльності аграрних підприємств.

Протягом останніх років привабливість аграрного бізнесу в Україні активно зросла, і згідно з оцінками FAO, Україна входить до п'ятірки найперспективніших аграрних країн. Проте, нестабільні умови, в яких функціонують аграрні підприємства, переважно пов'язані з недостатнім використанням інструментів логістичного менеджменту для досягнення належного рівня ефективності в логістичній діяльності. Також спостерігається недосконалість ринкової інфраструктури та відсутність системи інформаційного забезпечення.

Крім того, для товаровиробників недоступний широкий спектр ефективного господарювання на основі логістики, оскільки їм потрібно одночасно виробляти, зберігати, транспортувати та реалізовувати продукцію.

Для вирішення цієї проблеми можна впроваджувати комплекс заходів, який включає в себе логістичний менеджмент, планування, формування цін, дистрибуцію, комунікації та інформаційне забезпечення суб'єктів аграрного ринку. Цей комплекс базується на дослідженні та прогнозуванні кон'юнктури ринку і спрямований на максимальне задоволення платоспроможного попиту, враховуючи інтереси виробників. Однією з необхідних умов є об'єднання або взаємодія аграріїв, що сприятиме підвищенню їхніх конкурентних позицій на ринку, залученню фахівців та зменшенню ризиків, пов'язаних із збутом продукції та виходом на зовнішні ринки. Додатковим шляхом підвищення економічної ефективності бізнесу є збільшення рівня контролю за логістичним ланцюгом і вплив на систему ціноутворення щодо окремих робіт, послуг і інших аспектів [2, с. 37-39].

Проте головною трудністю для аграріїв залишається те, що значущість логістичного менеджменту як ключового інструменту для ефективної реалізації логістичної діяльності ще не отримала достатнього визнання.

Таким чином, беручи до уваги специфіку аграрного сектору економіки та узагальнюючи дослідження вітчизняних та закордонних вчених, логістичний менеджмент в аграрній сфері можна розглядати як механізм, спрямований на забезпечення ефективної логістичної діяльності агропідприємства. Цей механізм втілюється через інтегроване управління потоковими процесами з метою досягнення максимальної ефективності кожного елемента логістичної системи.

Головні завдання логістичного менеджменту в аграрній сфері полягають в забезпеченні економічної безпеки логістичної системи, забезпеченні максимального задоволення вимог кінцевого споживача при мінімальних витратах та належному рівні сервісу. Це дозволяє забезпечити пропорційний і збалансований розвиток комплексу

аграрних і промислових галузей, їх інтеграцію, формування ефективної структури агропромислового комплексу в регіонах.

Логістичний менеджмент також спрямований на розв'язання широкого спектру завдань, таких як екологічні проблеми, соціальний розвиток регіонів, забезпечення якості сільськогосподарської продукції, стимулювання експорту екологічно чистої продукції та інші. Це включає в себе впровадження сучасних технологій переробки сільгосппродукції та підвищення екологічної безпеки харчових виробництв.

Отже, для забезпечення ефективності аграрних підприємств необхідний комплексний системний підхід до логістики. Цей підхід має забезпечити створення добре налагодженого механізму управління, орієнтованого на ключові характеристики ефективності потоків постачань, управління ресурсами та фінансами, а також забезпечення ефективного обслуговування цих потоків. Такий системний підхід передбачає управління рухом потоків, що породжує різноманітні процеси та операційні цикли [1].

Логістичний підхід в управлінні виявляється через зміну пріоритетів в господарській діяльності, де ключову роль відіграє не конкретний продукт, а сам процес у вигляді потоку. Регулювання, трансформація та інтеграція потокових процесів представляють собою форму управління, що виходить за рамки традиційних методів як за рівнем творчого потенціалу, так і за ефективністю кінцевих результатів. Це відкриває можливість виявлення значно більше резервів для покращення показників діяльності та створює кращі умови для реалізації стратегії загального управління якістю.

У сучасній українській аграрній сфері економіки широке поширення отримали послуги незалежних та контрольованих логістичних постачальників, які забезпечують комплексний агрологістичний сервіс та управління логістичним ланцюгом суб'єктів агробізнесу.

В аграрному виробництві логістичний менеджмент відіграє ключову роль у системі переробки та логістичного забезпечення зберігання продукції. Дослідження показало, що основні "інтегратори" в агропромисловій сфері – це переробні підприємства, які мають потребу у сировинній базі. Однак низька частка їх у загальній структурі реалізації продукції аграрними виробниками призводить до зниження зацікавленості переробних підприємств в об'єднанні з аграрними формуваннями на агропродовольчому ринку. Для вирішення цих питань необхідно залучати фінансові структури за умови виконання бізнес-планів та участі в інвестиційних проектах. Для досягнення системного ефекту важливо чітко позиціонувати всі підприємства та організації, що діють на аграрному ринку, і створювати ефективні механізми для присутності вітчизняних виробників на світових продовольчих ринках.

Під час управління ланцюгом створення цінності аграрної продукції, рекомендується використовувати інтегрований підхід, що об'єднує різноманітні заходи, зокрема спрямовані на розвиток інноваційного агробізнесу. Цей підхід передбачає взаємодію сфер державного регулювання, аграрного виробництва, науки та агробізнесу. Такий підхід має підтримувати інноваційні процеси на всіх етапах науково-технічних досліджень і розробок, дослідно-експериментального випробування та інноваційно-венчурного супроводу до кінцевого споживача. Це сприятиме підвищенню синергійного ефекту впливу на об'єкти логістичного менеджменту [3].

Література:

1. Зеленко О. Управління логістичною діяльністю сільськогосподарських підприємств [Електронний ресурс] / О. Зеленко // Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. – 2017. – № 3. – С. 63-66. –
2. Логістичне управління запасами: навчально-методичний комплекс дисципліни [Електронний ресурс]: навч. посіб. для студ. спеціальності 073 «Менеджмент» / КПІ ім.Ігоря Сікорського ; уклад.: І.С. Луценко. – Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2021. – 69с.
3. Пальчик І. М. Логістичні аспекти ресурсозбереження в АПК. Інвестиції: практика та досвід. 2019. № 24. С. 92–98.

Кіріченко О.В., кандидат економічних наук, доцент
Романюк Є.В., магістр, здобувач гр. УФЕБ-22М
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

КАДРОВА БЕЗПЕКА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ

Забезпечення конкурентних переваг, стійкого зростання та прибутковості є важливими завданнями для підприємств житлово-комунального господарства (ЖКГ), особливо в умовах сучасного бізнес-середовища. В ході своєї діяльності підприємства житлово-комунального господарства використовують різноманітні засоби для досягнення цих цілей, але ключовим інструментом – є персонал. Наявність достатньої кількості кваліфікованого персоналу визначає ефективність та безперебійність функціонування житлово-комунального господарства. Таким чином, важливим пріоритетним напрямком ЖКГ є реалізація ефективної кадрової політики, спрямованої на формування потенціалу для досягнення стратегічних цілей підприємства. Склад кадрів, рівень інтелекту та професіоналізм значно впливають на економічну стійкість та безпеку ЖКГ в цілому [4].

Враховуючи важливість кадрової політики для житлово-комунального господарства, виникає необхідність у розв'язанні питання кадрового планування. Цей процес дозволить належним чином сформувати кваліфікований колектив та створити необхідний резерв працівників, забезпечуючи таким чином кадрову безпеку ЖКГ.

Визначення "кадрова безпека" є складним та многогранним, розглядається як процес уникнення негативних впливів на безпеку шляхом зменшення ризиків та загроз, пов'язаних із персоналом [1]. Також його розглядають як запобігання негативних впливів з боку працівників компанії на всі елементи економічної безпеки [2]. Крім того, його можна трактувати як стан захищеності організації, при якому всі негативні впливи від співробітників житлово-комунального господарства зводяться до мінімуму [3].

Отже, відповідно до попередніх досліджень, кадрова безпека ЖКГ представляє собою неперервний процес управління персоналом, спрямований на запобігання зовнішніх та внутрішніх впливів на ЖКГ. Основними завданнями цього процесу є визначення реальної потреби в робочій силі та її відповідність вимогам ЖКГ. Проте на кожному етапі діяльності житлово-комунального господарства важливе місце в кадровій політиці займає своєчасне виявлення потенційних і реальних загроз від співробітників. Цей процес базується на зборі інформації, аналізі та оцінці настроїв у колективі тощо. З урахуванням специфіки об'єкта дослідження, а саме кадрової безпеки, важливо відзначити, що основним завданням даного процесу є запобігання потенційним загрозам.

Кадрові ризики, з якими стикається житлово-комунальне господарство, можуть мати як екзогенне, так і ендогенне походження. Один із найбільш поширених зовнішніх факторів, які можуть завдати шкоди ЖКГ, – це переманювання кращих співробітників конкурентами. Зазвичай конкуренти пропонують кращі умови праці, вищу оплату та різноманітні мотиваційні заходи. Окрім цього, іншим негативним зовнішнім фактором є продаж або розголошення комерційної таємниці ЖКГ конкурентам співробітниками.

Для запобігання цим ризикам важливо мінімізувати доступ до комерційних таємниць ЖКГ та проводити постійний контроль за рівнем задоволення особистих потреб працівника та його настроями.

Серед внутрішніх ризиків, які можуть завдати шкоди ЖКГ, важливо визначити невідповідність кваліфікації співробітників їхнім посадам, неефективну систему мотивації, недбале виконання персоналом своїх посадових обов'язків та низькі критерії відбору персоналу.

Зазвичай дослідження кадрової безпеки охоплює два аспекти: як безпеку діяльності співробітників житлово-комунального господарства і як захист ЖКГ від негативних дій свого персоналу. В цьому контексті виникає необхідність оцінки благонадійності конкретного працівника. Одним із широко використовуваних методів для такої оцінки є діагностика співробітника від компанії Midot [5]. Продукти та послуги цієї компанії призначені для оцінки благонадійності персоналу протягом усього життєвого циклу співробітника в компанії. Діагностика включає різноманітні інструменти, які дозволяють здійснити всебічну оцінку існуючого працівника або особи, яка претендує на вакансію.

Описана вище методика надає можливість провести всебічний аналіз кадрової компоненти житлово-комунального господарства, як під час відбору нових співробітників, так і під час виконання ними своїх трудових обов'язків.

Основуючись на викладеній методиці, важливо відзначити, що кадрова безпека ЖКГ повинна бути індивідуальною та враховувати унікальні характеристики кожного конкретного житлово-комунального господарства, такі як внутрішні стандарти, специфікація галузі тощо. Важливим аспектом є також взаємодія забезпечення кадрової безпеки з правовими аспектами функціонування ЖКГ, його технічно-технологічним та інформаційним забезпеченням, фінансовою стратегією і т.д.

Крім того, кадрова безпека повинна включати комплексний підхід, який передбачає співпрацю всіх структурних підрозділів житлово-комунального господарства, що відповідають за відповідний контроль за діяльністю персоналу.

У сучасних умовах основу кадрової безпеки становить конкурентоспроможний людський капітал, обладнаний конкретними характеристиками та здатний забезпечити інноваційний потенціал житлово-комунального господарства Цей людський капітал впливає на якість та собівартість продукції, маркетингову стратегію та загальну конкурентоспроможність ЖКГ.

Враховуючи це, важливо усвідомлювати, що формування кадрової безпеки повинно базуватися на принципах передбачення та запобігання різноманітним загрозам. Для досягнення цієї мети, житлово-комунальне господарство повинно мати ефективну систему управління кадровим потенціалом, яка об'єднує в собі підбір і навчання персоналу, адаптацію, підтримку кар'єрного зростання та інші аспекти [4].

Отже, кадрова безпека житлово-комунального господарства представляє собою безперервний процес управління персоналом, спрямований на запобігання зовнішніх та внутрішніх впливів на підприємство. В наш час важливим аспектом є впровадження ефективної системи кадрової безпеки, яка сприятиме стійкому розвитку підприємства та забезпечить його конкурентні переваги. Наявність достатньої кількості професіоналів допоможе у мінімізації збитків та їхній компенсації. Постійний контроль за кадрами дозволить своєчасно направляти їх на підвищення кваліфікації, а в разі нестачі власного потенціалу - залучати кращих фахівців з ринку праці.

Література:

1. Білявський В. М., Шуліковська К. В. Основні аспекти формування ефективної кадрової політики сучасних підприємств. Підприємництво та інновації. 2022. Вип. 25. С. 33–40.
2. Волківська А. М., Осовська Г. В., Аксьонова О. В., Вишнівська Т. О., Серт І. В. Удосконалення кадрової політики підприємства. Ефективна економіка. 2023. № 3. URL http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2023_3_51(дата звернення: 29.11.2023).
3. Зачосова Н. В., Коваленко А. О., Куценко Д. М. Кадрова політика у механізмі управління економічною безпекою в умовах четвертої промислової революції. Академічний огляд. 2022. № 2. С. 142–157.
4. Коптєва Г.М. Кадрова безпека підприємства: сутність, складові та забезпечення. Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Серія: Економічні науки. Харків: НТУ «ХПІ», 2020. № 2. С. 119–124.
5. Інформаційний центр Midot. URL: https://midot.com/

Кіріченко О.В.,
кандидат економічних наук, доцент
Хіврін В.В.,
магістр, здобувач гр. ОКД-22М
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТУ: МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ

Динаміка економічного середовища та складні взаємозв'язки його елементів вимагають ефективних управлінських рішень в умовах невизначеності та ризиків щодо майбутніх результатів. Тому в умовах сучасного бізнесу ризик-менеджмент стає необхідною складовою для будь-якого підприємства чи проєкту. Управління ризиками вимагає специфічних знань та високого рівня володіння навичками у формуванні комплексних систем управління.

Ризик-менеджмент орієнтований на виявлення, ідентифікацію та систематизацію ризиків, проведення їх оцінки та комплексного аналізу, а в результаті – розробку заходів для захисту підприємства від негативного впливу виявлених ризиків. У сучасних умовах ризик-менеджмент вже не є випадковим процесом; він розвивається в комплексну та системну модель, яка базується на інтегрованому підході до впровадження системи ризик-менеджменту для всього підприємства, а не окремих його частин.

Фахівці характеризують ризик-менеджмент як процес впливу на об'єкт управління, спрямований на пошук можливих шляхів зниження ризику. Однак ця дефініція є дещо обмеженою, оскільки не охоплює весь спектр ризиків. У відміну від системного підходу до ризик-менеджменту, який пов'язаний з управлінням підприємствами як соціальними інституціями, ризик розглядається як причинне явище.

Методологія формування сучасної системи управління ризиками базується на вивченні категоріального апарату, визначенні її завдань, функцій та елементів [1]:

- термінологія теорії ризик-менеджменту;
- мета, завдання, принципи та функції ризик-менеджменту;
- елементи процесу ризик-менеджменту;
- алгоритм ризик-менеджменту, розроблений на основі попередніх компонентів.

Підприємства повинні створити ефективні системи ризик-менеджменту, виконуючи такі завдання [2, с. 101-103]:

- ефективне використання наявних ресурсів та здатність забезпечити динаміку розвитку;
- посилення конкурентних переваг (ефективне формування, розвиток і використання);
- формування сприятливої кон'юнктури ринку та прогнозування її змін (у середньо- та довгостроковій перспективі);
- вибір стратегії та тактики поведінки підприємства на ринку, а також вчасне їх коригування;
- професійне управління ризиками (мінімізація джерел небезпеки та створення ризику недоотримання прибутку).

Головним завданням ризик-менеджменту є забезпечення прибутку для інвесторів та досягнення стратегічних цілей підприємства. Основний акцент робиться на управлінні наслідками невизначеності, визначаючи сутність ризик-менеджменту.

Управління ризиком включає в себе стратегічний та тактичний аспекти. Під стратегією розуміється спрямованість та спосіб взаємодії з ресурсами для досягнення поставлених цілей. Це визначається конкретним набором правил та обмежень для прийняття

рішень. Стратегія управління ризиками формується вищим керівництвом підприємства, враховуючи загальні цілі та особливості організації. В залежності від цього, стратегія може бути ризикованою або консервативною за характером.

Ризик-менеджмент, як складова управління суб'єктом господарювання, спрямований на пошук та розробку оптимальних рішень. Його завдання включає реалізацію заходів для мінімізації конкретного ризику та зниження загальної ризикованості діяльності. Процес ризик-менеджменту вирішує конкретні завдання, такі як аналіз потенційних небезпек, оцінка витрат і доходів, вибір оптимальної альтернативи та впровадження заходів для зменшення негативних наслідків [4].

Процес ризик-менеджменту включає послідовні етапи:

- Перший етап полягає в розкритті проблемної ситуації, що слугує вихідною точкою для наступних кроків.
- Другий етап обов'язковий для вивчення потенційних небезпек з метою зменшення негативного впливу факторів (аналіз проводиться на якісному рівні). Глибокий кількісний аналіз підвищує об'єктивність процесу прийняття рішень.
- Аналіз ризиків є основою для третього етапу – прийняття рішень. На цьому етапі менеджер, який приймає рішення, вибирає оптимальну управлінську дію на основі результатів аналізу.
- Четвертий етап обов'язковий для використання методів оброблення ризиків з метою зниження витрат від ризикованих операцій.
- Після порівняння альтернатив важливо повторно оцінити ризики, враховуючи застосування методів для зменшення їх негативного впливу.
- Останній етап – постризиковий моніторинг, що передбачає вивчення результатів реалізації рішень і оцінку їх ефективності на основі отриманих післяризикових результатів. Головною метою цього етапу є аналіз наслідків управління ризиками та коригування попередніх етапів.

Подана послідовність відображає суть процесу ризик-менеджменту, який має на меті запобігти банкрутству та забезпечити отримання прибутку при мінімальних втратах [3].

Можна зробити висновок, що система ризик-менеджменту допомагає зменшити негативний вплив ризиків на діяльність компанії, забезпечуючи зменшення або уникнення втрат і швидку адаптацію до змін у середовищі функціонування.

Література:

1. Горго І.О. Концепція формування системи управління ризиками на підприємстві. Економіка, Фінанси, Менеджмент: актуальні питання науки і практики. Київ. 2018. № 11. С. 29-42. URL: http://efm.vsau.org/storage/articles/February2020/.pdf (Дата звернення: 11.11.2023).
2. Калініченко З.Д. Ризик-менеджмент: навчальний посібник для здобувачів спец. 051 «Економіка» та 073 «Менеджмент». Дніпровський державний університет внутрішніх справ. Дніпро. 2021. 224 с.
3. Марусяк Н., Пильнюк Д. Банкрутство підприємства: сутність, причини та наслідки. Економіка та суспільство. 2021. № 33. С. 3. URL: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-33-29 (дата звернення: 30.11.2023).
4. Hao Lu Investigating the Impact of Corporate Social Responsibility (CSR) on Risk Management Practices. Business & Society, Volume 61, Issue 2. 2022. P. 496 – 534. URL: https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0007650320928981

Кінарьов В.А., аспірант
Львівський державний університет внутрішніх справ,
м. Львів, Україна

СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ДЛЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Воєнний стан характеризується невизначеністю, підвищеним ризиком та зміною пріоритетів у роботі підприємств, що вимагає від менеджменту гнучкості, швидкості прийняття рішень і здатності оперативно реагувати на зміни. Цифровізація в цьому контексті відіграє ключову роль, оскільки надає підприємствам інструменти для більш ефективного управління в умовах непевності. Цифрові технології дозволяють збирати та аналізувати дані в реальному часі, що важливо для прийняття обґрунтованих рішень. Також цифровізація сприяє роботі на відстані, що може бути критично у воєнний період, коли фізична присутність у офісах часто неможлива або небезпечна.

Динамічність зовнішнього середовища в умовах воєнного стану зумовлює необхідність постійної готовності до змін. Підприємства повинні бути гнучкими, адаптуючи свої стратегії та операції до стрімких змін на ринку, переривань у ланцюгах поставок та змін у споживчому попиті. Аналіз ризиків та розробка планів їх мінімізації стають особливо важливими. В умовах воєнного стану важливо також враховувати питання соціальної відповідальності бізнесу та його внесок у підтримку громади та країни в цілому. Підприємства можуть приймати активну роль у вирішенні соціальних проблем, викликаних воєнними діями, що в свою чергу може підвищити їх репутацію та довіру з боку споживачів. Все це і багато іншого накладає на науковців й практиків завдання активного дослідження проблематики безпекового управління підприємством в умовах воєнного стану.

Існує різноманітна кількість трактувань сутності поняття «управління підприємством» і навіть сучасних із врахуванням воєнного стану [1-2]. Відтак, на нашу думку, управління підприємством в умовах воєнного стану — це процес адаптації усіх аспектів діяльності компанії до екстремальних і непередбачуваних умов, викликаних військовим конфліктом. Це включає перегляд стратегічних та оперативних планів, прийняття нестандартних рішень для забезпечення безперебійної роботи, а також гнучке управління ресурсами і ризиками в умовах високої невизначеності. Особлива увага приділяється безпеці співробітників, забезпеченню цілісності активів компанії та підтримці її фінансової стабільності.

Мета управління підприємством в умовах воєнного стану полягає в забезпеченні виживання і стабільності бізнесу, мінімізації збитків і ризиків, а також підтримці важливих бізнес-процесів і задоволенні потреб споживачів, незважаючи на кризові умови. Важливим також є підтримка морального духу співробітників і забезпечення високої репутації компанії. До основних завдань управління підприємством в умовах воєнного стану, віднесемо:

1. Розробка та впровадження кризових планів управління, які враховують можливість переривань у ланцюгах поставок, коливання попиту та інші воєнні виклики.
2. Адаптація бізнес-моделі та стратегій для швидкого реагування на зміни у внутрішньому та зовнішньому середовищі.
3. Забезпечення безпеки персоналу, включаючи розробку планів евакуації, дистанційної роботи та забезпечення необхідною інфраструктурою.
4. Підтримання зв'язку з ключовими стейкхолдерами: співробітниками, клієнтами, постачальниками, регуляторами та громадськістю.
5. Управління фінансами та ресурсами для забезпечення фінансової стабільності, включаючи оптимізацію витрат і пошук альтернативних джерел доходу.

6. Використання цифрових технологій для підвищення оперативності, гнучкості та роботи на відстані.
7. Моніторинг ринкових тенденцій і регулювання планів відповідно до змін у споживчих вподобаннях та ринкових умовах.
8. Підтримка корпоративної соціальної відповідальності та внесок у громадське благо, що може включати допомогу потерпілим у воєнних умовах.
9. Постійний аналіз ризиків, включаючи геополітичні, економічні та репутаційні ризики, та розробка стратегій для їх мінімізації.

Сьогодні одним із викликів для сучасної системи управління підприємством є потреба в швидкій адаптації до змінюваного та непередбачуваного бізнес-середовища, де традиційні ринкові умови та оперативні практики часто порушуються. Підприємства повинні оперативно реагувати на переривання ланцюгів поставок, що може призводити до дефіциту ресурсів, а також на коливання попиту та цін.

Безпека персоналу є ще одним критичним аспектом. Компанії повинні забезпечити захист своїх працівників, що може включати організацію дистанційної роботи, розробку планів евакуації та заходів безпеки. Водночас важливо підтримувати моральний дух співробітників, що може бути складно у воєнних умовах. Фінансова безпека також стає важливою проблемою. Воєнний стан може призвести до зниження доходів, проблем з ліквідністю та збільшення операційних витрат. Підприємства повинні шукати способи оптимізації витрат, переосмислення бізнес-моделей та залучення альтернативних джерел фінансування.

Використання цифрових технологій та цифрова трансформація стають ключовими у вирішенні багатьох з цих викликів. Однак це також вимагає інвестицій, навчання персоналу та розробки нових IT-стратегій. Окрім того, в умовах воєнного стану, підприємствам потрібно також враховувати змінені правові та регуляторні рамки, які можуть впливати на їх діяльність, включаючи можливі обмеження та нові вимоги від уряду та міжнародних організацій. Ще одним викликом є зміни в ринкових умовах. Воєнний стан може призвести до різкого падіння попиту на деякі товари та послуги, в той час як на інші, навпаки, може зрости попит. Такі коливання попиту можуть суттєво вплинути на доходи та прибутковість.

Перспективи для подальших досліджень у сфері управління підприємством в умовах воєнного стану є багатогранними і повинні відображати складність та динамічність сучасного бізнес-середовища. Одним з ключових напрямків є дослідження ефективних стратегій кризового менеджменту, які допомагають компаніям адаптуватися до швидкозмінних умов воєнного часу. Це включає аналіз механізмів гнучкості бізнесу, швидкого реагування на кризи, а також розробку планів евакуації та безпеки.

Список використаних джерел

1. Дикань В., Фролова Н. Напрями та інструменти державної підтримки розвитку малого та середнього бізнесу в Україні у воєнний час. *Економіка та суспільство*. 2022. № 38. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-56 (дата: звернення: 07.11.2023).

2. Витвицька О., Суворова С., Корюгін А. Вплив цифрового маркетингу на розвиток підприємництва в умовах війни. *Економіка та суспільство*. 2022. № 40. URL: https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1518 (дата звернення: 09.11.2023).

Ковалівська К. В.
студентка 2-го курсу міжнародних економічних відносин,
Філіпішина Л. М.
доктор економічних наук, професорка, кафедри світової економіки
Державний торговельно-економічний університет
м. Київ, Україна

СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ФУНКЦІОНУВАННЯ БІЗНЕС СТРУКТУР В УМОВАХ ПОСИЛЕННЯ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ТА ІТ ТЕХНОЛОГІЙ

Основу бізнесу в умовах цифрової економіки становить інформаційна база даних. Саме навколо інформаційної бази даних вибудовуються та удосконалюються усі бізнес-процеси, формуються нові бізнес-ідеї та бізнес-моделі, а також екосистеми, що передбачають тісну взаємодію та взаємозв'язок усіх структурних елементів економічної системи будь-якого бізнесу.

Інформаційні технології дозволяють вирішити багато неекономічних проблем через забезпечення доступу до інформації. Інтернет є невід'ємним елементом соціально-економічного розвитку регіонів та країни загалом, оскільки надає як окремим користувачам, так і компаніям фактично однаковий доступ до інформації, ресурсів, механізмів поширення й потенційних клієнтів.

Цифрова трансформація суттєво впливає на бізнес, створює нові можливості та ставить перед бізнесом нові виклики. Бізнес у свою чергу залежний від діджиталізації. Саме забезпечення сучасною технологічною базою, а також висококваліфікованими спеціалістами, які володіють на достатньо високому рівні навичками роботи із ІТ технологіями, забезпечують безперебійну роботу бізнесу та досягнення бізнес цілей. [2, с. 14-17].

Завдяки діджиталізації відбувається спрощення та удосконалення системи контролю за виробничою, комерційною, операційною та фінансовою діяльністю. Окрім того, досягаються конкурентні переваги на різних рівнях конкуренції, створюється єдиний інформаційний простір.

Однією із задач сучасної бізнес структури є оптимізація та автоматизація усіх бізнес процесів. Оптимізація процесів реалізується через впровадження ефективних та інтуїтивно зрозумілих інструментів. Це забезпечує доступність процесів, гнучкість в управлінні та поліпшення комунікації шляхом інтеграції різних структурних підрозділів. Створення відділів ІТ-технологій, безперервне навчання персоналу та забезпечення кадрами необхідної кваліфікації, забезпечує формування ефективної бізнес - моделі. Завдяки оптимізації та автоматизації бізнес-процесів, підприємства можуть досягати не лише ефективності, а й виявляти гнучкість у вирішенні завдань, що стає ключовим фактором успіху в сучасному бізнесі. [1].

Типовими викликами та перешкодами є забезпечення високого рівня безпеки доступу до даних, розвиток та збереження інтелектуального права, шляхи передачі знань та інформації. Разом з тим самим інформаційна невизначеність є середовищем появи ризику. При цьому ризики зростають із ростом масштабів і складності системотехнічних комплексів. За умови посилення діджиталізаціі бізнесу має відбуватися попередження ризиків за основними напрямками: забезпечення захисту доступу, збереження конфіденційності, безперебійна робота у кризових ситуаціях.

Якраз приклад повномасштабного вторгнення в Україні і робота бізнесу на протязі війни є доказовим прикладом високо-якісного забезпечення безперебійної роботи у кризовій ситуації. Під впливом використання ІТ технологій відбувається трансформація організаційної культури та робочого середовища під впливом ініціатив. [3].

Завдяки використанню ІТ технологій з'являються нові можливості на противагу новим викликам, зокрема, виклики та переваги дистанційної роботи та робота розподіленої команди. Створення нового формату взаємодії та управління шляхом використання сучасних інструментів документообігу, трекінгу, контролю за виконанням роботи, засобів та методів комунікації.

Внаслідок функціонування бізнес структур в умовах посилення діджиталізаціі та ІТ технологій відбувається створення адаптивних бізнес-моделей у контексті цифрової економіки. Відмічається розквиток гнучких та адаптивних стратегій в умовах швидкої зміни середовища. Відбувається управління змінами та іноваціями у бізнес структурах в урахуванням новітніх цифрових технологій. [2, с. 22-24].

Маневреність управління змінами та інноваціями у бізнес-структурах визначається приділенням особливої уваги впровадженню новітніх цифрових технологій. Зміна корпоративної культури та постійне вдосконалення бізнес-процесів стають необхідністю для забезпечення конкурентоспроможності в умовах стрімкої динаміки технологічних змін.

Це свідчить про те, що в контексті діджиталізації та використання ІТ технологій, бізнес не просто адаптується до нових умов, але активно використовує ці зміни для створення більш ефективних та інноваційних стратегій управління та функціонування.

Література:

1. Діджиталізація - сучасний фактор рохвитку бізнес-процесів. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/2_2022/202.pdf
2. Економіка бізнесу: виклики діджеталізації та стратегії розвитку. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/45135/1/%D0%A2%D0%95%D0%97%D0%98-%D0%B4%D1%80%D1%83%D0%BA%20%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%BA%D0%B0%D1%84%D0%B5%D0%B4%D1%80%D0%B0%202021.pdf
3. IT reseacher, найбільш релевантні дані для стійкості та зростання вашої компанії. IT cluster. URL: https://itcluster.lviv.ua/projects/it-research/

Ковпак М.О., ст. гр. ПА – 22 М
Левченко А.О., кандидат економічних наук, професор
Центральноукраїнський національний технічний університет

ПІДТРИМКА ПІДПРИЄМНИЦТВА НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ

Ведення підприємницької діяльності в умовах воєнного стану є складним, але надзвичайно важливим процесом. Крім негайної мети забезпечення виживання компанії, стає актуальними глобальні завдання, такі як створення робочих місць для населення та підтримка армії.

Після початку повномасштабного вторгнення багато українців емігрували в інші країни. Однак в Україні залишилася значна кількість тих, хто втратив роботу через зменшення числа працівників за місцем працевлаштування або припинення діяльності деяких компаній.

Розвиток бізнесу в умовах воєнного стану - це процес із великою кількістю невизначеностей та ризиків, але війна - це вже не перший виклик для українського бізнесу.

З метою стимулювання такого розвитку держава надала українським підприємцям низку можливостей. По-перше, створено сприятливі умови для внутрішньо переміщених осіб, включаючи компенсацію витрат на оплату праці за кожну трудову особу серед внутрішньо переміщених.

Поряд з цим держава впровадила фінансову підтримку підприємців, так було запущено грантову програму для бізнесу "єРобота", гроші з якої дозволять кожному, хто має бажання, навички та план, запустити свою справу або розширити бізнес, а також надається можливість для підприємців отримати безвідсоткові кредити в рамках урядової програми "5-7-9" "Підтримка бізнесу в умовах війни".

Крім вище зазначених програм, за підтримки Міністерства цифрової трансформації України створено безліч платформ та маркетплейсів, які полегшують ведення підприємницької діяльності в багатьох її аспектах. [1].

У той же час важливою є також підтримка підприємництва на місцевому рівні, так як саме на даному рівні створюються реальні умови функціонування малого й середнього бізнесу. Саме підприємці активно впливають на місцевий економічний розвиток, а також в умовах війни активно підтримують волонтерський рух.

Щодо підтримки розвитку підприємництва на місцевому рівні, слід відзначити, що в 33,6% територіальних громад діють програми підтримки підприємництва, в 6,4% громад програми були прийняті до 24.02.2022 та оновлені в умовах повномасштабного вторгнення, в 8,8% громад програми були прийняті після 24.02.2022. У 93,3% областей існують програми підтримки підприємництва, в 46,7% областей програми були прийняті до 24.02.2022 та оновлені в умовах повномасштабного вторгнення, лише в 2 областях було прийнято нові програми після 24.02.2022.

Отже, згідно з опитуванням громад, більшість з них надавала підтримку підприємцям (рис.1).

Серед послуг, які надавалися громадами найбільшу частку становлять інформаційна підтримка (86,4 %) та консультаційна допомога (10,4 %) відповідно. Найменшу частку становлять знижки плати за оренду комунального майна (20,8 %) та грантова допомога/ ваучери (16,8 %).

У той же час опитування підприємців ТГ та ОВА демонструють, що найбільш затребуваною є грантова допомога та ваучери (рис.2).

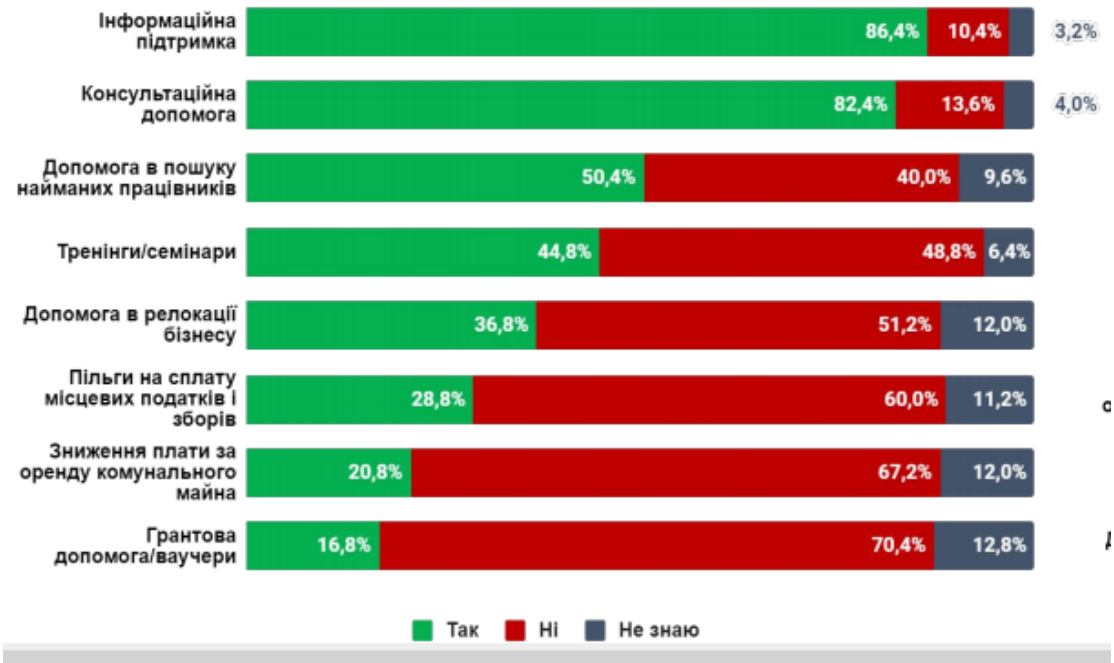


Рис 1. Які інструменти підтримки підприємництва використовуються на місцевому рівні [2, с.10]

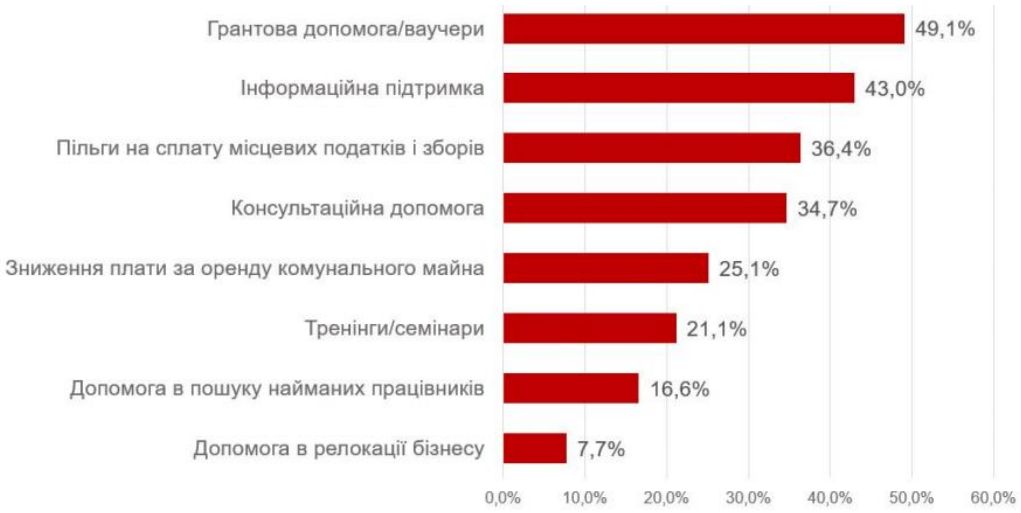


Рис.2 Структура підтримки ТГ та ОВА, якій надають перевагу підприємці [2, с.12]

Загалом, подальший розвиток підприємництва на місцевому рівні в умовах військового стану потребує більш активної позиції місцевої влади щодо гнучкої та оперативної реакції на потреби підприємництва в рамках наявних ресурсів та можливостей. Дана активність впливатиме не лише на місцевий економічний розвиток, а і на мобілізацію ресурсів бізнесу та населення щодо прямої допомоги вітчизняним збройним силам у боротьбі з російською військовою агресією.

Література:

1. https://business.diia.gov.ua/wartime[
2. Дослідження стану та потреб МСБ в Україні за оцінкою ТГ та ОВА (https://cid.center/business-study-assessment-of-local-authorities/) .

Котуранова Т.В., кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки, менеджменту та підприємництва
Котуранова І.В., студентка МЕНз-23
Придніпровська державна академія будівництва та архітектури
м. Дніпро, Україна

КЛЮЧОВІ ФАКТОРИ УСПІХУ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНИХ КОМПАНІЙ

Підприємництво можна визначити як творчу діяльність, спрямовану на пошук нових сфер вкладення капіталу, створення нових та вдосконалення наявних продуктів, виробництв, розвиток власних переваг, ефективне використання різних можливостей для отримання прибутку. При цьому підприємництво характеризується обов'язковим залученням інноваційного моменту — чи це виробництво нового ринку товару, зміна профілю діяльності чи заснування нового підприємства чи галузі.

Як зазначає П. Друкер, «...підприємців відрізняє інноваційний тип мислення, а інноваційна діяльність є особливим інструментом підприємництва» [1].

Пошук нових ідей та їх реалізація — одне з найважливіших, але при цьому складних завдань підприємця, тому що в даному випадку від нього вимагається не лише вміння творчо мислити та знаходити нові рішення, а й бачити майбутні потреби, які формуються у суспільстві.

Впровадження інновацій для підприємств будь-якого масштабу та будь-якої галузі завжди є актуальним. Сучасні тренди та технології, такі як поява проривних технологій та цифровізація, призводять до радикальної трансформації у всіх галузях.

Розвитку та впровадженню інновацій у міжнародних компаніях необхідна системна робота, яка може полягати у наступних ключових факторах успіху:

1. Інноваційна стратегія та амбітне цілепокладання полягає в пошуку інноваційних пріоритетів, проектів та ключових інструментів для успішного подальшого розвитку компанії.

На цьому етапі необхідно розробляти підходи до динамічного визначення амбітних цілей компанії, що досягаються, на горизонті від одного до трьох років та їх декомпозиції на підрозділи, які дозволять забезпечити ринкову перевагу щодо конкурентів за допомогою впроваджених інноваційних проектів.

2. Пошук ідей та креативних рішень полягає в:

- відстеженні трендів;
- роботи зі споживачами для раннього виявлення
можливостей та загроз розвитку компанії;
- створення та розвитку нових бізнес-моделей на основі існуючих конкурентних переваг;
- системної роботи з широким спектром
зовнішніх партнерів, а також компаній із суміжних галузей;
- спостереженні, дослідженні та взаємозв'язку зі стартапами, лабораторіями, дослідницькими інститутами, індивідуальними розробниками та інноваторами.

Це необхідно для забезпечення доступу до широкого спектру інноваційних підходів та технологій.

Необов'язково створювати всі інновації усередині компанії. Чим ширша вирва, тим більше шансів знайти добрі ідеї — неважливо, хто їх вигадав.

3. Для успішного розвитку своєї інноваційної діяльності міжнародним компаніям необхідно мати відповідну організаційну структуру, ресурси (фінанси, кваліфікований персонал та навички).

Створення окремої структури для реалізації непрофільних проектів також допомагає у системній роботі з інноваційними технологіями. При цьому компаніям важливо бути гнучкими, прогнозованими, які відчувають настрій та бажання споживачів, інтуитивно налаштованими у перерозподілі ресурсів для розвитку інновацій у короткостроковій та середньостроковій перспективах.

4. Ще один із ключових факторів успішної роботи міжнародних компаній з інноваціями полягає у приділенні особливої уваги системі та процесам управління. Бізнесу важливо мати ефективні процеси роботи з інноваційними проектами, включаючи їх фільтрацію (виключення недостатньо ефективних проектів), поетапне опрацювання, оцінку та управління ризиками, а також механізм портфельного управління.

Наприклад, створена в Toyota Motor Company під керівництвом Taiichi Ohno система виробництва "точно вчасно" передбачає усунення тих видів діяльності, які не приносять доходу, і перехід до "ощадливого виробництва", досить гнучкого, щоб пристосуватися до різноманітних вимог споживачів [2].

5. Наступний ключовий фактор успіху – корпоративна культура та мотивація. Успішні міжнародні компанії створюють культуру інновацій усередині організації, приділяють їм першорядну увагу, залучають до цього процесу всіх співробітників, стимулюють пошук та розробку нових ідей.

Згідно з дослідженням CB Insights [3] у ефективних новаторів культура інновацій існує у всіх функціях бізнесу, включаючи відділ персоналу, фінанси, продажі, продуктовий маркетинг у п'ять разів частіше, ніж у конкурентів, не настільки успішних у проведенні інновацій.

Мотиваційна система буде ефективною якщо вдається забезпечити узгодження ключових інтересів та цінностей працівника з інтересами та цінностями головних менеджерів компанії, досягти відповідності системи стимулів трудовим очікуванням працівника.

Література:

1. *Peter Drucker and Innovation*
https://www.extension.iastate.edu/agdm/wholefarm/html/c5-10.html
2. Taiichi Ohno: Hero of the Toyota Production System Alex Kemp -
https://www.qad.com/blog/2018/03/taiichi-ohno-toyota-production-system
3. Global Corporate Venture Capital Report 2021
https://www.cbinsights.com/research/report/corporate-venture-capital-2021/

Каширнікова І. О., кандидат економічних наук, доцент
Зозуля Н. В., асистент
Придніпровська державна академія будівництва та архітектури
м. Дніпро, Україна

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ У МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЯХ

Сучасний світ диктує нові умови існування та просування свого бренду у медіапросторі. У 2023 для успішного просування бізнесу вкрай необхідно проявлятися в різних форматах, будувати партнерські та відкриті відносини з клієнтами, а також бути готовим до фінансових інвестицій для створення належного рівня медійності та впізнаваності особистого бренду.

Зрозуміло, що чим ретельніше ви дослідили аудиторію, тим швидше можна до неї достукатися. Для цього слід проводити глибинні маркетингові дослідження, дізнаватися, чому люди купують саме ваш продукт, вивчати інтереси своїх споживачів, їхні болі та бажання [1].

На сьогодняшній день існують тренди в комунікаціях:

контекстність – відображає суспільно-емоційний настрій.

Діяльність повина відповідати контексту та настрою суспільства. Наразі така відповідність забезпечує 70% успіху.

емоційна забарвленість комунікацій – інфоповід, який ви подаєте до медіапростору, повинен бути сповнений щирістю ваших подумів та бажань, прозорістю дій, людяністю, почуттям гідності, єдності. Саме щирість є трендом номер один, бо, по-перше, люди відчувають, коли їх обманюють, а по-друге, люди хочуть відчувати наближеність до бренду, прозорість та зрозумілість. Особливо цей тренд зазнав актуальності під час війни в Україні.

лідери думок (інфлюенсери) – зараз лідери думок переважають над традиційними медіа, тому що саме люди підіймають в медіа нагальні соціальні питання, висловлюють свою експерність. В основі цього тренду стоять людські взаємовідносини та ваше особисте ставлення до того чи іншого лідеру сучасної думки.

соціальне підприємництво - це підприємництво створене з метою вирішення певної суспільної проблеми чи проблем шляхом підприємницької діяльності. Тобто основною відмінністю соціального підприємництва від звичайного є мотив створення - вирішення соціальної проблеми та позитивних суспільних змін (благодійність, корисність для людей, просвітницька діяльність).

сучасний візуальний контент + tone of voice – задача цього поєднання – створити стійкий емоційний зв'язок зі своєю аудиторією. Красивий трендовий візуал – відеоконтент (85% компаній у світі використовують цей тренд) та тональність голосу, яким будуть

розповідати про ваш продукт – це запорука успіху попасти в свій сегмент та міцно закріпитися у підсвідомості людей.

Тільки послідовність у комунікаціях приведе до довіри та стійкого емоційного зв'язку з аудиторією.

Література:

1. 7 трендів продуктового PR 2023 року. Режим доступу: https://www.gen.tech/post/7-trendiv-produktovogo-pr-2023

Клявіна О.К., здобувач гр. МЕ-22
Андрощук І. О., канд. екон. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

РОЛЬ ДЕРЖАВИ У РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ

За сучасних економічних умов національна фінансова безпека має вирішальне значення для забезпечення нормального стану національної безпеки. Важливість забезпечення економічної безпеки країни в цілому та її фінансової частини зокрема пов’язана з багатьма економічними, політичними та соціальними факторами, які загрожують національним інтересам України.

У цілому фінансова безпека – це сукупність заходів, методів та інструментів, що забезпечують безпеку національних економічних інтересів, корпоративних структур і фінансової діяльності комерційних структур, а також здатність країни ефективно реагувати на негативні фінансові впливи. Він має як внутрішні, так і зовнішні властивості. У свою чергу, держава має забезпечити фінансову безпеку України.

Фінансова безпека країни є одним із найважливіших факторів стабільності, цілісності, національної безпеки та успішного економічного зростання. Однак на нього впливають не лише фактори внутрішнього середовища, але й зовнішні фактори середовища, такі як непередбачуваний процес глобалізації, зміни на світових фінансових ринках тощо. Дослідження підвищення рівня фінансової безпеки та ролі інструментів фінансового менеджменту є темами, які вивчають багато науковців. Зокрема, А. Грінспен, М. Гаретті, С. Луан, С. Хітч та інші дослідники аналізували окремі аспекти цієї проблеми. Водночас в Україні ця актуальна проблема привертала увагу таких науковців, як О. Барановський, І. Бланк, В. Гейц, М. Єрмошенко, А. Миколайчук, О. Підхомний, Л. Кошембар, В. Шелест, і т. д.

З часом фінансові відносини стають все більш важливими в економічних системах, тому налаштування фінансової безпеки є цілком розумним кроком. Барановський вказував на те, що в плановій економіці фінансові відносини традиційно мали вторинне значення у формуванні природно-матеріальних пропорцій, що відображалося і пріоритетах економічної науки. Проте, з впровадженням економічних реформ фінансові питання та функціонування національної економіки стали більш визначними. Тому виникла необхідність перегляду взаємозв'язку між економічною політикою та соціально-економічними процесами, зокрема впливу валютної, податкової, бюджетної, інвестиційної та боргової політики на макроекономічну ситуацію. Також виникла потреба розглянути основи економічної політики для з'ясування факторів, що впливають на фінансову безпеку країни. [2, с.16].

Надзвичайно важливою є участь держави у створенні сприяючого фону для інноваційної діяльності. Бо саме держава має можливість сформувати інституційну основу для сприяння розвитку приватного виробничого сектора на основі економічної свободи та конкурентоспроможності. Останнім часом зростає значущість зовнішнього інституційного

контексту через істотне збільшення мобільності капіталу, робочої сили та підприємців як на внутрішньому ринку країни, так і за її межами. Економічні та соціальні переваги, які можна отримати за допомогою інновацій на національних, регіональних та місцевих ринках, вимагають особливих зусиль з боку уряду для створення сприятливого середовища, особливо з точки зору людських ресурсів, наукової та комунікаційної інфраструктури. Ці фактори визначають якість і сучасну життєздатність внутрішнього ринку, а також є важливим фактором у залученні нових інвестицій.

Застосування інновацій вирішує глобальні та соціальні проблеми через різноманітні стратегії. В них входять: по-перше, це поглиблення інтернаціональної науково-технологічної співпраці, що включає в себе розвиток механізмів передачі технологій та міжнародного фінансування інноваційних проектів. Це сприяє розподілу знань та забезпечує глобальний внесок у вирішенні проблем. По-друге, стабільний та прогнозований політичний режим є ключовим фактором, що надає гнучкість для пошуку інноваційних рішень. Це важливо як у розвинених країнах, так і в країнах, що наразі розвиваються, сприяючи впровадженню стратегій, спрямованих на розв'язання глобальних викликів.

Фінансова стабільність має широкий спектр застосування, охоплюючи не лише індивідуальних громадян, але й домашні господарства, населення, підприємців, підприємства, організації, а також установи та їх об'єднання. Вона також впливає на галузі економічного комплексу, регіони, окремі сектори економіки, державу та різноманітні міждержавні структури, а також на світове співтовариство в цілому. Кожен з цих елементів відіграє свою роль у забезпеченні фінансової безпеки.

У міжнародному контексті існує певний об'єктивний досвід у визначенні рейтингу країн за рівнем інновацій, оцінці інноваційного розвитку регіонів, а також вивченні інноваційної діяльності та активності компаній. Протягом тривалого періоду активно працюють над створенням різноманітних комплексних показників для вимірювання науково-технічного та інноваційного розвитку. Один із найбільш визнаних і широко використовуваних - це Європейське інноваційне табло (ЄІТ), який базується на системі індикаторів науково-технічного розвитку. За думкою експертів, цей індекс об'єктивно відображає рівень науково-технічного розвитку країн-учасниць Співтовариства. Експертно розроблені показники розподілені на дві категорії: вхідні, що аналізують ресурси наукової та інноваційної діяльності та вихідні, що відображають результативність наукових та науково-технічних робіт та інноваційної діяльності. Ці показники групуються у п'ять категорій, що відображають різні аспекти інноваційного розвитку (рис. 1).

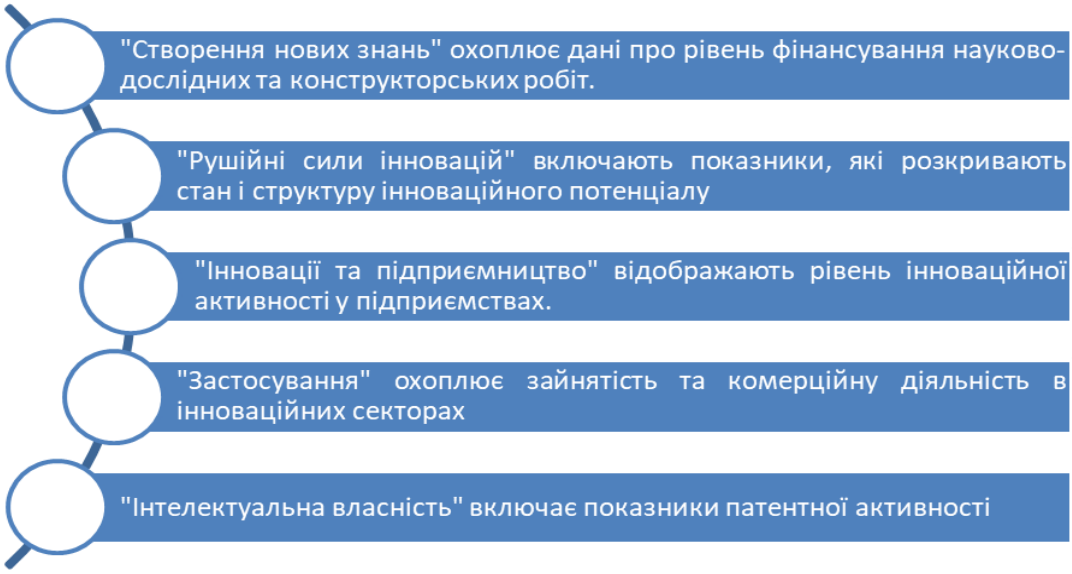


Рис. 1. Групи показників індикатора Європейське інноваційне табло (ЄІТ)[4].

Для об'єктивної оцінки ступеня інноваційного розвитку України є ключовим визначення її відносної позиції порівняно з країнами Європейського Союзу через Європейський інноваційний індекс. Ранжування країн за цим комплексним індикатором свідчить про те, наскільки економічний розвиток України базується на інноваціях, та як це відображено в Європейському інноваційному табло (ЄІТ). За ЄІТ Україна позиціонується в четвертій групі країн із рівнем інновацій, оціненим індексом 0,23, що визначає її як "країну, яка наздоганяє інші" [4].

Фінансова безпеку можна визначити як стан систем, фінансових, монетарних, валютних, банківських, бюджетних, податкових та інших, який відзначається рівновагою та стійкістю до впливів як внутрішніх, так і зовнішніх негативних факторів. Крім того, вона визначається здатністю забезпечувати ефективне функціонування економіки країни [3, с. 24].

Інновації відіграють ключову роль у забезпеченні конкурентоспроможності на всіх рівнях економічної системи, включаючи мікро-, мезо- та макрорівні. Вони є вирішальним фактором для економічної безпеки та стабільного розвитку економічної системи. Таким чином, позитивна динаміка економічної системи в цілому (макроекономічна система) та її окремих підсистем нижчого порядку (мезо- та мікроекономічні підсистеми) визначається наявністю інноваційної моделі розвитку економіки, яка базується на взаємодії ключових параметрів «Інновації – конкурентоспроможність – економічна безпека». Одним із ключових аспектів гарантування економічної стійкості в сучасному світі є інноваційність, яка визначається як здатність системи постійно розвиватися, оновлюватися та змінювати свою діяльність на основі впровадження інновацій. Інновація також включають в себе використання наявних науково-технологічних, інформаційних та інтелектуальних резервів для подальшого удосконалення результатів діяльності та якості життя. Ефективним способом зниження ризиків інноваційної діяльності є страхування. З його допомогою компанії мінімізують практично всі майнові ризики і навіть деякі політичні, кредитні, комерційні та виробничі ризики. Однак цей тип мінімізації ризику має багато обмежень. По-перше, це досить висока сума премії. Інноваційна частина економічної безпеки – це система заходів безпеки, покликана забезпечити широке застосування інноваційних технологій і створити сприятливе інвестиційне середовище для виробництва [1, с. 175—176].

Отже, держава відіграє ключову роль у сприянні інновацій для забезпечення фінансової безпеки. Як головний регулятор, вона є гарантом використання та запровадження інновацій як інструменту для поліпшення фінансової безпеки.

У ситуації воєнного стану, коли держава зазнає фінансової нестабільності і до певної міри залежить від економічної допомоги партнерів, роль держави стає ще більш важливою. Україна, як головний регулятор інструментарію фінансової безпеки, повинна робити все можливе для того, щоб усі підприємства мали змогу допомагати державі на всіх фронтах.

Таким чином, держава не лише сприяє інноваціям для фінансової безпеки, але й активно залучає до цього процесу всі підприємства, надаючи їм можливість внести свій вклад у зміцнення фінансової стабільності держави. Це підкреслює важливість ролі держави в цьому процесі та підтверджує необхідність подальшого розвитку інноваційних механізмів для забезпечення фінансової безпеки в цілому.

Література:

1. Артеменко Л.П. Дьяченко О. А. Економічна безпека інноваційно-орієнтованих підприємств в умовах євроінтеграції. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2015. № 12. URL: https://doi.org/10.20535/2307-5651.12.2015.45286 (дата звернення: 21.11.2023).

2. Барановський О. І. Фінансова безпека держави. *Фінанси України*. 1996. № 11. С. 19–34.

3. Бінько І.Ф., Шлемко В.Т. Економічна безпека України: сутність і напрямки забезпечення. Монографія. К.: НІСД, 1997. С. 144.

4. Козлова А. І. Індикатори інноваційного розвитку економіки і промислових підприємств. *«Ефективна економіка».* 2014. №10. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3760 (дата звернення: 01.12.2023).

Клявіна О.К., здобувачка гр. МЕ-22
Сочинська-Сибірцева І. М., канд. екон. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
М. Кропивницький, Україна

РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ В СУЧАСНІЙ ОСВІТІ

В наш час вже можна мати сміливість та висловлювати думку, що сучасний освітній процес є неможливим без впровадження та використання інформаційних систем. Підручники в електронному репозитарії, лекції до кожної теми окремо на платформі дистанційного навчання, аби не доводилося навіть шукати потрібну сторінку – ця реальність вже існує. А відвідувачі в бібліотеках є, в якійсь частині, формальними, щоб їх не зачиняли. Вже, за допомогою інформаційних технологій, ми вийшли на новий рівень навчання. Ми зараз маємо такі можливості, про які тільки й мріяли почесні професори за часів своєї молодості.

Завдяки сучасному поєднанню інформаційних систем, можливостей якісного збереження інформації та її відтворення, у поєднанні з авторитетом та досвідом науковців, ми отримуємо інноваційні підходи до навчання, індивідуальний та концептуально новий освітній контент, де здобувачам подобається вивчати матеріал.

Великої уваги заслуговують і незалежні освітні платформи, накшталт «Genesis Academy», «Prometheus», «Ukraine global faculty». Завдяки ним, кожен має змогу проходити ті курси для саморозвитку, які йому потрібні, за рамками освітніх програм всіх закладів освіти. В теперішний час панує думка, що традиційний сценарій життя, який передбачає отримання вищої освіти, вступ на ринок праці, працю на одному місці протягом життя та вихід на пенсію, більше не є актуальним для сучасного покоління. Традиційні моделі кар'єрного розвитку, які передбачають стабільність і незмінність професії протягом усього життя, вже не відповідають сучасності. В контексті швидкого технологічного розвитку, важливим є навчання протягом усього життя та гнучкість у виборі професійної діяльності. Наприклад, люди можуть починати свою кар'єру в одній галузі, а потім переходити до іншої, що вимагає нових навичок та знань. Такий підхід відображає сучасну динаміку ринку праці та необхідність постійного професійного розвитку [1].

Роль інформаційних систем в сучасній освіті стає все більш важливою в контексті швидкого розвитку технологій. Це впливає на всі аспекти освітнього процесу, включаючи навчальні програми, методики викладання та доступ до інформації. Технологічний прогрес призводить до того, що інформація швидко застаріває. Наприклад, у 2018 році учні в школах вивчали матеріал за підручниками 2005 року на комп'ютерах того ж періоду. В сучасних реаліях така ситуація вже не є прийнятною. Проблема не в оновленні матеріалів бібліотеки, а в тому, що відомості швидко втрачають свою актуальність. Як висновок, є потреба у зміні підходів до освіти та праці, адаптування до розвитку технологій. Використання інформаційних систем в освіті дозволяє швидко оновлювати навчальні матеріали та адаптувати їх до сучасних реалій. Це також сприяє розвитку навичок самостійного навчання та критичного мислення у здобувачів, які є важливими для успішної кар'єри в сучасному світі.

Інформаційний прогрес відбувається постійно. Насамперед, нині є розповсюдженою концепція «lifelong learning» - безперервної освіти. А рекрутери навіть дають поради, як

буде правильно додати навички самоосвіти в резюме й вигідно подати це потенційним роботодавцям [3].

Інформаційні системи освітнього призначення – це технічно складні системи, використання яких забезпечує якісний та ефективний обмін даними між користувачами в межах освітнього процесу.

Розглянемо основні принципи, які забезпечують діяльність інформаційних систем.

Системність – розглядає систему як взаємозалежну, взаємодіючу та цілісну систему. Кожен елемент повинен бути ефективним та збалансованим, задля підтримки зв'язку з іншими елементами. Ієрархія у поєднанні з децентралізацією – одне з ключових понять у створенні інформаційних систем. Система побудована таким чином, щоб керівні органи мали вищий статус, а виконавчі діють належним чином при виникненні збоїв у роботі системи.

Принцип безперервної підтримки та оновлень. Цей принцип також є одним з ключових. Оновлення інформаційних освітніх систем має на меті підвищення безпеки системи, додавання нових функцій, вдосконалення існуючих функцій системи, удосконалення інтерфейсу користувача, та багато іншого. При цьому є необхідним забезпечення сумісності з іншими технологіями та системами, що використовуються в освітньому процесі. Таким чином, принцип безперервної підтримки та оновлення є важливим елементом успішної реалізації інформаційних освітніх систем. Він дозволяє забезпечувати ефективну роботу системи та відповідати на змінні потреби користувачів [2].

В Україні, від початку повномасштабного російського вторгнення, активно впровадились технології елементів дистанційного навчання. Воно має як свої недоліки, так і переваги. Серед недоліків, можна назвати такі фактори, як проблеми з мотивацією у здобувачів усіх рівнів освіти, ставлення керівництва закладів до проблем із доступом до інтернету, гаджетів, наявністю персонального комп'ютера. Варто звернути увагу на труднощі оцінювання здобувачів освіти: на жаль результат оцінювання не завжди є об'єктивним, оскільки немає прямого контакту викладач-здобувач освіти. Але, слід зазначити, що саме така форма освіти дає змогу освітянам отримувати інформацію не з конкретного джерела, а використовувати весь наявний інструментарій та репозитарій глобальної мережі. Дистанційне навчання має на меті допомогу в освітньому процесі, а не створення перепон. Напрямок розвитку такого формату навчання є актуальним, має попит, та розвивається, оскільки в цілому, в сучасних умовах, розуміння освіти як системи неможливе, без впровадження інформаційних технологій [3].

Саме навчання із використанням інформаційних систем та технологій, відкриває освітянам доступ до всього спектру джерел інформації, підвищує ефективність виконання самостійних робіт, допомагає закріпити свої індивідуальні професійні якості та навички. Викладачам, це дозволяє впроваджувати якісно нові форми передачі матеріалу здобувачам, використовувати навіть ті ж самі ігри у форматі «Kahoot», де аудиторії цікаво вивчати матеріал та пізнавати його з елементами конкуренції, використовувати моделювання своїх висловів та явищ взагалі, з використанням технологій створення зображень та їх передачі.

Таким чином, освітній процес завдяки активному використанню інформаційних систем постійно удосконалюється. Електронні репозитарії, дистанційне навчання та незалежні освітні платформи дозволяють здобувачам отримувати доступ до актуальної інформації, розвивати навички самостійного навчання та адаптуватися до змін на ринку праці. Все більшої актуальності набувають дослідження у напрямку створення нових технологій для забезпечення безпеки та ефективності освітнього процесу, а також вивчення впливу цифрової освіти на розвиток суспільства в цілому.

Література:

1. Гордієнко Т. Ніколи не пізно: 5 платформ для самоосвіти. *ms.detector.media.* URL: https://ms.detector.media/onlain-media/post/21728/2018-09-01-nikoly-ne-pizno-5-platform-dlya-

samoosvity/ (дата звернення: 25.11.2023).

2. Мельничук Ю. Принципи побудови інформаційних систем освітнього призначення. *Computer-integrated technologies: education, science, production*. 2023. № 50. С. 77–83. URL: https://doi.org/10.36910/6775-2524-0560-2023-50-11 (дата звернення: 27.11.2023).

3. Найдьонова Л., Слюсаревський М. Концепція впровадження медіаосвіти в Україні (нова редакція). *ms.detector.media*. URL: https://ms.detector.media/mediaosvita/post/16501/2016-04-27-kontseptsiya-vprovadzhennya-mediaosvity-v-ukraini-nova-redaktsiya/ (дата звернення: 25.11.2023).

Коваль О.В., аспірантка
Вінницький національний аграрний університет
м. Вінниця, Україна

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ МАРКЕТИНГОВОЇ ОЦІНКИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Для будь-якого аграрного підприємства запорукою успіху в інноваційній діяльності є вибір відповідної стратегії розвитку. Якщо, аграрне підприємство не в змозі передбачити зовнішні обставини, що змінюються, і вчасно на них відреагувати, може опинитися в кризовій ситуації. В умовах конкурентної (ринкової) економіки необхідно постійно стежити за появою нових продуктів та нових технологій, планувати їх впровадження, щоб утримувати та нарощувати свою конкурентну перевагу на ринку.

Визначення стану та економічно обґрунтованих перспектив інноваційного розвитку аграрних підприємств, на нашу думку, має бути пов'язане з порівняльною оцінкою об'єктивно існуючих техніко-економічних параметрів її діяльності на ринку відповідних товарів. При цьому критеріями економічної доцільності є реальна та потенційна рентабельність виробництва, а розвиток інноваційної діяльності знаходить практичне вираження у підтримці конкурентоспроможності продукції, яка, у свою чергу, викликає необхідність періодичного технічного переоснащення підприємства з метою підвищення ефективності її діяльності. У разі реалізації окремого нововведення його ефективність обмежується станом та технічним рівнем діючої виробничої бази, що знижує ефективність інновацій. Тому в інвестиційній програмі важливо узгодити всі основні параметри технічного розвитку, оптимально поєднуючи технологію, техніку і продукцію. Слід також враховувати, що створення та прояв на аграрному підприємстві мотивацій до інноваційної діяльності вирішальною мірою залежать від загальної економічної ситуації в країні. Для стимулювання такої діяльності головну роль має відігравати система управління інноваційними та інвестиційними процесами.

Основним мотивом та стимулом інноваційної діяльності аграрних підприємств має стати конкурентна боротьба, яка змушує ув'язувати результати її економічної діяльності з підвищенням технічного рівня та ефективності виробництва. Вона може визначатися кількома показниками, серед яких провідну роль відіграють прибуток та рентабельність. Їх величина і рівень безпосередньо залежить від техніко-технологічного рівня виробництва та відбиваються у двох основних показниках: якості продукції та витратах виробництва.

Практика діяльності аграрних підприємств свідчить, що необхідно виділити види конкурентоспроможних товарів та послуг, організувати їх фінансову підтримку (головним чином наданням гарантій для інвестицій, державних кредитів та у виняткових випадках – прямим фінансуванням), а також вжити заходів щодо виходу цієї продукції на світовий та внутрішній ринок.

З погляду економіки ринок інноваційної продукції — це організована система економічних відносин і суспільних зв'язків між суб'єктами інноваційної діяльності, за допомогою яких здійснюється рух інноваційної продукції в товарно-грошовій формі. З боку

суб'єктів ринкових відносин, ринок інноваційної продукції трактується як сукупність покупців, продавців, торгових посередників, між якими виникають взаємовідносини з приводу оформлення договорів купівлі-продажу інноваційної продукції [1].

Для конкретної фірми найважливішим економічним стимулом є забезпечення конкурентоспроможності на світовому та внутрішньому ринках, що виявляється у високій якості товарів, стабільному попиті, завоюванні товарної ніші, низьких витратах виробництва. Ці параметри відображають мотивацію інноваційної діяльності та повинні розроблятися під час упорядкування стратегії розвитку підприємства та її бізнес-планів на конкретний період.

Значний вплив на ступінь поширення інноваційних процесів, активізацію інноваційної діяльності надає рівень розвитку ринку комплексних посередницьких послуг: аналітичних, експертних, інжинірингових, аудиторських та ін. центрами, що займаються патентованим ліцензуванням, стандартизацією та сертифікацією нововведень, а також некомерційними організаціями: фондами, асоціаціями, науково-технічними товариствами та творчими спілками [2].

З економічної точки зору для підвищення конкурентоспроможності підприємства на ринку товарів та послуг першочергове значення може мати виробниче використання інновацій та підвищення на цій основі економічних результатів господарської діяльності підприємства. Тому на підприємствах агропромислового комплексу необхідно створити умови для підвищення інноваційності виробничих об'єктів та розробки адекватних їм методів і форм організації та управління, які використовують насамперед економічні та маркетингові механізми. Маркетинговий механізм розвитку підприємства визначається як система засобів управління та інструментів маркетингу, принципів та методів, які використовують підприємства в управлінні своєю маркетинговою діяльністю, яка розвиває маркетинговий потенціал підприємства. Комплекс маркетингу здатний задовольнити потреби споживачів, забезпечити підприємствам конкурентну перевагу на ринку та забезпечити економічну ефективність їх діяльності в довгостроковій перспективі.

Не менш важливу роль, ніж вищезазначені умови забезпечення інноваційної діяльності, відіграє процес освоєння одержуваних результатів, оскільки інновації власними силами не можуть викликати радикальні зміни в економіці підприємства та у виробництві. Для цього потрібні відповідні інвестиції. Природно, що джерелами фінансування інноваційної діяльності можуть виступати власні та залучені кошти, кошти бюджетів різних рівнів та позабюджетних джерел, тобто інноваційна діяльність, як і прийнято у реальній практиці, має бути створена із залученням безлічі джерел фінансування. Практика діяльності підприємства показує, що максимальна ефективність створення, освоєння та розповсюдження інновацій зазвичай залежить від найбільш оптимального співвідношення вибраних джерел інвестування, що змушує підприємства комбінувати різні варіанти фінансування.

Ще одним джерелом фінансування інноваційної діяльності може стати самофінансування, за рахунок власних коштів з прибутку аграрного підприємства, розподіленого на цілі розвитку, з амортизаційного фонду, від реалізації та здачі в оренду тимчасово вивільнених активів з подальшим вкладенням отриманих коштів на здійснення інноваційного проекту. Для малих інноваційних підприємств, не здатних залучити фінансові кошти іншими способами, такий підхід до інвестування часто є єдиним кроком.

На підставі вищевикладеного можна стверджувати, що процес підвищення рівня інноваційності, повинен включати виконання наступних основних етапів, що формують механізм інноваційної діяльності аграрних підприємств: прогнозування інновацій, пов'язане зі знаходженням найбільш ймовірних і перспективних шляхів розвитку у технологічній галузі; планування інновацій, що має включати розгляд найважливіших та перспективних інноваційних напрямків, які забезпечують значні економічні, маркетингові, соціальні та екологічні вигоди як у короткостроковому, так і в довгостроковому періодах. Крім цього,

механізм інноваційної діяльності аграрних підприємств повинен включати маркетинговий аналіз стану факторів прямого і непрямого впливу зовнішнього середовища, а також стану справ всередині підприємства, визначення потреби в інновації, критеріїв вибору альтернативних інновацій, а також вибір найкращої альтернативи.

Література:

1. Білозор Л.В. Особливості формування ринку інноваційної продукції в аграрній сфері. *Економіка АПК,* 2005. №2. С. 106–112.
2. Ринок інноваційної продукції в АПК: проблеми та перспективи. URL: https://posibniki.com.ua/post-rinok-innovaciinoyi-produkciyi-v-apk-problemi-ta-perspektivi

Кононенко Л.В., кандидат економічних наук, доцент
Савченко В.М., кандидат економічних наук, професор
Херсонський державний аграрно-економічний університет
м. Херсон – м. Кропивницький, Україна

ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЙ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Сьогодення характеризується поширенням цифрових технологій, що обумовлює зміну ідеології розвитку підприємств. При цьому стратегія стає не просто метою, а концепцією бізнесу. Цифровізація зумовлює трансформацію стратегії як механізму довгострокового розвитку та досягнення цілей.

Сучасне суспільство характеризується «високим ступенем злиття кібер- та фізичного простору, що обумовлює необхідність поєднання економічного зростання з розв'язанням соціальних проблем» [1]. Це, у свою чергу, призводить до змін стратегічних цілей підприємства.

Різні науковці розглядали формування стратегій у контексті формування і впровадження цифрових технологій. Так, S. Kavadias, K. Ladas і C. Loch запропонували концепцію, яка має назву "шість ключів до успіху" підприємства. Сутність цієї концепції полягає у тому, що жодна нова технологія не може трансформувати виробництво, якщо бізнес-модель не пов'язує його з ринковим попитом. Шість ключових елементів, що використовуються підприємствами для забезпечення зв'язку технологій з ринком: більш персоналізований підхід до пропозиції продуктів/послуг; замкнений цикл процесу; спільне використання активів; ціноутворення на основі спільного використання і відкрита екосистема; гнучка й адаптивна організація [6].

F. Nwaiwu у своїй роботі розглянув та порівняв декілька концептуальних і теоретичних підходів, що дотичні до проблеми цифрової трансформації бізнесу, з метою оцінки їх придатності та надійності у вирішенні проблем, що набуває все більшого значення як шлях до досягнення та підтримки конкурентоспроможності бізнесу, оскільки цифрові технології продовжують формувати та трансформувати бізнес-ландшафт [7].

C. Cordon на прикладах таких загальновідомих компаній як компанія з виробництва іграшок LEGO і голландська медична компанія Mediq, дослідив як Big Data трансформують «традиційні» підприємства, перетворюють їх «ДНК», як корпоративні стратегії еволюціонують у бізнес-моделі [5].

J.R. Bughin, T.Kretschmer і N. Van Zeebroeck дійшли висновків що цифрові технології уможливлюють надання імпульсу перебудови стратегій за двома напрямами:

- первісне використання цифрових технологій може допомогти фірмам реалізувати власний потенціал і створювати умови для розробки бізнес-моделі, що підтримуються цифровими технологіями;
- нові цифрові технології можуть становити загрозу для підприємств, які потім ініціюють процес стратегічного оновлення з метою послаблення тиску.

На підставі аналізу результатів проведеного опитування щодо очікування компаній від впровадження та оновлення стратегій для широкого спектра штучних та цифрових технологій, цими науковцями було встановлено сильний прямий зв'язок між ступенем зміни стратегії та впровадженням сучасних цифрових технологій [3].

R. Agarwal і C.E. Helfat присвятили свої праці питанням стратегічного оновлення. Вони дійшли висновку, що стратегічне цифрове оновлення причиняє вирішальний вплив не лише на окремі підприємства та галузі, але й на всю економіку в цілому [2].

Оновлення стратегії створює потенціал збереження стійкості функціонування в невизначених умовах, коли передбачити наслідки конкуренції неможливо. При цьому саме цифрові технології забезпечують нові функціональні можливості, які можуть суттєво змінити традиційну бізнес-стратегію підприємства.

Нова технологія обумовлює виникнення проблеми необхідності адаптації підприємства до нових умов, а також оцінки небезпеки технологічного зсуву та загрози радикальних інновацій. Крім того, слід враховувати, що цифрові технології мають потенціал підвищення продуктивності праці [4], а отже при формуванні стратегії необхідно передбачити рішення, що пов'язані з організаційними змінами.

Формування стратегій відбувається одночасно (паралельно) із глобальним впровадженням цифрових технологій. Будь-яке підприємство не може розробити нову стратегію без оцінки реального потенціалу нових технологій (у тому числі цифрових) і здатності набуття необхідних навичок і ресурсів. Разом з цим підприємство не може впровадити будь-який новий компонент цифрової технології без стратегічного плану щодо його використання. Таким чином, процес цифрових трансформацій підприємств передбачає оновлення стратегій. З огляду на ймовірність ризиків впровадження технологій і опір змінам з боку персоналу підприємства (у разі наміру впровадження винятково передових технологій), кардинальне оновлення стратегії недоцільно. До формування стратегій в умовах цифровізації економіки підприємству необхідно визначитися зі своїми технологічними та цифровими пріоритетами, що забезпечить досягнення цілей у цифрових умовах функціонування і зміни відповідної бізнес-моделі.

Література:

1. Савченко, В., Кононенко, Л., & Карнаушенко, А. (2023). Циркулярна економіка в умовах формування Суспільства 5.0. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*, (16), 166-174. https://doi.org/10.32782/2708-0366/2023.16.22

2. Agarwal R., Helfat C.E. (2009). Strategic renewal of organizations. *Organization science*. Vol. 20. No. 2. P. 281–293. https://terpconnect.umd.edu/~rajshree/research/32%20Agarwal,%20Helfat%20-%202009.pdf

3. Bughin, Jacques R. and Kretschmer, Tobias and van Zeebroeck, Nicolas, Experimentation, Learning and Stress: The Role of Digital Technologies in Strategy Change (January 2019). https://ssrn.com/abstract=3328421 or http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3328421

4. Cardona M., Kretschmer T., Strobel T. (2013). ICT and productivity: conclusions from the empirical literature. *Information Economics and Policy*. Vol. 25. No. 3. P. 109–125. https://doi.org/10.1016/j.infoecopol.2012.12.002

5. Cordon C. et al. Strategy is Digital, Management for Professionals. Springer International Publishing Switzerland, 2016. P. 19–22. https://econpapers.repec.org/bookchap/sprmgmtpr/978-3-319-31132-6.htm

6. Kavadias S., Ladas K., Loch C. (2016). The transformative business model. *Harvard Business Review*. https://search.proquest.com/docview/1827622937?accountid=15518

7. Nwaiwu, F. (2018). Review and Comparison of Conceptual Frameworks on Digital Business Transformation. *Journal of Competitiveness*, 10(3), 86–100. https://doi.org/10.7441/joc.2018.03.06

Кравець О.А., здобувачка гр. ПА-22-МЗ
спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»
Немченко Т.А., к.е.н., доц.
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ МЕДИЧНИМИ ЗАКЛАДАМИ В КОНТЕСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Стратегічне управління медичним закладом в контексті сталого розвитку охорони здоров'я є вирішальною складовою для досягнення високих стандартів медичного обслуговування, загалом це не просто адаптація до нових вимог епохи, але й стратегічне визначення майбутнього, враховуючи потреби пацієнтів, етичні стандарти та вплив на оточуюче середовище.

Стратегічне управління в медичних закладах вимагає глибокого розуміння сучасних викликів та можливостей в охороні здоров'я. Однією з основних складових є формування місії та визначення стратегічних цілей, які відповідають принципам сталого розвитку. Забезпечення доступності медичних послуг для всіх шарів населення, збереження екосистем та підтримка громадського здоров'я повинні бути ключовими аспектами такої місії [2].

Сучасні медичні заклади також повинні інтегрувати принципи сталого розвитку в свою діяльність. Це може включати в себе впровадження зелених технологій, використання енергозберігаючих систем, управління відходами та раціональне використання ресурсів. Заходи з мінімізації впливу на довкілля, такі як використання відновлювальних джерел енергії та зменшення викидів, стають необхідністю для медичних закладів, щоб бути екологічно відповідальними [2].

Ефективне використання технологій стає ключовим фактором у стратегічному управлінні медичним закладом в умовах сталого розвитку. Впровадження інформаційних технологій, електронної медичної документації та телемедицини сприяє покращенню доступності медичних послуг та оптимізації процесів управління [1].

Зауважимо, що пріоритет в сучасному світі на превентивну медицину є вирішальним. Спрямування зусиль на попередження захворювань та збереження здоров'я сприяє підвищенню якості життя та зменшенню витрат на лікування. Важливо розвивати освіту та освітні програми, спрямовані на підвищення свідомості громади щодо здорового способу життя та профілактики хвороб .

Важливим етапом стратегічного управління в контексті сталого розвитку є оцінка та моніторинг діяльності медичних закладів. Постійний аналіз результатів, врахування змін у середовищі та коригування стратегій гарантує, що медичний заклад залишатиметься ефективним, стійким та відповідальним перед громадою та оточуючим середовищем [2].

Отже, стратегічне управління медичним закладом в контексті сталого розвитку охорони здоров'я стає ключем до досягнення гармонії між потребами пацієнтів, соціально-економічною стійкістю та відповідальним ставленням до навколишнього середовища. Це вимагає не лише технічної компетентності, але й високої відповідальності перед сучасними викликами та майбутніми поколіннями.

Література:

1. Сабецька Т. І., Стефанишин Л. С. Технологія стратегічного управління діяльністю закладів сфери охорони здоров'я. *Бізнес-навігатор*. 2020. Вип. 1. С. 56-62.
2. Bhore, Subhash. (2022). Sustainable Development Goals (SDGs) and Healthcare from One Health Perspective. URL: https://www.researchgate.net/publication/362644078_Sustainable_Development_Goals_SDGs_and_Healthcare_from_One_Health_Perspective

Крамар Б. С., здобувач групи УФЕБ–22М
Липчанський В.О., канд. пед. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМКИ ПІДТРИМКИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЯК СПОСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЇХ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Впровадження інновацій дозволяє підприємству розробляти унікальні продукти та послуги, що виходять за межі стандартів галузі. Це створює конкурентні переваги та дозволяє підтримувати позиції на ринку, а моніторинг власних позицій, та порівняння їх із конкурентними впливає на швидкість адаптації до змін. Засвоєння нових технологій і методів дозволяє підприємству ефективно реагувати на зміни у вимогах споживачів та конкурентів, чим досягається лідерство. В сучасному бізнес-середовищі лідерство в інноваціях є важливою складовою економічної безпеки. Лідерство та швидка адаптація до змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі створює стійкий економічний фундамент. Тому засвоєння інновацій є основою для створення стабільного економічного та соціального розвитку підприємства, що зменшує його вразливість до економічних труднощів та змін.

Підприємства аграрного сектору наряду із типовими проблемами, що характерні мирному часу, зустрілись і з ризиками ведення господарства в умовах воєнного стану.

Так, відповідно даних, отриманих в результаті опитування Міжнародної маркетингової групи, за підтримки Help-Ukraine та у співпраці з Українською Радою Бізнесу, українські фермери стикаються із рядом проблем, серед яких визначальними є [1]: недостача кваліфікованих працівників; слабкий захист прав власності та рейдерство; ризики, пов’язані із перебоями електроенергії; мінливість дій з боку держави, зміна законодавства; корупція, значний рівень тіньового сектору; високий рівень податкової ставки, зокрема зависоке навантаження на фонд оплати праці; перешкоди діяльності з боку перевіряючих та/або контролюючих органів; брак матеріалів, сировини або моральна зношеність необхідного обладнання; низька доступність грантових програм, запроваджених Урядом; проблеми із логістикою; недоступність або низька доступність кредитних ресурсів; блокування податкових накладних; воєнні ризики, пов’язані із можливістю руйнування активів та захоплення територій тощо.

За результатами опитування було зроблено наступний висновок. Фермери Центральної України відмічають головну проблему у веденні підприємницької діяльності – недостатність кваліфікованих працівників. Наступною перепоною є слабкий захист прав власності та рейдерство, що представляє серйозну загрозу для підприємств сільськогосподарського сектору, адже це призводить до: фінансового виснаження підприємства через неправомірне використання його ресурсів; втрати контролю; порушення зв’язків із постачальниками, розрив контрактів, порушення технологічних та виробничих процесів; втрати ринкового позиціонування в результаті недовіри зі сторони клієнтів та партнерів до нових власників

Проблеми та очікування фермерських господарств можна вирішити шляхом суттєвої підтримки зі сторони держави через формування аграрної політики, яка б передбачала заходи, спрямовані на поліпшення законодавчої бази та фінансової стійкості сільськогосподарських підприємств.

На сьогодні, державними органами було організовано ряд заходів щодо стабілізації діяльності підприємств сільськогосподарської галузі. Серед них [3]:

1. Створення Національної ради з відновлення України від наслідків війни.

2. Програма релокації виробничих потужностей (Програма підтримки бізнесу у Львівській області на період воєнного стану, створення екоіндустріальних парків, IT-кластер, ініціатива «My Relocate», Центр економічного розвитку та релокації бізнесу на Вінниччині, Центр підтримки підприємців «Дія.Бізнес» у м. Ужгороді тощо)

3. Зміцненні конкурентоспроможності українських виробників на зовнішніх ринках шляхом лібералізації зовнішньої торгівлі.

4. Створення і розвиток переробних підприємств у спосіб надання державою грантових коштів підприємцям у межах програми «єРобота» (наприклад, грантова програма «Новий рівень»).

5. Розширено програму «Доступні кредити 5–7–9 %» на підприємства, зруйновані під час війни.

6. Розвиток індустріальних парків як точок зростання економіки (індустріальні парки «Мольфар» у Закарпатській області, «Калуський індустріальний ХАБ» в Івано-Франківській області, Глобальна програма еко-індустріальних парків в Україні тощо).

7. Забезпечення України безперебійною електроенергією, потрібною для функціонування промислових підприємств та побутового споживання.

8. Створено Координаційну раду з питань логістики в сільському господарстві тощо.

На період воєнного стану внесено зміни у податковий кодекс України - ЗУ «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо дії норм на період дії воєнного стану» [2], згідно якого підприємства, що перебувають у зоні бойових дій або на тимчасово окупованій території звільняються від сплати екологічного та земельного податків.

Допомога підприємствам аграрного сектору може надаватись не тільки в правовому полі шляхом адаптації законодавчих норм, а й у формі підтримки та надання різного плану послуг зі сторони гуманітарних, волонтерських, громадських та донорських організацій. Дослідження рівня співпраці фермерських господарств із гуманітарними організаціями показав, що вони не мають попереднього досвіду. Більшість підприємств не розуміє для чого, яким чином і як саме можна взаємодіяти з ними. Основні проблеми зводяться до фінансової підтримки, хоча гуманітарні організації пропонують широкий спектр безоплатної допомоги і в іншому направленні, а саме: консультативної допомоги у фінансових, юридичних, соціальних питаннях; кібербезпеки, інформаційної підтримки тощо; підготовка до участі у грантових програмах (оформлення пакетів документів, супровід, реалізація тощо); проведення тренінгів, вебінарів та інших видів навчання персоналу у напрямку підвищення обізнаності в нових методах управління, організації тощо; налагодження співпраці із іноземними компаніями, сприяння підписання контрактів та багато чого іншого. Відповідно, перспективним напрямком допомоги розвитку аграрному бізнесу має стати популяризація програм підтримки від гуманітарних, волонтерських, благодійних компаній. Необхідно активно проводити відкриті діалоги та інформаційні заходи, ознайомлюючи фермерські господарства з програмами міжнародних організацій.

Таким чином, питання поліпшення стану підприємств аграрного сектору та зміцнення їх економічної безпеки має вирішуватись завдяки комплексному підходу до надання допомоги. Той факт, що фермерські господарства є ключовими постачальниками робочих місць у сільській місцевості та є імпортно-пріоритетними, важливо стимулювати їхнє відновлення та розвиток через різні напрямки - шляхом підтримки з боку держави через адаптацію законодавчої бази до діючих умов; тісної співпраці із донорськими, волонтерськими та громадськими організаціями.

Література:

1. Висновок за результатами опитування фермерів в Україні : Опитування Міжнародної маркетингової групи (2022). URL: https://urb.org.ua/wp-content/uploads/2023/03/Farmers_Help_Final_06.03.pdf

2. Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо дії норм на період дії воєнного стану» від 15.03.2022 № 2120-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2120-20#Text

3. Пріоритети забезпечення стійкості промисловості й аграрного сектору економіки України в умовах повномасштабної війни : аналіт. доп. / [О. В. Собкевич, А. В. Шевченко, В. М. Русан, Л. А. Жураковська] ; за ред. Я. А. Жаліла. Київ : НІСД, 2023. 49 с. URL: https://doi.org/10.53679/NISS-analytrep.2023.04

Крамаренко А.М., здобувач гр. ПА-22МЗ
Андрощук І.О., канд. екон. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

РОЗВИТОК МЕДИЧНОГО ТУРИЗМУ У НАЦІОНАЛЬНОМУ ТА РЕГІОНАЛЬНОМУ ВИМІРАХ

Медичний туризм – новий світовий тренд, викликаний глобалізацією, метою якого є подорожі з метою отримання медичної допомоги, оздоровлення організму та покращення загального почуття організму. Саме цей вид туризму можна вважати одним із основних факторів розвитку галузі охорони здоров'я України, здатного поповнювати як державний, так місцеві бюджети, сприяти залученню іноземних інвестицій та формування позитивного іміджу країни.

За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, туризм і охорона здоров'я стали одними з найбільш знакових галузей у всьому світі. Оскільки населення світу старіє, очікується, що розвиток медичного та оздоровчого туризму зростатиме ще швидше.

Україна є привабливою країною для медичного туризму: з кожним роком така туристична діяльність постійно розвивається в різних містах і регіонах, в тому числі і в межах Кіровоградської області, яка є досить активною у розвитку цього виду туризму в Центральному регіоні.

Згідно зі статистикою туризму, туризм з метою лікування та реабілітації є основою міжнародних туристичних обмінів. Частка туризму з метою «дозвілля, оздоровлення та відпочинку» становить близько 56%, або 784 млн осіб на рік, тоді як «медичного лікування» разом з відвідуванням родичів і друзів, паломництвом або релігійними подорожами становили приблизно 27% усіх візитів (рис. 1) [1].

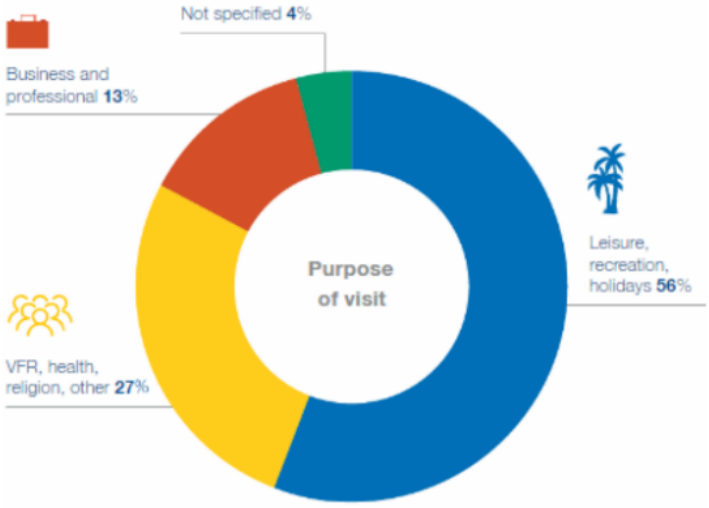


Рис. 1. Сегментація світового туристичного ринку за метою подорожей [1]

Медичний туризм – досить нове поняття та вид бізнесу для України. Проте, як зазначають у Державному агентстві розвитку туризму України, це один із пріоритетних напрямків внутрішнього та в'їзного туризму. На сьогоднішній день в Україні досі не ведеться облік того, скільки людей приїжджає саме з метою оздоровлення та лікування. Немає єдиної статистики, яка б відображала реальні цифри та дозволяла б оцінити кількість іноземних пацієнтів в Україні та зробити відповідні прогнози на майбутнє [2]. Поряд із тим в Україні функціонує Українська Асоціація медичного туризму – загальнодержавна організація, спрямована на розвиток усіх регіонів України. Практично кожен регіон України пропонує послуги для медичних туристів. Регіональний підхід дає змогу розвивати лікувально-оздоровчий туризм у малих містах і на курортах, залучати інвестиції, будувати сучасні центри, відкривати нові можливості для працевлаштування та запобігати пошуку альтернативної роботи медичного персоналу за кордоном [3].

Здійснюючи аналіз поточної ситуації на українському ринку медичного туризму, варто відзначити, що останній визначається складним набором факторів, так званих 5D, серед яких адекватність послуг, ефективність (послуги, які дійсно працюють), доступність у часі та просторі та можливість отримання послуг протягом короткого проміжку часу), доступність, додаткові послуги, що досить складно, наприклад, отримати на закордоном.

Поряд із тим, на розвиток медичного туризму нині негативно впливає несприятлива політична та економічна ситуація, наявність бойових дій на території України, недостатньо розвинена інфраструктура, відсутність довіри зі сторони пацієнтів, висока потреба у значних інвестиціях, значна конкуренція.

Але попри ці всі негативні моменти для України медичний туризм є одним із пріоритетних напрямків як внутрішнього так і в'їзного туризму, який може стати потужною бюджетоутворючою статею бюджетів різного рівня, від місцевих до державного.

Література:

1. EuroHealth Consumer Index 2016. Health Consume Powerhouse (HCP). URL: http://www.healthpowerhouse.com/ (дата звернення 10.12.2023)

2. Медичний туризм в Україні. Великий потенціал, але нульова реалізація. URL: https://biz.nv.ua/ukr/experts/medichniy-turizm-v-ukrajini-velikiy-potencial-nulova-realizaciya-50060812.html (дата звернення 10.12.2023)

3. Медичний туризм в Україні: проблеми та перспективи [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://health-ua.com/article/19417-medichnij-turizm-v-ukran-problemi-ta-perspektivi (дата звернення 10.12.2023)

Краміч О. В., здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти група ФС-23М
Задорожня Л., асистент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

УПРАВЛІННЯ СТРАХОВИМИ РЕЗЕРВАМИ СТРАХОВОЇ КОМПАНІЇ

В сучасних умовах розвитку економіки зростає інтерес до діяльності страхової компанії з боку страховика, інвестора, кредитора. Основним об'єкт інтересу полягає в створені страхових резервів страховика, що визначають його фінансову надійність і стійкість страхової компанії в усіх можливих рейтингах. Страхові резерви формуються страховиками з метою забезпечення майбутніх виплат страхових сум і страхових відшкодувань залежно від видів страхування (перестрахування). У розпорядженні страхових компаній накопичуються значні кошти у вигляді страхових резервів (технічних і математичних), які необхідні для забезпечення майбутніх виплат страхових відшкодувань.

В законодавстві України страхові резерви визначено, як фонди, що утворюються страховими компаніями для забезпечення гарантій виплат страхового відшкодування і страхових сум. Вони використовуються, якщо сума виплат страхувальникам у даний операційний період перевищує поточні надходження страхових премій, а також в інших обумовлених випадках. За економічним змістом страхові резерви – це величина відкладених страхових виплат на конкретну дату [1].

Основна особливість фінансів страховиків – виділення у складі залученого капіталу страхових резервів. Здійснення страхування викликає інверсію страхового циклу, що вимагає попереднього внесення страхової премії, а потім, через деякий час – надання страхової послуги у вигляді виплати страхового відшкодування. Моменти надходження страхових внесків і виплати страхового відшкодування, як правило, не збігаються, що дає можливість страховику акумулювати значні кошти у вигляді страхових резервів. Фінансові ринки країн з перехідною економікою характеризуються низьким рівнем розвитку фінансового ринку.

Враховуючи різне походження та термін погашення страховика резервів, а також різні форми їх інвестицій, щоб управляти резервами необхідні для забезпечення реальних вимірювань ризику і віддача від різних форм інвестування.

Для ефективного управління страховими резервами є критично важливим аспектом, який може суттєво вплинути на фінансову стабільність і довгостроковий успіх страхової компанії. AM Best, провідне кредитно-рейтингове агентство, що спеціалізується на страховій галузі, надає цінну інформацію та рекомендації для страхових компаній щодо ефективного управління своїми резервами збитків. Ці рекомендації базуються на ретельному аналізі та оцінці галузевих тенденцій, історичних даних і найкращих практиках. У цьому розділі ми заглибимося в рекомендації AM Best і дослідимо різні точки зору щодо управління резервами збитків, яка складається з адекватної практики резервування, регулярні огляди резерву, використання актуарної експертизи, послідовність і прозорість, стрес-тестування та аналіз чутливості [2].

Реалізація запропонованих рекомендацій дозволить страховикам ефективно долати виклики та залишатися стійкими в умовах страхування, що постійно змінюється.

Література:

1. Про страхування: Закон України від 07.03.1996 № 85/96-ВР / Верховна Рада України. URL:http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/85/96-%D0%B2%D1%80

2. Debbie Kusch Falden & Anna Kamille Nyegaard (2023) Reserve-dependent Management Actions in life insurance, Scandinavian Actuarial Journal, 2023:1, 1-19, DOI: 10.1080/03461238.2022.2061868

Красняк О. П., кандидат економічних наук, доцент
Вінницький торговельно-економічний інститут
Державного торговельно-економічного університету
м. Вінниця, Україна

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Аналіз процесу праці в сучасних дослідженнях здійснюється за допомогою різних категорій, які тим чи іншим чином відображають роль людини в трудовому процесі. До таких категорій належать робоча сила, трудові ресурси, людський фактор, трудовий потенціал, людський капітал. Особливе місце серед категорій, що характеризують процес праці, займає категорія «людські ресурси».

Через повномасштабне російське вторгнення умови та принципи, за якими

функціонував ринок праці, перевів його у більш невизначену та небезпечну фазу [1]. Війна призвела до масових втрат кваліфікованих робітників через мобілізацію, смерть, а також через еміграцію до сусідніх країн. Станом на 21 червня 2022 року кількість українців, які перебували в країнах Європи і отримали статус біженця чи тимчасово переміщеної особи становив 5 256 378 осіб [2]. Новою тенденцією на ринку праці є надзвичайно низька кількість вакансій, що призводить до проблем їх працевлаштування, висококваліфіковані спеціалісти, зокрема, фахівці топового рівня погоджуються на посади нижчої кваліфікації навіть на порівняно невеликі заробітні плати.

В умовах війни й сучасної фінансово-економічної кризи питання необхідності інвестицій в людські ресурси і збільшення людського капіталу гостро стоїть перед усіма роботодавцями. Це пояснюється, з одного боку, проблемами в галузі фінансових ресурсів, а з іншого – проблемами, що виникли на ринку праці. Підприємці вважають за краще залишати на підприємстві найбільш кваліфікованих, грамотних, креативних спеціалістів.

Людські ресурси є конкурентною перевагою підприємства і повинні розвиватися разом з іншими ресурсами для досягнення стратегічних цілей. В даний час конкурентоспроможність підприємства, а також технології і методи організації виробництва в усьому світі визначаються такими факторами: використання праці працівників і більш ефективне використання робочої сили [3]. Для їх реалізації необхідна виконавська майстерність персоналу, що об'єктивно ставить перед підприємством завдання розвитку існуючих людських ресурсів.

Розвиток людських ресурсів, вдосконалення політики підприємства відіграють вирішальну роль у забезпеченні її конкурентоспроможності. Сучасний працівник повинен не тільки володіти спеціальними та технічними навичками, а й вміти спілкуватися з колегами, працювати зі споживачами, мати стратегічне мислення, ерудицію, високу культуру. У зв'язку з цим управління розвитком людських ресурсів підприємства має на меті зростання свого інтелектуального капіталу.

Крім людського капіталу, який у вузькому розумінні включає знання, вміння та здібності працівників підприємства, двома іншими складовими інтелектуального капіталу є соціальний капітал (запаси та переміщення знань, що виникають завдяки мережі взаємин усередині та поза підприємством) та організаційний капітал (інституціональні форми, інтереси людей, знання, яким володіє підприємство тощо). Необхідність постійного підвищення інтелектуального капіталу підприємства у кризових умовах, так і в умовах економічного зростання передбачає збереження інтересу співробітників до постійного розвитку й потреба зробити цей процес невід'ємною частиною діяльності підприємства.

Людський капітал визначається Оксфордським словником англійської мови як навички робочої сили та вважається ресурсом або активом, який включає інвестиції в людей (таких як освіта, навчання, охорона здоров'я тощо) для підвищення продуктивності самої людини [4].

Отже, розвиток – це процес закономірної зміни, переходу з одного стану в інший, більш досконалий, перехід від старого якісного стану до нового. Саме цей процес і має відбуватися в сучасних підприємствах, розвиток яких багато в чому залежить від розвитку людських ресурсів.

На думку провідних вітчизняних фахівців, ключовими характеристиками розвитку людських ресурсів є тісний зв'язок з цілями та стратегією підприємства, справжніми та майбутніми проблемами ефективності виробництва, підтримка розвитку людських ресурсів вищим управлінням, а також постійний аналіз навколишнього середовища та виявлення сприятливих та несприятливих факторів для бізнесу.

Ряд науковців [5] зазначають, що конкурентоспроможність компанії залежить від її людських ресурсів, і служить чинником для подальшого їх розвитку і досягнення лідируючої позиції в конкурентній сфері бізнесу.

Сучасна система управління людськими ресурсами повинна включати такі елементи:

формування, використання, стабілізацію та власне управління. Розвиток персоналу, на наш погляд, є найважливішою підсистемою такого елемента управління людських ресурсів, як формування, оскільки сприяє підвищенню рівня кваліфікації та компетентності працівників.

Елемент організаційної структури (штатний розпис) прийнято вважати одним із елементів розвитку людських ресурсів. Елементи розвитку кадрового потенціалу (професійна кар'єра, ротація, заміщення посад). Елементи розвитку особистісного потенціалу (перепідготовка, підвищення кваліфікації). Інформаційні елементи (аналіз ринку освіти, аналіз пропозиції та попиту на освіту всередині підприємства, персоналізовані системи даних для розвитку людських ресурсів, результати сертифікації та оцінки роботи з персоналом). При цьому передбачається безперечна відповідність професійно-кваліфікаційного рівня, рівню компетентності співробітників бізнес-стратегії підприємства. Тільки в цьому випадку підприємства буде зацікавлена у розвитку своїх співробітників, у здійсненні інвестицій у їхній людський капітал, оскільки передбачає збільшення інтелектуального капіталу в цілому.

На практиці можливі ситуації, коли працівник за рахунок підприємства прагне підвищити власну компетентність і набути додаткових навиків роботи, що йдуть урозріз з цілями підприємства. У цьому випадку потрібний жорсткий контроль з боку HR-менеджерів за витрачанням коштів на розвиток людських ресурсів. Природно, кожен співробітник може розвиватися в будь-якому бажаному для себе напрямі, але якщо цей напрямок не збігається на даному етапі з інтересами підприємства, то такий розвиток може здійснюватися тільки на основі самофінансування.

Таким чином, оскільки людські ресурси не можуть існувати поза підприємницькою діяльністю, вони повинні розвиватися разом з нею у необхідному для підприємства напрямку.

Література:

1. Ярмолюк А. Ринок праці під час війни: як організувати HR процеси у компаніях? *ЛІГА.net*, 14 квітня 2022р. URL: https://blog.liga.net/user/ayarmoliuk/article/rinokpratsi-pid-chas-viyni-yak-organizuvati-hr-protsesi-u-kompaniyah.
2. Individual refugees from Ukraine recorded across Europe, Operational Data Portal Ukraine Refugee Situation. URL: https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine
3. Богиня Д. П., Куліков Г. Т., Лісогор Л. С. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин : монографія. Київ : Ін-т економіки НАН України, 2003. 213 с.
4. Oxford English Dictionary, second edition, edited by John Simpson and Edmund Weiner, Clarendon Press, 1989, twenty volumes, hardcover.
5. Попович О.О., Мікловда В.П. Персонал як фактор конкурентоспроможності підприємства. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Економіка.* №2(58). 2021. URL: http://visnyk-ekon.uzhnu.edu.ua/article/view/250812

Кривохлябова О.В., викладач
Слєсарь О.В., магістрант
кафедри «Туристичного, готельного та ресторанного бізнесу»
Національного університету «Запорізька Політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ЗЕЛЕНОГО ТУРИЗМУ В УКРАЇНІ

Розвиток зеленого (сільского) туризму є актуальним питанням для гармонійного розвитку туристичної галузі України. На сьогоднішній день, зважаючи на агресію рф в

Україні, зростає попит на послуги зеленого туризму. Традиційні туристичні маршрути повністю змінені, або ще гірше знищені. Військові дії точаться на сході та півдні країни, а отже все узбережжя Азовського та Чорного моря або в зоні бойових дій, або тимчасово окуповане. Запорізька, Херсонська, Миколаївська, Одеська області знаходяться у зоні активних бойових дій, отже розвиток туризму в цих регіонах на сьогоднішній день неможливий.

В сучасних умовах привабливість саме сільського зеленого туризму в центральних та західних областях України значно підвищується. В той же час підвищується роль об'єднаних громад у розвитку цього напряму. Розміщення туристів у невеличких приватних садибах, або в місцях віддалених від великих центрів, користується стійким попитом в 2022-2023 році. Туристи шукають можливості для психологічного відновлення та відпочинку на природі, в заміських садибах. Використання відпочинку для фізичної та психологічної реабілітації у поєднанні з активним відпочинком забезпечують позитивні враження від такої туристичної подорожі.

Україна володіє доволі значним потенціалом розвитку зеленого туризму. Найбільший потенціал, безперечно має Карпатський регіон, який має унікальний для зеленого туризму рельєф, який має локації, гори, ліси, полонини, річки та озера. До складу Карпатського туристичного району входять 4 області, Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська та Чернівецька. Територія Карпатського туристичного району охоплює 56,6 тис. кв.км, що становить майже 10% території України. В сільській місцевості в Карпатському регіоні проживає більше половини населення цих областей. Тому для розвитку зеленого туризму важлива участь та зацікавленість територіальних громад, особливо в сільській місцевості, які в плани розвитку своєї громади повинні вносити зелений туризм, як окремий вид діяльності, що потребує підтримки на рівні громади. Створення та підтримання інфраструктури для розвитку зеленого туризму, забезпечення сприятливих умов для підприємців, та підготовка кадрів для розвитку зеленого туризму, це одні з першочергових завдань для територіальних громад [1].

На державному рівні забезпечується законодавче регулювання всіх суспільних відносин, тому питання нормативно правового забезпечення цієї діяльності відноситься до прерогативи держави. Зелений туризм, має перспективи для розвитку, як під час війни, так і в період повоєнного відновлення, тому постає питання нормативно-правового регулювання сфери зеленого туризму. Закон України «Про туризм» регулює основні суспільні відносини у цій сфері [2]. Крім того Законом України "Про особисте селянське господарство" визначено право для провадження діяльності з зеленого туризму для особистих селянських господарств: ст 1 дає таке визначення: "Особисте селянське господарство - це господарська діяльність, яка проводиться без створення юридичної особи фізичною особою індивідуально або особами, які перебувають у сімейних чи родинних відносинах і спільно проживають, з метою задоволення особистих потреб шляхом виробництва, переробки і споживання сільськогосподарської продукції, реалізації її надлишків та надання послуг з використанням майна особистого селянського господарства, у тому числі й у сфері сільського зеленого туризму". Але зелений (сільський) туризм має свої особливості, тому постає питання подальшого унормування цієї діяльності в Україні. На сьогоднішній день, внесений на погодження проєкт Закону "Про сільський та сільський зелений туризм" від 04.03.2021 р [3].

В сфері зеленого туризму діють національні стандарти України, так ми можемо відмітити такі: ДСТУ 9105:2021 "Туристичні послуги. Сільський туризм. Загальні вимоги. Класифікація засобів розміщення" який набрав чинності з 01 лютого 2022 року; ДСТУ ISO 18513:2019 Туристичні послуги. Готелі та інші засоби тимчасового розміщення туристів. Словник термінів (ISO 18513:2003, IDT); ДСТУ 9106:2021 Туристичні послуги. Хостели. Загальні вимоги та класифікація; ДСТУ 7450:2013 Туристичні послуги. Знаки туристичні активного туризму. Класифікація, опис і правила застосування; ДСТУ ISO 20611:2019

Пригодницький туризм. Передовий досвід сталого розвитку. Вимоги та рекомендації (ISO 20611:2018, IDT) [4].

Таким чином ми можемо відзначити, що сфера зеленого (сільського) туризму має всі перспективи для подальшого розвитку в Україні. Організаційно ця сфера потребує уваги з боку територіальних громад. Розвиток зеленого туризму, насамперед, активізує приватну господарську діяльність на селі та дасть можливість забезпечити надходження від підприємницької діяльності, створить нові робочі місця. При взаємодії з місцевими органами влади га громадами підвищить рівень інфраструктури на селі, покращить соціальні умови життя сільських жителів.

На наше переконання, попит на туристичні послуги у сфері сільського зеленого туризму буде лише зростати у майбутньому. В нормативно-правовому полі присутнє законодавче унормування цієї діяльності, є національні стандарти України, які регламентують діяльність, але для подальшого сталого розвитку зеленого (сільського) туризму необхідно додаткове нормативно-правове забезпечення, зокрема прийняття закону про сільський зелений туризм.

Література:

1. Стимулювання розвитку зеленого туризму в Україні [Електронний ресурс]: – Режим доступу: https://www.usaid.gov/uk/ukraine (дата звернення: 29.11.2023).
2. Про туризм [Електронний ресурс]: Закон України від від 15 вересня 1995 р. № 324/95-ВР. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/324/95-%D0%B2%D1%80#Text (дата звернення: 29.11.2023).
3. "Платформа Ліга: Закон" [Електронний ресурс]: – Режим доступу: https://ips.ligazakon.net/document/JI04552I (дата звернення: 29.11.2023).
4. Сервіс документів "БУДСТАНДАРТ Online" [Електронний ресурс]: – Режим доступу: https://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=95565.

Кривошеєнко Д.В.
здобувач ВО кафедри менеджменту імені професора Л.І. Михайлової
Харченко Т.М., к.е.н., доцент кафедри менеджменту імені професора Л.І. Михайлової
Сумський національний аграрний університет
м. Суми, Україна

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТОРГІВЕЛЬНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ ТУРБУЛЕНТНОСТІ

В наш час економіка України переживає глибоку кризу, яку спровокувала спочатку світова пандемія COVID-19 та повномасштабне вторгнення росії 24 лютого 2022 року. Український бізнес постійно стикається із різними факторами зовнішнього впливу на діяльність підприємств, які є загрозами стабільності, перспектив розвитку, економічної безпеки, і взагалі їх існування в турбулентних умовах. «Загрози економічної безпеки» - це явища і процеси, що впливають негативно на господарство країни, що утискають економічні інтереси особи, суспільства і держави.

На сучасному етапі основними загрозами економічної безпеки в Україні є: зростання інфляції, високий рівень безробіття, несприятливий інвестиційний клімат, високий рівень тіньового бізнесу, зменшення виробництв, великий рівень державного боргу, безконтрольний міграційний процес, нестабільна політика держави.

Найбільш уразливими до таких факторів в наш час є торгівельні підприємства. Вони постійно відчувають відсутність та відтік висококваліфікованих працівників та покупців, які масово виїжджають за кордон, втікаючи від війни. Також високий і постійно прогресуючий рівень інфляції країни обумовлює зниження платоспроможності громадян,

що впливає на попит продукції. Закриття основних шляхів логістики в країні, таких як авіаперевезення та мореплавство є чи не найбільшою проблемою для виробників продукції, тому, що своєчасні поставки сировини постійно відтерміновують строки виробництва і поставки товарів торгівельним підприємствам, що породжує зниження їх якості або дефіцит. Також інвестиційний клімат в країні знаходиться в не найкращому стані. Багато іноземних підприємств, фондів та інвестиційних компаній вийшли з українського ринку на початку минулого року, тому, що вони не можуть бути впевненими у збереженні своїх активів на тлі воєнних дій в Україні.

Всі ці, та багато інших факторів змушують торгівельні підприємства впроваджувати нові підходи до ведення бізнесу, пристосовуватись до нових реалій та вносити зміни до існуючих стратегій управління й розробку нових. Стратегічне управління - це процес оцінки стану зовнішнього та внутрішнього середовища, формування цілей та стратегії організації, схвалення рішень, здатних забезпечити отримання прибутку в довгостроковій перспективі.

В умовах турбулентності зовнішнього середовища сучасні торгівельні фірми мають застосувати нову, або відкоригувати існуючу стратегічну модель управління для забезпечення стабільного розвитку, конкурентоспроможності, прибутковості та підвищення ефективності діяльності підприємства. Для цього треба провести дослідження умов, в яких відбувається діяльність підприємства, передбачити загрози та спрогнозувати кінцевий результат і як наслідок обрати і реалізувати одну або декілька з існуючих видів стратегії.

Залежно від економічного стану фірми розрізняють три основні види базових стратегій: стратегія виживання, стратегія стабілізації та стратегія росту.

Стратегія виживання - це стратегія захисту, яку застосовують в умовах глибоких кризових процесів економічної діяльності фірми, коли фірма перебуває на межі банкрутства. Основною метою цієї стратегії вважають вихід з кризового стану шляхом перебудови всього комплексу маркетингу фірми (цінової і товарної політики, системи руху товару та його просування). Для реалізації даної стратегії власники торгівельних підприємств повинні бути готові до швидких змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі, вчасно реагувати на поведінку конкурентів, законодавчі ініціативи країни, зміну попиту серед споживачів. Треба розробляти і втілювати нові підходи до управлінських процесів, перерозподіляти ресурси компанії, аналізувати ефективність їх використання, планувати випуск нових товарів та послуг і знаходити нові канали збуту своєї продукції.

Дуже важливим є оптимізація використання основних активів підприємства та перенаправляти їх на реалізацію нових ідей і підходів, які мають забезпечити конкурентоспроможність на ринку. Інколи підприємці не провівши вчасно глибокий аналіз використання своїх активів, самі можуть не усвідомлювати, що мають певний ресурс, який можна вивільнити і перенаправити на стабілізацію своєї діяльності або на розвиток.

Стратегію стабілізації використовують в умовах різкого або непередбаченого падіння головних показників фірми або в умовах, коли розвиток фірми має нестабільний характер. Ця стратегія обумовлена стабілізацією основних показників, забезпеченням реалізації економічних інтересів, місії підприємства і в подальшому передбачає перехід до стратегії росту. Для реалізації цієї стратегії власники підприємств мають провести оцінку рентабельності фірми, використання ресурсів, кадровий потенціал, стан економіки і ринку конкуренції. Підприємці мають застосовувати структурний підхід до управлінського циклу. Він має містити розробку управлінського рішення, реалізацію і контроль його виконання. Керівники повинні виявити слабкі сторони діяльності підприємств, розробити комплекс заходів з аналізу, планування, постановки конкретних цілей і задач, контролювати своєчасність їх виконання і оцінити результат.

Стратегія стабілізації передбачає конкретні кроки, це такі як: раціоналізація витрат, ефективне використання власного капіталу, визначення найбільш рентабельних напрямів діяльності і подальший їх розвиток. Для цього можна запропонувати оновити матеріально-технічну базу, запровадити нові підходи до реалізації товарів і послуг, постійно підвищувати

кваліфікацію співробітників проведенням семінарів, участю в конференціях та тренінгах із залученням провідних фахівців конкретних галузей. Ці та інші методи в подальшому мають вивести підприємства на рівень сталого розвитку і забезпечити економічну безпеку від впливу зовнішніх факторів.

Стратегія росту визначає зростання обсягів продажу, збільшення прибутку, капіталу та інших важливих показників фірми. Стратегії росту можна поділити на такі різновиди: стратегія інтенсивного росту, стратегія інтеграційного росту та стратегія диверсифікації. Стратегія інтенсивного росту передбачає збільшення частки ринку збуту існуючої продукції, пошук нових ринків збуту, пропозицію нових товарів та послуг.

Стратегію інтеграційного росту можна розглядати як інтеграцію підприємства з торговими посередниками, постачальниками або конкурентами для збільшення прибутковості та обсягів продажу. Стратегія диверсифікації використовується, коли підприємства виходять на нові сфери ведення бізнесу. Інколи так буває, коли існуючий ринок зменшується або втрачає свою актуальність і фірми змушені повністю або частково переходити в іншу сферу діяльності, випускати нові товари і послуги і знаходити себе в іншому середовищі.

Отже, виходячи з вищезазначеного, в умовах війни сучасні торгівельні компанії на різних етапах розвитку все частіше прибігають до частих змін стратегій, від виживання до стабілізації, від росту до виживання і навпаки, тому що економіка країни знаходиться в нестабільному, турбулентному стані.

Таким чином, неправильна аналітика ситуації у навколишньому середовищі підвищує ризики обрати невірну тактику стратегічних дій, яка може призвести до непередбачених наслідків. Тому, щоб обрати стратегію, необхідно у першу чергу дослідити внутрішній стан фірми і зовнішні чинники, враховуючи всі особливості, керівник може розробити правильну стратегію, що буде сприяти досягненню поставлених цілей, задач і запланованих фінансових результатів.

Коваленко С.В., викладач
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

PR – МЕНЕДЖЕР: ПРОФЕСІЯ НАШОГО ЧАСУ

PR-менеджер - це експерт, який працює над встановленням та формуванням громадської думки між компанією або фізичною особою та аудиторією.

Основна мета його роботи - створити позитивний імідж установи, організації, компанії, бренду і особистості серед широкої публіки і цільової аудиторії за допомогою цілеспрямованих дій. Для цього він створює можливості для отримання експертної інформації, пише і поширює прес-релізи з інформацією про новини, статті та події. Він також організовує прес-конференції, іміджеві заходи та керує розробкою та виробництвом рекламної продукції. Певною мірою це "обличчя" компанії, і співробітники, які передають інформацію через комунікаційні канали, такі як засоби масової інформації, продумують стратегії просування бренду.

Як стати менеджером з PR? Слід пам'ятати, що, незважаючи на важливість професійних навичок, м'які навички (з англ. soft skills) виходять на перший план. Дипломатія і вміння добре спілкуватися з людьми, активний спосіб життя і знання в таких областях, як психологія, соціологія, стресостійкість.

Послуги PR-менеджера потрібні практично в будь-якій організації, установі чи компанії. Жодна урядова або корпоративна структура, жодна команда політиків або художників не може обійтися без таких співробітників.

Якщо Ви плануєте стати PR-менеджером, зверніть увагу на вимоги, які зазвичай пред'являються до професіоналів у галузі PR:

- Вища освіта, досвід роботи в галузі реклами, журналістики, маркетингу, часто в галузі психології, соціології та інших гуманітарних наук;
- Грамотна усна і письмова мова, гарний зовнішній вигляд;
- Бажане знання іноземної мови;
- Комунікабельність, комунікативна гнучкість;
- Організаторські здібності, лідерські якості, які допоможуть Вам краще пізнати себе в професії.

Щоб стати успішним PR-менеджером і ефективно виконувати свої обов'язки, Вам в першу чергу допоможе знайомство зі сферами діяльності компанії або організації, розуміння основних цілей організації, ідей бренду, нові знайомства, медіа-"виходи". Крім того, корисно знати:

- Основи економіки, маркетингу і права;
- Основні інструменти зі зв'язків з громадськістю;
- Свою цільову аудиторію;
- Структуру, функції та форми засобів масової інформації;
- Ефективні способи передачі інформації про компанію, бренд або людину.

Професія менеджера з public relations дуже популярна на внутрішньому ринку праці, а відмінних фахівців шукають у великих компаніях, PR і рекламних агентствах. Однак цього мало, щоб продовжувати залишатися затребуваним спеціалістом, а тому курси, тренінги та семінари для фахівців з паблік рілейшнз є обов'язковими.

Колісник О. С., здобувач гр. ФС-22м
Сибірцев В. В., д-р. екон. наук., професор
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

СИСТЕМА ПРОГНОЗУВАННЯ БАНКРУТСТВА ПІДПРИЄМСТВ

Для запобігання кризового стану підприємств М.П. Войнаренко, І.В. Троц І.В. пропонують «сформувати відповідну і адекватну реальним соціально-економічним процесам систему попередження, прогнозування та подолання банкрутства підприємства, яка породжує здатність промислового виробництва до функціонування в умовах підвищеного ризику і загроз» [1].

Науковці Сейсебаєва Н.Г., Топчанюк О.В. стверджують, що «для нормального існування підприємства необхідне створення такої системи управління, яка чітко реагувала б на часті зміни зовнішнього і внутрішнього середовища, розвиток і конкурентоспроможність партнерів, створення оптимальних трудових, матеріальних і фінансових ресурсів, своєчасне прийняття управлінських рішень оперативного і стратегічного значення. Саме для запобігання кризового стану підприємств слід сформувати відповідну і адекватну реальним соціально-економічним процесам систему попередження, прогнозування та подолання банкрутства підприємства, яка породжує здатність промислового виробництва до функціонування в умовах підвищеного ризику і загроз» [2]. До складових елементів системи попередження, прогнозування та подолання банкрутства автори віднесли: моніторинг, прогнозування, контролінг, антикризове управління, санацію, реорганізацію і реструктуризацію та діагностику.

Ключовим інструментом для ефективного управління підприємством, максимізації його стійкості та попередження фінансових труднощів, включаючи банкрутство ми вважаємо систему прогнозування банкрутства, оскільки прогнозування:

– дозволяє виявити економічні, фінансові та інші ризики задовго до того, як вони

можуть призвести до серйозних проблем,

– надає підприємству можливість стратегічного планування на основі прогнозів щодо ринкових умов, конкуренції та інших факторів,

– дозволяє уникнути дефіциту коштів та ефективно використовувати активи,

– дозволяє ефективно управляти заборгованістю та раціонально розподіляти зобов'язання.

– допомагає визначити оптимальні резерви для подолання труднощів та забезпечення стабільності.

– допомагає створити стратегії для довгострокової успішності,

– дозволяє підприємствам адаптуватися та вчасно реагувати на умови, що змінюються.

Систему прогнозування банкрутства підприємств представляємо у вигляді комплексу послідовних заходів досягнення фінансової стійкості та недопущення банкрутства підприємств. Отже:

1. *Визначення мети і завдань, які стоять перед системою*. Система прогнозування банкрутства ставить за мету забезпечення достовірного та своєчасного розпізнавання ознак і визначення ризиків фінансової нестійкості підприємства. Завданням системи є активне виявлення і моніторинг ключових фінансових показників, які вказують на тенденції банкрутства, розробка на їх основі ефективних методів прогнозування та стратегій подолання банкрутства.

2. *Визначення ключових елементів системи*. В першу чергу, для виявлення різних аспектів фінансового здоров'я система прогнозування банкрутства використовує різноманітні фінансові показники, такі як ліквідність, платоспроможність, рентабельність, ефективність управління активами та пасивами та інші, для аналізу фінансового стану підприємства. Також система прогнозування банкрутства обовязково аналізує зовнішньоекономічне середовище та макроекономічні зміни, враховує економічні і виробничі, зовнішні і внутрішні фактори, які можуть впливати на фінансовий стан підприємства (економічна кон'юнктура, конкуренція, технологічні інновації тощо), досліджує конкуренцію та ринкову динаміку для правильного аналізу внутрішніх фінансових показників. Для поліпшення достовірності прогнозів, система прогнозування банкрутства підприємства застосовує досягнення сучасних інформаційних технологій, сучасні ІТ-засоби та аналітичні платформи для обробки великих обсягів даних і створення точних моделей прогнозування.

3. *Визначення методології прогнозування*. В якості методології прогнозування, для виявлення складних залежностей між різними змінними та швидкого аналізу великих обсягів даних, система прогнозування банкрутства використовує статистичні методи і моделі, такі як аналіз часових рядів, регресійний аналіз, експертні висновки фахівців та аналітиків для оцінки ризиків та розробки прогнозів; моделі штучного інтелекту (технологій машинного навчання та нейронних мереж) для автоматизованого аналізу та прогнозування, проведення стрес-тестування для визначення витримки підприємством негативних зміни в економіці.

4. *Визначення підсистеми контролю*. В якості підсистеми контролю система прогнозування банкрутства використовує постійний неперервний моніторинг фінансового стану; оновлення даних в режимі реального часу; внесення змін у систему прогнозування для врахування нових обставин; результати періодичних перевірок точності прогнозів та коригування моделей для підвищення їх ефективності та систему звітності, яка дозволяє ефективно передавати результати аналізу і рекомендації керівництву.

5. *Визначення підсистеми прийняття управлінських рішень*. Система прогнозування банкрутства генерує аналітичні звіти, що містять ключові показники та визначають ризики. Ці звіти інтерпретуються та надаються керівництву підприємства з метою надання чіткого уявлення про поточний стан та майбутні перспективи. Базуючись на аналізі, система

прогнозування банкрутства надає конкретні рекомендації та стратегії для управлінського рішення. Ці рекомендації можуть включати заходи для покращення фінансового стану, раціоналізації процесів чи зменшення ризиків. Система прогнозування банкрутства дозволяє проводити аналіз сценаріїв, де можливі різні умови та варіанти розвитку подій. Це допомагає приймати рішення на основі прогнозу можливих сценаріїв та їх впливу на фінансовий стан підприємства. Система прогнозування банкрутства надає засоби для відстеження виконання запропонованих стратегій та рішень. Це дозволяє оцінювати ефективність вибраних шляхів попередження банкрутства та коригувати підходи у реальному часі. Керівництво має можливість оцінювати різні варіанти та альтернативи, щоб визначити оптимальний шлях для досягнення фінансової стійкості та уникнення банкрутства підприємства.

Такий розгляд системи прогнозування банкрутства підприємств забезпечує комплексний підхід до визначення ризиків та розробки стратегій управління для забезпечення стійкості та успішності підприємства в довгостроковій перспективі. В свою чергу, система прогнозування банкрутства стає одним із найнеобхідніших інструментів для управління ризиками та забезпечення стійкості фінансового стану підприємства.

Література:

1. Войнаренко М.П., Троц І.В. Формування системи попередження, прогнозування і подолання банкрутства промислових підприємств. *Економіка: реалії часу.* 2015. №4(20). С. 272-278.

2. Сейсебаєва Н.Г., Топчанюк О.В. Методи аналізу і прогнозування банкрутства підприємств. *Молодий вчений*. 2016. №11(38). С. 678-681.

Колотушкіна Х.В., магістр
Львівський національний університет імені Івана Франка
м. Львів, Україна

ВПЛИВ КОРУПЦІЙНИХ ПРОЯВІВ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ НА ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК

Прагнення України до постіндустріального майбутнього стикаються з проблемою зростання важливості питань інноваційного розвитку. Сьогодні інноваційна діяльність є вираженням сутності та перспективних напрямків суспільного прогресу, стаючи його універсальною рушійною силою. Інновації в розробці та впровадженні сприяють підвищенню продуктивності праці, зниженню матеріаломісткості та енергоємності, підвищенню конкурентоспроможності виробництва, зміні мотивації трудової діяльності, підвищенню попиту на висококваліфікованих і висококваліфікованих кадрів. компенсовані працівники. В Україні інноваціям заважає корупція, яка захопила сферу державного управління та перетворила її на свою відмінну рису. Державна служба зараз вважається унікальним і прибутковим бізнесом через корупцію. чому Корупція в державному управлінні заважає державі вирішувати завдання соціально-економічного розвитку, знижує ефективність державних інвестицій, знижує продуктивність інфраструктури та податкові надходження, а також перешкоджає фінансуванню проектів інноваційного розвитку.

На думку науковців, технологічні інновації є основою для соціально-економічних трансформацій у постіндустріальних суспільствах, які обумовлює існування поділу між країнами на три групи за рівнем технологічного розвитку і конкурентоспроможністю: I — країни-лідери, що здатні продукувати технології; II — підлеглі країни, що можуть ефективно використовувати глобально поширені технології і "рухаються в ногу" з прогресом; III — країни-аутсайдери, що не можуть ані виробляти, ані використовувати технології та знаходяться на узбіччі суспільного розвитку.

У постіндустріальному суспільстві наука та теоретичні знання є основою технологічного прогресу. У сучасних умовах традиційні ресурси стають менш важливими в національному багатстві держав, оскільки збільшується частка людського капіталу. Людство вступає в нову фазу розвитку через інтенсивний метод виробництва, де споживання продовжуватиме зростати як кількісно, так і якісно, але джерелом конкурентної переваги є здатність генерувати інноваційні ідеї з високою частотою, використовуючи людські ресурси та забезпечуючи максимальну швидкість у їх виконанні. Наявність в економіці знаннєвих чинників визначає становлення "економіки знань", характерними ознаками якої є домінування в структурі ВВП високотехнологічних галузей та інтелектуальних послуг, формування переважної частини національного прибутку за рахунок інноваційної або технологічної ренти, високий рівень капіталізації компаній, основна вартість яких формується завдяки нематеріальним активам, тобто інтелектуальної складової. "Економіка знань" є підгрунтям і головною складовою "інноваційної економіки" [1, с. 258].

Проте для України є характерними нерівномірність і дисбаланс у розвитку різних складових інноваційності. На стабільно високому рівні залишаються всі аспекти кадрового забезпечення освіти, забезпеченості кваліфікованими кадрами, ринків праці, патентної активності населення, освітньої та наукової інфраструктури. Водночас інституційні та організаційні чинники, такі як участь компаній в інноваційних процесах, конкуренція на внутрішньому ринку та регуляторне середовище, відіграють другорядну роль у перетворенні інновацій на масові та комплексні.

Використовуючи економічну модель глобальних тенденцій, М. І. Флейчук наголошує на таких негативних наслідках корупційних відносин між компонентами со- ціально-економічної системи: неефективний розподіл часових, інтелектуальних та матеріальних ресурсів; погіршення якості людського капіталу; деформації та диспропорції соціально-економічного розвитку; зниження підприємницької та інвестиційної активності; нецільове використання ресурсів програм міжнародної технічної допомоги; зниження ефективності діяльності державних органів влади, витрат на надання та вартості державних послуг; активізація транснаціональної організованої злочинності; "скуплення" держави; політична нелегітимність влади; зниження суспільної моралі; посилення соціальної апатії та зниження довіри до держави [3, с. 353— 354]. Таким чином, вирішуючи завдання інноваційного розвитку нашої держави, необхідно чітко усвідомлювати, що без успішної боротьби з корупцією всі інші зусилля можуть виявитися марними. Це зумовлює необхідність пошуку оптимальних форм співпраці держави з приватним сектором. Зазначене завдання було вирішено в розвинених країнах завдяки впровадженню методів співпраці держави з приватним сектором у форматі "Public private partnerships", що у вітчизняній науковій та практичній літературі трактується як державно-приватне партнерство. Стратегічне значення розвитку ДПП в інноваційній сфері визначається необхідністю забезпечення належних умов і механізмів взаємодії державного й приватного секторів з метою створення інноваційних продуктів, що відповідають сучасним вимогам суспільного розвитку.

Проте попри усі переваги, які держава може отримати в результаті прозорого та побудованого на умовах конкуренції ДПП, механізм все ж таки несе у собі серйозні корупційні ризики. Корупція перебуває серед основних негативних чинників, які заважають реалізації інноваційних проектів у форматі ДПП. Високий рівень корупції змушує приватний сектор виходити в "сірий" сектор економіки, який в результаті починає відігравати все значнішу роль. В.М. Соловйов вважає, що внаслідок існування корупційних схем держава втрачає значні фінансові ресурси, тому науковець пропонує розглядати тіньовий капітал як незадіяний інвестиційний ресурс [2, с. 228]. Корупція виступає неприйнятним фактором, який руйнує вільну та справедливу конкуренцію, уповільнює розвиток приватного сектора економіки, виключаючи з ринку нових гравців та заохочуючи його неефективність [4, с. 198].

Проте, на мою думку, одним з ключових аспектів подолання негативного впливу корупційних проявів у сфері державного управління на інноваційний розвиток є підвищення відповідальності приватного сектору за рахунок втілення практики підписання пактів про доброчесність, які вимагають прозорості контрактних схем на усіх етапах ДПП, у т.ч., контроль та нагляд з боку громадянського суспільства. Ще більше можливостей з точки зору зменшення корупційного впливу дають угоди про кодекси поведінки, які вимагають від державних посадовців та представників приватного сектору підписання зобов'язання про утримання від участі у корупційних діях і, що найбільш важливо, передбачають притягнення до відповідальності порушників цього зобов'язання.

Можливості подальших досліджень у даному напрямі включають більш докладне вивчення питань впровадження механізму укладання приватним сектором угод про доброчесність та кодексів поведінки як окремого елементу стратегії державної антикорупційної політики, заснованого на міжнародному досвіді.

Література :

1. Семиноженко В.П. Україна: шлях до індустріальної цивілізації. — Харків: Константа, 2005. — 360 с.
2. Соловйов В.М. Запобігання і протидія корупції в державному управлінні України: монографія / В.М. Соловйов. — К.: Інститут законодавства Верховної Ради України, 2012. — 508 с.
3. Флейчук М.І. Легалізація економіки та протидія корупції у системі економічної безпеки: теоретичні основи та стратегічні пріоритети в умовах глобалізації / М.І. Флейчук. — Львів: Ахілл, 2008. — 660 с.
4. Поуп Дж. Боротьба з корупцією: елементи системи державної непідкупності / Дж. Поуп. — Рівне: ТОВ "Планета-друк", 2011. — 488 с.

Ксеняк Аліна Михайлівна,
здобувач вищої освіти І-го курсу ІІ-го освітнього ступеня «Магістр» Львівського національного університету імені Івана Франка
Капленко Галина Вікторівна, професор,
завідувач кафедри економіки та публічного управління

ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ ТА ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ

З кожним десятиліттям кількість викликів та проблем в управлінні та менеджменті бізнесу збільшується згідно з темпами економічного прогресу світової економіки. Ринковий тип економіки, властивий майже усім розвиненим країнам світу, при якому вплив держави на діяльність суб'єктів бізнесу є мінімальним, здебільшого заважав встановленню контролю й регуляції їх діяльності.

У таких обставинах, використання інформаційних систем та технологій в управлінні підприємствами і штучного інтелекту в управлінні бізнес-процесами є важливою складовою розвитку підприємства [5; 6]. Інформаційні технології (ІТ) є основою технологічних інновацій. Це нововведення відіграло величезну роль у розвитку управління бізнесом. Сьогодні в світі немає жодного підприємства, яке б не використовувало різні ІТ-інструменти та технології для повсякденної роботи, розробки маркетингових стратегій і навіть найму працівників.

Зважаючи, що інформаційні системи та технології в останні десятиліття набули значного розповсюдження в різних сферах людської діяльності, включаючи управління бізнес-процесами, а потужність і можливості привернули увагу дослідників та практиків до

проведення аналізу використання інформаційних системи та технології і штучного інтелекту в системах управління бізнес-процесами для виявлення переваг і недоліків цього підходу.

З моменту зростання економічного прогресу світової економіки, кількість викликів та проблем в управлінні та менеджменті бізнесу незмінно збільшується. Сучасний ринковий тип економіки, який характерний для більшості розвинених країн, передбачає мінімальний вплив держави на діяльність суб'єктів бізнесу. Така ситуація не завжди сприяє налагодженню контролю та регуляції їхньої діяльності. Саме в таких умовах використання інформаційних систем та технологій в менеджменті, освіті, фінансовій сфері та управлінні підприємствами стає важливою складовою розвитку підприємств.

Зазначимо, що інформаційні системи та технології в менеджменті, освіті, фінансовій сфері та управлінні підприємствами в т.ч. на основі штучного інтелекту стали невід'ємною частиною сучасного світу та має значний потенціал для застосування в системах управління бізнес-процесами [4].

Розглядаючи природу розвитку та вдосконалення технологій штучного інтелекту, можна констатувати, що обсяг інвестицій з приватного сектору збільшується з кожним роком. Саме використання інформаційних систем та технологій в управлінні підприємствами може суттєво покращити ефективність їх діяльності.

Зокрема, застосування інформаційних систем та технологій може призвести до зростання продуктивності завдяки автоматизації рутинних задач та швидкому аналізу великих обсягів даних. Оскільки це дає змогу використовувати менше ресурсів, таким чином дозволяючи покращити якість за низької вартості та підвищити швидкість, з якою можна доставляти клієнтам товари. У цьому процесі стало можливим обслуговувати ще більше клієнтів. Відповідно, співробітники можуть сконцентруватись на стратегічних завданнях та прийнятті важливих рішень. Інформаційні системи та технології автоматизують рутинні завдання управління, звільняючи людські ресурси для складних завдань, що вимагають творчого мислення та стратегічного підходу. Один із прикладів успішного використання інформаційних систем та технологій в управлінні бізнес-процесами – система розпізнавання образів та машинного навчання для контролю якості продукції.

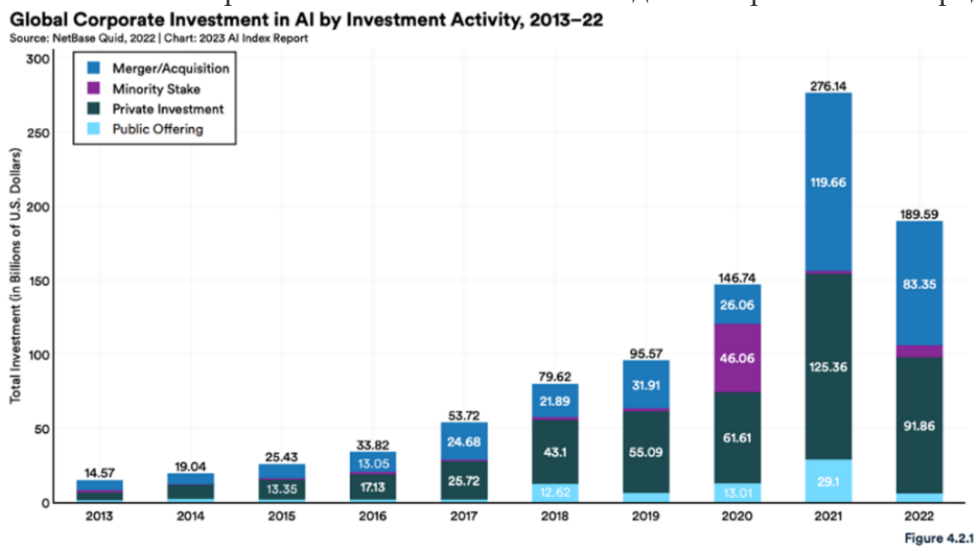


Рис. 1. Обсяг приватних інвестицій у технології штучного інтелекту (2013-2022).
Джерело: фінансовий статистичний сайт [7]

Крім того, застосування інформаційних систем та технологій може сприяти зниженню витрат підприємств [2]. Автоматизація бізнес-процесів та оптимізація ресурсного планування дозволяють зменшити витрати на робочу силу, скоротити час виконання завдань та знизити ймовірність помилок. Крім того, використання інформаційних систем та технологій. ІСТ дозволяють легко зберігати більше інформації, зберігаючи цілісність цієї інформації. Можна зберігати чутливу та конфіденційну інформацію таким чином, щоб

вона була менш вразливою до витоку даних. Інформацію можна отримати миттєво, коли це необхідно, і її можна проаналізувати не лише для вивчення минулих тенденцій, але й для прогнозування майбутнього. У свою чергу, це може допомогти в процесі прийняття рішень та сприяє підвищенню їх якості в управлінні бізнес-процесами. Штучний інтелект може аналізувати багатофакторні дані та враховувати складні залежності, що дозволяє зробити об'єктивні та оптимальні рішення [1].

На нашу думку, інформаційні системи та технології мають великий потенціал для використання в системах управління бізнес-процесами. Вони забезпечують автоматизацію, підвищують ефективність, знижують витрати та покращує якість рішень. Однак, необхідно враховувати недоліки та обмеження, пов'язані з наявністю якісних даних та інтеграцією систем. Використання інформаційних систем та технологій вимагає обережного планування та аналізу, але може стати сильним інструментом для досягнення успіху в управлінні бізнес-процесами.

Таким чином, інформаційні системи та технології стали невід'ємною частиною сучасного світу і можуть бути успішно використані в системах управління бізнес-процесами, переваги полягають у здатності аналізувати великі обсяги даних, виявляти складні залежності, прогнозувати та приймати об'єктивні рішення на основі алгоритмів.

В епоху інформаційних технологій бізнес-структурам необхідно адаптувати свою стратегію розвитку в інформаційну епоху, щоб отримати перевагу на конкурентному ринку. Промислова революція змінила ситуацію у світі бізнесу, зробивши багато процесів ефективнішими, оскільки збільшення швидкості та обмін інформацією за допомогою певної технології та робить бізнес може підвищити ефективність і продуктивність.

Література:

1. Гужва В. М. Інформаційні системи і технології на підприємствах : Навч. посіб. – К: КНЕУ, 2001. – 300 с.

2. Association I. R. M. Cognitive Analytics: Concepts, Methodologies, Tools, and Applications. *IGI Global*, 2020. 196 с.

3. Brynjolfsson E., Mcafee A. Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. *Norton & Company Limited, W. W.*, 2016. 336 с.

4. Intelligence A. Introducing the Neo Revolutionary Thought User Interface (TUI). *Independently Published*, 2017, [1, 134 с.].

5. Lyon J. Y., Bogodistov Y., Moormann J. AI-driven Optimization in Healthcare: The Diagnostic Process. *European Journal of Management Issues*. 2021. Vol. 29. №4. P. 218-231. https://doi.org/10.15421/192121.

6. Makedon V., Mykhailenko O., Vazov R. Dominants and Features of Growth of the World Market of Robotics. *European Journal of Management Issues*. 2021. Vol.29. №3. P. 133-141. https://doi.org/10.15421/192113.

7. Stanford: Fintech Maintains Position as Third Biggest AI Investment Focus Area – Fintech Schweiz Digital Finance News – FintechNewsCH. *Fintech Schweiz Digital Finance News – FintechNewsCH*. URL: https://fintechnews.ch/aifintech/stanford-fintech-maintains-position-as-third-biggest-ai-investment-focus-rea/59671/.

Кударенко О., здобувач, ФС-22М
Гаврилова Н.В., к.е.н., доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування
Центральноукраїнський національний технічний університет

ЗАХОДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ КОМЕРЦІЙНИХ БАНКІВ

Нині, банківська діяльність стикається із рядом проблем, серед яких особливо варто виділити загрози зовнішнього та внутрішнього рівня, що і стало основою запровадження

системи фінансової безпеки. Для ефективної та безпечної діяльності комерційних банків важливим є заходи забезпечення повернення кредитів, підвищення прибутковості, підтримання ліквідності, зниження банківських ризиків. Фінансову безпеку варто розглядати як певний рівень фінансової стабільності, в якому має знаходитись комерційний банк для реалізації своєї стратегії, який характеризується можливістю протистояти зовнішнім і внутрішнім загрозам [2].

Забезпечення фінансової безпеки варто здійснювати поетапно: *по-перше*, варто розробити власну стратегію, щодо зовнішнього і внутрішнього функціонування середовища банківської установи, розробити план найважливіших заходів, які сприятимуть тривалому успіху в банківському бізнесі; *по-друге*, важливо розробити цільові орієнтири та місію комерційного банку з урахуванням впливу дестабілізуючих чинників, які впливають на стан безпеки банківської установи; *по-третє*, проведення своєчасної діагностики рівня безпеки банку, вироблення шляхів формування стратегії забезпечення безпеки банку через діагностику стану його безпеки, яка включає аналіз зовнішніх факторів та аналіз сильних і слабких сторін забезпечення безпеки банку; *по-четверте*, своєчасне проведення оцінки альтернатив розвитку банку, розробка набору стратегій, які швидко змінюються відповідно до змін умов функціонування фінансово-кредитної установи та стратегічно-орієнтованих напрямів досягнення цілей. Базова стратегія забезпечення безпеки банку формується на тривалу перспективу і є загальним планом управління, спрямованим на зменшення впливу дестабілізуючих факторів на стан безпеки з врахуванням інтенсивності їх дії на кожному з етапів життєвого циклу фінансово-кредитної організації; *по-п'яте*, забезпечення реалізації безпеки банку через можливість достатнього виконання стратегії та можливість згладжувати негативні наслідки непередбачуваних змін; *по-шосте*, здійснення контролю за реалізацією стратегії забезпечення безпеки банку. Система контролю повинна базуватись на принципі запобігання небезпекам функціонування системи, а не ліквідації наслідків [2].

Особливо гостро нині відчувають потребу в забезпеченні фінансово безпеки комерційні банки. Адже, в умовах дії воєнного стану це питання є найболючішим. Проведені дослідження показують, що протягом дії воєнного стану Національний банк України активно реалізує заходів, спрямованих на підтримання фінансової стійкості комерційних банків та регулювання фінансового сектору.

Так, з 11.01.2023 року банкам була надана можливість покривати до 50 % від загального обсягу обов'язкових резервів за рахунок облігацій внутрішньої державної позики, що сприятиме активнішій участі банків на первинному ринку ОВДП, активізує конкуренцію банків за строкові кошти вкладників, внаслідок чого зростатимуть як ставки за гривневими вкладами, так і частка строкових депозитів у банківській системі; уникненню емісійного фінансування дефіциту бюджету та абсорбації частини вільної ліквідності банківської системи, підтримає курсову стабільність гривні та буде здійснено контроль за інфляційними процесами; також це є джерелом додаткового фінансування ЗСУ [1].

Отже, своєчасно розроблені та проведені стратегічні заходи скеровані на компенсацію збитків, зміст якої зводиться до захисту від ризику, дозволяє в управлінні фінансово-економічною безпекою банку оцінювати відповідну ймовірність подій, враховувати зміну обставин, тобто постійно корегувати стратегію.

Література:

1. Огляд інструментів фінансової стійкості в умовах воєнного стану в Україні (вересень – жовтень 2023 року). URL: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/ohlyad-instrumentiv-finansovoyi-stiykosti-v-umovakh-voyennoho-stanu-v-0

2. Шульга О.А. Стратегія забезпечення фінансової безпеки банківської установи та сучасні аспекти її діагностики. Інфраструктура ринку. 2023. Вип 70. С. 171-175.

Кузьменко В.С., здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти гр. ФС-22М
Мельник Т.А., доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ФІНАНСОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ СТРАХОВОЮ КОМПАНІЄЮ

Стабільність страхової галузі залежить в першу чергу від правильно обраної фінансової моделі управління страховою компанією. Від цього залежить можливість інвестування, обсяг чистого прибутку та частка акціонерів, загальний рейтинг компанії та її відповідність міжнародним і національним вимогам.

Управління фінансами страхової організації є головною частиною системи фінансового менеджменту. Управління фінансами страхової організації - процес управління відтворенням за допомогою формування та використання фінансових структур ресурсів страхової організації, для здійснення певної суспільної форми функціонування страхового фонду, що представляє собою особливу функцію, здійснює укладання договорів страхування та їх обслуговування. Під фінансовим станом страхової компанії зазвичай розуміють реальні умови розміщення та використання коштів страхового фонду. Грошові потоки організації у всіх їх формах і видах є найважливішими самостійними об'єктами фінансового менеджменту.

Процедури управління фінансами страхової організації включають в себе оцінку фінансового стану організації, яка складається з розрахунку показників фінансової діяльності.

Для підвищення фінансової стійкості страхові компанії на всіх рівнях повинні дотримуватися чіткої моделі, яка базується на підтримці фінансових показників на необхідному рівні. Вони базуються на прорахунках економістів і були описані в численних наукових роботах і публікаціях про економічні моделі та фінанси. В 2016 році в ЄС було введено фінансову модель Solvency II, яка спрямована на об'єднання основного європейського страхового ринку та забезпечення захисту споживачів [1]. Саме в умовах інтеграції України до Європейського економічного простору доцільно запозичити модель управління фінансами страхових компаній. Але перепоною впровадження будь яких європейських фінансових моделей управління страховою компанією є дещо інші критерії побудови до управління фінансами. Це пов'язано з відмінностями законодавства та страхової політики в цілому. Український страховий ринок має багато перешкод для інтеграції іноземних моделей управління фінансами страхових компаній через різноманітні законодавчі вимоги та норми. Тому українські страхові компанії не можуть використовувати ту ж модель управління фінансами, що й західні компанії. Але, тим неменш, впровадженні зарубіжного досвіду важливе для України, оскільки країна поступово інтегрується з європейським законодавством. На даному етапі дуже важливо забезпечити відкритість і прозорість формування недоліків основних економічних показників у діяльності страхових компаній [2]. Отже, розробка нової фінансової моделі управління з використанням зарубіжного досвіду може забезпечити стабільні страхові виплати навіть у непередбачених ситуаціях.

Література:

1. Costin I.,Dumitru B.(2017), Financial management of insurance companies in the context of the new regime Solvency II, The Bucharest University of Economic Studies, Bucharest, Romania, DOI: 10.1515/picbe-2017-0067
2. Aleksandrova M., Vygovska N., Dovgaliuk V, Diachek S. and Lytvynchuk I. Financial Management of Insurance Companies. [ref]: vol.20.2022. available at: https://refpress.org/ref-vol20-a22/

Кучеренко О. С.
здобувачка вищої освіти
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
м. Умань, Україна

ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Дослідження організації обліку заробітної плати має свій початок досить давно. Підприємство не може обійтися без своїх працівників, а працівник без заробітної плати. Без винагороди за свою працю, працівник не може бути мотивований до роботи. Тому основним мотиваційним фактором для працівників сьогодні є оплата праці. Питання оплати праці охоплює всі сфери суспільного життя і є ключовим у системі соціально-економічних відносин, оскільки пов'язане з інтересами більшості населення країни.

Розвиток суспільства неможливий без людської праці, яка завжди була та залишається необхідною складовою життя людини в будь-яких економічних умовах. По всьому світу мільярди людей обмінюють свою працю на заробітну плату. Проблема організації обліку заробітної плати на підприємстві є однією з найбільш гострих. У сфері економіки заробітна плата відображає безпосередні інтереси найманих працівників, роботодавців та держави [7].

В Україні організація оплати праці ведеться відповідно до таких законів та положень: Конституція України, Кодекс законів про працю, Закон України «Про оплату праці», Закон України «Про відпустки», Закон України «Про охорону праці», Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження порядку обчислення середньої заробітної плати», П(С)БО 16 «Витрати», П(С)БО 26 «Виплати працівникам», чинних нормативно-правових актів, галузевих і регіональних угод, колективних та трудових договорів та інших внутрішніх нормативних документів підприємства.

Згідно Закону України «Про оплату праці» (редакція від 19.08.2022 року) заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [3]. Закон України «Про оплату праці», за новою редакцією від 12 березня 2023 року, встановлює принципи економічних, юридичних та організаційних аспектів оплати праці для працівників, які знаходяться у трудових відносинах з підприємствами, установами та організаціями різних форм власності, а також із окремими громадянами. Цей закон націлений на регулювання сфери оплати праці як у державному, так і у договірному контексті з метою забезпечення стимулюючої та регенеративної функцій заробітної плати.

Організація обліку заробітної плати на підприємстві – це система, що включає в себе процеси розрахунку, обліку та виплати заробітної плати співробітникам компанії. Для ефективного управління цим процесом на підприємстві зазвичай створюють спеціальний відділ (відділ кадрів або фінансовий відділ), який відповідає за ці завдання. Вона є основою соціально-трудових відносин різних категорій осіб: працівників, роботодавців та держави, яка наповнює соціальні фонди шляхом сплати податків та платежів, базою для нарахування яких є виплати працівникам. Функціонування системи оплати праці, потребує організації інформаційного забезпечення, тобто формування певного блоку інформації, тому першочерговим об'єктом організації обліку є організація переліку показників.

Основну роль на підприємстві відіграє чітка організація обліку заробітної плати, так як вона є найбільш важлива та складна. Проте на деяких підприємствах існували «тіньові» нарахування і виплати заробітної плати працівникам без вирахування податків та платежів встановлених законом [2].

Організація обліку заробітної плати включає в себе наступні аспекти [5; 8]:

- Розрахунок заробітної плати (визначення оплати праці працівників на основі угод, тарифних ставок, нормативів, годин праці, та інших факторів).
- Облік робочого час (ведення обліку робочого часу працівників, включаючи реєстрацію робочого часу, відпусток, лікарняних, перерв на обід тощо).
- Розрахунок податків та відрахувань (обчислення податків і відрахувань (податок на доходи, соціальне страхування тощо), які мають бути сплачені з виплаченої заробітної плати).
- Виплата заробітної плати (здійснення виплати заробітної плати працівникам в установлені строки та способом, визначеним компанією).
- Звітність та документація (підготовка необхідної звітності та документів, пов'язаних із заробітною платою для внутрішнього управління та відповідності законодавству).

Грамотний облік заробітної плати є важливою складовою управління персоналом та фінансами підприємства, сприяє відповідності законодавству, збереженню добробуту працівників та ефективному використанню фінансових ресурсів компанії [4]. Контроль всіх етапів виробництва допоможе виявити недоліки в роботі, визначити якість виконаної роботи, на підставі чого визначається міра заохочення/покарання працівника. Матеріальна мотивація (підвищення заробітної плати, премії, винагороди) спонукає людину, яка прагне досягти кращого рівня життя, через грошову винагороду на досягнення високих результатів в роботі [6]. Заробітна плата єднає інтереси державних органів влади, місцевих органів влади, роботодавців, найманих працівників, податкових органів, банківських та страхових організацій, профспілки, різні об'єднання.

Облік праці на підприємстві здійснюється відповідно до Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу та зобов'язань, використовуючи відповідні документи, реєстри та дотримуючись законодавства та нормативно-правових актів, що регулюють фінансову діяльність в Україні [9].

Для зведення інформації про організацію обліку заробітної плати, яка стосуються виплат працівникам використовується рахунок 66 під назвою «Розрахунки за виплатами працівникам» - пасивний, балансовий, розрахунковий і має три субрахунки: 661 «Розрахунки за заробітною платою», 662 «Розрахунки з депонентами», 663 «Розрахунки за іншими виплатами». Кредит субрахунку 661 «Розрахунки за виплатами працівникам» відображає загальну суму нарахованої заробітної плати для різних категорій працівників: основного та допоміжного персоналу, працівників, які займаються обслуговуванням і ремонтом обладнання, а також службовців та інший персонал. Сюди також включаються суми нарахованої допомоги в разі тимчасової непрацездатності, нарахованих премій та інших виплат [1].

Основною проблемою для більшості підприємств є не використання рахунків аналітичного обліку, тому багато науковців пропонують застосувати такі аналітичні розрахунки: 661/1 «Розрахунки за окладами й тарифами»; 661/2 «Інші нарахування»; 661/3 «Виплати за невідпрацьований час працівників»; 661/4 «Премії»; 661/5 «Інші заохочувальні виплати працівникам»; 661/6 «Комісійні винагороди»; 661/7 «Оплата при звільненні»; 661/8 «Розрахунки по відпустках»; 661/9 «Оплата по завершенню роботи працівника» [2].

Отже, успішність, справедливість та точність виконання працівниками своїх обов'язків для досягнення загальної мети підприємства залежить від ефективності організації обліку заробітної плати.

Провідною проблемою організації обліку заробітної плати на підприємствах є невикористання рахунків аналітичного обліку, використання великої кількості первинних документів. Тому багато науковців пропонують додати аналітичні рахунки до синтетичного рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». Також, керівництву підприємств необхідно побудувати чудові відносини з колективом, щоб саме цей психологічний клімат допоміг та сприяв досягненню головних цілей підприємства.

Література:

1. Все про Рахунок 66 «Розрахунки за виплатами працівникам». URL : https://www.buhoblik.org.ua/uchet/zadolzhennosti/472-raxunok-66.html
2. Герасимчук Л. С. Кантаєва О.В. Шляхи вдосконалення обліку оплати праці. *Молодіжний науковий вісник УАБС НБУ. Сер. Економічні науки*. 2012. С. 186–194.
3. Закон України «Про оплату праці». URL : https://ips.ligazakon.net/document/Z950108?an=1
4. Кундря-Висоцька О. П. Організація обліку : навч. посіб. Київ : Алерта, 2007. 223 с.
5. Островерха Р. Е. Організація обліку : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2012. С. 568
6. Пачева Н. О., Подзігун С. М. Вплив мотиваційного менеджменту на ефективність діяльності організації. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Сер. Економічні науки.* 2021. Т. 3, № 11 (55). С. 42–46. DOI : https://doi.org/10.25313/2520-2294-2021-11-7671
7. Садовніков О. А. Сучасні проблеми обліку розрахунків з оплати праці та удосконалення їх шляхів. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. 2011. Вип. 8(162) Ч. 1. С. 76–83.
8. Склярук І.П., Поліщук М.В. Особливості організації обліку розрахунків з оплати праці в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2023. № 47. URL : https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-50
9. Юр'єва І. А. Аналіз шляхів удосконалення автоматизації обліку заробітної плати на підприємстві. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Сер. Технічний прогрес та ефективність виробництва*. 2013. № 67. 25-29 С. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/vcpitp_2013_67_6.

Ладиженський Е.Д.,
магістр спеціальності 073 «Менеджмент» групи МЕ-22М
В'юник О.В., к.е.н., доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЄКТІВ ТА УПРАВЛІННЯ НИМИ В УМОВАХ ФУНКЦІОНУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ КЛАСТЕРІВ

Характерними рисами розвитку сучасних економічних відносин в Україні і світі є прискорена глобалізація, інноваційна кластерна взаємодія, формування мережевої економіки та горизонтальної інтеграції бізнес-структур різних рівнів, впровадження технологій штучного інтелекту, Індустрії 4.0, Інтернету речей, «великих даних», застосування новітніх інформаційно-комунікативних технологій і цифрових інструментів.

Діяльність інноваційних кластерів, які можуть бути визначені як «добровільне об'єднання географічно сконцентрованих, самостійних суб'єктів господарювання й органів державної влади без утворення окремої юридичної особи для спільної діяльності у сфері підприємництва задля більш ефективного використання ресурсів і стимулювання інноваційного розвитку» [7], супроводжується низкою переваг для господарюючих суб'єктів. Це дозволяє досягнути відповідного синергетичного ефекту завдяки спільному використанню ресурсів, потужностей, інтелектуального потенціалу, сприяє досягненню цілей сталого розвитку у довгостроковій перспективі.

Закономірно, що функціонування кластерів, що відзначаються ознаками інноваційності, потребує застосування й новітніх методів, інструментів і підходів до реалізації проєктів. Концепція проєктного менеджменту в цілому базується на «системі ідей, принципів, уявлень, які зумовлюють мету послідовних спрямованих дій, механізми взаємодії суб'єктів та об'єктів управління, характер взаємовідносин окремих ланок

внутрішньої структури підприємства й оптимізацію управлінських рішень за конкретного необхідного ступеня врахування експліцитних впливів на динаміку розвитку проєктів» [3].

Управління проєктом виступає «процесом управління матеріальними, фінансовими, трудовими ресурсами, спрямованим на досягнення заздалегідь визначеної мети у встановлені в проєкті строки» [2].

Оскільки в діяльності інноваційного кластера значна роль належить ефективній інвестиційній політиці, доцільно акцентувати увагу на необхідності управління інвестиційними проєктами, включаючи такі етапи: ідентифікація можливих джерел фінансового забезпечення інвестицій та їх обсягів; встановлення обсягу інвестицій, потрібних для функціонування кластера; встановлення критерію доцільності фінансових вкладень у відповідні інвестиційні проєкти; співвіднесення на основі встановленого критерію наявних інвестиційних ресурсів та проєктів; формування оптимальної структури інвестиційних вкладень [6].

Цілком слушним є твердження, що сучасний інструментарій управління проєктами має базуватися, у першу чергу, на дотриманні принципів гнучкості, стійкості та адаптивності, зокрема, із застосуванням Agile-підходу, smart-підходу та цифрових інструментів, приділенні підвищеної уваги управлінню ризиками [1].

Копішинська К.О. розглядає Agile-менеджмент у якості «сукупності принципів, методів і форм управління, використання яких надає можливість керівникам усіх рівнів планувати діяльність, формувати команди для реалізації окремих проектів та швидко реагувати й адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі з мінімальними втратами часу та ресурсів» [5].

Переваги використання саме Agile-підходу в сучасних умовах здійснення управлінської діяльності зумовлені такими його специфічними рисами:

− можливість врахування постійних змін ринкової ситуації;

− спроможність враховувати наявність проблем та високого ступеню невизначеності у проєктній діяльності;

− можливість внесення змін до процесу на будь-якому з етапів його перебігу у разі зміни ситуації;

− націленість на врахування коректив, що надходять від клієнтів, споживачів, партнерів;

− можливість покрокового виконання робіт шляхом розподілу усієї сукупності завдань на короткі цикли [5];

− значно більша продуктивність діяльності гнучких проєктних команд;

− мінімізація обсягів непродуктивної праці під час виконання проєкту;

− можливість виявлення та виправлення помилок і неточностей під час реалізації проєктів на більш ранніх стадіях та ін. [4].

В умовах воєнного стану в Україні посилюється вплив ризиків у сфері проєктної діяльності. Тому процес реалізації проєктів в умовах функціонування інноваційних кластерів має ґрунтуватися на ризико-орієнтованому підході, включаючи своєчасну ідентифікацію і оцінку ризиків, визначення ймовірності їх прояву та потенційного впливу на можливості реалізації проєкту, формування альтернативних варіантів дій у разі прояву ситуації ризику, визначення і впровадження ефективних методів управління ризиками (розподіл, страхування, передання, диверсифікація та ін.).

Значну роль у сучасному проєктному менеджменті відіграє здатність опановувати й застосовувати новітні цифрові інструменти взаємодії усіма членами команди. На сьогодні, спостерігається стрімкий розвиток цифрової економіки та запровадження її досягнень в усі сфери економіки і життя суспільства. Швидко зростають обсяги інформації, яку необхідно опрацювати керівникові проєкту, що потребує розвинених навичок пошуку й аналізу інформації, її ефективного використання як базису для ухвалення управлінських рішень, у

тому числі із застосуванням новітнього аналітичного інструментарію і технологій штучного інтелекту.

Застосування окреслених підходів у процесі реалізації проєктів в умовах становлення й функціонування інноваційних кластерів здатне підвищити ефективність проєктного менеджменту, якість та обґрунтованість управлінських рішень, тим самим, сприяючи розвитку суб'єктів господарювання на інноваційних засадах.

Література:

1. В'юник О.В., Кіріченко О.В. Трансформація концепцій логістичного і проєктного менеджменту в контексті цифровізації та євроінтеграції. Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки. 2023. №9(42). С. 279-289.
2. Єпіфанова І.Ю., Джеджула В.В. Місце процесу управління проектами в стратегії розвитку підприємств. Innovation and Sustainability. 2022. Iss. 3. С. 8-13.
3. Живко З.Б., Макарова В.В., Сухомлин Л.В., Миснік А.В. Оптимізація управлінських рішень в проектному менеджменті інноваційно орієнтованих підприємств сфери послуг в умовах діджиталізації та безпекових викликів. Формування ринкових відносин в Україні. 2023. № 3. С. 31-37.
4. Кім О.О., Козлова В.В. Перспективи застосування методології Agile менеджменту в управлінні ІТ-проектами. Соціальна економіка. 2019. Вип. 58. С. 95-99.
5. Копішинська К.О. Використання agile-менеджменту в управлінні інноваційними процесами. Бізнес Інформ. 2016. №11. С. 344-349.
6. Македон В.В., Михайленко О.Г. Управління внутрішніми інвестиційними проектами в регіональному промисловому кластері підприємств. Підприємництво та інновації. 2022. Вип. 25. С. 56-63.
7. Юхнов Б.Ю., Корсаков Д.О., Юхман Я.В. Актуалізація використання кластерної моделі в інноваційному розвитку економіки України. Бізнес Інформ. 2021. №10. С. 63-69.

Ледньова Д.К., гр. ПА-23
Грінка Т.І., к.е.н., доц.
Центральноукраїнський національний технічний університет

ЦИФРОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: МОЖЛИВОСТІ ТА БАР'ЄРИ РОЗВИТКУ

Цифровий менеджмент є дуже актуальним трендом для сучасного світу, оскільки він відображає процеси переходу від традиційних форм управління до нових, заснованих на використанні цифрових технологій. Цифровий менеджмент дозволяє підвищити ефективність, конкурентоспроможність та інноваційність бізнесу, а також відкриває нові можливості для співпраці, комунікації та навчання.

Поряд із вищезазначеним , цифровий менеджмент також ставить перед суспільством нові виклики та ризики, пов'язані з безпекою, етикою, правовим регулюванням та соціальною відповідальністю. Тому, дослідження цієї теми є необхідним для розуміння та адаптації до змін, які відбуваються в сучасному світі.

Загальновідомо, що цифровий менеджмент - це сучасний підхід до управління проектами, який використовує цифрові технології та інструменти для підвищення ефективності, оптимізації процесів та покращення якості роботи. Цифровий менеджмент є концепцією, яка базується на ресурсному підході та включає такі складові елементи: методологічну базу, фактори, суб'єкти, об'єкти, предмет та методичний інструментарій. Предметом цифрового менеджменту є цифрові ресурси, які використовуються для реалізації проектів. Цифрові ресурси - це будь-які дані, інформація, знання, компетенції, технології,

програми, сервіси, платформи, мережі тощо, які мають цифрову форму та можуть бути оброблені, збережені, передані, використані або створені за допомогою цифрових засобів.

Цифровий менеджмент має багато переваг, таких як:

Удосконалення комунікації. Цифрові інструменти та технології спрощують комунікацію в команді та між учасниками проекту. Крім того, електронна пошта, чати та інші цифрові інструменти дозволяють швидко та ефективно обмінюватися інформацією та даними.

Управління завданнями. Цифрові інструменти дозволяють створювати, призначати та відстежувати завдання на протязі всього проекту.

Прискорення процесів. Цифровий менеджмент дозволяє краще контролювати бюджет проекту та ефективно управляти ресурсами. Він також допомагає управляти часом, дозволяючи учасникам проекту краще планувати свою роботу та терміни виконання завдань.

Покращення якості роботи. Цифровий менеджмент забезпечує більш точну та своєчасну інформацію для прийняття рішень та підвищує ефективність роботи команди.

Бар'єри розвитку цифрового менеджменту - це ті фактори, які утруднюють або перешкоджають впровадженню та використанню цифрових технологій та інструментів в процесах управління. До таких бар'єрів можна віднести:

Недостатній рівень цифрової грамотності та компетентності менеджерів та співробітників. Це означає, що вони не мають достатніх знань та навичок для ефективного використання цифрових ресурсів, а також для адаптації до змін, які відбуваються в сучасному світі.

Опір змінам та консерватизм. Це означає, що вони не бажають або бояться змінювати свої звичні способи роботи, не визнають переваг цифрового менеджменту, або сприймають його як загрозу для своєї позиції та авторитету.

Низький рівень інвестицій та фінансування. Це означає, що вони не мають достатніх ресурсів для закупівлі, оновлення та підтримки цифрового обладнання, програмного забезпечення, платформ та сервісів, а також для навчання та розвитку персоналу.

Недосконалість правового регулювання та стандартизації. Це означає, що вони не мають чітких та єдиних правил та норм, які регулюють використання цифрових технологій та інструментів, а також забезпечують їхню сумісність, безпеку, конфіденційність та захист.

Для подолання цих бар'єрів необхідно розробити та реалізувати комплексну стратегію цифрового менеджменту, яка б враховувала специфіку кожного підприємства, сектора та ринку, а також включала такі напрями дій:

Підвищення рівня цифрової грамотності та компетентності менеджерів та співробітників. Це передбачає проведення регулярних тренінгів, семінарів, курсів, вебінарів тощо, які б допомагали ознайомитися з новими цифровими технологіями та інструментами, навчитися їх використовувати, а також розвивати критичне мислення, творчість, ініціативність, гнучкість тощо.

Створення позитивної організаційної культури та клімату. Це передбачає формування високої мотивації, зацікавленості, відповідальності, лояльності, довіри, взаємоповаги, взаємодопомоги, взаємовизнання, взаємонавчання тощо серед менеджерів та співробітників, а також створення атмосфери підтримки, заохочення, відкритості, діалогу, обміну досвідом, інновацій тощо.

Забезпечення достатнього рівня інвестицій та фінансування. Це передбачає виділення необхідних ресурсів для придбання, оновлення та підтримки цифрового обладнання, програмного забезпечення, платформ та сервісів, а також для навчання та розвитку персоналу, а також пошук додаткових джерел фінансування, таких як гранти, кредити, спонсорство, краудфандинг тощо.

Розвиток довіри та співпраці. Це передбачає підтримку та розширення мережі контактів та партнерів, використання цифрових технологій та інструментів для підтримки та

покращення комунікації та координації, а також для створення спільних проектів, платформ, сервісів тощо.

Таким чином, розуміння окреслених можливостей та викликів цифрового менеджменту допоможе підприємствам, організаціям ефективно впроваджувати та розвивати цифровий менеджмент, максимізуючи його користь та мінімізуючи ризики.

Література:

1. Бут-Гусаім О. Г., Ковтуненко К. В. Цифровий менеджмент: проблеми та перспективи розвитку. - 2020. - №6. С. 297-304.

2. Карчева Г.Т. Цифрова економіка та її вплив на розвиток національної та міжнародної економіки. Фінансовий простір. 2017. № 3 (27). С. 13–21.

3. Олена ПанкратоваХарківський національний університет імені В.Н. Каразіна. 2021. №33.

4. К.В. Шиманська, В.В. Бондарчук. Пріоритетні напрями та механізм розвитку цифрової економіки в Україні. 2021. №1. С. 17-22.

5. Нікітін Ю. О., Кульчицький О. І. Цифрова парадигма як основа визначень: цифровий бізнес, цифрове підприємство, цифрова трансформація. Маркетинг і цифрові технології. 2019. № 4. Том 3.

Летуча М.В., студентка ФМТП
Філіпішина Л.М., професор, доктор економічних наук
Державний торговельно-економічний університет
м.Київ, Україна

НОВІТНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЙ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ

У сучасному світі бізнесу та менеджменту використання сучасних інструментів управління визнано важливим елементом стратегічного розвитку бізнес-організацій. Різноманітні виклики та можливості, пов'язані з сучасною динамікою ринку, вимагають від компаній постійного вдосконалення та адаптації. У цьому контексті сучасні інструменти управління виявляються необхідним засобом досягнення конкурентоспроможності та оптимізації управлінських процесів.

Сьогодні бізнес-середовище стає все більш складним і конкурентним, що вимагає від компаній високої адаптивності та ефективності. Збільшення обсягів даних, зміна споживчих переваг та швидкі технологічні інновації кидають виклик традиційним методам управління. У цьому контексті використання сучасних інструментів управління стає ключовим для досягнення стратегічної переваги та забезпечення стійкості в умовах невизначеності.

Складові сучасних інструментів управління

1. Інформаційні системи:Інформаційні системи є важливою складовою сучасного менеджменту. Інформаційні системи включають спеціалізовані технології та програмне забезпечення, призначені для збору, зберігання, обробки та передачі даних. Інформаційні системи надають компаніям можливість доступу до критично важливої інформації в режимі реального часу та сприяють прийняттю стратегічних рішень.

2. Аналітичні інструменти:Аналітичні інструменти дозволяють компаніям аналізувати великі обсяги даних, щоб отримати цінну інформацію та зробити корисні висновки. Вони використовують штучний інтелект, машинне навчання та статистику для виявлення тенденцій, прогнозування майбутніх подій та оптимізації бізнес-процесів.

3. Інструменти автоматизації бізнес-процесів:Інструменти автоматизації дозволяють компаніям оптимізувати та автоматизувати рутинні бізнес-процеси. Сюди входить автоматизація таких завдань, як обробка замовлень, управління запасами та управління

відносинами з клієнтами. Це спрощує завдання персоналу та зменшує ймовірність помилок.

4. Комунікаційні інструменти:Комунікаційні інструменти включають в себе ряд платформ та інструментів, які полегшують комунікацію всередині та між організаціями. Вони включають віддалене спілкування через електронну пошту та чат, а також спільну роботу через платформи для обміну документами та інформацією.

Використання сучасних інструментів у бізнес-організаціях:

1.Автоматизація бізнес-процесів:Автоматизація бізнес-процесів: автоматизація бізнес-процесів стає важливим елементом стратегічного управління. Використовуючи системи управління взаємовідносинами з клієнтами (CRM) та планування ресурсів підприємства (ERP), компанії можуть оптимізувати та стандартизувати свої щоденні операції. Наприклад, автоматизовані системи обробки замовлень можуть підвищити ефективність ланцюжка поставок, тоді як CRM-системи можуть надати комплексне уявлення про відносини з клієнтами.

2.Комунікаційні інструменти:Комунікаційні інструменти визначають ефективність внутрішньої та зовнішньої комунікації. Використання цифрових платформ для співпраці, чату та відеоконференцій полегшує обмін інформацією між робочими групами та партнерами. Це підвищує прозорість комунікації та скорочує час прийняття рішень.

3. Аналітичні інструменти для прийняття стратегічних рішень:Аналітичні інструменти стають невід'ємною частиною розуміння даних та прийняття обґрунтованих стратегічних рішень. Аналітичні інструменти включають алгоритми машинного навчання, інструменти візуалізації даних та статистичні моделі.

4.Аналітика допомагає виявляти тенденції, прогнозувати ризики та визначати стратегічні переваги:Використання сучасних інструментів дає бізнес-організаціям гнучкість і здатність швидко реагувати на зміни в бізнес-середовищі. Інструменти, які легко налаштовувати та адаптувати, дозволяють компаніям впроваджувати нові стратегії, змінювати продуктові лінійки та швидко реагувати на нові технологічні виклики.

5.Використання хмарних технологій:Деякі організації обирають хмарні технології для забезпечення гнучкості та доступності даних. Це дозволяє зберігати та обробляти великі обсяги інформації та забезпечує одночасний доступ до даних з різних місць по всьому світу, підвищуючи загальну ефективність.

Порівняння підходів до використання сучасних інструментів. У сучасному бізнес-середовищі, де існує широкий спектр сучасних інструментів управління, компанії обирають різні підходи до їх використання, залежно від своїх цілей, обмежень та специфіки бізнесу. Розглянемо деякі ключові моменти порівняння підходів:

1.Вартість та ефективність:Деякі компанії вирішують максимізувати ефективність шляхом повної інтеграції новітніх інструментів, але це призведе до вищих витрат на впровадження та обслуговування. Інші обирають менш масштабні рішення, які фокусуються на конкретних аспектах бізнес-процесів, щоб зменшити витрати та мінімізувати ризики.

2.Гнучкість і адаптивність:Деякі організації обирають готові рішення, які можна швидко впровадити і отримати негайні вигоди. Інші вважають за краще кастомізувати або адаптувати інструмент до унікальних потреб бізнесу, щоб забезпечити максимальну адаптивність і гнучкість.

3. Ризики та захист даних:Одним із важливих аспектів порівняння є робота з інформацією та безпека даних. Організації можуть не поспішати використовувати хмарні сервіси через побоювання щодо конфіденційності та безпеки, або, навпаки, можуть обрати хмарні рішення через простоту доступу та масштабованість.

4.Взаємодія та комунікація:Для багатьох компаній важливо, щоб інструменти ефективно взаємодіяли і забезпечували високий рівень комунікації між різними частинами бізнесу. Деякі компанії обирають інтегровану платформу, тоді як інші поєднують різні інструменти для оптимальної взаємодії.

5. Обслуговування та підтримка:Вибір інструменту також пов'язаний з відповідністю

технічних ресурсів компанії та необхідної експертизи. Деякі обирають інструменти, які легко розгортати та підтримувати, тоді як інші інвестують у власний технологічний стек.

Висновок.

У сучасному бізнес-середовищі використання сучасних інструментів управління є критично важливим фактором успіху та конкурентоспроможності організації. Ці компоненти - інформаційні системи, аналітичні інструменти, засоби автоматизації бізнес-процесів та засоби комунікації - все частіше використовуються не лише для підтримки операційної діяльності, але й для прийняття стратегічних рішень керівництвом.

Інформаційні системи дозволяють компаніям отримувати доступ до необхідної інформації в режимі реального часу, аналітичні інструменти підтримують прийняття обґрунтованих стратегічних рішень, а автоматизація бізнес-процесів полегшує рутинну роботу та оптимізує операції.

Комунікаційні інструменти формують основу для внутрішньої та зовнішньої взаємодії та покращують комунікацію між різними підрозділами та зацікавленими сторонами. Разом ці інструменти утворюють інтегровану систему, яка сприяє ефективному управлінню та стратегічному розвитку.

Література:

1.Drucker, P. F. (2012). "Management Challenges for the 21st Century." HarperBusiness.

2.Porter, M. E. (2008). "The Five Competitive Forces That Shape Strategy." Harvard Business Review.

3.Davenport, T. H. (2013). "Process Innovation: Reengineering Work Through Information Technology." Harvard Business Press.

4.Chaffey, D., & White, G. (2010). "Business Information Management: Improving Performance Using Information Systems." Pearson Education.

5.McAfee, A., & Brynjolfsson, E. (2017). "Machine, Platform, Crowd: Harnessing Our Digital Future." W. W. Norton & Company.

6.Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2016). "Management Information Systems: Managing the Digital Firm." Pearson.

7.Hammer, M., & Champy, J. (2009). "Reengineering the Corporation: A Manifesto for Business Revolution." HarperCollins.

8.Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). "The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies." W. W. Norton & Company.

9.Osterwalder, A., & Pigneur, Y. (2010). "Business Model Generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers." John Wiley & Sons.

10.Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2015). "Blue Ocean Strategy: How to Create Uncontested Market Space and Make Competition Irrelevant." Harvard Business Review Press..

Летуча М.В., студентка ФМТП
Філіпішина Л.М., професор, доктор економічних наук
Державний торговельно-економічний університет
м.Київ, Україна

ЕВОЛЮЦІЯ ІНФОРМАЦІЇНИХ СИСТЕМ: ВПЛИВ НА МЕНЕДЖМЕНТ, ОСВІТУ ТА ФІНАНСОВУ ДІЯЛЬНІСТЬ.

У сучасному світі інформаційні системи та технології стають ключовими факторами успіху в різних галузях, включаючи управління, освіту, фінанси та бізнес-адміністрування. Ці технології роблять значний внесок у підвищення ефективності, безпеки та інновацій у цих секторах. У цьому документі розглядаються ключові аспекти використання

інформаційних систем і технологій у цих галузях, а також визначаються виклики та перспективи.[1]

У сучасному менеджменті інформаційні системи стали невід'ємним елементом у прийнятті стратегічних рішень та підвищенні ефективності роботи компаній. Інформаційні системи надають доступ до актуальних даних, допомагають аналізувати ринки та конкурентів, а також оптимізувати внутрішні процеси.

Інформаційні системи дозволяють керівництву швидко реагувати на зміни у внутрішньому середовищі компанії та зовнішні ринкові тенденції. Це особливо важливо у швидкоплинному бізнес-середовищі, де своєчасне прийняття рішень має вирішальне значення для успіху організації.[2]

Інформаційні технології дозволяють автоматизувати багато рутинних адміністративних завдань, звільняючи час для керівників, щоб зосередитися на стратегічному аналізі та прийнятті ключових рішень. Системи планування ресурсів підприємства (ERP) інтегрують усі аспекти бізнесу, від фінансів до ланцюжка поставок.[2]

Сучасні інформаційні системи дозволяють приймати рішення про те, як найкраще розвивати бізнес, з урахуванням всебічного аналізу даних. Вони також уможливлюють реалізацію бізнес-стратегій відповідно до вимог ринку та потреб клієнтів.

Поява інформаційних технологій в освіті дозволила переосмислити традиційні підходи до навчання: електронне навчання та дистанційна освіта надають нові можливості для студентів по всьому світу. Це дозволило студентам отримати доступ до якісної освіти навіть тоді, коли вони знаходяться далеко від свого навчального закладу.[3]

Інформаційні системи в освіті включають в себе системи електронної реєстрації, системи ведення обліку та системи аналізу успішності студентів. Це дозволяє ефективно управляти навчальним процесом, враховуючи потреби окремих учнів.

Використання інформаційних технологій уможливлює індивідуалізоване навчання, де студенти можуть обирати тему, темп і формат навчання. Інтерактивні платформи та онлайн-ресурси можна використовувати для створення стимулюючого навчального середовища.

Використання штучного інтелекту у фінансовому аналізі дозволяє інвестиційним професіоналам точно прогнозувати рух фінансового ринку. Машинне навчання може допомогти виявити складні закономірності та зробити управління портфелем більш ефективним.

Штучний інтелект використовується для аналізу ризиків і виявлення небезпек, пов'язаних з фінансовими операціями. Фінансових втрат можна уникнути, відсіюючи потенційно ризиковані операції та прогнозуючи можливі ризики.[4]

Штучний інтелект можна використовувати для автоматизації процесу формування та управління інвестиційними портфелями. Алгоритми можуть реагувати на зміни на ринку і рекомендувати найкращу стратегію для максимізації прибутковості та зниження ризиків. Використання блокчейну для забезпечення безпеки фінансових операцій

Блокчейн, як частина штучного інтелекту, відіграє ключову роль у забезпеченні безпеки та цілісності фінансових транзакцій. Децентралізована структура блокчейну ускладнює фальсифікацію фінансових даних або незаконний доступ до них.[5] Хоча штучний інтелект у фінансах приносить значні переваги, існують також виклики, пов'язані з етикою використання даних і прозорістю ухвалення рішень. Усвідомлення цих проблем сприятиме розробці ефективних стратегій застосування ШІ. Як децентралізована система, блокчейн базується на блоках і ланцюжках, які гарантують безпеку даних і стійкість до втручання. Криптографічні методи пов'язують інформацію в кожному блоці і гарантують її цілісність.[6]

1.Безпека та цілісність у блокчейні;Однією з головних переваг блокчейну є його висока безпека. Криптографічні методи роблять дані блокчейну вкрай складними для підміни або зміни і гарантують цілісність фінансових транзакцій.

2.Смарт-контракти як інструмент автоматизації:Смарт-контракти, які є додатками на блокчейні, безпосередньо автоматизують і виконують умови контракту. Це ефективно використовується для фінансових транзакцій, забезпечуючи автоматизовану та прозору діяльність з виконання.

3.Криптовалюти та їх вплив на міжнародну торгівлю:Криптовалюти, такі як біткойн та ефіріум, революціонізують міжнародну торгівлю, дозволяючи здійснювати швидкі та економічно ефективні грошові перекази. Це вирішує проблеми, пов'язані з банківськими обмеженнями та втратами при конвертації.

4.Виклики та перспективи розвитку криптовалют:Криптовалюти мають великий потенціал, але стикаються з проблемами регулювання та волатильності ринку. Однак їхнє майбутнє пов'язане з подальшим розвитком і вдосконаленням технології блокчейн.[7]

Інформаційні системи та технології стають невід'ємною частиною розвитку різних галузей. Вони допомагають підвищити ефективність, посилити конкурентоспроможність та забезпечити стійкість у динамічному світі. Однак зі збільшенням можливостей виникають нові виклики, які необхідно вирішувати, щоб повною мірою використовувати переваги інформаційних технологій у сучасному суспільстві.

Література:

1.Тапскотт, Д., Тапскотт, А. (2016). "Блокчейн-революція: як технологія, що стоїть за біткоїном, змінює гроші, бізнес та світ." Видавництво "Наш формат".

2.Лаудон, К.Д., Лаудон, Дж.П. (2015). "Управління інформаційними системами: управлінські перспективи." Київ: Видавничий дім "Києво-Могилянська академія".

3.Купріянов, І.Г., Мартиненко, Ю.В. (2018). "Використання електронних систем в освітньому процесі вищого навчального закладу." Науковий вісник Херсонського державного університету, 155-159.

4.Чен, Т., Лу, Г., Лю, С., Шен, К. (2019). "Використання штучного інтелекту в фінансовому секторі: перегляд літератури та напрямки подальших досліджень." Фінанси і кредит, 76-92.

5.Лі, Л., Лін, Ц., Лін, В. (2020). "Використання технології блокчейну для покращення безпеки фінансових послуг." Міжнародний науковий журнал "Інформаційні технології в освіті, науці та виробництві", 76-81.

6.Нараїн, Й., Нараїн, В. (2016). "Блокчейн для технічних людей: призначено для великих корпорацій." Медіапрес.

7.Андерсен, Л. (2016). "Блокчейн: як це працює і чому це важливо." Harvard Business Review.

Левченко А.О., кандидат економічних наук, професор
Виходець Ю.М., ст. гр. УФЕБ – 22М
Центральноукраїнський національний технічний університет

ФОРМУВАННЯ СУЧАСНИХ ЗАВДАНЬ У СФЕРІ МЕНЕДЖМЕНТУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Фінансово-економічна безпека підприємства є складною багаторівневою системою гармонійної взаємодії всіх її елементів, оскільки її стан мінливий, то вона повинна ґрунтуватись на науковій концепції, а для цього потрібно дослідити ступінь її захисту від внутрішніх та зовнішніх загроз, що можливо через виконання функцій економічної безпеки підприємства та формування відповідних сучасних завдань у цій сфері.

Відповідно до великого тлумачний словника сучасної української мови за редакцією В.Т. Бусел стверджується, що функцією є явище, яке залежить від іншого явища, є формою його виявлення і змінюється відповідно до його змін; робота кого-, чого-небудь, обов'язок,

коло діяльності когось, чогось [1]. Тому, на нашу думку, функцією фінансово-економічної безпеки підприємства є виконання учасниками економічної безпеки підприємства своїх професійних обов'язків, пов'язаних з виявленням, нейтралізацією та захистом від загроз зовнішніх та внутрішніх. Оскільки у процесі свого функціонування промислове підприємство вступає у економічні відносини із зовнішніми та внутрішніми суб'єктами, а також на його економічну безпеку впливають зовнішні та внутрішні загрози, пропонуємо виділити окремо функції зовнішньої та внутрішньої економічної безпеки підприємства.

Функціями забезпечення зовнішньої фінансово-економічної безпеки підприємства є виконання працівниками своїх професійних обов'язків, пов'язаних із забезпеченням потреб економічної безпеки підприємства при функціонуванні у зовнішньому середовищі, тому виділяємо такі функції: захисна; інформаційна; антикризова; сприяння; стабілізаційна; адаптивна.

Метою забезпечення зовнішньої економічної безпеки підприємств є забезпечення економічної безпеки об'єктів підприємств його суб'єктами за допомогою інструментів і методів та базових принципів для подолання загроз та негативних впливів зовнішнього середовища.

Для досягнення мети забезпечення зовнішньої економічної безпеки підприємств можна виділити завдання, які потрібно виконати:

- захист фінансових інтересів підприємства у процесі здійснення фінансових відносин із його зовнішніми суб'єктами;
- протистояння реальним та потенційним загрозам, які існують у зовнішньому середовищі, при здійсненні операційної, економічної та інвестиційної діяльності; взаємодія з правоохоронними органами з питань запобігання рейдерству, грінмейлу, кардингу та протидія іншим незаконним посяганням на власність підприємства;
- організація умов для безпечної роботи співробітників підприємства при співпраці з зовнішніми суб'єктами;
- захист від несанкціонованого доступу та припинення розповсюдження конфіденційної, комерційної, економічної інформації;
- обмеження зовнішнього доступу, забезпечення недоторканності та охорона цілісності майна, фінансових та інформаційних ресурсів і збереження майнових прав власника;
- моніторинг, збір, систематизація та обробка всіх видів інформації про діяльність контрагентів, яка може спричинити загрозу економічній безпеці підприємства, у процесі здійснення операційної, економічної та інвестиційної діяльності підприємства та неналежного виконання зовнішніми суб'єктами своїх договірних зобов'язань;
- своєчасне виявлення, попередження, запобігання, нейтралізація, усунення, локалізація реальних та потенційних загроз фінансовим інтересам підприємства, які існують або можуть виникнути у зовнішньому середовищі у процесі взаємодії з зовнішніми суб'єктами; зниження можливості виникнення ризиків та своєчасне виявлення порушень у процесі здійснення операційної, економічної та інвестиційної діяльності при взаємодії з зовнішніми суб'єктами;
- виявлення можливих небезпек при укладанні договорів з контрагентами та виконанні ними договірних зобов'язань;
- оперативне реагування на загрози, які виникають у зовнішньому середовищі, для мінімізації або уникнення шкоди;
- лобіювання комерційних та фінансових інтересів підприємства при укладанні договорів з контрагентами та виконанні ними своїх договірних зобов'язань;
- здатність розробляти й проводити стратегію у зовнішньому середовищі для підтримки стабільного фінансового стану підприємства; забезпечення стабільності функціонування та розвитку операційної, економічної та інвестиційної діяльності підприємства в умовах коливання нестійкого зовнішнього середовища;

- адаптація системи функціонування підприємства до мінливих умов зовнішнього середовища з метою використання нових технологій та захисту підприємства від виявлених загроз;
- швидке реагування на появу небезпек та гнучка зміна тактики ведення бізнесу.

Функціями забезпечення внутрішньої фінансово-економічної безпеки підприємства є виконання працівниками своїх професійних обов'язків, пов'язаних із забезпеченням потреб фінансово-економічної безпеки підприємства при функціонуванні у внутрішньому середовищі, до таких функцій, окрім раніше нами визначених (захисної, інформаційної, антикризової, сприяння та стабілізаційної) належать також:

- адаптивна;
- ощадна;
- нормативна;
- інструктивна.

Таким чином, метою забезпечення внутрішньої фінансово-економічної безпеки підприємства є забезпечення економічної безпеки об'єктів підприємства його суб'єктами за допомогою інструментів і методів на підставі принципів подолання загроз та негативних впливів внутрішнього середовища.

Для досягнення мети забезпечення внутрішньої фінансово-економічної безпеки підприємства можна виділити наступний перелік завдань:

- захист фінансових інтересів підприємства у процесі здійснення фінансових відносин з його внутрішніми суб'єктами;
- протистояння реальним та потенційним загрозам, які існують у внутрішньому середовищі, при здійсненні операційної, економічної та інвестиційної діяльності;
- взаємодія з правоохоронними органами з питань запобігання шахрайству персоналу та протидія іншим незаконним посяганням на власність підприємства;
- організація умов для безпечної роботи співробітників підприємства;
- захист від несанкціонованого доступу та припинення розповсюдження конфіденційної, комерційної, економічної інформації;
- моніторинг, збір, систематизація та обробка всіх видів інформації про діяльність персоналу, яка може спричинити загрозу економічній безпеці підприємства, у процесі здійснення операційної, економічної та інвестиційної діяльності підприємства та належного виконання своїх професійних обов'язків його персоналом;
- своєчасне виявлення, попередження, запобігання, нейтралізація, усунення, локалізація реальних та потенційних загроз фінансовим інтересам підприємства, які існують або можуть виникнути у внутрішньому середовищі у процесі взаємодії з внутрішніми суб'єктами;
- виявлення можливих небезпек при укладанні трудових договорів та договорів про матеріальну відповідальність з персоналом;
- застосування сукупності заходів, спрямованих на запобігання укладання збиткових угод, які можуть призвести до банкрутства підприємства;
- лобіювання фінансових інтересів підприємства при укладанні трудових договорів та договорів про матеріальну відповідальність з персоналом;
- здатність розробляти й проводити стратегію у внутрішньому середовищі для підтримки стабільного фінансового стану підприємства, належного рівня ділової активності, рентабельності, ліквідності, сприяння незалежності та конкурентоспроможності підприємства;
- оперативна ліквідація наслідків катастроф, координація роботи персоналу та пристосування діяльності підприємства до надзвичайних умов, швидке подолання наслідків завданої шкоди та оперативне відновлення роботи підприємства;
- швидке реагування на появу небезпек та гнучка зміна організаційної системи управління;

- оптимальне забезпечення та використання фінансових ресурсів для здійснення операційної, економічної та інвестиційної діяльності підприємства;
- ефективне використання фінансових ресурсів на економічну безпеку підприємства запобігання їх перевитрат;
- здійснення вибору методики оцінювання економічної безпеки підприємства та встановлення граничних значень з урахуванням специфіки роботи підприємства;
- розробка внутрішніх стандартів перевірки економічної безпеки підприємства; розробка плану перевірки економічної безпеки підприємства;
- розробка посадових інструкцій з визначенням прав, обов'язків та відповідальності, встановлення центрів відповідальності; складання положення про відділ економічної безпеки підприємства.

Якщо функціями забезпечення зовнішньої фінансово-економічної безпеки підприємства є виконання суб'єктами своїх професійних обов'язків, пов'язаних з забезпеченням потреб економічної безпеки підприємства при функціонуванні у зовнішньому середовищі, відповідно до кожної з яких розроблені специфічні завдання, яка здатні забезпечити реалізацію зазначених функцій, то для забезпечення внутрішньої фінансово-економічної безпеки підприємства є виконання суб'єктами своїх професійних обов'язків, пов'язаних з забезпеченням потреб фінансово-економічної безпеки підприємства при функціонуванні у внутрішньому середовищі. До кожної із зазначених функції також розроблено завдання забезпечення внутрішньої фінансово-економічної безпеки підприємства.

Виходячи з обґрунтованих функцій, можна констатувати, що всі функції забезпечення економічної безпеки підприємства важливі для підприємства та тісно взаємодіють між собою, переходячи одна в одну.

Література:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. - К.; Ірпінь: ВТФ "Перун", 2005. - 1728 с.
2. Горячева К.С. Формування механізму забезпечення фінансової безпеки підприємства / К.С. Горячева / Менеджер. — 2004. — № 2 (28). — С. 96-103.
3. Філиппова С.В. Система формування і забезпечення економічної безпеки підприємства / С.В. Філиппова, О.С. Дашковський // ЕКОНОМІКА: реалії часу. — 2012. — №2(3). — С. 17—23.

Липчанський В.О., кандидат педагогічних наук, доцент
Шамшур В.О., магістр, група МЕ-23М
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

РОЛЬ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ КЕРІВНИКА В ДОСЯГНЕННІ РИНКОВОГО УСПІХУ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасний керівник, націлений на всебічне підвищення ефективності бізнесу, має відмовлятися від технологій, орієнтованих на ігнорування персональних характеристик підлеглих, на користь підходів максимального залучення їх талантів, творчого потенціалу, делегування складних завдань для їх розвитку. В нинішніх умовах активізація праці людей на підприємствах та в організаціях значною мірою забезпечується демократизацією менеджменту, залученням працівників до прийняття рішень, створенням середовища підживлення внутрішніх імпульсів працівників до оновлення знань і розвитку навичок.

Виходячи з цих позицій, потрібно визнати, що роль самоменеджменту керівника як уміння керувати собою, своїм професійним та буденним життям, свідомо будувати свою

кар'єру через самореалізацію, об'єктивно зростає. Цю тезу підтверджують дослідження вчених, які вивчають різні аспекти самоменеджменту [2; 3]. Індивідуальні якості керівника схожі з якостями інших працівників, які прагнуть поваги в колективі, визнання їх досягнень та цінності для підприємства. Тому здатність керівника розуміти та сприймати погляди інших людей, а також враховувати їх потреби та інтереси, сприяє покращенню міжособистісних відносин, полегшує комунікацію, і загалом, збільшує ефективність діяльності і конкурентоспроможність підприємства.

Самоменеджмент керівника – це не лише його особистий успіх, але й спроможність створити та підтримувати ефективне робоче середовище. Керівник повинен бути гарним прикладом для інших у виконанні своїх завдань, відданості спільним цілям, збереженні власної енергію і розвитку стратегій фізичного, емоційного та психічного відновлення [1].

Розглядаючи самоменеджмент керівника через призму принципів, навичок та результатів можна схематично зобразити його складові таким чином (рис. 1).

Рис. 1. Складові самоменеджменту керівника підприємства [складено авторами]

Самоменеджмент, заснований на принципах самоорганізації, самодисципліни, самомотивації, ефективності та стрес-менеджменту допомагає керівнику визначити пріоритети своїх завдань, ефективно розподілити свій час і ресурси, уникнути виснаження. Це дозволяє керівнику сконцентруватися на найважливіших завданнях і підвищити свою продуктивність.

За допомогою навичок планування, чіткого окреслення мети та встановлення пріоритетів керівник підвищує свою особисту ефективність, розвиває такі важливі якості, як впевненість у собі, стресостійкість, здатність до саморозвитку та самонавчання і дозволяє керівнику бути більш успішним у своїй професійній діяльності та особистому житті.

Отже, самоменеджмент керівника є важливим фактором досягнення ринкового успіху підприємства. Він дозволяє керівнику ефективно використовувати свій час і ресурси, підвищувати свою продуктивність і ефективність роботи, а також розвивати свої лідерські та особисті якості.

Література:

1. Лідер-фенікс: яким керівником треба бути, щоб успішно вести бізнес в умовах війни ULR: https://mind.ua/publications/20244337-lider-feniks-yakim-kerivnikom-treba-buti-shchob-uspishno-vesti-biznes-v-umovah-vijni (дата звернення 30.11.2023)
2. Самоменеджмент : навчальний посібник / Г. З. Леськів, Г. Я. Левків, М. М. Бліхар, В. В. Гобела, О. П. Подра, Г. В. Коваль. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 280 с.
3. Самоменеджмент [Електронний ресурс] : навчальний посібник / С. К. Василик, О. В. Майстренко, К. Р. Немашкало та ін. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2020. – 150 с.

Літвін О. Г.
ст. викладач кафедри економіки підприємства та менеджменту
Академія праці, соціальних відносин і туризму, м. Київ, Україна

СТАЛИЙ ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ТУРИСТИЧНОЇ ГАЛУЗІ

Сталий інноваційний розвиток є ключовим елементом сучасного суспільства. Наукові бачення, як показують дослідження, дещо варіюються. Одні підкреслюють технологічний прогрес і впровадження новацій як основні фактори, інші звертають увагу на соціальні та екологічні аспекти, враховуючи потребу сталості та збереження ресурсів. Крім того, деякі науковці підкреслюють важливість глобальної співпраці та урбанізації, сприяючи взаємодії між наукою, бізнесом і суспільством для досягнення сталого розвитку.

Концепція сталого інноваційного розвитку враховує потребу в збалансованому поєднанні економічного зростання, соціальної справедливості та екологічної стійкості.

Туристична галузь є ключовим компонентом економіки багатьох країн, включаючи Україну. Вона сприяє зростанню ВВП, створює нові робочі місця та сприяє розвитку інфраструктури. Крім економічних вигод, туризм відіграє важливу роль у культурному обміні, розширенні міжнародного співробітництва та формуванні позитивного іміджу країни. Збереження природи та культурної спадщини стає також ключовим аспектом розвитку туризму в умовах зростаючого свідомого споживача.

Інноваційна модель розвитку має ґрунтуватися на активному впровадженні новаторських рішень та технологій для забезпечення сталого зростання. Ключові аспекти цієї моделі охоплюють:

1. Зосередження на наукових дослідженнях та розробках для створення нових технологій, продуктів та послуг, які відповідають сучасним викликам та потребам. Для туристичної галузі грають ключову роль у вдосконаленні послуг. Деякі напрямки досліджень та розробок включають:

✓ *Технологічні інновації.* Розробка та впровадження технологічних рішень, таких як додатки для мобільних пристроїв, системи онлайн-бронювання та використання віртуальної реальності для покращення туристичного досвіду.

✓ *Сталість та екологічна відповідальність.* Дослідження способів зменшення екологічного впливу туризму, впровадження екологічно чистих технологій та розробка сталих туристичних маршрутів.

✓ *Соціокультурне дослідження*. Вивчення впливу туризму на місцеві спільноти та культурне середовище, розробка стратегій для збереження культурної спадщини та підтримки місцевого розвитку.

✓ *Аналіз ринку та маркетингові стратегії*. Дослідження попиту на ринку туризму, визначення тенденцій та впровадження ефективних маркетингових стратегій для залучення та утримання туристів.

✓ *Економічні інновації*. Дослідження можливостей розвитку нових економічних моделей у туристичній галузі, включаючи партнерства між секторами, розвиток малих підприємств та залучення інвестицій.

Ці напрямки досліджень сприяють поєднанню технологічних інновацій, сталості та розвитку для забезпечення якісних та ефективних туристичних послуг, при цьому зберігаючи екологічну та соціокультурну відповідальність.

2. Підтримка підприємництва та стартапів, що впроваджують інновації у різних сферах економіки. Це може включати створення екосистем для стартапів, надання фінансової підтримки та доступ до ринків. Цей аспект в туристичній галузі є важливим елементом стимулювання інновацій. Кілька ключових способів підтримки цього сектору включають:

✓ *Фінансову підтримку*. Надання фінансових ресурсів для стартапів та підприємств, що працюють у туристичній сфері. Це може включати гранти, інвестиції від венчурних фондів, а також доступ до низькоздатних кредитів.
✓ *Акселератори та інкубатори*. Створення програм, які надають підприємцям доступ до експертної підтримки, менторингу, просторів для роботи та інших ресурсів. Це допомагає швидкому розвитку та вдосконаленню їхніх ідеї.
✓ *Навчання та розвиток.* Організація навчальних програм та курсів для підприємців у сфері туризму, де надаються необхідні навички та знання щодо управління бізнесом.
✓ *Створення інноваційних екосистем*. Розвиток інфраструктури, що сприяє інноваціям, забезпечує взаємодію підприємців, інвесторів та експертів у галузі туризму.
✓ *Партнерства та мережі.* Заохочення створення партнерств та мереж для обміну ресурсами, ідеями та досвідом між різними гравцями в галузі туризму.
✓ *Легкість взаємодії з регуляторами.* Створення сприятливого регуляторного середовища, що спрощує процеси реєстрації, ліцензування та розвитку бізнесу в туристичній галузі.

Ці заходи сприяють розвитку підприємництва та стартапів у туристичній галузі, стимулюючи інновації та впровадження новаторських рішень для поліпшення туристичного досвіду та розвитку галузі в цілому.

3. Активне використання технологій, таких як штучний інтелект, блокчейн, Інтернет речей тощо, для оптимізації процесів, підвищення ефективності та створення нових можливостей. Технологічні та цифрові трансформації в туристичній галузі впливають на всі аспекти індустрії, від планування подорожей до самого туристичного відпочинку. Основні напрямки цих трансформацій включають:
✓ *Онлайн-бронювання та маркетплейси*. Зростання популярності онлайн-платформ для бронювання готелів, квартир, транспорту та інших туристичних послуг. Маркетплейси об'єднують різні послуги на одній платформі для зручності користувачів.
✓ *Мобільні додатки*. Розробка та впровадження мобільних додатків для подорожей, які надають інформацію про місцеві атракції, ресторани, найближчі події та інші корисні дані.
✓ *Інтернет речей (IoT)*. Застосування IoT для створення "розумного" туристичного середовища, включаючи сучасні готелі, розумні транспортні системи та інші інновації.
✓ *Віртуальна та розширена реальність (VR та AR)*. Використання VR та AR для поліпшення туристичного досвіду, наприклад, віртуальні екскурсії, віртуальний попередній перегляд готелів або розширена реальність для розповіді про історію пам'яток.
✓ *Аналітика та штучний інтелект (AI).* Використання аналітики та AI для аналізу даних щодо попиту, прогнозування тенденцій, підвищення персоналізації та ефективності маркетингу.
✓ *Блокчейн в туризмі*. Впровадження технології блокчейн для забезпечення безпеки та достовірності транзакцій, а також полегшення процесів взаємодії між різними стейкхолдерами в галузі.

Ці технологічні та цифрові трансформації сприяють поліпшенню якості туристичного досвіду, збільшенню ефективності бізнес-процесів та розвитку інновацій у туризмі.

4. Розвиток систем управління, які сприяють взаємодії з зовнішніми стейкхолдерами, включаючи клієнтів, партнерів та науково-дослідницькі установи. Стратегії відкритого інноваційного управління передбачають взаємодію та обмін ідеями, ресурсами та технологіями між різними стейкхолдерами. Деякі ключові аспекти такого управління включають:
✓ *Партнерства та колаборації.* Укладання стратегічних партнерств із зовнішніми компаніями, стартапами, університетами та іншими організаціями для обміну ідеями та ресурсами.
✓ *Інноваційні лабораторії та простори для співпраці.* Створення внутрішніх або зовнішніх інноваційних лабораторій, де різні гравці можуть працювати спільно над новаторськими проектами.

✓ *Зовнішні засоби фінансування*. Залучення зовнішніх інвесторів або використання грантів для фінансування інноваційних проектів.
✓ *Відкриті API та платформи*. Забезпечення відкритого доступу до програмних інтерфейсів та платформ для залучення екосистеми розробників та інших стейкхолдерів.
✓ *Зовнішня експертиза.* Залучення зовнішніх експертів для консультацій та оцінки ідеї чи проекту.
✓ *Гнучкість та реагування на зміни*. Розробка гнучких стратегій, які можуть адаптуватися до змін у технологічному середовищі та ринкових умов.
✓ *Сприяння інтеграції зовнішніх інновацій*. Створення процесів та систем, що сприяють ефективній інтеграції інновацій, отриманих від зовнішніх джерел.

Ці стратегії створюють відкрите та взаємодійне середовище для розвитку інновацій, дозволяючи внутрішнім та зовнішнім стейкхолдерам спільно працювати над вирішенням викликів та впровадженням новаторських рішень.

5. Звертання уваги на інновації, спрямовані на забезпечення екологічної та соціальної відповідальності, включаючи відновлювані ресурси, ефективне використання енергії та інші аспекти сталості. Екологічна та соціальна інновація в туристичній галузі грають важливу роль у забезпеченні відповідального підходу до туризму. Основні аспекти цих інновацій включають:
✓ *Екологічні ініціативи*. Розробка та впровадження екологічних програм та ініціатив, спрямованих на зменшення впливу туризму на природне середовище. Це може включати енергоефективність готелів, використання відновлюваних джерел енергії та утилізацію відходів.
✓ *Еко-сертифікація та сприяння сталості.* Впровадження стандартів еко-сертифікації для готелів, ресторанів та інших туристичних об'єктів. Сприяння сталості в управлінні ресурсами та взаємодії з місцевими спільнотами.
✓ *Локації з низьким вуглецевим викидом.* Розвиток та популяризація туристичних напрямків та об'єктів з низьким вуглецевим викидом, де сприяється збереженню природи та зменшенню екологічного сліду.
✓ *Сприяння місцевому розвитку.* Реалізація соціальних проектів та ініціатив, спрямованих на підтримку місцевих спільнот. Це може включати надання робочих місць, розвиток місцевої інфраструктури та освітніх програм.
✓ *Культурний туризм та збереження спадщини*. Заохочення та розвиток культурного туризму, який сприяє збереженню та підтримці культурної спадщини місцевих громад.
✓ *Сприяння екологічному транспорту.* Розвиток та популяризація транспортних засобів з низьким викидом шкідливих речовин, а також стимулювання використання громадського транспорту та екологічних видів пересування.

Ці інновації спрямовані на збалансованість відповідального та етичного розвитку, забезпечуючи не лише прибуток для індустрії, а й підтримку розвитку місцевих громад зберігаючи природні та культурні цінності. Вцілому запропонована модель інноваційного розвитку наголошує на активному впровадженні інновацій у всіх сферах економіки та суспільства з метою забезпечення сталого та продуктивного розвитку. Отже, концепції сталого розвитку туристичного сектору мають акцентуватися не лише на тому, щоб приносити користь економіці, а й сприяти балансу між екологією, соціальною справедливістю та культурним розвитком.

Література:

1. The World Tourism Organization (UNWTO). Всесвітня туристична організація (англ.). URL: https://www.unwto.org/
2. Державне агентство розвитку туризму (ДАРТ). State Agency for Tourism Development of Ukraine (SATD) (укр.). URL: https://www.tourism.gov.ua/

Лісніченко М.О., кандидат економічних наук, доцент
Ткач В.Г., магістрант
Національний університет «Запорізька Політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ВИЗНАЧЕННЯ ПОСАД В СФЕРІ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗГІДНО ДЕРЖАВНИХ СТАНДАРТІВ УКРАЇНИ

Розглядаючи визначення ДСТУ ISO 26000:2019 Настанови щодо соціальної відповідальності (ISO 26000:2010, IDT) [1] для підприємства соціальна відповідальність – це відповідальність організації за вплив своїх рішень та діяльності на суспільство й навколишнє середовище через прозору та етичну поведінку , яка:

–сприяє сталому розвитку, охоплюючи здоров'я та добробут суспільства;

–враховує очікування заінтересованих сторін;

–відповідає законодавству, яке застосовують, і узгоджують з міжнародними нормами поведінки;

–інтегрована в діяльність усієї організації та її застосовують в її взаєминах.

Таким чином, корпоративна соціальна відповідальність повинна охоплювати всі внутрішні і зовнішні контакти і процеси організації і врешті-решт забезпечити стійкий розвиток організації і суспільства.

З точки зору фахівців з управління персоналом актуальності набуває введення посад дотичних до цієї сфери і затвердження їх в штатній структурі організації.

Проведений аналіз штатних структур підприємств та організацій, показав, що посадові обов'язки з провадження корпоративної соціальної відповідальності покладаються на фахівців різних відділів, - відділ персоналу (HR), відділ зв'язків з громадськістю, відділ маркетингу і навіть відділ бухгалтерського обліку. При цьому найменування посад не містить посилання на те, що це працівники з корпоративної соціальної відповідальності. Зазвичай використовуються такі найменування як менеджер, економіст, юрист, фахівець з PR, але правильне визначення найменування посад та посадових обов'язків є основою для ефективного управління будь якою організацією.

В Україні, найменування професій наведені в Класифікаторі професій ДК 003:2010 [2]. Професійні назви робіт, які наведені у цьому класифікаторі, рекомендовано застосовувати під час утворення нових назв професій та посад у зв'язку з розвитком нових видів економічної діяльності та технологій.

В сфері корпоративної соціальної відповідальності є такі визначені професії:

1.Експерт із соціальної відповідальності (професіонал в галузі праці та зайнятості);

2. Менеджер (управитель) із соціальної та корпоративної відповідальності.

Тому ми рекомендуємо для підприємств, установ і організацій, які впроваджують корпоративну соціальну відповідальність, як філософію бізнесу, стосовно найменування посад для фахівців і менеджерів з корпоративної соціальної відповідальності використовувати саме ці найменування посад.

Література:

1. ДСТУ ISO 26000:2019 Настанови щодо соціальної відповідальності (ISO 26000:2010, IDT) // https://online.budstandart.com/ua/catalog/document.html?id_doc=91617

2. Класифікатор професій ДК 003:2010 Держспоживстандарт України; Наказ, Класифікатор від 28.07.2010 № 327 // https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10#doc_info

Лучик С.Д.
доктор економічних наук, професор
Харківський національний університет внутрішніх справ
м. Кам'янець-Подільський, Україна

ВПЛИВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ЗАЙНЯТІСТЬ

Штучний інтелект прийнято розглядати як новітню технологію, із застосуванням якої можливо виконувати складні комплексні завдання, які зазвичай, потребують людського інтелекту. Системи штучного інтелекту створені для навчання на досвіді, розпізнавання закономірностей та ухвалення рішень на основі вхідних даних. Технологія штучного інтелекту охоплює широкий спектр методів, включаючи машинне навчання, обробку природної мови, робототехніку, експертні системи тощо [1]. Штучний інтелект отримує дані та (зазвичай) за допомогою статистичної моделі створює прогнози, рішення чи рекомендації. Важливо, що штучний інтелект може вчитися на власних діях і з часом покращувати свої прогнози та рекомендації.

Штучний інтелект (ШІ) є технологією загального призначення, яка може використовуватись на будь-яких робочих місцях. Робототехніка та інші технології на основі штучного інтелекту, такі як машинне навчання, можуть виконувати дії, що повторюються, надзвичайно швидко, точно та ефективно. Це забезпечує підвищення продуктивності та інтенсивності праці. Роботодавці не приховують того факту, що однією з головних мотивацій для інвестицій в штучний інтелект, є зниження витрат на персонал та забезпечення конкурентних переваг.

Експерти зазначають, що ключовою відмінністю між ШІ та попередніми інформаційними технологіями полягає в тому, що ШІ здатний автоматизувати нестандартні завдання. Це такі процеси, як упорядкування інформації, запам'ятовування, швидкість сприйняття та дедуктивне мислення, які пов'язані з нерутинними когнітивними завданнями. Як наслідок, штучний інтелект проникає в сфери діяльності, для роботи в яких раніше вимагались високий рівень освіти та кваліфікації, багаторічний досвід роботи. Це: бізнес-професіонали; менеджери; професіонали науки та техніки; а також професіонали в галузі права, фінансів, медицини, соціальної та культурної сфери. значно розширює потенціал автоматизації за межі того, що було можливо раніше [2].

Вплив ШІ на зайнятість уже відчувається в окремих галузях. Так, наприклад, зростання електронної комерції та онлайн-роздрібної торгівлі може призвести до закриття мільйонів звичайних магазинів, що призведе до втрати робочих місць для продавців, касирів та інших працівників роздрібної торгівлі. У листопаді 2022 року OpenAI запустив ChatGPT, велику мовну модель (LLM), навчену величезним обсягам даних, яка має очевидні застосування на робочому місці, включаючи можливість писати текст, складати іспити з права чи бізнесу та допомагати в прийнятті клінічних рішень. Діапазон професій, на які впливає штучний інтелект, може швидко зрости, оскільки використання генеративного штучного інтелекту знаходить застосування в більшій кількості виробничих процесів і розробляються нові, потужніші системи штучного інтелекту.

Отже, професії, які включають рутинні та повторювані завдання, мають високий ризик бути автоматизованими з використанням ШІ. За оцінками звіту McKinsey Global Institute, автоматизація та ШІ можуть замінити близько 375 мільйонів робочих місць у всьому світі. До 2030 року до 300 мільйонів людей можуть втратити роботу через ШІ [3].

Проте. вплив штучного інтелекту на зайнятість є все ж таки питанням складним та багатогранним. Так, незважаючи на поширення впливу штучного інтелекту на різні види економічної діяльності, різні робочі місця, за останні десять років висококваліфіковані працівники отримали більше робочих місць порівняно з низькокваліфікованими працівниками. Це може пояснюватись тим, що штучний інтелект сам створює нові завдання

та робочі місця для працівників. За оцінками експертів, нова технологія може створити близько 135 мільйонів нових робочих місць [3]. Але не просто робочих місць, а вакансій для працівників з особливими навичками роботи. Дослідження Організації Об'єднаних Націй, проведене Міжнародною організацією праці (МОП), показало, що штучний інтелект ймовірно доповнюватиме робочі місця, а не замінювати їх [4]. Слід розуміти, що, з одного боку, штучний інтелект відтворюватиме деякі навички, такі як мануальні та тонкі психомоторні здібності, а також когнітивні навички, такі як розуміння, планування та консультування. А, з іншого боку, працівники повинні володіти навичками, що необхідні для розробки та підтримки систем штучного інтелекту, а також для прийняття, використання та взаємодії з додатками штучного інтелекту.

Потреба в працівниках з базовими цифровими і когнітивними навичками та навичками вирішення проблем сьогодні зростає в міру механізації рутинних операцій. Роботи, які вимагають креативності, швидкості у прийнятті рішень, здібностей до спілкування, є менш формалізованими, а, отож, менш сприйнятливі до автоматизації засобами ШІ. Економісти з питань праці стверджують, що штучний інтелект замість ліквідації робочих місць призведе до зміни складу робочої сили. Людські контакти, емоційний інтелект і робочі місця, які потребують стратегічного мислення, зростуть в економіці, керованій ШІ [2].

З іншого боку, використання штучного інтелекту на робочому місці відкриває або посилює низку етичних проблем, окремі з них можуть негативно вплинути на якість роботи. Наприклад, штучний інтелект може: змінити спосіб моніторингу або управління роботою, що може підвищити сприйняття справедливості; створити ризики для конфіденційності та автономії працівників під час виконання завдань; внести або зберегти упередженість. Крім того, існують занепокоєння щодо прозорості та пояснюваності, а також щодо підзвітності. Хоча багато з цих проблем не є новими, штучний інтелект має потенціал для їх посилення [2].

Таким чином, вплив штучного інтелекту на зайнятість є неоднозначним і потребує ретельного дослідження та планування. Лякатись масових скорочень працівників на підприємствах внаслідок впровадження ШІ не варто, принаймні в короткостроковій перспективі. Слід відмітити, що впровадження штучного інтелекту на підприємствах сьогодні все ще залишається відносно низьким. Заміна робочої сили відбувається, як правило, через добровільне звільнення працівників або вихід їх на пенсію. Тому, для прояву сильного негативного впливу штучного інтелекту на зайнятість та працевлаштування поки немає підстав. Для цього потрібен час. Однозначно зрозуміло, що ШІ вплине на завдання робочих місць, а, отже, змінить потребу роботодавців у навичках з боку робочої сили. Також зростатиме діапазон професій за рівнем впливу штучного інтелекту. Збільшиться використання генеративного штучного інтелекту у виробничих процесах, а також з'являться нові, більш потужні системи штучного інтелекту. Для опанування нової технології потрібні освіта та навчання.

Література:

1 Штучний інтелект. *Вікіпедія.* URL: https://uk.wikipedia.org/wiki (дата звернення: 30.11.2023).

2 OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market, OECD Publishing, Paris, URL: https://doi.org/10.1787/08785bba-en.

3 Чи вплине штучний інтелект на ринок праці? *IT рейтинг України.* URL: https://it-rating.ua/chi-vpline-shtuchniy-intelekt-na-rinok-pratsi (дата звернення: 02.12.2023).

4 Дослідження ООН вказує, що штучний інтелект збільшить робочі місця, а не знищить їх. *TS2.* URL: http://surl.li/nxkyz (дата звернення: 03.12.2023).

Ляшко С.М., здобувач гр. МЕ-22М
Пітел Н.С., канд. екон. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРИЙНЯТТЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ РІШЕНЬ

Щоб успішно керувати підприємством у сучасному світі, важливо використовувати відповідні концепції, методи та інструменти. Прийняття адміністративних рішень, яке сягає своїм корінням початку 20-го століття, є важливим аспектом менеджменту, який зосереджується на вивченні сучасних адміністративних та управлінських методів. Адміністрування охоплює комплекс універсальних дій і методів, спрямованих на формалізацію, регулювання, контроль і забезпечення успішного виконання планів. Це життєво важливий компонент для будь-якого суб'єкта, що займається підприємницькою діяльністю.

Варто зазначити, що в науковій літературі пропонуються різні трактування терміну «адміністративне рішення». Одне визначення позначає його як «адміністративно-державне управління», а інше — як організаційний аспект управління соціально-технічними системами [1].

Вирішуючи цю проблему, науковці окреслюють межі застосування досліджуваного визначення. Зокрема, останні запропонували, щоб адміністративний менеджмент, відповідно до його сучасної концептуальної основи, слід розуміти як управлінський процес, який охоплює встановлення та підтримку узгоджених параметрів функціонування підприємства. Це досягається завдяки чіткій формалізації, суворому регулюванню та контролю діяльності, яка керує трудовим колективом, і все це спрямовано на досягнення зовнішніх цілей, досягнення заздалегідь визначених орієнтирів і забезпечення організаційної стабільності у зовнішньому середовищі.

Сфера прийняття управлінських рішень охоплює підприємства та організації різних форм власності, державні установи, органи місцевого самоврядування, неприбуткові організації та громадські об'єднання.

Проаналізувавши різні підходи до вивчення сутності поняття адміністративних рішень, доцільно окреслити етапи процесу їх прийняття: отримання даних, що стосуються потенційних проблем, визначення проблеми та її основних причин, встановлення оцінки системи, діагностика ситуації, формування прогнозу розвитку ситуації, формування альтернативних рішень, вибір основних варіантів управління, розробка сценаріїв розвитку ситуації, проведення експертної оцінки основних альтернатив, участь у колективних експертних оцінках, прийняття остаточного рішення, а також моніторинг та оцінка виконання обраного курсу дій.

Далі, вважаємо за доцільне, більш детально розглянути зміст кожного етапу: по-перше, збір інформації, що стосується потенційних проблем; потім визначення проблемної ситуації та її основних причин; далі, встановлення структури оцінювання; з подальшою діагностикою ситуації; і, нарешті, підготовка прогнозу подальшого розвитку ситуації, який є передвісником для прийняття адміністративного рішення.

На цих етапах збирається, обробляється та перевіряється необхідна кількісна та якісна інформація, необхідна для формулювання та реалізації відповідного рішення.

Існує два можливі підходи до формування альтернативних варіантів рішень: прямі методи або використання експертних процедур. Процес генерування альтернативних варіантів може включати різні техніки, такі як «мозковий штурм» або розробка автоматизованих систем для складних випадків.

При формуванні альтернативних варіантів адміністративних рішень вкрай важливо використовувати всю доступну інформацію про ситуацію прийняття рішень, включаючи

аналіз та оцінку ситуації, її діагностику та прогноз потенційних результатів за різними альтернативними варіантами.

Після розробки альтернативних адміністративних рішень, що складаються з ідей, концепцій, потенційної технологічної послідовності дій і можливих методів реалізації, необхідно провести попередній аналіз для усунення неконкурентоспроможних варіантів.

При виборі початкових адміністративних рішень вкрай важливо враховувати достатньо сприятливу оцінку та уникати дублювання, гарантуючи, що діапазон альтернативних варіантів рішень, обраних для подальшого вивчення, є всеосяжним, але не надто надмірним.

Рух вперед передбачає створення сценаріїв для уявлення про розвиток ситуації. Вирішальним аспектом розробки сценарію є визначення факторів, які визначають ситуацію та її моделі розвитку, а також дослідження різних альтернатив щодо того, як ці фактори можуть змінюватися з часом.

Процес розробки сценарію, в першу чергу, спирається на ситуаційний аналіз і методи експертної оцінки, що дозволяє розглядати та аналізувати як кількісні, так і якісні дані.

На етапі експертної оцінки варіантів управління вже є численна кількість доступної інформації щодо основних альтернативних варіантів і потенційних сценаріїв, які можуть розгорнутися при їх реалізації. У деяких випадках необхідне подальше вдосконалення вибраних альтернатив, щоб провести ретельну порівняльну оцінку.

На цьому етапі також важливо створити систему оцінювання, яка враховує ключові фактори, що впливають на процес прийняття рішень, їх відносну важливість та шкали, що використовуються для визначення їх значень під час порівняння основних альтернативних варіантів управління [2, с. 154].

Проводячи обстеження, які порівнюють і оцінюють різні варіанти управління впливами, слід оцінити життєздатність цих впливів і їх потенціал для досягнення наших цілей. Одночасно ці перевірки дозволяють ранжувати варіанти на основі системи оцінювання, враховуючи такі фактори, як очікуваний рівень досягнення мети, розподіл ресурсів і ймовірні майбутні сценарії.

Під час прийняття важливих адміністративних рішень рекомендовано використовувати колективні знання та досвід різноманітної групи. Такий підхід забезпечує не тільки точність, але й ефективність прийнятих рішень. Для цього вкрай необхідно створити експертну комісію, до складу якої увійдуть компетентні спеціалісти, які мають відповідний досвід у своїх галузях.

До складу комітету повинні входити експерти з усіх ключових галузей, пов’язаних з проблемою, що аналізується, забезпечуючи всебічне охоплення. Це сприяє ефективній співпраці між експертами, особливо якщо це невід’ємна частина процесу експертизи.

Інтеграція індивідуальних експертних оцінок для отримання остаточного експертного висновку повинна відповідати встановленим алгоритмам.

У ситуаціях, коли необхідно оцінити кілька критеріїв, можна використовувати спеціально розроблені системи оцінки для порівняльного аналізу альтернативних варіантів.

Крім того, розробку системи оцінювання можна включити в сам процес експертизи. Важливо відзначити, що колективна експертиза є життєво важливим інструментом у прийнятті важливих адміністративних рішень.

На етапі прийняття рішення ставиться завдання вибрати найбільш оптимальний варіант із запропонованих альтернатив. Щоб визначити найкраще рішення, необхідно провести аналіз та оцінку з урахуванням принципів своєчасності, здійсненності та регламентації. Цей процес передбачає використання встановлених кількісних методів, які відповідають обраним критеріям. Найкращим вважається той варіант, який забезпечує найвищий рівень досягнення мети при мінімізації використання таких ресурсів, як економічні, фінансові та трудові.

Підсумковий етап у процесі прийняття адміністративного рішення передбачає контроль та оцінку виконання рішення. На цьому етапі виявляються будь-які відхилення та вносяться необхідні коригування, щоб забезпечити повне виконання рішення. Коригування встановлює петлю зворотного зв'язку між керуючою системою та системою, якою керують.

Для оцінки ефективності адміністративних рішень важливо оцінити використання ключових факторів виробництва, таких як праця, земля та технології.

Отже, доцільно здійнити висновок, що основною вимогою для успішного функціонування будь-якого підприємства є прийняття ефективних адміністративних рішень.

Література:

1. Кредісов А., Літовченко Б. Стратегічний менеджмент на початку XXI ст.: зміна парадигми. Економіка України. 2011. № 2. С. 28-37.
2. Гевко І.Б. Методи прийняття управлінських рішень: підручник. Київ: Кондор, 2009. 232 с.

Магопець О.А., кандидат економічних наук, професор
Ященко Т.В., здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти, група ООУ-22М
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ БЕНЧМАРКІНГУ В УПРАВЛІНСЬКОМУ ОБЛІКУ

Одним із дієвих методів впровадження новітніх підходів до організації управлінського обліку на підприємстві є бенчмаркінг. Узагальнюючи підходи до розуміння поняття «бенчмаркінг» можемо визначити, що це безперервний процес ідентифікації, аналізу та адаптації еталонних (найкращих) практик діяльності, як самого підприємства, так й інших підприємств з метою підвищення ефективності бізнесу, оптимізації поточного стану справ та впровадження позитивного досвіду [2].

Впровадження бенчмаркінгу в системі управлінського обліку підприємства базується, насамперед, на оцінці працівниками облікової служби підходів, що використовуються для ведення управлінського обліку та аналізу ефективності відображення поточних операцій в системі обліку з точки зору відповідності інформаційним запитам менеджменту підприємства, після чого здійснюється збір інформації та дослідження досягнень інших підприємств задля виявлення кращих практик та визначення орієнтирів щодо поліпшення власної роботи.

З урахуванням підходів, які викладені у науковій літературі [1], можемо визначити, що використання технологій бенчмаркінгу в системі управлінського обліку ґрунтується на порівнянні:

- функціонуючої системи управлінського обліку в частині організаційного, технологічного та методологічного процесів базового підприємства з іншими підприємствами задля визначення та впровадження кращих практик;
- облікових процесів базового підприємства з аналогічними обліковими процесами інших підприємств, які здійснюють подібні види діяльності задля визначення та впровадження кращих практик;
- програмного забезпечення, що використовується для автоматизації управлінського обліку задля визначення та впровадження найбільш сучасного та ефективного;
- форм та показників управлінської звітності з точки зору їх інформативності та аналітичності й відповідності запитам користувачів задля визначення та впровадження кращих практик.

Організаційно, процес бенчмакінгу в управлінському обліку складається із наступних послідовних етапів:

1. Оцінка внутрішнього середовища функціонування підприємства та попередній аналіз конкурентів (визначення масштабів, тривалості та значимості результатів внутрішнього і зовнішнього конкурентного аналізу; дослідження системи управлінського обліку та звітності; вивчення особливостей організації роботи облікової служби підприємств-конкурентів та їх порівняння з базовим підприємством; дослідження чинної системи мотивації працівників облікової служби; наявні підходи до організації виробництва; застосовувані методи обліку витрат тощо).

2. Впровадження довгострокової програми бенчмаркінгу та формування робочої групи для проведення еталонного оцінювання системи управлінського обліку (формування команди та навчання працівників технологіям бенчмаркінгу; розробка програми (визначення цілей та завдань) бенчмаркінгу системи управлінського обліку та її узгодження з менеджментом підприємства; корегування облікових процесів, зумовлених результатами бенчмаркінгу та впровадженням кращих практик).

3. Збір та використання інформації, одержаної за результатами бенчмаркінгу системи управлінського обліку (визначення типу інформації, яка буде досліджуватися; вибір методів збору інформації; визначення показників для оцінювання системи управлінського обліку (це завдання є одним із складних, оскільки застосування кількісних характеристик для оцінки управлінського обліку є обмеженим); встановлення відхилень між еталонними показниками і показниками базового підприємства).

4. Розробка та реалізація заходів, спрямованих на впровадження кращих практик та досягнення еталонних показників (удосконалення системи управлінського обліку на основі врахуванням досвіду підприємств, які визнані еталоном).

Слід зазначити, що бенчмаркінг системи управлінського обліку повинен узгоджуватися із стратегічними цілями діяльності підприємства, тобто напрями удосконалення облікової системи повинні відповідати визначеним пріоритетам розвитку підприємства.

Література:

1. Akimova L.M., Osadcha O.V., Akimov O.O. Improving accounting management via benchmarking technology. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики*. 2018. № 24. Т. 1. С. 64-70. URL : https://doi.org/10.18371/fcaptp.v1i24.128340 (дата звернення 02.12.2023).

2. Daniel Johanson, Dag Øivind Madsen. The Role of Benchmarking from a Management Accounting and Control Perspective: Evidence from Norwegian Firms. *October 2022*. URL : https:DOI:10.13140/RG.2.2.15986.99522 (дата звернення 03.12.2023).

Макарова К.В., бакалавр, група МЕ-21
Сторожук О.В., кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ПРЕБОРДИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: АНАЛІЗ ПЕРЕВАГ І НЕДОЛІКІВ

Адаптація нового працівника в організації є одночасно важливим процесом як для самого новачка, так і для колективу, який планує залучити нового колегу [4]. За деякими дослідженнями, перші дні на новому робочому місці для майже 70% людей визначають перші їх три роки роботи [1; 2]. Інструментом, який покликаний допомогти пройти складний процес адаптації нового працівника до колективу організації, називають пребордингом.

Пребординг – це процес підготовки та адаптації нових працівників до роботи ще до їх офіційної дати початку роботи в офісі [3; 5; 6]. Цей термін виник як поєднання слів «pre-» (перед) і «onboarding» (адаптація).

Пребординг, по суті, означає уведення в курс справ та старт залучення працівників до команди. Цей процес включає в себе такі дії, як оформлення документів, знайомство з членами команди та надання необхідної інформації, щоб допомогти новим працівникам відчути себе готовими приєднатися до роботи в організації.

Як і будь-який аспект, що супроводжує процес управління організацією, пребординг має свої переваги і недоліки. Аналіз переваг і недоліків пребординга дає змогу зрозуміти ефективність цього підходу, а також визначити, які моменти потребують удосконалення.

Проведений нами аналіз дав можливість виокремити наступні переваги і недоліки пребординга (рис. 1).

Переваги	Недоліки
• Підвищення продуктивності • Збільшення залученості • Зниження стресу • Збереження персоналу • Підвищення ефективності комунікації • Зміцнення репутації компанії	• Витрати часу і ресурсів • Інформаційне перенасичення • Формальний підхід • Надмірна стандартизація процесу • Ризик втрати інтересу у працівника • Відсутність реального досвіду

Рис. 1. Переваги і недоліки пребординга

Джерело: складено авторами

І новачок, і колектив можуть отримати як користь від пребординга, так і шкоду та марно витрачені ресурси. Серед переваг пребординга, на нашу думку, домінує фактор підвищення продуктивності. Пришвидшення процесу взаємної адаптації новачка і колективу, обопільний обмін важливою інформацією та ресурсами ще до початку роботи дає шанси зекономити час та гроші. Збільшення залученості означає демонстрацію готовності цінувати нового працівника в колективі і формує у нього бажання ініціювати творчі ідеї та думки. Позитивне психологічне середовище, залучення до командних завдань сприяє зниженню стресу і стимулює нового співробітника працювати над особистими проєктами або ініціативами та розкривати власний потенціал. Швидка інтеграція в організацію зменшує ризик втрати персоналу. Передача важливої інформації про базові цінності та культуру організації дає змогу уникнути непорозумінь та загалом підвищити ефективність робочої комунікації. Позитивне перше враження про роботодавця впливає на репутацію компанії.

Попри потенційні переваги, пребординг може також виявитися неефективним та мати свої недоліки. Так, витрати матеріальних та фінансових ресурсів на створення індивідуальних матеріалів, методичних рекомендацій для проведення тренінгів та віртуальних зустрічей, і витрати робочого часу (на підготовку та реалізацію пребординга можуть вплинути на продуктивність виконавців цього процесу). Заплутаність і неструктурованість пребординга може призвести до інформаційного перенасичення новачка та викликати у нього тривожність і стрес. Формальний підхід до реалізації етапу пребординга без урахування особливостей особистості та емоційного стану нового працівника теж може зашкодити його адаптації в колективі. Надмірна стандартизація без урахування індивідуальних потреб також перешкоджає ефективності пребординга. Якщо

для новачка встановлені жорсткі стандарти щодо процесів навчання та тренінгів, без урахування його індивідуальних особливостей і потреб, це може вплинути на його здатність засвоїти матеріал та вдало адаптуватися до нового виробничого оточення. Однаковий розклад, однакові робочі інструменти чи тотожний підхід до робочих доручень не враховує різноманіття навичок та стилів роботи працівників. Якщо пребординг стає занадто затягнутим або нецікавим, новий працівник може втратити інтерес і відчуття важливості, що збільшить ризик втрати його інтересу до нової роботи. До того ж, пребординг може не сформувати у нових працівників реального досвіду роботи в новій ролі, що призведе до несподіваних труднощів та непередбачуваних викликів, коли вони розпочнуть роботу повноцінно.

Таким чином, пребординг може стати важливим кроком у створенні позитивного враження про компанію у нових співробітників і полегшенні їхньої адаптації. За умов належного планування та врахування індивідуальних характеристик, залучення новачків до соціальних подій та зустрічей для підтримки взаємодії в межах колективу, він може стати ефективним інструментом для набуття досвіду роботи в компанії, утримання талановитих працівників та стратегічним кроком на шляху до побудови більш міцної, обізнаної та ефективної команди. Це інвестиція в майбутній розвиток колективу, яка гарантує, що всі гравці команди від самого початку будуть налаштовані на співпрацю та відповідальність за спільний позитивний результат.

Література:

1. Бєлкіна Аліна. Онбординг по поличках: як приймати новачків, щоб вони хотіли залишитися у вашій компанії ULR: https://www.work.ua/articles/expert-opinion/2357/ (дата звернення 02.12.2023)
2. Кушнірук Марія. Онбординг. Адаптація персоналу в умовах віддаленої роботи. ULR: https://peopleforce.io/uk/blog/onbording-adaptatsiya-personalu-v-umovah-viddalenoyi-roboti дата звернення 02.12.2023)
3. Кушнірук Марія. Пребординг: перший крок до позитивного досвіду співробітника. ULR: Пребординг: перший крок до позитивного досвіду співробітника (peopleforce.io) (дата звернення 02.12.2023)
4. Новітні технології управління персоналом: навч. посіб. І. М. Сочинська-Сибірцева, О. В. Сторожук, А. О. Доренська. Кропивницький : ЦНТУ, 2023. 278 с. http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/12269
5. Осадчук Анастасія. Як Candidate Experience та Employee Journey Map підвищують залучення співробітників. ULR: https://itexpert.work/uk/idut-na-obid-i-ne-povertayutsya-yak-robota-nad-candidate-experience-ta-employee-journey-map-pokrashhuye-utrymannya-ta-zaluchenist-spivrobitnykiv/ (дата звернення 02.12.2023)
6. Основи HR: онбординг/адаптація персоналу ULR: https://hurma.work/ru/blog/onbording-and-adaptation-basics/ (дата звернення 02.12.2023)

Мельнік М.А., кандидат економічних наук, доцент
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля
м. Київ, Україна

МЕХАНІЗМИ АДАПТАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА ДО УМОВ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Середовище, в якому функціонують нині підприємства України, характеризується великим ступенем невизначеності, внаслідок чого у своїй діяльності вони постійно стикаються з ризиком. Зазначені обставини переорієнтовують акценти при формуванні

стратегії підприємства з оптимізації його економіко-фінансових показників на забезпечення адаптивності та певної гнучкості. В умовах війни та соціально-економічної нестабільності саме ґрунтовно вибудувана система адаптивного управління допомагає підприємствам приймати ефективні управлінські рішення, що дозволяють досягти довгострокових стратегічних цілей.

Під адаптивностю зазвичай розуміють здатність підприємства до реорганізації, зміни стратегії, впровадження інновацій та гнучкість у виробництві та ринковій діяльності. Процеси адаптації найчастіше приводять до зміни таких показників, як прибуток, рентабельність, обсяг випуску продукції, чисельність робітників підприємства, фонд оплати праці.

Сучасні умови господарювання вимагають постійної адаптації та приведення до відповідності вибраних показників для оцінки напрямів бізнесу [1].Таким чином, сучасне управління підприємством також є адаптивним, що спонукає організаційну структуру та систему менеджменту об'єкта управління підлаштовуватися під зміни зовнішнього середовища.

Механізми управління адаптацією потрібно розглядати як систему, що визначає порядок взаємодії та функціонування елементів, які пов'язані ієрархічно, та виконують визначені функції. Ці функції реалізуються за допомогою сукупності прийомів та методів, що впливають на фактори, від стану яких залежить отримання бажаних результатів адаптації.

У той же час, поряд із прямими адаптаційними зв'язками між об'єктами впливу чинників конкурентного середовища існує складна система непрямих зв'язків, які опосередковані участю у виробництві продукції цілої низки галузей [2].

Розглядаючи сукупність моделей і методів, які застосовуються при формуванні механізмів адаптації підприємства до умов невизначеності, потрібно визначити необхідне обліково-аналітичне забезпечення[3]. При обстеженні можливостей адаптації підприємства використовують наступні інформаційні блоки:

1. Ресурсні показники підприємства для оцінки потенціалу його розвитку та ресурсних можливостей упровадження адаптаційних заходів.
2. Економічні результати виробничої діяльності підприємства для оцінки фінансових можливостей упровадження ним адаптаційних заходів.
3. Проблеми та перспективи розвитку діяльності підприємства в нових умовах господарювання.
4. Інвестиційні та інноваційні можливості підприємства за напрямами, джерелами та обсягами фінансування.

При розгляді практичного використання адаптації виникають питання щодо можливості підприємства мати природній механізм адаптаційного управління. Наприклад, економіка України зазнає величезних збитків через повномасштабну російську агресію, але за майже два роки війни більшість інституцій та підприємств зуміли адаптуватися до нинішніх умов ведення бізнесу, а в деяких галузях навіть має місце економічне зростання.

Таким чином, умови невизначеності є своєрідним підгрунтям для прояву потенційних адаптивних властивостей. Адаптація сприятиме упорядкуванню функціонування всіх елементів системи, а потенційні можливості стають адаптивними. Адаптаційна мета може бути досягнута за допомогою різних варіацій механізмів адаптивного управління. Саме цим адаптивний підхід до управління відрізняється від оптимізаційного, яке пропонує тільки один механізм. Виходячи з цього, розробка механізмів адаптивного управління підприємства припускає альтернативність у виборі засобів.

Якщо відомі факти настання будь-якої події та можна чітко визначити ступінь її впливу на кінцеві результати виробництва, то підприємство формує механізми адекватного реагування на можливі зміни умов господарювання. В умовах невизначеності передбачити будь-які події неможливо. Їх може бути безліч і механізмів адаптації також може бути

багато. Для розробки стратегії виживання підприємства в таких умовах та формування системи адаптації потрібно:

1. Провести аналіз зовнішнього середовища(політико-правові зміни, конкуренти, постачальники, споживачі).
2. Провести аналіз внутрішнього середовища(організаційна структура, ресурси, кадри, технологія).
3. Діагностувати основні показники діяльності підприємства (фінансові результати, фінансовий стан, показники виробництва тощо).
4. Виявити передумови та цілі адаптації. Вибрати механізм адаптації.
5. Планувати процес адаптації. Управляти процесом адаптації.
6. Контролювати впровадження адаптаційних змін.
7. Оцінювати ефективність застосованих механізмів адаптації.

Основною метою процесу адаптації є створення дієвого механізму, основним завданням якого має бути забезпечення швидкого реагування суб'єкта господарювання на дію зовнішніх загроз. Основними елементами такого механізму мають стати такі чинники, як реструктуризація, модернізація, реінжиніринг, управління на основі внутрішніх та зовнішніх сигналів[4].

Таким чином, адаптація підприємства в умовах невизначеності - це складний процес, який неможливо реалізувати без формування сучасної організаційно-економічної системи адаптації підприємства та ретельного вивчення дії різних механізмів на зміни, їх взаємозв'язків і взаємозалежностей.

Література:

1. Гавриш О., Раков А., Буйіч А. Адаптація як форма реакції економічної системи на зміни соціально- економічного характеру в умовах невизначеності. *Електронне наукове фахове видання «Адаптивне управління: теорія і практика»*. Серія «Економіка» Випуск 16(32), 2023. URL:https://doi.org/10.33296/2707-0654-16(32)-01

2. Левченко Ю.Г., Гаврикова А.В. Економічний механізм адаптації підприємства до конкурентного середовища. International Scientific Journal "Internauka" https://doi.org/10.25313/2520-2057-2020-18

3. Грінченко Р.В. Методи та інструменти формування механізму адаптації підприємства до змін. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Економічні науки. Випуск 34, 2019. С.53-57. DOI: 10.32999/ksu2307-8030/2019-34-11

4. Чубукова О.Ю., Ольшанська О.В. Адаптація системи управління економічної безпеки підприємства // Ефективна економіка № 2, 2015. http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3765

Мельник Т. А., кандидат економічних наук, доцент
Михайленко А. Г., здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

НОВІТНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ БАНКІВСЬКОГО СТРАХУВАННЯ

Сьогодні актуальними залишаються питання, які стосуються трансформації банківського і страхового ринків спричинені глобальними процесами інтеграції і цифровізації фінансового простору. Які вплинули на фінансові ринки і спонукали до співпраці банків і страхових компаній стосовно створення сучасних новітніх підходів до банківського страхування.

Активний розвиток цифрових технологій FinTech і Big Tech необхідно розглядати не як конкуренцію банківському страхуванню а як джерело нових можливостей для розвитку сучасних інноваційних ритейлингових мереж. За допомогою яких ефективно виявляти виникаючу потребу кожного споживача фінансової послуги і вчасно задовольняти її. Це сприятиме зростанню прибутків банків і страхових компаній. «Зокрема, останні дослідження щодо конкурентного середовища і тенденцій розвитку роздрібних банків у світі представлені у звіті World retail banking report 2022 (рис. 1) вказують на низку цікавих трендів у тому, як змінюються і розвиваються смаки споживачів фінансових послуг» [1, с. 4].

Рис. 1. Результати опитування стосовно того, що не отримують клієнти від банків
Джерело: [5].

«Майже половина опитаних вважають, що банки недостатньо мотивують їх додатковими винагородами за лояльність, не створюють з клієнтами емоційного зв'язку, а їх послуги мало інтегровані до стилю життя клієнта, його особистісного досвіду тощо. Багато клієнтів також не бачать у своїх банках інноваційних підходів до надання послуг і не вважають цей бізнес соціально відповідальним» [1, с. 4].

Результати наведені на рис. 1 показують нам, що клієнти фінансових послуг вимагають від банків того, що отримують від компаній які використовують FinTech і Big Tech на фінансового ринку. При цьому споживачі надають перевагу отримувати інформацію у вигляді бізнес гри. Саме тому, банкам і страховикам необхідно створювати спільні фінансові додатки, які будуть задовольняти потреби потенційних клієнтів стосовно різних страхових, банківських послуг і обов'язково супроводжувати надані послуги, нараховувати бонуси, надавати персональні знижки тощо.

Разом з тим, новітні підходи до розвитку банківського страхування передбачають впровадження не тільки інноваційних цифрових технологій FinTech і Big Tech у фінансовій сфері, а і впровадження екосистеми Open Banking, яка дозволяє «обмін даними про клієнта шляхом надання доступу до інформації про нього через відкриті Application Programming Interface» [2, с. 198].

Application Programming Interface (API) – це, як правило, програмний інтерфейс додатку, який дозволяє проводити безпечний обмін даними між різними сервісами.

Open Banking представляє собою концептуально новий підхід ведення до співпраці банків і страхових компаній з приводу надання різних фінансових послуг, «який базується

на взаємному відкритті доступу до інформації про клієнтів, з метою вдосконалення самих фінансових послуг і кращого задоволення потреб споживачів, так і для забезпечення кращих умов функціонування їх провайдерів» [2, с. 198].

Запровадження Open Banking в європейських країнах зазнав певних засторог з боку банківської системи (рис.2).

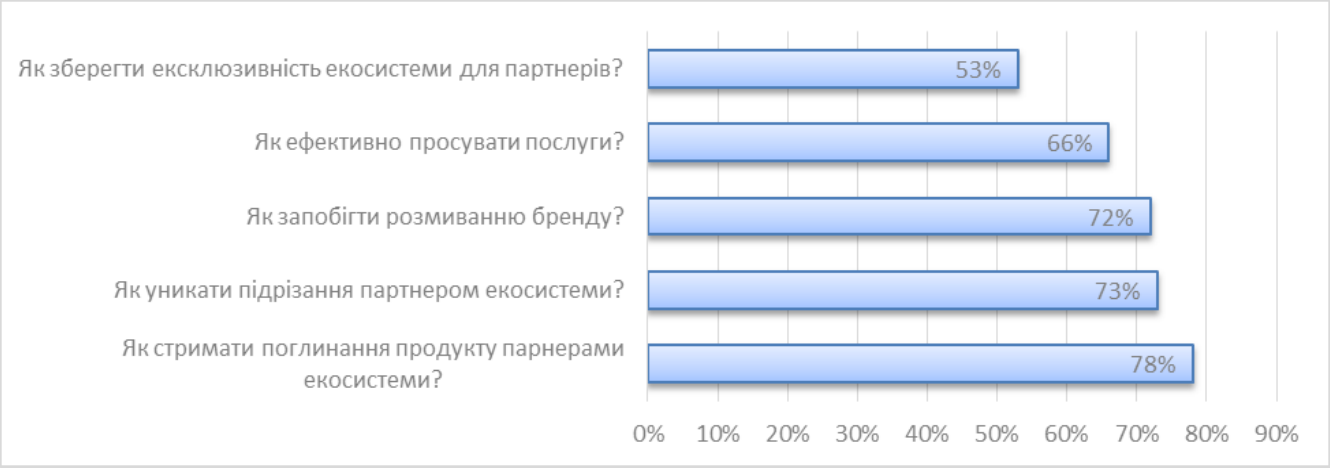


Рис. 1. Результати опитування стосовно подолання ризиків банками при інтеграції екосистем

Джерело: [5].

Незважаючи на всі виявленні ризики (рис. 2) Open Banking активно розвивається на світовому фінансовому ринку. Проте для розвитку його в Україні необхідно створити нормативно-правову базу, що поступово вже здійснюється. Так у 2020 році НБУ розробив Стратегію розвитку фінтеху в Україні до 20225 року, яка передбачає створення цілісної фінтех-екосистеми з інноваційними фінансовими сервісами та доступними цифровими послугами [3]. Також у 2021 році прийнятий Закон України «Про платіжні послуги» [4], який формує основи для впровадження Open Banking, а також імплементує Директиви ЄС.

Таким чином, новітні підходи до розвитку банківського страхування шляхом застосування українським банком із страховиком інноваційних технологій FinTech і Big Tech, а також створення екосистеми Open Banking наддасть їх обом значної переваги на ринку фінансових послуг.

Література:

1. Лапішко З. Я., Євтух Л. Б. Перспективи діяльності фінансових супермаркетів в умовах цифрової трансформації в Україні. *Економіка та суспільство.* 2020. Вип. 40. 10 с. https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-70.
2. Охрименко І. Б., Шуляк Д. А. Інновації Open-Banking у розвитку банкострахування. *Актуальні питання у сучасній науці.* 2023. № 11(17). с. 193-208.
3. Стратегія розвитку фінтеху в Україні до 2025 року. *Національний банк України*: веб-сайт: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/Strategy_finteh2025.pdf?v=4
4. Про платіжні послуги: Закон України від 30.06.2021 р. №1591-IX. Редакція від 01.04.2023 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1591-20#Text
5. World retail banking report 2022. https://www.capgemini.com/insights/research-library/world-retail-banking-report/

Мельник Т. А., кандидат економічних наук, доцент
Суворов О. М., здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет

ЕТАПИ РОЗВИТКУ ЦИФРОВІЗАЦІЇ В СТРАХОВОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ

Сьогодні страховий ринок в Україні переживає важливу трансформацію, яка передбачає активне використання інноваційних технологій для адаптування до структурних змін на українському ринку страхування пов'язаних з його євроінтеграцією і війною.

Українськи страхові компанії в основному мають консервативний корпоративний менеджмент і надають перевагу як консервативному страхуванню так і консервативним каналам просування страхових послуг. Саме тому відбувається гальмування запровадження інноваційних інформаційних технологій в страховій справі [1, с. 2]. Також це зменшує конкурентоспроможність вітчизняних страховиків на відміну від українського банківського сектора, який активно застосовує сучасні інноваційні технології.

Еволюцію страхових інформаційних технологій пропонуємо розділити на шість етапів:

-1-й етап «паперовий» характеризується паперовим документообігом в страхових компаніях і на страховому ринку, тобто носії інформації переважно були паперовими, всі документи мали паперову копію і не одну.

-2-й етап «автоматизації процесів» характеризується поступовою автоматизацією процедури документообігу, як в страхових компанія так і на страховому ринку, тобто поступово стали використовувати інформаційні технології для запису і зберігання масиву інформації.

-3-й етап «базової цифровізації» характеризується запровадженням продажу страхових послуг через мережу Інтернет на веб-сайтах страхових компаній, створенням служб онлайн-підтримки страхувальників чи потерпілих осіб, надання переваги у застосуванні цифрового страхового маркетингу, ефективністю електронного листування страхових компаній з страхувальниками, потенційними клієнтами, асистанс-компаніями, іншими своїми бізнес-партнерами.

-4-й етап «активної цифровізації» характеризується активним запровадженням телеметрії для удосконалення наданої страхової послуги шляхом її індивідуалізації, використанням віртуальних страхових агентів, інтегрованої партнерської мережі.

-5-й етап «прогресивної цифровізації» характеризується зменшенням паперових носіїв інформації, з подальшою поступовою відмовою від них, створенням нових онлайн страхових відносин, що супроводжується появою «продажів страховки в один клік», розширенням можливостей використання онлайн-сервісів для сплати страхових платежів [2, с. 64].

-6-й етап «штучний інтелект» характеризується істотними перетвореннями традиційних бізнес-процесів страхової компанії за допомогою алгоритмів штучного інтелекту, використанням Big Data і InsurTech для андерайтингу, актуарних розрахунків, детальнішої обробки договорів страхування.

Таким чином, використання штучного інтелекту в страховому менеджменті привиде до суттєвого зниження операційних витрат страховиків, до індивідуальності і гнучкості страхової послуги, до зменшення імовірності шахрайства.

Література:

1. Самошкіна, І. Розвиток діджиталізації страхового ринку України. Економіка та суспільство, 2022. Вип. 41. 6 с.
2. Сосновська О. О. Інноватизація страхового бізнесу в умовах розвитку цифрової економіки. Бізнес Інформ. 2021. №7. С. 62-69.

Мечет А.О., здобувач гр. УФЕБ-22М
Липчанський В.О., канд. пед. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

РОЛЬ ЦИФРОВІЗАЦІЇ В УПРАВЛІННІ БІЗНЕС-ПРОЦЕСАМИ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Важливість цифровізації економічних бізнес-процесів випливає зі зростаючої потреби в ефективності, конкурентоспроможності та інноваціях у багатьох галузях. Оскільки технології продовжують розвиватися швидкими темпами, підприємства повинні швидко пристосовуватися до турбулентного середовища, що постійно розвивається, і прийняти цифрову трансформацію, щоб залишатися актуальними та випереджати конкурентів. Нездатність пристосуватися до цифровізації ставить підприємства під загрозу відставання та втрати конкурентоспроможності. Постійно зростаюча складність бізнес-процесів, зростаючий попит на унікальний досвід клієнтів і необхідність прийняття рішень на основі даних вимагають впровадження цифрових рішень, які можуть підвищити ефективність, продуктивність і прибутковість підприємств.

З розвитком сучасних технологій цифровізація стала лідером у впровадженні інноваційних рішень [1]. Актуальність полягає в тому, що цифровізація дає підприємствам нові перспективи для підвищення ефективності, підвищення рівня задоволеності клієнтів та виходу на неосвоєні ринки.

Потенціал цифровізації економічних бізнес-процесів на вітчизняних сільськогосподарських підприємствах величезний, оскільки має можливість революціонізувати галузь, підвищити її конкурентоспроможність та стійкість на світовому ринку.

Цифровізація бізнес-процесів охоплює кілька ключових способів, які заслуговують на увагу, зокрема: впровадження системи електронного документообігу з метою автоматизації фінансових процесів, що призведе до прискореної обробки фінансових документів, таких як рахунки-фактури; ефективність процесів постачання товарів шляхом впровадження цифрових технологій, таких як системи моніторингу та системи управління запасами ; впровадження системи управління інформацією про клієнтів, використовуючи цифрові технології, зокрема системи автоматизації маркетингу; застосування систем онлайн-платежів, щоб забезпечити ефективну та безпечну обробку фінансових операцій та здійснення платежів; прискорення процесу виставлення рахунків та платежів, зниження паперової роботи та зменшити ймовірність виникнення помилок шляхом використання цифрового виставлення рахунків; застосування системи управління проектами для покращення планування, контролю та координації проектів.

Крім того, впровадження цифрових технологій має потенціал для підвищення ефективності фінансових операцій. Цього можна досягти за допомогою систем онлайн-платежів, цифрового виставлення рахунків і автоматизації фінансових процесів. Ці вдосконалення мають можливість оптимізувати грошові потоки та полегшити адміністративні складнощі, пов’язані з фінансовим управлінням. Як наслідок, цифровізація бізнес-процесів діяльності підприємств передбачає численні переваги, такі як:

- підвищення ефективності та продуктивності шляхом автоматизації трудомістких завдань, мінімізації помилок і оптимізації робочих процесів. Зрештою це дозволяє їм виконувати завдання швидше та з меншим використанням ресурсів.
- покращення процесу управління та аналіз даних, дозволяючи підприємствам ефективно збирати, зберігати й аналізувати величезні обсяги даних. Це дає змогу приймати більш обґрунтовані рішення та визначати цінні тенденції та можливості.

– покращення взаємодії з клієнтами, починаючи від персоналізованого маркетингу і закінчуючи онлайн-обслуговуванням клієнтів, що призводить до підвищення рівня задоволеності та лояльності клієнтів.

– значне скорочення витрат для підприємств, усуваючи потребу в папері, друці та інших видатках, зазвичай пов'язаних із традиційними бізнес-операціями.

– підвищення гнучкості та швидкості реагування на зміни на ринку чи бізнес-середовищі, наприклад на зміну потреб клієнтів або нові нормативні вимоги.

– зміцнення співпраці між членами команди, незалежно від їх фізичної близькості, що призводить до покращення спілкування та командної роботи.

Таким чином, впровадження цифровізації в процес управління бізнес-процесами сільськогосподарських підприємств матиме потужний синергетичний вплив не лише на безпосередню ефективність управління такими підприємствами, а й на розвиток сільських територій загалом. Підтримуючи та надаючи фінансові ресурси для встановлення широкосмугового Інтернету в сільській місцевості, сільськогосподарські підприємства створюють нові перспективи для мешканців, прокладаючи їм шлях до багатообіцяючої цифрової ери. Дана ініціатива також відіграватиме вирішальну роль у подоланні розриву між міськими та сільськими районами з точки зору цифрової обізнаності.

Література:

1. Пантєлєєва Н. М., Колодій С. Ю., Ребрик М. А. Цифрова економіка як ключовий тренд розвитку постіндустріального суспільства: монографія. К.: ДВНЗ «Університет банківської справи», 2019. 299 с.

Мисько О.В., здобувач гр. МЕ-22М
Пітел Н.С., канд. екон. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ РЕГІОНУ НА ЗАСАДАХ СМАРТ-СПЕЦІАЛІЗАЦІЇ: ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ

Актуальність забезпечення економічної конкурентоспроможності вітчизняної економіки на світовій арені набуває особливого значення з огляду на євроінтеграційну спрямованість державотворення України та сучасні тенденції розвитку сучасних соціально-економічних систем, які передбачають поєднання процесів глобалізації та локалізації.

У наш час розвиток держав вимагає міжнародної інтеграції в рамках глобально орієнтованого економічного ландшафту. Це вже не просто можливість, а важлива вимога. Тому для досягнення ефективного розвитку держави необхідно спостерігати та впроваджувати успішні та ефективні тенденції у світовій економіці.

На сучасному етапу розвитку регіонів як соціально-економічних утворень відзначається концентрацією як на глобалізації, так і на локалізації, які визнаються важливими глобальними моделями. Це є фундаментальною вимогою для підтримки їхньої конкурентоспроможності, оскільки вимагає врахування зовнішніх і внутрішніх факторів для посилення регіональних обставин і встановлення переваг, які сприятимуть їхньому розширенню.

Щоб ефективно керувати взаємодією між адаптацією, залученням ресурсів і глобальними тенденціями, вкрай важливо прийняти чіткий і комплексний підхід, який поєднує ресурси, можливості та тенденції. Це, в свою чергу, вимагає створення надійної системи стратегічного управління регіональним розвитком, побудованої на чітко визначеній та сформульованій стратегії.

Економісти Д. Форі, П. Девід і Б. Холл були творцями ідеї, відомої як смарт-спеціалізація [1]. Ця концепція була представлена Європейській комісії в 2008 році і швидко стала ключовим інструментом у реалізації цілей стратегії «Європа 2020». Дана концепція служить основою для встановлення національних директив та розробки інноваційних стратегій на регіональному рівні. Мета полягає в тому, щоб вирішити проблему незбалансованого регіонального зростання в умовах глобалізації та зрештою досягти сталого, розумного та інклюзивного розвитку.

Щоб сприяти ефективному впровадженню інтелектуальної спеціалізації та забезпечити згуртованість зусиль між регіонами, Європейська комісія запровадила Smart Specialisation Platform, яка служить засобом для полегшення обміну інформацією між регіонами та суб'єктами, залученими до виконання стратегії.

Для подальшої координації їхніх дій було створено RIS 3 Guide. Крім того, було створено ініціативу «Регіональні програми інноваційної діяльності», яка окреслює вимоги до фінансової допомоги зі структурного фонду ЄС для підтримки регіональних інноваційних програм.

Виходячи з вищесказаного, варто відзначити про помітний рівень інтересу до розробки та впровадження регіональних дослідницьких та інноваційних стратегій, зосереджених на сиарт-спеціалізації в державотворчих структурах ЄС. Ці стратегії стали вирішальними в європейській регіональній політиці настільки, що наявність стратегії смарт-спеціалізації на національному чи регіональному рівні є необхідною умовою для отримання доступу до фінансування зі структурних фондів. Однак варто зазначити, що концепція смарт-спеціалізації стала прикладом «політики попереду теорії», як визнають її творці. Незважаючи на те, що концепція набула популярності серед політиків, їй бракує надійної академічної основи. Як наслідок, існує розрив між практичною політикою та теоретичним розумінням. Тому існує нагальна потреба в наукових дослідженнях для підтримки та обґрунтування теорії смарт-спеціалізації в контексті політики регіонального розвитку.

Фундаментальна концепція смарт-спеціалізації передбачає визначення потенціалу для розвитку нових видів діяльності в конкретному регіоні шляхом зосередження на місцевих пріоритетах та оптимізації розподілу ресурсів. Цей підхід ґрунтується на ряді принципів (рис. 1) і базується на таких основних постулатах:

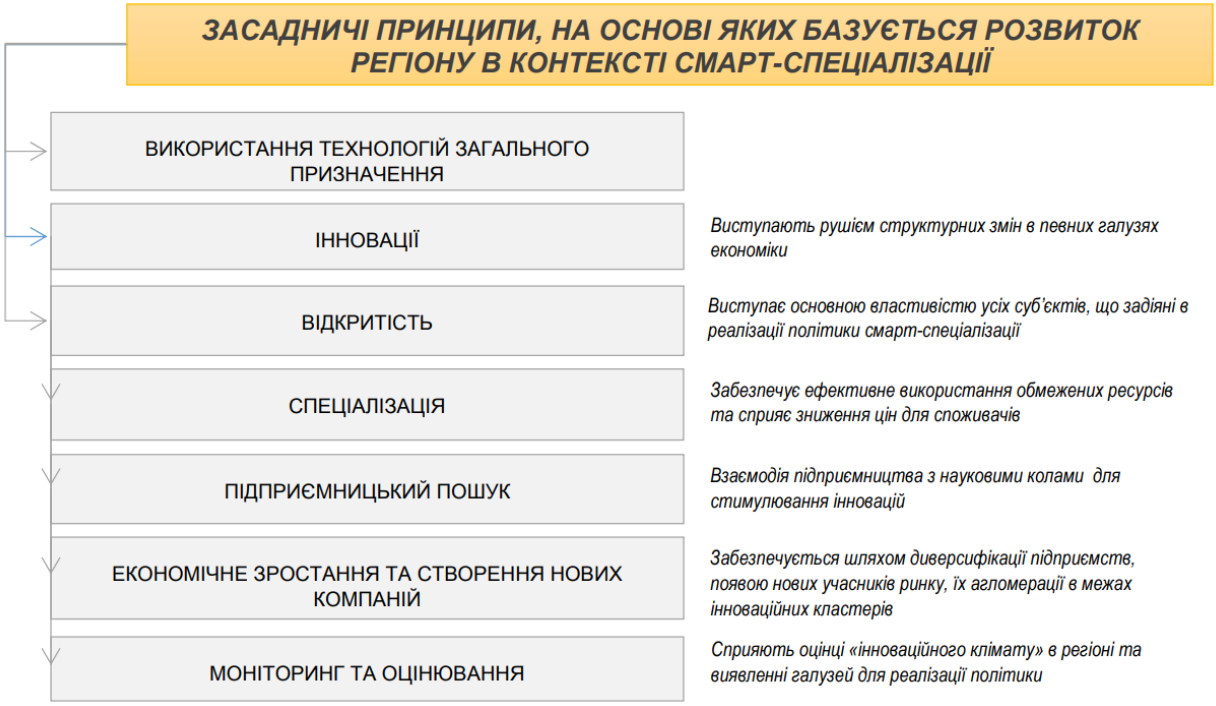


Рис. 1. Ключові принципи, які слугують основою розвитку регіону на засадах смарт-спеціалізації [2]

- вкрай важливо максимізувати ефективність обмежених ресурсів у регіоні;
- застосування інноваційного підходу до діяльності суб'єктів підприємницької діяльності дозволяє досягти оптимальних економічних результатів шляхом взаємодії науки, підприємництва, влади та громадськості;
- успішна реалізація концепції вимагає інтеграції масштабних наукових досліджень і розробки новаторських інновацій, щоб гарантувати конкурентну перевагу на ринку;
- застосування комплексного та персоналізованого підходу, який враховує унікальні економічні, соціальні та культурні аспекти регіону, є оптимальною стратегією сприяння економічному розвитку регіону;

Щоб гарантувати конкурентоспроможність регіону у сфері інтелектуального, сталого та інклюзивного розвитку, смарт-спеціалізація передбачає розробку інноваційної стратегії.

Регіональна стратегія смарт-спеціалізації — це комплексна локальна ініціатива, яка використовує та покращує потенціал регіону шляхом узгодження напрямків розвитку науки та освіти з соціально-економічними умовами розвитку регіону.

Для формування стратегій регіонального розвитку необхідні два ключові фактори. По-перше, вирішальною виступає активна участь усіх зацікавлених сторін, які беруть участь у підприємницькій діяльності. По-друге, необхідно визначити та капіталізувати порівняльні переваги регіону, спрямувавши колективні зусилля та ресурси зацікавлених сторін на їх реалізацію. Крім того, залучення всіх відповідних сторін, у тому числі представників наукових і технічних галузей, має важливе значення для сприяння інноваційному прогресу в економіці та розвитку регіону.

Література:

1. Foray D. Smart Specialization: The Concept. Knowledge for Growth. Prospects for Science, Technology, and Innovation. Selected papers from Research Commissioner Janez Potochnk's Expert Group. November, 2009. Pp. 20-24.
2. Інноваційна Україна 2020: національна доповідь. НАН України. К., 2015. 336 с.

Могильна Л. М., кандидат економічних наук, доцент
Удод А. О., бакалаврант
Сумський національний аграрний університет, м. Суми, Україна

УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ МЕДИЧНОЇ УСТАНОВИ ПРИ НАДАННІ СТОМАТОЛОГІЧНИХ ПОСЛУГ

Останніми роками спостерігається стрімка комерціалізація ринку медичних послуг. Причому явним лідером перетворень є стоматологічна галузь медицини, яка швидше за інші медичні напрями реагує на економічні, соціальні, маркетингові та інноваційні зміни. Однак на окремих локальних ринках стоматологічних послуг можна відзначити різке збільшення кількості діючих стоматологічних закладів та зростання натурального обсягу ринку стоматології – кількості прийомів. В м. Суми існує підвищена та зростаюча конкуренція серед стоматологічних клінік, а тому основним інструментом конкурентної боротьби є інновації, які нині мають яскраво виражену специфіку – мінімальний проміжок від появи інновації до її застосування, що дає змогу постійно розширювати асортимент та змінювати характер надаваних стоматологічних послуг. Однак це часто дуже дорогі інновації, які потребують відповідного рівня підготовки персоналу та швидкої маркетингової «розкрутки».

На локальному ринку стоматологічних послуг сформувалося певне конкурентне середовище, що перебуває в постійному розвитку та характеризується трансформацією конкурентоспроможності. Можна зазначити, що формування конкурентного середовища

здійснювалося за певними етапами. Спочатку конкурентами були державний сектор і підприємницькі структури. Потім між приватними стоматологічними клініками розгорнулася боротьба за збільшення свого сегмента стоматологічного ринку. Нині виділилися великі стоматологічні клініки з широким спектром послуг, наявністю передових технологій і доступним чеком стоматологічного прийому. Локальний ринок м. Суми розділений практично навпіл: великі приватні стоматологічні клініки; державні та малі приватні стоматологічні клініки. При цьому кожний стоматологічний заклад бореться за збереження наявних пацієнтів та залучення нових. Пацієнт має широкий вибір, який базується на оцінці та порівнянні позитивних і негативних чинників розвитку державних та приватних стоматологічних клінік. Слід зазначити, що останнім часом під час такого вибору акцент зміщується в бік порівняння якості та ціни стоматологічних послуг приватних клінік.

Висока конкурентоспроможність стоматологічної медичної установи реалізовується через: можливість придбання сучасних матеріалів і впровадження інноваційних технологій розширення асортименту пропонованих послуг, що дає змогу залучати більшу, порівняно з менш прогресивними конкурентами, кількість пацієнтів, і динамічніше розвиватися; якісне надання послуг. Як ключовий фактор успіху, висококласний фахівець у стоматологічній клініці – це постійна клієнтська база; низький рівень конфліктів між медичною установою та пацієнтами; можливість реалізації клієнтоорієнтованого підходу; низький рівень претензій щодо неякісно наданих послуг; позитивний імідж та репутація закладу.

Можемо зробити висновок, що для пацієнта головними критеріями вибору медичного закладу стоматологічного профілю є якість стоматологічних послуг, кваліфікація лікаря, технічна оснащеність, персоніфікований підхід, ціна послуги, маркетинг і реклама. У підсумку, конкурентоспроможність стоматологічного закладу потребує гармонійного поєднання наведених чинників, а також постійного вдосконалення та адаптації до змін на ринку та потреб клієнтів. Лише тоді можна досягти успіху та завоювати довіру й лояльність пацієнтів.

Моторна Т.М., здобувач гр. МЕ-22М
Музиченко А.С., докт. екон. наук., проф.
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективність системи менеджменту проявляється не тільки в здатності керівників підприємства приймати рішення, виборі ними методів контролю та скоординованості зусиль працівників, відповідальних за реалізацію цих рішень, але й у встановленні чітких і злагоджених відносин між різними рівнями управління. І навпаки, відсутність механізму, який поєднує всі рівні управління всередині підприємства, знижує загальну ефективність системи управління.

Виробничий процес у сучасній світогосподарській системі є багатогранною і взаємопов'язаною системою, що містить численні структурні зв'язки. Кожен зв'язок всередині підприємства проявляється через різні комбінації інших підрозділів. Підприємство, у свою чергу, виступає фундаментальною і суттєвою складовою економіки будь-якої країни, слугуючи центром виробництва матеріальних благ, формування та розкриття економічних зв’язків, поєднання особистих, колективних і групових інтересів.

Основним завданням системи менеджменту є створення конкурентоспроможного бізнесу шляхом забезпечення прибутковості діяльності підприємства шляхом раціонального налагодження виробничих і управлінських процесів, розвитку матеріально-технічних і

технологічних ресурсів, ефективного використання кадрового потенціалу та фінансових ресурсів загалом.

Для оптимізації системи менеджменту підприємством основна увага має бути зосереджена на адаптації організаційної структури до зовнішніх умов ведення бізнесу, покращенні управління та господарських операцій шляхом покращення планування та контролю бухгалтерського обліку, оптимізації управління виробничими ресурсами та запасами, а також підвищення ефективності управління інноваційними процесами, зокрема з точки зору підвищення якості продукції, що випускається підприємством.

Формуючи стратегію удосконалення системи менеджменту підприємством, важливо враховувати ефект синергії. Стратегічний акцент відіграє вирішальну роль в оптимізації синергічного впливу. У сфері економіки синергетичний ефект виникає в результаті комбінованого використання кількох скоординованих стратегій, що виявляється більш вигідним, ніж незалежна реалізація будь-якої окремої стратегії. Це пояснюється тим, що різні фактори взаємодіють таким чином, що дозволяє їм досягти кращих результатів у сукупності, аніж окремо [1].

Отже, вдосконалюючи систему менеджменту підприємства слід мати на увазі як економічні, так і соціальні вигоди. Серед інших результатів це, зокрема, збільшення обсягу та ефективності виробництва, забезпечення безперебійної роботи, економія праці та ресурсів, покращення якості продукції, зміна характеру роботи, підвищення рівня задоволеності роботою та зменшення плинності кадрів.

Література:

1. Ларка Л.С. Стратегія управління потенціалом підприємства як складова його стратегічного набору. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»*. Харків: НТУ «ХПІ». – 2013. – № 20 (993) – С. 159 – 163.

Набожний Я.С., здобувач гр. МЕ-22М
Музиченко А.С., докт. екон. наук., проф.
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

УПРАВЛІННЯ ВЛАСНИМ КАПІТАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

В Україні вітчизняний бізнес стикається з труднощами у своїй господарській діяльності через обмеженість фінансових ресурсів, труднощі з отриманням банківських кредитів та недостатню державну підтримку реального сектору економіки. Ці фактори призводять до зниження ефективності підприємницької діяльності. Для задоволення фінансових потреб підприємств одним із першочергових джерел є власний капітал. Достатня наявність власного капіталу має вирішальне значення для сталого економічного розвитку, фінансової стабільності, функціональної стійкості, конкурентоспроможності, платоспроможності та інвестиційної привабливості. Однак досягнення цих умов потребує створення гнучкої та ефективної системи управління власним капіталом підприємства. Така система необхідна для виконання як поточних, так і довгострокових цілей і завдань бізнесу.

Відповідно до Національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку, власний капітал – це частина в активах підприємства, що залишається після вирахування його зобов'язань [1]. По суті, власний капітал являє собою частину активів підприємства, яка фінансується власниками або засновниками, а також власні фінансові ресурси підприємства.

Національне законодавство призвело до змін у складі власного капіталу, який нині складається з різних складових, включаючи зареєстрований капітал, капітал в дооцінках, додатковий капітал, інший додатковий капітал, резервний капітал, нерозподілений прибуток (непокритий збиток), неоплачений капітал, вилучений капітал.

Внутрішня система управління власним капіталом підприємства охоплює три окремі функціональні підсистеми: управління формуванням капіталу, управління використанням капіталу та управління збереженням капіталу. Управління формуванням власного капіталу передбачає прийняття рішень щодо різних джерел власного капіталу, перевірку методів залучення зовнішніх джерел фінансування та забезпечення їх привабливості на фінансових ринках. Крім того, це передбачає вибір стратегії мінімізації податкових платежів, оптимізацію витрат і розподіл чистого прибутку підприємства з одночасним визначенням найбільш вигідної амортизаційної політики.

Ефективне управління власним капіталом передбачає здійснення виваженої інвестиційної політики та базується на обраному підприємством підході до фінансування як необоротних, так і оборотних активів.

Таким чином, збереження власного капіталу підприємства є вирішальним фактором у періоди фінансової нестабільності, і залежить від рішень щодо дивідендної політики, послідовності виплат акціонерам і балансу між реінвестованим прибутком і розподіленим прибутком. Водночас ефективність управління власного капіталу залежить від системної оцінки пов'язаних фінансово-економічних ризиків, що досягається шляхом оптимізації складу та структури джерел капіталу підприємства.

Література:

1. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності». Наказ Міністерства фінансів України від 07.02.2013 р. № 73. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13/print1455519161799149.

Немченко Т.А., кандидат економічних наук, доцент
Орлова А.А., кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ ТА ДИДЖИТАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Глобалізація за своєю функціональною природою спровокувала пришвидшення розвитку соціально-економічних процесів на умовах диджиталізації усіх сфер суспільної діяльності із появою кластерномережевих утворень, що є інноваційно орієнтованими та спираються на безперервне оновлення у відповідності із викликами оточуючого середовища. Маємо зауважити, що формування доданої вартості в новій економіці пов'язане із активізацією діяльності в нових сферах господарювання, або ж з інноватизацією та цифровізацією в уже стабільно функціонуючих. Відповідно, якщо в традиційній економіці конкурентні переваги залежали від ресурсних можливостей, зумовлених географічним розташуванням, то в мережевій економіці превалюють переваги, пов'язані, передусім із накопиченням інтелектуального капіталу, здатністю до генерації інновацій, креативністю, наявністю цифрових компетентностей та навичок, розвитком інформаційно-комунікативних технологій та ресурсів.

Справедливо зазначити, що бурхливий розвиток нового економічного укладу зумовив до поширення утворення інноваційних екосистем у відповідь на виклики оточуючого середовища в нових формах ведення господарської діяльності, зокрема у цифровому просторі.

На думку Пермонової С. та Чупріної М., під інноваційною екосистемою варто розуміти синергію держави, підприємницького та дослідницького середовища, що спрямована на колективні дії у сфері створення потоків знань, підтримку технологічного розвитку й комерціалізації інновацій [3]. Логічно, можна зауважити, що інноваційним

екосистемам притаманне не лише об'єднання її агентів шляхом створення єдиного ланцюгу доданої вартості, починаючи від формування ідеї до її безпосереднього продукування і реалізації, а й здатність до саморозвитку і самореалізації, що виступає їх особливістю. Так, Федулова Л. і Марченко О. підкреслюють, що до складу агентів інноваційних екосистем входять складові компоненти, які не лише впливають на безпосереднє створення інновацій, а й визначають правові, економічні, організаційні та соціальні умови власне інноваційного процесу та забезпечують розвиток інноваційної діяльності як на рівні підприємства, так і на рівні регіону та країни в цілому за принципами самоорганізації [5].

Останнім часом тенденції розвитку світової економіки в напрямі диджиталізації, віртуалізації спровокувало виникнення інноваційних екосистем не лише за територіальним чи галузевим принципом, а з опорою на формування стійких взаємозв'язків між її агентами, що базуються на спільній меті, накопиченні ресурсів, передусім інтелектуальних, комунікаціях, згуртованості (іншими словами сформованому соціальному капіталі), що чітко не прив'язані до визначених кордонів. Відповідно, для розвитку інноваційних екосистем, основними факторами, окрім технологічного забезпечення, виступає трудовий потенціал, поряд із сформованими соціальними мережевими зв'язками, під повноти застосування яких залежить ефективність їх функціонування.

Враховуючи, що від рівня професіоналізму та кваліфікації наявного трудового потенціалу залежить не лише ефективність діючих інноваційних екосистем, а й потенційна можливість їх утворення відбувається зміна поглядів на якісний його рівень, зокрема наявність необхідних навичок, вмінь та компетентностей не лише для потенційного генерування інновацій, а й для формування сприятливого середовища для їх продукування. Відповідно, на перший план виходять нарощення якісного рівня освіти, сприяння розвитку трудовим потенціалом комунікаційних та цифрових навичок, що затребувані на ринку праці в цифровому суспільстві.

З даної точки зору, приходимо до висновку, що доречно трактувати трудовий потенціал з точки зору поєднання якісних та кількісних характеристик, що потенційно здатні до трудової діяльності або в майбутньому набудуть такої здатності в поєднанні із ресурсними, фінансовими, соціальними та технологічними активами (ІКТ), що в кінцевому випадку приведе до інтенсифікації інноваційної діяльності, формування цифрових інноваційних екосистем та призведе до нарощення ефективності праці []2.

Дослідження вчених показують, що рівні, екосистеми не скуті просторовими межами і можуть формуватися навіть віртуально. Екосистема інновацій може бути побудована на декількох рівнях абстракції та деталізації – від окремого проєкту до підприємства, на національному, регіональному та глобальному рівнях [4]. Однак, дослідники все ж наголошують, що кінцевий ефект від синергії інноваційної екосистеми реалізується на конкретних територіях, що пов'язано із необхідністю матеріалізації та локалізації інноваційних процесів [1]. Хоча, із розвитком інформаційно-комунікативних технологій, вважаємо, що і дана особливість зазнає трансформації в майбутньому.

Відповідно, зауважимо, що із зміною технологічного укладу змінюються підходи щодо сутнісних властивостей його агентів, що в контексті відтворення трудового потенціалу зумовлює переорієнтацію напрямів його розвитку з огляду на потребу адаптації до вимог оточуючого середовища. Зокрема, наголосимо, що не наразі першочергову роль у процесах формування трудового потенціалу, з огляду на вище сказане, відіграють не галузеві чи територіальні потреби, а здатність людських ресурсів до формування комплексу знань та навичок, які дадуть змогу залучати інновації та створювати нову вартість в регіонах без прив'язки до їх специфіки, формування інноваційних екосистем, що на основі генерації нових знань забезпечать конкурентоспроможність територій та суспільний добробут в цілому.

Приходимо до висновку, що в Україні, у зв'язку із змінами, які викликані військовими діями, що зумовили порушення усталених виробничих зв'язків, ресурсного

забезпечення підприємницької діяльності, вимушену релокацію бізнесу, трансформацію внутрішніх економічних потреб, масову міграцію населення, а також реформування системи фінансування регіонів, інноваційним спрямованням розвитку економічного укладу, активним впливом процесів цифровізації та глобалізації на трансформацію системи зайнятості та вимог на ринку праці, потребує докорінного перегляду система розширеного відтворення трудового потенціалу в означених умовах для забезпечення відповідності людських ресурсів динамічним викликам оточуючого середовища.

Література:

1. Іванов С.В., Ляшенко В.І., Підоричева І.Ю. та ін.. Україна в європейському науково-освітньому та інноваційному просторі: концепція адаптації та інтеграції в умовах Угоди про асоціацію з Європейським Союзом. Київ: ІЕП НАН України. 2018. 331 с.

2. Левченко О.М., Немченко Т.А. Соціальний розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій: [монографія], Кропивницький: Ексклюзив-Систем, 2021. 272 с.

3. Пермінова С. О., Чупріна М. О. Розвиток національної інноваційної екоси-стеми в контексті взаємодії суб’єктів науки і бізнесу. Економіка та суспіль-ство. 2022. Вип. 38. URL: https://ela.kpi.ua/handle/123456789/48345.

4. Підоричева І.Ю. Інноваційна екосистема в сучасних економічних дослідженнях. Економіка промисловості. 2020. № 2 (90). С. 54–92

5. Федулова Л. І., Марченко О. С. Інноваційні екосистеми: сутність та мето-дологічні засади формування. Економічна теорія та право.2015. No 2 (21). URL: http://econtlaw.nlu.edu.ua/wpcontent/uploads/2015/11/2_21.pdf

Нетреба І.О.
кандидат економічних наук, доцент
Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
м. Київ, Україна

ОЦІНКА ЗБУТОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УПРАВЛІННІ ТОРГОВЕЛЬНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

Процеси управління системою збуту підприємств, що працюють у сфері торгівлі, є доволі складними і мають здатність до постійних змін, оскільки спрямовані на задоволення потреб клієнтів. Розширення збутової мережі, удосконалення структури каналів збуту повинні бути економічно обґрунтованими, особливо, якщо підприємство працює в умовах кризи, або долає її наслідки. Це впливає на фінансові рішення керівників підприємства, зокрема щодо розподілу бюджету та спрямування частини коштів на заходи у таких напрямах як маркетинг і збут.

Повнота і комплексність оцінки збутової діяльності торговельного підприємства забезпечується завдяки використанню кількісних показників ефективності системи збуту та системи якісного оцінювання, що уможливить вивчення сильних та слабких сторін компанії. Складання прогнозу майбутніх показників збуту здійснюється на основі економіко-математичного моделювання, при цьому враховуються тенденції розвитку ринку, можливі зміни споживчого попиту і т. ін. Зокрема, при оцінюванні діючої системи збуту торговельного підприємства в період активної фази кризи, потрібно враховувати як показники фінансового аналізу, так і характеристики основної діяльності, що враховані в індикаторах ефективності функціонування підсистем маркетингу і збуту [2]. При дослідженні впливу чинників зовнішнього оточення на діяльність торговельного підприємства, важливо систематично проводити моніторинг та аналіз показників, що безпосередньо чи опосередковано дають змогу оцінити лояльність споживачів до бренду в

умовах зростання конкуренції: коефіцієнт зміни обсягів реалізації продукції на кінець звітного періоду, рентабельність капіталовкладень у розвиток маркетингової діяльності, відносна частка ринку, витрати підприємства на рекламу, індекс задоволеності споживачів, коефіцієнт популярності бренду. Зазначимо, що такі індикатори будуть пов'язані з показниками ефективності збутової діяльності, застосування яких спрямоване на поглиблене вивчення динаміки продажу товарів в окремих сегментах ринку з наступним визначенням ринкових факторів, які впливають на діючу систему збуту. До таких показників відносяться: темпи приросту доходу від реалізації продукції, темпи приросту чистого прибутку, обсяг дебіторської заборгованості, рентабельність каналу збуту, частка своєчасно виконаних замовлень у загальному обсязі відвантаженої продукції (за період), коефіцієнт достатності сервісу, індекс товарообігу, розширення асортименту товарів, витрати на розширення збутової мережі [1; 3; 4; 5]. На основі аналізу отриманих результатів за вищезазначеними критеріями, можливо планувати витрати на управління маркетингом і збутом, визначати ефективність маркетингових рішень і загалом оцінювати роботу керівників, що відповідають за розробку і реалізацію маркетингової політики на підприємстві.

Відомо, що наслідки кризи збуту можуть мати фінансовий і нефінансовий характер. З економічної точки зору, найбільшу небезпеку для подальшої стабільної діяльності підприємства становлять порушення платіжної дисципліни, зростання дебіторської заборгованості; зростання плинності кадрів та витрат на зберігання і реалізацію продукції і в підсумку, призвести до значного зниження показника чистого прибутку підприємства. Серед якісних показників важливою є репутація у бізнес-партнерів; морально-психологічний клімат у колективі, внаслідок погіршення яких знижується продуктивність праці персоналу, зростає плинність кадрів. Вирішити ці проблеми можливо із застосуванням інструментарію превентивного, активного і посткризового менеджменту у межах реалізації антикризової стратегії торговельного підприємства.

Одним із важливих аспектів діяльності підприємств, які працюють у сфері торгівлі є оцінка збутового потенціалу, оскільки це змога реалізувати власні внутрішні можливості, використавши наявні ресурси. Матеріально-технічне, фінансове, інформаційне, кадрове забезпечення торговельного підприємства спрямовується на підтримку функціонування основних бізнес-процесів, що визначають збутову діяльність, а саме: зберігання готової продукції на складі, створення і підтримка необхідних запасів, організація доставки готової продукції у точки продажу, ведення складського, бухгалтерського, управлінського обліку, своєчасне і повне інформування споживачів про товари і сервісні послуги, які надає підприємство. Оцінюючи рівень збутового потенціалу підприємства, доцільно провести аналіз вищезазначених бізнес-процесів, виявивши найсуттєвіші чинники, що можуть впливати на функціонування підприємства; оцінити вплив чинників на фінансові показники діяльності, врахувавши при цьому ризики, які можуть виникати на етапах виконання бізнес-процесів.

Таким чином, оцінка збутового потенціалу торговельного підприємства повинна базуватися на наступних положеннях:

1. Аналіз наявного ресурсного забезпечення, визначення та обґрунтування необхідності залучення додаткових ресурсів, зокрема для забезпечення своєчасної доставки готової продукції зі складу до місця продажу, тобто оптимізації логістичних потоків.

2. Оптимізація матеріального, інформаційного та фінансового потоків, що розглядається як єдина система, яка забезпечує постійний рух товарів від виробників до споживачів товарів.

3. Виявлення внутрішніх факторів, що впливають на результати діяльності торговельного підприємства, зокрема організація взаємодії відділів маркетингу, логістики, збуту (організаційна складова збутового потенціалу)

4. Врахування взаємозалежності рішень у сфері маркетингу і збуту.

5. Дотримання принципу синергізму при формуванні товарних груп: економічно вигідно, якщо продукти, які продає компанія, будуть взаємодоповнюючими або взаємопов'язаними.

Отже, управління діяльністю та оцінка збутового потенціалу торговельного підприємства повинна базуватися на результатах системного моніторингу і детального аналізу діючої системи збуту продукції. Такий підхід дає змогу вчасно знайти нові бізнес-можливості для розвитку підприємства в сучасних умовах.

Література:

1. Краснокутська Н.С., Нащекіна О.М., Замула О.В. та ін. Менеджмент: Навчальний посібник. Харків: «Друкарня Мадрид». 2019. 231 с.

2. *Нетреба І.О. Застосування індикаторів ефективності діяльності в системі діагностики кризового стану торговельного підприємства. Міжнародний науковий журнал "Інтернаука". Серія: "Економічні науки". 2023. №3. https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-3-8683*

3. Петрук Ю.В. Артеменко Л.П. Антикризові стратегічні заходи підприємства. Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи: зб. тез доп. III Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 08 груд. 2022 р. Київ, 2022. С. 95-96.

4. Слєсь І.Р., Круш П.В. Методологія аналізу збутової діяльності підприємств. *Економіка і суспільство.* 2018. №16. С. 478-483. Режим доступу: https://economyandsociety.in.ua/journals/16_ukr/73.pdf

5. Соболєва-Терещенко О. А., Антонова В. О. Оцінка ефективності маркетингової діяльності в контексті розбудови програм лояльності покупців. *Ефективна економіка.* 2019. № 5. Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7058

Нісфоян С.С., кандидат економічних наук, доцент
Назарчук Р.Є., студент гр. ЕОБ22м-1,4
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

КОНТРОЛІНГ ЯК ОСНОВА УПРАВЛІННЯ ЗОВНІШНОЕКОНОМІЧНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах управління організацією як економічною системою потребує вирішення численних проблем, зумовлених подальшим підвищенням ступеня невизначеності, нестійкості ринкового середовища, пов'язаних із глобалізацією світових відносин. Крім того, звичайні уявлення про успішну фірму як про структурно стабільне і повністю кероване підприємство, з жорсткою функціональною ієрархією поступаються місцем ідеям про самоконтроль організації та самоорганізації як форма адаптації до умов навколишнього середовища, що швидко змінюються.

Стає необхідним розвиток такого механізму внутрішньофірмового управління, який інтегрував би всі прогресивні підходи та методи, що сприяють модифікації організаційної та інформаційної структури організації таким чином, щоб вирішувалися базові проблеми її розвитку, що зумовлюють стабільні успіхи не тільки в сучасному, а й у майбутньому з урахуванням економічних, технологічних, соціально-культурних, політико-правових та екологічних умов та обмежень.

Враховуючи розвиток глобалізаційних та інтеграційних процесів, виникає необхідність удосконалити та оптимізувати діяльність господарюючого суб'єкта з метою збереження вже існуючих та отримання нових конкурентних переваг.

Одним із шляхів повноцінного та ефективного входження підприємств у світову економічну систему може стати використання концептуальних засад контролінгу, основою якого є системна інтеграція різних аспектів управління бізнес-процесами в організаційній системі та який дозволяє досягти сталого розвитку підприємств в умовах динамічного середовища.

Зовнішньоекономічна діяльність є важливою та невід'ємною частиною господарської діяльності всіх видів суб'єктів бізнесу.

Для управління зовнішньоекономічною діяльністю підприємства необхідний постійний та повний контроль, що охоплює всі підрозділи та процеси підприємства, що дозволяє реагувати на внутрішні та зовнішні фактори, що впливають на зовнішньоекономічну діяльність підприємства. До внутрішніх чинників належать організаційна структура фірми, принципи діяльності менеджерів зовнішньоекономічної діяльності, швидкість і якість інформації, що отримується і т.д. Зовнішні фактори впливають на довгострокові цілі зовнішньоекономічної діяльності та пов'язані з існуючою національною зовнішньоекономічною політикою, ступенем розвитку міжнародних економічних відносин, а також тенденціями у розвитку світової інтеграції та структури факторів ринків країни [1, с. 149].

Складність зовнішньоекономічної діяльності потребує її системного контролінгу для підприємства.

Контролінг інтегрує облік, контроль, планування та аналіз у єдину самоврядну систему, у якій чітко визначаються цілі підприємства, принципи управління та способи їх реалізації. Контролінг, забезпечуючи стабільність бізнесу та його фінансів, виявляючи внутрішні резерви та оперативно впроваджуючи інновації, є важливим чинником забезпечення конкурентоспроможності підприємства на світових ринках.

Оптимізуючи модель управління підприємством з урахуванням ведення ним зовнішньоекономічної діяльності, контролінг дозволяє чітко дотримуватись принципу цілепокладання та принципу відповідності повноважень видам управлінських впливів.

Метою контролінгу є реалізація глобальних та локальних стратегій підприємства. При цьому основною метою є збереження стабільності та успішний розвиток підприємства, а також гарантоване існування підприємства та пристосування його до розвитку ринків [2, с. 9].

Контролінг зовнішньоекономічної діяльності підприємства є особливою складовою системи управління підприємством, яка інтегрує всю систему управління у досягненні цілей з позиції майбутніх періодів та функціонально реалізується завдяки моніторингу стану підприємства в цілому, сервісу, який забезпечує інформаційну підтримку всіх інших функцій, аналізу та аналітичної оцінки функціонування, контролю за підконтрольними показниками на основі застосування методу відхилень, планування підконтрольних показників на основі прогнозу їх значень та розробки управлінського рішення.

Дієздатність контролінгу зовнішньоекономічної діяльності підприємства залежить від його видів, функцій, принципів, цілей, завдань, інструментів та методів, інформаційного забезпечення.

Механізм організації контролінгу зовнішньоекономічної діяльності підприємства включає такі етапи: моніторинг стану та результатів господарської діяльності підприємства та його зовнішньоекономічної діяльності; визначення зовнішньоекономічної діяльності у діяльності конкретного підприємства; визначення форм проведення контролінгу зовнішньоекономічної діяльності підприємства; формування системи підконтрольних показників; розроблення еталонного рівня значень підконтрольних показників; визначення зовнішніх правових чинників впливу зовнішньоекономічної діяльності підприємства; визначення загальних чинників впливу зовнішньоекономічної діяльності підприємства; оцінка зовнішньоекономічної діяльності підприємства; контроль та аналіз функціонування зовнішньоекономічної діяльності підприємства; контроль відхилень значень підконтрольних

показників зовнішньоекономічної діяльності підприємства; розробка управлінських рішень щодо зовнішньоекономічної діяльності підприємства; розробка комплексу заходів щодо усунення виявлених критичних відхилень підконтрольних показників [3].

Література:

1. Зовнішньоекономічна діяльність підприємств: Навчальний посібник / Ю. Г. Козак, Н. С. Логвінова, І. Ю. Сіваченко та ін. ; 2-ге вид., перероб. та дод. – К.: Центр навчальної літератури 2006. – 792 с.

2. Контролінг: Навчальний посібник / Т. В. Калайтан. – Львів: Новий Світ-2000, 2008. – 252 с.

3. Малярець Л. М. Методичне забезпечення формування та проведення контролінгу зовнішньоекономічної діяльності підприємства / Л. М. Малярець, Н. В. Проскурніна // Бізнес Інформ. - 2012. - № 6 (413). – С. 32–35.

Новак Є. С., здобувач гр. ФС-22м
Сибірцев В. В., д-р. екон. наук., професор
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ВПЛИВ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ НА СТІЙКІСТЬ ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ

Система недержавного пенсійного забезпечення регулюється Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» та полягає у можливості впливу кожного громадянина на величину пенсійних виплат у майбутньому через власні внески на свій рахунок у недержавні пенсійні фонди згідно із укладеними пенсійними контрактами. Відповідно до законодавства «недержавним пенсійним фондом (НПФ) є юридична особа із статусом неприбуткової організації, що функціонує виключно з метою накопичення пенсійних внесків на користь учасників з подальшим управлінням пенсійними активами, а також здійснює пенсійні виплати учасникам фонду у визначеному законами України порядку» [1].

Важливо враховувати, що успіх недержавного пенсійного страхування залежить від ефективного регулювання, високого рівня прозорості та захисту прав споживачів.

Недержавне пенсійне страхування має суттєвий вплив на стійкість фінансової системи країни на різних рівнях. Враховуючи це, розглянемо деякі ключові аспекти.

Недержавне пенсійне страхування дозволяє розширити джерела фінансування для пенсійних виплат, сприяючи диверсифікації ризиків. Це зменшує залежність від державних фінансових ресурсів і ризиків, пов'язаних із змінами у державних пенсійних системах. Недержавні пенсійні фонди допомагають громадянам диверсифікувати свої пенсійні накопичення, що зменшує ризики фінансової нестабільності в майбутньому.

Участь у недержавних пенсійних програмах стимулює громадян до економічної активності та інвестування, що сприяє загальному економічному розвитку.

Недержавне пенсійне страхування залучає у пенсійний фонд приватний капітал. Це має позитивний вплив на фінансову систему, сприяючи розвитку фінансового ринку та створюючи нові можливості для інвесторів. Залучення приватного капіталу через недержавне пенсійне страхування сприяє розвитку ринків капіталу та облігацій. Це призводить до збільшення ліквідності та розвитку фінансових інструментів.

Недержавні пенсійні фонди створюють додатковий економічний резерв для виплат пенсій, що може бути важливим в умовах демографічних та економічних змін. Це сприяє сталості системи пенсійного забезпечення. З огляду на виклики демографії, недержавні пенсійні фонди виступають джерелом додаткових ресурсів для пенсійних виплат.

Приватні пенсійні фонди більш ефективні в управлінні активами порівняно з

державними системами. Це призводить до збільшення прибутковості та ефективного розподілу ресурсів.

Отже, забезпечення громадян можливістю самостійного вибору, управління своїми пенсійними активами, зберігання коштів та інвестування у власний пенсійний фонд підвищує їх економічну безпеку та зменшує соціальну вразливість. Уряд України має сприяти залученню економічно активного населення до участі у недержавному пенсійному страхуванні через підвищення фінансової грамотності громадян.

Література:

1. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003 р. № 1057-IV. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15

Олійник Е.П.,
здобувачка вищої освіти
Заярнюк О.В.,
кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ПРОЦЕСИ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ

У сучасному світі процеси діджиталізації в системі управління якістю є одним із інструментів для досягнення ефективності діяльності з підвищення якості продукції та конкурентоспроможності підприємства.

Покращення якості продукції (послуги) це довготривалий процес, який вимагає цифровізації виробничих процесів, починаючи з маркетингових досліджень, проєктування, планування і закупок, проведення контролю виконання робіт (послуг), оцінювання якості продукції (послуги), комунікації з командою, постачальниками і замовниками, завершуючи весь бізнес-процес реалізацією готової продукції та її обслуговуванням. Підвищення ефективності виконання перелічених завдань в сучасних умовах можливе шляхом впровадження діджиталізації бізнес-процесів. Якість продукції формується під впливом складного механізму економічних, організаційних, технічних, правових та інших факторів. Тому необхідно забезпечити їх взаємний вплив на якість.

Підприємства, які не розуміють сучасну методику оцифровування даних мають великі проблеми при управлінні якістю, а саме [4]:

1. Відомості по контролю якості збирають вручну і накопичуються в різних сховищах, не інтегрованих в систему ERP, що унеможливлює відстеження причини браку та ускладнює процес обліку браку.
2. Відсутність операційного контролю якості на виробництві, що потребує отримання інформації за кожною операцією.
3. Відсутність відслідковування партій продукції та передачі інформації.
4. Створення звітів про відстеження причин браку займає багато часу через ручну обробку декількох транзакцій і джерел даних [4].

Перехід до цифрового бізнесу в системі управління якістю дозволить контролювати якість виконання робіт на кожному етапі життєвого циклу продукції, дозволить реорганізувати методи роботи працівників, оскільки діджиталізація може бути виражена у вигляді цифровізації робочих місць, закріплення за працівниками робочих інструментів, таких як: мобільні пристрої, технології, Інтернет-мережі для уніфікованої комунікації і різних локацій в процесі діяльності.

Якість не може постійно зберігатися на одному рівні, тому що в сучасному світі все швидко змінюється і продукт може бути технічно прогресивним, гарним, зручним у

використанні, але до тих пір, поки на зміну йому не прийде інший товар та більш досконала технологія виробництва [5, с. 373; 6]. Саме діджиталізація бізнес-процесів дозволить мінімізувати витрати часу та докладання зусиль при передачі інформації, швидко обробляти та формувати звіти, зменшувати кількість помилок у проведені розрахунків, аналітиці та складанні операційних і основних бюджетів, ведення прозорого бізнесу [1].

Слід регулярно проводити внутрішні перевірки якості. Внутрішні перевірки повинні плануватися, проводитися і реєструватися згідно з документально оформленими методиками, інструкціями, правилами, які переводяться в оцифровані дані. Менеджер будь-якого підприємства може сказати, що підприємстві існує система контролю якості продукції, робіт, що виконуються, або послуг, що надаються, але стандарти ISO 9001:2015 містять інформацію не тільки про контроль якості продукції, а все ж таки про управління якістю [2].

За допомогою Beas Manufacturing, глобального програмного рішення для виробничих компаній, можна організувати оперативне управління виробництвом. Воно розроблене спеціально для SAP Business One. Пропонуючи функціональні можливості від етапу планування до випуску готової продукції та контролю якості на кожному етапі.

Такий підхід до діджиталізації бізнес-процесів розширює можливості контролю якості [4]:

- процеси планування і виробництва інтегровані в єдину систему за допомогою Beas APS;
- планування виробництва з урахуванням можливостей переналагодження обладнання в режимі реального часу;
- інформація з планування виробництва доступна в режимі онлайн;
- інтегроване планування виробництва та підконтрольне фінансове і ресурсне забезпечення;
- працівники завжди мають доступ до актуального списку виробничих завдань;
- забезпечення безперервного процесу поставки необхідного для виробництва сировини і комплектуючих та ефективного управління запасами;
- збільшується клієнтська база та підвищується якість інформування.

Отже, прояв діджиталізації вимагає якісних підходів щодо оптимізації ресурсного потенціалу підприємства, новітніх технологій у бізнес-процесах, удосконалення кваліфікації персоналу та оцифровування і збереження документів.

Література:

1. Бізнес-процеси в умовах диджиталізації економіки. URL: http://visnik.knute.edu.ua/files/2019/05/5.pdf
2. ДСТУ ISO 9001:2015 (ISO 9001:2015, IDT) «Системи управління якістю. Вимоги».URL:http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page?id_doc=64013.
3. Можливості Beas Manufacturing та MRP/MRP II для компаній-виробни-ків. URL: https://sb1.com.ua/beas-manufacturing-mozhlyvosti-mrp-dlya-kompanij-vyrobnykiv/
4. Система контролю якості для компаній-виробників. URL: https://sb1.com.ua/systema-kontrolyu-yakosti-dlya-kompanij-vyrobnykiv
5. Управління якістю. Сертифікація. Навчальний посібник / Р.В. Бичківський, П.П. Столярчук, Л.І. Сопільник, О.О. Калинський. Київ : Школа, 2005. 432 с.
6. Шаповал М.І. Менеджмент якості: підручник для вузів. 3-тє вид., випр. і доп. Київ : Знання, 2007. 471 с. URL: http://www.info-library.com.ua/books-book-178.html

Оліх Л.А.,
кандидат економічних наук, доцент
Кучмій І.А.,
здобувачка ОС «бакалавр», 4 курс
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна

AGILE-МЕТОДОЛОГІЯ ЯК СУЧАСНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ПЕРЕТВОРЕННЯМИ

У сучасному динамічному світі, що характеризується високими темпами змін, інноваційні перетворення є необхідним фактором успішного розвитку компанії. Інновації дозволяють компаніям залишатися конкурентоспроможними, підвищувати ефективність і продуктивність, а також задовольняти потреби клієнтів на якісно вищому рівні.

Зі зміною технологій реалізації виробничого процесу, переходу до постіндустріального типу економіки та активізацією процесів цифровізації та цифрової трансформації провідних економік світу змінюються підходи до управління підприємством загалом та інноваційними перетвореннями зокрема.

Інноваційні перетворення – це процес впровадження нововведень і технологічних змін для вдосконалення, модернізації продуктів, послуг, процесів або введення кардинально нових. У період широкого використання цифрових технологій у різних галузях економіки зміни не можуть здійснюватися час від часу. Вони набувають системного кластерного характеру. Інноваційні перетворення реалізуються щоденно і охоплюють всі функціональні сфери компанії. Такий підхід вимагає нових методів управління інноваційними перетвореннями. Основними їх характеристиками стають: щоденність, охоплення працівників всіх категорій, впровадження нових методів управління компанією загалом.

У контексті розвитку концепції Business Process Management (BPM), у тому числі й її використання в управлінні інноваційними перетвореннями, активно розвивається Agile Business Process Management (ABPM).

Agile походить зі сфери розробки програмного забезпечення. І на сьогодні дана методологія вже набула статусу філософії з власними принципами і положеннями. Важливим кроком у поширенні Agile-методології на управлінські процеси і фактично формування інноваційної моделі управління підприємством став Agile-маніфест, яким визначено основні принципи даної методології [1]:

- Пріоритет – потреби споживача.
- Позитивне ставлення до змін на будь-якій стадії діяльності.
- Скорочення життєвого циклу товару.
- Постійна співпраця розробників продукту, його виробників та організацій, які займаються його доведенням до споживача.
- Створення комфортних умов діяльності працівників.
- Вдосконалення каналів комунікації, основна увага – особистій комунікації.
- Ефективна і продуктивна діяльність – основний показник прогресу.
- Постійна взаємодія всіх стейкхолдерів.
- Постійне технічне вдосконалення.
- Простота в організації діяльності, але не спрощеність.
- Високий рівень самоорганізованості команди.
- Постійне самовдосконалення команди.

Для інноваційної діяльності зазначені положення не є кардинально новими. Оскільки вони фактично відображають засади інноваційного підприємництва. Однак відмінність даних принципів, а отже, й перевага Agile-методології полягають у тому, що орієнтація на комерційний ефект представлена опосередковано. Центром взаємовідносин є інтереси людини. До того ж людини з обох сторін: споживача як суб'єкта, який створює попит на

продукцію, та виробника як суб'єкта, який створює продукт, спрямований на задоволення споживчого попиту. Таким чином, чим більш гармонійні та прості відносини між виробником і споживачем, тим ефективнішою і продуктивнішою виходить їх співпраця. Споживач отримує продукт з необхідними властивостями. Виробник отримує прибуток, має постійного споживача і можливості подальшого розвитку. Наявність зворотного зв'язку дозволяє виробнику вчасно реагувати на зміну потреб споживача. А рівень постійного технологічного зростання виробника створює умови для неперервного вдосконалення продукту. Для забезпечення даної гармонії важливим є формування команди виробника та управління нею. Це також передбачено принципами Agile-методології. Таким чином, Agile-методологія може розглядатись як сучасний підхід до управління підприємством на засадах неперервних інноваційних перетворень.

Яскравим прикладом використання даного методу на практиці є компанія IBM. У 2010-х роках компанія розпочала процес інноваційних перетворень, щоб стати більш гнучкою та адаптивною до сучасних змін. Одним із ключових аспектів цих перетворень було впровадження Agile-методології. IBM створила ABPM-команди, які складалися з людей з різних організацій та різними функціями. Ці команди були наділені автономією та ресурсами, необхідними для швидкої розробки та впровадження інновацій. IBM також впровадила ABPM-процеси для управління інноваційними проектами. Дані процеси були розроблені таким чином, щоб забезпечити швидку адаптацію до змін, постійне вдосконалення та залучення зацікавлених сторін. «Ми використовуємо Agile майже для всього, що ми робимо в IBM… В IBM очікується, що кожна команда, включно з нашими групами інфраструктури, мейнфреймів і мереж, постійно трансформується. Наприклад, інфраструктурні команди використовують мережеве програмне забезпечення, щоб трансформувати спосіб побудови мереж… Маючи гнучкі команди, де люди, які розуміються на мережах, і люди, які розуміються на розробці програмного забезпечення, працюють разом пліч-о-пліч, ми можемо стимулювати справжні інфраструктурні інновації.» [2]. Поради від IBM для оптимізації процесів впровадження і використання Agile-методології [2]:

- проста організаційна структура забезпечує прості управлінські рішення;
- захоплені своєю справою професіонали як кадрове забезпечення діяльності компанії;
- вимірювання результатів – якість завжди повинна мати кількісне відображення;
- підтримка згори до низу – джерелом гнучкості повинні бути представники вищої ланки управління.

Таким чином, можна стверджувати, що Agile-методологія є ефективним підходом до управління інноваційними перетвореннями. Вона дозволяє організаціям швидко адаптуватися до змін, постійно вдосконалюватися, залучати зацікавлені сторони та ставати джерелом цих змін. Використання принципів Agile BPM забезпечує організаціям ефективне впровадження інновацій в управління бізнес-процесами.

Література:

1. Manifesto for Agile Software Development. 2001. https://agilemanifesto.org/
2. Martha Heller. How IBM's agile, design-first approach increases employee productivity. 2018. https://www.cio.com/article/228500/how-ibms-agile-design-first-approach-increases-employee-productivity.html

Орлова А.А., кандидат економічних наук, доцент
Познанська І.Є., магістр, здобувачка гр. ОКД-22М
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РИЗИКАМИ НА ПРИВАТНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

У сучасному світі, де бізнесове середовище постійно зазнає змін і коливань, управління фінансовими ризиками на приватних підприємствах стає необхідною складовою стратегії для збереження стабільності та успішності. Коли йдеться про фінансове здоров'я будь-якого підприємства, управління фінансовими ризиками відіграє фундаментальну роль у забезпеченні його стабільності, конкурентоспроможності та стійкості. Фінансові ризики, такі як валютні коливання, зміни відсоткових ставок, інфляція, ринкові умови та інші фактори можуть суттєво вплинути на фінансовий стан та результативність діяльності приватних підприємств. Таким чином, стратегія управління фінансовими ризиками є ключовим компонентом бізнес-стратегії будь-якого приватного підприємства.

Однією з важливих складових ефективного управління фінансовими ризиками є виявлення та аналіз ризиків, з якими підприємство може мати справу. Це включає оцінку різних видів ризиків, їх ймовірність і можливий вплив на фінансові показники. Акуратне та системне дослідження ризиків дозволяє підприємству адекватно оцінити потенційні загрози та розробити стратегії та інструменти для їх управління. Вагомий внесок у структурний аналіз проблем управління фінансовими ризиками підприємства зробили такі зарубіжні та вітчизняні вчені, як І.О. Бланк , В. Г. Бабенко , В. В. Вітлінський , І.Т. Балабанов , Н. М. Внукова , В. І. Грушко , В. М. Шелудько , Т.А. Говорушко [1].

Однією із ключових стратегій управління фінансовими ризиками є використання методів хеджування. Це стратегія, спрямована на мінімізацію фінансових втрат, пов'язаних із несприятливими змінами цін на активи, валютні коливання чи зміни процентних ставок. Хеджування передбачає використання різних фінансових інструментів, таких як деривативи, опціони та форвардні контракти для захисту від потенційних ризиків.

Під хеджуванням (від англ. hedge – захищатися від можливих втрат, ухилятися, обмежувати) розуміють діяльність, яка спрямована на створення захисту від можливих втрат у майбутньому. Хеджування – це загальний термін, який використовується для опису дій з мінімізації цінових ризиків [2].Стратегія хеджування представляє загальну концепцію управління активами та пасивами, спрямовану на зниження чи обмеження можливих ризиків.

Ще однією стратегією управління фінансовими ризиками є страхування. Підприємства можуть застрахувати себе від різних видів ризиків, включаючи ризики збитків від стихійного лиха, відповідальності перед третіми особами, медичні витрати для працівників та інші. Страхування допомагає підприємствам захистити свої фінансові інтереси від непередбачених обставин та подій. Застосування методу на рівні підприємства виправдане в таких випадках: імовірність реалізації ризику, тобто появи збитку, невисока, але розмір можливого збитку досить великий [3].

Важливим аспектом успішної стратегії управління фінансовими ризиками є постійний моніторинг та регулярне оновлення стратегій відповідно до змін у зовнішньому середовищі. Гнучкість та адаптивність у прийнятті фінансових рішень дозволяють підприємствам ефективно реагувати на нові ризики та зберігати фінансову стабільність.

Технології також відіграють важливу роль у управлінні фінансовими ризиками. Сучасні технології активно проникають у сферу управління фінансовими ризиками, надаючи нові можливості для ефективної оцінки та зниження фінансових ризиків.

Застосування спеціалізованих програмних рішень, автоматизованих систем аналітики та інтелектуальних платформ дозволяє підприємствам покращити свою здатність виявляти, оцінювати та контролювати ризики у реальному часі. Ці технології також забезпечують можливість швидкого аналізу великих обсягів даних, що допомагає приймати обґрунтовані рішення в управлінні фінансовими ризиками, оптимізуючи діяльність підприємства та сприяючи забезпеченню його стійкості у мінливому економічному середовищі.

Управління фінансовими ризиками є важливою і невід'ємною частиною стратегічного планування та сталого розвитку будь-якого підприємства. Розуміння та вміння ефективно управляти ризиками, пов'язаними з фінансами, є ключовим фактором успіху в сучасному динамічному бізнес-середовищі. Непередбачені фінансові втрати можуть серйозно підірвати фінансове здоров'я організації, тому створення системи управління ризиками стає необхідністю для збереження фінансової стійкості та конкурентоспроможності. Впровадження сучасних методів та технологій, таких як аналітичні системи, програмне забезпечення для моделювання ризиків, а також різні фінансові інструменти, дозволяє підприємствам не лише ідентифікувати та аналізувати ризики, а й реагувати на них оперативніше та ефективно. Це сприяє більш точному прогнозуванню, управлінню фінансовими ризиками та створенню стійкішої та надійнішої фінансової стратегії для майбутнього розвитку компанії. Таким чином, розробка та впровадження ефективної системи управління фінансовими ризиками стає важливим завданням для сучасних підприємств в умовах мінливого бізнес-оточення [2].

Література:

1. Федулова І.В., Менеджмент та підприємництво. – К., 2019. URL:https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journalpaper/2019/dec/20453/management-65-74.pdf (Дата звернення 24.11.2023 р.).

2. Опанасенко А.І., Мягких І.М., Фінансові ризики підприємства та управління ними. 2020. –280с. URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/15403/1/Cluster2020_P046051.pdf (Дата звернення 02.12.2023 р.).

3. Горячий Ю, Андрійченко Жанна. Сутність поняття “Фінансовий ризик” підприємства. 2020. С. 82-83. URL: https: //ndipzir.org.ua/wpcontent/uploads/2018/Ryga_07_12_2018/Ryga18(15).pdf (Дата звернення 30.11.2023 р.).

Панасенко А.А., здобувачка вищої освіти
Журавльов В.М., старший викладач
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький,Україна

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КОРПОРАТИВНИХ ВІДНОСИН: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

Акціонерна форма господарювання сприяє швидкому розвитку капіталу державного бюджету, тому потрібне постійне удосконалення механізмів регулювання корпоративних відносин, наразі це дуже допомогло б визначити інвестиційну зацікавленість в закордонних та вітчизняних підприємствах, побудувати систему їх ефективного управління та контролю, а також розвитку інновацій[1, с.3-4].

Для того щоб визначити яким чином можна покращити регулювання корпоративних відносин з боку держави, слід зануритися в деякі твердження. Корпоративні відносини визнані в Україні як вид відносин, які виникають між учасниками корпоративних утворень, тобто між засновниками, акціонерами, членами кооперативу, членами асоціацій, об'єднань

тощо, що регулюються нормами права і перебувають у стадії розвитку на даний момент. Зокрема ці відносини регулюються такими нормативно-правовими актами, як:

- Цивільний кодекс України
- Закон України "Про господарські товариства"
- Закон України "Про акціонерні товариства"
- Закон України "Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю"
- Закон України "Про кооперативи"

Механізм державного регулювання корпоративних відносин - це сукупність правових, економічних, організаційних та інших заходів, які спрямовані на забезпечення ефективного функціонування корпоративних утворень та захисту прав їхніх учасників[1, с.7].

За останні роки було прийнято ряд нормативно-правових актів, які спрямовані на вдосконалення цього механізму. Однак, існує ряд проблем, які перешкоджають ефективному державному регулюванню корпоративних відносин. Серед них:

- Недосконалість нормативно-правової бази, яка не повністю відповідає сучасним вимогам.
- Недостатня ефективність контролю за дотриманням законодавства.
- Недостатня обізнаність учасників корпоративних відносин про їхні права та обов'язки.

Наведемо конкретні напрями вдосконалення механізмів державного регулювання корпоративних відносин: для того щоб вдосконалити нормативно правову базу слід внести зміни до чинного законодавства з метою:

- Забезпечення прозорості та відкритості корпоративного управління.
- Захисту прав акціонерів, у тому числі прав меншості.
- Сприяння розвитку інноваційної діяльності.

Необхідно проводити освітні та інформаційні заходи, які підвищать обізнаність учасників корпоративних відносин про їхні права та обов'язки. Це може бути здійснено шляхом проведення семінарів, тренінгів, вебінарів тощо[2, с.56].

А зараз ми можемо конкретизувати напрям розвитку інноваційної діяльності в державному регулюванні корпоративних відносин.

Державне регулювання іноваційних корпоративних відносин - це система заходів, які спрямовані на створення сприятливих умов для розвитку інноваційної діяльності в корпоративному секторі. Можна вважати НДДКР однією з інновацій, яку можна запровадити в корпоративній діяльності. НДДКР - це діяльність, спрямована на створення нових знань і технологій, які можуть бути використані для створення нових продуктів, послуг, процесів або організаційних структур. Інновації - це впровадження нових знань і технологій у практику. Наприклад, компанії можуть:

- Створювати власні науково-дослідні та дослідно-конструкторські підрозділи.
- Залучати зовнішні організації, такі як наукові установи та університети.
- Співпрацювати з іншими компаніями в рамках кооперації

Досвід провідних закордонних країн виділяє два основних джерела фінансування різних напрямів інноваційного процесу у середньому відношенні 20% – державні та 80% – корпоративні. Дослідження останніх років підтверджують цю тенденцію. Динаміка обсягів корпоративного фінансування НДДКР у так званих країнах-новаторах характеризується постійним стабільним зростанням. Серед інноваційних підприємств розвинених країн досить вагоме місце посідають саме великі корпоративні підприємств. Сьогодні провідні інноваційно-активні корпорації світового рівня володіють 80% патентів і ліцензій на нову техніку і технологію, здійснюють майже 90% прямих іноземних інвестицій.

Крім того, і корпорації нових індустріальних країн розуміють та активно запроваджують стратегії інновацій. Так, наприклад, за опитуванням Boston Consulting Group

у Китаї такої думки дотримуються – 41 % корпорацій, у Індії – 35 %, у Бразилії – 27%. Загалом 45 % опитаних респондентів зазначили, що інновації становлять одну з трьох найважливіших цілей їхнього розвитку[3, с.44-45].

Дійсно досвід інших країн вражає та НДДКР є вагомою інновацією, яку можна запровадити в Україні, тому що це є важливим фактором конкурентоспроможності корпоративної діяльності в сучасній економіці. Компанії, які активно інвестують у НДДКР, мають більше шансів успішно конкурувати на ринку та досягати довгострокового зростання.

Таким чином використовуючи такі інновації в нашому корпоративному управлінні може допомогти визначити інвестиційну зацікавленість в закордонних та вітчизняних підприємствах, що в умовах війни для України є дуже великим плюсом.

Однак існує ряд проблем, які перешкоджають ефективному державному регулюванню іноваційних корпоративних відносин в Україні.

Для вирішення цих проблем необхідно провести комплекс заходів, зокрема:

- Удосконалити нормативно-правову базу, зокрема, передбачити більш сприятливі умови для діяльності інноваційних підприємств.
- Збільшити фінансування інноваційної діяльності, зокрема, через залучення коштів приватного сектору.
- Провести освітні та інформаційні заходи, які підвищать обізнаність українських компаній про важливість інновацій та інноваційних корпоративних відносин.

Отже, держава відіграє ключову роль у поліпшенні інноваційної діяльності в корпоративних відносинах, а дієві механізми державного впливу можуть стати основою для формування і розвитку корпоративних відносинах в Україні[4, с.123].

Література:

1. Орлова Н. С. Механізми державного регулювання корпоративних відносин в Україні / Н. С. Орлова, С. С. Настюк // Теорія та практика державного управління. - 2009. - Вип. 2. - С. 211-217.
2. Корпоративне право України : підручник [Текст] / В. В. Луць [та ін.] ; за заг. ред. В. В. Луця. – К. : Юрінком Інтер, 2010. – 384 с.
3. Сазонець І. Л. Корпоративне управління: світовий досвід та механізми залучення інвестицій [Текст] : навч. посіб. / І. Л. Сазонець. – К. : Центр учб. л-ри, 2008. – 304 с.
4. Проблеми та перспективи розвитку інноваційної діяльності в Україні: матеріали XII Міжнародного бізнес-форуму (Київ, 22 березня 2019 р.) / відп. ред. А.А. Мазаракі – Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2019. – 154 с.

Панасенко А.А., здобувачка вищої освіти
Заярнюк О.В., к.е.н., доц.
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

НОВІТНІЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ МЕНЕДЖМЕНТУ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЙ ТА РИЗИКИ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ

Нині новітній інструментарій менеджменту бізнес організацій постійно розвивається та вдосконалюється. Новітній інструментарій – це сукупність методів, підходів, технологій та інструментів, які є відносно новими і мають значний потенціал для підвищення ефективності управління бізнесом.

Основними елементами новітнього інструментарію менеджменту бізнес-організацій, які варто використовувати для ефективного управління є наступні:

- цифрове управління – використання інформаційно-комунікаційних технологій для

автоматизації процесів, підвищення ефективності і прозорості управління, а також створення нових можливостей для взаємодії з клієнтами та стейкхолдерами. Використовуючи цифрові технології, бізнес може автоматизувати процеси, такі як обробка замовлень, управління запасами та фінанси. Це дозволяє звільнити час і ресурси для інших завдань, а також підвищити ефективність роботи;

- штучний інтелект (ШІ) – використання ШІ для автоматизації завдань, прийняття рішень, прогнозування та планування;

- дані та аналітика – використання даних для отримання глибокого розуміння ринку, клієнтів та конкурентів, а також для прийняття обґрунтованих рішень. Наприклад, такі як вибір цільових ринків, розробка нових продуктів і послуг та визначення цінової політики [1, с. 7].

Психологи і економісти провели величезну кількість досліджень, які привели їх до висновку, що насправді часто кожен із нас стикається в свідомості з певними помилками, які не дозволяють приймати оптимальні рішення та змушують вести себе нераціонально, тому для того, щоб уникнути неправильно прийнятого рішення менеджери використовують дані та аналітику, штучний інтелект [2, с. 70].

Світ розвивається і технології також. Наприклад, штучний інтелект використовує комп'ютери та машини для імітації здатності людського розуму вирішувати проблеми та приймати рішення. Інакше кажучи, штучний інтелект – це метод програмування комп'ютера, робота чи інших пристроїв таким чином щоб вони думали, як високоінтелектуальна людина [3, с. 2].

Сьогодні штучний інтелект може виконувати дуже складні завдання, наприклад, доводити математичні теореми або грати у шахи. Деякі програми досягли рівня людської експертності у різних галузях таких, як медицина, комп'ютерні пошукові системи, аудіо та текстова аналітика.

Приклади технологій штучного інтелекту:

- Siri, Alexa та інші розумні помічники;
- Безпілотні автомобілі;
- Роботи-радники;
- Чат-боти;
- Фільтри спаму в електронній пошті;
- Рекомендації Netflix.

Часто те, що називають штучним інтелектом, є лише одним із його компонентів, наприклад, машинним навчанням. AI вимагає наявності спеціалізованого обладнання та програмного забезпечення для написання та навчання алгоритмів машинного навчання. Жодна мова програмування не є синонімом AI, але деякі з них, включаючи Python, R і Java – популярні [3, с. 3].

Новітній інструментарій менеджменту бізнес-організацій має ряд переваг, таких як:

- зменшення витрат. Новітній інструментарій управління бізнесом може допомогти організаціям зменшити витрати за рахунок підвищення ефективності, оптимізації процесів та зниження ризиків. Наприклад, використання аналітики даних для виявлення сумнівних або безнадійних витрат може допомогти організаціям скоротити витрати без шкоди для якості обслуговування або продуктивності;

- Зниження ризиків. Помилковою є позиція керівників, які не зможуть запобігти ризику але в природі не існує ризику, яким можна було б управляти. Не кожного ризику можна уникнути, але управляти можна кожним. Тому для вдалого управління використовують новітні інструментарії управління [1, с. 9].

Конкретні приклади того, як новітній інструментарій менеджменту бізнес-організацій може бути використаний для зменшення ризиків:

- використання аналітики даних для виявлення шахрайства може допомогти організаціям захистити себе від фінансових втрат. Це може допомогти організаціям

зменшити ризик шахрайства з кредитними картками або іншими фінансовими інструментами;

- використання штучного інтелекту для прогнозування попиту може допомогти організаціям уникнути перевиробництва або дефіциту товарів і послуг. Це може допомогти організаціям зменшити ризик фінансових втрат;
- використання аналітики даних для виявлення кібератак може допомогти організаціям захистити свої системи і дані від несанкціонованого доступу. Це може допомогти організаціям зменшити ризик витоку даних або фінансових втрат.

Новітній інструментарій управління, такий як цифрові технології, штучний інтелект і аналітика даних, може принести значні переваги бізнес-організаціям. Однак, він також пов'язаний з певними ризиками, які організації повинні враховувати при прийнятті рішення про його використання.

Коротко охарактеризуємо деякі з таких ризиків.

Технологічні ризики. Ці ризики пов'язані з несправностями або несуть збої в роботі технологічних систем, на яких базуються новітні інструменти управління. Вони можуть призвести до втрати даних, зупинки роботи бізнес-процесів або навіть фінансових втрат.

Ризики людського фактора. Ці ризики пов'язані з неправильним використанням або розумінням новітніх інструментів управління. Вони можуть призвести до помилок у прийнятті рішень, шкоди людям або навколишньому середовищу.

Ризики соціальні та етичні. Ці ризики пов'язані з використанням новітніх інструментів управління для цілей, які можуть бути шкідливими для суспільства або етично неприйнятними. Наприклад, використання штучного інтелекту для створення зброї або використання даних для дискримінації людей [4, с. 27-28].

Література:

1. Томаса Х. Девенпорта. "Розумна компанія: Як розумні організації використовують дані для трансформації свого бізнесу" 1998 р. Harvard Business School Press 10.1145/348772.348775, ст.15.
2. Івченко І.Ю. Моделювання економічних ризиків і ризикових ситуацій. Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 344 с.
3. Штучний інтелект: сьогодення та майбутнє [електронний ресурс]. URL: https://ula.lantec.ua/statti/shtuchnij-intelekt-sogodennya-ta-majbutne 2023 ULA. All Rights Reserved. Developed by LanTec.
4. Обґрунтування господарських рішень та оцінка ризиків: Навчальний посібник / М.Д. Балджи та ін. Одеса: ОНЕУ, 2013.

Пачева Н.О.
кандидат економічних наук, доцент
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
м. Умань, Україна

МАРКЕТИНГОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТА ШЛЯХИ ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ

На сьогодні підприємства можуть успішно вести бізнес за умови правильно організованого процесу управління маркетингом. Маркетинговий менеджмент допомагає досягти позитивних результатів при досягненні оптимальних економічних показників з урахуванням різноманітних інтересів учасників. Підприємства зацікавлені в ефективному управлінні маркетинговою діяльністю та в пошуку сучасних способів організації виробництва і збуту своєї продукції чи послуг. Організація маркетингового менеджменту позначається на виборі маркетингової стратегії компанії, отримання конкурентної позиції з

урахуванням маркетингових можливостей, допомагає швидко реагувати на зміни комплексу маркетингу, своєчасно коригувати управлінські рішення щодо стратегічного планування маркетингу.

Маркетинговий менеджмент – це цілеспрямована координація і формування всіх заходів фірми, пов'язаних з ринковою діяльністю на рівні підприємства, на рівні ринку і суспільства в цілому, і котрі базуються на принципах маркетингу [2]. Маркетинговий менеджмент Л. Балабанова визначає ширше ніж загальна функція менеджменту підприємства, це управління всіма функціями, всіма структурними підрозділами на основі маркетингу [1]. Маркетинговий менеджмент на підприємстві спрямований на розвиток системи управління маркетинговою діяльністю, підвищення ефективності роботи, зміцнення конкурентних позицій, максимізація прибутку через розроблення ефективного комплекс маркетингу, активізацію цільових або вихід на нові ринки [5].

На підприємстві ефективність організації маркетингового менеджменту залежить від того, наскільки маркетингові засоби використовуються в поєднанні з потенціалом підприємства. Грошовий еквівалент цієї характеристики виражається як відношення результатів діяльності до витрат на маркетингову кампанію. У конкурентному середовищі організація маркетингового менеджменту забезпечить його ефективне функціонування.

Організаційний метод управління маркетингом підприємства залежить від ступеня охоплення ринку. Необхідно визначити, на якій частині ринку компанія планує конкурувати, і залежно від цього вибору надалі організувати маркетинговий менеджмент. Загалом, компанії, які не мають можливостей для досягнення лідерства на ринку, зосередяться на певному сегменті ринку та сподіваються збільшити свою перевагу над конкурентами в цьому сегменті.

Оптимальну роботу підприємства можна досягти завдяки створенню служби, що займається маркетингом. Маркетингова служба підприємства повинна вивчити показники діяльності підприємства та проаналізувати маркетинговий процес і винести до впровадження сучасні ідеї та пропозиції для подальшого удосконалення. Вдало побудований маркетинговий менеджмент здатен вивести підприємство на лідируючі позиції на ринку та створити особливі пропозиції для споживачів, контрагентів в умовах конкуренції. В умовах ринкової економіки підприємства знаходяться під впливом величезної кількості різноманітних внутрішніх та зовнішніх факторів, тому для ефективного функціонування підприємству потрібно зайняти свою особливу нішу і впізнаваний імідж, виділяючи себе серед конкурентів [5]. Маркетологи розробляючи програму розвитку підприємства, яка є основою для всіх його планів, допоможе безпомилково оцінити свої можливості та виключити робочі прорахунки. Розуміння кожним працівником встановленої цілі діяльності підприємства допомагає максимізувати прибуток та стрімкіше досягти результату за допомогою розробки та удосконалення оптимальних маркетингових програм [4].

Ефективність маркетингового менеджменту буде досягнута за допомогою впровадженню інноваційних процесів в менеджменті підприємства та наявність і використання в достатній кількості ресурсів підприємства (матеріальних, фінансових, трудових, інформаційних) із взаємодією вимог ринку [5].

Результати дослідження свідчать про те, що застосування маркетингового менеджменту на практиці сприятиме успішному розвитку підприємств. Маркетинговий менеджмент виражається в цілеспрямованій взаємодії різних функціональних підрозділів підприємства на основі маркетингу. Він оперативно реагує на зміни зовнішнього середовища, досягаючи соціально-економічного ефекту. Успішна організація маркетингового менеджменту підприємства може значно підвищити конкурентоспроможність підприємства на ринку.

Удосконалення маркетингового менеджменту пропонується впровадити модель, засновану на комплексному застосуванні таких складових, як планування, організація та контроль діяльності. Така модель з вищою ефективністю може бути реалізована не в рамках

кожного окремого підприємства, а як організаційна інтегрована структура на засадах кооперації. Важливим напрямком удосконалення маркетингового менеджменту підприємства повинен стати продакт-менеджмент – управління продуктами як один з видів маркетингової діяльності компанії, що полягає в плануванні асортименту, починаючи від випуску нових продуктів і завершуючи виведенням з ринку старих [3]. Удосконалення маркетингового менеджменту підприємства треба втілювати враховуючи загальні тенденції, які сигналізують про скорочення результативності та ефективності традиційних маркетингових інструментів на тлі динамічного розвитку новітніх інформаційних технологій.

Вдалий маркетинг передбачає, що підприємства вивчають попит на продукцію та стимулюють продажі за допомогою власних планів маркетингових комунікацій, дослідження ринку, ціноутворення та інше. Удосконалення системи організації маркетингового менеджменту підприємства сприяє успішному розвитку підприємства та його конкурентоспроможності на ринку.

Література:

1. Балабанова Л.В. Маркетинговий менеджмент : навч. посіб. Київ : Знання, 2004. 354 с.
2. Біловодська О.А. Маркетинговий менеджмент : навч. посіб. Київ : Знання, 2010. 332 с.
3. Бахчиванжи Л. А. Напрями удосконалення маркетингового менеджменту агропромислових підприємств. *Економіка та суспільство.* Вип. 22. 2020. DOI : https://doi.org/10.32782/2524-0072/2020-22-89
4. Пачева Н. Особливості організації маркетингового менеджменту на фармацевтичних підприємствах. *Економічні горизонти.* 2023. Вип. 1 (23). С. 133–141. DOI : https://doi.org/10.31499/2616-5236.1(23).2023.274309
5. Пачева Н.О., Подзігун С.М. Організація маркетингового менеджменту в системі управління підприємством. *Економіка та суспільство.* 2022. № 38. DOI : https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-21

Пашковський Д.М., здобувач гр. МЕ-22мз
Сочинська-Сибірцева І. М., канд. екон. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ТРАНСФОРМАЦІЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ФОРС-МАЖОРУ

Головні проблеми українського бізнесу під час війни полягають у втраті ресурсів (в першу чергу людських), дефіциті енергоресурсів, ринків збуту, дорогих кредитах, мобілізації працівників. Деякі бізнеси зазнали втрат, але існують історії успіху, де підприємці змогли розвивати свої бізнеси навіть під час ворожих обстрілів та повітряних тривог [2].

З початку війни багато компаній в Україні або припинили свою діяльність, або заморозили її, але завдяки різноманітним бізнес-ідеям в теперішній час можна спостерігати перезавантаження вітчизняної економіки.

Реалії сьогодення доводять, що умови форс-мажору, такі як воєнний стан, суттєво впливають на управління персоналом і вимагають адаптації механізму управління ефективністю праці. Вітчизняні підприємства змушені були адаптуватися до складних умов війни шляхом впровадження адаптивних стратегій, таких як релокація підприємств у безпечні регіони, перебудова логістичних складових, впровадження новітніх технологій

управління персоналом [3].

Програми та проєкти, спрямовані на адаптацію підприємницької діяльності до умов війни, надають підприємствам можливість розвивати адаптивні стратегії бізнесу в умовах воєнного стану. В зазначеному контексті охарактеризуємо додаткові складові, які стають пріоритетними елементами механізму управління ефективністю праці персоналу в умовах форс-мажору.

Трансформація складових елементів механізму управління ефективністю персоналу проілюстрована на рис. 1.

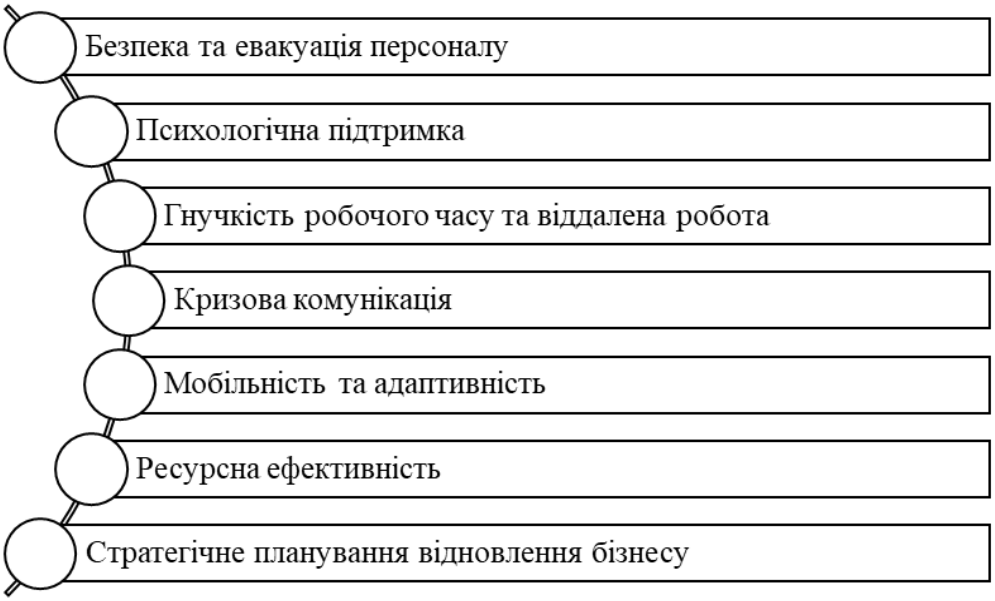


Рис. 1. Характеристика складових елементів механізму управління ефективністю персоналу в умовах форс-мажору

Джерело: проілюстровано авторами з використанням джерел [1; 4]

Традиційними складовими елементами механізму управління ефективністю праці персоналу в умовах стабільного функціонування є: стратегічне планування, аналіз робіт та визначення компетентностей, рекрутинг та відбір, навчання та професійний розвиток, визначення KPI (Key Performance Indicators), заохочувальні та компенсаційні виплати, комплексна оцінка та зворотний зв'язок.

В сьогоднішніх умовах трансформація пріоритетних складових механізму управління ефективністю персоналу відбувається в наступних векторах.

Безпека та евакуація.

Забезпечення безпеки працівників та розробка планів евакуації в разі загрози. Це включає надання інструкцій з безпеки, проведення тренінгів і навчань, встановлення систем безпеки на робочому місці та облаштування укритів.

Психологічна підтримка.

Забезпечення психологічної підтримки працівникам у зв'язку із стресом та нестабільністю, пов'язаною з воєнним станом. Можливості консультування та психологічної допомоги можуть бути важливими для збереження ефективності працівників.

Гнучкість та віддалена робота.

Врахування можливостей віддаленої роботи та гнучких графіків, які можуть бути особливо важливими в умовах, коли безпека на робочому місці порушена або обмежена.

Ресурсна ефективність.

Оцінка ресурсної ефективності, оскільки воєнний стан може призвести до обмежених ресурсів. Ретельне управління бюджетом, перегляд стратегічних цілей та розподіл ресурсів стає пріоритетним аспектом.

Кризова комунікація.

Розробка стратегій ефективного кризового спілкування з персоналом. Це включає в себе чітке та оперативне повідомлення про стан справ, заходи безпеки та інші важливі питання.

Плани відновлення бізнесу.

Розробка планів відновлення бізнесу та стратегій виходу з кризової ситуації. Це включає оцінку можливих втрат, відновлення виробництва на деокупованих територіях та залучення робочої сили.

Тривалість робочого часу.

Перегляд робочих графіків та годин роботи відповідно до обставин воєнного стану. Внесення змін в режим і формат роботи для забезпечення безпеки працівників.

Мобільність та адаптивність.

Зміцнення мобільності та адаптивності персоналу для ефективної реакції на зміни в умовах воєнного стану.

Отже, приділення достатньої уваги пріоритетним елементами механізму управління ефективністю персоналу в умовах форс-мажору стає важливою вимогою не лише для забезпечення стійкості та ефективності персоналу в умовах воєнного стану, але й збереження людського капіталу з метою відновлення бізнесу.

Література:

1. Новітні технології управління персоналом: навч. посіб. І. М. Сочинська-Сибірцева, О. В. Сторожук, А. О. Доренська. Кропивницький: ЦНТУ, 2023. 278 с. http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/13256

2. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. Аналітична записка. Центр Разумкова. 2022. 20 с. https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-analit-zapis-pishulina-2.pdf

3. Україна в умовах війни. Настрої та економічне становище населення (5-7 вересня 2023). https://ratinggroup.ua/research/ukraine/

4. EMA Partners International, executive search & leadership advisory : HR у час війни 2022 URL:https://www.ema-partners.com/europe/ukraine

Пелих О.Л., викладач
Відокремлений структурний підрозділ
"Кропивницький інженерний фаховий коледж
Центральноукраїнського національного технічного університету"
м. Кропивницький, Україна

СТРИМУЮЧЕ ЦІНОУТВОРЕННЯ ДОМІНУЮЧОЇ ФІРМИ НА РИНКУ

Проблеми монополізації господарського життя населення, конкурентна боротьба на ринках товарів та послуг, привертають пильну увагу, як фахівців цієї сфери, так й широкі верстви населення. З появою монополій стало ясно, що вони надають не тільки позитивний, а й негативний вплив на економіку країни.

З початку своєї незалежності Україна прагне зменшити вплив монополій на фінансовий розвиток держави та сформувати передумови для формування ринкової економіки.

Багато авторів досліджували питання ціноутворення домінуючої (монопольної) фірми. Деякі з них: А. Ігнатюк, А. Гринів, В. Горянчук, В.Грудницький, Г. Гук, Т. Швидка та інші.

Проблематика питання полягає у тому, що український ринок практично захоплений монопольними підприємствами, що вельми негативно впливає на загальне положення економіки. В Україні монополізовані майже всі без винятку сфери, в той час коли в світі

монополізація впливає тільки на виробничу сферу. Проблема ускладняється тим, що монополізм в Україні характеризується рядом відмінностей, які вважаються результатом тривалого панування адміністративного управління та обумовлені трансформаційними процесами в економіці [4, ст. 24].

Так, існують ринки, на яких діє фірма-лідер (домінуюча фірма), що має можливість впливати на ринкову ціну і велика кількість конкурентних фірм-аутсайдерів. Домінуюча фірма здатна використати стратегічні переваги свого становища порівняно з конкурентами, що проявляється у її високій долі ринку [5].

Цінове лідерство означає, що домінуюча фірма призначає ціну на продукт, що випускається галуззю, а фірми-конкуренти або наслідують цю ціну, або встановлюють ціну, орієнтуючись на лідера. Ціна домінуючої фірми може бути свого роду «ціновою парасолькою» для фірм-аутсайдерів: навіть, якщо якість їхніх товарів дещо нижча, за рахунок домінуючої фірми, її репутації, фірми-конкуренти можуть знайти ринок збуту для своїх товарів [2].

Найбільш типовим індикатором, при порівнянні монопольної влади з ринком досконалої конкуренції, є взаємозв'язок "граничні витрати - ціна". Чим більше ціна фірми відхиляється від граничних витрат, тим більшою є ринкова влада фірми, і, відповідно, недосконалішим даний ринок.

Показники, що характеризують ринкову владу фірми, називають показниками монопольної влади. До них відносять:

- коефіцієнт Бейна;
- коефіцієнт Лернера;
- індекс Ротшильда;
- коефіцієнт Тобіна;
- коефіцієнт Папандреу [4].

При монополізації ринку виникає ризик контролю ціноутворення лідируючим економічним агентом у підвладному йому сегменті [2].

Законодавство у сфері конкуренції не забороняє займати домінуючий стан або здійснювати значний вплив на ринок. Заборона на зловживання домінуючим становищем набуває чинності тоді, коли домінуюче підприємство використовує свій вплив на ринок на шкоду конкуренції [5].

Прикладом зловживання домінуючим становищем можуть бути дії, які створюють бар'єри для конкурентів.

Однією з найпоширеніших форм хижацької поведінки є стримуюче (хижацьке) ціноутворення, під яким зазвичай розуміються дії підприємства щодо встановлення цін на свої товари на рівні нижче за їх собівартість. У ряді юрисдикційних систем достатньою підставою для кваліфікації поведінки компанії як хижацького є факт її причетності до встановлення цін на низькому рівні у рамках стратегії, спрямованої на ліквідацію конкурентів, незалежно від того, як такі ціни співвідносяться із собівартістю. Чим диверсифікована діяльність підприємства з погляду товарів та ринків, чим більшими фінансовими ресурсами воно володіє, тим ширше його можливості у частині хижацької поведінки [1, ст. 45].

Розглянемо ще момент цінової дискримінації, коли підприємство продає будь-які товари або послуги за різними цінами, незважаючи на їхню однакову собівартість, − рідко є антиконкурентною, однак може мати своєю стратегічною метою неправомірне витіснення конкурентів із ринку. Диференціація цін може кваліфікуватися, як дискримінаційна міра, якщо вона не виправдана економічно. [3]

Однією з умов розвитку ринкової економіки в Україні є формування належного конкурентного середовища. Захист конкурентних відносин є одним з пріоритетних завдань держави.

Вирішення питань в сфері державного антимонопольного регулювання товарних ринків визначає перспективні шляхи демонополізації економіки України, сприяє формуванню конкурентної сфери ринків економіки, від якої у значній мірі залежить матеріальне благополуччя жителів України [6].

Перемога у боротьбі з монополіями призведе до становлення ринкової економіки, яка в свою чергу, до здорової конкуренції, що є однією з передумов забезпечення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання в умовах становлення інноваційної парадигми розвитку.

Література:

1. Башнянин Г. І., Щедра О. В. Мікроекономічна теорія. Навч. пос. – Львів: Новий світ, 2019. – 640 с.
2. Грудницький В. Характеристика видів зловживання монопольним (домінуючим) становищем. Право і суспільство. 2018. № 1. С. 100–105. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/
3. Гук Г. Зловживання монопольним (домінуючим) положенням в антимонопольному законодавстві європейського співтовариства та України. Молодий вчений. 2017. № 11. С. 856–859.
4. Куц Л.Л. Економіка галузевих ринків. Конспект лекцій. Тернопіль, ТНЕУ, 2020. 98 с.
5. Про захист економічної конкуренції : Закон України від 11.01.2001 № 2210- Документ 2210-III, чинний, поточна редакція — Редакція від 07.05.2022, підстава - 1780-IX URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2210-14#Text
6. Щодо напрямів удосконалення конкурентної політики в Україні. URL: https://niss.gov.ua/doslidzhennya/ekonomika/schodo-napryamiv-udoskonalennya-konkurentnoi-politiki-v-ukraini-analitichna

Пелих О.Л., викладач,
Кривохижа В.Ф., студентка гр. БЕ 21
Відокремлений структурний підрозділ
"Кропивницький інженерний фаховий коледж
Центральноукраїнського національного технічного університету"
м. Кропивницький, Україна

ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ІНТЕРАКТИВНОМУ НАВЧАННІ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ

У XXI столітті все більше уваги приділяється питанню впровадження сучасних інформаційних комп'ютерних технологій практично в усі сфери діяльності людини, так сучасний етап розвитку української освіти характеризується широким впровадженням в навчальний процес комп'ютерних технологій. Вони дозволяють вийти на новий рівень навчання, відкривають раніше недоступні можливості, як для викладача, так і для студента. Інформаційні технології знаходять своє застосування в різних предметних областях на всіх вікових рівнях, допомагаючи кращому засвоєнню як окремих тем, так і досліджуваних дисциплін в цілому [2].

Сутність інтерактивного навчання полягає в тому, що навчальний процес відбувається за умов постійної, активної взаємодії всіх учнів. Це співнавчання, (колективне, групове, навчання в співпраці), де учень і учитель є рівноправними, рівнозначними суб'єктами навчання [3]. (рис. 1)

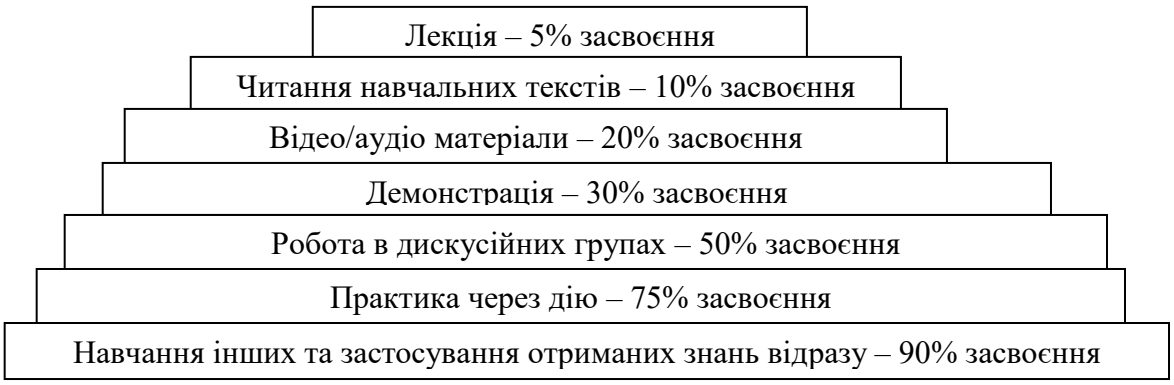


Рис. 1. Особливості використання інтерактивних методів в процесі навчання
Джерело: складено автором на основі [1, 3]

Інформаційні технології, які найбільш часто застосовуються в навчальному процесі, можна розділити на дві групи:

1) мережеві технології, що використовують локальні та глобальної мережі Internet (електронні варіанти методичних рекомендацій, посібників, сервери дистанційного навчання, що забезпечують інтерактивний зв'язок з учнями через Internet, у тому числі в режимі реального часу)[2];

2) технології, орієнтовані на локальні комп'ютери (навчальні програми, комп'ютерні моделі реальних процесів, демонстраційні програми, електронні задачники, контролюючі програми, дидактичні матеріали) [2].

Інформаційні технології (ІТ) грають важливу роль в інтерактивному навчанні та сприяють розвитку здобувачів освіти. Ось деякі аспекти, які варто врахувати:

- електронні навчальні платформи: інтерактивне навчання може включати в себе використання електронних платформ;
- віртуальна реальність (VR) та розширена реальність (AR): використання VR і AR може надати здобувачам освіти можливість взаємодіяти з інформацією в інтерактивному середовищі;
- геймифікація: використання геймифікації у навчанні може зробити процес більш захоплюючим і мотиваційним [1];
- мультимедійні матеріали: замість традиційних підручників;
- соціальні мережі та співпраця: використання соціальних мереж та інструментів співпраці може сприяти обміну ідеями та співпраці між студентами;
- адаптивне навчання: системи штучного інтелекту можуть використовуватися для створення адаптивних навчальних програм, які враховують індивідуальні потреби та темпи навчання студентів;
- електронні засоби оцінювання: використання електронних засобів оцінювання дозволяє швидше та ефективніше визначати рівень засвоєння матеріалу та надає здобувачам зворотний зв'язок для подальшого вдосконалення;
- дистанційне навчання: ІТ дають можливість здобувачам отримувати освіту дистанційно, що особливо важливо в сучасному світі, особливо в умовах пандемії.

Можуть бути різні види занять із застосуванням інформаційних технологій: лекції-бесіди з використанням комп'ютера як наочного засобу; заняття з проведення досліджень; заняття практичної роботи.

Практика роботи показує, що найбільш ефективним є використання комп'ютера на заняттях:

- при вивченні нового матеріалу (ілюстрування різноманітними наочними засобами; мотивація ведення нового поняття; моделювання);

- при перевірці фронтальних самостійних робіт (швидкий контроль результатів);
- при вирішенні завдань навчального характеру (виконання малюнків; відпрацювання певних навичок і вмінь);
- при організації дослідницької діяльності учнів.

Застосування комп'ютера дозволяє і викладачу, і студенту контролювати хід засвоєння нового навчального матеріалу, формування необхідних умінь. У студентів розвиваються навички самоконтролю, спільної (групової) роботи, своєчасно визначати помилки, усувати їх і навіть попереджувати їх появу.

Найпростішою на сьогодні програмою, яка допомагає урізноманітнити заняття, є програма Power Point. Використовувати комп'ютерні презентації можна на заняттях будь-якого типу[3].

При застосуванні технічних засобів навчання і інформаційних технологій слід зважати на властивості людини, її органів чуття до сприйняття повідомлень. Зір і слух найпотужніші та ефективні канали передачі і прийому інформації. Чим різноманітніше буде подання інформації, тим ефективніше буде процес її засвоєння. Загалом, інформаційні технології можуть покращити доступність, ефективність та цікавість навчання, роблячи його більш інтерактивним та індивідуалізованим.

Література:

1. Гейміфікація у навчанні: як перетворити урок на гру [Електронний ресурс]-Режим доступа: http://buki.com.ua/news/scho-take-geimifikatsiia/ (дата звернення: 30.11.2023)

2. Кравченко О.В. Роль інформаційних технології в сучасному освітньому просторі [Електронний ресурс]- Режим доступа: https://naurok.com.ua/rol-informaciynih-tehnologi-v-suchasnomu-osvitnomu-prostori-135431.html (дата звернення 30.11.2023)

3. Лімачко В.В. Використання інтерактивних технологій на уроках інформатики як засобу активізації навчально-пізнавальної діяльності учнів [Електронний ресурс]-Режим доступа: https://naurok.com.ua/vikoristannya-interaktivnih-tehnologiy-na-urokah-informatiki-yak-zasobu-aktivizaci-navchalno-piznavalno-diyalnosti-uchniv-323674.html (дата звернення 30.11.2023)

Пелих А.О., здобувач гр. ТБ 23 МБ-2
Андрощук І. О., канд. екон. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ

У сучасному світі, що постійно трансформується під впливом глобалізації та технологічних змін, інтернаціоналізація бізнесу стає необхідністю для підприємств, які прагнуть забезпечити сталий розвиток та конкурентоспроможність. Аналіз глобальних ринків свідчить про стрімке зростання тенденції розширення підприємств за межі національних кордонів. Це стає можливим завдяки розширенню технологічних можливостей та зменшення транспортних, комунікаційних бар'єрів.

Процес інтернаціоналізації бізнесу в умовах глобалізації вивчали такі вчені як: Є. Савельєв, Д.Джонсон, К. Поулсон, К. Тернер, Ю. Козак, С. Мочерний, Н. Єфремов, Є. Панченко, та інші. Аналіз праць яких дає змогу відзначити, що інтернаціоналізація бізнесу - це стратегічний процес, за допомогою якого підприємство розширює свою діяльність за межі внутрішнього ринку та вступає на міжнародні ринки. Цей процес передбачає адаптацію бізнес-стратегій та операцій до умов зовнішніх ринків, країн, де компанія розширює свою присутність.

Інтернаціоналізація компаній, ринків, галузей, а також національних господарств є частиною такого процесу, як глобалізація. Обидва поняття описують як процес, так і стан, але глобалізація це більш широкий соціальний та економічний феномен, який описує інтеграцію та взаємозв'язок країн та ринків у всесвітньому масштабі. Вона охоплює не лише бізнес, а й культуру, політику, технології та інші аспекти суспільного життя та розглядає всі ринки і національні економіки на одному рівні, тоді як інтернаціоналізація враховує економічні та культурні відмінності та специфіку різних країн [3].

Інтернаціоналізація бізнесу може приймати різні форми, включаючи експорт товарів та послуг, створення спільних підприємств, філіали, дочірні підприємства, транснаціональних компаній, франчайзинг, прямі інвестиції за кордоном, а також інші стратегії [1]. Метою інтернаціоналізації є збільшення обсягів продажів, отримання нових ринків, диверсифікація ризиків та отримання конкурентних переваг у глобальному масштабі.

Цей процес вимагає вивчення міжнародного бізнес-середовища, розуміння культурних, економічних, юридичних та політичних особливостей країн, де діє підприємство. Крім того, ефективна інтернаціоналізація передбачає вивчення конкуренції на міжнародних ринках, розробку адаптованих маркетингових стратегій та управління логістичними викликами, пов'язаними з глобальними постачальницькими цілями.

Тенденції інтернаціоналізації бізнесу постійно змінюються під впливом глобальних економічних, технологічних та соціокультурних факторів. До ключових напрямів, що визначають сучасні тенденції інтернаціоналізації бізнесу слід віднести такі:

- цифрова трансформація та технологічна інновація: розвиток технологій створює нові можливості для підприємств розширювати свою діяльність за межі національних кордонів. Використання інноваційних технологій, таких як штучний інтелект, блокчейн та Інтернет промов, сприяє покращенню процесів управління та взаємодії з міжнародними партнерами;
- глобальна конкуренція та ринкові трансформації: збільшення конкуренції на світовому ринку змушує підприємства шукати нові стратегії для досягнення конкурентних переваг. Ринкові трансформації, такі як зміни у споживчих уподобаннях та економічні коливання, впливають на підходи до розвитку нових ринків;
- глобалізація постачальницьких ланцюгів: підприємства стають більш залежними від глобальних ланцюгів постачання, що може призводити до підвищення ефективності, але також збільшує ризики управління постачанням;
- роль екологічної та соціальної відповідальності: зростаюча увага до екологічних та соціальних питань впливає на стратегії інтернаціоналізації, вимагаючи від підприємств враховувати сталість та етичність у своїй діяльності;
- адаптація до культурних особливостей: успішна інтернаціоналізація передбачає уважне вивчення та адаптацію до різних культур, що може включати зміни у маркетингових стратегіях та продуктовому портфелі;
- зростання важливості регуляторних аспектів: зміни в міжнародному законодавстві та торговельних угодах можуть впливати на обсяги та структуру міжнародної діяльності підприємств;
- геополітичні ризики: підприємства повинні уважно враховувати геополітичні чинники, такі як торговельні суперечки та політичні нестабільності, при формуванні своїх міжнародних стратегій [2].

Сучасні тенденції розвитку форм міжнародного бізнесу охоплюють вихід транснаціональними компаніями на зарубіжні ринки шляхом прямого іноземного інвестування, венчурного інвестування, міжнародного виробництва та IT-компаніями.

Після значного відновлення у 2021 році світові глобальні прямі іноземні інвестиції (ПІІ) знизилися на 12% у 2022 році до 1,3 трильйона доларів США головним чином через глобальні кризи, що накладалися одна на одну – війна в Україні, високі ціни на продовольство та енергоносії та стрімке зростання державного боргу, але потоки до країн, що розвиваються, зросли на 4%. Міжнародні інвестиції у виробництво відновлюваної енергії, зокрема сонячної та вітрової, також продовжували зростати, але на 8% повільніше, ніж 50%, зафіксовані у 2021 році. Примітно, що оголошені проекти у виробництві батарей зросли втричі до понад 100 мільярдів доларів у 2022 році [4]. Глобальні потоки ПІІ відновилися до 727 мільярдів доларів США в першій половині 2023 року, але залишилися на 30% нижчими за рівень, зафіксований у першій половині 2022 року. Значна частина збільшення припала на перший квартал 2023 року, тоді як світові потоки ПІІ впали на 44% у 2 квартал 2023 року порівняно з попереднім кварталом [5]. Спостерігається збільшення виходу транснаціональних компаній на зарубіжні ринки за допомогою прямих іноземних інвестицій, венчурного інвестування, міжнародного виробництва та високотехнологічних компаній. Глобальні компанії використовують стратегічні підходи, такі як інтерналізація, зниження трансакційних витрат, ПІІ-переваги та використання передових знань та технологій для досягнення конкурентних переваг.

Інтернаціоналізації бізнесу мають свої переваги, які сприяють сталому розвитку та конкурентоспроможності. Ось деякі з основних переваг:

- збільшення обсягів продажу;
- диверсифікація ризиків;
- доступ до нових ресурсів;
- зниження витрат виробництва;
- збільшення конкурентоспроможності;
- використання економії масштабу;
- поширення бренду та репутації;
- можливості для стратегічних партнерства [1].

Перед інтернаціоналізацією бізнесу стоїть низка викликів та складнощів, і компанії повинні прискіпливо розглядати ці аспекти, якщо вони прагнуть успішно розширюватися на міжнародні ринки.

До основних викликів слід віднести: культурні відмінності, правові аспекти, економічні бар'єри, серед них такі як: валютні ризики та коливання валютних курсів, варіації економічного розвитку та рівні доходів у різних країнах, конкуренція, фінансові обмеження, технологічні труднощі.

Зазначені виклики варіюються залежно від конкретної галузі, ринку та країни. Успішна інтернаціоналізація вимагає детального дослідження та стратегічного підходу до кожного з цих аспектів.

Отже, сучасні тенденції інтернаціоналізації бізнесу свідчать про те, що глобальна економіка продовжує еволюціонувати, і компанії розвивають нові стратегії для розширення своєї присутності на міжнародному ринку.

Література:

1 Гуткевич С.О. Міжнародна економіка: підруч. 3-е вид., перероблене та доповнене. Вид-во «Діса Плюс». 2021. 428 с.

2 Козак Ю. Г. Міжнародна економіка: в питаннях та відповідях. Підруч. К.: Центр учбової літератури, 2017. 228 с.

3 Орєхова Т.В. Міжнародний бізнес: навч. посібник. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2017. 425 с.

4 World Investment Report 2023. URL: https://unctad.org/publication/world-investment-report-2023 (дата звернення: 04.12.2023)

5 Звіт fDI за 2023 рік. URL: https://www.fdiinsights.com/fdi/report2023 (дата звернення: 05.12.2023)

Петленко Ю.М., здобувач вищої освіти, група МЕ-22М
Рябоволик Т.Ф., доц., канд. екон. наук.
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна

Етапи та функції збуту аграрного підприємства

На сучасному етапі аграрне виробництво здійснюється в нових ринкових умовах. У своїй господарській діяльності товаровиробники повинні приймати не тільки рішення щодо виробництва сільськогосподарської продукції та ефективності організації виробничого процесу, але й стратегічні рішення, стосовно ефективного її збуту. Це, вимагає впровадження в діяльність підприємства управлінських підходів. Але сьогодні більшість виробників мають обмежені знання та навички, які б дозволили їм ефективно використовувати менеджмент в своїй збутовій діяльності [1].

Збут – являє собою управлінську та маркетингову діяльність підприємства з планування, організації і контролю за фізичним переміщенням продукції підприємства від місця її виробництва до місця споживання з використанням сучасних маркетингових інструментів і з метою задоволення потреб споживачів і з певною вигодою для себе.

Збут є важливою формою товарно-грошових відносин в системі відтворення сільського господарства й суттєво впливає на виробництво, розподіл і споживання. Від форм збуту суттєво залежить ефективність взаємодії сільськогосподарського виробництва і збуту в системі відтворення. Це дає змогу значно розширити функції збуту й видозмінювати його форми, за яких він набуває якісно нових ознак у формуванні вартості продукції сільського господарства [2].

Збут включає такі чотири елементи (рис.1).

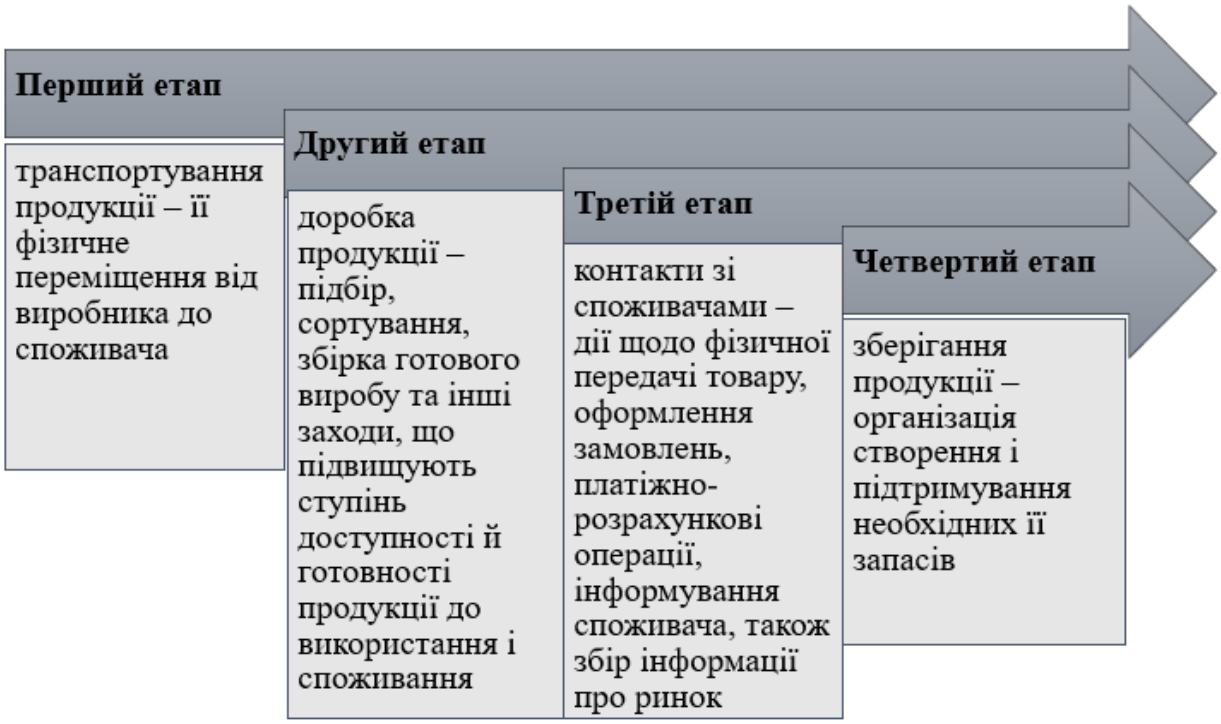


Рис. 1. Етапи збуту

Збутовий процес виконує кілька організаційних функцій (рис. 2).

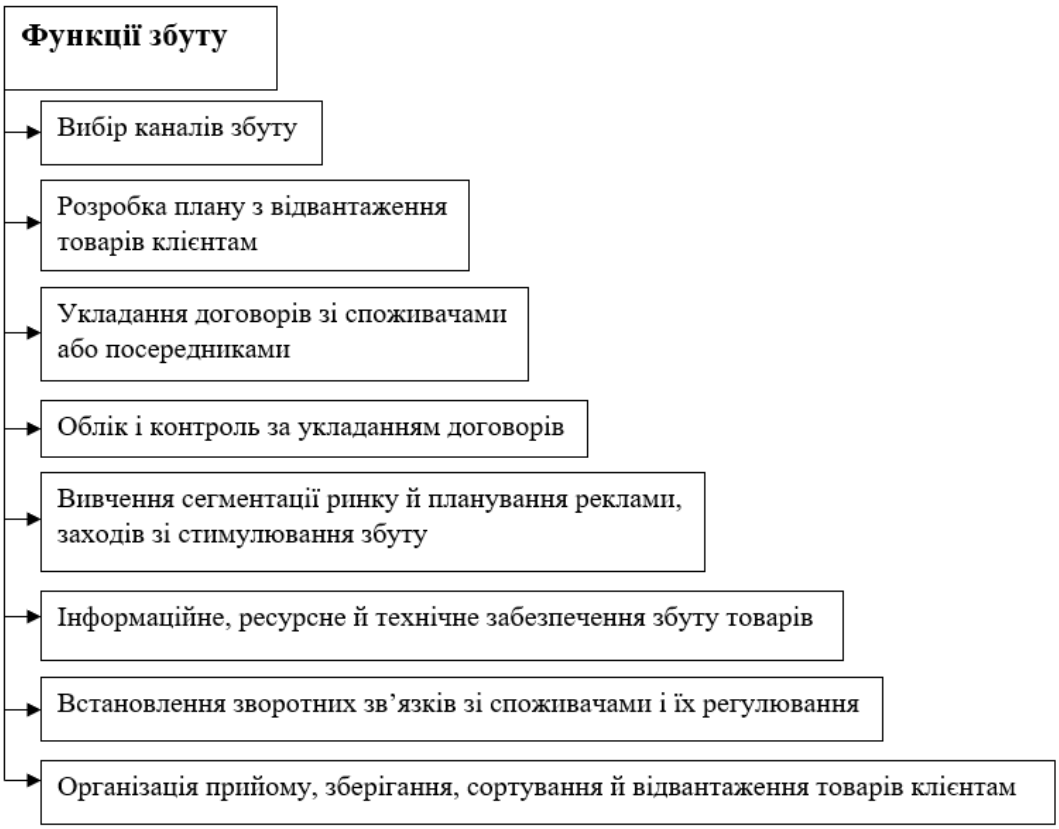


Рис. 2. Основні функції збуту

Поряд з цим, основні й актуальніші проблеми, які постають перед переважною більшістю сільськогосподарських товаровиробників при реалізації продукції – це низький рівень закупівельних цін, нестача інформації про ринки збуту та відсутність попиту на вироблену продукцію. Проблема транспортування також є однією з головних при реалізації сільськогосподарської продукції. Результати досліджень свідчать про те, що виробникам не вистачає багатьох знань і навичок у сфері маркетингу. Найбільше їм бракує навичок пошуку вигідних ринків збуту продукції та вивчення споживчого попиту [3].

Функціонування аграрних підприємств в ринкових умовах об'єктивно потребує стратегічної орієнтації та перспектив адаптації до постійних змін як у внутрішньому так і в зовнішньому конкурентному середовищі, здобутті переваг у виробництві якісних, доступних за ціною товарів, а відтак вивчення, оперативного аналізу та менеджменту збутової діяльності.

Література

1. Кадирус І.Г., Донських А.С., Якубенко Ю.Л. Економічні особливості збутової діяльності аграрних підприємств. Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics». 2019. № 15. (дата звернення 15.03.2021). URL: http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/6171(дата звернення 25.11.2023).

2. Внутрішньогосподарські організаційно-економічні механізми забезпечення прибутковості сільськогосподарських підприємств / Саблук П. Т., та ін.; за ред. П.Т. Саблук. К.: ІАЕ УААН, 2003. 204 с.

3. Юрченко Н. І, Кадирус І. Г. Стратегічна спрямованість збутової діяльності аграрних підприємств. URL: https://inlnk.ru/EL09Q (дата звернення 25.11.2023).

Перевалов Н.Ю., Курсант факультету №4
Лучик С.Д., доктор економічних наук, професор
Харківський національний університет внутрішніх справ
м. Кам'янець-Подільський, Україна

ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ НА ЗАХИСТІ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ БІЗНЕСУ

Сьогодні кібербезпека є одним із пріоритетів у системі національної безпеки України. 14 травня 2021 року Рада національної безпеки і оборони України схвалила Стратегію кібербезпека України на 2021-2025 роки, що дозволяє фінансувати та здійснювати заходи, спрямовані на протидію кіберзлочинності. Кібербезпека є обов'язковою складовою успішного бізнесу.

Бізнес-структури сьогодні працюють з великими обсягами інформації, здійснюють обробку значної кількості клієнтських даних з використанням інформаційних та цифрових технологій. Кожна складова бізнес-процесів представляє лише окрему ланку в нескінченному ланцюзі взаємопов'язаних елементів. Сьогодні компаніям складніше ніж коли-небудь чітко визначити критичні точки у власній багатогранній інфраструктурі через яку вони взаємодіють з оточуючим світом [1].

Сьогодні компанії використовують в своїй діяльності новітні інформаційні, цифрові технології і процеси, а також застосовують нові принципи організації праці. І на тлі стрімкого розвитку сучасних комп'ютерних технологій спостерігається загальносвітова закономірна тенденція до збільшення кількості та масштабів правопорушень у кіберсфері. Атаки поступово стають все більш витонченими, а потенційні цілі, серед яких зараз більше об'єктів критичної інфраструктури на тлі загострення політичної ситуації в країні, та збитків від атак, зростають. Сьогодні в інтернеті кожні 39 секунд відбувається нова атака, яка коштує трильйони доларів щорічно. Ці атаки можуть бути надзвичайно шкідливими для бізнесу, коштуючи непомірних доларів і відновлення ресурсів [2].

Найбільшими внутрішніми загрозами для захисту інформації на підприємствах є витоки даних через співробітників або з їх вини та вразливе програмне забезпечення. Серед зовнішніх загроз бізнесу виділяють шкідливе програмне забезпечення; DDoS-атаки; фішингові атаки; проникнення у мережу; втрата пристроїв зі збереженими паролями. Боротись або попереджати такі серйозні загрози компаніям нелегко. Да й не завжди вони ставляться до проблеми кіберзахисту даних професійно та відповідально. Так, бізнес ненавчений використовувати надійне антивірусне програмне забезпечення чи спеціалізовані рішення щодо захисту від DDoS-атак, вживати надійних дій для захисту інформації та фінансових транзакцій.

Значну роль у кібербезпеці сьогодні відводять штучному інтелекту. З одного боку, компанії намагаються використовувати штучний інтелект (ШІ) різними способами для підвищення ефективності, економії часу та зменшення витрат. І саме завдяки цьому ШІ швидко стає цінним ресурсом для компаній у різних сферах діяльності.

З іншого боку, більше половини власників бізнесу використовують штучний інтелект для кібербезпеки та боротьби з шахрайством [3]. Оскільки штучний інтелект стає все більш інтегрованим у бізнес-операції, тому компаніям слід приділяти першочергову увагу кібербезпеці, управлінню, відповідності та захисту даних, щоб забезпечити успішну готовність до внутрішнього ШІ. Так, можливості, які пропонує штучний інтелект для аналізу великих обсягів даних на основі алгоритмів машинного навчання, істотно допомагають у вирішенні існуючих проблем співробітників, які перевантажені аналізом логів, запобіганням спроб злому, розслідуванням можливих випадків шахрайства і нестачі персоналу. На відміну від інструментів виявлення на основі сигнатур попереднього покоління, машинне навчання може відстежувати та записувати моделі використання мережі та надавати раннє попередження про виявлення аномальної поведінки.

Експерти з кібербезпеки рекомендують бізнес-структурам готуватися до внутрішнього розгортання штучного інтелекту і зосередитися на таких заходах кібербезпеки.

Безпека кінцевих точок: Рішення безпеки кінцевих точок, такі як антивірусне програмне забезпечення та брандмауери, можуть захистити системи та дані штучного інтелекту від несанкціонованого доступу та кіберзагроз.

Безпечний зв'язок: Захищені протоколи зв'язку, такі як шифрування SSL/TLS та віртуальні приватні мережі (VPN), можуть захистити дані під час передання між системами штучного інтелекту та іншими кінцевими точками.

Шифрування даних: Шифрування може захистити конфіденційні дані від несанкціонованого доступу, шифруючи дані в стані спокою та під час передання.

Управління вразливостями: регулярна оцінка вразливостей та тестування на проникнення може допомогти компаніям виявляти та усувати вразливості в системах і даних штучного інтелекту [4].

Не слід забувати, що широке впровадження штучного інтелекту в бізнес-структурах матиме як позитивні, так і негативні наслідки для кібербезпеки. Як власники бізнесу намагаються ефективно використовувати штучний інтелект для підвищення кіберзахисту своїх даних, так і хакери також навчаються на наявних інструментах штучного інтелекту розробці більш просунутих атак на традиційні системи безпеки і, навіть, системи, посилені штучним інтелектом. Щоб компанія була повністю готова до штучного інтелекту, потрібно комплексно підходити до питань управління, дотримання вимог і кіберзахисту інформації.

Література:

1. Кібербезпека бізнесу це не лише технічні заходи. *Legal IT Group.* URL: https://legalitgroup.com/kiberbezpeka-biznesu-tse-ne-lishe-tehnichni-zahodi/ (дата звернення: 30.11.2023).

2. Що потрібно знати бізнесу про кібербезпеку у 2023 році. *BDO Україна.* URL: https://www.bdo.ua/uk-ua/insights-2/information-materials/2023/what-businesses-need-to-know-about-cybersecurity-in-2023 (дата звернення: 01.12.2023).

3. How Businesses Are Using Artificial Intelligence In 2023. *Forbes Advisor*. URL: https://www.forbes.com/advisor/business/software/ai-in-business/ (дата звернення: 02.12.2023).

4. Чотири питання щодо кібербезпеки при впровадженні ШІ. *EBA.* https://eba.com.ua/4-pytannya-shhodo-kiberbezpeky-pry-vprovadzhenni-shi/ (дата звернення: 04.12.2023).

Перевозчикова А. А., здобувачка другого (магістерського) рівня вищої освіти
Київський національний університет ім. Т. Шевченка,
м. Київ, Україна

ДИВЕРСИФІКАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПОДОЛАННЯ НАСЛІДКІВ ВІЙНИ

За сучасних умов підприємства, незалежно від галузі та масштабів діяльності, постійно стикаються з різними ризиками. Вони можуть бути пов'язані з економічними, політичними, соціальними та іншими факторами. Але особливо бізнес найбільш вразливий в період війни. Загальними причинами цього можна вважати макроекономічну нестабільність, зниження рівня купівельної спроможності населення, втрату ланцюжків постачання великої кількості товарів, дефіцит та зростання цін на паливно-мастильні матеріали тощо [4, с. 86]. За результатами опитування Європейської Бізнес Асоціації серед представників малого та середнього бізнесу втрати для бізнесу, спричинені війною, безперервно зростають, і лише 6% підприємців не зазнали негативних наслідків цієї кризи. Безпосередньо внаслідок

бойових дій втрати понесли 24% опитуваних підприємців, а 7% — мають активи на окупованих територіях. Як найактуальніші проблеми окреслено зниження купівельної спроможності населення, нестача фінансування та доступу до кредитування, податковий тиск, нестача фахівців та проблеми з бронюванням співробітників і виїздом за кордон [2].

В умовах воєнного стану, зважаючи на непередбачуваність зовнішніх чинників, досягнути стратегічних цілей можливо застосувавши метод диверсифікації підприємств, який полягає у розширенні спеціалізації та пошуку альтернативних функціонально виважених напрямів діяльності, вертикальній інтеграції, відновленні зв'язків та нових ініціатив [5, с. 17]. Будь-яка криза стимулює винахідливість, мотивує до відкриттів і напрацювання нових стратегій подолання кризових явищ. Під впливом внутрішніх та зовнішніх чинників, з-поміж яких визначальними сьогодні є військова агресія росії, формуються передумови активізації процесу диверсифікації на вітчизняних підприємствах. Яскравим прикладом використання диверсифікації як інструменту подолання наслідків повномасштабної війни рф проти України є ПрАТ «Чумак» — найбільше підприємство в Україні з переробки свіжих томатів. Компанія відома томатними пастами, кетчупами, майонезами та іншими товарами під однойменним брендом. До війни ПрАТ «Чумак» займав близько 20% українського ринку, виторг за підсумками 2021 р. склав 1,3 млрд грн (без ПДВ). Наслідками збройної агресії росії проти України та окупації частини Херсонської та Миколаївської областей, де вирощують томати для виготовлення томатної пасти та знаходяться заводи-постачальники сировини, для ПрАТ «Чумак» стали: втрата великої частки експорту з 25% до нуля, зокрема припинення поставок до країн Африки, Близького Сходу та Європи, скорочення виторгу компанії на внутрішньому ринку майже на 70% [3]. Пристосувавшись до умов стрімкого зниження платоспроможності населення, нестійкого податкового законодавства, повного переформатування ринку праці, загрози повної чи часткової втрати майна та забезпечення відносно стабільної діяльності в умовах повністю нестабільного ринку, ПрАТ «Чумак» у 2023 році демонструє у своїй діяльності застосування механізмів диверсифікації як антикризового інструменту подолання наслідків війни та як інструменту розвитку. Зважаючи, на втрату контролю над активами та діяльністю виробництва, стратегія компанії спрямована на виробництво продукції на виробничих потужностях третіх сторін. Підприємство на кінець 2023 року випускає свою продукцію на заводах компаній конкурентів в Луцьку, Києві та навіть закордоном [1].

Для оптимізації та пришвидшення процесу диверсифікації виробництва постраждалих від воєнних дій підприємств доцільно створити систему виробничих альянсів. У такі об'єднання входитимуть компанії, що готові надати свої виробничі потужності для відновлення випуску продукції у такому випадку. Це дозволить зекономити бізнесу час на пошук партнерів пришвидшити процес перемовин щодо умов співпраці, відновити обсяги виробництва в максимально можливо короткі терміни. Досвід ПрАТ «Чумак» доводить актуальність такого рішення в сучасних реаліях. Об'єднання українських виробників та залучення іноземних партнерів також стимулюватимуть інноваційні процеси в управлінні операційною діяльність підприємств. Паралельно формуватиметься й нова мережа бізнес-стосунків компаній, на основі якої можливе створення стратегічних альянсів з метою просування та продажу товарів і послуг одна одної – партнерського маркетингу. Така стратегія B2B забезпечує зростання та прибуток для обох організацій шляхом спільної співпраці для маркетингу та продажу своїх продуктів, залучення аудиторії одне одного та об'єднання своїх ресурсів для покращення результатів [6, с. 158].

Отже, активізація процесів економічної диверсифікації вітчизняного бізнесу сприяє його модернізації відповідно до зміни попиту на продукцію, дає змогу розширити географію, збільшити оборотність та зайняти місця конкурентів, що закрилися або зупинили свою діяльність через війну.

Література:

1. Звіт про управління ПрАТ «Чумак» за 2022 рік. URL: https://chumak.com/data/file/6d5e4dd8bff846b5bb752fd94ae867d6.pdf (дата звернення 20.11.2023).
2. МСБ продовжують виплачувати зарплати та підтримувати ЗСУ попри зростання фінансових втрат. URL: https://eba.com.ua/msb-prodovzhuyut-vyplachuvaty-zarplaty-ta-pidtrymuvaty-zsu-popry-zrostannya-finansovyh-vtrat/ (дата звернення 20.11.2023).
3. Чумацький шлях. Війна забрала у бренду «Чумак» завод, експорт і майже 1 млрд грн виторгу в Україні. Як компанія перевинайшла себе завдяки конкурентам. URL: https://forbes.ua/company/chumatskiy-shlyakh-110-spivrobitnikiv-z-1200-padinnya-na-70-chastki-rinku-ta-vitorgu-yak-vizhivae-virobnik-ketchupiv-ta-konservatsii-chumak-z-kakhovki-09022023-11622 (дата звернення 20.11.2023).
4. Білецька І., Романчукевич М. Соціально відповідальна поведінка суб'єктів бізнесу на неокупованих територіях України в умовах війни: аспекти маркетингу і менеджменту. *Modeling the development of the economic systems*. 2022. № 2. С. 85–91.
5. Згурська О. М. Диверсифікація як метод підвищення економічної ефективності підприємства. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 13. С. 16–21.
6. Цибко Н. Сучасні інструменти партнерського маркетингу на ринку B2B.

Пігуль О. В., аспірант 2-го курсу ФЕіМ
Сумський НАУ
м. Суми, Україна

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТОМ БУДІВНИЦТВА ЖИТЛА ДЛЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ

Війна в Україні призвела до масового переміщення населення. За даними ООН, станом на 20 липня 2023 року в Україні зареєстровано понад 8 мільйонів внутрішньо переміщених осіб (ВПО) [1]. Ці люди потребують негайного житла та інших основних потреб.

Управління проектом будівництва житла для ВПО є складним завданням. Воно вимагає врахування таких факторів, як:

- Швидкість: Проекти повинні бути реалізовані в найкоротші терміни, щоб забезпечити потребам ВПО.
- Ефективність: Проекти повинні бути реалізовані з мінімальними витратами.
- Доступність: Житло повинно бути доступним для ВПО з різним рівнем доходів.
- Якість: Житло повинно відповідати стандартам безпеки та комфорту.
- Сталість: Житло повинно бути екологічно чистим та економічно життєздатним.

Управління проектом будівництва житла для ВПО має ряд специфічних особливостей. До них відносяться:

- Необхідність дотримання спеціальних вимог до проектної документації: Проекти повинні відповідати нормам і стандартам, які застосовуються до будівництва житла для ВПО. До таких норм і стандартів можуть відноситися вимоги до безпеки будівель, доступності житла для людей з обмеженими можливостями, а також енергоефективності[2].
- Забезпечення безпеки будівель: Будівлі повинні бути безпечними для проживання, а також захищені від можливих військових дій.
- Забезпечення доступності житла для людей з обмеженими можливостями: Будівлі повинні бути доступними для людей з обмеженими можливостями, зокрема інвалідів, людей з малою фізичною активністю, а також людей з проблемами зору або слуху.
- Забезпечення енергоефективності: Будівлі повинні бути енергоефективними, щоб мінімізувати витрати на енергію.

- Залучення громадськості до управління проектом: Важливо залучити громадськість до управління проектом, щоб врахувати потреби та побажання ВПО

Управління ризиками

Управління проектом будівництва житла для ВПО пов'язане з рядом ризиків. До таких ризиків можуть відноситися:

- Нестача ресурсів: Проекти можуть бути ускладнені через нестачу ресурсів, таких як фінанси, матеріали, робоча сила.
- Військові дії: Військові дії можуть призвести до затримок у реалізації проектів або навіть до їхньої зупинки.
- Зміни потреб ВПО: Потреби ВПО можуть змінитися в ході реалізації проекту, що може призвести до необхідності внести зміни в проектну документацію.

Управління ризиками є важливим аспектом управління проектом будівництва житла для ВПО. Для управління ризиками можна використовувати такі заходи:

- Розробка плану управління ризиками: План управління ризиками повинен визначати всі потенційні ризики, а також заходи щодо їхнього мінімізації або ліквідації.
- Створення резерву часу та коштів: Резерв часу та коштів допоможе впоратися з непередбаченими обставинами.
- Взаємодія з зацікавленими сторонами: Взаємодія з зацікавленими сторонами допоможе вчасно виявити та вирішити можливі проблеми.

Управління проектом будівництва житла для ВПО є складним і відповідальним завданням. Для успішної реалізації таких проектів необхідно враховувати всі особливості та ризики, пов'язані з будівництвом житла для ВПО.

Література:

1. Офіційний веб-сайт Управління Верховного комісара ООН у справах біженців. https://www.unhcr.org/ua/clusters-ua#section-2
2. Офіційний веб-сайт Міністерства розвитку громад та територій України https://mtu.gov.ua/news/34649.html

Підкамінна Ж. С., здобувач другого (магістерського) рівня освіти
Економіко-технологічний інститут імені Роберта Ельворті
Кандиба М. А., здобувач другого (магістерського) рівня освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
Яковенко Р. В., кандидат економічних наук, доцент
Економіко-технологічний інститут імені Роберта Ельворті
м. Кропивницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ДІЇ РИНКОВОГО ІННОВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ

Залучення України до бойових дій з мокшанською федерацією обумовило необхідність пошуку нових шляхів і можливостей перемоги у протистоянні з ворогом, що можна реалізувати у тому числі й через дію ринкового механізму. Економічний зміст інновацій та корисних досягнень у сфері науково-технічного прогресу полягає у застосуванні нових економічних параметрів, які дають змогу отримати додаткові абсолютні чи відносні конкурентні переваги над своїм суперником. Якщо традиційними цінностями та метою економічної діяльності є максимізація отримання прибутку, то в умовах ведення війни – вона трансформується у стратегічні та тактичні дії, спрямовані на заподіяння якомога більшої шкоди агресору. Відтак, чим більша кількість бізнесу продовжує працювати за традиційними підходами (просто заробляти гроші) – тим більшу небезпеку вони створюють для своєї держави і тим далі вони віддаляють Перемогу України.

Загальна природа дії ринкового механізму, що проявляється зокрема через його стимулюючу функцію, полягає у тому, яким чином залучити до споживання покупця через скорочення витрат у сфері виробництва та, за можливістю, через надання вже існуючим товарам нових споживчих характеристик. Це стосується ситуації, яка характеризується великою кількістю незалежних один від одного виробників і покупців, яка в дійсності існує доволі рідко. Об'єктивна картина ринкової ситуації абсолютної більшості секторів української економіки і до війни характеризувалась високим рівнем монополізації економіки, що створювалось штучно, у тому числі й через механізм державного втручання в економіку. Якщо в розвинутих країнах сучасний господарський механізм доповнюється національною інноваційною системою, то в Україні стратегію як державного регулювання економіки, так і ринкового саморегулювання визначає економічний інтерес олігархату, який дуже рідко співпадає з національним економічним інтересом [3, с. 33]. І якщо в умовах цивілізованої економіки система державного регулювання економіки спрямована на підвищення рівня життя найменш забезпечених верств населення та обмеження монополістичних тенденцій, то в Україні все відбувалося з точністю до навпаки [4]. Але якщо до війни структура ринку була принаймні чіткою і більш-менш зрозумілою, то внаслідок початку російсько-української війни відбулось посилення недосконалості ринку, яке характеризується недостатнім рівнем конкуренції унаслідок нестабільного попиту споживачів, що обумовлюється такими чинниками:

- непередбачуваним рівнем доходів споживачів, його системним коливанням, непередбачуваною зміною власне структури потреб різних споживачів у різних регіонах, у тому числі й унаслідок ведення бойових дій;
- скороченням кількості споживачів через певні зрозумілі причини;
- тимчасову появу певних засобів задоволення потреб населення у безкоштовному доступі (в першу чергу йдеться про різні форми допомоги, у тому числі й гуманітарної);
- постійною трансформацією наявного виробничого потенціалу, що може не лише скорочуватись внаслідок обстрілів, а й збільшуватись через появу нових форм виробництв та кооперації, що з'являються на території країни;
- переміщенням трудових ресурсів і виробничих здібностей економіки в межах території України та сусідніх країн, переміщенням виробничих факторів під землю, або до таких умов, які забезпечують безпечніші умови праці та життєдіяльності;
- нестабільність виробничого процесу, втрата багатьма суб'єктами підприємництва ритмічності виробництва внаслідок усіх вищеперерахованих факторів.

Ситуація в сфері ведення бойових дій визначається необхідністю введення і застосування інновацій у 2 проявах:

- скорочення витрат у сфері виробництва цивільної продукції з метою повнішого задоволення внутрішніх потреб населення за рахунок появи можливості скорочення ціни, що задовольняє як індивідуальні потреби виробників, так і суспільні потреби споживачів і має яскраво виражений суспільний ефект;
- управління ситуацією на полі бою таким чином, коли мінімальними є ураженнями людей з боку країни, на яку здійснено напад, і максимізація шкоди, що завдається агресору (втрати особового складу, майна військово-господарського призначення, зброї та військової техніки, усіх супутніх факторів тощо).

Господарський механізм інновацій промислового комплексу в період становлення ринкового господарства має виконувати такі функції:

1) реалізовувати потенціал, закладений у кожній формі власності й господарювання, забезпечувати конкуренцію та співпрацю між ними у справі використання науково-технологічного, виробничого та інформаційного потенціалів, під час виходу з економічної кризи на шлях економічного зростання;

2) упорядковувати процес відтворення за допомогою формування ринково-конкурентної системи самоорганізації, самоврядування процесу господарювання й відповідної системи державного економічного регулювання;

3) забезпечувати збалансованість і внутрішньовиробничу пропорційність між структурними ланками виробництва на інноваційній основі;

4) підтримувати стійкі стимули підприємців, працівників і колективів до створення якісно нових технологій, форм організації виробництва, маркетингового обслуговування, реалізації кваліфікації й творчого потенціалу всіх суб'єктів відтворення;

5) створювати рівні економічні умови для реалізації соціально-економічного потенціалу кожної фірми й суб'єкта власності та господарювання в організації ефективного інноваційного процесу [2, с. 270-271].

Отже, забезпечення рівня конкурентоспроможності вітчизняних наукових досліджень на внутрішньому і міжнародному ринках повинно стати основним напрямком сучасної політики держави у сфері активізації інноваційної діяльності, що сприятиме підвищенню ефективності виробництва. Саме від цього нині найбільшою мірою залежать можливості реалізації інноваційних процесів і забезпечення високої ефективності національної економіки [1]. Також інновації можуть стати головним джерелом Перемоги України у війні.

Література:

1. Яковенко Р. В. Менеджмент інноваційної діяльності в Україні. *Секунда* : веб-сайт. URL: https://www.krme.top/?p=21895 (дата звернення: 26.05.2022).
2. Яковенко Р. В. Національна економіка : навч. посіб. [2-ге вид., випр.]. Кіровоград : „КОД", 2010. 548 с.
3. Яковенко Р. В. Необхідність трансформації завдань державного регулювання в умовах сучасного стану економіки України. *Агросвіт*. 2019. № 8. С. 33–40. DOI: 10.32702/2306-6792.2019.8.33.
4. Яковенко Р. Момент, якого ми не можемо втратити. Газета «Дзеркало тижня». 2019. Випуск №29, 27 липня-16 серпня. URL: https://zn.ua/ukr/macrolevel/moment-yakogo-mi-ne-mozhemo-vtratiti-318730_.html (дата звернення: 2.12.2023).

Піліпак А. В., здобувач групи УФЕБ –22М
Липчанський В.О., канд. пед. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ВПЛИВ СИСТЕМИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ НА ЕКОНОМІЧНУ БЕЗПЕКУ ПІДПРИЄМСТВА

Військові події в Україні, нестабільність економічної ситуації, політичні конфлікти, висока конкуренція, ускладнення міжнародної логістики – все це тільки частина факторів, які створюють загрози економічній безпеці підприємств, їх розвитку, а іноді і існуванню. Слабкий опір змінам або відсутність оцінки їх впливу можуть привести до утворення кризи. Під дією численних ударів зі сторони зовнішнього середовища страждають внутрішні процеси підприємства.

Так, для вітчизняних підприємств на сьогоднішній день характерним є спад виробничих показників, зниження оборотних активів та власних коштів, зниження ключових фінансових показників, висока залежність бізнесу від запозичених коштів, зростання операційних витрат, собівартості та багато інших негативних змін. Все це може призвести до банкрутства. Для запобігання такої ситуації доцільно використовувати ефективну систему економічної безпеки підприємства в ув'язці із інструментарієм антикризового управління.

Антикризове управління спрямоване на ефективну реакцію на кризові явища та вирішення проблем, які можуть загрожувати економічній безпеці підприємства. Це включає в себе аналіз і усунення причин кризових ситуацій, розробку стратегій виходу з кризи та впровадження необхідних заходів. В той час як антикризове управління є інструментом реагування на кризу, економічна безпека передбачає систематичне планування та запобігання економічним ризикам. Обидва підходи взаємодоповнюють один одного, забезпечуючи підприємство ефективними механізмами управління та захисту від негативних впливів зовнішніх чинників. Такий комплексний підхід сприяє збереженню стабільності, розвитку та забезпеченню економічної безпеки підприємства в умовах невизначеності та змін на ринку.

Економічна безпека є комплексним поняттям, що може розглядатись з багатьох сторін. З точки зору Фролова С.М. [4] фінансово-економічну безпеку можна розглядати у вимірі трьох критеріїв: функціонального, статичного та ресурсного. Функціональний розріз економічної безпеки передбачає захист фінансово-економічних інтересів підприємства від негативного впливу зовнішнього та внутрішнього середовища, а саме: виявити фактори впливу, оцінити силу та ймовірність впливу, нейтралізувати або мінімізувати їх дію. За статичним критерієм, підприємство буде вважатися фінансово-економічно безпечним, якщо його діяльність характеризується стійкістю, стабільністю, збалансованістю та відповідає обраному стратегічному напрямку. Здатність економічної системи забезпечувати безперервне виробництво, раціонально використовувати матеріальні, фінансові та трудові ресурси характеризує ресурсний підхід.

Антикризове управління є основою, що гарантує адекватний рівень економічної безпеки підприємства, оскільки його завданням є нейтралізація кризових явищ, передбачення та попередження його фінансової неплатоспроможності, стабілізація фінансово-господарської діяльності під впливом негативних чинників оточуючого середовища. Ефективне регулювання механізму формування та використання прибутку сприятиме зростанню внутрішніх фінансових ресурсів, забезпечуючи фінансову стійкість та, отже, економічну безпеку підприємства.

Антикризове управління покликане вирішувати певні завдання, серед яких головними є [1]:

- оцінка техніко-економічного стану господарської діяльності підприємства;
- виявлення та моніторинг факторів впливу зі сторони внутрішнього і зовнішнього середовища, що впливають на стійкість функціонування підприємства;
- дослідження механізму формування та структуризації прибутку;
- виявлення місць локалізації кризи та її запобігання подальшому розповсюдженню;
- реанімація фінансової стійкості підприємства;
- мінімізація негативних наслідків кризи підприємства;
- створення превентивних заходів щодо уникнення впливу загроз на стабільність підприємства тощо.

Ефективна система антикризового управління передбачає використання відповідного інструментарію, що включає в себе наступні принципи [1; 3]:

- повної відповідності стратегії підприємства;
- поєднання із загальною системою економічної безпеки;
- неперервності – запуск антикризової програми супроводжується безперервною оцінкою загроз, аналізом ключових показників, тощо;
- орієнтації на довгостроковий розвиток завдяки гармонійному розвитку всіх складових діяльності (економічної, технічної, інформаційної та соціальної);
- інтенсивного управління – посилення функцій та методів управління;
- альтернативності – розробка генерального плану та розрахунок ймовірності задіяння інших варіантів розвитку подій;

- основної ланки – спрямованість на виявлення та первинне вирішення основного джерела проблеми, а також зосередження уваги на тій галузі функціонування підприємства, яка найбільше вразлива до кризових наслідків тощо.

Усвідомлюючи важливість антикризового управління для підприємств, більшість із них не імплементують його засади у власну практику управління. Згідно досліджень закордонних науковців лише 37% респондентів розуміють сутність антикризового управління, динаміку розвитку кризи та готові використовувати принципи кризис-менеджменту на собі [2]. Такі підприємства можуть втратити здатність ефективно реагувати на економічні труднощі та кризові ситуації, що впливатиме на неплатоспроможність та банкрутство. Відсутність системного антикризового підходу може призвести до неефективного управління ресурсами, втрати конкурентоспроможності та негативного впливу на репутацію підприємства.

Таким чином, антикризове управління на підприємстві виступає ключовим механізмом в умовах глобалізації кризових процесів та при обмежених ресурсах для управлінських рішень. Вміння швидко адаптуватися до значущих економічних змін, ефективне розподіл фінансових ресурсів, виявлення та локалізація кризових точок з метою запобігання їх подальшому поширенню, а також наявність комплексного антикризового інструментарію сприятимуть забезпеченню належного рівня економічної безпеки підприємства.

Література:

1. Антикризове управління - основа забезпечення економічної безпеки підприємства [Текст] / Ліна Дмитрівна Костакова, Олег Сергійович Тесленко. *Економіка. Фінанси. Право*. 2021. № 1. С. 5-9. URL: https://elar.naiau.kiev.ua/server/api/core/bitstreams/0ac299ed-3322-4446-a8ac-d27b2a268c43/content
2. Кубай О. Г., Заставнюк О. А. Удосконалення фінансово-економічної безпеки в системі антикризового управління аграрного підприємства. *Агросвіт*. 2022. № 4. URL: С. 68–78. http://www.agrosvit.info/?op=1&z=3585&i=8
3. Козаченко А.В., Пономарев В.П., Ляшенко А.Н. Экономическая безопасность предприятия: сущность и механизм обеспечения: монография / за ред. А.В. Козаченко. К.: Либра, 2003
4. Управління фінансовою безпекою економічних суб'єктів: навчальний посібник / за загальною редакцією С.М. Фролова. Суми: ДВНЗ "УАБС НБУ", 2015. 332 с.

Пісоцька О.В,
здобувачка другого (магістерського) рівня ОП «Міжнародна економіка»,
Дашко І.М., докт. екон. наук, професор,
Запорізький національний університет, Україна

HR-МЕНЕДЖМЕНТ В УКРАЇНСЬКОМУ БІЗНЕСІ: ВИКЛИКИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Діджиталізація управління персоналом в українських компаніях стала однією з найважливіших тенденцій останніх років. Вона дозволяє значно підвищити ефективність HR-операцій, автоматизувати рутинні завдання, покращити залученість працівників та забезпечити ефективний збір і аналіз даних. В свою чергу, виклики сьогодення цифрової спільноти створюють та змінюють шляхи діяльності, в тому числі в сферах бізнес-процесів, управління тощо, до яких є відповідні різні сучасні підходи та застосування новітніх технологій.

На сьогоднішній день управлінська наукова думка в Україні розвивається «нога в ногу з часом». Проблемам управління людськими ресурсами присвячено значну кількість

наукових публікацій та навчальних видань [1, с. 22]. Все це ґрунтується на тому, що управління персоналом являється одним з найбільш використовуваним економічним ресурсом підприємства, тобто джерелом її доходу, конкурентоспроможності та результативності. Саме цифровізація тісно пов'язана з людськими ресурсами в будь-яких організаціях, тому що модуляція до цифрової економіки слугує трансформації всіх класичних функцій управління організацією, включаючи управління людськими ресурсами (HRM). Людський капітал визнаний одним з найважливіших елементів успіху та продуктивності компанії.

Однак цифровізація HR-менеджменту також пов'язана з певними викликами. Базуючись на певних дослідженнях [2, с. 6] до них можна віднести:

1. Відсутність досвіду та знань у сфері цифрових технологій у HR-менеджерів. Багато HR-фахівців в Україні не мають достатнього досвіду роботи з цифровими технологіями, що може ускладнити впровадження цифрових рішень у HR-менеджмент.
2. Висока вартість цифрових рішень. Цифрові HR-рішення можуть бути досить дорогими, що може стати перешкодою для їхнього впровадження в українських компаніях.
3. Нестабільність законодавчого поля. Законодавство України в сфері HR-менеджменту постійно змінюється, що може ускладнити впровадження цифрових рішень.

Незважаючи на ці виклики, цифровізація HR-менеджменту в українському бізнесі продовжує набирати обертів. Багато компаній вже впроваджують цифрові рішення в різних сферах кадрової роботи, таких як:

- працевлаштування та рекрутинг. Цифрові HR-рішення дозволяють автоматизувати процес пошуку та відбору кандидатів, поліпшити якість рекрутингу та скоротити витрати на нього;
- оцінювання та розвиток персоналу. Цифрові HR-рішення дозволяють автоматизувати процес оцінювання персоналу, поліпшити точність оцінок та розробити ефективні програми розвитку персоналу;
- оплата праці та соціальний захист. Цифрові HR-рішення дозволяють автоматизувати процес розрахунку зарплати та соціальних виплат, поліпшити прозорість та справедливість системи оплати праці;
- задоволеність працівників. Цифрові HR-рішення дозволяють збирати та аналізувати дані про задоволеність працівників, поліпшити якість комунікації з працівниками та розробити ефективні програми мотивації та залучення працівників [3, с. 23].

До того ж цифровізація HR-менеджменту дозволяє українським компаніям підвищити свою конкурентоспроможність, поліпшити ефективність кадрової роботи та задовольнити потреби працівників у сучасних умовах.

Відповідно до всієї вище зазначеної інформації доцільно розробити рекомендації для українських компаній, які планують впроваджувати цифрові рішення в HR-менеджмент, вони складаються з наступних аспектів:

1. Потрібно починати з малого: не намагатися впровадити всі цифрові рішення відразу. Доцільно почати з одного або декількох рішень, які найбільше відповідають потребам організації.
2. Вибрати надійні рішення, тобто перед тим, як впроваджувати цифрове рішення, ретельно потрібно вивчити його можливості та відгуки інших користувачів.
3. Підготувати чітко персонал: обов'язково треба підготувати персонал до впровадження цифрових рішень. Доцільно проводити навчання для HR-фахівців та працівників.
4. Бути готовими до змін. Цифровізація HR-менеджменту може призвести до змін у процесах та підходах до кадрової роботи, тому потрібно бути підготовленими до цих змін та вміти адаптуватися до них.

Отже, проаналізувавши все вище зазначене можна підсумувати, що Цифровізація HR-менеджменту – це не просто тренд, а необхідність для українських компаній, які хочуть залишатися конкурентоспроможними в сучасних умовах. До того ж цифровізація відбивається на всіх завдання, які стоять перед HR-менеджерами в компаніях: від пошуку, відбору, введення в курс справи та навчання до аналізу ефективності роботи кожного працівника. Цифрові технології, що активно застосовуються в процесах управління персоналом, можуть оптимізувати виконання завдань HR-менеджерів.

Література:

1. Філіпова, Людмила Яківна, Дар'я Галенко. «HR-менеджмент як сучасний напрям інформаційно-документної діяльності». (2021). URL: http://surl.li/myska (дата звернення 20.11.2023).
2. Орел, Юрій Леонідович, Анна Андріївна Смаглюк. «HR-менеджмент в українському бізнесі: виклики цифровізації». *Академічні візії.* № 19. 2023. URL: https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/368/351 (дата звернення 21.11.2023).
3. Сочинська-Сибірцева, І. М., О. В. Сторожук, А. О. Доренська. «Новітні технології управління персоналом». 2023. URL: http://195.230.140.114/jspui/bitstream/123456789/13256/1/NTUP-2023.pdf (дата звернення 25.11.2023).

Пітел Н.С.
кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ЕФЕКТИВНІСТЬ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЇ У СФЕРІ ПІДПРИЄМНИЦТВА

Інновації та стратегії вирішення проблем завжди були ключовими компонентами підприємництва. Завдяки розвитку технологій підприємці отримали доступ до широкого спектру інструментів і ресурсів, які можуть допомогти їм розвивати свої компанії.

Світовий досвід переконує, що розвиток будь-якої організації чи компанії відбувається лише за умови впровадження новітніх інноваційних технологій. Відповідно, динамічність і мінливість зовнішнього середовища має значний вплив на бізнес-процеси кожного підприємства, що зумовлює необхідність формування цілісної системи управління підприємством.

Така система має бути заснована на принципах адаптації бізнес-процесів до умов зовнішнього середовища та реалізована шляхом упровадження в неї інноваційних технологій управління бізнес-процесами підприємства. Саме тому інновації стають визначальним чинником для пошуку нових технологій управління у сфері підприємництва [1, с. 131].

Варто зазначити, що впровадження інформаційних технологій на підприємстві може бути складним процесом, і разом з ним призводять до виникнення різних проблем. Наведемо декілька потенційних проблем, які можуть виникнути під час впровадження ІТ на підприємстві, разом з можливими способами їх вирішення (рис.1).

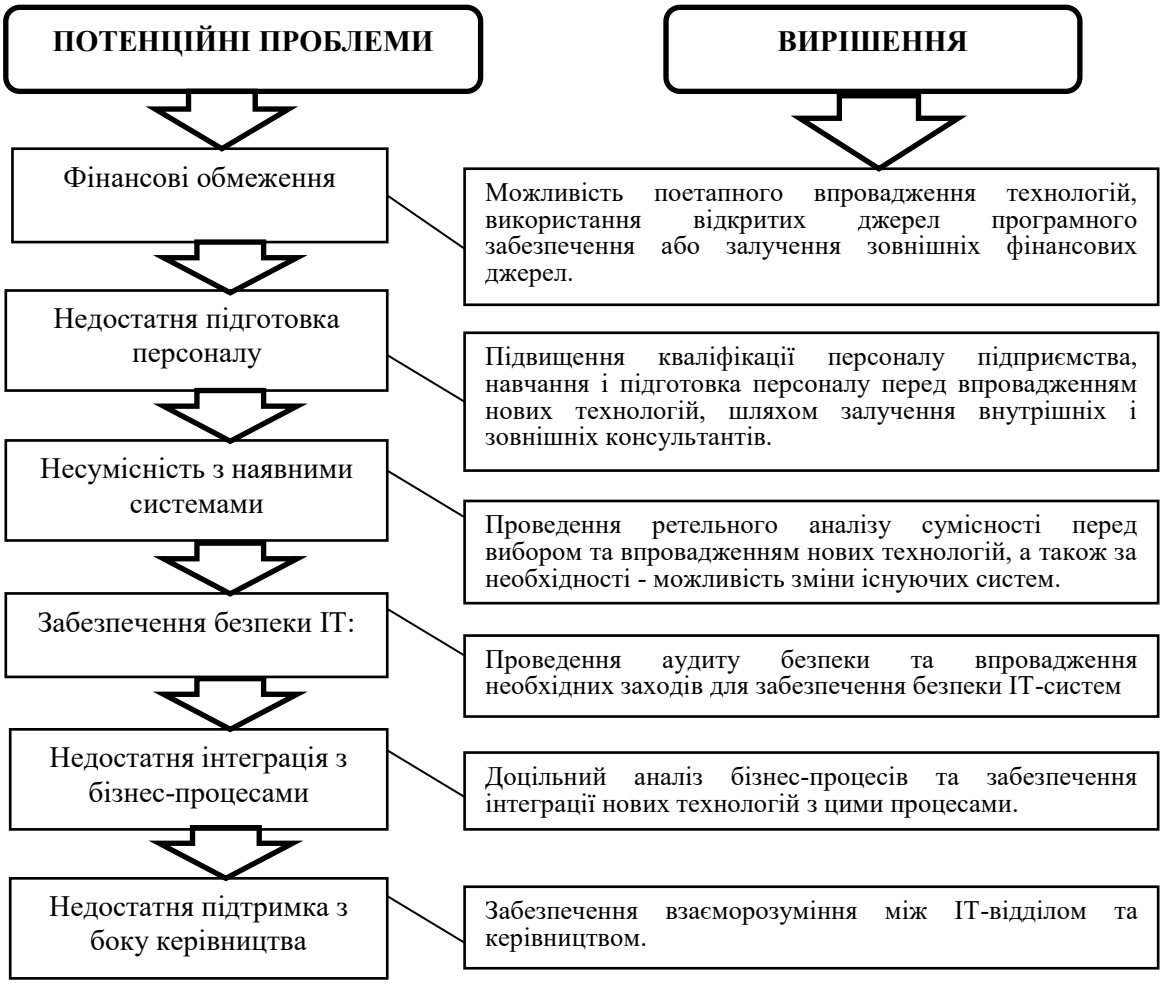


Рис. 1. Проблеми впровадження інноваційних технологій [побудовано автором]

Звичайно, ці проблеми є лише загальними ситуаціями, і в кожному конкретному випадку можуть існувати власні унікальні проблеми та виклики. Уникнути цих проблем можна шляхом ретельного планування та аналізу перед початком впровадження нових ІТ-систем. Також дуже важливо залучити до процесу впровадження всіх зацікавлених сторін, включаючи керівництво, ІТ-відділ, звичайних працівників, а також зовнішніх консультантів, використовуючи досвід та знання успішного впровадження нових технологій.

Глобальне опитування керівників компаній у 2022 р. показало, що половина компаній вважає, що інноваційні зусилля суттєво впливають на збільшення їх доходів завдяки росту продажів. Кожна п’ята компанія – лідер з упровадження інновацій чекає збільшення прибутку на 15% у наступні п'ять років. Останні десять років щорічних досліджень Global Innovation 1000 не виявили статистичного зв’язку між обсягом грошей, витрачених на дослідження та розробки (R&D), і фінансовими результатами. Тобто спосіб, яким витрачаються інноваційні долари, є більш важливим, а ніж їх кількість [2].

Цілком очевидно, що інноваційні технології в сфері підприємництва грають ключову роль у сучасному бізнесі, допомагаючи підприємствам ефективно використовувати ресурси, впроваджувати нові продукти, залучати клієнтів та оптимізовувати виробничі процеси.

Переваги впровадження інноваційних технологій в сфері підприємництва полягають в наступному:

➢ Підвищення ефективності ⟶ інноваційні технології дозволяють підприємствам автоматизувати процеси, впроваджувати ефективніші методи виробництва та управління, що допомагає зменшити витрати та час, необхідний для виробництва товарів або надання послуг.

➢ Залучення нових клієнтів ⟶ інноваційні технології дозволяють підприємствам створювати нові продукти та послуги, які відповідають потребам ринку, що сприяє залученню нових клієнтів та розширенню аудиторії.

➢ Покращення якості продукції ⟶ застосування інноваційних технологій дозволяє підприємствам покращити якість своєї продукції або послуг, що сприяє збільшенню задоволеності клієнтів та збільшенню конкурентоспроможності.

➢ Підвищення конкурентоспроможності ⟶ впровадження інноваційних технологій допомагає підприємствам підтримувати свою конкурентоспроможність на ринку, що дозволяє займати лідерську позицію в галузі та виходити на нові споживчі ринки.

➢ Ефективне управління ⟶ інноваційні технології в сфері підприємництва забезпечують збір та аналіз даних, автоматизують процеси управління, що сприяє приймати якісні обґрунтовані управлінські рішення.

Крім вищезазначеного, доведено, що інноваційні технології можуть допомагати підприємствам бути більш екологічно-орієнтованими, зменшуючи витрати ресурсів та негативний вплив на навколишнє середовище.

Отже, інноваційні технології відіграють важливу роль у підприємництві, допомагаючи вирішувати різноманітні завдання, відкриваючи нові можливості для розвитку бізнесу. Таким чином, інноваційні технології є вирішальним чинником для успіху бізнесу, що значно підвищує ефективність виробництва, сприяє оптимізації управління бізнес-процесом.

Література:

1. Харченко Т. Інноваційні технології в управлінні бізнес-процесами підприємств. *Держава та регіони*. 2019. Серія: Економіка та підприємництво. С. 130–133. URL: http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2019/4_2019/25.pdf (дата звернення: 10.12.2023).

2. Meeta Dasgupta. Technological Innovation and Role of Technology Strategy: Towards Development of a Model. Meeta Dasgupta, Prof. A. Sahay, Prof. R. Gupta. 9th Global Conference on Business & Economics. 2022. December 12. C. 47.

Пітел Н.С., кандидат економічних наук, доцент
Бирлівський А.Ю., здобувач групи УП-22М
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ

Прискорення темпів соціально-економічного та інноваційного розвитку регіонів України безпосередньо залежить від підвищення продуктивності людської праці на основі піднесення ролі новітніх знань, зростання професійної майстерності. Домогтися цього неможливо без збереження та розвитку трудового потенціалу населення, який має характеризуватися міцним здоров'ям, високим рівнем загальної та професійної освіти, схильністю до безперервного навчання та інновацій, професійною мобільністю [1, с. 5].

Дослідження трудового потенціалу регіону є надзвичайно актуальним з кількох причин: по-перше, такий аналіз дає можливість зрозуміти сильні та слабкі сторони трудового потенціалу регіону, що в свою чергу допомагає визначити стратегічні напрямки розвитку; по-друге, розуміння трудового потенціалу регіону є ключовим в контексті забезпечення розвитку бізнесу та промисловості; по-третє, у зв'язку з відтоком молодої та перспективної робочої сили закордон, дослідження трудового потенціалу регіону дозволяє виявити причини такого явища, а також визначити шляхи збереження і повернення кваліфікованих фахівців тощо.

Трудовий потенціал Кіровоградської області визначається різноманітними чинниками, які включають рівень освіти, доступність робочої сили, рівень безробіття, підприємництво та бізнес-середовище, а також розвиток інфраструктури та соціально-економічний розвиток області. Одна з основних особливостей трудового потенціалу регіону - це високий рівень освіти населення. В області діють ряд вищих навчальних закладів, що забезпечує наявність висококваліфікованих кадрів. З іншого боку, важливою проблемою є відтік молодих фахівців до інших регіонів або за кордон. Це може призвести до дефіциту кваліфікованих кадрів у деяких сферах.

Трудовий потенціал Кіровоградського регіону стикається з низкою проблем, які впливають на соціально-економічний розвиток та здатність регіону забезпечити якісну робочу силу для галузей господарювання. Деякі з цих проблем показано на рис.1.

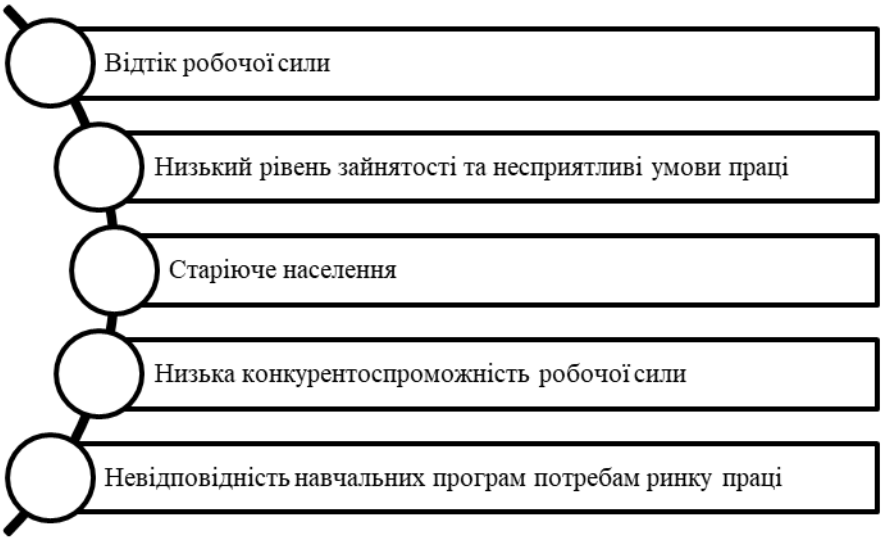


Рис. 1. Чинники нівелювання трудового потенціалу регіону

Аналізуючи рис.1, бачимо, що проблеми трудового потенціалу регіону можуть включати:

1. Відтік робочої сили: Молоді та кваліфіковані працівники залишають регіон у пошуках кращих можливостей заробітку та кар'єрного росту, що може створювати дефіцит кваліфікованих робочих кадрів на місцевих підприємствах.

2. Низький рівень зайнятості: Безробіття та низькі рівні зайнятості, брак робочих місць, особливо серед молоді, можуть впливати на соціально-економічний розвиток регіону та становити соціальну загрозу. Разом з цим, низькі зарплати, відсутність соціальних гарантій та нестабільність умов праці можуть призвести до втрати мотивації працівників та зниження продуктивності праці.

3. Старіюче населення: Тенденція до старіння населення може призвести до зменшення робочої сили та викликати проблеми у забезпеченні потреб ринку праці.

4. Низька конкурентоспроможність робочої сили: Наявність нестабільної робочої сили та низький рівень кваліфікації можуть обмежити інвестиційний та економічний потенціал регіону.

5. Невідповідність навчальних програм потребам ринку праці: Застарілі навчальні програми, відсутність необхідних навичок та кваліфікації, незадовільна підготовка кадрів можуть призвести до низького рівня конкурентоспроможності молодих спеціалістів відповідно інноваційним вимогам на ринку праці.

Для вирішення цих проблем необхідні комплексні заходи, включаючи політику стимулювання зайнятості, модернізацію системи освіти та підвищення конкурентоспроможності місцевої економіки. Також важливо створення сприятливого

бізнес-середовища для надходження інвестицій та розвитку підприємництва, що сприятиме збільшенню кількості робочих місць та збільшенню трудового потенціалу регіону.

Перспективи розвитку трудового потенціалу регіону можуть бути сприятливими при належному управлінні та реалізації відповідних стратегій. На наш погляд, ключові напрямки, які можуть сприяти покращенню трудового потенціалу регіону повинні включати:

1. Розвиток освіти та навчання через інвестування у загальну та професійну освіту, створення курсів та програм, спрямованих на підвищення професійної компетентності.

2. Підтримка підприємництва та інновацій, а саме створення сприятливого середовища для розвитку бізнесу та підтримка інноваційних ініціатив, що може привести до створення нових робочих місць та розвитку нових індустрій.

3. Підвищення привабливості регіону для фахівців, зокрема розробка стратегій для збереження та розвитку кваліфікованої робочої сили, наприклад, шляхом створення стимулюючих умов праці, розвитку місцевого житлового фонду та інфраструктури.

4. Розвиток галузей, що відповідають потребам ринку, а саме інвестування у галузі, які вже мають потенціал у регіоні, такі як сільське господарство, медична та інженерна промисловість, таким чином створюючи додаткові можливості зайнятості.

Загалом, розвиток трудового потенціалу регіону вимагає комплексної стратегії, що поєднує у собі освіту, бізнес-розвиток та привабливі умови праці. При належному підході та інвестиціях, регіон може розвивати свій трудовий потенціал і стати привабливим місцем для роботи та життя.

Література:

1. Семикіна М. Регіональні аспекти збереження та розвитку трудового потенціалу. *РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА*. С. 5–9. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/24009/1/Семикіна%20М..pdf (дата звернення: 10.12.2023).

Писаренко Н.В., кандидат економічних наук, завідувач кафедри маркетингу
Шолудченко С.В., кандидат економічних наук,
декан факультету економіки, соціальних технологій та туризму
Академія праці, соціальних відносин і туризму
м. Київ, Україна

НОВІТНІ ІНСТРУМЕНТИ МАРКЕТИНГОВОЇ КОМУНІКАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ВПЛИВУ НА СПОЖИВАЧА

У більшості підприємств українського ринку товарів та послуг відсутня чітка система синергічного застосування інструментів маркетингових комунікацій. Діяльність пов'язана з плануванням та контролем маркетингової комунікаційної політики знаходиться на значно нижчому рівні, аніж за кордоном, наявна проблема також із оцінюванням ефективності реалізації комунікаційної політики. Без запровадження її цілеспрямованої та ефективної діяльності майбутнє підприємства є малоперспективним.

Маркетингові комунікації – це сфера діяльності, яка постійно змінюється. Нові теорії, нові методики і технології, а також суспільно-політичні зміни створюють динамічне середовище, в умовах якого спеціалісти з маркетингу намагаються донести інформацію визначеним цільовим аудиторіям [1].

Сучасний ринок товарів та послуг перенасичений інформацією. З розвитком технологій та суспільства в цілому маркетологи на постійній основі використовують все нові й нові інструменти комунікацій, крім того застосовують свою творчість та креативність.

Традиційні маркетингові комунікації сприяли виникненню нових технологій та методів впливу на свідомість споживачів. Зміни на ринку інтенсифікують появу новітніх

видів, ресурсів, засобів, технологій та можливостей маркетингових комунікацій. Сьогодні традиційних та основних маркетингових комунікаційних інструментів вже недостатньо для привернення цільових покупців, необхідно находити нові шляхи для ведення конкурентної боротьби, зокрема креативні, нестандартні маркетингові комунікації. Тим більше, що ефективні інтегровані маркетингові комунікації є однією із головних умов розвитку та процвітання підприємництва. Комплекс новітніх інструментів маркетингових комунікацій підприємствам необхідно планувати відповідно до визначеної цільової аудиторії та цільового сегменту, а також враховувати тенденції сьогодення і прогнозувати майбутні зміни потреб та уподобань суспільства.

Маркетингові комунікації є інтегрованими. Як показує практика, для отримання бажаного результату, що перевищить витрачені ресурси, підприємство має ретельно планувати та координувати численні напрями комунікацій: реклами, прямого маркетингу, особистого продажу, стимулювання продажу, паблік рілейшнз, виставок, ярмарків тощо. Лише комплексне поєднання різних інструментів створює можливість отримання всебічного й ефективного впливу на контактні аудиторії [2].

Доречно розділяти нетрадиційні інструменти маркетингових комунікацій на такі, які скеровують м'яку дію на споживача та агресивну. Вони характеризуються різним рівнем, інтенсивністю впливу та швидкістю емоційної зворотної реакції. Розглянемо новітні інструменти комунікацій агресивного впливу на споживача [3]:

1. Партизанський маркетинг – мобілізація маркетингових зусиль підприємства для досягнення поставленої мети при мінімальних витратах і з використанням оригінальних підходів;
2. Маркетинг жаху – вплив на поведінку споживачів за рахунок емоцій, заснованих на почутті страху;
3. Провокаційний маркетинг – залучення споживача в інтелектуальну гру, яка включає два блоки: інтригу та її відкриття;
4. Паразитичний маркетинг – повне або часткове копіювання відомої торговельної марки (ТМ) й просування підробки у вигляді оригіналу; асоціація ТМ з подією та її значимістю без дозволу організатора;
5. Флешмоб – виконання групою людей заздалегідь обговорених дій для оригінального та цікавого рекламування продукту;
6. Роад-шоу – театралізований мобільний комунікаційний захід, що проводиться за обумовленим маршрутом та розрахований на масову аудиторію;
7. Життєве розміщення – сполучення театральних постановок і маркетингових комунікацій (сцена – життя, актори – промоутери, реквізит – товар, сценарій – план рекламної кампанії, глядачі – потенційні споживачі);
8. Скандальні стратегії – створення скандальних, шокових ситуацій, що мають глибокий емоційний вплив на аудиторію та широкий резонанс.

Визначимо новітні комунікаційні інструменти м'якого впливу на споживача:

1. Сарафанне радіо (віральність) – сприяння розповсюдженню пліток з уст в уста є надійним та мало бюджетним інструментом маркетингових комунікацій;
2. Шумовий маркетинг – привернення уваги споживачів за допомогою розважальних заходів, які спонукають їх до активного обговорення товару;
3. Вірусний маркетинг – формування інтересу цільової аудиторії за допомогою розсилки по електронній пошті захоплюючих повідомлень;
4. Маркетинг спільнот – використання організації спеціальних спільнот та клубів для обговорення товару, а також надання необхідної інформації для спілкування;
5. Локальний маркетинг – просування товару добровільними учасниками за допомогою організації людей для активної пропаганди;
6. Проповідницький маркетинг – залучення до процесу просування шанувальників товару, які особисто будуть підвищувати його популярність в масах;

7. Семплінг продукції – донесення необхідної інформації та рекламування товару за допомогою надання потенційним покупцям його зразків;
8. Маркетинг впливу – вплив на популярні в суспільстві спільноти людей з метою залучення їх на бік виробника і забезпечення необхідної підтримки і довіри до марки;
9. Причинно-пов'язаний маркетинг – усунення проблеми у суспільстві для завоювання довіри людей, яких торкнулася подібна проблема;
10. Створення цікавих повідомлень – написання та розсилання незвичних повідомлень, які містять легку, веселу і цікаву рекламу;
11. Блоги про бренд – створення інтернет-журналів, в які залучаються користувачі мережі Internet для отримання необхідної інформації;
12. Програми позитивних відгуків – спонукання задоволених придбаним товаром клієнтів можливістю поділитися своєю думкою з іншими;

В умовах значної перенасиченості різноманітними рекламними засобами і зниженням сприйняття суспільством традиційних інструментів комунікацій, застосування нетрадиційних видів, інструментів та технологій є ефективною і, як правило, низькобюджетною альтернативою, що сприяє досягненню ринкових цілей підприємства і отримання ними високої норми прибутку. Більшість стандартних форм комунікацій перетворюються на інформаційний хаос, так як людський мозок перенасичений інформацією. Нетрадиційні новітні маркетингові комунікації є логічно пов'язаними з уже звичними методами просування товару, але все ж таки не в змозі повністю замінити традиційні інструменти. Отже, вибір того чи іншого методу, у першу чергу, залежить від обраної мети компанії, її стратегії, обраної цільової аудиторії, специфіки ринку, наявності ресурсів для просування та бюджету маркетингу.

Література:

1. Чернобровкіна С. В. Теоретичні аспекти маркетингових комунікацій підприємств. *Труди міжнар. наук.-практ. конф. «Перспективні напрямки розвитку економіки, фінансів, обліку, менеджменту та права: теорія і практика»*, 9 бер. 2019 р. Полтава, у 3 ч. Ч. 3. Полтава: ЦФЕНД, 2019. С.45–46.
2. Бойчук І.В. B2B маркетинг як сучасний напрям розвитку підприємств. *Економіка та суспільство.* Вип. 18. 2018. С.272–278.
3. Слюсарєва Л.А., Костіна О.М. Удосконалення комунікаційної політики підприиємства. *Економіка і суспільство.* 2018. Випуск №16. URL: http://economyandsociety.in.ua/journal/16_ukr/74.pdf

Плинокос Д.Д., кандидат економічних наук, доцент
Кукурян О.І.,
Державний науково-дослідний інститут випробувань і сертифікації озброєння та військової техніки
м. Черкаси, Україна

ОСОБЛИВОСТІ СТАНДАРТИЗАЦІЇ ТА СЕРТИФІКАЦІЇ ЗАСОБІВ ГУМАНІТАРНОГО РОЗМІНУВАННЯ

Однією з нагальних проблем, що постали перед Україною, внаслідок війни з рф є заміновані території. Мінами та нерозірваними боєприпасами забруднені 174 тисячі квадратних кілометрів, що складає біля третини територій України. У зв'язку з цим в зоні потенційної небезпеки перебувають близько 10 млн. громадян України.

Питанням розмінування держава приділяє значну увагу. Так на сьогоднішній день діє Закон України "Про протимінну діяльність в Україні", яким регламентовані основні положення здійснення протимінної діяльності. Відповідно до цього закону "в Україні діють

нормативні документи у сфері протимінної діяльності (національні стандарти), що розробляються з урахуванням положень міжнародних стандартів протимінної діяльності та чинного законодавства і є обов'язковими в ході виконання заходів з протимінної діяльності".

Законом України "Про протимінну діяльність в Україні" визначено поняття:

- "розмінування (гуманітарне розмінування) - комплекс заходів, які проводяться операторами протимінної діяльності з метою ліквідації небезпек, пов'язаних із вибухонебезпечними предметами, включаючи нетехнічне та технічне обстеження територій, складення карт, виявлення, знешкодження та (або) знищення вибухонебезпечних предметів, маркування, підготовку документації після розмінування, надання громадам інформації щодо протимінної діяльності та передачу очищеної території";
- "протимінна діяльність - заходи, що проводяться з метою забезпечення національної безпеки та спрямовані на зменшення соціального, економічного та екологічного впливу вибухонебезпечних предметів на життя та діяльність населення".

В Україні створена система технічного регулювання, яка побудована на принципах та практиках, що діють у Європейському союзі (далі – ЄС) і є важливою для спрощення доступу української продукції на європейський ринок за рахунок встановлення єдиних вимог до продукції та процедур її оцінки відповідності.

Визначимо, що згідно положень статті 1 Закону України "Про технічні регламенти та оцінку відповідності", оцінка відповідності являє собою процес доведення того, що задані вимоги, які стосуються продукції, процесу, послуги, системи, особи чи органу, були виконані.

У свою чергу, об'єкт оцінки відповідності – це конкретний матеріал, продукція, установка, процес, послуга, система, особа чи орган, до яких застосовується оцінка відповідності.

Необхідно відмітити, що за визначенням термінів, які застосовуються в цьому ж законі, сертифікацією називається підтвердження відповідності третьою стороною (незалежною ані від виробника або виконавця контракту, ані від покупця, замовника, або споживача), яка є неупередженою в результатах оцінювання відповідності.

Національний стандарт ДСТУ 8820:2023 Протимінна діяльність. Процеси управління. Основні положення регламентує питання випробування та оцінювання відповідності обладнання для розмінування, підготовки відповідного персоналу, системи управління персоналом, оцінювання ризиків та обстеження, розмінування та очищення районів ведення бойових дій, система управління інформацією про протимінну діяльність, а також для побудови дієвої системи оцінки відповідності у сфері протимінної діяльності визначає її наступні елементи:

– орган з сертифікації продукції, процесів та послуг у сфері протимінної діяльності відповідно до ДСТУ EN ISO/IEC 17065:2019 Оцінка відповідності. Вимоги до органів з сертифікації продукції, процесів та послуг;

– випробувальні лабораторії з оцінки відповідності обладнання для розмінування та засобів індивідуального захисту фахівці з розмінування та іншого обладнання у сфері протимінної діяльності відповідно до ДСТУ EN ISO/IEC 17025:2019 Загальні вимоги до компетентності випробувальних т а калібрувальних лабораторій;

– орган з інспектування операторів протимінної діяльності, розмінованої місцевості та акваторій відповідно до ДСТУ EN ISO/IEC 17020:2019 Оцінка відповідності. Вимоги до роботи різних типів органів з інспектування.

Вищезазначений національний стандарт є найбільш повним та практично орієнтованим для підготовки і проведення робіт розмінування, керування процесами протимінної діяльності.

Крім того в Україні з питань гуманітарного розмінування використовують положення стандартів IMAS (International Mine Action Standards). Міжнародні стандарти протимінної

діяльності IMAS 01.10-14.10, були імплементовані в Україні в якості пробних ДСТУ-П IMAS методом підтвердження з набранням чинності з 01 вересня 2016 до 01 вересня 2019 року, які на сьогоднішній день необхідно знов ввести в законодавче поле.

Питанням координації протимінної діяльності опікується "Національний орган з питань протимінної діяльності", створений відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 10.11.2021 № 1207 "Про утворення Національного органу з питань протимінної діяльності". Згідно п.1 Положення про Національний орган це міжвідомчий допоміжний орган, який діє за колегіальним принципом під головуванням Міністра оборони, утворюється з метою координації діяльності міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств та організацій незалежно від форми власності (крім тих, що належать до сфери управління міністерств та інших центральних органів виконавчої влади), що залучаються до проведення заходів у сфері протимінної діяльності.

В організаційно-економічному плані на державному рівні слід зробити такі кроки, щодо реалізації вимог національних стандартів в сфері гуманітарного розмінування:

1. затвердити технічні вимоги до машин та механізмів гуманітарного розмінування;
2. внести зміни в Державний класифікатор продукції та послуг ДК 016:2010, а саме додати до класифікатора машини гуманітарного розмінування;
3. запровадити в нормативно-правовому полі положення про обов'язковість сертифікації засобів розмінування;
4. інтенсифікувати міжнародне співробітництво з країнами партнерами НАТО, що мають досвід в проведенні гуманітарного розмінування, для обміну досвідом і підготовці фахівців визначеного профілю.
5. активізувати роботу щодо залучення країн учасниць Оттавської конвенції (Конвенція про заборону застосування, накопичення запасів, виробництва і передачі протипіхотних мін та про їхнє знищення), до питань гуманітарного розмінування в Україні.

Зазначені заходи допоможуть швидше подолати негативні наслідки, пов'язані з замінованістю території України; дозволять відновити господарську діяльність на деокупованих територіях, забруднених мінами та будуть сприяти подальшому відновленню України в повоєнний період.

Поврозник П. П., аспірант кафедри економіки підприємства
Юрків Р. Р., доктор філософії (фінанси, банківська справа та страхування),
доцент кафедри економіки та публічного управління
Львівський національний університет імені Івана Франка
м. Львів, Україна

ВПЛИВ ЦИФРОВІЗАЦІЇ НА ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМНИЦТВА: МОЖЛИВОСТІ ТА ЗАГРОЗИ У РЕАЛІЯХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Реалії воєнного стану в Україні, релокація бізнесу, труднощі ділових контактів формують нові виклики для підприємництва. Зростає роль інноваційності суб'єктів господарювання як запоруки їх "виживання" на ринку, збереження конкурентоспроможності та потенціалу розвитку у довгостроковій перспективі.

Відзначимо, що чіткості у визначенні цифровізації серед вітчизняних та іноземних учених немає, втім ті наукові позиції, що дискутуються концептуально загалом схожі. Так у зарубіжній практиці у широкому розумінні під процесом цифровізації економіки традиційно розглядають соціально-економічні трансформації, ініційовані упровадженням і засвоєнням цифрових технологій, тобто технологій створення, обробки, обміну та передачі інформації [1]. У цьому контексті потрібно відзначити, що Україна достатньо своєчасно відреагувала на нові виклики, оскільки у 2019 році було створено профільне Міністерство

цифрової трансформації, а також згодом було ухвалено низку стратегій і програм щодо стимулювання діджиталізації. Особливий інтерес становила Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки (фактично уже реалізована за термінами), де цифровізація визначалась як насичення фізичного світу електронно-цифровими пристроями, засобами, системами та налагодження електронно-комунікаційного обміну між ними, що фактично уможливлює інтегральну взаємодію віртуального та фізичного, тобто створює кіберфізичний простір. Концепція містила й коментар щодо мети цифровізації: полягає у досягненні цифрової трансформації існуючих та створенні нових галузей економіки, а також трансформації сфер життєдіяльності у нові більш ефективні та сучасні. Такий приріст є можливим лише тоді, коли ідеї, дії, ініціативи та програми, які стосуються цифровізації, будуть інтегровані, зокрема, в національні, регіональні, галузеві стратегії і програми розвитку. Акцентувалось також і на ролі цифровізації як механізму економічного зростання завдяки здатності технологій позитивно впливати на ефективність, результативність, вартість та якість економічної діяльності [2]. Відтак, зрозуміло, що Концепція позиціонувала цифровізацію як глобальний виклик, зокрема і для вітчизняного підприємництва, власне для його інноваційного розвитку. У свою чергу, вважаємо, одним із найважливіших завдань цифровізації є створення середовища для впровадження фінансових технологій (FinTech) бізнес-структурами в Україні. На думку окремих фахівців фінансові інновації або фінтех-галузь, що охоплює компанії, які поєднують технології та інновації для забезпечення платежів та інклюзивного сервісу для кінцевого споживача фінансових послуг [3]. Це ще один аргумент щодо необхідності грунтовнішого вивчення впливу цифровізації на інноваційний розвиток підприємництва в реаліях української економіки в контексті можливостей та загроз.

Доцільно, вважаємо, виділити такі можливості, які є результатом впливу цифровізації, для інноваційного розвитку підприємництва:

1. Підвищення ефективності виробництва, адже завдяки впровадженню цифрових технологій можливо оптимізувати процеси виробництва, зменшити витрати та підвищити продуктивність практично для будь-якого підприємства незалежно від галузі і специфіки.

2. Інноваційні бізнес-моделі, які саме цифровізація і дозволяє створювати. Ці нові бізнес-моделі базуються на використанні цифрових технологій (йдеться про різні цифрові платформи, хмарні сервіси та інші).

3. Глобалізація ринків, яка полягає у тому, що цифрові технології дозволяють підприємствам інтегруватись у міжнародну торгівлю з меншими витратами, залучати нових клієнтів і співпрацювати з партнерами з усього світу.

4. Розвиток інноваційних продуктів та послуг. Цифрові технології відкривають нові можливості для створення інноваційних продуктів та послуг, відповідно до змін потреб споживачів на певних ринках.

Водночас виокремимо і певні загрози впливу цифровізації на інноваційний розвиток підприємництва:

1. Кібербезпека. З інтенсифікацією цифрових процесів зростає ризик кібератак та витоку конфіденційної інформації, що у певних галузях і секторах може бути критичним для бізнесу.

2. Нові конкуренти. Цифрові технології можуть знизити бар'єри для "входу" нових учасників на ринок, що призводить до підвищення конкуренції, до якої багато українських підприємств часто не готові, особливо в умовах війни.

3. Нестабільність ринкових умов. Зміни в цифровому середовищі можуть призвести до нестабільності умов ринку, що може вплинути на стратегії розвитку підприємств, особливо великих, яким складно переформатовуватись і швидко реагувати на такі виклики.

4. Соціальні виклики, які проявляються у тому, що впровадження нових технологій може викликати соціальні проблеми, такі як втрата робочих місць та нерівномірний доступ до цифрових можливостей, що уже відбувається у світі і Україні зокрема.

Українському бізнесу в умовах війни безумовно складно працювати, проте деякі цифрові можливості можуть стати інструментами для підтримки та розвитку підприємництва на інноваційних засадах навіть під час воєнного стану, з-поміж яких виділимо наступні:

1. Електронна комерція та онлайн-продажі, розширення яких може допомогти підприємствам пристосуватися до змін у ринкових умовах та забезпечити можливість продажу продукції через інтернет.

2. Розвиток інтернет-маркетингу, коли використання цифрових маркетингових стратегій, таких як соціальні мережі, контент-маркетинг та пошукова оптимізація дозволяє залучати клієнтів та підтримувати бренд.

3. Цифрові фінансові сервіси. Використання цифрових фінансових інструментів може полегшити фінансову роботу на підприємстві, зокрема це стосується платежів.

4. Технології для ефективного ведення бізнесу. Впровадження ефективних систем управління, обліку та планування, які базуються на цифрових технологіях, може полегшити роботу підприємств, оптимізувавши різні бізнес-процеси.

Відтак, необхідно враховувати, що в умовах війни цифрові можливості можуть бути обмежені, і підприємствам слід також управляти ризиками, пов'язаними із зовнішніми факторами. Водночас вплив цифровізації на функціонувнаня сучасного бізнесу у різних галузях і секторах національної економіки лише зростатиме. Тому своєчасна переорієнтація підприємництва на розвиток саме на інноваційних засадах потребує врахування можлиивостей та загроз цифровізації в умовах війни та прогнозування трендів уже в повоєнних реаліях національної економіки, яка швидко інтегруватиметься у глобальний економічний простір.

Література:

1. Струтинська І.В. Дефініції поняття «Цифрова трансформація». *Причорноморські економічні студії : науковий журнал*. 2019. Вип. 48. Ч. 2. С. 91–96.
2. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#n13.
3. Маркевич К. Небезпеки цифровізації. Разумков центр. URL: https://razumkov.org.ua/statti/ne-pozytyvamy-iedynymy-yaki-nebezpeky-kryiutsia-za-tsyfrovizatsiieiu (дата звернення: 11.11.2023).

Подзігун С. М., кандидат економічних наук, доцент
Барвінок Н. В., аспірант, викладач
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
м. Умань, Україна

АДАПТАЦІЙНІ СТРАТЕГІЇ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ В КРИЗОВИХ УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ

В умовах кризи пов'язаної з глобальними безпековими факторами, коли зовнішнє макросередовище слабо передбачуване і переважно не залежить від зусиль підприємства, ігнорування ним стратегічного контексту діяльності може спричинити катастрофічні наслідки. Тому, враховуючи вище наведені дослідження та власні спостереження, бачимо, що перед підприємствами туристичного бізнесу, які в цих умовах є одними з найвразливіших, постає питання вибору саме адаптаційних стратегій.

Зауважимо, що адаптаційні стратегії підприємств – це певний загальний напрям формування пристосувань підприємств в умовах кризи та жорсткої ринкової конкуренції, яка може бути наслідком кризи. На сьогоднішній день підприємствам туристичного бізнесу варто звернути увагу на такі напрями адаптаційних стратегій: кадрову стратегію; стратегію клієнтоорієнтованості; івент-стратегію; управління безпекою [1].

Зважаючи на вплив дестабілізуючих чинників зовнішнього та внутрішнього середовища, низького рівня мотивації, високої ймовірності звільнення та ін., що найперше пов'язано кризовими ситуаціями, кадрове забезпечення та усі процеси, пов'язані з його найманням, формуванням, використанням, розвитком та звільненням потребують підвищеної уваги. Загалом, будь-яка стратегія туристичного підприємства має напрямок на підтримання його довгострокової конкурентної позиції, а оскільки персонал є одним з головних елементів цієї системи, то саме кадрова складова загальної стратегії розвитку туристичного підприємства набуває особливого значення [2, 3].

За нашими дослідженнями, кадрова стратегія являє собою, по-перше, специфічний набір основних принципів, правил та цілей роботи з персоналом, що враховують організаційний та кадровий потенціал; по-друге, курс дій у відповідності до виробничих відносин співробітників підприємства, що забезпечує досягнення реалізації основних цілей підприємства.

Кадрова стратегія передбачає цілеспрямоване і продумане управління персоналом, їх використання і розвиток у напрямку стратегічних цілей підприємства. В даному випадку кадрова стратегія підприємства має охоплювати цілий ряд аспектів управління, таких як: удосконалювання структури персоналу; оптимізація чисельності персоналу; врахування динаміки персоналу; підвищення ефективності витрат на персонал; розвиток персоналу; заходи соціального захисту; розвиток організаційної культури; удосконалювання системи управління персоналом. До даного переліку в умовах сьогодення у кадровій стратегії туристичного підприємства особливе місце має займати забезпечення безпеки персоналу, що є невід'ємною частиною повноцінного функціонування персоналу.

Дуже важливою в умовах кризи є стратегія клієнтоорієнтованості, адже в умовах підвищених небезпек важливо враховувати психологічні риси клієнтів, їх матеріальні можливості та вибір більш безпечного відпочинку. Застосування стратегії клієнтоорієнтованості є необхідним кроком в індустрії туризму, де технологічний процес пов'язаний із взаємодією «людина-людина», а єдиним способом утримання споживача є індивідуалізація стосунків на принципах щирого партнерства та створення «wow-ефекту».

Стратегія клієнтоорієнтованості є одним з провідних підходів адаптаційних стратегій підприємств туристичного бізнесу в умовах кризи, та передбачає виконання наступних завдань: орієнтація на утримання клієнтів; індивідуальні комунікації з клієнтами; співпраця, що ґрунтується на відносинах, а не на продукті; формування ділових відносин з контингентом клієнтів; створення «wow-ефекту» покращення системи лояльності; забезпечення безпеки туристів; створення нового туристичного продукту з використанням кризової ситуації (наприклад, створення закладів або туристичного продукту, що буде спрямований на відновлення організму після перенесених, психологічна підтримка у закладах індустрії гостинності для людей, що отримали психологічні травми під час війни, розвиток воєнного туризму або туризму пам'яті у повоєнний період, використання зацікавленості закордонних туристів до звичаїв українців для розвитку етнотуризму, екотуризму та інших нетрадиційних видів туризму).

Важливе місце в умовах кризи займає івент-стратегія, яка передбачає активізацію діяльності туристичних підприємств шляхом проведення різноманітних заходів приурочених до подій та свят. Наприклад, проведення ділових заходів (форуми, конференції, конгреси, ділові сніданки, заходи зі зв'язків з інвесторами), навчальних та освітніх заходів (семінари, тренінги), заходів для преси (прес-конференції, прес-тури), виїзних заходів (презентації, заходи щодо стимулювання збуту), розважальних заходів (корпоративні свята, внутрішньо-корпоративні свята для розвитку командного духу), урочистостей (банкети, фуршети, ювілеї, прийоми гостей), благодійних заходів (благодійні обіди, концерти, акції по збору коштів), масових заходів (міські свята, фестивалі, виставки, концерти), та спортивних заходів (спортивні змагання) тощо.

В результаті проведення різноманітних заходів розвивається подієвий туризм, що має позитивний вплив на соціально-економічний розвиток територій, адже збільшення відвідуваності дестинацій збільшує завантаженість закладів харчування, готелів, засобів переміщення, магазинів тощо, що забезпечує місцеве населення місцями працевлаштування, а місцевий бюджет економічним прибутком. Проте, у випадку івент-стратегії в умовах кризи спричиненої глобальними безпековими факторами важливо враховувати всі питання безпеки, адже проведення різноманітних масштабних заходів підвищує ризики для життя та здоров'я туристів.

Важливо зазначити, що організація туризму в Україні сьогодні в умовах воєнного стану як ніколи вимагає підвищеної уваги до безпеки туристів та створення зручних та безпечних умов під час подорожей, їх перебування у закладах індустрії гостинності. В умовах воєнного стану управління безпекою туристів найбільше пов'язане з дозволами та обмеженнями, які діють під час воєнного стану у відносно безпечних областях країни.

Отже, в умовах сьогодення та постійної негативної дії глобальних безпекових факторів як складової зовнішнього макросередовища на індустрію туризму в Україні, підприємства туристичного бізнесу переживають часи кризи. У статті зазначено, що в період найбільш інтенсивної дії названих факторів на індустрію туризму, відбулося значне зменшення кількості туристичних потоків, що найбільше пов'язано з безпекою туристів і різноманітними обмеженнями та заборонами. Аналіз впливу кризи спричиненої глобальними безпековими факторами на туристичну сферу України доводить той факт, що підприємства туристичного бізнесу мають адаптуватись до дії агресивного зовнішнього середовища та розробляти стратегії, що будуть передбачати таку адаптацію.

Література

1. Поворознюк І. Формування та реалізація антикризового управління на підприємствах індустрії гостинності в період пандемії COVID-19. *Економіка та суспільство*. 2021. №29. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-29-18 (дата звернення: 02.012.2023).
2. Федишин І. Дослідження впливу криз на маркетингову стратегію підприємств сфери обслуговування. *Галицький економічний вісник.* Т.: ТНТУ, 2022. Том 78-79. № 5-6. С. 16–23 DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2022.05_06 (дата звернення: 02.012.2023).
3. Чепурда Л. М. Особливості розвитку туризму в Україні в умовах кризи. Матеріали XIV Міжнародної науково-практичної конференції «Туристичний та готельно-ресторанний бізнес в Україні: проблеми розвитку та регулювання»: 23–24 березня 2023 року, м. Черкаси: у 2-х томах. Т. 1.Черкаси : ЧДТУ, 2023. 175 с. С. 4-6.

Подплєтній В.В.
кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

УПРАВЛІННЯ ПОРТФЕЛЬНИМ КРЕДИТНИМ РИЗИКОМ КОМЕРЦІЙНОГО БАНКУ

З метою захисту своїх інтересів та зниження рівня кредитних ризиків у процесі активної діяльності комерційний банк керується нормативними положеннями, індикаторами ризику, інструктивними документами, а також власними критеріями оцінки потенційних ризиків, методами та заходами щодо їх зменшення, що відображено в кредитній політиці банків [1, с. 25].

Проте найбільш актуальним у сучасних умовах є управління портфельним кредитним ризиком, а не кредитним ризиком щодо кредитної угоди. Пояснення цьому таке:

– банки мають достатні технічні можливості для мінімізації цього виду ризику шляхом нівелювання (надання кредитів відомим і надійним позичальникам), лімітування

(визначення максимальних сум боргу за різними параметрами), розробки систем кредитного скорингу, створення потужних юридичних відділів, тощо;

– наявність обмежень з боку НБУ у вигляді економічних нормативів та необхідності формування резервів на покриття збитків за кредитними операціями;

наявність обмежень з боку FATF та Базельського комітету (рекомендації щодо встановлення економічних стандартів та принципів кредитування) [2, с. 351].

Кредитному портфелю комерційного банку загрожують різноманітні ризики - кредитний, валютний, форс-мажорні та ін. Але основним з них є кредитний. У контексті управління портфелем слід розглядати сукупний кредитний ризик. Його основними складовими є індивідуальні та портфельні кредитні ризики, частка яких у сукупному показнику неоднакова. А визначається співвідношенням між індивідуальним і портфельним ризиками переважно зовнішніми факторами. Таким чином, в умовах стабільної економіки та стабільної законодавчої бази основна увага приділяється кредитному ризику за індивідуальними кредитами; портфельний, з іншого боку, в зазначених умовах зазвичай зустрічається не часто. Проте при зміні зовнішньоекономічної кон'юнктури прорахунки, допущені в оцінці ризику портфеля, можуть призвести до значних збитків для банку, навіть до банкрутства [3, с. 88]..

Ризик, викликаний зовнішніми факторами, призводить до коваріації прибутків у кредитному портфелі. Якщо додатково наданий кредит включається в портфель, тісно пов'язаний з раніше наданими кредитами, портфельний ризик кредитора зростає. Оцінити ступінь концентрації кредитного портфеля на тому чи іншому сегменті (або ступінь його диверсифікації по всіх сегментах) можна лише за допомогою комплексного підходу до всього кредитного портфеля в цілому. Тобто портфельний ризик характеризує ступінь диверсифікованості портфеля і може слугувати непрямим критерієм досконалості його структури.

Література:

1. Бабич Ю. А. Формування оптимального кредитного портфеля комерційного банку з урахуванням частки кредитів для підприємств аграрної сфери. *Бізнес Інформ.* 2014. № 6.
2. Зверук Л. А., Лисенко Т. С. Управління кредитною діяльністю банківських установ: сутність, практика, напрями вдосконалення. *Бізнес Інформ.* 2019. № 1. С. 349-357.
3. Івіна І. В. Сутність кредитного процесу комерційного банку. *Соціально-гуманітарний вісник.* 2019. Вип. 29-30. - С. 85-88.

Поповиченко І. В.
доктор економічних наук, професор
Андрійчук А.С.
здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
зі спеціальності 051 Економіка
Придніпровська державна академія будівництва та архітектури
м. Дніпро, Україна

ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНІ РЕЗУЛЬТАТИ БІЗНЕСУ В УМОВАХ НЕПЕРЕДБАЧУВАНОСТІ ЗОВНІШНІХ ВПЛИВІВ: ДІАГНОСТИКА – ОЦІНКА – ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПРИЙНЯТТЯ ЕКОНОМІЧНИХ РІШЕНЬ

Результативність та ефективність бізнесу/господарської діяльності у приватному, державно-приватному секторі економіки та на державному підприємстві завжди є об’єктом та, одночасно, метою менеджменту суб’єктів господарювання та його стейкхолдерів. Отже, гнучке управління результативністю та ефективністю бізнесу завжди було, є та буде

актуальним завданням, оскільки складність, динамічність, невизначеність зовнішнього середовища перманентно стрімко змінюються.

Взаємозв'язки та взаємозалежність між зовнішніми факторами, що впливають на бізнес, стають більш розгалуженими та складними.

Складність забезпечення та підтримання в динаміці бажаного рівня результативності та ефективності господарської діяльності підприємства чи бізнес-структури зростає в умовах непередбачуваності змін у зовнішньому мезо та макрооточенні, включно із тенденціями на світових ринках. Ці зміни сьогодні обумовлені низкою відомих об'єктивних причин (впливів, викликів), а саме: зростаюча економіко-політична і воєнно-політична турбулентність на світовому рівні та, зокрема, жорстока війна Росії проти України, що безпосередньо впливає на стан економіки нашої держави. Крім того, стрімкий розвиток інформаційних технологій та технологій штучного інтелекту сьогодні є одночасно і викликом, і можливістю для розвитку бізнесу.

Склад, якість, структура та архітектура світової економіки і, відповідно, національних економік аж до рівня окремого суб'єкта підприємницької діяльності, стрімко змінюється і, очевидно, що в цій «грі» переможе найсильніший. Риси найсильнішого – гнучкість /адаптивність; випереджальне, а не реактивне управління; вміння розставляти пріоритети та працювати лише з релевантною інформацією; доступ та вміле користування усіма видами ресурсів – матеріальними, фінансовими, інформаційними, інтелектуальними. Важливим інтелектуальним ресурсом, особливо в епоху цифровізації економіки та практично всіх сфер життєдіяльності людини, є науково-дослідницький потенціал, який можуть забезпечити лише люди – спеціалісти відповідного рівня у грамотній, фаховій співпраці зі штучним інтелектом. При цьому така співпраця є запорукою подолання викликів цифровізації для людини [1].

Таким чином, у сучасних умовах потребують удосконалення підходи до систематизації, аналізу та кількісної оцінки комплексу конкретних взаємопов'язаних показників, які характеризують фінансово-економічні результати бізнесу в динаміці та дозволяють приймати своєчасні, гнучкі та ефективні управлінські рішення.

Таким чином, на основі теорії економічного аналізу, методів менеджменту, управлінського обліку [2,3] та аналізу актуального практичного досвіду вітчизняних і зарубіжних суб'єктів господарювання необхідно розробити (або, принаймні, удосконалити) систему, механізм та методичний інструментарій моніторингу, діагностики і контролю фінансово-економічних результатів бізнесу задля забезпечення та підтримання бажаного рівня його результативності й ефективності в умовах непередбачуваності / невизначеності / стохастичності зовнішніх впливів.

Під «контролем» семантично розуміється широкий сенс цього терміну, а саме від англ. «control» - управління.

Для досягнення означеної мети треба вирішити такі задачі:

1. Дослідити теоретичні засади економічного аналізу, управлінського обліку результатів господарської діяльності, методів діагностики й інтерпретації значень показників фінансово-економічного стану підприємства та підходи до управління бізнесом, у тому числі, диверсифікованим. Визначити проблеми використання досліджених теоретичних та практичних підходів у сучасних умовах непередбачуваності впливів зовнішнього середовища.

2. Проаналізувати конкретні фінансово-економічні показники репрезентативної вибірки підприємств та методи їх моніторингу, систематизувати та класифікувати досліджені показники, охарктеризувати підходи до їх моніторингу.

3. Визначити проблемні питання у формуванні складу та підходах до моніторингу значень проаналізованих показників і запропонувати напрямки розв'язання виявлених проблем з урахуванням цифрової трансформації ведення бізнесу.

4. Запропонувати удосконалений методичний підхід, механізм та інструментарій моніторингу, діагностики та контролю фінансово-економічних результатів бізнесу в умовах невизначеності зовнішніх впливів в режимі реального часу, в той же час з можливістю адекватного співставлення результатів такого моніторингу зі стратегічними цілями бізнесу з метою своєчасного корегування стратегії.

5. Спрогнозувати економічний та соціальний ефект від впровадження запропонованого підходу, механізму, інструментарію.

Література:

1. Цифровізація: переваги та шляхи подолання викликів. URL: https://razumkov.org.ua/statti/tsyfrovizatsiia-perevagy-ta-shliakhy-podolannia-vyklykiv (Дата звернення: 01.12.2023 р.)
2. Голов С. Ф. Управлінський облік: підручник, 6-те вид. К.:Лібра, 2018. 524 с.
3. Паршин Ю.І., Паршина О.А. Основи економічного аналізу: Навч. Посібник. Дніпро: «ФОП Дробязко С.І.», 2020. 180 с.

Поповиченко І. В., доктор економічних наук, професор
Тодоренко І.О., здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
зі спеціальності 073 Менеджмент
Придніпровська державна академія будівництва та архітектури
м. Дніпро, Україна

ОБЛІК ЛОГІСТИЧНИХ ВИТРАТ/РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПО БІЗНЕС-ПРОЦЕСАХ В УМОВАХ ВПРОВАДЖЕННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ (НА ПРИКЛАДІ СФЕРИ ТРАНСПОРТНИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ)

Ґрунтуючись на особистому досвіді роботи у сфері логістики можу зазначити, що системний облік всіх дій вантажного транспорту є запорукою успішного ведення бізнесу у сфері вантажоперевезень.

Вкрай важливим є попередній аналіз можливих результатів співробітництва з замовниками спираючись на наявні ціни на паливно та ринкові тарифи на перевезення. Кожен виїзд вантажівки потрібно аналізувати з точки зору порівняння фактичних результатів роботи з раніше прогнозованими. Для цього необхідно вести документообіг, який починається з договору на вантажоперевезення, в якому зазначаються усі умови співробітництва, починаючи з даних обох сторін та фіксованими тарифами на виконання робіт, й закінчуючи умовами вирішення конфліктних ситуацій, які можуть виникнути через певні форс-мажорні обставини. На основі договору та товарно-транспортної накладної (ТТН), яка складається перевізником у процесі роботи, оформлюються акти та рахунки, що предметно відображають результати діяльності, динаміку формування витрат та заробітку коштів. Вже на основі цих даних можна проводити первинний аналіз діяльності, проте він буде більш корисним, якщо запровадити реєстрову систему моніторингу діяльності / витрат. Реєстрова система моніторингу діяльності фіксує кожен виїзд автомобіля та усі дані про рейс, спираючись на складені акти та рахунки. На основі даних реєстрової системи (у табличній формі) можна сумувати усі прибутки від діяльності за будь-який проміжок часу та, що найважливіше, ці результати можна порівнювати з об’ємом витрат, які виникли під час діяльності. Таким чином, діяльність перевізника стає систематизованою та більш прозорою через відслідковування конкретних бізнес-процесів. За допомогою ведення такого обліку перевізник може аналізувати рентабельність своєї бізнесової діяльності, та, що не менш важливо, за допомогою таких даних, завірених печатками обох сторін, перевізник цілком готовий до будь-яких перевірок зі сторони податкової, чи будь-яких органів, котрі

теоретично можуть зацікавитись діяльністю бізнесу. А з впровадженням важливої реформи у сфері обліку – введення електронних ТТН (еТТН) як повноцінного цифрового структурованого документу, електронну товарно-транспортну накладну можна буде повністю інтегрувати у вже існуючі внутрішні системи електронного обліку на підприємстві [1].

Якщо розглядати логістику не як окремий вид діяльності, а як складову великого виробництва, то доцільно організовувати та аналізувати вантажоперевезення на основі бізнес процесів, які залежать від регулярного постачання ресурсів, товарів, тощо. У такій взаємозалежності завжди можна створити систему, яка не тількі оптимізує часові рамки виробництва, а й заощадить значну суму коштів. Для правильної організації такої діяльності необхідне широке уявлення про принципи вантажообігу та можливі супровідні (транзакційні) витрати під час руху матеріальних потоків. Найбільш вдалим рішенням під час побудови такої системи була б реорганізація не тільки логістичних каналів, а й, можливо, системи зберігання та розподілення товарів, ресурсів, продукції.

При умові, що кожен кілометр маршруту був спланований логістом з урахуванням усіх можливих варіантів навантаження та розвантаження на шляху слідування, перевезення вантажів стане більш економічно обгрунтованим та, відповідно, більш ефективним. Можливим варіантом реорганізації системи вантажних перевезень на основі процесного підходу може бути оновлення автопарку під певну марку вантажівок, сервіс для обслуговування якої може бути розташований неподалік виробництва. За умови регулярного співробітництва станції обслуговування можуть пропонувати спеціальні умови обслуговування, що також може зекономити великий обсяг часу та ресурсів.

Отже, облік витрат та результатів діяльності по бізнес-процесах - це основа успіху у логістичній сфері, оскільки не знаючи свого початкового стану та не контролюючи пооперацiйно динаміку діяльності, неможливо покращувати свої позиції та рівень заробітку.

Життєво необхідною умовою успіху у сучасному логістичному (і не тільки) бізнесі стає цифровізація бізнес-процесів. Для успішної цифровізації логістичних бізнес-процесів, зокрема в сфері транспортних перевезень, треба мати: стратегію та план розвитку, заснований на ретельному обліку витрат/результатів бізнесу; адекватну фінансову модель; грунтовний маркетинг та, на його основі, організацію продажів; чітко прописані операції та бізнес-процеси з метою їх прозорого моніторингу та подальшої оптимізації; належне програмне забезпечення [2].

Правильна автоматизація та цифровізація бізнес-процесів на основі обгрунтованої системи обліку витрат/результатів дозволить створити алгоритми роботи з клієнтами, точно встановлювати джерела надходження та якість виконання замовлень. Запровадження нових цифрових технологій дозволяє збирати більше інформації, швидше та якісніше її аналізувати, забезпечуючи оперативне планування та можливість масштабувати свій бізнес.

Література:

4. Перехід на ЕТТН: досвід запровадження в одній компанії. URL: https://logist.fm/publications/perehid-na-ettn-dosvid-zaprovadzhennya-v-odniy-kompaniyi (Дата звернення: 02.12.2023 р.).
5. Як цифрові технології впливають на менеджмент транспортних компаній. URL: https://logist.fm/publications/yak-cifrovi-tehnologiyi-vplivayut-na-menedzhment-transportnih-kompaniy (Дата звернення: 04.12.2023 р.).

Поповкіна О.С., здобувач гр. ЕН 23 мб-1
Сочинська-Сибірцева І. М., канд. екон. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ВПЛИВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ПРОЦЕСИ УПРАВЛІННЯ

Інновації завжди виступають головним рушієм для підвищення рівня життя протягом усієї історії. Особливо зараз, у сучасному світі, де стрімко розвиваються технології, штучний інтелект відіграє важливу роль в процесі управління. Ця інновація не лише змінює парадигму роботи установ, але й ставить перед менеджерами завдання адаптації до швидкого темпу змін. Важливо зазначити, що даний інструмент допомагає визначити ефективність роботи організації та її конкурентоспроможність на ринку. Штучний інтелект стає каталізатором для вирішення складних задач, які стоять перед менеджерами. Здатність штучного інтелекту аналізувати великі обсяги інформації, прогнозувати тенденції, робити найбільш точні прогнози та вчитися на основі досвіду стає важливими складовими успіху сучасного бізнесу.

Вкрай важливо, щоб бізнес-лідери були готові розуміти масштаби штучного інтелекту, могли ефективно керувати змінами та приносити стратегічну цінність своїм організаціям.

Посилаючись на дані IBM Global AI Adoption Index 2022, 35% організацій користуються штучним інтелектом у бізнесі, а ще 42% вивчають можливість його використання [2]. Яскравими прикладами допомоги штучного інтелекту в менеджменті є те, що він:

- здатний аналізувати велику кількість інформації за короткий період часу, що дозволяє використовувати алгоритми machine learning (машинного навчання) та deep learning (глибокого навчання) для прийняття обґрунтованих рішень;
- може прогнозувати та аналізувати ризики, що дозволяє менеджерам адаптувати стратегії до нестабільних умов;
- використовується у процесах автоматизації та оптимізації, що забезпечує швидке виконання поставлених задач;
- здатний навчати та сприяти розвитку персоналу, що забезпечує підвищення професійних навичок та кар'єрне зростання;
- спроможний розробляти корисні пропозиції для формування та вдосконалення стратегій управління, оскільки штучний інтелект вміє виявити потенційні ризики;
- здатний контролювати та аналізувати продуктивність праці працівників, що надає цінну інформацію для об'єктивних оцінок та виявлення напрямів покращення;
- може використовуватись для скринінгу резюме та підбору кандидатів на дану посаду;
- може слугувати, як підтримка клієнтів та замість операторів call-центрів та менеджерів давати відповіді на запитання.

Harvard Business Review провів дослідження, в якому було виявлено, що компанії які використовують штучний інтелект збільшили кількість потенційних клієнтів більш, ніж на 50%, відбулось зниження витрат на 40%-60% і скорочення часу на дзвінки на 60%-70% [4].

У сфері фінансів штучний інтелект використовується для автоматизації розрахунків, виявлення ознак шахрайства у фінансових транзакціях, дозволяє аналізувати великі обсяги фінансових даних та робити прогнози для прийняття бізнес-рішень. Для сфери маркетингу штучний інтелект дозволяє визначити цільову групу споживачів, також можуть створювати рекламні пропозиції для кожного клієнта, допомагає прогнозувати попит на товари, що сприяє ефективному управлінню запасами та виробництвом. У сфері виробництва штучний інтелект використовується для управління роботами на заводах, щоб підвищити

продуктивність та якість виробництва. Проведення штучним інтелектом аналізу даних допомагає визначати оптимальні методи виробництва та раціоналізувати робочі процеси.

На превеликий жаль, у штучного інтелекту окрім переваг, є свої недоліки. По-перше, це значні витрати часу, ресурсів, а також це може коштувати великих грошей. Оскільки початкове налаштування штучного інтелекту потребує значних інвестицій, інтеграцію з інформаційними системами, програмами, базами даних, тощо. Окрім цього, впровадження штучного інтелекту в бізнес процесах потребує навчання команди, що потребує додаткових витрат. По-друге, штучний інтелект збільшує рівень безробіття у деяких випадках. Прикладом цього можу навести автоматизацію повторювальних завдань. World Economic Forum у контексті досліджень повної автоматизації праці зазначають: ймовірність повної автоматизації можлива через 122 роки - 50% опитувальних вважає так, і лише 10% думають що це ймовірно через 20 років станом на 2016 рік [3]. Негативним впливом штучного інтелекту є те, що люди звільняються від повсякденних повторювальних справ, і тим самим втрачають свої навички. Також люди стають більш лінивими, оскільки збільшується залежність від роботів та машин. Це може негативно вплинути на наших нащадків.

Наступним недоліком можна виділити відсутність етики та моралі, що є важливими людськими рисами, і на жаль ці риси важко буде включити в штучний інтелект. Рушійним обмеженням є те, що штучний інтелект не має емоцій та почуттів: роботи не можуть налагодити контакту з людьми, що є важливою характеристикою, коли мова йде про управління командою. Почуття відіграють провідну роль у переконані людини чи навіть компанії. Ще одним недоліком штучного інтелекту є упередження. ШІ просто відтворює статеві упередження та поглиблює соціальну нерівність. Наприклад, як Amazon використовував штучний інтелект для підбору кандидатів на роботу в компанії. ШІ ігнорував резюме жінок, та «вважав», що чоловіки-кандидати є кращими [1].

Можна зробити висновок, штучний інтелект в управлінських процесах продовжує відігравати важливу роль. Він має великий потенціал для створення кращих умов роботи, але має масу недоліків. Штучний інтелект сприятиме оптимізації внутрішніх процесів, забезпечуючи точну аналітику та стратегічне планування, а також відіграватиме провідну роль у процесах автоматизації та прийняті рішень на основі алгоритмів. Впровадження систем штучного інтелекту допоможе компаніям у підвищені продуктивності та мінімізації ризиків. Вартість розробки та впровадження може стати великою проблемою для компанії, оскільки це вимагає інвестицій у ресурси та навчання. Також рушійною проблемою може стати безробіття, що призведе до втрати робочих місць та навичок. Соціальним важелем є те, що штучний інтелект не має поняття етики та не розуміє емоцій, що може вплинути на соціальну справедливість або втрати моралі. Варто пам'ятати, що штучний інтелект покращує роботу з персоналом, а не замінює її.

Література:

1. Amazon Scraps Secret AI Recruiting Tool that Showed Bias against Women URL: https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.1201/9781003278290-44/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-showed-bias-women-jeffrey-dastin (дата звернення 29.11.2023)

2. IBM Global AI Adoption Index 2022 URL: https://www.ibm.com/watson/resources/ai-adoption (дата звернення 21.11.2023)

3. WEF Positive AI Economic Futures URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Positive_AI_Economic_Futures_2021.pdf (дата звернення 29.11.2023)

4. Why Salespeople Need to Develop "Machine Intelligence" URL: https://hbr.org/2016/06/why-salespeople-need-to-develop-machine-intelligence (дата звернення 21.11.2023)

Поповкіна О.С., здобувач гр. ЕН 23 МБ-1
Андрощук І. О., канд. екон. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

СТРАТЕГІЇ МІЖНАРОДНОГО СПІВРОБІТНИЦТВА У СФЕРІ ІННОВАЦІЙ

Нарощування світових економічних зв'язків відіграє важливу роль у розвитку міжнародного співробітництва. Глобалізація економіки та розвиток інновацій створюють базу для економічного зростання. Потреба в інноваційній активності підкреслює місце України як суб'єкта технологічних трансформацій. Оскільки залучення новітніх підходів у всі галузі сприяє підвищенню ефективності праці, покращенню рівня життя, а головне стає інструментом для реалізації потенціалу України на міжнародній економічній арені. Здатність пристосуватись до сучасних перешкод та впровадити передові рішення є важливим фактором для успішного конкурування на світовому ринку.

Україна наразі поступово продовжує налагоджувати зв'язки з Німеччиною у сфері науки, технологій та інновацій [3]. Співпраця передбачає сумісні зусилля в таких напрямках, як розширення наукового співробітництва у дослідницьких сферах, що може призвести до розробки нових технологій або навіть відкриттів, що сприятимуть високому рівню інновацій як в Україні, так і в Німеччині. Створення спільної експлуатації дослідницьких та/або інноваційних установ, лабораторій та міжнародних центрів передових досліджень з метою об'єднати людські ресурси, знання технологій, а також це сприятиме зміцненню міжнародних наукових зв'язків. Розвиток інституційного партнерства між університетами та науковими установами може впливати на покращення якості освіти.

Окрім цього, важливою співпрацею є співпраця між Україною та НАТО, що має на меті розширити партнерство у сфері інновацій як для комерційних так і для оборонних потреб. Україна вже має спільні проєкти з НАТО, серед яких важливим досягненням є Delta – система ситуаційної обізнаності, яка була розроблена в Центрі інновацій та розвитку оборонних технологій Міноборони згідно з стандартами НАТО [2]. Вона забезпечує інформацією в режимі онлайн військових щодо тактичної та оперативної ситуації на полі бою.

Доволі важливим розвитком інноваційного співробітництва є зв'язки України та США. У січні 2023 року було оголошено, що США виділять близько 650000 доларів для сприяння впровадження системи, схожої на український додаток «ДІЯ» [4]. Це фінансування вказує на підтримку розвитку системи українських інновацій і показує бажання з боку США стимулювати ефективну взаємодію громадян з державними службами за допомогою сучасних цифрових інструментів. Окрім цього, заходи впровадження систем схожих на «ДІЯ» можуть бути спрямовані на зниження рівня корупції та підвищення участі громадян у політичних процесах.

Наразі Україна залежить від імпорту енергоресурсів, що створює вразливість в енергетичній безпеці. Великобританія створила конкурс «Innovate Ukraine», для підтримки та розвитку енергетичних інновацій, які сприятимуть відновленню України. На цю ідею було виділено 10 мільйонів фунтів стерлінгів у вигляді грантів. Вони мають бути спрямовані на ідеї зеленої енергетики, яка буде екологічною, гнучкою та інтегрованою в ЄС [5]. Окрім цього уряд Великої Британії виділив 5 мільйонів фунтів стерлінгів, які спрямовані на підтримку українських університетів та дослідників. Мета полягає в тому, щоб сприяти обміну ресурсами та принести користь українським закладам освіти, дослідницькому персоналу [6].

Важливою подією, яка впливає на розвиток інноваційної діяльності поза межами країни є підписання між Україною та Канадою Меморандуму про взаєморозуміння між Урядом України і Урядом Канади стосовно канадської програми співробітництва [1]. Цей

документ сприяє розвитку двосторонньої співпраці в галузі науки та технологій. Спільні дослідження, обмін науковцями та проведення наукових семінарів та конференцій можуть значно підвищити рівень наукових досліджень та інновацій.

Потужний вплив справляє співпраця України з ЄС. За даними офіційного сайту Європейського Союзу, 9 червня 2022 року набув чинності Договір про асоціацію України з Horizon Europe – програмою ЄС з досліджень та інновацій. Українські наукові та інноваційні організації мають можливість активно приєднуватися до цих програм на рівних умовах з представниками із країн-членів Європейського союзу. Окрім цього функціонує безліч ініціатив спрямованих на розвиток науки та технологій. Наприклад, MSCA4Ukraine запропонувала стипендії переміщеним дослідникам з України в ЄС. Навчальна діяльність буде частиною підтримки, що надається дослідникам, зосереджена як на розвитку дослідницьких, так і на ключових переданих навичках і компетенціях. Як і в інших заходах MSCA, схема надаватиме сімейні виплати для сімей дослідників. Також EIC4Ukraine пропонує фінансову підтримку та консультації для стартапів у сфері глибоких технологій. Це посилить спроможність українських інноваторів взаємодіяти з європейською інноваційною екосистемою, виходити на нові ринки та отримувати переваги від європейських інструментів фінансування. Ще як приклад, Ініціатива Excellence Hubs : українські організації заохочують подати заявку на «схему наставництва» щодо інновацій [7].

Як висновок слід відзначити, що нарощування зв'язків з країнами Європейського Союзу, Сполученими Штатами, НАТО, Великої Британії та Канади створює потужний резерв для інноваційного розвитку вітчизняної економіки. Розвиток інновацій та міжнародного співробітництва є ключовими факторами для підвищення конкурентоспроможності України на світовому ринку. Створення спільних проєктів в галузі науки, технологій та енергетики має значний потенціал для створення нових технологій. Загалом, висвітлені ініціативи свідчать про зростання потенціалу України на міжнародній арені, готовність адаптуватись до сучасних викликів, мати та використовувати новітні технології для покращення якості життя та підвищення конкурентоспроможності України.

Література:

2. Меморандум про взаєморозуміння між Урядом України і Урядом Канади стосовно канадської програми співробітництва URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/124_033 (дата звернення 02.12.2023)

3. Мінцифри розширює співробітництво з НАТО у сфері технологій подвійного призначення URL: https://www.kmu.gov.ua/news/mintsyfry-rozshyriuie-spivrobitnytstvo-z-nato-u-sferi-tekhnolohii-podviinoho-pryznachennia (дата звернення 01.12.2023)

4. Україна та Німеччина підписали декларацію про співпрацю у сфері науки: про які напрямки йдеться https://suspilne.media/613029-ukraina-ta-nimeccina-pidpisali-deklaraciu-pro-spivpracu-u-sferi-nauki-pro-aki-napramki-jdetsa/ (дата звернення 30.11.2023)

5. At Diia in DC Event, U.S. Highlights U.S.-Ukraine Innovation Partnership and Launches First Phase of Countries in Digital Transformation Initiative URL: https://www.usaid.gov/news-information/press-releases/may-23-2023-diia-dc-event-us-highlights-us-ukraine-innovation-partnership-and-launches-first-phase-countries-digital-transformation-initiative (дата звернення 01.12.2023)

6. Innovate Ukraine – Supporting Ukraine's Energy Recovery URL: https://apply-for-innovation-funding.service.gov.uk/competition/1633/overview/1f5eb43d-29b2-4f94-8c92-4740a90c9252#supporting-information (дата звернення 01.12.2023)

7. Research England invests in UK-Ukraine university twinning scheme URL: https://www.ukri.org/news/research-england-invests-in-uk-ukraine-university-twinning-scheme/ (дата звернення 01.12.2023)

Приймаченко О.Г., ст. гр. УП – 22М
Левченко А.О., кандидат економічних наук, професор
Центральноукраїнський національний технічний університет

АКТУАЛЬНІ НАПРЯМИ ТА ЗАВДАННЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

У сучасному висококонкурентному середовищі складно відрізнятися від аналогічних виробників товарів та послуг, оскільки ресурси майже однаково доступні для всіх учасників на ринку. Тому в економічно розвинених країнах активно вивчаються напрями, які дозволяють створити нові конкурентні переваги.

Теорія управління людськими ресурсами визначає персонал як один із ресурсів організації, яким потрібно грамотно управляти та вкладати кошти в його розвиток.

Персонал розглядається як основний ресурс, ключовий для успіху організації, і його розвиток включається до стратегії розвитку підприємства.

Швидкі зміни у вимогах до професійних знань працівників, викликані науково-технічним прогресом, підкреслюють важливість розвитку персоналу для підприємств.

Розвиток персоналу - це безперервний процес удосконалення якостей працівників з метою забезпечення гармонійного розвитку та підвищення ефективності організації в коротко- та довгостроковій перспективі. Це створює можливість працівникам засвоювати нові знання та навички, підвищує їх мотивацію та зацікавленість у роботі.

Система розвитку персоналу включає організаційні структури, методики, процеси й ресурси для ефективного виконання завдань у цій області. Систему проведення професійного навчання на підприємстві можна забезпечити за визначеною алгоритмізованою схемою (рис. 1).

Рис. 1. Алгоритм реалізації навчання персоналу
Джерело: складено авторами на основі власних досліджень

Основні напрямки розвитку персоналу включають особистісний, соціальний та професійний розвиток. Професійний розвиток здійснюється через професійне навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовку. Його мета - задоволення потреб працівників у самореалізації, професійній підготовці та кар'єрі.

Важливими елементами особистісного розвитку є змістовна та цікава робота, гнучкий графік, вільний час для відпочинку, підвищення відповідальності та інші аспекти.

Успішний розвиток персоналу надає підприємству конкурентні переваги, такі як відданість співробітників, знання та навички для ефективності, реалізація потенціалу, полегшення впровадження інновацій та спадкоємність в управлінні.

Управління розвитком персоналу передбачає заходи для удосконалення якісних характеристик працівників згідно зі стратегією розвитку підприємства. Забезпечення на особистісного, соціального та професійного розвитоку обумовлюють відповідність професійного рівня працівників бізнес-цілям підприємства. Отже, розвиток персоналу стає невіддільною частиною стратегії розвитку організації, а його успішність безпосередньо впливає на конкурентоспроможність підприємства.

Література:

1. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства: навч. посіб. / Л.В. Балабанова, О.В. Стельмашенко. – К.: Знання, 2011. – 229 с.
2. Брич В.Я. Теоретичні аспекти розвитку персоналу / В.Я. Брич, О.Я. Гугул // Вісник Хмельницького національного університету. − №5. − 2009. − Т. 2. − С. 13−16.
3. Грішнова О.А. Розвиток персоналу як інвестиційний проект: методичні підходи до визначення ефективності / О.А. Грішнова, В.В. Небукін // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Зб. наук. пр. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – Вип. 9. – С. 15–19.

Пухир С.А., здобувач гр. МЕ-23-М
спеціальності 073 «Менеджмент» ОПП «Менеджмент бізнес-організацій»
Немченко Т.А., кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

СТРАТЕГІЧНІ АСПЕКТИ ЗАХИСТУ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Цифрові технології, пронизуючи всі сфери суспільного життя, включаючи економічну, сприяють глобалізації, розвитку штучного інтелекту та високих технологій, переходу до віртуального простору, зростанню ролі інтелектуальної праці та зменшенню ролі фізичної праці та капіталу, що в свою чергу вимагає від господарських суб'єктів адаптації до нових умов і формування ефективної системи управління, яка б враховувала принципи забезпечення безпеки. Наголосимо, що одним з головних активів сучасних підприємств є знання, технології та інформація, а відповідно, їх захист є важливою умовою успішного розвитку бізнесу. Особливо актуальним це питання є в умовах цифровізації, позаяк зростання обсягу інформації, що відноситься до комерційної таємниці спричиняє загострення конкурентної боротьби, насамперед підвищується ризик недобросовісної конкуренції.

Система стратегічного розвитку підприємства повинна включати в себе заходи щодо забезпечення його економічної безпеки, насамперед тих питань, які пов'язані безпосередньо із захистом інформації, що виступає основним джерелом формування конкурентних переваг [1].

Комерційною таємницею прийнято вважати інформацію, яка є секретною в тому розумінні, що вона в цілому чи в певній формі та сукупності її складових є невідомою та не є загальнодоступною, має економічну цінність у зв'язку з її невідомістю та не може бути отримана правомірним шляхом. Узагальнюючи, зазначимо, що комерційною таємницею може бути будь-яка інформація, яка не є загальнодоступною, має економічну цінність. Та не

може бути отримана правомірним шляхом. При цьому важливо, що для того, щоб інформація вважалася комерційною таємницею, вона має бути належним чином захищена, бути недоступною для сторонніх осіб, певним чином захищеною від несанкціонованого доступу, використання, розголошення або поширення.

Захист комерційної таємниці є комплексним завданням, яке вимагає застосування різних заходів. Основними видами способами захисту комерційної таємниці є зовнішній і внутрішній захист. Зовнішній захист спрямований на запобігання несанкціонованому доступу до комерційної таємниці з боку сторонніх осіб. Внутрішній захист направлений на запобігання несанкціонованому доступу до комерційної таємниці з боку працівників підприємства. Обидва зазначені види захисту включають в себе заходи організаційного, технічного і правового характеру, при цьому Правові заходи є основою системи захисту комерційної таємниці, оскільки забезпечують можливість притягнення до відповідальності осіб, які порушили права на комерційну таємницю [2].

Розробка програми стратегічного управління економічною безпекою підприємств в мережевій економіці вимагає комплексного підходу, який включає в себе заходи щодо забезпечення фінансової, економічної, екологічної, кадрової безпеки, а також інформаційної безпеки. Особливу увагу при цьому, на нашу думку, варто приділити інформаційній безпеці, яка в умовах становлення мережевої економіки виступає основою економічної безпеки підприємства. Вона повинна ґрунтуватися на в себе наступних заходах:

- постійне оновлення обладнання та технологій для захисту інформації. Це необхідно для забезпечення високого ступеня захисту інформації від несанкціонованого доступу, використання, розголошення або знищення;
- формування автономних потужностей для зберігання конфіденційної інформації. Це необхідно для забезпечення безперервного доступу до конфіденційної інформації в разі відключення електроенергії або інших форс-мажорних обставин.
- створення бази електронної інформації, яка є комерційною таємницею підприємства. Це необхідно для систематизації та ефективного управління конфіденційною інформацією.

Важливим також є налагодження ефективної кадрової політики в компанії для забезпечення інформаційної безпеки. Працівники повинні розуміти важливість захисту конфіденційної інформації та бути лояльними до підприємства, що вимагає від кадрової служби розробки системи заходів щодо формування сприятливого клімату всередині компанії, вибудування атмосфери довіри та згуртованості в колективі, тощо. При цього важливим в кадровій стратегії є передбачення пункту про нерозголошення комерційної таємниці в трудовому контракті працівника, визначення відповідальності за її витік, тощо.

Тож, підбиваючи підсумки, зазначимо, що у цифрову епоху захист комерційної таємниці є ключовим завданням для підприємств, які хочуть бути успішними в конкурентній боротьбі. Для цього підприємствам необхідно створити ефективну систему захисту комерційної таємниці, яка включатиме як технічні, так і організаційні заходи, зосередитися на формуванні в персоналу відповідальності за збереження комерційної таємниці, а також перманентно вдосконалювати систему захисту комерційної таємниці з урахуванням змін у зовнішньому середовищі.

Література:

1. Яртим І.А. Комерційна таємниця як фактор забезпечення економічної безпеки реалізації стратегічних змін промислового підприємства. Глобальні та національні проблеми економіки. Випуск 3. 2015. С. 510-515.

2. Зайцева-Калаур І. Організаційно-правові процедури забезпечення охорони та захисту комерційної таємниці суб’єкта господарювання. Актуальні проблеми правознавства. 2018. Вип. 4. С. 110-115

Ревва В.В., здобувач гр. УФЕБ-22М
Фомічов К.С., канд. юрид. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

В умовах сучасного глобального ринку економічна модернізація держави відіграє вирішальну роль у визначенні її конкурентоспроможності. Міжнародний досвід засвідчив, що розвиток підприємництва є життєво важливим чинником у зміцненні економіки держави, розкритті її експортного потенціалу, зниженні безробіття, покращенні рівня життя та зростанні добробуту нації. Забезпечуючи успіх і стабільне зростання бізнесу, держава може розширити свій експорт і зміцнити вартість своєї валюти. Уряд країни розглядає малий і середній бізнес разом з індивідуальним підприємництвом лише як засіб отримання доходів до державного бюджету.

Важливо визнати, що малий і середній бізнес відіграє життєво важливу роль в економіці та суспільстві, оскільки виконує кілька важливих функцій, зокрема:

1. вирішення питання зайнятості населення шляхом збільшення чисельності економічних суб'єктів. Це, у свою чергу, створює безліч нових можливостей працевлаштування через такі шляхи, як індивідуальна реєстрація та підприємництво.
2. малі та середні підприємства мають можливість ефективніше та своєчасніше зв'язуватися зі споживачами, ефективно задовольняючи потреби ринку та надаючи клієнтам найвищий рівень обслуговування. Це сприяє формуванню ринку, який є гнучким і адаптованим.
3. створення конкурентного середовища в ринковій економіці є каталізатором виробництва товарів, послуг і робіт, що задовольняють ринковий попит, а також створює конкуренцію для монополістичних суб'єктів.
4. для успішного здійснення економічної реструктуризації та забезпечення свободи ринку необхідно здійснити структурні зміни в економіці. Як правило, вони визначають швидкість, з якою розвивається економіка, створюючи та впроваджуючи винахідницькі концепції (комерційні, технічні, маркетингові, соціальні тощо), що призводить до створення передових продуктів і послуг, які мають значний ступінь наукоємності.
5. поява середнього класу відіграє життєво важливу роль у формуванні громадянського суспільства в державі, пом'якшенні соціальної нерівності, послабленні соціальної напруги та прискоренні демократизації ринкових відносин.

Варто відзначити, що малий бізнес в Україні зазнав в останні місяці колосальних втрат: 15 % підприємств у зв'язку з війною втратили понад 100 тис. дол. США, 28 % – від 10 до 50 тис. дол. США, 40 % – до 10 тис. дол. США. При цьому у кожного п'ятого втрати сталися безпосередньо внаслідок бойових дій. Водночас тільки 6 % змогли пройти перші два місяці війни без втрат [1, с. 32].

− Не дивлячись на те, що процес релокації визнається складним заходом із численними обмеженнями, насамперед через фізичні труднощі перенесення промислового виробництва, даний інструмент все ще вважається ефективним засобом покращення соціально-економічного статусу регіонів України та захисту технологічного прогресу. Тим не менш, навіть за підтримки уряду, існують постійні проблеми, які продовжують вражати сектор підприємництва, і які ще потрібно вирішувати належним чином, серед них такі як:

− ситуація в Україні характеризується непередбачуваним розвитком;
− населення зараз стикається з проблемами, пов'язаними з його фінансовим становищем;

− ринок України має обмежену кількість платоспроможних клієнтів;
− уряд не оголошував жодних грантових програм;
− виклики, що виникають з боку регуляторних і фіскальних органів, можуть стати перешкодою для прогресу;
− вартість сировини і матеріалів неухильно зростає;
− руйнування, спричинене пошкодженням виробничих потужностей та інфраструктури, є незмірними.

Одним із викликів, який виникає, становлять проблеми перебоїв з енерго-, водо- чи теплопостачанням. Дефіцит кваліфікованого персоналу через мобілізацію спричинив проблеми з прийомом на роботу. На кордоні виникла затримка в русі матеріально-технічного забезпечення. Все частіше мабть місце випадки кіберінцидентів. Збільшення транспортних витрат призвело до зростання загальних витрат, пов'язаних з переміщенням товарів і людей.

Саме з огляду на важливу соціально-економічну функцію підприємництва, його розвиток та вирішення проблем функціонування є вкрай важливими. Тому, підтримка підприємництва виступає однією з ключових передумов соціально-економічного відновлення України у повоєнний час.

Література:

1. П’ятницька Г.Т., Григоренко О.М., Черв’як О.П. Проблеми фінансового менеджменту малих підприємств України у довоєнний та воєнний час. Імперативи економічного зростання в контексті реалізації глобальних цілей сталого розвитку. 2022. С. 32–35.

Резніченко А.О.
аспірант кафедри вищої математики,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

МАТАМАТИЧНЕ МОДЕЛЮВАННЯ ЦІНОУТВОРЕННЯ У ВИРОБНИЦТВІ ТА ЗБУТІ ТЮТЮНОВИХ ВИРОБІВ

Тимчасовий поточний ефект від ціноутворення виявляється у зміні продажів, що відбувається в часовому періоді зміни ціноутворення. Така зміна може мати перехідні ефекти, які виникають завдяки тому, що споживачам потрібно за часовий період помітити ціну і купити продукцію. Ці перехідні ефекти для ціни проявляються менше, ніж рекламні ефекти.

S-подібні реакції збуту на рекламні ефекти також присутні у відповідь на ціноутворення.

Крім того, реакція на ціну має три властивості, що супроводжуються наступними ефектами: ефект ціни в просуванні продукції, ефект контрольної ціни і ефект взаємодії ціни. Такі ефекти зазвичай описуються моделлю розподіленої затримки.

В полі ринкових відносин підприємства існує правило, що чим вища ціна по прайс-листу, тим менше збут продукції, що тягне за собою зменшення частки ринку. Тому відчувається дієвість цін просування: чим більш вагомі рекламні знижки, тим вище збут і відповідно збільшується частка ринку.

Зауважимо, що вся концепція ефективності рекламних звернень підприємства взагалі синергетична і проявляється як ефект взаємодії зі знижками ціни на продукцію.

Для споживача, який приймає рішення про укладення контракту на поставку необхідних інгредієнтів для тютюнових виробів, дуже істотну роль грають ціни на вироби, які в даний час у різних компаній досить сильно варіюються. Щоб без зайвих фінансових витрат придбати партію сировини за вигідною ціною, має сенс вивчити основні прайси компаній з продажу складових тютюнових виробів і проаналізувати вартість на всі види

виробів. Таким чином, завчасно можна спланувати витрати на покупку високоякісних інгредієнтів від перевіреного постачальника.

У компанії повинна бути розроблена спеціальна система знижок, що враховує обсяги закупівель кожного клієнта, його індивідуальні потреби, специфіку і рід діяльності. Наприклад, придбання тютюнових виробів за низькими цінами забезпечує інтерес з боку різних категорій замовників.

Існує дилема з покупки та продажу тютюнових виробів в межах інтервалів граничних знижок – це двостороння збитковість. Разом з тим при вивченні збуту продукції виокремлюється проблема, пов'язана із продажами продукції в області цінової знижки, запропонованої прайс-листом. Тому проблема встановлення плаваючої цінової знижки на деякому ваговому інтервалі при підході до існуючої цінової знижки зліва і справа являється актуальною.

Економічна ефективність реклами характеризується впливом рекламних звернень підприємства на його збут і враховує такі показники як рівень прибутку, частки ринку і т.п., причому при моделюванні необхідно враховувати відокремлення рекламних зусиль від інших, які стосуються, наприклад, ціноутворення [2].

Поточний ефект впливу ціни на продукцію підприємства переважає ефект від рекламних звернень. На відміну від реакції на рекламу, реакція на ціну зазвичай сильна, що виявляється у великій частці віддачі в поточному періоді [3]. Аналогічно ефектам реальних відгуків на рекламні звернення можна виокремити ефекти від ціни на продукцію підприємства: поточний ефект, ефект форми, ефект конкуренції та перехідний ефект.

Стосовно моделювання ефекту ціни просування, то основною властивістю ціноутворення на сучасних ринках, наприклад з продажу тютюнових виробів є те, що роздрібні торговці мають прас-лист і часто з різних причин вони надають знижки від цих цін [3]. Таким чином, стратегії ціноутворення мають дві компоненти [3]:

- компонента прайс-листа, який показує як бренд в основному позиціонується за ціною щодо інших брендів;
- компонента ціни просування, яка показує тимчасові зниження від цього прайс-листа.

Так, моделі відгуку на ціноутворення мають включати обидва ці компонента для коректного визначення і повного опису всіх ефектів ціноутворення.

Отже, для повного опису ефекту ціни просування, слід використовувати дві незалежні змінні для ціни замість однієї: одна змінна повинна представляти ціну з прайс-листа бренду, інша - ціну просування бренду [1]. Постає питання ціноутворення при просуванні, орієнтуючись на прайс-лист. Наприклад, на зарубіжних ринках в наш час, фірми в основному дотримуються ціни прайс-листа протягом тривалого періоду часу, але іноді знижують ціну, влаштовуючи розпродажі чи знижки [2]. Таким чином, в зарубіжній економічній літературі визначається ціна прайс-листа як постійна ціна підприємства для певного часового періоду [3].

Покупці, орієнтуючись в системі знижок, уникають покупки тютюнових виробів при підході до переходу цін і збільшують об'єми закупівель після перехідної знижки. Отже, підприємство при підході до цінової знижки зліва не отримує бажаний прибуток, хоча проходить компенсування за рахунок підняття продажів при підході до цінової знижки справа. Знаючи проблему, що покупець намагається перейти в інший тип ціни (з роздрібної в базову і з базової в оптову), його намагаються утримати в ціновому інтервалі при підході до цінової знижки зліва, пропонуючи індивідуальні знижки (постійний партнер, налагоджені поставки і т.п.). Ці індивідуальні знижки вирішуються суб'єктивно без методичних рекомендацій і побудовані більше на інтуїції менеджера з продажу та узгодження з керівництвом підприємства. Таким чином, існує дилема з покупки та продажу тютюнових виробів в межах інтервалів граничних знижок – це двостороння збитковість.

Розглянемо процес моделювання ефектів ціни просування та контрольної ціни.

Інтерес представляє тимчасова ціна для покупця зі знижкою, яку реально надають менеджери з продажу на підприємстві. Тут проявиться ефект від знижок відносно тимчасових базових цін. Як правило, визначають знижку, що допустима в даний часовий період, як ціну нижчу, ніж за прайс-листом. Цінова знижка — це частина ціни товару, яку можуть впроваджувати підприємства-виробники з метою стимулювання і зацікавлення підприємств-реалізаторів продавати продукцію.

Отже, підприємство при підході до цінової знижки зліва не отримує бажаний прибуток, хоча проходить компенсування за рахунок підняття продажів при підході до цінової знижки справа. Знаючи проблему, що покупець намагається перейти в інший тип ціни (з роздрібної в базову і з базової в оптову), його намагаються утримати в ціновому інтервалі при підході до цінової знижки зліва, пропонуючи індивідуальні знижки (постійний партнер, налагоджені поставки і т.п.). Ці індивідуальні знижки вирішуються суб'єктивно без методичних рекомендацій і побудовані більше на інтуїції менеджера з продажу та узгодження з керівництвом підприємства.

Література:

4. Guadagni, P., & Little, J. D. C. A logit model of brand choice calibrated on scanner data. *Marketing Science.* 1983. 2. 203–238.
5. Tellis, G. J. Beyond the many faces of price: An integration of pricing strategies. *Journal of Marketing.* 1986. 50. 146–160.
6. Winer, R. A reference price model for demand of frequently purchased goods. *Journal of Consumer Research.* 1986. 13. 250–256.

.

Рудник Д. В.,
аспірант 1 курсу аспірантури, спеціальність: 051- Економіка
Академія праці, соціальних відносин і туризму, м. Київ, Україна

ЕКОНОМІЧНІ ЕНЕРГЕТИЧНІ ВИКЛИКИ ТА ЕНЕРГЕТИЧНА СТРАТЕГІЯ ВИРОБНИЦТВА ПІД ЧАС ВІЙНИ

Вітчизняна енергетична система та енергетична інфраструктура України чи не найбільше з цивільних об'єктів постраждали внаслідок російської військової агресії. Так, за словами Прем'єр-міністра України було зруйновано від 40 до 50% енергетичної інфраструктури. Тому повоєнне економічне відновлення безумовно почнеться з енергетичного сектору, який стикнеться як зі старими, так і новими викликами: відновлення генерації, фізичне убезпечення розподільчих мереж та підстанцій, децентралізація та диверсифікація енергетичного ринку, інтеграція до європейського енергетичного простору, тощо.

Проблема енергоефективності та енергозбереження гостро постала перед вітчизняними підприємствами ще до російського вторгнення, а енергоємність виробництва перевищувала середньоєвропейський рівень [1, с. 910]. На більшості підприємств головною метою енергетичного господарства було забезпечення безперервної роботи обладнання. В сучасних умовах такій підхід виявився небезпечним – без чіткого уявлення про власні енергетичні цілі та цілісної стратегії їхнього досягнення неможливо вести ефективний бізнес. Міжнародний стандарт ISO 50001:2018 «Системи енергетичного менеджменту – вимоги та керівництво щодо використання» застосовує поняття енергетична політика, енерго-цілі, енерго-задачі, а також енергетична базова лінія та групи заходів і дій (наприклад, попереджувальні, коригуючі), не як інструменти досягнення цілей планування, а як своєрідну ієрархію цілей [2]. Таким чином, енергетична візія складається з сукупності необхідних елементів, кожен з яких окремо не дасть бажаних результатів.

На підставі дослідження низки вітчизняних виробничих підприємств в період 2018-2020 рр., щодо інтеграції енергетичної візії в підприємницьку діяльність, нами було

встановлено низку викликів, а на підставі європейського досвіду надано практичні рекомендації, щодо формулювання ефективної енергетичної стратегії:

Лідерство. Стандарт ISO 50001:2018 чітко визначає необхідною умовою ефективного енерго-менджменту залучення топ-менеджерів до стратегічного енергетичного управління [2]. По-перше, така участь сигналізує про важливість енергетичних питань, навіть якщо більшість повноважень буде делеговано головному енергетику підприємства. По-друге, забезпечує процедури постійного покращення рівня енергоефективності та стратегічного планування, як того вимагає вищезгаданий міжнародний стандарт.

2. *Оцінка впливу енергетичної сфери на внутрішнє та зовнішнє середовище підприємства.* Тут мова йде поза іншим про обсяги енергоспоживання та величину енергетичних витрат на виробничому підприємстві; їхній вплив на ключові фінансові показники, такі як прибуток, обсяги реалізації та інші; можливість та реальне використання тих шансів, які надає відновлювана енергетика; оцінка відповідності власного виробництва та енергоносіїв від постачальників світовому тренду на скорочення використання вуглеводнів; аналіз очікувань клієнтів, інвесторів та співробітників щодо споживання енергії; порівняння з конкурентами, тощо. Входження України до європейського економічного простору ще гостріше поставить питання «зеленого переходу» перед вітчизняними виробниками, бо інтеграція в логістичні ланцюги західних провідних компаній вимагатиме відповідності їхнім енергетичним вимогам щодо постачальників.

3. *Формування багаторівневої інформаційної системи* споживання енергії, яка дозволяє не тільки моніторити та візуалізувати використання енергії на місцях виникнення витрат, що, доречи, робить загальновживана АСКОЕ, але й створює умови для ширшого керування інформаційними потоками в енергетичній сфері. Доступність енергетичної інформації сприятиме енергоефективним управлінським рішенням та підвищенню обізнаності співробітників щодо використання енергії на всьому підприємстві. За потребою розширяючи інформаційне охоплення, підприємства можуть переглядати свої ланцюжки створення вартості на енергетичні ризики та можливості, а також порівнювати енергоспоживання на подібних промислових підприємствах, що відкриває нові можливості для підвищення рівня енергоефективності за допомогою конкурентного бенчмаркінгу. Слід зазначити, що інформаційна складова енергетичної стратегії має відповідати загальному тренду щодо диґіталізації на підприємстві.

4. *«Зелений перехід»* є необхідним напрямом сучасної енергетичної стратегії європейського підприємства і його ігнорування може викинути вітчизняних виробників з конкурентної боротьби на міжнародних ринках. Фінансування проектів з «зеленої енергетики» в Україні дещо відрізняється від світових практик. Так, найбільш широко використовуваним механізмом фінансування відновлюваних джерел енергії в світі є Угода про закупівлю електроенергії (*англ.* power purchasing agreement - PPA) між виробником та споживачем енергії, яка виглядає як багаторічне зобов'язання купувати чисту енергію за встановленою ціною, як правило, від вітрової або сонячної електростанції. В Україні у якості гарантованого покупця енергії з нетрадиційних джерел виступає держава, яка купує електроенергію, що була вироблена на вітрових та сонячних електростанціях, за встановленим «зеленим тарифом», який є вищим ніж ціна на електрику, яка була отримана на атомних електростанціях та навіть на теплоелектростанціях. Підприємства сплачують за електрику в мережі, за тарифами універсального постачальника послуг – державного підприємства зовнішньоекономічної діяльності "Укрінтеренерго".

5. *Залучення ключових стейкхолдерів* до складання енергетичної стратегії підприємства – сучасний тренд щодо зміцнення соціально-політичних зв'язків всередині громад та економічних кластерів. Так, виробничі підприємства можуть досягти успіху в оперативних аспектах енергетичної діяльності: підвищення ефективності та енергозбереження, диверсифікація джерел енергії, зменшення викидів тощо. Але ці зусилля не нададуть максимального ефекту за відсутності послідовної стратегії спілкування із

зацікавленими сторонами, а саме: взаємодії з урядами, щоб впливати на енергетичні та екологічні норми, що впливають на бізнес; спілкування із замовниками, громадами, інвесторами та працівниками щодо своїх енергетичних стратегій, пристосовуючи комунікації до інтересів кожного.

Таким чином, енергетична стратегія може стати адекватною відповіддю виробництва на сучасні енергетичні виклики та сприятиме повоєнному відновленню енергетичного сектору та інтеграції у європейський економічний простір.

Література

1. Degtiareva O., Pudycheva H. Ukrainian energy system: the main characteristics and factor analysis. *Management research and practice.* 2020. Volume 12, Issue 4. P. 517.
2. ISO 50001:2018(E), Energy management systems - Requirement with guidance for use, second edition, 2018-08. URL: https://www.iso.org/standard/69426.html

Рябоволик Т.Ф., доц., канд. екон. наук.
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна

АКТУАЛЬНІСТЬ КОНЦЕПЦІЇ LEAN-MANAGEMENT НА ПІДПРИЄМСТВАХ: ПРИНЦИПИ, СТРАТЕГІЯ ТА ІНСТРУМЕНТИ ВПРОВАДЖЕННЯ

Останнім часом в науково-практичній літературі надзвичайно популяризується питання LEAN-management, але саме поняття в різних джерелах трактують майже однаково без істотних змін. LEAN-management (ощадливе виробництво) – є однією з відомих та дієвих технологій, це концепція управління виробничим підприємством, яка заснована на постійному прагненні усунення всіх видів втрат. Ощадливе виробництво передбачає залучення до процесу оптимізації бізнесу кожного співробітника та максимальну орієнтацію на споживача. Така оптимізація надзвичайно актуальна в XXI столітті, але відомою стала ще у 80-х роках, з робіт Дж. Крафчік [1]. В подальшому впровадження концепції на підприємствах LEAN-management викликало колосальне зростання продуктивності праці і об'ємів продукції та донині залишається основною системою виробництва у багатьох галузях економіки світу.

Основними постулатами LEAN-management на сучасному виробничому підприємстві є: усунення відходів; розширення прав і можливостей працівників; зменшення запасів; підвищення продуктивності. Застосування концепції lean-виробництва на практиці дає змогу досягти коротших термінів реалізації продукції, кращої якості, а також помітно нижчих витрат ресурсів порівняно з традиційним підходом. Сьогодні ця філософія належить до найуспішніших у світі.

Зокрема в Польщі ще 17 років тому було створено Lean Enterprise Institute Polska, головне завдання якого – всебічна допомога підприємствам різних галузей економіки у впровадженні в їхню діяльність LEAN-management. Проаналізувавши дані цього інституту [2], можемо сказати, що головні тенденції ефективності впровадження ощадливого виробництва, відобразились на наступних показниках діяльності підприємств країни, а саме:

- підвищення продуктивності праці до 65 %,
- зростання ефективності використання обладнання майже на 60 % (на основі розрахунку показника OEE (Overall Equipment Effectiveness – загальна ефективність обладнання)),
- зменшення запасів у виробництві майже на 80 %,
- зменшення площ під виробництво на близько 60 %,
- скорочення часу переходу від сировини до готового продукту до 70 %.

Зазначені переваги ощадливого виробництва дають можливість окреслити п'ять головних принципів впровадження Lean-філософії у виробництво (рис. 1).

Упровадження у діяльність виробничого підприємства концепції Lean-менеджменту схематично зображено на рис. 3.

До інструментів ощадливого виробництва належать [3]:

1) Система 5S (sort, setinorder, shine, standardise, sustain);
2) Система TPM (Total Productive Maintenance);
3) Система SMED (Sungle-Minute Exchange of Dies);
4) Система Кайдзен (Kaizen);
5) Система Гемба Кайдзен (Gemba Kaizen);
6) Система захисту від помилок;
7) Система "чітко і вчасно";
8) Система "канбан" (Kanban);
9) Система «Дзидока» (Jidoka).

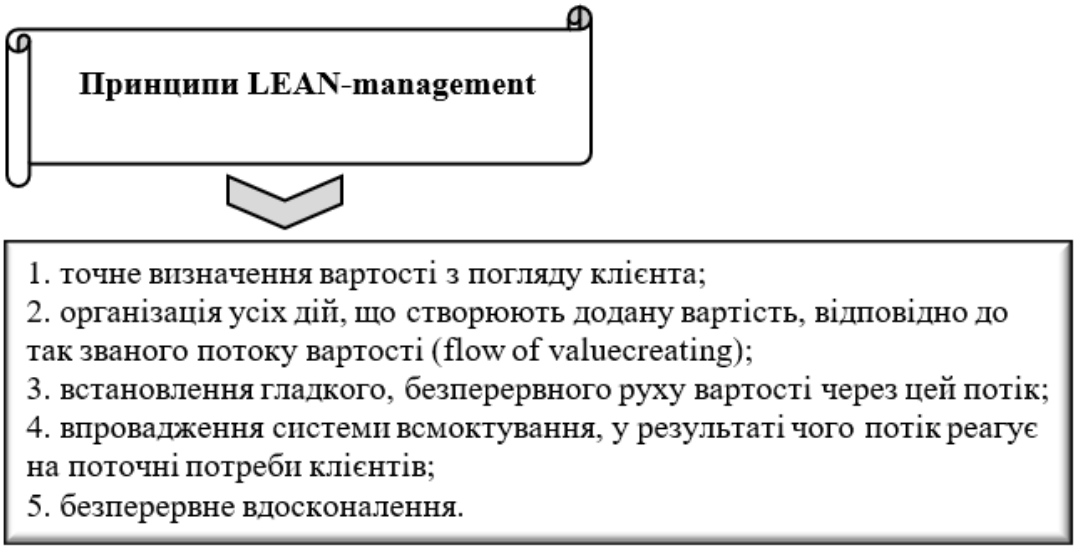


Рис. 1. Головні принципи впровадження на виробничому підприємстві Lean-філософії

Джерело: побудовано автором за матеріалами [2]

Отже, при впровадженні на виробничому підприємстві концепції LEAN-management дає змогу йому вирішити низку проблем які пов'язані з досягненням високої якості за мінімальних затрат при виготовленні продукції, зменшити терміни її створення, уникнути перевиробництва та врегулювати питання постачання. Дана концепція вважається однією з основних сучасних актуальних підходів до управління виробництвом яку необхідно впроваджувати на вітчизняних підприємствах. Подальших досліджень потребує процес упровадження LEAN-management, а також вивчення вже нагромадженого досвіду застосування цієї концепції вітчизняними виробниками.

Рис. 2. Процес та цілі впровадження концепції "Lean" у процес виробництва та управління

Джерело: побудовано автором за матеріалами [2]

Література:

1. Krafcik, J. (1988). Triumph of the Lean Production System. Sloan Management Review, MIT. URL: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/6889199/mod_resource/content/4/krafcik_TEXTO_INTEGRAL.pdf (дата звернення 08.12.2023)

2. Офіційний портал Lean Enterprise Institute Polska (LEI Polska) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://lean.org.pl/instytut/#. (дата звернення 09.12.2023)

3. Риженко О.М. (2021). Особливості впровадження концепції LEAN-MANAGEMENT на металургійному підприємстві. URL: http://pte.diit.edu.ua/article/view/260593/259139 (дата звернення 09.12.2023)

Русол І.М., здобувач вищої освіти (другий магістерський рівень)
ОПП "Менеджмент ІТ у глобальному бізнес середовищі"
Орлова А.А., кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
М. Кропивницький, Україна

РОЛЬ КУЛЬТУРНОГО РІЗНОМАНІТТЯ У ФОРМУВАННІ УСПІШНИХ МІЖНАРОДНИХ КОМАНД

У сучасному світі, де міжнародні зв'язки та бізнес-відносини є невід'ємною частиною економічної діяльності, розуміння та врахування культурних відмінностей стає критично важливим аспектом для досягнення успішності в управлінні. Вчені, такі як Герт Хофстеде та Едвард Т. Холл, вивчаючи аспекти крос-культурного менеджменту, підкреслюють роль

культурного різноманіття у формуванні міжнародних команд як ключовий фактор, що сприяє створенню ефективних та продуктивних комунікативних структур.

Дослідження Герта Хофстеде вказують на те, що культури мають свої власні унікальні моделі цінностей, які визначають підходи до рішення проблем та управління в міжнародних командах. Ці різні моделі цінностей в культурах стають основою для розширення можливого спектру стратегій у міжнародних командах. Наприклад, країни з високим колективізмом можуть підкреслювати командну роботу та співпрацю, тоді як культури з високим індивідуалізмом можуть підтримувати більш індивідуалізований підхід до завдань [1]. Це розуміння різниць у цінностях та підходах дає можливість керівництву та членам команди пристосовувати свої підходи до вирішення проблем, роблячи їх більш адаптивними та ефективними в міжкультурному середовищі. Такі дослідження стають важливою основою для розуміння та управління культурними відмінностями в міжнародних командах.

Едвард Холл має іншу точку зору на формування культури, а саме ставить питання культури як галузі знань соціальної спільноти. На відміну від поглядів Хофстеде, що спільнота складається з окремих людей, Холл досліджує вплив колективного досвіду групи. На прикладі класифікації повідомлень, різниці у сприйнятті часу та простору, Холл наводить нову концепцію про вплив оточення і типів інформаційного метаболізму на якісні прояви обміну інформацією [2]. Так, у вивченні транскультурної комунікації, останні досягнення в галузі крос-культурних комунікацій відносяться до сприйняття інформації, що змінюється залежно від контексту. Висококонтекстуальне повідомлення - це комунікація, де одержувач володіє значною частиною необхідної інформації та має загальні знання, тоді як менша, деталізована частина передається у явній формі повідомлення. Низькоконтекстуальне спілкування - навпаки, полягає в передачі значної кількості інформації прямо у тексті повідомлення.

Дослідження вчених у цій галузі відображають, що культурне різноманіття не лише створює основу для різноманітних підходів у міжнародних командах, але й є ключовим фактором успіху. Розуміння цих відмінностей та їх використання для досягнення спільної мети стає стратегічно важливим елементом управління міжнародними командами. Таким чином, культурне різноманіття виступає не лише як фундамент, але й як каталізатор успішності у формуванні міжнародних команд.

Література:

1. Крос-культурна комунікація за Хофстеде: дані замість припущень. URL: https://www.ba.in.ua/2023/07/28/kros-kulturna-komunikacziya-za-hofstede-dani-zamist-prypushhen/ (дата звернення: 4.12.2023)

2. Хмара М.П, Пилипенко Б.Г. Крос-культурний менеджмент міжнародних корпорацій. ***Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво.*** **2020. № 6 (117).** С. 20-28. URL: http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2020/6_2020/5.pdf (дата звернення: 5.12.2023)

Савкін І. В., аспірант кафедри економіки,
Академія праці, соціальних відносин і туризму,
м. Київ, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СУТНОСТІ І ПОНЯТТЯ РЕВІТАЛІЗАЦІЇ ІСТОРИЧНИХ ОБ'ЄКТІВ НЕРУХОМОСТІ

Вперше поняття ревіталізації з'явилося в антропологічних науках у США. Його представив Е. Уоллес (A. Wallace), який досліджував культуру індіанців. У своїй праці вчений описав «ревіталізаційні рухи» у їхніх племенах [1]. Вони були переселені під

впливом наступаючої європейської цивілізації, що супроводжувалося зростанням бідності, духовним і культурним занепадом. На основі вивчення поведінки племен дослідник сформулював визначення ревіталізації як дій, спрямованих на створення більш задовольняючих умов життя шляхом внутрішнього оновлення. У наступні роки в США її необхідність стає ще нагальнішою, оскільки посилюється проблема темношкірих мешканців, які живуть у бідних кварталах і нетрях, де панують безробіття та високий рівень злочинності. Ця ситуація актуалізувала в американській спільноті необхідність проведення заходів щодо подолання глибоких соціальних поділів, застосовуючи ревіталізацію занедбаних територій.

Поняття *«ревіталізація»* (від лат. *re…* – відновлювальна дія, *vita* – життя, *vitalis* – життєздатний; дослівно: повернення життя, оживлення) характеризує процеси відновлення і відтворення. Воно використовується в науковій і практичній діяльності різних сфер (медицина, гідрологія, техніка, архітектура, урбаністика тощо). Так, у медицині ревіталізація означає омолодження старіючого організму за допомогою засобів регенеративної біомедицини (наприклад, за допомогою засобів, отриманих із стовбурових клітин організму) [2]. У гідрології під ревіталізацією розуміють відновлення водотоків або ж певних їхніх ділянок до того рівня, що був у періоді існування річки до індустріального освоєння цієї території [2].

Повертаючись до етимології слова «ревіталізація», можна припустити, що про неї слід говорити тоді, коли її об’єкт у широкому розумінні «позбавлений належного життя». В урбаністиці така територія характеризується деградованим простором, нефункціональною інфраструктурою, порушенням основних сфер життєдіяльності міста. На ній посилюються негативні явища соціального характеру: бідність, суспільне виключення, безробіття, низькі доступність і якість публічних послуг, незадовільні умови проживання, злочинність, низький рівень освіти та соціального капіталу, депопуляція, а також екологічні проблеми. Урбанізована територія, на яку спрямована ревіталізація, перебуває в чітко вираженому кризовому стані. У цьому випадку «повернення життя» означає вихід з кризи та забезпечення розвитку на певній території.

Цілі ревіталізації мають бути сформульовані відповідно до специфіки локальних проблем та внутрішнього потенціалу, визначених під час діагностики історичних об’єктів нерухомості деградованої території . У підсумку має бути забезпечена їхня взаємопов’язаність у напрямі створення передумов для розвитку історичних об’єктів нерухомості.

Розробляючи програму ревіталізації, необхідно встановити її зв’язок із стратегією розвитку міста та іншими програмними документами. Так, заходи відновлення історичних об’єктів нерухомості мають узгоджуватися зі стратегічними напрямами розвитку міста, діючими секторальними й інвестиційними програмами, а також відповідати місцевому плану просторового розвитку. Інтеграція програми ревіталізації історичних об’єктів нерухомості з цими документами дозволить гармонізувати внутрішньо-міський розвиток. Для мінімізації ризиків несприятливих наслідків відродження території необхідно також оцінити вплив програми на міське середовище в цілому.

Для пошуку інновацій щодо ревіталізації історичних об’єктів нерухомості актуальним є бенчмаркінг, який спрямований на виявлення та імплементацію кращого досвіду в певній сфері. Застосування бенчмаркінгу в процесі планування заходів ревіталізації забезпечить обізнаність розробників політики про кращі практики відродження деградованих територій, поширені в інших містах, у т. ч. за кордоном [2]. Тим самим це дозволить обґрунтувати якісні управлінські рішення в умовах відкритості до змін.

Найкращі ідеї ревіталізації історичних об’єктів нерухомості не будуть реалізовані за умови відсутності потрібних джерел фінансування. Програма ревіталізації історичних об’єктів нерухомості повинна опиратися на чітко окреслені фінансові механізми. Розроблення бюджету програми має відбуватися на основі залучення коштів із різних

джерел та оптимального їх використання. Передусім йдеться про публічні кошти, а також участь приватних структур у фінансуванні відповідних заходів. До них належать з-поміж інших власники нерухомості та підприємці, діючі чи потенційні суб'єкти ділової активності у зоні ревіталізації історичних об'єктів нерухомості. На їхню зацікавленість інвестуванням в інфраструктурні об'єкти, що знаходяться на деградованій території, позитивно впливає застосування механізмів публічно-приватного партнерства.

Література:

1. Горблюк С. А. Громадська партисипація у політиці ревіталізації міста. *Теорія та практика державного управління*. 2020. № 4 (71). С. 118-125. URL: https://periodicals.karazin.ua/tpdu/article/view/20707
2. Горблюк С. А. Процесна модель вироблення публічної політики ревіталізації міста. *Державне управління та місцеве самоврядування.* 2020. № 4 (47). С.113-122.

Сибірцев В. В.
доктор економічних наук, професор
завідувач кафедри фінансів, банківської справи та страхування
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ДЕРЖАВНЕ ФІНАНСОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

Стратегія успішного розвитку національних економічних систем держав-лідерів останніми роками тісно пов'язана з лідерством у дослідженнях і розробках, появою нових знань, розвитком високотехнологічного виробництва і створенням масових інноваційних продуктів [1].

Інновації визначають успіх країни в глобальному конкурентному середовищі. Вони сприяють розвитку нових технологій, підвищують продуктивність та забезпечують сталий економічний розвиток.

Активна інноваційна політика привертає увагу інвесторів, які бачать можливість участі у розвитку передових технологій. У свою чергу, політику, яка стимулює дослідження та розвиток, робить доступними ресурси для інноваційних проектів і сприяє створенню сприятливого середовища для підтримки інновацій на рівні держави визначає державне фінансове регулювання.

Основні принципи державного фінансового регулювання інноваційного розвитку економіки:

1. Сприяння науковим дослідженням та розвитку нових технологій. Держава надає гранти для наукових досліджень та розробляє програми стимулювання інновацій у науці та технологіях.

2. Створення фінансових інструментів для підтримки інноваційних проектів. Шляхом розробки і реалізації таких фінансових механізмів, як венчурний капітал та фонди підтримки інновацій, держава залучає інвестиції в перспективні проекти, стимулює інвестиції у високотехнологічні галузі.

3. Регулювання податкової політики для стимулювання досліджень та розвитку. Держава встановлює податкові пільги для компаній, що здійснюють дослідження та впроваджують інновації, сприяє збільшенню фінансової привабливості таких проектів.

Першочерговими завданнями державного фінансового регулювання інноваційного розвитку економіки є фінансова підтримка та формування ефективної інфраструктури для інновацій.

Державна фінансова підтримка досліджень є ключовим інструментом для розвитку нових ідей та технологій. Фінансування стартапів та інноваційних підприємств забезпечує доступ до капіталу для молодих компаній, допомагає їм втілювати свої інноваційні ідеї в життя.

Розвиток наукових центрів (центрів досліджень) та інноваційних парків (кластерів, хабів) стимулює співпрацю між бізнесом та науковими установами, сприяє обміну ідеями та комерціалізації наукових розробок. Держава сприяє технологічному трансферу та обміну знаннями шляхом визначення механізмів для обміну технологічними рішеннями між різними секторами економіки та країнами.

Література:

1. Стратегія розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 р. № 526-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-%D1%80#n12

Ситницька С. С.
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна

ПРІОРИТЕТНІ ЗАВДАННЯ ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЇ КРЕАТИВНОГО ФІНАНСОВОГО ЛІДЕРСТВА В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

У широкому фокусі актуальних питань, що потребують свого вирішення, належить проблематика інституційного забезпечення креативного фінансового лідерства в Україні за умов євроінтеграції. Незворотній курс реформ України спрямований на тісну євроатлантичну співпрацю, що представлена низкою політико-економічних інституцій Європейського Союзу, Тримор'я, Вишеградської групи та інших, актуалізує обґрунтування ефективних інституційних механізмів, що уможливлять модернізацію фінансової системи України на принципах відкритості, прозорості, правових гарантій збереження капіталів та інвестиційної привабливості для глобальних гравців фінансових ринків, як на період воєнного стану, так і повоєнного відновлення інтегрованої до ЄС національної економіки.

Науковий супровід процесів формування складових інституційного забезпечення сучасної фінансової системи України, заснованої на креативному фінансовому лідерстві, забезпечить послідовність у формуванні державної економічної політики та надасть конкурентні переваги в залученні додаткових інвестиційних ресурсів до масштабних інноваційних проєктів у повоєнному відновленні національної економіки.

Прискорення втілення нових технологій, інформатизації суспільства та гармонізації українського інтелектуального середовища з європейським дослідницьким середовищем потребує насамперед відповідних ресурсів. Управління креативним фінансовим лідерством в Україні створить інституційне підґрунтя та сформує інтелектуальний фаховий резерв для системного нарощення інноваційних технологій і рішень в фінансовій сфері національної економіки з метою перетворення її в привабливу екосистему як об’єкт для «приспаних» світових інвестицій у контексті співпраці з міжнародними інвестиційними фондами.

Креативне фінансове лідерство нині є важливою компонентою активізації інноваційної діяльності підприємців і дослідників. Запровадження нових підходів до творчого пошуку дасть змогу українським лідерам цілеспрямовано формувати нові цінності, генерувати ідеї, опановувати технології і знання, що інтенсифікують якісний розвиток організацій різних видів економічної діяльності для гідної відповіді України на новітні виклики перед державою, визначені Президентом України, зокрема такими як: продовольча безпека, енергетична безпека, економічне відновлення України та забезпечення справедливості для кожного її громадянина.

Проблематика теоретичного та методичного забезпечення розробки і вдосконалення фінансової системи України, в тому числі із застосуванням інструментів креативного

мислення, розглядалася у наукових працях українських учених, серед яких слід виділити роботи: В. Бугрова, І. Лютого, Н. Приказюк, Р. Пікус, З. Варналія, А. Шолойко, С. Юхименка, В. Бойка, В. Федосова, М. Тугана-Барановського, Є. Слуцького, М. Ситницького, І. Кауфмана, О. Миклашевського, В. Федосова, М. Боголєпова, В. Євтушевського, Р. Капелюшникова, Л. Шепелєва, Г. Шершеневича, О. Жилінської та інших.

Необхідність застосування переваг креативного лідерства в процесі управління фінансовими інституціями для формування стратегічної основи креативного фінансового лідерства організацій, обґрунтовано у роботах іноземних вчених: Т. Пітерса, Ч. Хенді, Д. Коузеса, М. Фрідмена, Е. Хансена, Ж. Белл, Р. Харрода, Дж. Хікса, Є. Шаффлера, Ч. Хенді, Т. Пітерса, Б. Познера, Д. Кузеса, Г. Спрейтзера, С. Брагга, Т. Морріса, та ін.

В розумінні креативного фінансового лідерства, що було визначено у праці [1, с.7] актуалізуються питання побудови цілісної системи формування інституційного забезпечення креативного фінансового лідерства в Україні та практики її реалізації в умовах євроінтеграції, що включатиме у себе методичне забезпечення креативного фінансового проєктування; розробку нормативно-правових норм інституалізації явища креативного фінансового лідерства в Україні; бачення дієвої моделі забезпечення системної підготовки креативних фінансових лідерів у закладах вищої освіти України у тісній співпраці з європейськими партнерами; інституційні засади євроінтеграції фінансових інституцій заради підвищення рівня їх ефективності; рекомендації до профільних органів влади щодо впровадження інструментів креативного фінансового лідерства для посилання інвестиційної привабливості України в період повоєнного відновлення.

Зростаючі теоретичні та практичні потреби у формуванні та розвитку цілісної системи інституційного забезпечення креативного фінансового лідерства в Україні в умовах євроінтеграції, необхідність нових підходів до стрімкого розвитку інвестиційної привабливості міст та територій [2, с. 32-33], а також недостатність їх висвітлення в науці та практиці стали визначальними при визначенні першочергових для України завдань:

– узагальнити теоретичні засади та розкрити сутність явища креативного фінансового лідерства в сучасних умовах функціонування економіки України;

– розкрити та охарактеризувати риси креативного фінансового лідера;

– проаналізувати сучасний стан взаємодії фінансових інституцій України з міжнародними партнерами в контексті євроінтеграції;

– дослідити процес та побудувати систему інституційного забезпечення розвитку креативного фінансового лідерства в Україні;

– **обґрунтувати** дієвий інструментарій інституційного забезпечення креативного фінансового лідерства в Україні;

– визначити алгоритм багаторівневого застосування креативного фінансового лідерства в інноваційному проєктуванні;

– розробити методичний інструментарій оцінювання рівня креативного фінансового лідерства в організаціях України;

– здійснити аналіз можливостей гармонізації нормативно-правового забезпечення формування інституційного забезпечення креативного фінансового лідерства в Україні з законодавством Європейського Союзу;

– виокремити резерви посилення інноваційно-інвестиційної привабливості України у контексті реалізації феномену креативного фінансового лідерства;

– запропонувати **стратегічні пріоритети** активізації інституційного розвитку креативного фінансового лідерства в Україні**, як основи дієвої модернізації національної економіки на період воєнного стану та повоєнного відновлення, базуючись на** впровадженні кращих практик інституцій Європейського Союзу, Великої Британії, США.

Практичне значення реалізації поставлених пріоритетних завдань уможливить створення екосистеми креативного фінансового лідерства в Україні для продукування нових

інноваційних технологій; розвитку венчурного фінансування в Україні з розбудовою інноваційної інфраструктури на принципово нових технологіях та підходах інституцій ЄС; використання форм і методів державного та приватного партнерства воєнного часу у формуванні джерел фінансування для створення інновацій; доопрацювання нормативно-правового регулювання фіскальної політики держави в отриманні та освоєнні грантових, благодійних чи донорських коштів іноземного походження на розвиток; інвестуванні в людський капітал для підвищення стандартів освіти і науки за рахунок впровадження в ключових дослідницьких університетах України кращих практик країн світу.

Література:

1. Ситницький М.В., Ситницька С.С. Управління креативним фінансовим лідерством. *Ефективна економіка*. 2023. № 3. С. 1-12. DOI: https://doi.org/10.32702/2307-2105.2023.3.18

2. Ситницький М.В., Приказюк Н.В., Ситницька С.С. Креативне фінансове лідерство для розвитку інвестиційної привабливості міст України. *Інвестиції: практика та досвід*. 2023. № 15. С. 30-33. DOI: https://doi.org/10.32702/2306-6814.2023.15.30

Сідалковський О. М.
здобувач другого (магістерського) рівня освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
Яковенко Р. В.
кандидат економічних наук, доцент
Економіко-технологічний інститут імені Роберта Ельворті
м. Кропивницький, Україна

МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ВІЙНИ: УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ

Українсько-російська війна вносить безліч коректив у сучасне повсякденне буття мешканців України, вимагає нового осмислення багатьох традиційно відомих речей. При цьому не має залишатись осторонь і науковий пошук, в системі якого доречно адаптуватись до змін у реальній дійсності. Звернемо увагу на методологію вивчення національної економіки, що особливо актуально при розгляді питань державного регулювання економіки.

З одного боку, формування стратегії економічного розвитку країни передбачає довгострокове планування на основі об’єктивних даних, вільних від політичного трактування та суб’єктивних оцінок [2, с. 5]. З іншого боку, відсутність суб’єктивного підходу, зокрема при визначенні зовнішньоекономічних пріоритетів сучасної України та принципів трансформації господарського механізму, який на сьогодні являє собою частку російського олігархічного механізму, є неможливою в умовах війни, зокрема щодо ставлення до агресора та сприйняття його мешканців.

Методологія ринкової економіки будується на таких принципах:

– формування національно свідомих, професійно підготовлених, економічно мислячих фахівців виробництва, сфери послуг та управління всіх рівнів;

– ефективного використання живої праці, засобів виробництва, предметів праці, тобто ефективності всіх видів капіталу;

– раціонального розміщення капітальних вкладень на всій території з метою вирівнювання стану економіки окремих регіонів;

– гуманізації соціальних відносин і захисту малозабезпечених верств населення [1, с. 20] .

Принципово важливим є формування нового типу сучасного українського кваліфікованого працівника, зокрема й у сфері управлінця, який має бути позбавлений

властивостей, особистих рис та ментальності типового рашиста. Відтак, сучасна професійна діяльність мешканця України має визначатись такими параметрами:

- визнання особистої відповідальності за свою роботу та її наслідки, розуміння свого особистого внеску у розбудову нової України;
- дбайливе ставлення до майна, власності та ресурсів, у тому числі й нематеріальних, усіх форм власності, незважаючи на їх походження, запобігання зловживанням у цій сфері;
- спроможність усвідомлювати пріоритет суспільного та національного економічного інтересу над особистим у своїй діяльності при збереженні власної гідності, адекватності оплати праці та самоповаги;
- відсутність класового сприйняття працівників та всіх прошарків населення, однакове поширення на всіх норм національного права та існуючих офіційних та неофіційних регуляторів відносин в усіх організаціях та в системі суспільних відносин;
- ігнорування традиціоналізму: постійний пошук нового та виділення в ньому того корисного, що можна використовувати для національно-економічного розвитку, орієнтація на майбутнє, а не декларування попередніх перемог та досягнень;
- постійний наголос на просвіті та розвитку, пріоритет засвоєння нових знань та набуття нових можливостей над догмами, стереотипами, уявами, нав'язаними з-зовні;
- орієнтація у своїй діяльності на загальнолюдські цінності, такі як: життя, свобода, безпека, незалежність;
- недопущення підміни задоволення матеріальних потреб абстрактними ідеями, політичними гаслами, ідеологічними концепціями тощо, їх використання в якості мотиваторів діяльності інших людей;
- недопущення особистого виправдовування за рахунок зовнішніх факторів, зняття з себе відповідальності, пошук зовнішніх причин власних негараздів;
- спроможність визнання власних помилок;
- відкидання навіть думки щодо привласнення усіх позитивних результатів та перекладання відповідальності за негативні результати на інших.

Цивілізаційний підхід у дослідженні людської еволюції запропонував етнограф Льюїс Генрі Морган (США, 1818–1881). Так, на його думку, людське суспільство проходить 3 етапи: дикунство; варварство; цивілізація. Перші два етапи базуються на привласненні природи, остання пов'язана зі збиральною та суспільно-виробничою технологіями [1, с. 24]. Тимчасові виходи російської федерації на параметри того, що прийнято вважати цивілізацією, нівелюються її системними діями стосовно як ставлення до своїх громадян, так і зовнішнього світу. Зокрема, до таких факторів ми відносимо: нульову ціну життя людини, відсутність базових потреб населення у свободі та повазі, відсутність потреб у правдивій інформації тощо. Відносини з зовнішнім світом базуються виключно на позиціях зверхності, погроз та системному невиконанні міждержавних та міжурядових угод [3, с. 58]. Сучасна росія в системі міжнародних відносин виступає виключно як агресор, хам, рекетир та глибокий і системний брехун [3, с. 59].

Формаційний підхід дослідження людської цивілізації був запропонований Карлом Марксом (Німеччина, 1818–1883), і мав матеріалістичний характер, який базувався на взаємодії продуктивних сил і виробничих відносин… [1, с. 23]. Відповідно до нього, кожне суспільство проходить три типи формацій: первинний – докласовий, вторинний – класовий, третинний – безкласовий. Сучасна росія не лише остаточно застрягла на другій формації, а й намагається затягунти до неї усіх, хто знаходиться поруч.

У сучасному мордорі має місце побудова двокласового, а фактично трикласового тоталітарного суспільства. На її чолі розташований абсолютний авторитет, особа з необмеженою владою та «особливою місією», яка має небачені в світовій історії повноваження та «божественне походження», і має утримувати владу довічно (перший рівень). На другому рівні зосереджена каста «недоторканих» – осіб, що мають абсолютні та необмежені можливості майже в усьому … мають неоголошене право та можливість

системного збагачення за рахунок природних ресурсів, решти населення та бюджетів усіх рівнів. На третьому рівні розташоване звичайне населення, де-факто позбавлене будь-яких прав та економічних можливостей, яке утримується в ярмі за рахунок системного «промивання мізків» через державні або олігархічні засоби масової інформації та пошук зовнішнього ворога [3, с. 58].

Методологія дослідження національної економіки України та система організації державної влади має враховувати ці негативні параметри та діяти всупереч, діаметрально протилежно до визначених мокшанських характеристик. При цьому не варто навіть щось вигадувати, а треба просто робити все навпаки.

Література:

1. Яковенко Р. В. Національна економіка : навч. посіб. [2-ге вид., випр.]. Кіровоград : „КОД”, 2010. 548 с.

2. Яковенко Р. В. Об’єктивна необхідність вивчення і дослідження національної економіки. *Розвиток економічної думки : зб. наук. праць*. Кіровоград : „Поліграф-сервіс”. 2014. Вип. 7. С. 5–15.

3. Яковенко Р. В. Система управління економікою російської федерації як визначальний фактор поразки у військовій агресії проти цивілізованого світу. *Інвестиції: практика та досвід*. 2022. № 18. С. 56–61. DOI: 10.32702/2306-6814.2022.18.56.

Слатвінська Л. А.
кандидат економічних наук, доцент
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
м. Умань, Україна

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СУБ'ЄКТІВ ТУРИСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

Безпрецедентні умови, в яких опинилась Україна внаслідок повномасштабного воєнного вторгнення росії, спровокували кардинальні зміни в усіх сферах суспільного життя, функціонуванні державних і недержавних інституцій в країні. Всупереч різноманітним прогнозам Україна не лише встояла, а й, незважаючи на дуже болючі втрати, героїчно виборює власну свободу й незалежність. Завдяки значній світовій підтримці економічна система України витримала потужні удари та змогла адаптуватись до нових обставин.

Протягом 2022 р. серйозні випробування відбувались на ринку туристичних послуг, однак відсутність статистичних даних значно обмежила можливості оцінки реального стану й характеру змін, що відбуваються в Україні.

Потреби в дослідженні про сучасний стан і перспективи розвитку суб’єктів туристичної діяльності, зумовлені необхідністю розроблення максимально ефективних заходів стимулювання відновлення матеріальних ресурсів, економічного розвитку і зайнятості, а також захисту найбільш уразливих груп на ринку туристичних послуг й планування програм післявоєнної відбудови України. Необхідно знати, чого потребуватимуть національна економіка, держава, армія, економіка туризму та яких людських ресурсів потребуватиме для цього Україна.

За підсумками 2022 р. ВВП країни скоротився більше ніж на 30%, значно знецінилася національна валюта, зросли ціни й істотно впав рівень доходів населення. Разом із цим, аналізуючи міграційні процеси за 2022-2023 рр. у результаті повномасштабної агресії рф проти України, що спричинила загрози особистій безпеці населення, відбувся масовий виїзд людей за кордон. Протягом 2022 р. з України виїхало майже 8 млн осіб. Водночас майже 5 млн стали внутрішньо переміщеними особами [1].

Не менш вагомими чинниками, що вплинули на ринок туризму, стали: активні бойові дії, руйнування інфраструктури, введення воєнного стану й мобілізації. Призов у лави ЗСУ суттєво вплинув на обсяги наймання працівників, призвів до змін обороту кадрів, зумовив особливості попиту й пропозиції, а також посилив дефіцит кадрів на ринку праці в індустрії туризму. За таких умов ні внутрішній, ні в'їзний туризм, на перший погляд, став неможливий. За результатами статистичного аналізу ми відстежуємо, що до бюджету є податкові надходження, а це означає що господарська діяльність підприємствами здійснюється, що всиляє оптимістичні настрої.

Нині за сприяння Державного агентства розвитку туризму України та громадських організацій здійснюється активна промоція України у світі як країни із потужним ресурсом національного матеріального і нематеріального культурного надбання та як перспективного туристичного ринку у повоєнний період на європейському та інших туристичних макрорегіонах.

Україна обрала європейський вектор розвитку, а туризм у Європі й надалі залишатиметься ключовим рушієм сталого зростання та створення робочих місць, сприяння та просування європейських цінностей, культурного різноманіття, європейського способу життя та громадянства ЄС у глобальному масштабі. Туризм займає центральне місце в економічних перспективах Європи. Він забезпечує понад 10% ВВП ЄС і забезпечує близько 12 мільйонів робочих місць переважно на малих і середніх підприємствах. Поміж ними, вони складають третій за величиною соціально-економічний вид діяльності в ЄС. Потреби галузі різноманітні та складні, на них впливає широкий спектр регулювання. Це третій за величиною соціально-економічний вид діяльності в ЄС. Його потенціал для зростання буде реалізований лише за умови координованої підтримки з боку політиків та інших зацікавлених сторін [2].

Перспективою для України є те, що розвиваючи сектор туризму за стандартами ЄС на внутрішньому ринку, національний туристичний сектор забезпечить ефективний розвиток суб'єктів туристичної діяльності.

Наше бачення перспектив розвитку сектору туризму полягає в тому, щоб Україна була:

– привабливим і стабільним напрямком для відвідувачів з Європи та всього світу;
– конкурентоспроможним ринком для заснування процесів туристичного бізнесу;
– вносила значний внесок у зростання та робочі місця.

Постійний успіх національного туризму України у складі європейського туризму вимагатиме:

– відкритого ринку послуг;
– конкурентоспроможного регуляторного та фіскального середовища для бізнесу;
– постійного вдосконалення відповідних візових режимів і перетину кордону;
– прозорості та усвідомленого вибору для споживачів;
– покращення інфраструктури та сервісу для відвідувачів;
– раціональне регулювання та впровадження цифрових технологій;
– підвищення обізнаності про соціальні, культурні та економічні переваги туризму.

Потенціал динамічності та масштабності розвитку туризму в Україні сприяють розвитку у загальноєвропейському просторі тому, що цей вид економічної діяльності, навіть в умовах несприятливої кон'юнктури туристичного ринку, спроможний зберегти позитивні тенденції розвитку, що зумовлюється поліфункціональним характером господарської діяльності, високою мірою автономності та універсальності усіх складових феномену туризму як соціо-еколого-економічного явища.

Варто відзначити, що економічний внесок сектору туризму знаходиться перед великими можливостями з одного боку і під загрозою, з іншого, через тиск конкуренції та самовдоволення щодо постійної привабливості Європи.

Також, існує різноманітна політика, що впливає на туризм, зокрема, в першу чергу це – безпека; візові режими; оподаткування; захист прав споживачів і пасажирів; робочі місця та зростання; транспортна інфраструктура; екологічний менеджмент; енергія; зовнішні відносини; внутрішні інвестиції. Прогрес більшості вітчизняних суб'єктів туристичної діяльності буде важким у воєнний та повоєнний періоди в Україні, оскільки компетентність у сфері туризму розподіляється на місцевому, національному та європейському рівнях.

Щоб досягти успіху, туризм має бути пріоритетом України на вищому рівні. Інтереси суб'єктів господарської діяльності індустрії туризму та профільних міністерств і політиків мають бути узгоджені, щоб потенціал туризму міг бути реалізований. Це спричинить ефективну розробку стратегічної політики та її координацію, яка включає відповідні консультації з суб'єктами туристичної діяльності.

Література:

1. РИНОК ПРАЦІ УКРАЇНИ 2022–2023: стан, тенденції та перспективи. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebrd_ukraine-lm-1.pdf (дата звернення 28.11.2023)
2. NET Manifesto. URL: https://net-tourism.eu/manifesto (дата звернення 28.11.2023).

Слободянюк П.М., здобувач гр. УФЕБ-22М
Фомічов К.С., канд. юрид. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ПРОЄКТНИЙ ПІДХІД В ДІЯЛЬНОСТІ НЕПРИБУТКОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Ефективність сучасного управління проектами як трансформаційної технології була продемонстрована в усьому світі через його здатність успішно впроваджувати складні програми та проекти для організацій різного спрямування, в тому числі неприбуткових.

Впровадження проектного підходу значною мірою покладається на широкий спектр інструментів, технологій і знань. Ці ресурси необхідні для досягнення оптимальних результатів у плануванні та виконанні проекту. Розуміння проектного підходу вимагає глибокого володіння методологією управління проектами, а також різними технологіями та інструментами. Основні сфери уваги включають мережеве планування, управління ресурсами, управління часом і витратами, контроль якості та управління ризиками проекту [1].

За визначенням С. Д. Бушуєва, управління проектами передбачає застосування знань, навичок, методів та інструментів для ефективного управління та виконання завдань проекту з метою виконання вимог і бажань усіх стейкхолдерів [2].

Управління проектом виходить за межі конкретного проекту, охоплюючи низку завдань управління, організаційних дій, методів і ресурсів, які спрямовані на досягнення загальної мети всієї діяльності проекту.

Перехід від традиційного проектного підходу до моделі управління проектним циклом у неприбуткових організаціях є відповіддю на наявність різноманітних негативних факторів, які перешкоджали ефективній реалізації креативних ідей у цій сфері. Ці фактори включають: погано аргументоване та неоднозначне визначення проблеми; нечітке визначення цільової групи; відсутність посилання на минулий досвід вирішення подібних проблем як на місцевому, так і на міжнародному рівнях; відсутність прогнозу результатів зусиль з вирішення проблеми; слабкий розвиток цільових структур; відсутність логічного

зв'язку між проблемою та завданнями програми; нездатність виміряти й оцінити здійсненність цілей і завдань проекту; невідображення переваг, отриманих від цілей; неадекватна оцінка програм/проектів та показників оцінки; відсутність аналізу ризиків для проектів і програм; а також невизначеність і загальність результатів, отриманих від впровадження проекту та програми.

Таким чином, усунувши вищезазначені проблемні чинники, вітчизняні неприбуткові організації мають всі передумови для ефективного застосування проектного підходу у своїй діяльності, що дасть змогу не лише забезпечити самоокупність, а й принесе соціальну вигоду на відповідних територіях реалізації їх проектів.

Література:

1. Кириченко О. (2021). Вровадження програмнопроектного підходу до управління розвитком підприємств в сучасних умовах. Вчені записки Університету «КРОК», (4(64), 120–128. https://doi.org/10.31732/2663-2209-2021-64-120-128

2. Бушуєв С. Д., Морозов В.В. Динамічне лідерство в управлінні проектами: монографія. Київ: Ділова Україна, 2000. 312 с.

3. Управління проектами розвитку: навчально-методичний посібник. Київ: ДП «Укртехінформ», 2013. 291 с.

Сокол О.О., ст. гр. ПА – 22 МЗ
Левченко А.О., кандидат економічних наук, професор
Центральноукраїнський національний технічний університет

ФОРМУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ

Забезпечення довгострокового розвитку територій вимагає розробки та реалізації стратегії соціально-економічного розвитку.

Замість традиційної теорії регіонального розвитку на сучасному етапі, в процесі стратегічного управління регіоном, мають враховуватися міжрегіональна конкуренція, інноваційний розвиток регіону та територіально-кластерний підхід, які стали теоретичною основою сучасної регіональної політики. Тобто вважається, що довгостроковий розвиток регіону відображає комплексний процес розвитку. При цьому враховується країна або група країн, а також регіональний вплив і наслідки економічних перетворень.

Поряд з цим, сучасний підхід до регіонального розвитку означає, що розвиток забезпечує позитивну динаміку якості і рівня населення і створює умови для стійких і збалансованих репродуктивних процесів в регіоні з урахуванням оцінки його потенціалу і взаємного впливу багатьох факторів.

Досліджуючи регіон як складову системи національної економіки, можна сформулювати концепцію стратегічного управління розвитком регіону, як процесу зміни економічної системи, спрямованого на підвищення рівня життя населення, забезпечення стабільності поточної і майбутньої економічної системи, а також сприяє зміцненню конкурентоспроможності регіону.

Великий тлумачний словник сучасної української мови трактує стратегію як мистецтво економічного, політичного і соціального управління, яке має визначати основний напрямок їхніх дій і вчинків [1, с.1399].

У той же час стратегія економічного розвитку регіону є загальним напрямком для досягнення цілей, якісь узагальнені моделі дій, необхідні для досягненняцілей управління, поставлених на основі обраних критеріїв (показників) і ефективного розподілу ресурсів.

Стратегія розвитку регіону вимагає своєї розробки як з точки зору забезпечення ефективної мобілізації ресурсів, так і позиції виконання нормативно-правових вимог щодо розробки та реалізації стратегії розвитку області.

Так, нормативно-правовою базою для розроблення Стратегії розвитку Кіровоградської області на 2021- 2027роки, яка була затверджена Рішення Кіровоградської обласної ради № 743 від 12 березня 2020 року, стали:

1. Закон України "Про засади державної регіональної політики";
2. Порядок розроблення регіональних стратегій розвитку і планів заходів з їх реалізації, а також проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації зазначених регіональних стратегій і планів заходів, який затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2015 року № 932 (із змінами);
3. Методика розроблення, проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації регіональних стратегій розвитку та планів заходів з їх реалізації, яка затверджена наказом Мінрегіону від 31 березня 2016 року №79 (зі змінами та доповненнями);
4. Методологія, яка розроблена групою експертів Joint Research Centre (JRC) Європейської комісії у рамках дослідження "Smart specialisation in E&IA countries".

Ну і звичайно, що дана Стратегія мала враховувати основні стратегічні цілі Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки. Також під час розробки Стратегії-2027 враховані положення: Національної доповіді "Цілі Сталого Розвитку: Україна" (далі – ЦСР), схваленої державами-членами Організації Об'єднаних Націй й адаптованих для України; Програми діяльності Кабінету Міністрів України на період до 2025 року.

Реалізація стратегії розвитку регіону реалізується через програми економічного та соціального розвитку та відповідні проєкти.

У той же час як державна Стратегія регіонального розвитку, так і регіональні стратегії розвитку на 2021-2027 рр. розроблялися за умов довоєнного часу. Звичайно, що ситуація після лютого 2024 р. змінилася значним чином в цілому і нерівномірно відповідно до різних територій, зокрема сходу та заходу України. Така ситуація робить діючі стратегії розвитку неактуальними, а отже і програми їх реалізації також не можуть у повній мірі реалізовувати стратегічні цілі задекларовані у цих стратегіях. Все це вимагає актуалізації наявних регіональних стратегій, зокрема визначення у них стратегічних цілей щодо відновлення та подальшого соціально-економічного розвитку регіонів, виходячи з нових реалій.

Література:

1. Закон України "Про засади державної регіональної політики" (посилання на офіційному веб-порталі Верховної Ради України) https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/156-19#Text
2. Постанова Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2015 р. № 931 "Про затвердження Порядку розроблення Державної стратегії регіонального розвитку України і плану заходів з її реалізації, а також проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації зазначених Стратегії і плану заходів" (посилання на офіційному веб-порталі Верховної Ради України) https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/931-2015-%D0%BF#Text
3. Постанова Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2015 р. № 932 "Про затвердження Порядку розроблення регіональних стратегій розвитку і планів заходів з їх реалізації, а також проведення моніторингу та оцінки результативності реалізації зазначених регіональних стратегій і планів заходів" (посилання на офіційному веб-порталі Верховної Ради України) https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/932-2015-%D0%BF#Text
4. Стратегія розвитку Кіровоградської області на 2021-2027 роки. https://www.oblrada.kr.ua/commission-decission/strategiya-rozvitku-kirovogradskoi-oblasti-na-2021-2027-roki-03-03-2020

Спільник А.В., ст. гр. ПА – 22МЗ
Немченко Т.А., кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ЩОДО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Професійний розвиток державних службовців – це комплексне і складне поняття, що охоплює широкий спектр взаємопов'язаних психологічних, освітніх, соціальних та економічних питань. У сучасній літературі професійний розвиток розглядається як основний результат навчання, який визначається наступним чином:

1. Систематично організований процес безперервного професійного навчання для підготовки персоналу до виконання нових виробничих функцій, підвищення кваліфікаціїї, створення кадрового резерву та вдосконалення кадрової структури;
2. процес навчання для досягнення цілей, поставлених організацією; організація розвитку навичок і компетентностей, розширення обсягу знань, стимулювання розвитку талантів і ентузіазму співробітників на всіх рівнях організації, що сприяють продовженню зростання [2].

Томас Н. Гараван розглядає професійний розвиток державних службовців як комплекс інформаційних, освітніх та пов'язаних з конкретними робочими місцями складових, які забезпечують підвищення кваліфікації персоналу організації відповідно до цілей розвитку самої організації та її працівників [3].

У той же час, концепція професійного розвитку державних службовців є ширшою, ніж поняття підвищення кваліфікації. Хоча на практиці, різниця між цими поняттями, як правило, є умовною. Як професійний розвиток, так і підвищення кваліфікації спрямовані на досягнення встановленої мети – сприяти кращому виконанню посадовихо бов'язків [1].

Щоб розвинути професійні знання та навички в процесі кар'єрного росту , державні службовці повинні регулярно відвідувати різні курси підвищення кваліфікації та проходити програми стажування.

Таким чином, зокрема, французька і німецька системи підвищення кваліфікації, завдяки регулярним та системним заходам, дозволяють співробітникам регулярно і автоматично підвищувати свою кваліфікацію та просуватися по кар'єрних сходах. Вимоги до зайняття офіційних посад у певній групі посад у Німеччині встановлюються законом і передбачають процес підготовки до переходу з однієї категорії посад на іншу, включаючи проходження теоретичного курсу, періоду практичної професійної підготовки та кар'єрного тесту [4].

Вивчення закордонного досвіду, впровадження певних прогресивних елементів розвитку державної служби в Україні на основі цього досвіду є важливим елементом формування професійних, відданих своїй справі державних службовців. Останнім часом основним змістом адміністративної реформи були намагання включити елементи ринкових інститутів в модель функціонування сучасної держави (нове державне управління).

"Нове державне управління" включає в себе наступні принципи:

1) використання приватного типу управління в державних установах з використанням нових технологій;
2) введення конкуренції в державному секторі за рахунок використання тендерів;
3) поділ державних відомств: розподіл створення послуг та їх надання громадянам;
4) чіткі стандарти та критерії оцінки ефективності діяльності керівнків;
5) контроль"на виході": оцінка кінцевих результатів, а не процесу їх досягнення; поліпшення дисципліни і зниження витрат.

В цілому, незважаючи на воєнний стан в Україні, в контексті вживання необхідних кроків для інтеграції в Європейський Союз, наша держава має поступово впроваджувати

кращий управлінський досвід у сфері державного управління для досягнення зазначених результатів у таких напрямах як:

-лідерство на всіх рівнях управління;

-зосередження на споживачах послуг та інших стейкхолдерах організації, щоб задовольнити їхні очікування;

-керівництво організацією, як мережею пов'язаних процесів;

-постійне вдосконалення та інноваційний розвиток всіх складових функціонування організації;

-мотивація персоналу, його активна участь у процесі розвитку і вдосконалення;

- партнерські взаємовідносини з іншими організаціями та установами.

Література:

1. Войтович Р. В. Вплив глобалізації на систему державного управління / за заг. ред. д-ра філос. наук, проф. В. М. Князєва. Київ : НАДУ, 2009. 680 с.
2. Гриньова, В. (2012) Адміністративне управління трудовим потенціалом. Харків: ХНЕУ. 228 с.
3. Thomas N. Garavan, (1995) Pat Costine, and Noreen Heraty Training and Development: Concepts, Attitudes, and Issues. Training and Development in Ireland. Cengage Learning EMEA. 643 с.
4. Understanding Cultures and Implicit Leadership Theories across the Globe: an Introduction to Project GLOBE / R. House, M. Javidan, P. Hanges, P. Dorfman. Journal of World Business. 2002. № 37. P. 3–10.

Станіславик О.В., доктор економічних наук, професор
Державний університет інтелектуальних технологій і зв'язку
Коваленко О.М., доктор економічних наук, професор
Національний університет «Одеська політехніка»
м. Одеса, Україна

АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ МОНІТОРИНГУ ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Найкращий спосіб поліпшити конкурентоспроможність працівників, зменшити плинність та розвивати компанію в цілому – це перехід на перманентний моніторинг показників ефективності кадрового забезпечення.

Пропонуємо проводити моніторинг показників ефективності кадрового забезпечення за такими блоками: моніторинг нормування праці, наукової організації праці, підвищення рівня кваліфікації персоналу компанії, підвищення мотивації персоналу компанії та моніторинг корпоративної культури.

Робота з організації нормування праці на підприємстві та її ефективність значною мірою залежить від якості складених планів та організації їх виконання. Задля моніторингу якості організації і нормування праці в компанії необхідно планувати і аналізувати такі параметри: питома вага кількості персоналу, праця якого нормується за міжгалузевими, галузевими та різними прогресивними нормативами; охоплення технологічних і трудових процесів нормами витрат праці; величина зниження витрат праці на виробництво за рахунок покращення нормування; коефіцієнт корисного використання робочого часу і коефіцієнт використання виробничої потужності ділянки, цеху, підприємства; рівень освоєння проєктної трудомісткості і проєктної продуктивності праці; частка приросту продуктивності праці через перевищення норм виробітку в загальному прирості продуктивності праці.

Для забезпечення перманентного вдосконалення організації та регулювання роботи на підприємстві рекомендуємо розробляти плани за такими напрямами: дослідження стосовно

розробки норм праці; зниження трудомісткості продуктів та роботи з розвитку та обслуговування процесів виробництва; аналіз діючих норм витрат на оплату праці та їх перегляд; вивчення стану використання робочого часу – складання графіків, фотографування робочого часу, вивчення кращих практик організації праці та найбільш раціональних форм і способів роботи; підготовка та виховання фахівців з організації та регулювання праці.

Процес встановлення норм праці в компанії полягає у виборі оптимального значення норм і характеристик, що визначають робочі та технологічні процеси. Вибір найкращого варіанту норм праці може базуватись на встановленні критерію оптимальності з урахуванням системи обмежень.

Всі обмеження при розрахунку норм праці можна розділити на чотири групи: ті, що визначають необхідні результати виробництва; ті, що визначаються технічними характеристиками предметів праці та робочого обладнання, технологічного процесу, що забезпечує якість та нормальну роботу обладнання; ті, що визначають організаційно-технічні умови виробництва (кількість обладнання, запаси предметів праці на різних стадіях виробництва та збуту, кількість робітників у групах; ті, що пов'язані з участю виконавців в процесі праці та характеризують допустимі психофізіологічні, соціально-правові, гігієнічні, умови праці).

Зміни в організаційних, технічних та гігієнічних умовах виробництва, підготовка персоналу та наявність помилок у розроблених на той час стандартах вимагають перегляду норм праці. Співвідношення цих факторів, у свою чергу, залежить від рівня розвитку виробництва, його обсягу, ступеня автоматизації та механізації робочих і технологічних процесів. Відзначимо також, що на сьогодні, великій кількості виробничих підприємств потрібна система нормативних термінів для перегляду стандартів.

З метою вдосконалення та подальшого розвитку нормування праці на підприємствах є сенс розглянути можливість впровадження таких заходів: нормування інтенсивності праці та рівня використання робочого часу, а також часу, необхідного для виробництва та витрати при цій діяльності фізичної та нервової енергії співробітників; індивідуалізація норм, які дають змогу більш повно використовувати людський потенціал компанії; комп'ютеризація розрахунків норм і стандартів, що значно зменшує складність розрахунків, підвищує рівень їх обґрунтованості, деталізує та поглиблює процес нормування. Зміна стандартів може відбуватися з ростом кваліфікації працівників, навіть якщо технічна база залишається незмінною.

Структура винагороди компанії також має значний вплив на якість стандартів. Для того, щоб забезпечити стабільність стандартного рівня відповідності, необхідно своєчасно перевіряти тарифні ставки та використовувати систему преміювання для скорочення трудомісткості виробів та підвищення ефективності виробництва.

Для моніторингу рівня наукової організації труда на підприємстві пропонуємо використовувати індексний метод, ядром якого є обчислення системи оцінювальних коефіцієнтів у всіх сферах організації праці. Абсолютні значення узагальнюючого показника порівнюють із плановими (нормативними). Максимальне значення коефіцієнта свідчить про відносно високий рівень організації праці в компанії, а мінімальне – про несприятливі фактори, що негативним чином впливають на рівень організації праці.

Нагляд за професійним та кваліфікаційним рівнем персоналу поєднує всі складові системи управління персоналом. Визначають певні групи підходів до моніторингу професійного рівня та рівня кваліфікації. Перша група порівняно проста у використанні і може використовуватися будь-якою компанією; при технологічному підході моніторинг професійного та кваліфікаційного рівня вважається частиною процесу; це підготовчий етап до сертифікації. Друга група підходів до моніторингу професійного рівня та рівня кваліфікації більше орієнтована на теоретичні знання в галузі управління людськими ресурсами, але недостатньо орієнтована на практичний досвід.

Оцінка для характеристики та порівняння включає аналіз оцінки особистості та

оцінку професійних навичок. Цей підхід поєднує оцінку працівників виключно з роботою та необхідними навичками та вміннями для її ефективного здійснення. Крім того, зазначений підхід забезпечує оцінку навичок та вмінь, необхідних для навчання, вдосконалення та розвитку [1].

Для моніторингу підвищення рівня кваліфікації працівників компанії пропонуємо використовувати модель, розроблену Науково-дослідним інститутом праці (1989 р.), яка послужила основою для вдосконалення практики оцінювання персоналу за бальною системою. Основна ідея оцінки полягає у використанні балів для кількісної оцінки основних характеристик як працюючих, так і роботи, яку вони виконують.

Правильно організована та проведена оцінка рівня професійної кваліфікації персоналу передбачає певні рішення. За результатами цієї оцінки буде покращено набір персоналу шляхом набору найбільш підходящих кандидатів; підвищення ефективності розгортання персоналу через визначення рівня навантаження працівників, вдосконалення організації роботи спеціалістів та керівників; визначення внеску працівників у досягнення результатів праці та на цій основі забезпечення більш тісного взаємозв'язку між оплатою праці та результатами праці; посилення матеріального та морального стимулювання тощо.

Моніторинг ефективності мотивації праці повинен відображати ступінь досягнення цілей, встановлених керівництвом компанії та персоналом. Суть розробки методології визначення сили економічної та соціальної мотивації працівника та колективу працівників передбачає таку послідовність дій: виявити та скласти перелік мотивів, які можуть потенційно вплинути на активізацію трудової діяльності персоналу; використовуючи експертний метод, розділити мотиви на дві групи – економічні та соціальні; виділити «мотиваційне ядро» переважаючих економічних та соціальних мотивів у трудовій діяльності з метою подальшого аналізу економічної та соціальної ефективності мотивації; оцінити ступінь задоволення та мотивацію працівників за допомогою кваліметричних моделей факторних критеріїв.

Моніторинг мотивації на рівні компанії повинен вивчити потреби, інтереси, ціннісні орієнтації персоналу у світі праці, мотиваційний потенціал та ступінь його використання в робочому процесі, мотиви його трудової діяльності, виявити зміни в мотивації та передбачити їх розвиток та вплив на результати діяльності. Він призначений допомогти визначити найбільш ефективні важелі та стимули для впливу на поведінку певних працівників з метою досягнення їх особистих цілей та цілей корпоративних.

Ядро моніторингу мотивації полягає у проведенні регулярних опитувань працівників для аналізу психологічної, соціологічної та економічної інформації. Для проведення мотиваційного моніторингу важливо враховувати такі ключові параметри як якість професійної підготовки та перепідготовки персоналу компанії; якість трудового потенціалу персоналу та рівень його конкурентоспроможності; продуктивність праці; умови та організація праці; структура доходу; рівень життя.

Основними принципами побудови системи спостереження за роботою мають бути: принцип складності, послідовності, аналітичності, періодичності, регулярності.

Найкращим методом адекватного моніторингу є експертне опитування, за допомогою якого кваліфіковані працівники оцінюють рівень управління в компанії [2].

Для того, щоб оцінити ефективність мотиваційної політики компанії, важливо визначити критерії ефективності. Для господарюючого суб'єкта критерій стає орієнтиром, згідно з яким оцінюване явище має прагнути до свого розвитку. Існує ряд правил, яких слід дотримуватися при розробці критерію [3]: назва критерію повинна відповідати суті, критерій повинен бути зрозумілим, відповідати конкретній меті та підтримувати певні стратегії чи ініціативи. Слід також перевірити, за допомогою яких методів можна визначити ефективність.

Ефективність корпоративної культури контролюється з використанням обмеженої кількості параметрів стану корпоративної культури.

Для моніторингу корпоративної культури пропонується враховувати такі критерії як якості корпоративної культури; основні орієнтації корпоративної культури; вплив факторів

на зміну корпоративної культури; однорідність корпоративної культури; відповідність інструментів управління. Важливо визначити ступінь ефективності управління за певний проміжок часу, щоб мати можливість описати бажаний стан. Слід оцінити ефективність корпоративної культури, дослідивши всі аспекти діяльності компанії на ринку: скарги споживачів; скарги персоналу компанії; дефекти у виробництві; помилкові управлінські рішення; оборот капіталу; ефективність діяльності компанії; поріг рівня доходу компанії; порушення виробничих та торгових норм тощо.

На завершення відзначимо, що моніторинг показників ефективності кадрового забезпечення підприємства включає досить різні процеси, що забезпечують об'єктивну інформацію, запобігають негативним наслідкам тощо. Правильна організація моніторингу дозволить не тільки оцінити, але й вдосконалити систему ефективного використання персоналу, внесе потрібні корективи у напрями та результати господарської діяльності підприємства.

Література:

1. Шляга О.В., Білоус А.С. Підходи до оцінки персоналу на підприємствах. *zgia.zp.ua*: веб-сайт. URL: https://old-zdia.znu.edu.ua/gazeta/evzdia_5_126.pdf.
2. Гриньова В.М., Грузіна І.А. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: монографія. Харків: ІНЖЕК, 2010. 184 с.
3. Гнатієнко Г.М., Снитюк В.Є. Експертні технології прийняття рішень: монографія. Київ: Маклаут, 2012. 444 с.

Сторожук О.В., кандидат економічних наук, доцент
Євладенко С.М., магістр, група МЕ-22М
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

УПРАВЛІНСЬКЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ ЯК КЛЮЧ ДО РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СИСТЕМІ «ПІДПРИЄМСТВО-УНІВЕРСИТЕТ»

Професійний підхід до розгляду консультування тлумачить його як специфічну професійну діяльність у сфері послуг [1]. По суті, управлінське консультування - це надання незаангажованих та об'єктивних порад, а також технічної допомоги кваліфікованими спеціалістами клієнтам, які мають управлінські або бізнес-труднощі. Консультанти допомагають своїм клієнтам у вирішенні таких проблем, як розробка або експертиза нових продуктів (послуг), оптимізація ланцюжка поставок, впровадження нових виробничих технологій, уведення новітніх технологій управління персоналом, підвищення ефективності бізнес-комунікацій, вироблення стратегії фінансування, управління ризиками, оптимізація витрат, формування політики безпеки, управління охороною праці, дотримання антимонопольного законодавства та інших аспектів бізнесу.

Управлінське консультування відіграє важливу роль у розвитку кадрового потенціалу в системі «підприємство-університет», оскільки це взаємовигідний процес для обох сторін.

Так, консультанти від університетів можуть передавати підприємствам знання та експертизи, які часто не доступні всередині підприємства. Викладачі університетів, консультуючи підприємства, можуть брати участь у розробці стратегії, оцінці поточного економіко-конкурентного стану, визначенні цілей розвитку, оптимізації бізнес-процесів, впровадженні нових технологій та підвищенні ресурсовіддачі. Консультанти від університетів можуть сприяти у впровадженні цифрових технологій, залучатися до розробки стратегії їх впровадження, виборі правильних технологій та навчанні персоналу.

Зі свого боку підприємства консультують академічну спільноту університетів у сфері навчальних проєктів, конкурсів, освітніх програм, що сприяє обміну ідеями та розвиткові новаторських рішень.

Розвиток кадрового потенціалу в системі «підприємство-університет» спрямований на оптимізацію роботи команд та індивідів в колективах співробітників шляхом використання професійної експертизи консультантів. Деякі ключові аспекти управлінського консультування для розвитку кадрового потенціалу показані нами на рис. 1.

Таким чином, консультанти обопільно можуть проводити аналіз поточних та майбутніх потреб у навчанні та розвитку персоналу, визначати першочергові компетенції, необхідні для досягнення стратегічних цілей і взаємоузгоджувати плани.

Консультанти можуть проводити оцінку кадрового потенціалу для визначення сильних та слабких сторін працівників університету та підприємства і надалі використовувати її для розробки програм розвитку кадрового потенціалу колективів. Фахівці з консалтингу можуть проводити регулярні тренінги для співробітників колективів підприємства та університету для закріплення отриманих навичок і знань та інформувати працівників про динаміку їх навчання. Щоб не збирати всіх співробітників одночасно, можна чергувати зустрічі або відправляти необхідну навчальну інформацію на електронну пошту чи месенджери.

Впровадження сучасних методів навчання, таких як: онлайн-курси, віртуальна реальність, лекції, тренінги, освітньо-професійні магістерські програми, освітньо-наукові програми *PhD*, відвідування тематичних конференцій, обмін досвідом в межах команд, навчальних матеріалів для самостійного опрацювання та індивідуальних занять з ментором є актуальними та перевіреними підходами до навчання та підвищення кваліфікації співробітників. Корисно також практикувати зворотне наставництво, коли більш досвідчені працівники навчають менш досвідчених, незалежно від стажу роботи в колективі.

Гостро актуальною на сьогодні є також розбудова культури безпеки, як в межах університетів, так і на підприємствах. Це вимагає участі та свідомості всіх працівників. Надання людям можливостей ділитися своїми ідеями та критичними коментарями з приводу удосконалення безпеки робочого середовища зрештою позитивно впливає також на мораль та мотивацію колективу. До того ж в умовах воєнного стану безпека праці поширюється не лише на аспекти фізичного самопочуття працівників, але й їхній психолого-емоційний стан. Тому тренінги з психологічної підтримки сприяють забезпеченню стійкої мотивації, працездатності та задоволеності працівників.

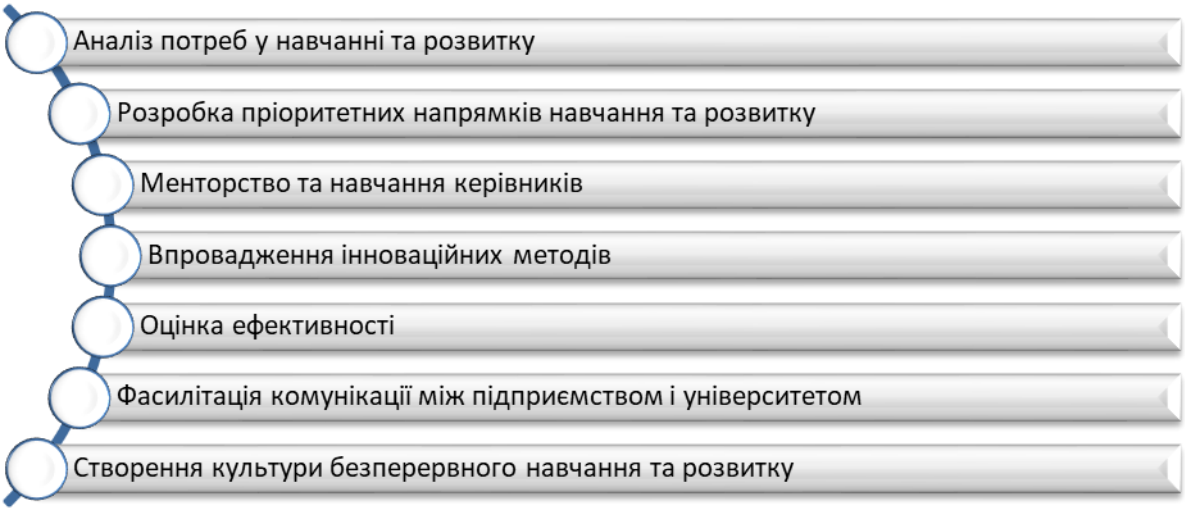


Рис.1. Ключові аспекти управлінського консультування для розвитку кадрового потенціалу в системі «підприємство-університет»

Джерело: розроблено авторами

Визначення критеріїв успішності та систем оцінки результатів навчання, а також проведення регулярних аудитів для вимірювання ефективності програм розвитку сприяють забезпеченню об'єктивної оцінки ефективності розвитку кадрового потенціалу в системі «підприємство-університет».

Фасилітація комунікації між підприємством і університетом означає створення та підтримку ефективних каналів обміну інформацією та ресурсами між цими двома секторами. Це полегшує встановлення взаємовигідних партнерств між підприємствами та університетами, сприяє організації спільних досліджень, проєктів, обміну експертами. Відкриті лекції, воркшопи, електронні платформи для обміну інформацією, розробка інновацій, що виходять за межі традиційних рамок обох секторів, позитивно впливають на розвиток кадрового потенціалу в системі «підприємство-університет».

Заохочення співробітників до постійного самовдосконалення та розвиток культури безперервного навчання є необхідним та природним процесом і управлінське консультування в контексті «підприємство-університет» сприяє створенню ефективних систем розвитку персоналу, забезпечує підприємства та університети більш кваліфікованими і прогресивними спеціалістами, які відповідають викликам сучасного бізнес-середовища та сприяють стратегічному розвиткові обох секторів.

Література:

7. Управлінське та безпекове консультування: навчальний посібник у схемах і таблицях; укладачі: Копитко М. І., Живко З. Б., Франчук В. І., Бліхар В. С., Мельник С. І., за заг. ред. Копитко М. І. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2022. 256 с.

Сторожук О.В., кандидат економічних наук, доцент
Немченко Т.А., кандидат економічних наук, доцент
Заплава А.В., бакалавр, група МЕ-21
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

СТРАТЕГІЇ ЗНИЖЕННЯ АБСЕНТЕЇЗМУ ПЕРСОНАЛУ

Абсентеїзм часто розглядають як політичну категорію та виняткове явище електоральної культури, пов'язуючи його з байдужим ставленням населення до політики та ігнорування виборцями процесу виборів [1]. Дослідники сфери управління персоналом тлумачать поняття абсентеїзму як частоту випадків відсутності працівника на роботі та загалом невиходами працівників на роботу через різні причини – об'єктивні та суб'єктивні [3].

Дослідження проблеми абсентеїзму свідчать про те, що існує тісний зв'язок між залученістю персоналу та бізнес-результатами організації. Так, результати напрацювань Інституту Ґеллапа переконують, що в організаціях з високим рівнем залученості персоналу на 81% абсентеїзм нижче, і відповідно, вищі фінансові результати [2].

На наш погляд, абсентеїзм у сфері управління персоналом є важливим аспектом, оскільки може впливати на продуктивність праці, ефективність діяльності підприємства (організації) та загальну атмосферу в колективі, а тому зазначена проблема потребує вивчення та пошуку стратегій її вирішення. Розглядати явище абсентеїзму персоналу доцільно через призму об'єктивності/суб'єктивності його причин.

Об'єктивними причинами абсентеїзму персоналу можуть бути: хвороби, травми, нещасні випадки, небезпечні умови праці, транспортні проблеми, сімейні обставини.

Можливими суб'єктивними мотиваційними причинами (особисте небажання працівника бути присутнім на роботі) є: втрата інтересу до змісту роботи, конфліктне робоче середовище, перевантаження робочими завданнями, низька оплата або

несправедливе винагородження, дискримінація (за статтю, національністю, віком), незручний робочий графік, складні стосунки з керівництвом, непослідовна політика організації щодо прогулів.

Ефективні стратегії зниження абсентеїзму персоналу можуть різнитися залежно від конкретних умов і ситуацій в організації. Стратегії, які наш погляд, можуть бути корисними для застосування в сучасних умовах, зображено на рис. 1.

Так, стратегія, орієнтована на організацію безпеки та зміцнення здоров'я працівників може бути реалізована через забезпечення доступу до медичних послуг, корпоративних програм здорового способу життя, фітнесу, пропаганди правильного харчування. Слід підкреслити, що в умовах війни жодні зусилля роботодавця стосовно зниження рівня абсентеїзму не матимуть ефекту, якщо не подбати передусім про безпеку працівників. Тому переміщення офісу у більш безпечні приміщення з укриттям, розробка чітких протоколів дій співробітників під час повітряних тривог, упорядкування графіків дистанційної роботи, якщо така робота є більш безпечною, ергономіка і екологія приміщень офісу є необхідними на сьогодні заходами. Це може зменшити вірогідність відсутності працівників на роботі через страхи ракетних обстрілів, хвороби та загалом збільшити їх працездатність.

Цінною стратегією також є створення сприятливої робочої атмосфери шляхом підтримки відкритого спілкування, розвитку командної роботи, надання можливостей для самореалізації та визнання досягнень працівників. Практика гнучкого графіку роботи, дозволу на відпустки та організація програм корпоративного добробуту можуть допомогти людям краще виконувати особисті справи, що впливають на їх присутність на роботі.

Розвиток середовища для навчання працівників через тренінги, семінари, менторство, онлайн-курси, майстер-класи, коучинг може підвищити мотивацію працівників та посилити відчуття задоволення від роботи [4]. Справедливі системи винагород та заохочень можуть стимулювати працівників до більшої присутності на роботі. Програми, які включають бонуси за досягнення, можуть стимулювати працівників до більшого залучення та зниження абсентеїзму.

Проактивне управління конфліктами на робочому місці створює підґрунтя для збереження позитивної атмосфери. Надання підтримки та ресурсів для управління стресом та підтримки психологічного здоров'я працівників може допомогти уникнути випадків відсутності через вигорання та інші психологічні проблеми. Такими ресурсами можуть бути онлайн-програми медитації, аплікації для релаксації, навчальні курси та семінари про управління стресом, йога, дихальні вправи. Корисною також бути організація сесій з психологом для співробітників організації.

Ведення систематичного моніторингу та аналізу абсентеїзму, уважне вивчення причини відсутності працівників, допоможе ідентифікувати основні проблеми, що призводять до абсентеїзму, і розробити цілеспрямовані заходи для його зниження. Важливо також регулярно нагадувати працівникам про важливість їх присутності на роботі. Це можна робити через комунікаційні канали, які працюють в організації, наприклад, електронні листи, віртуальні збори, внутрішні чати у месенджерах.

Негайне вирішення питання несанкціонованих прогулів є частиною управлінської політики організації. Вона має бути послідовною і передбачати наслідки такої поведінки працівників, і не лише через застосування санкцій. Керівництву слід з розумінням ставитися до своїх співробітників і надавати їм підтримку. У цьому сенсі гарною практикою для впровадження є співбесіда з працівником після повернення на роботу. Цілком зрозуміло, що у ситуації постійного стресу, в якій перебувають сьогодні українці, загострюється відчуття ізольованості. Тому важливо вчасно підтримати працівника, щоб людина не опинилася на самоті зі своїми переживаннями. Це допомагає працівнику легше повернутися до своєї ролі, а також показує, що організація піклується про своїх співробітників. Це зменшує ризик повторних невиходів на роботу.

Рис. 1. Стратегії зниження абсентеїзму персоналу

Джерело: складено авторами

Важливо враховувати, що ефективні стратегії зниження абсентеїзму повинні бути адаптовані до конкретних потреб та контексту діяльності організації. Реалізація цих стратегій вимагає постійного моніторингу, оцінки та вдосконалення, щоб забезпечити їх ефективність.

Література:

1. Абсентеїзм. ULR: https://uk.wikipedia.org/wiki/Абсентеїзм
2. Кича Олена. HR-практики, що допоможуть ефективно підвищити рівень залученості персоналу ULR: https://hrpro.com.ua/podii/hr-praktiki-shho-dopomozhut-efektivno-pidvishhiti-riven-zaluchenosti-personalu/ (дата звернення 02.12.2023)
3. Кушнірук М. Як знизити рівень абсентеїзму в робочому середовищі? ULR: https://peopleforce.io/uk/blog/yak-znyzyty-riven-absenteyismu-v-kompanii (дата звернення 02.12.2023)
4. Новітні технології управління персоналом: навч. посіб. І. М. Сочинська-Сибірцева, О. В. Сторожук, А. О. Доренська. Кропивницький : ЦНТУ, 2023. 278 с. http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/12269

Сторожук О.В., кандидат економічних наук, доцент
Сусленкова К.С., магістр, група МЕ-22М
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

МОДЕЛЮВАННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ЯК ІНСТРУМЕНТ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Для того, щоб результативно реалізувати шанси глобальних перетворень в межах Індустрії 4.0, потрібно спрямовувати кошти, час і людські ресурси у безупинне покращення бізнес-процесів підприємства, створення новітніх розробок, генерування творчих ідей та їх промоцію у ринкове середовище, продукуючи таким чином актуальні економічні блага.

Роль моделювання бізнес-процесів у сучасному управлінні підприємством об'єктивно підвищується через формування все більшого числа червоних океанів суворої конкуренції, розвитку технологій, змін у законодавчому регулюванні, підвищенні вимогливості споживачів до якості продукції та послуг [2; 4]. Перед кожною бізнес-моделлю постає набір питань, на які вона має дати відповідь при її використанні на підприємстві, до прикладу: яку цінність пропонує підприємство своїм клієнтам та яким чином створює її? який сегмент ринку охоплює підприємство? які операційні процеси використовує підприємство? як підприємство отримує гроші за свою продукцію або послуги? які ціни встановлює підприємство? як підприємство доставляє цю цінність своїм клієнтам і які ресурси йому для цього потрібні? яка фінансова модель підприємства?

На рис. 1 нами поданий приклад схеми бізнес-процесу управління матеріальними ресурсами дорожньо-будівельного підприємства.

Рис. 1. Схема бізнес-процесу управління матеріальними ресурсами дорожньо-будівельного підприємства

Джерело: складено авторами

Дослідники стверджують, що від того, як влаштовані бізнес-процеси на підприємстві, залежить буквально все. Велика кількість потрібних ринку продуктів «тонуть» через неефективну операційну машину [3].

Кожен бізнес-процес передбачає певні етапи, які визначаються його цілями та завданнями. Етапи бізнес-процесу – це послідовні дії, які виконуються для досягнення певного результату. Моделювання бізнес-процесів є важливим інструментом менеджменту.

Одним з найбільш популярних підходів до моделювання бізнес-процесів є застосування такого інструменту, як ARIS [1].

ARIS (Architecture of Integrated Information Systems) є платформою для моделювання та управління бізнес-процесами. Вона дає можливість менеджерам проєктувати, аналізувати, оптимізувати та контролювати бізнес-процеси підприємства. ARIS надає інструменти для створення карт процесів, документування робочих процесів і підвищення загальної ефективності бізнесу.

ARIS можна використовувати для опису бізнес-процесів, їх аналізу та удосконалення, підготовки до впровадження інформаційних систем, контролінгу бізнес-процесів.

Інструмент ARIS є потужним засобом, який дає менеджерам можливості більш глибокого розуміння бізнесу, зокрема задля:

- детального моделювання бізнес-процесів за допомогою графічних моделей, які відображають етапи процесу, ролі і завдання учасників, інформаційні потоки;
- виявлення можливостей для оптимізації бізнес-процесів, а саме області для покращень, спрощення процесів та зменшення затрат;
- відстеження змін у бізнес-процесах та їх впливу на організацію;
- ідентифікації можливих ризиків в бізнес-процесах та розробки стратегій ризик-менеджменту
- інтеграції з іншими інформаційними системами на підприємстві, що сприяє обміну даними та забезпечує єдиною точкою доступу до інформації про бізнес-процеси;
- стандартизації та документування бізнес-процесу для підвищення ефективності спільної роботи колективу.

Загалом, інструмент ARIS допомагає менеджерам підприємства краще розуміти, оптимізувати та управляти своїми бізнес-процесами, що призводить до підвищення ефективності та конкурентоспроможності.

Література:

1. ARIS. ULR: https://uk.wikipedia.org/wiki/ARIS (дата звернення 01.10.2023)
2. Латишева О. В., Підгора Є. О., Бохонок Л. М. Сутність та процедура планування та моделювання бізнес-процесів системи кадрової безпеки в умовах вітчизняних підприємств. Вісник економічної науки України. 2019. № 1 (36). С. 60-67.
3. Плієва Ю. Власники часто ненавидять операційку. Чому їм так важливо її полюбити. ULR: https://forbes.ua/business/nikto-krome-lidera-pochemu-imenno-vladeltsu-tak-vazhno-lyubit-operatsionku-02022021-944 (дата звернення 01.10.2023)
4. Управління в дорожньо-транспортному комплексі: навчальний посібник / Савенко В.Я., Славінська О.С., Усиченко О.Ю., Нагайчук В.М., Бубела А.В. – К. НТУ, 2017. – 129 с.

Схаб К. Р., студентка 2-го курсу міжнародних економічних відносин
Філіпішина Л. М., доктор економічних наук, професорка, кафедри світової економіки
Державний торговельно-економічний університет
м. Київ, Україна

ТРАНСФОРМАЦІЯ БІЗНЕСУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ТА ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Діджиталізація охопила весь світ і не оминула кордони України. На відміну від традиційних засобів масової інформації (телебачення, радіо, преса), Інтернет - єдине медіа, у якого зростає популярність серед населення, займаючи з кожним роком все більшу і більшу

частку в формуванні процесів розвитку й модернізації. Процеси цифрової трансформації являють собою рушійні сили, що стимулюють зміни в бізнес-середовищі, основою яких є впровадження нових технологій, таких як аналіз великих даних, Інтернет речей, хмарні технології, банківські транзакційні системи, електронна комерція чи 3D-друк.

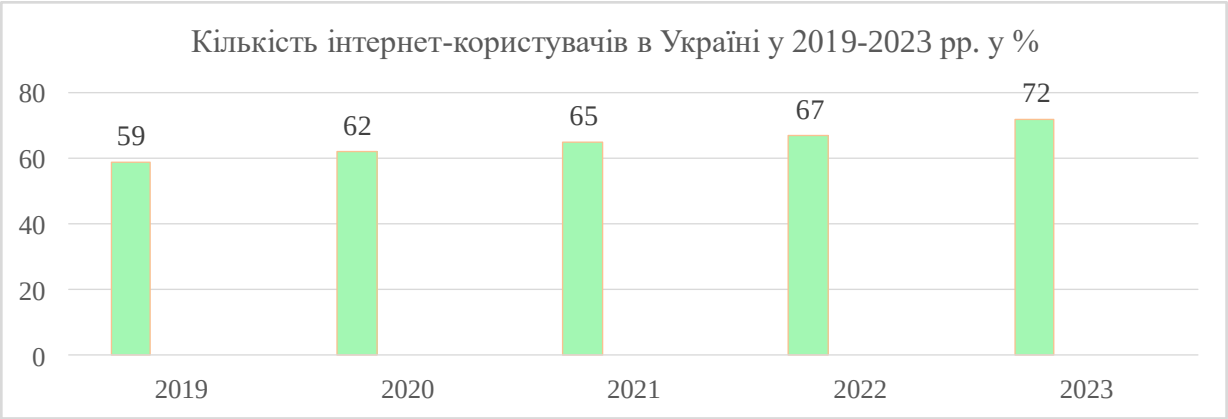


Рисунок 1. Кількість інтернет-користувачів в Україні у 2019-2023 рр. (%).
Джерело: створено автором на основі [1, ст. 92].

Трансформація бізнесу в Україні в умовах діджиталізації та інноваційних технологій є важливим етапом для розвитку економіки, конкурентоспроможності національних компаній та брендингу України на світовій арені.

Війна внесла свої корективи і залишила значний слід в економічних процесах та підприємницькій діяльності України. Але вагомий аспект, що впливає на бізнес-показники та торгівлю в цілому, є людська поведінка, яку характеризує багато чинників. Зруйнована інфраструктура, забруднена екологічна система, пошкоджені природні ресурси та загроза з неба – відіграють особливу роль у формуванні світосприйняття суспільством та створюють відповідний вид поведінки споживачів у підприємницькій діяльності. З початком війни у 2022 році розвиток електронної комерції зазнав покращення. Значний ривок до інформатизації українського суспільства також спричинили події пов'язані з заходами безпеки в період поширення COVID-19. Люди турбуються про свою безпеку та обирають альтернативні шляхи для здійснення комерційних операцій [Рисунок 2].

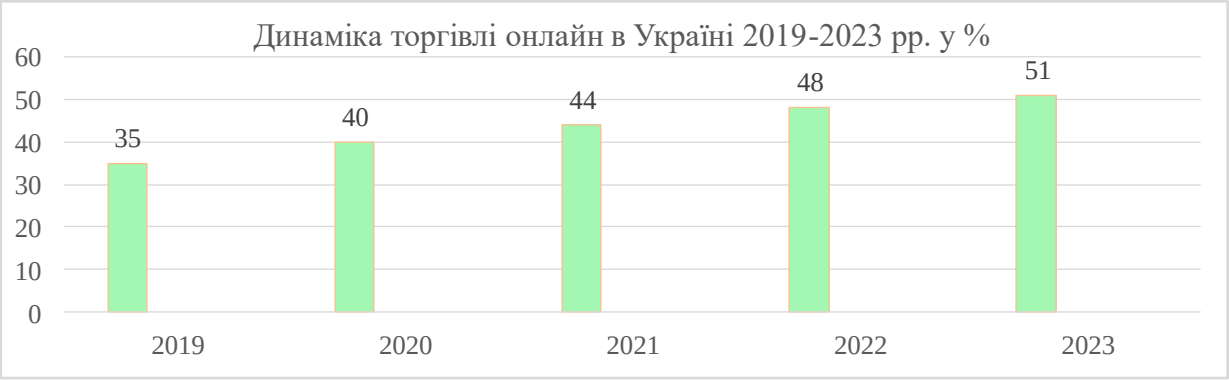


Рисунок 2. Динаміка торгівлі онлайн в Україні 2019-2023 рр. (%). *Джерело:* створено автором на основі [1, ст. 92].

Розвиток е-бізнесу означає перехід до інформаційного простору основних бізнес-процесів і каналів зв'язку, а це рано чи пізно відіб'ється на діяльності всіх підприємств. У вузькому розумінні е-бізнес – це перетворення бізнес-процесів із застосуванням Інтернет-технологій, що дозволяє досягти вищої продуктивності [2].Всі ці передумови сприяли цифровій комерційній трансформації, що позиціонується як процес використання цифрових

технологій для трансформації стратегій, процесів та моделей бізнесу в галузі електронної торгівлі та електронного бізнесу. Цей процес включає в себе впровадження та оптимізацію технологій для поліпшення ефективності бізнес-процесів, залучення та збереження клієнтів, а також реагування на швидко перемінливі вимоги ринку [2].

Основні аспекти трансформації бізнесу в умовах діджиталізації в Україні включають:

- цифрові технології в управлінні, тобто використання ERP-систем для автоматизації бухгалтерського обліку та управління ресурсами, впровадження CRM-систем для оптимізації взаємодії з клієнтами та підвищення рівня обслуговування;
- електронна комерція, яка характеризується розвитком онлайн-торгівлі та впровадження електронних платіжних систем, які в свою чергу повинні контролювати грошовий обіг в господарстві країни, стабільні емісійні процеси, таким чином, регулювати інфляційне становище та інші макроекономічні показники в Україні [3, ст. 191-200];
- використання соціальних мереж, таких як Instagram, Facebook для просування товарів та послуг а також застосування Telegram-каналів для магазинів поза межами традиційної торгівлі;
- використання інтернет-маркетингу, контекстної реклами, аналізу даних для покращення стратегій продажів, діджитал-реклами, запровадження маркетингових кампаній та збільшення компаній, що надають дані послуги;
- інновації в продукції та послугах, а саме застосування новітніх технологій, таких як штучний інтелект та блокчейн для створення інноваційних продуктів та послуг [4];
- ефективність виробництва, тобто впровадження цифрових технологій в виробничі процеси, автоматизація виробництва, використання роботів та автономних систем;
- навчання та розвиток персоналу з метою адаптації до новітніх технологій та забезпечення ефективної роботи в цифровому середовищі;
- збільшення попиту на кваліфікованих аналітиків, маркетологів та бізнес-аналітиків, IT-розробників.

Важливою є підтримка держави та створення сприятливого середовища для розвитку інновацій та діджиталізації. Це включає в себе створення правильного законодавства, фінансову підтримку для інноваційних проектів, розвиток високошвидкісної інтернет-інфраструктури, що в майбутньому сприятиме покращенню бренду країни у світоспільноті та залученню іноземних інвесторів, які розглядатимуть Україну як країну-реципієнта, що значно налагоджуватиме інвестиційний клімат [5]. Отже, розвиток комерційної трансформації впливає як на бізнес-діяльність так і на економічне становище України, а діджиталізація в умовах сучасності є підґрунтям цього процесу.

Література:

1. European e-commerce report. (p. 92) URL: https://handelsverband.swiss/wp-content/uploads/2022/06/European-E-commerce-Report-2022_LIGHT_v2.pdf
2. Liliya Filipishyna, Kristina Filipishyna. *The theoretical fundamentals of the transformation of the development of the digital economy.* URL: https://cris.mruni.eu/server/api/core/bitstreams/e50e171f-fc7e-44a6-a85d-de8719e0bf7b/content
3. Баластрик Л. О., Базилевич В. Д. Макроекономіка: навч. посіб. Київ, 2009. (ст. 191-200)
4. К.М. Краус, Н.М. Краус, О.В. Манжура. Електронна комерція та інтернет-торгівля: навчально-методичний посібник (ст. 18-21). URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/37044/1/Kraus_Elektronna_komertsiia_2021.pdf
5. Бренди країн світу. Імідж українських регіонів у контексті розбудови бренду «Україна». Освіта регіону. URL: https://social-science.uu.edu.ua/article/62

Сьомушкін В.О.
аспірант 2-го курсу ФЕіМ Сумський НАУ
м. Суми, Україна

ОПТИМІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ЖИТТЄВИМ ЦИКЛОМ БУДІВЕЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ДЛЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Сучасний світ стоїть перед серйозними проблемами, пов'язаними з глобальним потеплінням, зміною клімату та екологічною кризою. Будівельна галузь є однією з найбільш енергоємних та ресурсномістких галузей економіки, тому вона відіграє важливу роль у вирішенні цих проблем. Будівельний сектор є одним з найбільших споживачів ресурсів і забруднювачем навколишнього середовища у світі. Він відповідає за близько 40% світових викидів парникових газів і 30% споживання енергії. У той же час, будівельний сектор також є одним з найбільш швидкозростаючих секторів економіки. Очікується, що до 2050 року світова будівельна площа збільшиться на 2,5 трлн квадратних метрів. [1].

Ці фактори створюють значний тиск на будівельні компанії, щоб вони стали більш сталими та ефективними. Крім того, будівельна галузь України зіштовхнулася з найсерйознішим викликом сучасності – війною. Російські окупанти руйнують міста та енергетичну інфраструктуру, спостерігається криза у житловому будівництві, відсутність інвестицій у будівельну галузь, банкрутство та ліквідація будівельних організацій. Враховуючи те що будівництво є одним з центральних елементів сучасної економіки, уряд України потребує пошуку ефективних інструментів протидії дестабілізуючим факторам. Однією з ключових стратегій для досягнення цих цілей є оптимізація управління життєвим циклом.

Управління життєвим циклом - це системний підхід до планування, розробки, будівництва, експлуатації та демонтажу будівель і споруд. Цей підхід має на меті мінімізувати негативний вплив будівель на навколишнє середовище та забезпечити їхню довговічність та ефективність. [2].

Управління життєвим циклом включає в себе такі етапи:

- **планування.** Визначення та вибір цілей, вимог, перспективних та важливих проектів будівництва, виходячи з наявних потреб України;
- **розробка (процес проектування).** Цей етап включає в себе розробку концепції будівництва, збір вихідних даних, розробку технічних умов, виконання проектно-кошторисної документації, яка включає розробку архітектури будівлі, інженерних мереж, конструктивних рішень, що відповідають міцності та стійкості будівлі, заходів пожежної безпеки та експлуатації згідно чинним нормам України, визначення потреб у матеріалах, організацію будівництва, захист проекту в експертизі, авторський нагляд, моніторинг в процесі експлуатації;
- будівництво. Цей етап передбачає виконання всіх робіт з будівництва за проектом, включаючи земляні роботи, влаштування, посилення або демонтаж фундаментів, зведення, реконструкція або демонтаж будівлі чи споруди, влаштування комунікацій та ін.;
- **експлуатація.** На цьому етапі будівля здається в експлуатацію, проводяться роботи з обслуговування і ремонту, забезпечується безперебійна робота інженерних мереж та іншого обладнання;
- **демонтаж.** У такий вид робіт входить розбір частин будинку або його повне обвалення, а також прибирання та утилізація сміття.

Оптимізація управління життєвим циклом - це процес вдосконалення кожного етапу життєвого циклу будівлі з метою підвищення її сталості та ефективності. Цей процес може включати в себе такі заходи:

- використання відновлюваних матеріалів та матеріалів, які мають більш тривалий термін служби. Будівельні компанії можуть використовувати відновлювані матеріали, такі як деревина, бетон з поновлюваних матеріалів та сталевий прокат з переробленого металу;
- впровадження енергоефективних технологій. Будівельні компанії можуть впроваджувати енергоефективні технології, такі як сонячна енергія, теплове насосне опалення та охолодження, а також розумні системи управління енергією;
- впровадження систем управління відходами. Будівельні компанії можуть покращити управління відходами, щоб зменшити кількість відходів, що утворюються під час будівництва, експлуатації та демонтажу будівель.

Оптимізація управління життєвим циклом може принести ряд переваг будівельним компаніям, включаючи:

- зменшення витрат - оптимізація життєвого може допомогти будівельним компаніям зменшити витрати на будівництво, експлуатацію та демонтаж будівель;
- покращення сталості - оптимізація може допомогти будівельним компаніям зменшити негативний вплив їхніх будівель на навколишнє середовище;
- покращення ефективності - оптимізація життєвого циклу може допомогти будівельним компаніям підвищити ефективність своїх операцій.

Оптимізація управління життєвим циклом є важливим кроком для будівельних компаній, які прагнуть стати більш сталими та ефективними. Цей підхід може допомогти будівельним компаніям зменшити витрати, покращити сталість та підвищити ефективність своїх операцій.

Для того, щоб досягти максимальної ефективності, будівельні компанії повинні впроваджувати комплексний підхід до оптимізації управління життєвим циклом. Цей підхід повинен включати в себе заходи на всіх етапах життєвого циклу будівлі. [3]

Література:

1. Звіт "Світова будівельна індустрія: огляд і тенденції" (World Building Industry: Review and Trends), 2022 рік, опублікований Міжнародною радою з будівництва (International Council for Building)
2. Скрипка О. М., Шевчук В. В., Науменко М. О. Управління життєвим циклом будівель. Навчальний посібник. Львів: Львівська політехніка, 2019. 272 с, 128с.
3. Оптимізація управління життєвим циклом будівель: теорія і практика / за ред. О. М. Скрипки. Львів: Львівська політехніка, 2020. 304 с.

Ткаченко Я.С., кандидат економічних наук,
завідувач кафедри фінансів, банківська справа та страхування
Єлфімов О.О., аспірант кафедри економіки,
Академія праці, соціальних відносин і туризму, м. Київ, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ЖИТЛОВОЇ НЕРУХОМОСТІ УКРАЇНИ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

На сьогоднішній день тема інвестиційного забезпечення житлової нерухомості України є дуже актуальною тому, що ринок житла в нашій країні з початком російського військового вторгнення опинився в складному становищі. Він потребує термінових змін та інноваційних рішень, щоб мільйон українських родин, які втратили свої домівки через російську агресію мали змогу забезпечити себе найнеобхіднішими засобами існування.

Особливої актуальності в цьому напрямі набуває аналіз особливостей функціонування ринку житлової нерухомості України під час воєнної економіки.

Слід відмітити, що проблеми, які притаманні ринку житлової нерухомості не є

новими чи не визначеними. Чимало дослідників з'ясовувати у різний час особливості, функції, ціноутворення, тенденції, формування житлового попиту та пропозиції на регіональних ринках житла. Серед них, особливої цінності заслуговують праці І. Білецького, Л. Єлісєєвої, В. Купчак, К. Павлова, О. Скорук, О. Стрішенець, Д. Штейнгауз, E. Kucharska-Stasiak, W. D. Fraser, M. Richard.

Ринок є економічною категорією і означає сукупність обмінних відносин між продавцями, що представляють пропозицію, і покупцями, що пред'являють попит на товари і послуги, підтверджену купівельною спроможністю.

Ринок – це економічний інститут, який забезпечує обмін продуктами, послугами та факторами виробництва. Тому ринок можна визначити як сукупність обмінних відносин між учасниками ринку. Слід зазначити, що ці відносини можуть мати різний зміст. Їх основним елементом є розкриття намірів суб'єктів, які здійснюють операції на ринку, а також передбачають протистояння виявлених намірів. Це означає, що сутність ринку не можна зводити лише до аналізу цін угод (угод може і не бути) і кількості укладених угод, що є лише одним із показників активності ринку. Учасники ринку формують ринковий попит і пропозицію. Отже, ринок є єдністю як його суб'єктивної, так і об'єктивної структури, сутність якої становлять такі елементи, як попит, пропозиція та ціни на продукцію, послуги, праця та фінансове забезпечення. Це означає, що сутність ринку не можна ототожнювати лише з ринковим механізмом, функціонування якого є лише об'єктивною стороною ринку. Ситуація суб'єктів господарювання та домогосподарств є мінливою, що впливає на загальні відносини, що супроводжують обмінні процеси, а отже, і на рішення, які приймаються суб'єктами ринку, і, як наслідок, на попит, пропозицію та ціни [1].

Сам ринок житлової нерухомості є певним чином структурованим та включає в себе два ринки [2]:

- депозитний ринок, на якому відбувається передача майна та майнових прав (будівництво та інвестиції);
- ринок оренди або продажу, де укладаються договори, що визначають взаємні права та обов'язки, поєднання володінням житловою нерухомістю (первинний, вторинний) [2].

На сьогодні, ринок нерухомості показує низьку ефективність діяльності, що є наслідком війни в Україні. Окрім того, наслідково, низька операційна ефективність виникла через неподільність нерухомості, стабільність на місці, непрозорість ринку, низький показник ліквідності нерухомості.

Ще однією особливістю ринку нерухомості є його недосконалість, яка передусім є пов'язаною з деформацією. Незважаючи на те, що існує багато інформації про стан та очікувані тенденції на ринку житлової нерухомості, з'ясувати динаміку цін практично неможливо. Дані про ціни на нерухомість зазвичай отримують з аналізу цін пропозиції, а не цін угод.

Важливою особливістю ринку нерухомості є низька цінова еластичність попиту та пропозиції [4]. Низька еластичність попиту за ціною пояснюється тим, що на ринку немає замінників нерухомості. З іншого боку, джерелом низької цінової еластичності пропозиції на ринку є, серед іншого, жорсткість цієї пропозиції, особливо в короткостроковій перспективі, викликана необхідністю запуску інвестиційного процесу, який триває до кількох десятків місяців. Низька цінова еластичність попиту і пропозиції викликає труднощі в досягненні рівноваги на ринку, тому часто кажуть, що ця особливість зумовлює «запізнілість» ринкового механізму.

Специфікою ринку нерухомості є вимогливість його професійного обслуговування. На багатьох європейських ринках нерухомості (наприклад, у Франції, Німеччині, Великобританії) особа, яка професійно працює на ринку нерухомості, повинна мати відповідну освіту та професійну ліцензію. Ринок нерухомості також характеризується локальним характером. Унікальні особливості нерухомості, такі як стабільність на місці, різноманітність, довговічність і міцний зв'язок з певною територією, роблять конкуренцію

на ринку нерухомості локальною. Через свій локальний характер цей ринок чутливий до демографічних, економічних, політичних і соціальних змін у певному регіоні.

Ринок нерухомості також характеризується значним державним інтервенціонізмом. В практичному сенсі виділяють три аспекти втручання державного сектора у функціонування ринку нерухомості:

1. Державний сектор функціонує як невід'ємна частина ринку (користувач приміщення, забудовник, орендодавець, покупець, продавець).
2. Уряд і місцева влада створюють закон, який поширюється на ринок нерухомості.
3. Державний сектор впливає на поведінку учасників ринку через податкову систему, регіональну політику, політику оренди, тощо.

Вищезазначені риси ринку нерухомості є постійними, незмінними, але не всі вони притаманні тільки ринку нерухомості. Особливості, які відрізняють ринок нерухомості, включають: локальний характер, високий рівень недосконалості, суспільне втручання та низька ефективність.

Ринок житлової нерухомості – це складне та багатогранне поняття, яке містить в собі такі елементи як:

- дії та взаємодія людей, які беруть участь у купівлі, продажу, обміні, використанні та розвитку нерухомості;
- економічна діяльність, що призводить до обміну товарами, абстрактний термін, що охоплює всі операції з нерухомістю по всій країні;
- набір механізмів, за допомогою яких передаються права та інтереси на нерухоме майно, встановлюються ціни та переміщуються землекористування;
- набір домовленостей, у яких покупці та продавці зустрічаються через механізм цін [3].

Ринок житлової нерухомості є сукупністю обміну та паралельних відносин між суб'єктами ринку, які створюють попит та пропозицію житлової нерухомості.

В свою чергу, обмінні відносини передбачають виявлення намірів купівлі-продажу чи оренди різними суб'єктами житлового нерухомого майна, протистояння намірів, а також тендерний механізм. Ринок нерухомості є конгломератом взаємопов'язаних субринків, а їх формами: ринок користувачів; ринок фінансових активів; ринок девелоперської діяльності; ринок землі.

Ключовими факторами, що впливають на інвестиційні рішення є: демографічний; фактор зайнятості; схильності до заощаджень; наявності та доступності кредиту; розмір і вікова структура будівель на даній території; наявність землі та ціни. Ринок нерухомості також характеризується значним державним втручанням, який включає три аспекти: існування державного сектору як невід'ємна частина ринку; створення інституційних засад урядом і місцевою владою, які поширюється на ринок нерухомості, вплив на поведінку учасників ринку через податкову систему, регіональну політику, політику оренди.

Література:

1. Білецький І. В. Ключові характеристики та структура ринку житлової нерухомості в поточних умовах. *Бізнес-Інформ.* 2022. № 7. С. 149–154. DOI: https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-7-149-154.
2. Білецький І. В. Сутність та ключові ознаки житлової нерухомості як економічної категорії. *Інфраструктура ринку*. 2022. № 68. С. 22–28. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2022/68_2022/6.pdf.
3. Стрішенець О. М., Павлов К.В. Особливості конкурентних відносин на регіональних ринках нерухомості. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Економіка».* 2016. № 1(47). С. 35–38. URL: https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/10435?locale=en

Ткаченко Є. К., здобувач гр. ФС-22м
Сибірцев В. В., д-р. екон. наук., професор
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ БАНКІВСЬКОЇ УСТАНОВИ

Українські банки, в умовах воєнного стану, стикаються із підвищеним ризиком стосовно кадрової безпеки, що вимагає впровадження ефективних технологій управління персоналом. Сучасна практика доводить, що в умовах воєнного стану збільшуються інсайдерські загрози, оскільки працівники можуть стати об'єктом впливу з боку зовнішніх сил або спокуситися на привабливі фінансові пропозиції в умовах форс-мажору. Оскільки кібератаки виступають засобом гібридної війни, забезпечення кібербезпеки на рівні персоналу стає критично важливим завданням [1].

Відповідно із результатами дослідження Міжнародної аудиторської компанії PricewaterhouseCoopers (PwC), які щорічно публікуються у «Всесвітньому огляді економічних злочинів» («PwC's Global Economic Crime and Fraud Survey 2022»), 80% збитків фінансовим активам організації чинять власні співробітники і лише 20% спроб втручання в мережі і отримання несанкціонованого доступу до конфіденційної інформації здійснюється ззовні. За даними експертів компанії найбільш поширеними видами економічних злочинів є незаконне привласнення активів (69%), шахрайство при оформлені документів (29%), хабарництво і корупція (27%), кіберзлочини (24%), а також фінансові махінації (22%) [2].

Ефективний механізм управління кадровою безпекою банку включає ряд складових елементів, що взаємодіють між собою для забезпечення дієвого контролю, захисту персональної інформації та інших важливих активів. Ключові складові елементи механізму управління кадровою безпекою у банківській установі представлені на рис.1.

Кадрова політика	• визначення чітких правил та стандартів управління кадровою безпекою, які визначають права, обмеження та вимоги для працівників щодо захисту конфіденційної інформації
Моніторинг та аудит	• системе безперервного спостереження за активністю персоналу та аудиторські механізми для виявлення надмірної або неправомірної активності персоналу в інформаційних системах
Електронна автентифікація	• використання електронних систем та біометричних технологій для додаткового рівня автентифікації та контролю доступу до інформаційних ресурсів
Заходи кібербезпеки та захисту інфраструктури	• використання сучасних кібербезпекових заходів та систем виявлення вторгнень, а також захист фізичного доступу до приміщень та обладнання, що містить конфіденційну інформацію

Рис.1. Елементи механізму управління кадровою безпекою у банківській установі

Дієвість механізму забезпечується за рахунок впровадження сучасних технологій управління кадровою безпекою в практику банків. Серед найбільш поширених технологій є:

1. Адаптація, професійне навчання та залученість персоналу. Регулярне проведення тренінгів та освітніх заходів для працівників щодо важливості безпеки і правил обробки конфіденційної інформації. Залученість персоналу у процес створення і впровадження культури безпеки в робоче середовище, де працівники відчувають відповідальність за збереження інформації.

2. Створення системи електронного контролю доступу та інцидент-центру. Використання електронних карток чи мобільних додатків для контролю доступу до робочих приміщень та обмеження доступу до конфіденційної інформації. Впровадження систем інцидент-виявлення для оперативного реагування на потенційні загрози та виявлення порушень.

3. Партнерство з технологічними компаніями. Співпраця з постачальниками технологій для інтеграції передових систем управління кадровою безпекою. Використання відбитків пальців, розпізнавання обличчя, чи інших біометричних даних для ідентифікації та автентифікації працівників.

4. Співпраця із зовнішніми експертами. Взаємодія з експертами з безпеки для оцінки, аудиту та вдосконалення систем управління кадровою безпекою.

Описані технології допомагають банкам створити комплексні та ефективні системи управління кадровою безпекою, забезпечуючи захист від внутрішніх та зовнішніх загроз.

Сучасні банківські установи вкладають ресурси в регулярні навчальні заходи, щоб підвищити рівень свідомості працівників щодо кібербезпеки, соціального інжинірингу, та правил користування конфіденційною інформацією.

У підсумку варто зазначити, що серед ключових елементів економічної безпеки банківських установ особлива увага приділяється кадровій безпеці, оскільки людський фактор вважається специфічним і найважливішим серед усіх видів економічних ресурсів організації. Керівники банків не тільки прагнуть мати персонал, готовий та здатний належним чином виконувати свої професійні обов'язки, але й активно розглядають можливості збереження, розвитку та підвищення надійності персоналу.

Сучасні банківські установи діють в непередбачуваному та нестабільному середовищі, яке обумовлене численними політичними, економічними та соціальними змінами. У зв'язку з необхідністю швидкої адаптації до технологічних та інформаційних викликів менеджери банків активно впроваджують ефективні системи управління кадровою безпекою.

Умови воєнного стану ставлять перед українськими банками виклики, що вимагають інтеграції передових технологій управління кадровою безпекою в систему банківського менеджменту. Впровадження сучасних технологічних інструментів у сферу управління персоналом є необхідною вимогою для забезпечення стійкості та захисту в умовах надзвичайних обставин.

Література:

2. EMA Partners International, executive search & leadership advisory : HR у час війни 2022 URL: https://www.ema-partners.com/europe/ukraine

3. Global Economic Crime Survey 2022 PricewaterhouseCoopers URL: https://www.pwc.com/gx/en/services/forensics/economic-crime-survey.html

Топольний С.Ф., здобувач гр. МЕ-22М
Музиченко А.С., докт. екон. наук., проф.
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

НАПРЯМИ ПОКРАЩЕННЯ ФІНАНСОВО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА

Аграрна сфера охоплює інтеграцію сільськогосподарського виробництва та сільських територій, які мають вирішальне значення для досягнення сталого розвитку з точки зору економічних, соціальних та екологічних аспектів. Це поєднання узгоджується з сучасною європейською траєкторією розвитку України та акцентом на «єдності сільськогосподарського виробництва та сільських територій», викладеним у «Порядку денному на XXI столітті» Організації Об'єднаних Націй. Враховуючи значну роль, яку відіграють підприємства в суспільстві, для кожного з них стає обов'язковим прагнути до сталого розвитку, оскільки це, в результаті, підтримує загальну економічну стійкість держави. Тому для забезпечення фінансової стабільності та прибутковості підприємств необхідно прийняти найбільш оптимальну стратегію та побудувати детальний покроковий стратегічний план розвитку підприємства. Такий план має враховувати потенційні загрози з боку зовнішнього середовища, зокрема сегментів ринку, галузей або економіки країни в цілому, яка піддається впливу міжнародного середовища. Крім того, він повинен зосередитися на використанні конкурентних переваг, а також на виявленні та впровадженні інноваційних процесів на підприємстві.

У ринковій економіці, де підприємства діють незалежно та відповідають за свої дії, критично важливим стає визначення напряму фінансового розвитку та потенційних можливостей. Формулюючи фінансову стратегію, підприємства можуть ефективно вирішити ключову стратегічну проблему оцінки свого фінансового стану, що дозволяє підприємствам вибрати найефективніші інструменти для управління власними фінансами та прийняття обґрунтованих рішень, які призведуть до позитивних фінансових результатів.

Завдяки ретельному аналізу фінансових можливостей підприємства та об'єктивній оцінці як внутрішніх, так і зовнішніх факторів, оцінка фінансового стану підприємства гарантує, що його економічні та фінансові можливості відповідають умовам ринку, в межах якого підприємство функціонує.

Ділова активність та надійність підприємства, в першу чергу, визначаються його фінансовим станом, що робить його найважливішим аспектом всієї господарської діяльності. Конкурентоспроможність підприємства та його здатність до успішного ділового співробітництва залежить від його фінансового стану. Крім того, це є запорукою ефективної реалізації економічних інтересів як підприємства, так і його партнерів. Отже, в умовах ринкової економіки існує підвищений попит на об'єктивну та неупереджену інформацію щодо фінансового стану та господарської діяльності підприємства.

Для покращення фінансових показників та формування стійкості економіки до сучасних викликів, з якими стикається агропромисловий комплекс країни, важливою вимогою виступає [1]:

1. зниження витрат виробництва шляхом мінімізації постійних витрат, пов'язаних з управлінським персоналом.
2. удосконалення структури оптимізації капіталу шляхом ефективного використання залучених коштів для поліпшення матеріально-технічної бази.
3. підвищення ліквідності підприємства шляхом підвищення співвідношення основних та оборотних коштів.
4. зменшення витрат уречевленої праці з метою зниження умовно-змінних витрат.

5. зменшення ризику неплатоспроможності шляхом прискорення обороту грошових потоків та впровадження таких заходів, як моніторинг фінансової стабільності покупця, вивчення потенційного використання факторингу та векселів для прискорення грошового потоку.

6. визначення оптимального та ефективного балансу між власним і позиковим капіталом.

Як наслідок, покращення показників фінансово-господарської діяльності сільськогосподарського підприємства призведе до зростання галузі та держави в цілому.

Література:

1. Офіційний сайт Міністерства аграрної політики та продовольства України. URL: http://www.minagro.kiev.ua.

Тростянська К. М., канд. екон. наук
Шило А. Е.
Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара
м. Дніпро, Україна

ЗАСТОСУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ОНЛАЙН-ОПИТУВАНЬ В МАРКЕТИНГОВИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ

Онлайн-опитування є ефективним сучасним інструментом, необхідним для збору інформації про погляди та досвід цільової аудиторії. Розширенню застосування технології онлайн-опитувань в маркетинговій діяльності сприяє низка факторів:

– Зростаюче залучення людства до глобальної мережі. Поєднуючи мільярди людей у всьому світі, Інтернет є основою сучасного інформаційного суспільства. Станом на жовтень 2023 року у світі налічувалося 5,3 млрд. користувачів Інтернету, що становило 65,7 відсотка світового населення. З них 4,95 млрд., або 61,4 відсотка населення світу, були користувачами соціальних мереж [1];

– Зростання швидкості поширення інформації. Сприятлива ініціатива урядів країн щодо просування мережі 5G також виступає додатковим рушійним фактором, який сприятиме тренду проведення онлайн-опитувань, оскільки це дозволить компаніям швидко отримати інформацію про клієнтів і розширити охоплення населення;

– Процвітаюча індустрія електронної комерції. Як очікується, ринок e-comerce зросте до 6,3 трлн. доларів в 2024 році [2]. Сегмент роздрібної торгівлі в обов'язковому порядку використовує дані про споживачів з метою вивчення смаків і переваг споживачів щодо товарів та послуг;

– Розвиток ринку програмного забезпечення для онлайн-опитувань. Очікується, що глобальний ринок програмного забезпечення для онлайн-опитувань зросте з 8,077 млрд. доларів США у 2021 році до 32,6 млрд. доларів США до 2028 року [3].

Зважаючи на зростаюче залучення людства до глобальної мережі, застосування інструментів онлайн опитування в маркетингових дослідженнях буде поширюватись.
Перевагами онлайн-опитувань порівняно до традиційних методів опитування є:

1. Зручність: онлайн-опитування можна заповнювати, коли респонденту зручно, замість того, щоб вони були доступні в певний час або в певному місці. Це може спростити охоплення ширшого кола людей і збільшити рівень відповіді.

2. Швидкість: онлайн-опитування можна заповнювати та надсилати швидко, що може скоротити час, необхідний для збору та аналізу даних.

3. Вартість: онлайн-опитування можуть бути менш дорогими для проведення, ніж традиційні опитування, оскільки вони не вимагають друку та розповсюдження фізичних опитувань або найму інтерв'юерів.

4. Точність: онлайн-опитування можуть бути розроблені таким чином, щоб забезпечити точне записування відповідей, і можуть включати шаблони пропуску, перевірки підтвердження та інші функції, щоб гарантувати послідовний збір даних.

5. Універсальність: онлайн-опитування можна використовувати для збору широкого діапазону даних, включаючи текстові, числові та мультимедійні відповіді. Їх також можна легко адаптувати або налаштувати для задоволення потреб різних дослідницьких проектів.

Нами були розглянуті найпопулярніші інструменти онлайн-опитувань: Google Forms, SurveyMonkey, SoGoSurvey, SurveyNuts, Delighted by Qualtrics, SurveyPlanet, Alchemer, Zoho Survey, Survs, Typeform. Кожен з них має свої переваги та обмеження.

Ключовими характеристиками, на які слід звертати увагу під час вибору інструмент онлайн-опитування для маркетингового дослідження, вважаємо:

- Різноманітність запитань (можливість включення в опитувальник запитань з множинним вибором відповіді, відкритими відповідями, матрицями та запитаннями за рейтинговою шкалою);
- Налаштування теми опитування для персоналізації, (кольори, шрифти та логотипи, які відповідають ідентичності бренду);
- Канали розповсюдження (можливість ділитися опитуваннями електронною поштою, у соціальних мережах, на веб-сайтах);
- Збір відповідей (збирання відгуків в реальному часі та перевірка відповідей);
- Аналіз даних (функції звітування та аналітики для ефективної інтерпретації даних опитування);
- Інтеграція (можливість інтеграції програмне забезпечення для онлайн-опитування з системою CRM або інструментами аналізу даних);
- Зручність для мобільних пристроїв;
- Безпека (можливості шифрування даних і відповідність нормам захисту даних;
- Підтримка клієнтів.

В цілому, онлайн-опитування можуть бути корисним і ефективним способом збору даних для маркетингових досліджень, особливо в поєднанні з іншими методами дослідження, для отримати більш повної картини ставлення та поведінки споживачів. Онлайн-опитування забезпечують рентабельний і ефективний спосіб збору цих даних, що дозволяє компаніям отримати цінну інформацію від цільової аудиторії.

Література:

1.Petrosyan A. Worldwide digital population 2023. URL : https://www.statista.com/statistics/617136/digital-population-worldwide/

2. Exploring the Dynamic World of E-Commerce. URL : https://www.linkedin.com/pulse/exploring-dynamic-world-e-commerce-petonic-infotech

3.Global Online Survey Software Market. URL : https://www.knowledge-sourcing.com/report/global-online-survey-software-market

Турта А.В., ст. гр. УФЕБ – 22М
Фомічов К.С., кандидат юридичних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Один з ключових факторів, які можуть гарантувати стабільність підприємства на ринку та сприяти посиленню його позицій, - це належно обґрунтована стратегія розвитку. Така стратегія повинна ґрунтуватися на принципах якісного розвитку, спрямованого на більш ефективне використання матеріальних, трудових та фінансових ресурсів, оптимізацію асортименту виробленої продукції чи наданих послуг, максимальну віддачу вкладеного капіталу, повне задоволення потреб споживачів у якості продукції, гарантійних умов та сервісного обслуговування та інше.

Стратегію розглядають як конкретний план дій підприємства, пов'язаний з його конкурентоспроможною позицією на ринку в довгостроковій перспективі.

Стратегія спрямована на реалізацію основних довгострокових цілей підприємства. Термін "стратегія" використовують в науці та практиці управління з 50-х років XX століття [1].

Отже, в загальному розумінні "стратегія" - це довгостроковий, науково обгрунтований напрям розвитку підприємства, це свого роду план, документ, який спрямований на розвиток підприємства, підвищення рівня його репутації, задоволення споживачів та досягнення поставлених цілей. Стратегічний план розробляється для того, щоб визначити, яким шляхом буде розвиватися підприємство, та визначати якими саме інструментами та у які строки цей план буде реалізований.

У розвиток виконання стратегічного плану встановлюються стратегічні цілі, саме цілі конкретизують напрям діяльності підприємства, встановлюють спосіб мотивації працівників та методи контролю за виконанням планів. Орієнтиром для формування цілей служить сфера діяльності підприємства. Вона дозволяє сформувати асортимент товарів чи послуг, а також на яких ринках підприємство має намір реалізовувати.

Основним способом здобуття конкурентної переваги підприємства на ринку є: хороша якість, низька ціна, швидкість доставки, марка, певні характеристики товару[1].

Зарубіжний та вітчизняний досвід розвитку організацій показує, що використання стратегічного управління призводить до мінімізації негативних наслідків змін та факторів "невизначеності майбутнього". Це дозволяє враховувати об'єктивні фактори, які формують зміни, враховувати зовнішні та внутрішні чинники, формуючи зміни, та створювати інформаційні банки для прийняття стратегічних та тактичних рішень.

У той же час, за сучасних умов, в умовах військового стану, розробка та реалізація стратегії підприємствами є ускладненими так як має місце значний ступінь невизначеності у зовнішньому середовищі, а також враховуючі і проблеми підприємтв, які були викликані військовими діями.Так, за результатами опитування підприємств у першомі півріччі у 2023 році 12,8% підприємств повністю або майже повністю зупинили роботу (від 0% до 30% від планового показника).

У червні цей показник становив 21,1%. Лише 9,4% підприємств вказали на зростання обсягів робіт порівняно з планом та 24,4% підприємств діють в межах запланованих показників на 2023 рік.

Загалом більшість підприємств зазначили, що результати та прибутки бізнесу є меншими ніж були їх очікування (рис.1).

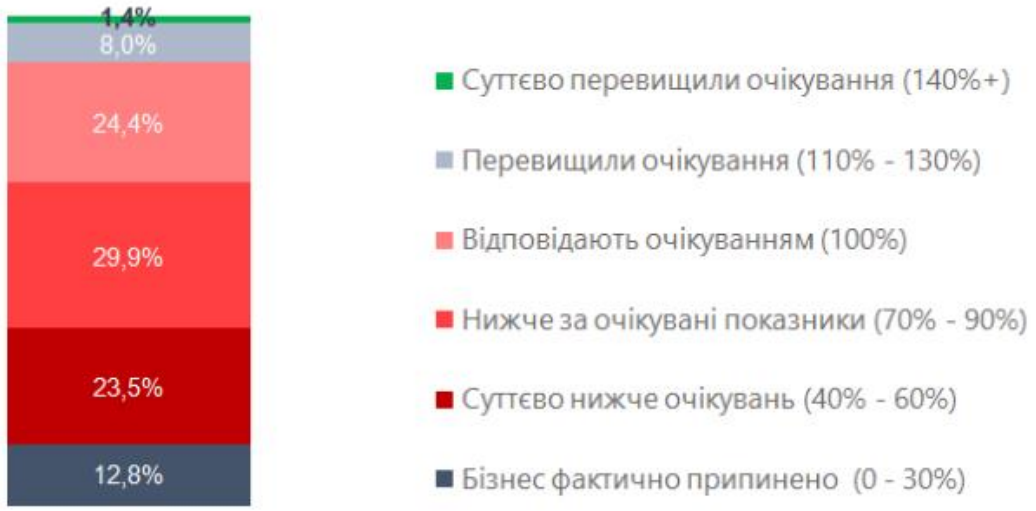


Рис.1. Співвідношення результатів роботи бізнесу у першому півріччі 2023 р. у відповідності до запланованих [2]

Отже, в умовах значної нестабільності, зокрема військового стану, мають бути перглянуті стратегічні плани, виходячи з актуалізації аналізу зовнішнього та внутрішнього середовища, а також плани щодо їхньої реалізації в умовах нових реалій. Мають бути поряд з негативними змінами у ринковому середовищі ідентифіковані і нові можливості щодо подальшого розвитку підприємства.

Література:

1. Міщенко А.П. Стратегічне управління: навч. посіб. – Київ: Центр навчальної літератури, 2004. – 336 с.

2. https://cid.center/state-and-prospect-of-msb-in-ukraine-resul

Тутевич М.В., здобувач вищої освіти, група МЕ-22М.
Рябоволик Т.Ф., доц., канд. екон. наук.
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна

ПРОБЛЕМИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА

Низький рівень конкурентоспроможності багатьох вітчизняних аграрних товаровиробників є дуже загрозливим фактором, який може призвести до погіршення продовольчої безпеки нашої країни. Це обумовлено тим, що конкурентоспроможність як інтегральний показник розвитку країни та її економічної могутності є водночас гарантією повноцінного та ефективного входження у світову економічну систему.

Проблема забезпечення конкурентоспроможності підприємства на сьогодні є досить актуальною. Від того, наскільки успішно вона вирішується, залежить багато що в економічному і соціальному житті будь-якої країни, регіону або підприємства.

На рівень конкурентоспроможності аграрного підприємства впливає науково-технічний рівень і ступінь удосконалення технологій виробництва, використання новітніх технологій при вирощуванні сільськогосподарських культур, використання сучасних автоматизованих засобів виробництва.

Підприємство можна вважати конкурентоспроможним, якщо воно має низькі витрати виробництва та отримує високі прибутки, які дозволяють здійснювати розширене

відтворення, покращувати рівень технічної оснащеності, підвищувати економічну ефективність та якість продукції, а також удосконалювати систему збуту. В результаті конкурентоспроможність такого підприємства підвищується, що сприяє збільшенню його частки на ринку [1].

Для підприємницької діяльності у сфері сільського господарства в більшості випадків характерний високий ступінь конкуренції. Ступінь розвитку аграрного ринку, складність діяльності на ньому багато в чому диктуються особливостями конкурентного середовища підприємства такого типу. Конкурентоспроможність є найвідчутнішим індикатором активності аграрного підприємства і враховує велику кількість маркетингових характеристик: обсяги і умови продажів продукції, вибір каналів збуту, рівень цін, використання комплексу маркетингових комунікацій при просуванні продукції від виробника до споживача, заходи стимулювання збуту тощо.

Також слід підкреслити, що конкурентоспроможність підприємства або його продукції можна визначити, тільки порівнюючи конкурентів між собою. Кінцева ціль будь-якого підприємства – перемога в конкурентній боротьбі та отримання конкурентних переваг протягом тривалого періоду. Досягається вона чи ні – залежить від того наскільки воно є кращим в порівнянні з конкурентами [2].

Досліджуючи категорію «конкурентоспроможність сільськогосподарських підприємств», необхідно враховувати, що аграрний сектор економіки має особливості прояву конкуренції та конкурентоспроможності, які пов'язані зі специфікою їх діяльності. Сільське господарство як вид економічної діяльності має низку властивостей, які не дають змоги застосувати методи оцінки, що використовуються для оцінки конкурентоспроможності економіки країни або інших видів діяльності. До таких особливостей слід віднести:

– невисоку рентабельність аграрного сектора;

– тривалість відтворювального циклу та значний період окупності вкладених коштів;

– невисокий рівень створеної валової доданої вартості;

– високий ступінь непередбачуваності результату господарської діяльності, що зумовлено залежністю від зміни природно-кліматичних умов;

– екологічний фактор. У процесі сільськогосподарського виробництва не повинна наноситися шкода навколишньому середовищу та повинен випускатися безпечний для здоров'я людини продукт [3].

Конкурентоспроможність сільськогосподарського підприємства є динамічним показником, зміни якого залежать від специфічних факторів у певний момент часу. Об'єктивна оцінка сільськогосподарським підприємством своїх конкурентних позицій на ринку – необхідна умова для їх посилення. Зокрема виявлення сильних і слабких сторін як у своїй діяльності, так і в роботі конкурентів, може дати змогу, з одного боку, уникнути найбільш гострих форм конкуренції, а з іншого – використовувати свої переваги і слабкості конкурента.

Література

1. Прокопець Л. В. Складові підвищення конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/znpen/2011_7/37SPK.pdf (дата звернення 30.11.2023).

2. Конкурентоспроможність аграрного підприємства URL: https://duan.edu.ua/images/News/UA/Departments/Marketing/2021/roboty_finalistiv/Konkurentospromozhnist_ahrarnoho_pidpryiemstva.pdf (дата звернення 30.11.2023).

3. Фактори конкурентоспроможності сільськогосподарського підприємства URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/12_ukr/60.pdf (дата звернення 30.11.2023).

Федотова Т. А., кандидат економічних наук, доцент
Донецький національний університет економіки
і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського
м. Кривий Ріг, Україна

ВПЛИВ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНУ СКЛАДОВУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Актуальність питань вивчення людського потенціалу в аспекті його впливу на формування інноваційно-інвестиційної складової національної економіки можна обґрунтувати такими ключовими моментами:

- людський потенціал є чинником економічного зростання, що є загальновідомою доведеною тезою;
- модернізація та інноваційний розвиток національної економіки можливі лише за умови максимального використання людського потенціалу;
- людський потенціал є запасом знань, навичок, здібностей та можливостей людини, які можуть і мають бути реалізовані з найбільшою ефективністю;
- людський потенціал вже за своєю суттю є інноваційним елементом, адже потребує постійних вкладень у свій розвиток;
- інвестиції у людський потенціал створюють основу його зростання, що в ланцюговому вимірі слугує фактором розвитку інноваційно-інвестиційної, соціально-економічної, культурно-духовної та інших сфер економіки.

Ми в повній мірі згодні з думкою Сахненко О. І., що «капітал, втілений в людях, здатних створювати нове, виступає рушійною силою розвитку трансформаційних процесів в економіці, продукує конкурентні переваги, забезпечуючи сталий високий рівень конкурентоспроможності, та визначає соціально-економічний прогрес у рамках загальних тенденцій, що складаються в сучасному світі» [1].

В продовження цієї думки за результатами дослідження економіки КНР група авторів зазначає, що «висококваліфіковані кадри є найбільш динамічним компонентом виробничої системи суспільства: вони генерують нові ідеї, каталізують процеси впровадження у виробничу практику наукових відкритів, легше сприймають нову інформацію, ефективніше використовують раніше не відомі засоби виробництва та нові технологічні процеси, опановують нові галузі знань» [2].

Таким чином, саме в інноваційній економіці знання дозволяють генерувати нововведення, швидко пристосовуватися до мінливих потреб і вимог, що динамічно змінюються, а часто і формують ці потреби. Генератором нововведень виступає людина, тому роль людського капіталу в інноваційної економіці значно зростає. І згенеровані ідеї і людські ресурси потребують в сучасних умовах постійного інвестування. Отже простежується дуже тісний взаємозв’язок між інноваційною, інвестиційною складовими та людським розвитком.

Література:

1. Сахненко О. І. Вплив відтворення людського капіталу на інноваційний розвиток суспільства. *Ефективна економіка*. 2016. № 12. *URL:*http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5613.
2. Казакова Н. А., Шолом А. С., Ші Хуейлі. Людський потенціал та його вплив на розвиток економіки КНР. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. 2022. Вип. 16. С. 26-33.

Філіпішина Л. М.,
докторка економічних наук, професорка катедри світової економіки
Гарькава А. О., студентка 2-го курсу міжнародних економічних відносин
м. Київ, Державний торговельно-економічний університет

СУЧАСНА ПАРАДИГМА ДЕРЖАВНОГО ТА МУНІЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ ТА СВІТІ

Державне і муніципальне управління - вид діяльності держави (або місцевих органів), здійснення управлінського організуючого впливу шляхом використання повноважень виконавчої влади через організацію виконання законів, здійснення управлінських функцій з метою комплексного соціально-економічного та культурного розвитку держави, її окремих територій, а також забезпечення реалізації державної політики у відповідних сферах суспільного життя, створення умов для реалізації громадянами їх прав і свобод [1]. Зміна підходів до державного та муніципального управління є невід'ємною частиною розвитку суспільства. Реформи орієнтовані на зміни, що відбуваються в окремому місті, регіоні чи світі в цілому, спрямовані на прогресивний розвиток населення та допомагають досягти якнайкращих результатів.

Варто відмітити, що з настанням глобалізації сильно змінився підхід до публічного управління, оскільки швидкий розвиток означає потребу у швидкій адаптації до таких змін. Розглядаючи глобальні тренди у державному та муніципальному управлінні один з американських університетів (Florida Stem University) виділяє такі особливості розвитку цієї галузі [8]:

- Зміни у політиці охорони здоров'я.

За даними науковців вищезгаданого університету громади та держава загалом повинна розробляти таку політику охорони здоров'я, щоб вона могла охоплювати всі сфери життя та працювати якнайкраще. Наприклад, під цим мається на увазі постійний контроль над сертифікацією та ліцензуванням постачальників лікарських засобів (додатково в Сполучених Штатах Америки було створено управління з контролю продовольства та ліків (FDA)). Також вони включать сюди впровадження постійного контролю за роботодавцями та тим, як вони дотримуються законів про безпеку праці та стандартів мінімальної заробітної плати.

- Вплив соціальних мереж на процес здійснення державного управління.

Одне натискання кнопки дозволяє мобілізувати тисячі людей та зробити так, щоб вони почали обговорювати останні події. Саме через це урядам треба розуміти, що будь-яке проблемне рішення з їхнього боку може призвести до того, що вони отримають негативну реакцію не тільки з боку власних громадян, а ще й від міжнародної спільноти, тому це повинно спонукати керівництва міст, регіонів та країн обдумувати рішення більш детально.

- Швидкий розвиток технологій.

Як я вже згадувала, розвиток технологій спонукає до того, що до них треба підлаштовуватися. Зокрема з точки зору конфіденційності, попередження викрадення даних та забезпечення відповідного програмного забезпечення.

Якщо ж досліджувати стан державного та муніципального управління в Україні, то в у нас відбулася велика кількість змін, оскільки в 2014 році стався переломний момент та змінився загальний вектор розвитку.

Одна із найістотніших реформ - проведення децентралізації. Завдяки цьому кроку було вирішено декілька найбільших проблем, зокрема до влади отримали допуск самовисуванці. В умовах повномасштабного вторгнення децентралізація також мала позитивний вплив. За даними дослідження Київського міжнародного інституту соціології в умовах повномасштабної війни росії проти України зменшилася довіра до уряду майже вдвічі, а от довіра до місцевих адміністрацій залишається на тому ж рівні, що і була в травні

2022 року [2]. З цього можна зробити висновок, що децентралізація є ефективною, проте тільки за умови, що адміністрації у містах та районах знаються на тому, що роблять, та використовують кошти на нагальні потреби [7].

Розглядаючи український досвід ми також можемо звернутися до офіційної стратегії реформування державного управління України на 2022-2025 роки. В ній виділяються такі очікувані результати реформ: розбудова державних інституцій, що будуть ефективними та підзвітними громадянам; формування системи державної служби, що працюватиме на благо громадян; забезпечення надання якісних адміністративних послуг громадянам та бізнесу [4].

Більш детально хотілося б розглянути останній пункт щодо надання адміністративних послуг. Відповідно до Конституції України державні органи та органи місцевого самоврядування зобов'язані дотримуватися законодавства України, максимально сприяти використанню прав та свобод людини, а також робити усе задля забезпечення доступності адміністративних послуг [3, 5]. Завдяки реформуванню цієї сфери та впровадженню нових технологій нарешті усувається бюрократія та знижується "кумівство". Цьому сприяє введення таких засобів, як додаток Дія та багатьох інших сервісів, що дозволяють зменшити ці небажані процеси, а також зробити отримання адміністративних послуг якомога зручним. Як я вже згадувала, технологічний прогрес впливає на розвиток державного та муніципального управління в світі, проте в Україні це також добре простежується. Впровадження спеціальних порталів для надання послуг для населення та бізнесу часто вимагає відповідних рішень задля того, щоб запобігти шахрайству.

То ж, можна зробити висновок, що Україна та світ рухаються у схожих напрямках (бо для України це є однією з умов вступу в ЄС), а також намагаються діяти згідно інтересів громадян, проте відкритим залишається питання ефективності введених реформ.

Література:

1. Загуменник В. І., Проценко В. В. Державне управління та виконавча влада в Україні: навч. посіб. Київ. Поліграфіст. 2015. 295 с.
URL: https://pidruchniki.com /84661/pravo/derzhavne_upravlinnya
2. Динаміка сприйняття напрямку справ в Україні та довіри до окремих інституцій між травнем 2022 року та жовтнем 2023 року.
URL:https://kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=1321&page=1
3. Конституція України від 7 лютого 2019 року.
URL: https://www.president.gov.ua/documents/constitution
4. Стратегія реформування державного управління в Україні на 2022-2025 роки.
URL: https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/reforms/pars-2022-2025-ukr.pdf1
5. Філіпішина Л. М. Пріоритет прав і свобод людини і громадянина – фундаментальний принцип надання адміністративних послуг // Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична. Випуск 31/2021 (С.117-122)
URL: http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.6720322
6. Стратегія реформування державного управління в Україні на 2022-2025 роки.
URL: https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/reforms/pars-2022-2025-ukr.pdf1
7. Filipishyna L.M., Lomakina O.A. The reform of the administrative and territorial structure of Ukraine: results and challenges. Monograph Humanization concept of public administration theoretical and methodological fundamentals. Publishing House "Baltija Publishing" (Riga, Latvia), 2022, С. 213-242
URL: https://doi.org/10.30525/978-9934-26-202-9-10
8. 5 Global Trends in Public Administration.
URL: https://www.fit.edu/your-college-decision/5-global-trends-in-public-administration

Філіпішина Л. М., доктор економічних наук, професор,
Гребініченко Д. Р., студентка,
м. Київ, Державний торговельно-економічний університет

ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ В МЕНЕДЖМЕНТІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Сфера менеджменту значно вдосконалюється завдяки впровадженню та розвитку інформаційних систем. «Управлінські інформаційні системи (ІС) являють собою організаційно-технічні системи, які забезпечують прийняття рішень на основі автоматизації інформаційних процесів у сфері управління. Інформаційні системи менеджменту (ІСМ) є різновидом ІС, їх конкретизацією щодо сфери застосування, тобто менеджменту. Призначення ІСМ — сприяння більшій оперативності та конкретності менеджерської діяльності, забезпечення своєчасності виконання і високого ступеня обґрунтованості всіх управлінських розрахунків, забезпечення контролю за правильним виконанням управлінських рішень і зворотного зв'язку. Загальною метою створення ІСМ є вдосконалення менеджерської діяльності відповідних установ і підприємств та підвищення на цій основі ефективності їх роботи» [1].

Сучасні розробки інформаційних систем менеджменту вдалим чином просуваються вперед завдяки використанню останніх досягнень у галузі інформаційних систем і комунікаційних технологій. Завдяки даному факту інформаційні системи менеджменту стали задовольняти зростаючі вимоги менеджерів щодо забезпечення інформацією. Головними критеріями в оцінці інформаційних систем стали достовірність, своєчасність, повнота та корисність інформації для прийняття рішень [2].

Таким чином, інформаційні системи в менеджменті відіграють вирішальну роль у підтримці прийняття рішень, автоматизації та оптимізації процесів, управлінні інформацією, а також у комунікації та співпраці. Вони забезпечують менеджерів актуальними даними, необхідними для стратегічного планування та прийняття виважених рішень. Аналітичні інструменти, що входять до складу даних систем, дозволяють аналізувати великі обсяги даних, виявляти тенденції та шаблони, що є важливим для розвитку бізнес-стратегій.

Автоматизація рутинних задач через зазначенні системи зменшує потребу в ручній роботі та знижує ризик помилок, що водночас підвищує ефективність процесів. Це сприяє більш ефективному управлінню ресурсами, логістикою та ланцюгами поставок, а також забезпечує оптимізацію інших робочих процедур.

У сфері управління інформацією, інформаційні системи здійснюють централізоване зберігання та управління корпоративними даними, що забезпечує їхню безпеку, цілісність та доступність. Це важливо для гарантування надійності та відповідності інформації, яка використовується в управлінських процесах.

Інформаційні системи також спрощують внутрішню та зовнішню комунікацію, дозволяючи більш ефективно управляти взаємодією між різними відділами, партнерами та клієнтами. Вони підтримують співпрацю, полегшуючи обмін інформацією та координацію спільних проєктів.

Зрештою, важливим аспектом інформаційних систем є звітність та контроль. Вони допомагають у наданні звітів для внутрішнього аналізу та відповідності зовнішнім регуляторним вимогам, а також у моніторингу продуктивності та відстеженні ключових показників ефективності (KPI). Ці функції корисні для забезпечення прозорості та відповідальності в управлінні компанією.

У менеджменті використовуються різноманітні інформаційні системи, кожна з яких виконує унікальні функції для оптимізації бізнес-процесів. ERP (Enterprise Resource Planning) системи інтегрують різні функціональні області, що охоплює фінанси, HR,

виробництво та інші важливі відділи. Це дозволяє менеджерам мати цілісний погляд на діяльність компанії та ефективніше управляти її ресурсами.

CRM (Customer Relationship Management) системи забезпечують взаємодію з клієнтами, від продажів до обслуговування. Вказані системи допомагають у підтримці зв'язків з клієнтами та в оптимізації маркетингових та продажних стратегій.

BI (Business Intelligence) платформи аналізують корпоративні дані для полегшення процесу прийняття рішень. Такі системи пропонують менеджерам інструменти для аналізу великих обсягів даних, виявлення трендів та тенденцій, що сприяє раціональному плануванню та стратегічному розвитку.

Системи управління проєктами допомагають планувати, відстежувати та управляти проєктними ресурсами. Вони надають менеджерам засоби для координації різних аспектів проєкту, що забезпечує ефективне виконання завдань та дотримання термінів.

Нарешті, хмарні рішення пропонують гнучкість та масштабованість, дозволяють ефективно управляти ресурсами та даними. Використання хмарних технологій відкриває менеджерам доступ до необхідної інформації з будь-якого місця та спрощує інтеграцію різних систем та інструментів.

Вже сьогодні, наряду з традиційними системами, значну роль у роботі з персоналом відіграють соціальні мережі (LinkedIn, Facebook). Ці платформи відкривають нові можливості для набору працівників, вони дозволяють компаніям швидко знаходити і зв'язуватися з потенційними кандидатами. У той же час, у HR-менеджерів з появою HRIS системи (Human Resource Information System) підвищиться швидкість збору та обробки інформації, прискориться процес ухвалення рішень. Однак це також вимагатиме від них розширення технічних навичок та може призвести до виникнення нових спеціалізацій у галузі HR, таких як аналітик "великих даних", візуалізатор даних, оператор статистичних даних і інші. Важливим аспектом буде налаштування основних та допоміжних процесів у системі, таких як математичні розрахунки та програмування. Це спрямовано на розвиток HR-менеджменту в технологічному контексті, де основною метою є оптимізація процесів та створення і налаштування інструментів для вирішення поточних і майбутніх завдань бізнесу. Технологічний розвиток автоматизує більшість функцій у галузі HR та переводить їх у цифровий формат [3].

Також, процес цифрової трансформації та глобалізації перетворює звичне розуміння робочого місця і його ролі в сфері виробництва та управління. В нових бізнес-моделях, особливо в інформаційних технологіях, все частіше наголошується на використанні форм праці поза межами організації, таких як фріланс [4].

У майбутньому можна очікувати ще більшого інтегрування інформаційних систем у всі сфери бізнесу. Наприклад, впровадження технологій Інтернету речей (IoT) та блокчейну може радикально змінити способи збору та обробки інформації. Це, в свою чергу, надасть менеджерам більше інструментів для прийняття обґрунтованих і ефективних рішень, забезпечить більшу прозорість та надійність в управлінських процесах, а також спростить облік та обмін даними між різними відділами та підрозділами компанії.

Отже, інформаційні системи та технології є невід'ємною частиною сучасного менеджменту. Їх постійний розвиток та вдосконалення відкривають нові горизонти для підвищення продуктивності та ефективності управління компаніями. Водночас, це створює нові виклики, з якими менеджерам доведеться впоратися, щоб утримувати лідируючі позиції у сфері бізнес-інновацій.

Література:

1. Глівенко С.В., Лапін Є.В., Павленко О.О. та ін. Інформаційні системи в менеджменті: Навч. посібник – Суми: ВТД "Університетська книга", 2005. – 407 с.

2. Чупріна М.О., Шеховцова І.А. Сучасні тенденції використання інформаційно-телекомунікаційних технологій в Україні. *Сучасні проблеми економіки і підприємництво*. 2017. Випуск 19. С. 88 – 94.
3. Іляш О. І., Блохін П. В. Майбутнє HR менеджменту: тенденції, ризики, мотивація. *Ефективна економіка*. 2018. № 10. Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10_2018/5.pdf
4. Плахотнік О.О., Кучер М.М. Перспективи та основні напрями розвитку сучасного менеджменту. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2020. № 5(79). С. 75 – 81.

Фірсова С.Г., к.е.н., доцент,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
м. Київ, Україна

УПРАВЛІНСЬКИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ЦИФРОВОЇ КОМПАНІЇ: ПРИКЛАД ПРОВІДНОГО НЕОБАНКУ ЄВРОПИ

Однин з найуспішніших стартапів Великої Британії – Revolut був запущений у 2015р як цифровий банківський додаток (необанк), який пропонує просту та ефективну альтернативу традиційному банку. Додаток Revolut має зручний і простий у навігації дизайн, надає цілодобову підтримку клієнтам, пропонує широку низку фінансових послуг (обмін валюти, інструменти бюджетування та страхові послуги, торгівля криптовалютою), надає всі послуги на одній платформі.

Загострення конкуренції в середовищі необанків, боротьба провідних цифрових банків за найбільшу частку ринку змушує Revolut завжди починати з малого та швидко масштабуватися. Якщо американський Chime, бразильський Nubank, південнокорейський Kakaobank сфокусовані виключно на своїх країнах, то Revolut планує робити експансію одночасно на кілька країн з бізнес-портфелем продуктів (табл.1).

Таблиця 1

Провідні світові необанки (дані за 2022-2023рр)*

Необанк	Країна/рік заснування	Кількість клієнтів, млн осіб	Оцінка (ринкова капіталізація), млрд $
Webank	Китай /2014	340	21
Nubank	Бразилія/2013	75	20
Revolut	Велика Британія/2015	28	33
Kakaobank	Південна Корея/2016	20	8,5
Chime	США/2012	15	25

*Джерело: складено автором на основі [1].

Амбітні плани потребують команди для створення та просування продуктів. Нині в Revolut, яка має матричну структуру управління, функціонує 48 департаментів: два десятки займаються продуктами та експансією, інші – сервісні [1]. Кожний департамент являє собою невеликий стартап, який має свій бюджет, а їхні керівники мають KPI та всі інструменти для їх досягнення, можуть самостійно наймати фахівців. Ініціатива запуску інноваційних продуктів майже завжди йде знизу. Revolut планує у 2023 році найняти 1100 працівників (нині працює 6000), а за останні два роки кількість працівників зросла в чотири рази [1]. Таке швидке розширення компанії призвело до встановлення зависоких KPI і, відповідно, до

надлишкових годин праці у всіх співробітників, а преса почала констатувати ці факти. Перший стандарт внутрішньої культури був затверджений у 2015 році й містив три «жорсткі» принципи корпоративної культури, які були націлені на досягнення результату: «ніколи не погоджуйтеся» (never settle), «думайте глибше» (think deeper) та «зробіть це» (get it done). Топ-менеджмент побачив проблему масштабування, керівники зробили висновки – до ДНК-принципів корпоративної культури компанії додали два «м'які» принципи «команда мрії» (dream team) та «доставляйте «вау!» (deliver wow!) [2]. Так, на вимогу часу був швидко трансформований перший документ внутрішньої культури компанії.

Revolut має власну розробку – внутрішню перформанс-систему – в якій автоматично щодня оновлюються показники ефективності компанії, кожного департаменту і кожної команди [1]. Необанк спирається на шість KPI: прибутковість, швидкість зростання, команда мрії, доставка «вау», довіра і репутація, найкращий продукт. Кожний з цих KPI має свої підкритерії, а функціонування перформанс-системи надає можливість відслідковувати прогрес кожного майже у режимі реального часу. Окрім того, перформанс-система необанку відкрита для всіх працівників: встановлені та досягнуті KPI у кожної команди, витрати на заробітну плату для неї та скільки вона приносить прибутку компанії – все це має можливість бачити кожний співробітник. Топ-менеджмент компанії має робочі місця в центрі опенспейс-офісу Revolut поруч з іншими працівниками і, єдине, що їх відрізняє – це наявність трьох моніторів [2].

На ринку у необанку репутація досить вимогливого роботодавця. Так, при прийомі на роботу майбутні працівники здають комп'ютерне тестування для розуміння вмінь швидкості виконання поставлених завдань, інтерв'ю, під час якого перевіряється вміння виконувати нестандартні завдання та націленість кандидатів на результат, їх амбіційність, готовність до змін. І, звісно, резюме з минулими досягненнями, які є показниками можливих майбутніх досягнень [3].

Серед маркетингового інструментарію Revolut вдало використовує рекламу із вуст в уста, щоб перетворити клієнтів на амбасадорів свого бренду; креативний та привабливий контент у соціальних мережах Instagram і Facebook, щоб підвищити впізнаваність бренду та охопити нову аудиторію; PR кампанії з відомими людьми, щоб охопити нову аудиторію та просувати свої послуги тощо.

В Україні ми маємо досвід вдалого необанку Monobank, який запустився у 2017 році та отримав мільйон клієнтів у перший же рік роботи. Нині він має близько 7,2 млн. клієнтів. У послідовників скромніші показники: Sportbank, що працює з жовтня 2019-го, має 600 000 користувачів, izibank – близько 300 000 за два з половиною роки роботи [4]. У 2021 році стартував новий проєкт – Банк Власний Рахунок (БВР) – спільний fintech-сервіс мережі «Сільпо» та Банку Восток, який розраховує залучити 1,5 млн. клієнтів однойменної програми лояльності «Сільпо» у найближчі роки.

Власна платіжна система створена в Україні для клієнтів логістичної компанії «Нова Пошта» – NovaPay. Згідно з даними НБУ вона є лідером серед усіх систем переказу коштів, створених небанківськими установами. NovaPay визнано соціально важливою платіжною системою України [4]. Основною цільовою аудиторією для NovaPay є користувачі послуг логістичної компанії «Нова Пошта», проте переваги NovaPay відчувають як жителі великих міст маленьких міст, селищ, де є проблема з доступом до мереж банківських відділень.

Загальна мета діяльності NovaPay полягає в тому, щоб отримати і поєднувати найкращі переваги необанків для клієнтів, повторивши успіх українського Monobank та впроваджуючи в свою діяльність найкращі управлінські практики провідного необанку Європи.

Література:

1. В. Кищак, С. Шевчук. Дилема революції. https://forbes.ua/company/revolut-30042023-13360

2. Revolut's Growth Strategy Explained, 2021. URL: https://www.paymentgenes.com/all-about-payments-videos/revoluts-growth-strategy-explained
3. Revolut | Neo-Bank Strategy Deep Dive. Complimentary Research (2020). URL: https://whitesight.net/reports/revolut-neo-bank-deep-dive/
4. PwC Ukraine advises NovaPay on its expansion into European markets, 2023. URL: https://www.pwc.com/ua/en/press-room/2023/pwc-ukraine-advises-novapay.html

Фомічов К.С., кандидат юридичних наук, доцент
Турта Р.А., ст. гр. УФЕБ – 22 М
Центральноукраїнський національний технічний університет

ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНИХ ЗАХОДІВ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБЕРЕЖЕННЯ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В промислово розвинених країнах управління комерційною таємницею лежить у сфері відповідальності як окремих осіб, так і різних внутрішньофірмових підрозділів. Проте далеко не всі вітчизняні компанії мають служби безпеки, тому особливу увагу до збереження конфіденційності варто приділяти при укладанні трудових угод між адміністрацією та працівниками. Це момент, де відображаються індивідуальні зобов'язання працівників щодо збереження комерційної таємниці.

За дослідженнями західних фахівців, 25% працівників підприємств готові за будь-яких обставин зрадити інтересам фірми, 50% можуть це зробити залежно від ситуації, тоді як лише 25% залишаються вірними фірмі [1].

Основні втрати для підприємства включають:

- Зменшення можливостей продажу ліцензій на власні наукові розробки.
- Втрату пріоритету у досліджуваних сферах науково-технічного прогресу.
- Зростання витрат на переорієнтацію діяльності дослідницьких підрозділів.

Точний обчислення загального обсягу збитків часто важкий індикативний процес через відсутність достовірних даних. Тому експертна оцінка втрат підприємства, викликаних порушенням вимог захисту інформації, є досить узагальненою.

Компенсація цих збитків вимагає значних додаткових витрат, що впливає на ефективність виробництва та можливість успіху в конкурентній боротьбі. Тому питання захисту комерційної таємниці стає предметом все більш детального вивчення заходів забезпечення конфіденційності інформації на підприємстві.

Ці заходи можна умовно класифікувати на зовнішні та внутрішні, які, в свою чергу, розділяються на правові, організаційні, технічні та психологічні. Деякі джерела також виокремлюють страхування комерційної таємниці від розголошення.

Крім того, захист комерційної таємниці передбачає:

- Визначення інформації, що містить комерційну таємницю і термін її дії.
- Регулювання доступу співробітників і відряджених осіб до цієї інформації.
- Організацію роботи з документами та грифом "КТ".
- Забезпечення збереження документів, справ і видань з грифом "КТ".
- Визначення відповідальності за розголошення відомостей та втрату документів КТ.

Контроль за обліком, копіюванням, зберіганням та використанням документів, справ і видань з грифом "КТ" покладається на уповноважені служби безпеки. Перелік і обсяг інформації, що вважається комерційною таємницею підприємства, строки конфіденційності та умови доступу до неї встановлюються керівником організації. Керівник може залучати спеціалістів-аналітиків для цієї роботи.

Основна мета захисту конфіденційної інформації полягає в запобіганні її поширенню серед конкурентів. У деяких випадках важливо захищати також "чужі" комерційні секрети, довірені підприємству. Відсутність такого захисту може ускладнити залучення вигідних партнерів та клієнтів.

Заходи щодо встановлення захисту комерційної таємниці включають:

– розробка стандартів внесення інформації до переліку комерційної таємниці на підприємстві;

– розробку і розповсюдження інструкцій з метою дотримання збереження конфіденційної інформації;

– встановлення обмеженого доступу до носіїв інформації з комерційною таємницею;

– використання організаційних, технічних та інших заходів захисту інформації;

– здійснення контролю щодо дотримання режиму секретності та охорони комерційної таємниці.

Менеджер, як і інші співробітники, повинен підписати зобов'язання щодо нерозголошення комерційної таємниці при вступі на роботу. Він має доступ до різних джерел інформації, таких як організація зустрічей, переговорів, обробка кореспонденції та інше.

Менеджер відіграє ключову роль у збиранні інформації, тому йому важливо проявляти обережність у розмовах з партнерами чи клієнтами, де будь-яка інформація може бути значущою.

Для обмеження доступу до комерційної таємниці керівник видає спеціальний наказ щодо введення до "Переліку відомостей, що вважаються комерційною таємницею підприємства". Співробітники повинні ознайомитись з цим наказом та додатками до нього.

Перелік відомостей, що становлять комерційну таємницю підприємства, може включати різноманітну інформацію: від обсягів кредитів та контрагентів до маркетингових досліджень та іншого.

Отже, захист комерційної таємниці підприємства безпосередньо впливає на його інформаційну та економічну безпеку.

Література:

1. Бондар О.В. Ситуаційний менеджмент. Навч. Посібник. К.: Центр учбової літератури, 2012. – 388 с.

2. Фурашев В.М. Питання законодавчого визначення понятійно-категорійного апарату у сфері інформаційної безпеки / В.М. Фурашев // Інформація і право: науковий журнал. – К.: НДЦПІ НАПрН України, 2012. – № 1(4). – С.46– 56.

Ушакова Я.В., здобувач гр. МЕ-22М
Музиченко А.С., докт. екон. наук., проф.
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ АКЦІОНЕРНИМ КАПІТАЛОМ БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВ

Управління капіталом передбачає безперервний процес оптимізації його використання як на стратегічному, так і на операційному рівнях із застосуванням різних стратегій, методів та інструментів управління. Керуючи банківською установою менеджер повинен знаходити баланс між ризиком і достатністю капіталу, дотримуючись економічних нормативів, встановлених Національним банком України.

Управління акціонерним капіталом у банківських установах обертається навколо виконання різноманітних завдань, таких як:

1. Оцінка достатності капіталу, його оптимізація та стратегічне планування розміщення капіталу в поточній діяльності.
2. Оцінка поточних ризиків, що впливають на формування та використання капіталу банку.
3. Проведення тестування на стабільність для оцінки зовнішніх і внутрішніх факторів ризику.
4. Створення комплексної системи управління капіталом, яка діє як на стратегічному, так і на операційному рівнях [1].

Процес управління акціонерним капіталом банківської установи поділяється на конкретні етапи, зокрема:

1. Визначення цілей і завдань управління капіталом.
2. Беручи до уваги прогнозований фінансовий стан банку, ретельно перевіряється та оцінюється поставлена мета та завдання.
3. Оцінка потенційних ризиків для банківської установи.
4. Розробка та реалізація стратегічних планів.
5. Контроль за виконанням банківською установою процесу управління капіталом.

При здійсненні управлінні акціонерним капіталом банк зазнає багатьох ризиків (ризик ліквідності, процентний ризик та інші) і, в залежності від схильності менеджера ризикувати, існують такі стратегії управління капіталом як агресивна (мінімальний розмір власного капіталу), захисна (висока частка власного капіталу) та збалансована.

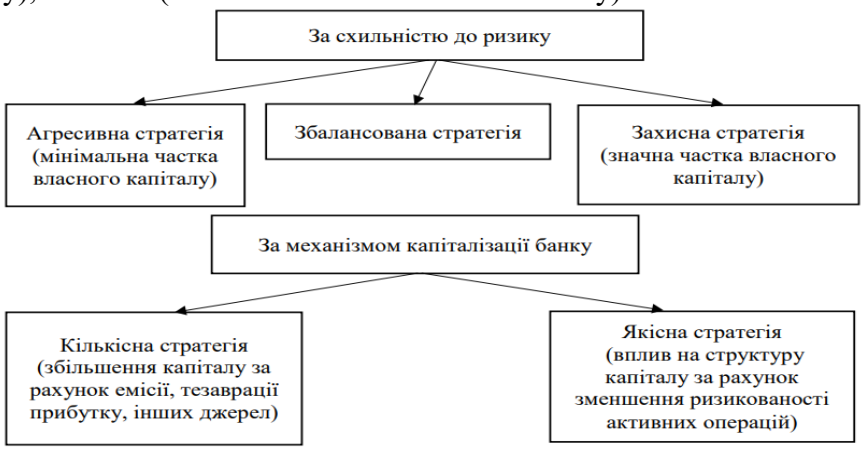


Рис. 1. Класифікація стратегій управління акціонерним капіталом банківської установи [2]

У процесі управління акціонерним капіталом банківські установи стикаються з різними ризиками, такими як ризик ліквідності та процентний ризик. Залежно від схильності менеджера до ризику можуть застосовуватися різні стратегії управління акціонерним капіталом, включаючи агресивний (з мінімальним розміром власного капіталу), захисний (з високою часткою власного капіталу) і збалансований підходи (рис. 1).

Стратегії управління акціонерним капіталом можна розділити на кількісні та якісні підходи залежно від механізму капіталізації банківських установ. Кількісна стратегія спрямована на збільшення капіталу шляхом випуску акцій і утримання прибутку, тоді як якісна стратегія спрямована на покращення структури капіталу загалом.

Ефективне управління акціонерним капіталом банківської установи є вирішальним елементом управління банком, оскільки від цього залежить майбутня прибутковість банку.

Таким чином, управління акціонерним капіталом банку має здійснюватися як стратегічно, так і тактично. Стратегічний аспект управління охоплює кілька ключових кроків, які включають встановлення цілей управління акціонерним капіталом, оцінку цих

цілей на основі фінансового прогнозу банку, аналіз потенційних ризиків для установи, формулювання та реалізацію стратегії та контроль за впровадженням процесу управління акціонерним капіталом. Досить важливо, щоб стратегія управління акціонерним капіталом банківських установ повністю відповідала його загальному стратегічному плану розвитку. На операційному рівні для реалізації цієї є стратегії використовуються конкретні техніки, методи та інструменти. Все це, у підсумку, дає змогу підвищувати ефективність функціонування банківських установ.

Література:

1. Чепелюк Г.М. Стратегічний аналіз та планування розвитку банку в умовах взаємодії з чинниками зовнішнього середовища. Ефективна економіка. 2019. № 5. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2019/56.pdf

2. Коваль О.А., Прищенко І.Р. Управління власним капіталом банку. Ефективна економіка. 2020. № 11. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8367 (дата звернення: 07.12.2023).

Ушенко Н.В., доктор економічних наук, професор
Київський університет імені Бориса Грінченка
м. Київ, Україна
Ушенко О.П., магістрант
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ТРАНСФОРМАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ

У Законі України «Про зайнятість населення» «ринок праці» визначається як ринок праці - система правових, соціально-трудових, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців - у найманні працівників відповідно до законодавства [1].

Ринок праці завжди виступає дзеркальною проекцією соціально-економічних процесів у суспільстві. Повномасштабне вторгнення рф в Україну зумовила системні кризові процеси у соціальному середовищі для населення країни, які миттєво позначились на функціонуванні ринку праці і мали вираження у масовій міграції населення, зникненні підприємств або їх релокації у більш безпечні регіони, роздумах зайнятих працівників щодо можливостей своєї задіяності у нових умовах ділової активності підприємств. Це у свою чергу обумовило зміни законодавчо-правової бази реалізації соціально-трудових відносин у період воєнного часу, статистичного обліку процесів у сфері зайнятості, появи нових дисбалансів на ринку праці у професійному розрізі, поширення масштабів тіньової зайнятості, пошуку можливостей скорочення персоналу або переведення на неповний робочий день, пошук гнучких форм зайнятості в умовах територіальної віддаленості працівників. В результаті кожен працівник і кожна бізнес-структура мала свою ситуацію, з якої треба знаходити вихід у межах правової бази та індивідуальних спроможностей на фоні потреби одночасної визначеності із майбутніми перспективами ведення бізнесу.

Державне урегулювання особливостей соціально-трудових відносин в умовах воєнного стану було реалізовано через прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 №2136-IX [2], де обмеження стосуються як працівників, так і роботодавців на вказаний період.

На зареєстрованому ринку праці відбулися зміни у структурі попиту та пропозиції (рис. 1).

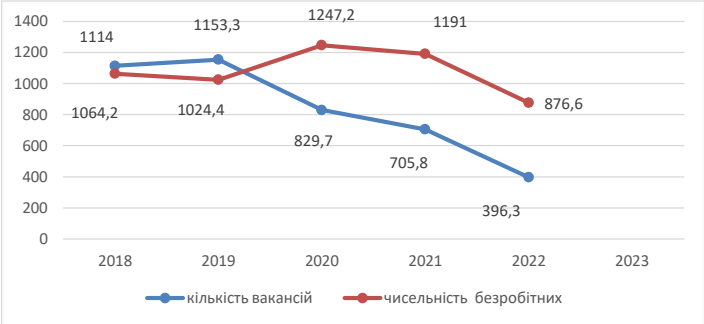


Рис. 1. **Кількість вакансій та чисельність безробітних в Україні у 2018-2022 рр.**
Джерело: складено авторами за даними Державного центру зайнятості [3]

Проведений аналіз за аналітичними даними Державного центру зайнятості [3] дозволив виявили наступні зміни, зокрема станом на 1.11.2023 р.:

- кількість вакансій була найбільше представлена у Львівській (29,5 тис. од.) та Дніпропетровській (26 тис. од.) областях, м. Києві;
- найбільша чисельність безробітних наявна у Дніпропетровській (41,4 тис. осіб) та Харківській (31,2 тис. осіб) областях;
- у професійному розрізі найбільше вакансій пропонувалося для працевлаштування робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин (18%), працівників сфери торгівлі та послуг (17%), представників найпростіших професій (15%), кваліфікованих робітників з інструментом (14%), професіоналів (12%), фахівців (11%), службовців та керівників (6%);
- за видами економічної діяльності найбільше вакансій та найбільше безробітних відмічається у сільському господарстві, переробній промисловості, торгівлі та ремонту; незадоволений запит на працівників відмічається в освіті та охороні здоров'я;
- у гендерному розрізі: у загальній кількості зареєстрованих безробітних чоловіки становили –26%, жінки –74%;
- у віковому розрізі: у віці до 35 років - 23% зареєстрованих безробітних, у віці від 35 до 44 років – 29%, у віці від 45 до 55 років – 29%, понад 55 років –19%.

Потреба бути затребуваним на ринку праці фахівців у професійному розрізі спонукає зосереджуватися на робочих спеціальностях та військових спеціальностях, постійно підвищувати свій рівень цифрової грамотності у спеціалізованих напрямках професійного розвитку, володінні іноземними мовами.

Література:

1. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 р. №5067, VI. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 №2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text
3. Попит та пропозиція на зареєстрованому ринку праці у січні-жовтні 2023 року. Аналітика та статистика. Інфографіка та публікації / Державний центр зайнятості. URL: https://www.dcz.gov.ua/analitics/67

Хацько В.О., здобувач гр. МЕ-22М
Андрощук І.О., канд. екон. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

КЛЮЧОВІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ СТАЛИМ РОЗВИТКОМ МІСТА

У контексті євроінтеграційного курсу України та запровадження реформ щодо оптимізації адміністрування та делегування повноважень стратегічне управління сталим розвитком міста характеризується фрагментарністю та неузгодженістю. Для підвищення загального добробуту населення та створення правової бази для мешканців міст, які є вирішальними факторами для досягнення сталого розвитку та вирішення різноманітних соціальних викликів, необхідно переоцінити та вдосконалити процес управління розвитком міст в Україні. Це передбачає переоцінку сучасних підходів до вивчення сталого управління в світлі економічного прогресу країни та екологічного стану її міст.

Щоб досягти Цілей сталого розвитку, необхідно знайти баланс між соціальними, економічними та екологічними проблемами. Розуміючи принципи сталого просторового розвитку, варто визнати, що прагнення до сталого розвитку є гострою науковою проблемою. Дослідження цього аспекту охоплює різні напрями, охоплюючи ефективну взаємодію та реорганізацію соціальних, економічних, екологічних, інформаційних та інноваційних елементів у контексті людської діяльності. Кінцевою метою виступає задоволення різноманітних потреб як сучасних, так і майбутніх поколінь.

Залежно від рівня соціально-економічної системи, сталий розвиток варто розглядати у глобальних, національних, регіональних та локальних межах, які ми визначаємо як:

- рівень глобального сталого розвитку має уніфікований характер: соціально-економічний розвиток міжнародного суспільства, охорона і відтворення навколишнього природного середовища, збалансований розвиток усіх процесів біосфери, регулювання цього процесу здійснюється міжнародними організаціями та документами міждержавного планування;
- сталий розвиток на національному рівні охоплює окремі країни, а стратегічне управління здійснюється на державному рівні;
- сталий розвиток на регіональному рівні характеризується балансом між соціальною, економічною та екологічною підсистемами регіону як цілісної системи, керованої національними та регіональними органами влади;
- місцевий рівень сталого розвитку охоплює міста, сільську місцевість та регіони, що потребує створення механізму управління сталим розвитком на основі регіональних та місцевих стратегій, органів місцевого самоврядування та участі громади.

Встановлено, що регіональними передумовами, які здійснюють безпосередній вплив на сталий розвиток міста виступають інституційні, соціальні, економічні та екологічні передумови.

Декомпозицію інтегрального індексу сталого розвитку міста можна схематично подати у вигляді рис. 1.

Як видно з рис. 1, декомпозиція інтегральної оцінки включає систему критеріїв та статистичних показників для їх побудови.

Комплексний набір нормативних актів, законів та організаційних структур на національному, регіональному та міському рівнях є важливим для досягнення сталого розвитку міст. До них належать законодавча база для сталого розвитку, така як закони, акти, постанови та розпорядження органів влади всіх рівнів. Крім того, вирішальну роль у формуванні умов для сталого розвитку міст відіграє реальна система органів влади та відомств усіх рівнів (законодавчої, виконавчої та судової), а також залучення неурядових громадських організацій.

Рис. 1. Декомпозиція інтегральної оцінки сталого розвитку міста [22]

Регіональний рівень сталого міського розвитку залежить від наявності ефективної системи органів влади, зокрема обласних державних адміністрацій та обласних рад. Крім того, сталий розвиток міст на цьому рівні залежить від різних соціальних факторів у регіоні, таких як стан розвитку, показники та моделі як регіональних, так і міських соціальних систем. Ці передумови охоплюють такі показники, як чисельність і зростання населення, стан ринку праці, доходи та рівень життя, а також стан і рівень розвитку соціальної інфраструктури та системи соціального забезпечення.

Стан економічної системи, що визначається такими факторами, як фінанси та бухгалтерський облік, підприємницька діяльність, інвестиції та інновації, торгівля та промисловість, має вирішальне значення для сталого розвитку міста з точки зору регіональних економічних вимог.

Сталий розвиток міста залежить від екологічних умов регіону та використання природних ресурсів. Ключові фактори, які слід враховувати, включають ступінь забруднення повітря, ефективність збирання та управління відходами, а також витрати на охорону навколишнього середовища.

Отже, подані вищі теоретичні узагальнення можуть слугувати методичним підґрунтям для розробки механізму управління сталим розвитком міста задля підвищення його конкурентоспроможності в контексті викликів процесу інтеграції України до Європейського Союзу.

Література:

1. Павліха Н.В., Войчук М.В. Організаційно-економічні засади управління сталим розвитком міста: монографія. Луцьк : Вежа-Друк, 2019. 236 с.

Хміль О.В., здобувач гр. МЕ-23-М
спеціальності 073 «Менеджмент» ОПП «Менеджмент бізнес-організацій»
Грінка Т.І., к.е.н., доц. кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В КОРПОРАТИВНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Удосконалення кадрового менеджменту в корпоративному секторі економіки виступає рушійним моментом як у забезпеченні сталого розвитку самих компаній, так і дозволяє забезпечити, за рахунок синергетичного ефекту сталість всієї економічної системи.

Як усталено відомо, сталий розвиток передбачає вплив на ефективне функціонування економічної, екологічної та соціальної складових діяльності суб'єкта господарювання. Основною постулатою сталого розвитку можна назвати задоволення потреб сучасного покоління, не піддаючи ризику можливість майбутніх поколінь задовольняти свої власні потреби. Сталий розвиток є основою для розробки стратегій, політик і практик, спрямованих на створення життєздатних і стабільних організацій, що забезпечують добробут суспільства.

Кадровий потенціал визначає успішність організації, її здатність адаптуватися до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі. Як зазначають Могильна, Л., Харченко, Т., Клєцова, Н. Якими б сильними з погляду точки зору стратегій розвитку не були б рішення керівників, ефект від них може бути отримано тільки тоді, коли вони вдало втілені співробітниками організації [1]. Отже, кадровий менеджмент, в свою чергу, можна розглядати як стратегічний інструмент, спрямований на досягнення не тільки економічного успіху, але й забезпечення екологічної та соціальної відповідальності.

З цього випливає, що одним із вагомих завдань організації системи кадрового менеджменту є виявлення та оптимальне використання здібностей та вмінь персоналу[1]. Нам видається, що головними заходами у відповідності до цих завдань є:

- вдосконалити процес найму та рекрутингу, у напрямі відбору кваліфікованих фахівців з необхідними навичками та цінностями. При цьому важливо, важливо враховувати різноманіття та інклюзивність при формуванні персоналу, що сприятиме розширенню горизонтів думки та розвитку творчих рішень [2];
- розвивати корпоративні навчальні програми у напрямі розвитку працівників, що мають повинні враховувати потреби компанії та ринку праці, сприяти вдосконаленню hard та soft навичок працівників;
- інтегрувати систему кадрового менеджменту в контексті підтримки постулатів сталого розвитку в корпоративній культурі та загальних цінностях організації.

Відповідно, приходимо до висновку, що удосконалення кадрового менеджменту в корпоративному секторі економіки в умовах забезпечення сталого розвитку вимагає комплексного підходу та постійного моніторингу. Лише такий підхід дозволить корпораціям стати не лише економічно успішними, але й долучитися до формування сталого та відповідального економічного процесу.

Література:

1. Могильна, Л., Харченко, Т., Клєцова, Н. Основні аспекти управління соціально-економічним розвитком персоналу підприємства в умовах сталого розвитку. Економіка та суспільство. 2023. №54. URL: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-54-55
2. Замула О.В., Замула О.О., Угрімова І.В. Управління персоналом підприємства на засадах концепції сталого розвитку в контексті інклюзивного працевлаштування. *Вісник НТУ «ХПІ». Економічні науки.* 2023. №2. С. 83-86

Цьома М.Ю., магістр, здобувачка гр. ОКД-22М
Орлова А.А., кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ЛОГІСТИЧНИЙ АСПЕКТ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА: СТРАТЕГІЇ УДОСКОНАЛЕННЯ

Логістика відіграє найважливішу роль у сучасному бізнесі, де конкуренція стає все більш гострою, вимагаючи від підприємств постійного удосконалення своїх процесів. Конкурентоспроможність сучасного підприємства визначається великою мірою його здатністю ефективно управляти логістичними процесами. Логістика, розглядена як система управління рухом та зберіганням товарів, інформацією та фінансами, виконує важливу роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства в умовах високої конкуренції та змінюючогося ринкового середовища.

Впровадження логістичних стратегій є ключовим аспектом усунення проблем та покращення ефективності бізнес-процесів. Перед удосконаленням логістичних систем підприємство повинно провести аналіз поточного стану своєї логістики. Це включає вивчення існуючих стратегій, виявлення проблемних зон та визначення можливостей для вдосконалення.

Стратегії оптимізації складських операцій грають важливу роль у логістичному управлінні. Впровадження сучасних технологій управління запасами, автоматизованих систем контролю та обліку дозволяє підприємству мінімізувати витрати та прискорювати обробку замовлень, що в свою чергу призводить до підвищення конкурентоспроможності [1].

Удосконалення транспортних рішень – ще один важливий компонент стратегії логістичного управління. Оптимізація маршрутів, використання технологій GPS та систем моніторингу транспортних засобів допомагає скоротити час доставки та зменшити витрати на транспортування.

Інтеграція інформаційних технологій в логістичні процеси стає необхідною умовою для сучасного підприємства. Цифровізація логістичних операцій, використання систем управління складом та ланцюгом постачання, дозволяє значно підвищити прозорість, оперативність та точність обміну інформацією.

Інноваційні підходи в логістиці відіграють ключову роль у сучасному бізнес-середовищі, де ефективне управління ланцюгом постачань та оптимізація логістичних процесів є вирішальними для досягнення конкурентних переваг. Ось докладніше про деякі інноваційні підходи в логістиці:

Інтернет речей (I_oT) та сенсорна технологія: застосування датчиків та I_oT у вантажних контейнерах, транспортних засобах і на складах дозволяє в режимі реального часу відстежувати місцезнаходження та стан товарів; забезпечує автоматизований моніторинг умов зберігання, температурні умови, та інші параметри, що допомагає уникнути пошкоджень товарів під час транспортування.

Штучний Інтелект (AI) та машинне навчання:

- Використання алгоритмів машинного навчання для аналізу великих обсягів даних допомагає прогнозувати попит, оптимізувати запаси та планувати маршрути з урахуванням різних факторів.
- Забезпечує покращення стратегій розподілу та управління запасами.

Безпілотні транспортні засоби (дрони та автономні транспортні засоби):

- Використання дронів для доставки легких товарів у важкодоступні області або для екстреного постачання у разі кризи.

- Автономні транспортні засоби зменшують вартість та час доставки, а також забезпечують більш точне планування маршрутів.

Блокчейн у логістиці:

- Забезпечує безпеку та відстеження кожного кроку у логістичному ланцюзі.
- Зменшує можливість підробки і оптимізує процеси обміну даними між різними учасниками ланцюга постачань.

3D-друкування:

- Використання 3D-друку для виготовлення запасних частин або навіть виробництва продукції на місці.
- Зниження часу доставки та вартості логістичних операцій.

Використання роботів: автоматизація складських процесів за допомогою роботів для збільшення продуктивності та точності та використання автономних робочих засобів для переміщення товарів у складі.

Однак не менш важливим є розвиток та навчання персоналу в галузі логістики. Навички та компетенції співробітників безпосередньо впливають на успішність впровадження логістичних стратегій. Стратегії навчання та стимулювання персоналу сприяють підвищенню їхньої професійної кваліфікації та кращому адаптуванню до новацій [3, с. 287].

Систематична оцінка ефективності змін та стратегій є важливою частиною логістичного управління. Вона дозволяє виявляти успішні рішення, адаптувати стратегії до змінюючогося бізнес-середовища та оперативно коригувати плани дій [2, с. 96].

У висновках слід зазначити, що логістичний аспект управління конкурентоспроможністю підприємства вимагає комплексного та постійного підходу.

Запровадження стратегій удосконалення логістики не лише сприяє оптимізації внутрішніх процесів, але і враховує глобальні та інноваційні виклики. Важливість аналізу та адаптації до міжнародних тенденцій, вдосконалення ланцюгів постачання, підтримка високого рівня обслуговування клієнтів і використання цифрових технологій стають стратегічними напрямками.

Забезпечення сталої конкурентоспроможності також вимагає уваги до екологічних та соціальних аспектів, що впливають на репутацію підприємства та сприяють створенню сталого бізнесу. Остаточний успіх полягає в поєднанні гнучкості, інновацій та стратегічного бачення, щоб забезпечити підприємству можливість ефективно реагувати на зміни в економічному оточенні.

Результативні стратегії логістичного удосконалення допомагають підприємствам підтримувати конкурентоспроможність, забезпечуючи не лише ефективність власних операцій, але і відповідь на вимоги ринку, надійно взаємодіючи з партнерами та забезпечуючи задоволення клієнтів. Збалансоване поєднання ресурсів, інновацій та гнучкості стає важливою стратегічною складовою для сталого розвитку підприємства в сучасному бізнес-середовищі.

Література:

1. Андросова Т. В., Чернишова Л. О. Управління міжнародною конкурентоспроможністю навч. посібник у структурно-логічних схемах. Харків ХДУХТ, 2019. № 2. С. 202. URL:https://repo.btu.kharkov.ua/bitstream/123456789/10426/1/Androsova_UMKP_NP_sls_2019.pdf (Дата звернення 28.11.2023).
2. Гринчак Н. А. (2021) Статистичне оцінювання національного ринку логістичних послуг. Київ. № 1. С. 96. URL:http://nasoa.edu.ua/wp-content/uploads/zah/hrynchak_dis.pdf (Дата звернення 27.11.2023).
3. Чепіжко, О. В. Управління конкурентоспроможністю промислових підприємств в умовах невизначеності дис. канд. екон. Наук 08.00.04 / О. В. Чепіжко. Харків, 2021. № 3. С. 287 URL: https://core.ac.uk/download/pdf/162877608.pdf (Дата звернення 03.12.2023).

Чабанюк Є.М., аспірант спеціальності 073 «Менеджмент»
В'юник О.В., к.е.н., доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна

АКТУАЛЬНІ ТРЕНДИ ІНСТРУМЕНТАРІЮ У СФЕРІ МЕНЕДЖМЕНТУ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ СТРІМКОГО РОЗВИТКУ НОВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ

З кожним роком ми спостерігаємо за динамікою збільшення швидкості розвитку новітніх технологій на всіх рівнях, бізнес-середовище не є виключенням. Наразі критично необхідними для успіху кожної бізнес-організації є швидка адаптація до нових викликів та запровадження новітнього інструментарію для збереження ефективного управління, оптимізації бізнес-процесів і збереження конкурентоспроможності підприємства.

У своїй роботі Гарькова В.Ф., Хитрова О.А., Пшенична М.В., Орленко О.В. провели дослідження щодо бізнес-технологій в умовах сучасної української економіки і визначили, що вітчизняні компанії активно шукають і впроваджують рішення для підвищення ефективності, оптимізації процесів та прийняття обґрунтованих рішень, зокрема, запроваджуючи на підприємстві системи планування ресурсів (ERP), системи управління відносинами з клієнтами (CRM), інструментарій управління проєктами і платформами електронної комерції [1]. Кривда О.В., Пилипенко С.В у своїй праці доходять до висновку, що цифровізація та діджиталізація виступають новою реальністю і навіть необхідністю у нашій державі, якщо ми плануємо розвиватися і виходити на світові ринки – це найбільш швидкий і надійний на даний час спосіб вдосконалення діяльності вітчизняних підприємств, реальна можливість залишатися конкурентоспроможними у світі, де країни стрімко переходять до імплементації основних засад Індустрії 4.0 [2].

Інструментарій менеджменту бізнес-організацій постійно змінюється та поповнюється новими методами і підходами в залежності від швидкості розвитку в основному інформаційних технологій. Нижче узагальнимо актуальні на даний момент ключові інструменти, які використовуються у сучасному бізнес-менеджменті (табл. 1).

Використання новітніх інструментів у сфері менеджменту є критичною необхідністю та стає головним аспектом успіху для будь-якої бізнес-організації. Новітні стратегії управління та інноваційні технології забезпечують вдосконалення управлінських рішень, якісний стратегічний аналіз, прогнозування всіх внутрішніх процесів і забезпечують повну адаптацію бізнесу для досягнення високих результатів роботи та збереження фінансової стабільності підприємства.

Таблиця 1

Актуальний інструментарій у сфері менеджменту бізнес-організацій

Інструмент	Ефект
Гнучкі методології управління	Дієвий інструмент – використання філософії Agile, до якої належить сукупність підходів і методів Scrum, Lean, Kanban, Management 3.0, що дають такі ефекти: - спрощення організаційних процесів; - концентрування на цілях і потребах клієнтів; - мінімізація ризиків і витрат; - самоорганізація команди співробітників.
Хмарні технології	- інтеграція різних систем підприємства для отримання повної картини бізнес-процесів; - миттєва доступність через API; - аварійне відновлення критично важливих даних; - зменшення витрат на обслуговування матеріально-технічної бази підприємства.

Продовження табл. 1

Інтернет речей (IoT)	- зменшення витрат на утримання складських приміщень завдяки смарт-менеджменту; - аналіз даних в реальному часі з автоматичним прогнозом і коригуванням маршрутів для логістики підприємств.
Інтеграція штучного інтелекту (AI) в системи управління відносинами з клієнтами (CRM)	AI інтегрований в CRM систему (CRM-AI) опрацьовує величезний об'єм інформації і дозволяє бізнес-організаціям краще розуміти кожного свого клієнта персонально: - передбачає вподобання конкретного клієнта; - аналізує і прогнозує тенденції змін у смаках; - створює потенціал для залучення нових клієнтів.
Машинне навчання (ML)	Швидкісна обробка великого об'єму даних з операційної роботи підприємства, їх аналіз на основі алгоритмів, які можуть самостійно навчатися: - підвищення якості виробничих стандартів; - зменшення дефектів та браку під час виробничого процесу; - оптимізація виробничого процесу на основі зібраних патернів.
Інтелектуальний аналіз даних (BI)	- об'єднує дані у реальному часі з усіх систем підприємства з даними із зовнішніх джерел, надаючи ефективні спеціалізовані звіти для вчасного прийняття управлінських рішень.
Віртуальна (VR) та розширена реальність (AR)	- підвищення ефективності навчання персоналу, особливо в умовах збільшеної частки віддаленої роботи; - поліпшення користувацького досвіду при вивченні нових технологій співробітниками організації.

Джерело: складено на основі [3].

Література:

1. Гарькова В.Ф., Хитрова О.А., Пшенична М.В., Орленко О.В. Тренди розвитку менеджменту та бізнес-технологій в умовах формування сучасної української економіки. 2023. Академічні Візії, 16. URL: https://doi.org/10.5281/zenodo.7670619. (дата звернення 16.11.2023).

2. Кривда О.В., Пилипенко С.В. Цифровізація в управлінні підприємством. III Міжнародна науково-практична конференція «Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи». Київ. 2022. С. 67.

3. Чабанюк Є.М., Андрощук І.О. Трансформація сучасних методів та інструментів управління сучасними підприємствами в контексті викликів цифровізації. Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки. 2023. Вип. 9(42). С. 260-271. URL: http://economics.kntu.kr.ua/pdf/9(42)/29.pdf (дата звернення: 16.11.2023).

Чаплюн В.М., магістрант групи ОКД-22М
Горпинченко О.В., кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Українські підприємства та бізнес переживає вкрай тяжкий період, зміни для суб'єктів підприємницької діяльності розпочалися ще за період пандемії, повномасштабне вторгнення паралізувало підприємницьку діяльність в окремих областях та негативно позначилось на інших підприємствах. Керівники були вимушені негайно приймати рішучі дії по роботі в нових умовах: реорганізація підприємств, релокація, додаткові витрати на навчання працівників в умовах дистанційного формату, здійснення додаткового контролю, пов'язаними зі змінами. Значна частина робітників вимушені були виїхати закордон з безпекових причин, а той персонал, що залишився перебуває в стані глибокого стресу і це також позначилось на їх працездатності, якості виконання робіт та продуктивність праці вцілому. Оскільки саме працівники є найціннішим ресурсом будь – якого підприємства, тому не виникає питання важливості ефективного управління персоналом, а особливо виокремлення сучасних методів менеджменту персоналу на підприємстві за тих несприятливих умов, в якому знаходяться всі українські суб'єкти господарювання.

Більшості працівників доводиться здійснювати свою професійну діяльність за стресових умов, при цьому об'єм роботи збільшується, а оплата праці часто залишається та ж чи навпаки зменшилася. Таким чином перед керівниками чи менеджерами по персоналу постають нові виклики: першочергово - це забезпечити безпечні умови праці персоналу під час повітряних тривог і всіх можливих загроз, пов'язаних з воєнним станом; також на менеджера з персоналу покладається надати першу психологічну допомогу, пов'язану з вище згаданими причинами, створити сприятливий моральний клімат в колективі, підняти мотивацію працівників [2, с.47]. На керівників відділ персоналу, менеджерів покладаються додаткові функції виявлення додаткових ресурсів, розробка гнучких графіків, кооперування та делегування певних функцій на інших працівників. Для таких працівників варто запроваджувати додаткові стимули, бонусну систему заохочення, тим самим максимально відзначити такого працівника, що виконує додаткові обов'язки [1, с. 386].

За умовах не визначення ведення бізнесу, керівникам та менеджерам з персоналу варто зосередити увагу на збереження кадрового потенціалу, стабілізації морально-психологічного стану працівників, впровадження гнучкої системи управління персоналом, підвищення рівня продуктивності праці, залучаючи працівників до процесу навчання та перенавчання, розширення їх компетентностей, що сприятиме в подальшому якісному перерозподілу обов'язків, розвитку та, як результат, процвітанню підприємства.

Література:

1. Горпинченко О.В. Формування системи безперервної професійної підготовки в умовах становлення інноваційної моделі економіки України. *Збірник наукових праць. Економіка і організація управління. ДоНУ. Випуск* 3, 2016. - С. 383-390.

2. Жосан Г. В., Кириченко Н.В. Менеджмент персоналу в умовах постпандемії та воєнного стану в Україні. *Таврійський науковий вісник.* 2022. № 12. С. 46–51.

Чемерис В.С., здобувач вищої освіти, група МЕ-22М.
Рябоволик Т.Ф., доц., канд. екон. наук.
Центральноукраїнський національний технічний університет,
м. Кропивницький, Україна

Менеджмент якості на підприємствах автомобільного транспорту

Високий рівень конкуренції, прояв кризи в країні значно впливають на зниження ефективності роботи підприємств автомобільного транспорту. Для забезпечення ефективності функціонування підприємств необхідно реалізувати стратегічне управління у поєднанні з оперативним менеджментом. Взаємозв'язок між елементами стратегічного та оперативного управління впливає на параметри бізнес-процесів автотранспортного підприємства. Саме тому питання менеджменту якості на підприємствах автомобільного транспорту набуває актуальності.

Світовий досвід показує, що динамічний розвиток ринку, постійні зміни в зовнішньому середовищі, підвищення конкуренції обумовлюють необхідність пошуку нових інструментів управління. Саме тому сучасні умови функціонування підприємств відзначаються значним ростом уваги до процесно-орієнтованого підходу до менеджменту зокрема менеджменту якістю [1].

Одним з важливих елементів розуміння поняття якості на підприємствах автотранспорту є оцінювання підсумкової їх продукції – автотранспортного сервісу й сервісу для споживачів. Кінцеве положення пов'язано з тим, що автотранспортне обслуговування створюється під час певної діяльності, таким чином її доброякісність чимало залежить від характерних рис даної діяльності. Ціль такої оцінки – виявлення ступеня добротності автотранспортного обслуговування за допомогою параметрів здійснення належних процесів. При цьому здійснювати оцінку якості слід з позицій споживачів, встановлюючи ступінь їхнього задоволення у належних запитах, дезидератах і бажаннях [2].

Оцінку якості автомобільних перевезень оцінюють сукупними ознаками (табл. 1)

Таблиця 1

Ключові ознаки оцінки якості автомобільних перевезень

Ознака	Характеристика
Збереження вантажів	Визначається незмінністю якості та кількості вантажу. Цей атрибут визначає спроможність вантажоперевізників убезпечувати як чисельну, так і якісне збереження вантажів при транспортуванні їх від пункту відправки до пункту призначення та визначається розбіжністю чисельності та якості вантажу у адресанта та адресата
Вчасність здійснення перевезень (вчасність доставлення вантажів)	Характеризує спроможність системи перевезень вбезпечити вчасне вивезення вантажу від адресанта й доставлення його адресатові. Від цього залежить тривалість обертання вантажу між його виготовленням і використанням, що складається з терміну зберігання вантажу у адресанта, часу доставлення його транспортом і терміну зберігання у отримувача до використання.
Зручність використання системи транспортування	Містить технічні та організаційні ознаки. Технічні ознаки обіймають у собі: зручність завантаження-розвантаження вантажу; зручність підготовлення вантажу до транспортування; міру участі адресантів вантажу чи вантажоотримувачів у ході доставлення вантажу; зручність здійснення експедиторського супроводу вантажу. Організаційними ознаками є: зручність подання замовлень на транспортування; зручність отримання повідомлення про хід доставлення вантажу

Вигідність транспортування	Містить економічність виготовлення у адресантів і адресатів, що пов'язано безпосередньо з транспортуваннями, й економічність доставлення. Перша складова визначає затрати на тару й пакування, обігові наклади адресантів і адресатів, затрати адресантів і отримувачів на складування вантажів. Вигідність доставлення показує вигідність транспортування, завантаження й вивантаження та експедиторського супроводу.

В свою чергу якість пасажирських перевезень визначується низкою своїх ознак, які атестують ступінь задоволення вимог пасажирів у транспортних послугах: комфорт під час подорожі; час, який витрачають пасажири на поїздку; безпеку пересування (табл.2).

Крім перелічених ознак якості транспортного сервісу при перевезенні пасажирів слід оцінювати їх ще й доступністю, тобто кількістю в даній місцевості автотранспорту, наявністю інформації, поміркованістю вартості перевезень.

Таблиця 2

Ключові ознаки оцінки якості пасажирських перевезень

Ознака	Характеристика
Комфорт під час поїздки (Заповнення автобусів)	Визначується як відношення дійсно перевезених за цілком визначений проміжок часу пасажирів до імовірних, розрахованих за обмеженою, за необхідністю, наприклад, на час карантину місткістю транспортних засобів чи інших обмежень. Для обчислення цієї ознаки розроблено та використовується низка нормативів у залежності від виду повідомлення та розміру транспортного засобу, формальної ємності. Коефіцієнт наповненості транспортних засобів, розрахований відповідно їхньої найбільшої ємності, котра встановлюється технічними умовами заводу-виробника, корегується відповідно до обмежень, якщо є, наприклад, карантинні. Дотримання графіку руху транспортних засобів оцінюється порівнянням з нормативною величиною, але не нижчою від 98,0%.
Час, який витрачається пасажирами на подорож	Містить час на прибуття до місця відправлення й від місця прибуття до місця призначення, чекання транспортного засобу та час у дорозі. Величина вказаних ознак залежать від забудови району кінцевої зупинки, загальної протяжності транспортних магістралей, по яким пролягають маршрути транспортних засобів, сумарної протяжності маршрутів, графіку руху на маршрутах і ін.
Безпечність руху	Визначається коефіцієнтом динамічної зміни ступеня ДТП в авто-транспортному підприємстві.

Крім перелічених вище ознак якості транспортного сервісу при перевезенні пасажирів слід оцінювати їх ще й доступністю, тобто кількістю в даній місцевості автотранспорту, наявністю інформації, поміркованістю вартості перевезень.

Наведене підводить до необхідності створення сучасної вдосконаленої методології оцінювання якості автотранспортного сервісу, котра відповідала б новітньому вченню менеджменту якості.

Для того, щоб успішно керувати підприємством автомобільного транспорту і забезпечувати його функціонування, необхідно спрямовувати та контролювати його діяльність систематично і відкрито. Успіху можна досягти завдяки впровадженню та актуалізуванню певної системи менеджменту, розробленої для постійного поліпшення

показників діяльності підприємства та якості наданих ним послуг, з урахуванням потреб усіх зацікавлених сторін [3]. В цілому, не варто забувати, що управління підприємством автомобільного транспорту охоплює управління якістю поряд з іншими аспектами управління.

Література

1. Управління якістю бізнес-процесів АТП. URL: https://www.khadi.kharkov.ua/fileadmin/P_vcheniy_secretar/%D0%90%D0%92%D0%A2%D0%9E%D0%9C_%D0%A2%D0%A0%D0%90%D0%9D%D0%A1%D0%9F/%D0%95%D0%90%D0%A2/Upravlinnya_yakistyu.pdf
2. Оцінювання якості надання автотранспортних послуг. URL: https://dspace.kntu.kr.ua/server/api/core/bitstreams/04a0af2e-bf82-4a47-ac4d-05bd32f8ad5e/content
3. Менеджмент технічних служб на автотранспортних підприємствах URL: https://atm.vntu.edu.ua/subject/books/MTS%20na%20AT/Posibnyk.pdf

Черненко Р.В., здобувач, ФС-22М
Гаврилова Н.В., к.е.н., доцент кафедри фінансів, банківської справи та страхування
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

НАПРЯМКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ В КРИЗОВИХ УМОВАХ

В сучасних умовах функціонування вітчизняної економіки підприємства масово стикаються з зниженням рівня платоспроможності та ліквідності. Тому завжди завчасно варто вживати заходів, щодо попередження цих негативних наслідків та заходів щодо управлінню фінансово-економічною безпекою.

Науковці розглядають фінансово-економічну безпеку як фінансово-економічний стан підприємства, який забезпечує захищеність його фінансово-економічних інтересів від внутрішніх і зовнішніх загроз та створює необхідні фінансово-економічні передумови для стійкого розвитку в поточному та довгостроковому періодах

Здійснювати оцінку чи прогноз фінансової стійкості підприємства в умовах війни досить складно, оскільки фактично створені такі обставини, які передбачають не тільки скорочення обсягів активної діяльності підприємства, релокації діяльності, але й можливу повну його зупинку і навіть безповоротну втрату.

Воєнний стан характеризується непередбачуваністю та неможливістю прогнозування, що ускладнює процес планування та аналізу. Тут, важливіше виживання бізнесу, а не розвиток. Але ж, досвід повномасштабної війни з 2022 року свідчить про те, що військовий стан не завжди є кризою для бізнесу. Якщо бути гнучким і швидко реагувати на ринкові зміни, тобто за грамотного управління підприємством, формується можливість продовжувати роботу бізнесу в умовах війни, створювати умови для збереження активів та ресурсів і навіть їх розвитку. Підприємства, які в умовах війни постійно слідкують за зовнішніми викликами і відповідно під них спрямовують свою операційну діяльність, мають змогу вижити.

Відповідно до забезпечення концептуальних умов роботи підприємства, необхідно налаштовувати фінансову систему, щоб вона могла підтримувати життєздатність бізнесу. Для цього необхідно сформувати принципово нові підходи до побудови політики ліквідності, фінансової незалежності, оборотності та рентабельності.

В умовах воєнного стану багато підприємств стикались із проблемами ліквідності. На початку війни власники бізнесу вилучили кошти із обороту з метою їх збереження. Як

результат – практично кожне підприємство погіршило показники ліквідності, а період погашення короткострокової кредиторської заборгованості суттєво зріс. Орієнтовно через три місяці після початку війни, коли бізнес оговтався від атак, його активність була частково відновленою, однак це принципово змінило політику управління ліквідністю.

Підприємства, які залишились працювати в умовах війни зіткнулись із проблемою нестачі залучених ресурсів, припиненням банківського кредитування. Адже, численна кількість підприємств були вимушені терміново розрахуватися із поточною заборгованістю і забезпечувати вже наступні поставки товарів та ресурсів за рахунок власних джерел. Таким чином, в умовах воєнного стану більшість компаній відмовилися від залученого капіталу і перейшли на самофінансування. Це призвело до збільшення внутрішньої заборгованості, зокрема із заробітної плати. Це теж негативний метод, адже виникла висока ймовірність втрати кваліфікованого персоналу назавжди.

Ефективна політика управління фінансовою стійкістю в умовах воєнного часу передбачає активізацію інноваційної та інвестиційної діяльності, що вимагає додаткових фінансових вкладень. Це підтверджує необхідність формування фінансової подушки безпеки, яка дозволяє залишатися ліквідними та платоспроможними і при цьому акумулювати кошти для розвитку. Підприємству доцільно розвивати додаткові канали збуту.

Отже, на фінансову стійкість підприємства впливає багато чинників, спричинених військовим станом. Основний із них – нестабільність зовнішнього середовища, яка вимагає грамотного фінансового управління та швидких реакцій на різні виклики. Кожне підприємство, яке працює в умовах воєнних дій, стикається з ситуацією, коли необхідно коригувати бізнес-моделі для того, щоб продовжити функціонування на ринку. Основними завданнями при цьому є організація безпеки для персоналу та клієнтів, збереження кадрів та забезпечення платоспроможності перед постачальниками.

Література:

1. Клебанова Т. С., Димченко О.В., Рудаченко О.О. Оцінка, аналіз і попередження кризового стану підприємств житлово-комунального господарства : монографія. Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2016.193 с.

2. Костенко Ю, Короленко О., Гузь М. Аналіз фінансової стійкості підприємства в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. 2022. 2022. Вип. 43. С.

Чернов А.О., аспірант
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
м. Умань, Україна

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ІТ-СФЕРИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Еволюцією розвитку характеризується управлінська діяльність, яка веде до зміни людини економічної в людину соціальну, а системні трансформації, що відбуваються в суспільстві та економіці, змушують до впровадження нових концептуальних підходів у мотиваційній політиці. Зміни в характері і змісті праці, зумовлені повною автоматизацією виробництва, розповсюдженням гуманістичних тенденцій у всіх сферах суспільного життя та відбиваються на появі й формуванні нових стимулів. Сучасна політика стимулювання кадрів, враховуючи особливу роль персоналу підприємств у сфері інформаційних технологій, як основного інтелектуального ресурсу в корпоративній діяльності, має відповідати системним принципам і вимогам сучасності.

ІТ-сфера України стрімко розвивається, а питання мотивації талантів стає все більш актуальним. Нині попит на ІТ-спеціалістів перевищує пропозицію, що обтяжує компаніям пошук і утримання кваліфікованих фахівців. Мотиваційна політика персоналу підприємств ІТ-сфери впливає на трудову, громадську та творчу діяльність кожного працівника, а також впливає на кінцеві результати діяльності усього підприємства. За умови ефективної мотиваційної політики співробітників ІТ-компаній можуть збільшити економічний потенціал підприємства та підвищити привабливість професії.

В умовах конкуренції людський потенціал є визначальним фактором розвитку організації. Мотивація стає важливим елементом в системі роботи з трудовим потенціалом і ефективної діяльності організації [1]. Завдання керівництва полягає в тому, щоб мотивувати співробітників на ефективне виконання роботи, а відповідальність співробітників – якісно виконувати поставлені керівництвом завдання.

За проведеним у жовтні-листопаді 2022 року дослідженням Асоціацією IT Ukraine, встановлено, що за дев’ять місяців 2022 року ІТ-галузь принесла 6 млрд дол. США експортної виручки в економіку України та досягла 10% зростання у порівнянні з 2021 роком. ІТ є однією з провідних індустрій української економіки та стрімко зростає щороку. Так, за останні 6 років частка експорту комп'ютерних послуг у ВВП зросла з 1,8% до 3,5%, а загалом в експорті послуг – з 13,4% до 37,8%. ІТ-галузь здебільшого орієнтована на експорт. Останні 6 років обсяг експорту комп'ютерних послуг зростав у середньому на 26,8% щороку й у 2021 році досяг 6,9 млрд дол. США [2].

Виконавчий директор Асоціації IT Ukraine Костянтин Васюк, зазначив, що майже 40% від усіх послуг, які експортує Україна на зовнішній ринок, це послуги ІТ. Також цікавою є така цифра: в ІТ працює 2% усіх зайнятих осіб, які взагалі залучені в економу країни. Це становить 3,5% у ВВП [2]. Робота фахівців ІТ-компанії пов'язана зі створенням нових продуктів, тому необхідно максимально використовувати інтелектуальні ресурси співробітників і внутрішню мотивацію, на яку можна вплинути шляхом правильного вибору факторів мотивації.

Політика заохочення вітчизняних підприємств повинна змінюватися з процесом глобалізації, економічної трансформації, поширення культурних тенденцій, трудового інтелекту та соціалізації. Це об'єктивні сучасні процеси, які визначають ступінь розвитку підприємства і висувають нові вимоги до мотивації персоналу. Менеджери з персоналу оцінюють зовнішні мотиви розробників, не торкаючись їхніх внутрішніх стимулів. Саме тому необхідно підвищувати продуктивність ІТ-співробітників, враховуючи як внутрішню, так і зовнішню системи мотивації.

Керівництво ІТ-підприємств визначивши основні цінності співробітників, може розробити ефективний план мотиваційної політики персоналу. Варто зазначити, що зі збільшенням досвіду співробітників в ІТ-компаніях такі цінності, як цікава робота, активне життя, знання та ефективність бізнесу поступово відходять на другий план. Досвідчені співробітники віддають перевагу працювати поодинці, тоді як новачки віддають перевагу роботі в команді, оскільки вони можуть вчитися у старших колег. Гнучкий графік роботи, офісне харчування, зони відпочинку, тренажерні зали, можливість проходити курси підвищення кваліфікації, соціальні пакети, страхування та можливість вивчати іноземні мови важливі для всіх співробітників ІТ-компанії.

Отже, особливість мотивації політики підприємств ІТ-сфери є вірно підібрані мотиваційні чинники задля максимальної активізація інтелектуальних ресурсів працівників. Внутрішньою мотивацією працівників ІТ-підприємств є гідна оплата праці, відповідна вартості праці, соціальні переваги, хороша психологічна атмосфера в колективі, комфортні умови праці, можливість підвищення кваліфікації та навчання, гнучкий графік роботи, додаткові відпустки та кар’єрний розвиток.

Література:

1. Пачева Н. О., Подзігун С. М. Вплив мотиваційного менеджменту на ефективність діяльності організації. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Сер. Економічні науки. 2021. Т. 3, № 11 (55). С. 42–46. DOI : https://doi.org/10.25313/2520-2294-2021-11-7671

2. Як IT-індустрія розвиває інші галузі економіки у 2022 році URL: https://finance.ua/ua/goodtoknow/jak-it-industrija-rozvyvae-inshi-galuzi-ekonomiky

Чурилович О. А.
аспірант 1 курсу, спеціальності 051-Економіка
Академія праці, соціальних відносин і туризму, м. Київ, Україна

СТРАХОВИЙ РИНОК УКРАЇНИ, ЗАКОНОМІРНОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ВІЙНИ

Сучасний світ в міру розвитку інноваційних технологій перебуває в стані швидкої трансформації, яка породжує різного роду виклики та загрози. Стан захищеності суспільства безпосередньо впливає на рівень економічного розвитку, тому питанням безпеки функціонування суб'єктів господарювання відводиться велика увага. Саме страхування, як особливий вид фінансової діяльності, приймає основні виклики ризику та небезпек як для громадян, так і для суб'єктів господарювання. За своїм сутнісним змістом страхова діяльність передбачає прийняття ризиків непередбачуваних подій, негативних чинників та збитків користувачів послуг. Виконуючи свою основну діяльність, страхові компанії акумулюють великі суми коштів, які можуть спрямовувати в різні галузі економіки, виступаючи в ролі інвестора. Використання ресурсів страхових компаній в якості інвестицій суттєво впливає на розвиток країни, а розвинутий страховий ринок забезпечує потреби населення та суб'єктів господарювання в необхідному захисті.

На сьогодні Україна зазнає вагомий негативний вплив в соціальній та економічній сферах через збройну агресію російської федерації. Й через міжнародні канали взаємодії кризові тенденції поширюється також на інші країни. Страховий ринок, який має забезпечувати надійне соціально-економічне середовище країни, зіштовхнувся з новими проблемами та іншими масштабами ризиків. На відміну від інших сфер фінансової діяльності, сутність страхування розкривається через управління та прийняття ризиків. Тому кожна кризова ситуація породжує як проблеми так і напрями розвитку страхового ринку. Оцінка діяльності страхових компаній в умовах воєнного стану є досить актуальною, оскільки визначає шляхи подолання негативних наслідків даної ситуації та використовувати наявний досвід для формування конкурентоспроможних вітчизняних страхових продуктів, забезпечуючи захист інтересів суб'єктів господарювання та підвищуючи інвестиційну привабливість країни.

Розвиток країни проходить не лише через піднесення, але й кризові явища, які негативно впливають на будь-який сегмент економіки, страховий ринок не є виключенням. Оговтавшись від COVID-19, що було оголошено Всесвітньою організацією охорони здоров'я пандемією, страховий ринок України зіткнувся з новим випробуванням. 24 лютого 2022 р. із вторгнення рф на територію України розпочалася повномасштабна війна та одразу Указом Президента в країні було введено воєнний стан [1], який триває вже понад 22 місяці. Діяльність в умовах війни супроводжується найвищим ступенем невизначеності, не можливістю передбачити хід подій, масштабуванням зони небезпеки на всю територію країни, що породжує економічну кризу. Закон України «Про правовий режим воєнного стану» [2] визначає воєнний стан, як «особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та

органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень».

Страхові компанії зіштовхнулися з низкою проблем, серед яких найбільше уваги в перші місяці воєнного стану потребували переміщення персоналу та організації роботи віддалено, розірвання договорів або відтермінування платежів. Негативно вплинуло на стан страхового ринку в цілому зменшення кількості надходжень премій, знищення об'єктів нерухомості, складності виїзду на місця страхових випадків, особливо урегулювання страхових випадків на територіях проведення активних бойових дій. Досвід роботи під час коронокризи забезпечив швидкий перехід в режим он-лайн, рекомендації НБУ щодо спрощення процедури врегулювання страхових випадків – це надало можливість налагодити діяльність та продовжувати працювати в надскладних умовах.

Для забезпечення фінансової стабільності на початку повномасштабного вторгнення НБУ спростив регуляторні вимоги для страховиків, щоб вони могли сконцентрувати увагу на результативному провадженні професійної діяльності. Вимоги були поновлені через шість місяців роботи в умовах воєнного стану для того щоб не допустити погіршення ситуації на страховому ринку та з урахуванням пристосування страхових компаній до «шоків» війни. Регулятор поступово поновив детальний нагляд за учасниками страхового ринку, що відобразилося в анулюванні ліцензій для деяких компаній.

Для страхових компаній було введено додаткові вимоги щодо якості активів, необхідність ревізії активів для уникнення завищення вартості наявної нерухомості та зменшення показників неліквідних активів. Було також розширено вимоги ліцензування, перевірка структури власності у зв'язку зі збройною агресією (щодо відсутності власників істотної участі, які мають громадянство, реєстрацію, місцезнаходження рф та рб), зобов'язання розкриття інформації майнового та фінансового становища власників істотної участі в страхових компаній. Додатково було виділено перелік ознак, щодо визначення ризикової діяльності, що буде слугувати сигналом для анулювання ліцензії та визначено перелік умов за порушення яких страхова компанія, буде позбавлена ліцензії. Вимушені зміни на страховому ринку сприяють наближенню законодавчого забезпечення страхової діяльності до європейських стандартів, активізують позитивні тенденції розвитку страхової, фінансової та інвестиційної діяльності страхових компаній, а також сприяють посиленню фінансової безпеки країни [2].

Дії НБУ спрямовані на розвиток прозорого, надійного та конкурентоспроможного страхового ринку, який буде вчасно відповідати за зобов'язаннями перед користувачами послуг. Втім, запровадження нових вимог щодо діяльності страховиків було б доречним у мирний час. Під час війни учасники страхового ринку особливо гостро відчувають потребу в додатковій підтримці зі сторони регулятора. Компромісним було б рішення в частині формування структури активів у воєнний час, строків подання фінансової звітності та оприлюднення інформації. Важливим є також уникнення зловживань зі сторони страхових компаній за наданими послабленнями зі сторони регулятора.

Страховий ринок є важливим структурним елементом фінансової системи, який через реалізацію специфічних продуктів здатен забезпечувати безпеку всієї країни. Об'єктивним є зниження показників функціонування страхового ринку в умовах війни, проте навіть в такій кризовій ситуації страхові компанії забезпечили прибутковість діяльності та продовжують безперервно працювати. Актуальними продуктами страхових компаній стали часткові покриття воєнних ризиків. Це питання залишається не до кінця врегульованим та потребує взаємної співпраці держави, учасників страхового ринку та міжнародних організацій для вироблення дієвих механізмів страхування воєнних ризиків. Від активності в процесі розв'язання зазначеного питання усіх зацікавлених сторін залежить не тільки розвиток

вітчизняного страхового ринку, а й можливість залучення інвестицій в економіку країни. Не менш важливим є створення комплексу заходів із залучення коштів в післявоєнне відновлення країни за активної участі страхових компаній.

Література:

1. Про введення воєнного стану в Україні. Указ Президента України від 24 лютого 2022 року N 2102-IX із змінами та доповненнями. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/U064_22 ?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=new (дата звернення: 06.12.2023).
2. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/389-19 (дата звернення: 06.12.2023).

Чурилович В. А.
аспірант 1 курсу, спеціальності 051-Економіка
Академія праці, соціальних відносин і туризму

ДЕМОГРАФІЧНІ ПРОЦЕСИ ТА СУЧАСНИЙ СТАН ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ

Глобальні зміни, що виникають у світі, доводять, що сьогодні головним чинником економічного розвитку країни, продуктивною силою є її трудові ресурси. Трудові ресурси слід розглядати з економічної, демографічної, соціологічної та статистичної точки зору. Наявність та стан трудових ресурсів безпосередньо впливає на рівень економічного розвитку країни, забезпечує ефективність виробництва та конкурентоспроможність країни. Проблеми розвитку трудового потенціалу України є досить актуальними та пов'язані з використанням трудового потенціалу держави.

Ці диспропорції характеризується низьким рівнем життя громадян, зростанням показників безробіття, посиленні структурної нерівномірності зайнятості, невідповідності професійно-кваліфікаційного рівня людей до сучасних потреб національної економіки та відтік робочої сили закордон. Усі ці чинники негативно впливають на економічний розвиток нашої держави та мають вагомий внесок у загостренні кризових явищ.

Подолати висвітленню проблем, пов'язаних з використанням трудових ресурсів, неможливо без детального дослідження забезпечення економіки країни цими ресурсами, аналізу їх стану та ефективності використання як на загальнодержавному так і на регіональному рівнях.

Відповідно до чинного законодавства України, трудові ресурси – це частина населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи в народному господарстві.

Структура трудових ресурсів включає в себе [11]:

1) економічно активне населення – це сукупність працездатних зайнятих і безробітних громадян, що забезпечують пропозицію робочої сили на ринку праці для товарного виробництва і сфери послуг у певному періоді;
2) економічно неактивне населення – це населення, що за будь-яких причин не створює пропозиції робочої сили на ринку праці.

Тож, щоб об'єктивно оцінювати рівень конкурентоспроможності держави та запроваджувати ефективні програми розвитку, доцільно провести комплексний аналіз стану трудових ресурсів [12].

До війни чисельність робочої сили України становила 17,4 млн людей, з них 8,3 млн жінок і 9,1 млн чоловіків працездатного віку. Після початку війни ситуація змінилася кардинально.

Мільйон громадян був мобілізований на захист України. На початку 2023 року за межами України перебували 4,6 млн українців, з яких 3,2 млн – жінки працездатного віку. На тимчасово окупованих з початку 2022 року територіях жили 3 млн осіб, з них орієнтовно 1,3 млн – працездатного віку. Тобто з початку великої війни Україна втратила доступ до 5,5 млн людей працездатного віку. Це понад 30% усієї робочої сили.

Ситуація в Україні ускладнюється тим, що суттєво змінилося територіальне розміщення робочої сили. З 5,3 млн внутрішньо переміщених осіб 3 млн – люди працездатного віку. За останніми даними, кількість внутрішньо переміщених осіб може сягати 7 млн людей, з яких працездатного віку – близько 4 млн. Більшість з них не зможе повернутися до свого житла, бо їх будинки або суттєво пошкоджені, або зруйновані.

На початку 2023 року з 11,9 млн працездатних людей в Україні на місцях постійного проживання перебувають 7,9-8,8 млн – лише 45-50% довоєнної чисельності працездатного населення. Це люди, які зможуть працювати над відновленням підприємств у своїх регіонах без суттєвих вкладень у створення умов проживання.

Ці дані мають високий рівень похибки, оскільки інформація про стан внутрішньої і зовнішньої міграції неточна.

Крім описаних вище, з'являються і нові загрози для трудового потенціалу. Головна з них – зростання кількості осіб з інвалідністю. За даними Конфедерації роботодавців України, таких людей на початку 2023 року було 2,8 млн, 76% з них – працездатного віку.

Очевидно, кількість людей з інвалідністю зростатиме. Наскільки – залежить від того, коли завершиться війна. Навіть у мирний час буде високий рівень травмування населення через спрацювання боєприпасів. Україна стала однією з найбільш замінованих країн у світі, в оточенні вибухонебезпечних предметів живуть 1,8 млн людей.

Трудові ресурси України виконують дуже важливу роль у функціонуванні економіки та країни цілком. У сучасних умовах існування важливу роль в ефективному використанні робочої сили відіграє економічна та соціальна політика держави. Її вплив на макро- і мікрорівні на ефективність суспільного виробництва здійснюється через практичну діяльність урядових установ і державних структур; різноманітні види законодавства; фінансові заходи та стимули (податки, тарифи, фінансова підтримка великих науково-технічних і виробничих проектів, фінансування соціальних програм, регулювання відсоткових ставок для кредитів); запровадження та контролювання економічних правил і нормативів (регулювання доходів і оплати праці, контроль за цінами, ліцензування зовнішньоекономічної діяльності) [16].

Розвиток трудового потенціалу держави повністю залежить від її громадян, у зв’язку з чим необхідно:

– розпочати роботу з поліпшення стану здоров’я українців, зниження смертності та підвищення тривалості життя населення шляхом усунення перешкод до закладів медичної допомоги;
– створити такі умов праці, які б забезпечували творчий розвиток працівників, їх фізичне і психічне здоров’я;
– забезпечити безпечне життя та здоров’я у навколишньому середовищі;
– розвити ефективну систему охорони здоров’я.

Не менш важливими є програми з запобігання процесів старіння нації та їх наслідків на основі забезпечення економічно гідного життя в пенсійному віці; створення умов для реалізації трудового потенціалу осіб старшого віку та осіб із інвалідністю.

Створення продуктивної зайнятості серед населення дасть можливість створити умови для ефективного функціонування системи національного виробництва, задовольнити усі потреби працівників на рівні встановлених законодавством гарантій, забезпечити баланс між попитом і пропозицією робочої сили, створити відповідність існуючої кількості робочих місць та професійно-кваліфікаційної робочої сили, а також забезпечити умови для скорочення ручної, непрестижної праці.

Отже, необхідно проводити комплексне державне регулювання для залучення працездатного населення до зайнятості в важливих секторах економіки України. Успішно подолати кризові явища можливо через вдосконалення технології роботи державної служби зайнятості, а саме реалізацію заходів зі створення додаткових робочих місць, удосконалення податкового законодавства і, як наслідок – підвищення фактичного рівня зайнятості та доходів населення.

Література

1. Бойко О. Трудові ресурси підприємства: сутність, структура та їх вплив на діяльність підприємства. 2015. С. 14–19.
2. Чисельність робочої сили працездатного віку в України 2010-2019 рр. Головний сайт Державної служби статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/arh_osp_rik_u.htm (дата звернення: 05.12.2023).
3. Пирожков С. Демографічний розвиток України: сучасне та майбутнє: доповідь академіка Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України. *Вісник НАН України*. 2015. С. 59–64.

Чурзін І.Ю., зд. гр. УФЕБ-22МЗ
Коваленко С.В., викладач
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

КАДРОВА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА

Вивчення ризиків і загроз, що можуть виходити від персоналу організації, дійсно відіграє важливу роль у забезпеченні організаційної безпеки підприємства. Це як відправна точка для розробки ефективних методів захисту підприємства та його співробітників. Перш за все, необхідно всебічно оцінити зовнішнє і внутрішнє середовище організації. Це означає аналізувати потенційні загрози зовні і всередині (такі як кібератаки, витоки конфіденційної інформації, недобросовісну поведінку співробітників і т.і.). По-друге вивчити характер та зміст загроз безпеці людських ресурсів, що дозволить організації виявляти потенційні загрози безпеці людських ресурсів. Сьогодні немає класичного визначення кадрової безпеки (КБ). Виходячи з узагальнення, рекомендується визначити 5 підходів до розуміння поняття "кадрова безпека".

1. КБ підприємства інтерпретується як процес запобігання та зменшення негативного впливу на економічну безпеку некваліфікованих співробітників підприємства, збереження та розвитку інтелектуального потенціалу підприємства, запобігання негативним впливам [5].

2. КБ підприємства-найважливіший елемент економічної безпеки підприємства, метою якого є виявлення, нейтралізація, керівництво і запобігання загроз, небезпек і ризиків для персоналу, їх інтелектуального потенціалу і безпосередньо виникаючих загроз, небезпек і ризиків у системі управління. У цьому випадку кадрова безпека розуміється як невід'ємний компонент економічної безпеки [1].

3. КБ -захист суспільних інтересів організації з метою розвитку і вдосконалення людського капіталу, підтримка ефективної системи управління персоналом і безпека персоналу, визначається як стан безпеки організації [2].

4. КБ визначається набором заходів по боротьбі з загрозами, виявленими при виконанні функцій управління (планування, організація, управління, мотивація, координація) [3].

5. КБ враховує загальний напрямок роботи з людськими ресурсами, тобто набір принципів, методів, форм організаційних механізмів для досягнення цілей, завдань,

спрямованих на підтримку, зміцнення і розвиток людських ресурсів, а також стратегію організації по створенню відповідальної і високоефективної згуртованості команди, яка може вчасно реагувати на постійно мінливі вимоги сьогодення [4].

Кадрова безпека є складною багаторівневою системою, в якій постійно відбувається процес взаємодії і протистояння суспільно важливих інтересів працівників, роботодавців і підприємств. В цілому представлені точки зору на кадрову безпеку є багатогранними і демонструють модель управлінської діяльності, спрямовану на прогнозування і мінімізацію кадрових ризиків.

Література:

1. Васильчак С.В. Кадрова безпека підприємства – основа економічного розвитку / С.В. Васильчак // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.12. – С. 122–128.
2. Кондратьєва С.В. Генезис поняття «кадрової безпеки» підприємства. Наукова дискусія. Економіка: реалії часу. 2015. № 5(21). С. 194–198.
3. Литовченко О.Ю. Формування кадрової безпеки підприємств АПК / О.Ю. Литовченко: автореферат дис. канд. екон. наук. – Київ, 2010. – 26 с.
4. Мехеда Н.Г., Маренич А.І. Соціально-мотиваційні складові кадрової безпеки. Фінансовий простір. 2012. № 2(6). С. 38–45.
5. Реверчук Н.Й. Управління економічною безпекою підприємницьких структур / Н.Й. Реверчук. – Львів : ЛБІ НБУ, 2004. – 195 с.

Чорбу Д.,
здобувач вищої освіти ОП «Підприємництво, торгівля та біржова дільність»
Доренська А.,
асистент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Центральноукраїнський національний технічний університет

РОЛЬ СОЦМЕРЕЖ В КОНСАЛТИНГОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Консалтинг (в повному формулюванні консультативна діяльність) - це вид професійної діяльності, в якій експерти, відомі як консультанти, надають консультації та поради компаніям, організаціям чи особам для розв'язання конкретних проблем або досягнення певних цілей.

Основна мета консалтингу полягає в тому, щоб надавати об'єктивні, експертні та стратегічні поради з різних аспектів управління бізнесом, технологій, фінансів, маркетингу, персоналу та інших сферах. Консультанти можуть допомагати вдосконалювати бізнес-процеси, впроваджувати нові технології, розробляти стратегії розвитку, рішення проблем ефективності та багато іншого.

Консалтинг може бути наданий як великим консалтинговим компаніями, так і невеликими фахівцями-консультантами. Він може займатися широким спектром питань, від загального стратегічного консалтингу до консалтингу в конкретних галузях, наприклад, IT-консалтинг, фінансовий консалтинг чи управлінський консалтинг.

Діджиталізація надає консультантам та консалтинговим компаніям різні можливості для залучення клієнтів, будування експертності, маркетингу та комунікацій. Тому не випадковим є широке представлення консалтингу в соціальних мережах та месенджерах.

Ключові аспекти ролі соціальних мереж у консалтингу:

- маркетинг та брендінг. Соціальні мережі дозволяють консультантам побудувати та управляти своїм брендом. Публікації про успішні проекти, думки щодо актуальних тем, аналітичні матеріали допомагають консультантам створювати позитивне враження про свою експертизу та вирізнятися серед конкурентів.

- залучення клієнтів через публікації, рекламу та активну участь в групах та спільнотах. Потенційні клієнти можуть знаходити консультантів, оцінювати їх роботу та зчитувати відгуки.
- експертна позиція, яка демонструється через регулярне публікування цікавих та інформативних матеріалів на соціальних мережах та допомогає консультантам позиціонувати себе як експертів у своїй галузі. Це може сприяти підвищенню довіри від клієнтів та залученню нових можливостей.
- мережування та партнерство через налагодження зв'язків, обмін досвідом та спільні проєкти.
- зворотний зв'язок та клієнтське обслуговування за допомогою взаємодії з клієнтами, відповіді на їх запитання, розв'язання проблем та забезпечення якісного клієнтського обслуговування.
- аналітика та дослідження ринку шляхом моніторингу соціальних мереж дає можливість відстежувати тенденції в галузі, аналізувати відгуки та отримувати зворотний зв'язок, що допомагає адаптувати свою стратегію та послуги.

Загалом, соціальні мережі наразі стають необхідним інструментом для консультантів, які прагнуть розширити свій вплив, залучити клієнтів та підвищити впізнаваність свого бренду.

Література:

1. Управлінський консалтинг в системі інноваційного розвитку економіки і менеджменту. Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління : збірник наукових праць. Одеса, 2016. Т. 15, вип. 1

Шамара В.С., ст. гр. УФЕБ – 22М
Левченко А.О., кандидат економічних наук, професор
Центральноукраїнський національний технічний університет

ІНСТРУМЕНТИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ У РАМКАХ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Питання забезпечення економічної безпеки підприємства є невід'ємним від питань забезпечення працездатності сучасного підприємства, оскільки ринкова кон'юнктура створює ризики для господарського суб'єкта будь-якого масштабу. У цій роботі будуть розглянуті інструменти внутрішнього контролю у сфері забезпечення фінансово-економічної безпеки підприємства.

Актуальність даної проблеми обумовлена наявністю великої кількості викликів і загроз, рішення яких виноситься на внутрішні сили підприємства. Захист від загроз внутрішнього та зовнішнього характеру на підприємствах може реалізовуватися різними силами та способами в силу різних управлінських особливостей, фінансових можливостей і інших факторів, що формують ресурси, які керівництво підприємства готове використовувати для протистояння загрозам. Однак, незважаючи на цей обмежувальний фактор, допустимо стверджувати, що внутрішній контроль є дійсним і обов'язковим для будь-якого господарюючого суб'єкта.

Стан економічної безпеки (ЕБП) підприємства захищає від зовнішніх і внутрішніх загроз, негативного впливу дестабілізуючих факторів, що забезпечує стабільну реалізацію основ комерційних інтересів і цілей статутної діяльності. Сам інструментарій внутрішнього контролю полягає в методичних і технічних прийомах здійснення дослідження, що виражається у відповідних операціях і процедурах.

Дослідженням фінансових та аналітичних систем економічної безпеки підприємств займалися В.В. Вовк, Н.І. Дорош, Г.В. Козаченко, О.М. Ляшенко, Л.О. Пташенко, С.М. Тютченко.

Внутрішній контроль є однією з основних функцій управління організмом. Він представляє собою систему постійних перевірок і спостереження за роботою підприємства, разом з цим своєчасно інформує керівництво організації для прийняття рішень щодо управління організацією, а також зниження та усунення ризиків і виявлення негативних ситуацій і відхилень. Важливо, щоб було помилково вважати, що внутрішній контроль повністю підчинений цілям і завданням ЕБП. Внутрішній контроль, як такий, реалізується при здійсненні управління і може бути поміщений в контексті не тільки економічної безпеки підприємства. Тому для визначення інструментів внутрішнього контролю в рамках економічної безпеки підприємства, в першу чергу, необхідно визначити функціональні складові економічної безпеки підприємства [3].

Серед функціональних складових економічної безпеки підприємства прийнято виділити фінансову, інтелектуальну, кадрову, техніко-технологічну, інформаційну, політико-правову, маркетингову, податкову, майнову. Крім цього, важливо враховувати, що інструменти внутрішнього контролю об'єктів за різними функціональними компонентами ЕБП можуть складатися за формою, але відрізнятися за вмістом аналізу. Так, наприклад, буде справедливим твердження, що документальний контроль може бути застосований як для аналізу фінансової функціональної складової ЕБП, так і для податкової складової ЕБП [1].

До інструментів внутрішнього фінансового контролю відносяться два основних інструменти: перевірка бюджету та аналіз відносних показників. Дані інструменти необхідні для того, щоб переконатися в тому, що організація володіє достатньою кількістю для оплати поточних витрат; що її боргові зобов'язання не надто великі, а активи розподіляються і використовуються ефективно.

До об'єктів кадрової складової інструментів внутрішнього контролю фінансово-економічної безпеки відноситься використання даних інструментів, необхідних для встановлення кадрового потенціалу та якості організації [2].

Далі розглянемо інструменти внутрішнього контролю, що застосовуються в рамках контролю за виконанням вимог законодавства, що необхідно для забезпечення правової частини фінансово-економічної безпеки. Інструменти правового внутрішнього контролю, спрямовані на фізичні об'єкти, дані прийоми дозволяють знизити кількість корпоративних злочинів, які представляють собою реальну та досить серйозну загрозу стабільності будь-якого бізнесу [4].

Шахрайство та розкрадання матеріальної або інтелектуальної власності можуть привести до значних фінансових втрат та економічних наслідків. Тому надзвичайно важливо прийняти відповідні заходи для попередження, виявлення та розслідування фінансових порушень і незабаром реагувати на протиправні дії. Інструменти внутрішнього контролю в рамках техніко-технологічної складової ЕБП, як правило, спрямовані на аналіз фізичних об'єктів підприємства.

Підводячи підсумок, варто відмітити, що серед інструментів внутрішнього контролю, здійснення яких спрямовано на забезпечення економічної безпеки підприємства, надзвичайно важливим є виділення із загального ряду інструментів тих, які відповідають функціональним компонентам фінансово-економічної безпеки підприємства. Як було сказано вище, до таких можуть ставитися інструменти фінансового внутрішнього контролю, інструменти контролю персоналу, майна, а також контроль правової системи підприємства. Крім цього, важливо зрозуміти, що дані інструменти часто можуть складатися у своїй формі.

Література:

1. Вовк В.В. Формування системи економічної безпеки підприємства (Formation of the system of economic security of the enterprise): вебсторінка. URL: http://confcontact.com/2014_04_25_ekonomika.
2. Дорош Н.І., Яцик Т.В. Інтегрована модель внутрішнього контролю підприємства: адаптація закордонного досвіду в Україні. Економічний аналіз: зб. наук. праць. Т. 22. № 2. Тернопіль: ВПЦ ТНЕУ «Економічна думка», 2015. С. 68–74.
3. Пташенко Л.О. Стратегічне та інноваційне забезпечення розвитку системи економічної безпеки підприємства: [навчальний посібник] / Л. О. Пташенко.– К. : «Центр учбової літератури», 2018. – 320 с
4. Тютченко С.М. Забезпечення економічної безпеки підприємств в умовах трансформаційних змін в економіці : моногр. / С. М. Тютченко. – Дніпро : Видавець Біла К. О., 2021. – 212 с.

Шапа Н.М.
кандидат економічних наук
Придніпровська державна академія будівництва та архітектури
м. Дніпро, Україна

УПРАВЛІННЯ СТРЕСОМ ЯК СУЧАСНА КОМПЕТЕНЦІЯ МЕНЕДЖЕРА

В умовах війни керувати діяльністю людей не просто, тому що загальний психоемоційний стан колективу відтворює навколишню ситуацію, події. У цих умовах, менеджерам потрібно, перш за все розвивати здібність управляти як власним психологічним станом, так і станом своїх підлеглих. Загально відомо, що стрес впливає на рівень працездатності персоналу, значно знижує мотивацію до праці. Саме тому вміння управляти стресом в сучасних умовах є найважливішою компетенцією керівника.

Сутність стресу та способи управління стресом досліджено в роботах багатьох вчених, як фізіологів (Г. Сейл, Баумейстер, Р.Ф., Гайлліот, М., Деволл, К.Н., Оатен М. та ін.) так і психологів (Коен, С., Герберт Т. Фіксенбаум Л. М., Грінгласс, Е. Р., Ітон Дж. Та ін.).

Стре́с - неспецифічна реакція організму у відповідь на дуже сильну дію (подразник) зовні, яка перевищує норму, а також відповідна реакція нервової системи [1].

Стрес є природною реакцією нашого організму, це психологічна та біологічна (фізіологічна) реакція людини на несподівану та/або напружену ситуацію, на його власне сприйняття загрози для себе [2].

Згідно цих визначень, саме від реакції людини залежить як ситуація буде сприйматися: як загроза чи як виклик.

На нашу думку управління стресом – це управління собою, своїм світосприйняттям, своїми думками, своїми емоціями та загальним психоемоційним станом. Для того, щоб розвинути компетенцію управління стресом потрібно здійснити три кроки:

1. Визначити як я відносусь до себе, та як реагую на події (самоідентичність).
2. Визначити в чому мені потрібно зростати (самоаналіз).
3. Обрати шлях як це зробити та робити (планування та контроль).

Зупинимось більш детально на кожному кроці.

Самоідентичність – це перший та найважливіший крок, від якого залежить результат. Зазвичай існує три категорії людей, самоідентичність яких відтворюється в наступних позиціях:

– я той (та), хто звинувачує інших за те, що відчуває стрес. Це вони винні в тому, що мені погано! Це так склалися обставини. Цей мій начальник мене навантажує роботою. Це обставини винні, що мій план не спрацьовує, цілі не досягаються. (Така позиція «я-жертва»).

– я той (та), хто може реагувати по-різному, інколи можу звинувачувати інших в своєму стресі, але я це визнаю і розумію, що це тільки моя реакція, моє напруження і я хочу це змінити, зробити інший вибір. Це позиція «я – режисер свого життя».

– я той (та), хто сам визначає як себе почувати. Мій внутрішній стан формує реальність зовні. Це позиція «я - лідер, творець свого життя»

В залежності від того, яку позицію займає менеджер (керівник) реакція на стрес та технології його подолання будуть різними. У першому випадку - уникати стресу, створюючи «тепличні умови» або переключаючи увагу на приємні речі. Протилежна лінія поведінки - «дивитись в обличчя виклику» і розробляти план виходу із стресової ситуації.

Керівник – лідер розуміє що потрібно зробити, крок за кроком робить це не зважаючи на обставини, бере відповідальність на себе.

Як діє не лідер? Розуміє (або взагалі не замислюється) що потрібно зробити, але робить те, що легше зробити, а не те, що потрібно; перекладає відповідальність на інших.

Другий крок стосується самоаналізу. Для цього доречно надати відповіді на питання:

1. У чому мої сильні сторони? Що я можу робити краще за все?
2. У чому мої слабкі сторони? В чому мені потрібно зростати, самовдосконалюватися?

Після цього перейти до третього кроку – скласти план та діяти, час від часу застосовувати самоконтроль.

Ще один спосіб управління стресом - це розвиток позитивного мислення. Цей шлях досліджено в роботах вчених: В. Ф. Калошина, Аліс Ілсен, Роберт Розенталь, Норман Вінсент Піл та інших.

Позитивне мислення — тип мислення, при якому людина здатна бачити вирішення життєвих завдань. При такому типі мислення переважають зосередження особистості: на чеснотах, а не на недоліках; на успіхи, життєві уроки, а не на помилки і невезіння; на можливостях, а не на перешкоди [3].

Поради, які допоможуть розвинути силу позитивного мислення наведено в багатьох роботах вчених та практичних психологів. Ось деякі з них, корисні для менеджерів:

1. Перш, ніж почати будь-яку справу, чітко візуалізуйте у своїй свідомості її успішний результат
2. Використовуйте тільки позитивні слова і в думках, і під час розмови, наприклад: «я можу», «я здатний», «це можливо», «я зможу це зробити» .
3. Пропускайте у свою підсвідомість тільки відчуття сили, щастя та успіху;
4. Більше посміхайтеся, це допоможе мислити позитивно;
5. Асоціюйте себе з людьми, які мислять позитивно;
6. Завжди сидіть і ходіть із прямою спиною (це зміцнить впевненість у собі і наповнить Вас внутрішньою силою);
7. Більше гуляйте і займайтеся будь-якою фізичною активністю (це допоможе виробити позитивне мислення) [4].

Література:

1. Українська Вікіпедія [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://surl.li/cbfmo.
2. Орієнтація на клієнта: практичний порадник для юриста системи надання БПД. Посібник. /Автори Арцимович А.О., Бреус С.М., Гошовський В.Ю., Ібрагімова І.М., Кулішова Т.В., Марчук М.Є., Марчук Н.І., Мередова А.Х., Сінчук О.А./ Ред – Гриб О.К., Тертичка О.В. – К.: Проект «Доступна та якісна правова допомога в Україні», 2019. Режим доступу: https://qala-project-2.gitbook.io/robota-z-kl-ntami-pos-bnik/, вільний.
3. Українська Вікіпедія [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://surl.li/nzjlu.
4. Позитивне мислення – щасливе життя [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://cusu.edu.ua/ua/novyny-psihsluzhba/13772-pozytyvne-myslennia-shchaslyve-zhyttia (дата звернення 06.12.2023).

Шапран О.М., здобувач гр. ФС-22м
Сибірцев В. В., д-р. екон. наук., професор
Центральноукраїнський національний технічний університет

ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВ

Сучасні банківські установи вимушені провадити свою фінансово-економічну діяльність у непередбачуваному, нестабільному та напруженому середовищі, яке обумовлене численною кількістю надзвичайних обставин, викликаних військовою агресією росії проти України. Військовий стан вимагає від банківських установ постійної готовності до функціонування в кризових умовах та безперебійного надання банківських послуг в умовах високого ступеню ризику, навіть за умов втрати ліквідності і прибутку.

Маємо погодитись із твердженням С. Л. Коваль та І. П. Сидор, які зазначили, що «фінансове забезпечення банківських послуг реалізується на основі відповідної системи фінансування, яке може здійснюватись у трьох формах: самофінансування, кредитування, зовнішнє фінансування. Самофінансування передбачає використання власних фінансових ресурсів. Під кредитуванням можемо розуміти використання банком тимчасово вільних коштів фізичних та юридичних осіб. Зовнішнє фінансування, у вигляді бюджетного фінансування у банківській практиці практично не використовується» [1].

Таким чином, можемо стверджувати, що в практичній площині фінансове забезпечення функціонування банківських установ передбачає максимально раціональне та ефективне використання власних, залучених та запозичених коштів для надання банківських послуг. Ефективність використання власних, залучених і запозичених коштів впливає на розмір прибутковості банківської системи. Банківські установи мають можливість раціонально та ефективно розміщувати власні кошти для забезпечення фінансової стійкості, збільшувати рівень доходності змінивши структуру власних активних позичкових та інвестиційних операцій, самостійно регулювати короткострокову заборгованість і ліквідність депозитних рахунків та збільшувати групи інших активів, які приносять відсотковий прибуток.

Проте, за твердженням В. Ю. Філіппова, Н. О. Дишкант, Є. О. Скоморохова, «останнім часом між українськими банками можна визначити закономірність зниження частини відсоткових доходів у валовому масштабі. При цьому невідсотковий прибуток збільшується здебільшого через розширення об'ємів касово-розрахункових послуг. На перший погляд, це явище позитивне, на це вказує збільшення кількості клієнтів, розширення кола послуг за розрахунково-касовим обслуговуванням. З іншого боку, цифри також вказують на нерозвиненість у країні ринку банківських послуг загалом (факторингові, лізингові, трастові), які посідають істотне місце у фінансовому забезпеченні функціонуванні західних банків» [2].

За таких умов розробка і впровадження заходів для стабільного і оптимального фінансового забезпечення функціонування банківських установ, достатність обсягів якого значною мірою визначатиме можливості повноцінного надання ними банківських послуг, безперервність відтворювальних процесів, успіхи економічних перетворень та сталий макроекономічний розвиток за рахунок розвиненості ринку банківських послуг, стає важливим завданням сучасної банківської системи.

Література:

1. Коваль С. Л., Сидор І. П. Фінансове забезпечення банківських послуг. Агросвіт. 2020. №15. С. 30-35.

2. Філіппов, В. Ю., Дишкант Н.О., Скоморохов Є.О. Напрями покращення фінансового стану банківських установ. *Український журнал прикладної економіки*. 2016. Том 1. № 4. С. 129-138.

Шевчик С.Г.,
магістр, здобувач гр. МЕ-22М
Орлова А.А.,
кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ОПТИМІЗАЦІЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ НА СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Умови сучасного ринкового господарювання вимагають від системи трудової мотивації на сільськогосподарських підприємствах вирішення різноманітних завдань. Для досягнення високих результатів функціонування підприємств важливо проводити систематичний аналіз і контроль за показниками, які стосуються як мотиваційного середовища, так і результатів господарської діяльності підприємства.

В економічній науці важливим завданням є дослідження ефективності використання та матеріального стимулювання трудового потенціалу на сільськогосподарських підприємствах. Формування матеріального стимулювання на таких підприємствах базується на системі заробітної плати. Таким чином, напрями удосконалення організації оплати праці виявляють суттєвий вплив на показники ефективності матеріального стимулювання працівників і загальну ефективність діяльності аграрного підприємства.

Мотивація трудової діяльності включає в себе економічний і соціальний аспекти. Немотивований працівник не може повністю реалізувати свій продуктивний потенціал, що призводить до низької продуктивності праці. Успішність економіки підприємства та країни залежить не лише від технічного та матеріального обладнання, наявності ресурсів, але й від працівників, які ці ресурси створюють і використовують. Економічна сутність мотивації персоналу полягає в управлінні цим ресурсом. Соціальний аспект включає самореалізацію людини, яка відчуває задоволення від трудової діяльності, коли існують мотиваційні чинники.

Система трудової мотивації представляє собою економічні та суспільні відносини між працівниками (суб'єктами), роботодавцями (об'єктами) та державою, спрямовані на задоволення потреб працюючих. Основне завдання керівництва підприємств – створити ефективну систему трудової мотивації, яка забезпечує оптимальне використання робочої сили та максимальну рентабельність виробництва. Задоволення потреб працівників здійснюється через використання як матеріальних, так і нематеріальних стимулів [1].

На наш погляд, матеріальні фактори відіграють ключову роль у системі мотивації, зокрема основна та додаткова заробітна плата, премії, надбавки, виплати за земельними та майновими паями, участь у прибутках, матеріальна допомога, інші виплати та пільги. Ці виплати здійснюються за рахунок частини витрат та чистого прибутку підприємства, надаючи працівникам додатковий стимул.

У суспільстві завжди існує складна система мотивації трудової діяльності, яка має велику кількість факторів, що визначають активність людини. Ця система впливає неоднаково на різних людей. Вона включає ланки, основні мотиви і відповідні варіанти поведінкових реакцій.

Найбільш стійкою та оптимальною вважається система мотивацій, яка базується на особистих, колективних і суспільних інтересах працівників підприємства. У цій системі враховуються колективні та особисті інтереси, а також суспільні цілі, такі як підвищення престижу підприємства, конкурентоспроможності, вирішення соціальних, трудових та екологічних проблем, а також виробництво якісної, ефективної та доступної продукції [3].

Розглянемо ключові матеріальні фактори у системі трудової мотивації як комплекс заходів, спрямованих на стимулювання окремих працівників чи трудових колективів до досягнення індивідуальних і спільних цілей підприємства чи організації. Забезпеченню матеріального задоволення працівників також може служити виплата дивідендів. Оплата праці виступає важливим інструментом мотивації, оскільки, незважаючи на певні негативні аспекти матеріального стимулювання, вона залишається основним джерелом грошових доходів працівників.

Система оплати праці включає основну та додаткову оплату, а також заохочувальні елементи, сприяючи оптимальному співвідношенню між кількістю та якістю вкладеної праці та її відповідною оплатою. Основна оплата праці представляє собою винагороду, розраховану за тарифними ставками або посадовими окладами, враховуючи вироблену продукцію, її обсяг та якість. Додаткова оплата застосовується паралельно з основною з метою підвищення матеріальної заінтересованості працівників у збільшенні обсягів виробництва та покращенні результатів діяльності підприємства.

Основною та найбільш вагомою складовою фонду споживання є фонд оплати праці, розмір якого можна визначати кількома різними методами.

Серед засобів матеріального стимулювання важливо відзначити участь у пайовому капіталі, що надає право на отримання частини прибутку підприємства. Також важливо виділити орендну плату за користування земельними та майновими паями. Власники паїв часто працюють у тих самих господарствах, і розмір орендної плати, який може залежати від результатів діяльності, стає значущим матеріальним стимулом [2].

Колективні договори виконують стимулюючі функції в оплаті праці, сприяючи формуванню паритету інтересів між власниками та найманими працівниками сільськогосподарських підприємств.

У межах компетенції управління сільськогосподарськими підприємствами залишаються ключові інструменти для ефективної стимуляції праці. Вони включають встановлення прозорої залежності між оплатою праці та досягнутими результатами, розумний розподіл фонду заробітної плати (з орієнтацією на міжнародний досвід, де основна тарифна заробітна плата зазвичай становить не менше 70%), а також розробка ефективної системи преміювання для всіх категорій працівників. Це особливо важливо в аграрному виробництві, де велика трудомісткість вимагає системи стимулювання, що враховує трудові досягнення та внесок кожного працівника [4].

Література:

1. Ведернікова М. Д., Волянська-Савчук Л. В., Зелена М. І., Базалійська Н. П., Чернушкіна О. О. Формування мотивації персоналу підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2020. №3. С. 239-247.
2. Войнаш Д. А. Сутність заробітної плати та її організація на підприємстві. Збірник наукових праць: Науково-практичної конференції «Без коріння саду не цвісти». 2022 р. Поліський національний університет. 2022. С. 133- 136.
3. Грабчук І.Ф.,Лайчук К.О. Організація праці на підприємстві. Всеукраїнська науково-практична конференція «Економіка та підприємництво в умовах сучасних викликів» 01 лютого 2023 року. Житомир: Поліський національний університет 2023. С. 55-57.
4. Жибак М. М., Літвінов В. І. Стан та шляхи удосконалення мотивації праці в аграрних підприємствах. Агросвіт. 2017. № 5. С. 10-14.

Шинкар О.П., ст. гр. ОКД – 22М
Левченко А.О., кандидат економічних наук, професор
Центральноукраїнський національний технічний університет

ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНИХ ЧИННИКІВ, ЩО ВИЗНАЧАЮТЬ ВИБІР ФУНКЦІОНАЛЬНИХ СТРАТЕГІЙ У ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ВИРОБНИЧИХ ПІДПРИЄМСТВ

Стратегічне управління являє собою комплексний процес вирішення та виконання завдань у багатьох аспектах. Ефективне стратегічне планування виступає потужним інструментом для просування та прискорення досягнення цілей виробництва. На кожному підприємстві необхідне таке планування для відстеження змін на ринку, своєчасної адаптації технологій та впровадження нововведень, а також поступового підвищення рівня ефективності функціонування.

Розробка стратегії розвитку підприємства спрямована на виведення компанії на провідні позиції та підвищення її продуктивності. Це включає створення та затвердження плану дій, яким слідує кожен підрозділ з метою досягнення загальних цілей.

Стратегічне управління включає в себе систематизований процес розроблення стратегії з використанням концептуальних підходів до діяльності суб'єктів господарювання.

Методологічні підходи до стратегічного управління базуються на теоретичних основах, вимагаючи вивчення наукових точок зору та теоретичних поглядів на стратегічне управління.

Процес прийняття стратегічних рішень відображає пріоритетність динаміки розвитку, прогнозування впливу чинників та вироблення адаптації до змін середовища [1].

Стратегія повинна бути чіткою, прозорою, встановлювати пріоритети та розподіляти відповідальність між виконавцями для досягнення конкурентних переваг та сталого функціонування.

Керівний персонал, досвід, професіоналізм, інтуїція є основою стратегічних рішень, а їх розгляд включає застосування різних моделей управління. Умови ринкової економіки вимагають гнучкості стратегічного плану та швидкої адаптації до змін.

Стратегічне управління визначається не тільки планом дій, але й умінням адаптуватися до непередбачених обставин, реагувати на події та генерувати нові ідеї. Зазначається, що стратегія вимагає винахідливості, інтуїції, синтезу та творчого бачення.

Невизначеність довгострокових планів та потреба у зв'язку стратегії з плановими змінами визначають успіх стратегічного управління в умовах ринкової нестабільності.

Реалізація стратегії розвитку підприємства неминуче вимагає значних витрат, включаючи фінансові, матеріально-технічні, інформаційні та інтелектуальні ресурси. З урахуванням обмеженості ресурсів підприємствам складно сформулювати раціональний план розвитку, особливо в умовах змінних зовнішніх і внутрішніх факторів. Ключовим для стратегічного управління є правильна постановка завдань і визначення напрямків дії, що становлять основу для динамічного розвитку підприємства.

Навички та здатності керівника оцінити потенціал і загрози, які стоять перед компанією, вирішальні для стабільного зростання. Якість управління та раціональне використання ресурсів визначають необхідність стратегічного управління та розроблення вірної стратегії.

Вибір напрямків розвитку підприємства залежить від ряду факторів, таких як поставлені цілі, потреби клієнтів, технологічні можливості, ринкова позиція, вплив конкурентів, політична ситуація, економічний розвиток та науково-технічний прогрес. Якісне розроблення стратегії обумовлене цими чинниками, і кожен з них може мати вирішальне значення залежно від специфіки підприємницької діяльності.

Оцінка цілей та завдань, врахування потреб споживачів, знань та навичок у процесі управлінських рішень є ключовими елементами, що впливають на успішний розвиток підприємства. Стратегія зростання, пошук нових ринків, вдосконалення продукції, реакція на економічні кризи – це лише деякі із стратегічних напрямків, які сприяють збільшенню прибутку, стабілізації доходів та оперативній адаптації до змін на ринку.

Отже, саме проектування та виробництво продуктів високої якості, раціональне використання ресурсів та розумне управління витратами стають ключовими факторами для досягнення конкурентних переваг та забезпечення успішності підприємства. Розробка ефективної стратегії вимагає врахування мінливого середовища та гнучкості у використанні планових змін.

Література:

1. Kryshtanovych M., Akimova L., Akimov O., Kubiniy N., and Marhitich V., Modeling the Process of Forming the Safety Potential of Engineering Enterprises. *International Journal of Safety and Security Engineering*. 2021. Vol. 11. № 3. P. 223–230. URL: http:// iieta.org/journals/ijsse

2. Miklovda, V.P., Pitiulych, M.I., Hoblyk, V.V., Pityulych, M.M., & Keretsman, N.I. (2020). Socio-Economic Transformations of Small Rural Settlements of Zakarpattia Amidst Decentralisation. *International Journal of Criminology and Sociology*. № 9. P. 3089–3094. DOI: https://doi.org/10.6000/1929-4409.2020.09.375.

3. Shaulska L., Tomchuk O., Human Potential in the Context of the COVID-19 Pandemic: Issues of Inequality and Fulfillment Efficiency. *Механізм регулювання економіки*. 2020. № 4. С. 6–18.

Шманай Я.В., магістр, здобувач гр. ОКД-23М
Кіріченко О.В., кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

СУТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ ВАРТОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Визначення вартості компанії важливе для управління та входить до комплексної оцінки ефективності її управління. Це є показником успішності у прийнятті рішень власниками та керівним персоналом. Необхідність оцінки вартості компанії виникає при визначенні ціни для її придбання, у випадку злиття з іншою компанією, при додатковій емісії акцій, впровадженні ефективних методів збільшення залученого капіталу, оцінці інтелектуального капіталу компанії та в ліквідації.

Слід відзначити існування різноманітних суб'єктів, які потребують інформації про вартість компанії, оскільки для кожного суб'єкта ця величина є окремим товаром, відповідним його власним цілям. Для кредиторів, фінансова стійкість підприємства є ключовою, в той час як для аналітиків фондових бірж важливо перевіряти обґрунтованість цінних паперів. Власникам найбільше цікаві різні опції щодо розпорядження власністю компанії, починаючи від можливості злиття з іншою компанією і закінчуючи визначенням розміру готівкових коштів, що будуть отримані при ліквідації компанії [4, с. 56].

Різноманітність визначення «вартість компанії» обумовлена впливом різних факторів. Наприклад, підхід до визначення вартості компанії, який базується на унікальних характеристиках компанії як конкретного продукту, залучає прогнозування майбутнього, а не обмежується лише минулим, коли здійснювались витрати на її створення та експлуатацію. Прогнози майбутнього в суб'єктів, які операційно працюють із показником вартості компанії, також можуть відрізнятися.

Розглянемо більш детально сутність кожного з підходів до визначення поняття «вартість компанії» з метою їх класифікації. Це дозволить сформулювати власне розуміння вартості компанії як економічної категорії і надати пропозиції щодо удосконалення сучасного тлумачення цього поняття.

Перший підхід передбачає розгляд вартості компанії як рівноважної ціни. Термін "ціна компанії" використовується в контексті угоди про купівлю-продаж чи обмін компанії на іншу або актив. У той час як термін "вартість компанії" має більший зміст, хоча відмовлятися від впливу вартості компанії на її ціну було б неправильним. Ціна компанії може відрізнятися від її вартості в залежності від інтересів як продавця, так і покупця. Збіг їх можливий лише при існуванні ефективного ринку (відповідно до підходу Ю. Фами), але сучасний рівень українського ринку облікової інформації є недостатнім для того, щоб виступити основою для прийняття обґрунтованих управлінських рішень [2, с. 122].

Другий підхід, який розглядає вартість компанії як вартість майнового комплексу або суму вартостей всіх її активів (елементів), базується на майновій концепції, хоча його не можна визначити як чисто майновий підхід.

Третій підхід визначає вартість компанії як конкретний показник (величину, параметр, критерій) ефективності її діяльності. Оцінка вартості компанії базується на показниках, що відображають ефективність її функціонування взагалі та в різних аспектах, таких як прибутковість різних видів діяльності, прогнозні параметри, досягнення стратегічних цілей, збагачення акціонерів і інше. Проте обмеження визначення вартості лише ефективністю діяльності компанії неприпустиме в умовах відкритого функціонування системи компанії, коли вона взаємодіє та обмінюється різноманітними ресурсами (інформаційними, матеріальними, нематеріальними і т.п.) з іншими системами. Таким чином, представлений підхід до визначення вартості компанії можна характеризувати як комплексний, орієнтований на ефективність, що точніше відображає його сутність [2, с. 122].

У четвертому підході вартість компанії розглядається як сума очікуваних грошових потоків. Цей підхід, який можна визначити як дохідний, оцінює вартість компанії з точки зору її здатності приносити доходи у майбутньому. Дохідний підхід враховує як внутрішні фактори (майновий стан компанії), так і зовнішні (ризикованість вкладень, рівень інфляції, політична стабільність, вартість ресурсів тощо). Порівняно з адитивним підходом, який не враховує майбутні очікування, стратегічний підхід враховує динаміку та нестабільність умов, зокрема у зв'язку з воєнними конфліктами та заглибленням кризових явищ у світовій та національній економіці. Враховуючи основну концепцію цього підходу, можна використовувати терміни "стратегічний" або "перспективний" [1, с. 29].

У п'ятому підході вартість компанії визначається як грошовий еквівалент економічної цінності компанії. Цей підхід демонструє спільні риси з комплексним підходом за ефективністю, оскільки визначення вартості компанії здійснюється через оцінку її ефективності та вплив на соціальні та економічні аспекти. Ціннісний підхід можна також порівняти з ціновим, оскільки ціна є однією з проявів цінності компанії. Проте поняття цінності, як економічної категорії, завжди відкрите для інтерпретації, що може призводити до значних розбіжностей у сприйнятті цінності компанії між потенційним покупцем і власником.

У шостому підході вартість компанії розглядається як складна система взаємодій компанії з зовнішнім середовищем. Цей підхід зосереджує увагу на взаємозв'язку між вартістю компанії та її відносинами з оточуючим середовищем, що означає аналіз вартості через призму системних взаємодій із зовнішнім середовищем. Очевидно, що поточна вартість компанії завжди залежить від зовнішнього середовища та впливу різноманітних непередбачуваних змінних цього середовища [3].

Виходячи з проведеного дослідження, встановлено, що вартість є економічним критерієм, що відображає інтегральний ефект прийнятих рішень на всі параметри, за якими оцінюється діяльність компанії. Це дозволяє ранжувати варіанти у ситуації множинного

вибору. Сума грошей, за якою відбувається купівля-продаж компанії у конкретній угоді, називається ціною. Вартість компанії повинна бути об'єктивною величиною, яка встановлюється у відповідний час і простір, розраховується на підставі сукупного використання облікової та ринкової інформації і за якою може бути укладена угода купівлі-продажу на активному ринку.

Література:

1. Єрофєєва Т.А. Підходи до оцінювання вартості бізнесу: проблеми їх використання. Економічні науки. 2020. № 1. С. 25-30.
2. Корягін М. В. Підходи до визначення поняття вартості підприємства та їх розвиток. Lviv Polytechnic National University Institutional Repository. 2018. № 1. С. 121-126.
3. Кульбач Ю. О. Механізм управління вартістю підприємства. Інвестиції: практика та досвід. 2021. № 23. С. 82-86.
4. Мозенков О. Проблеми застосування вартісних показників для оцінки діяльності та прогнозування розвитку підприємств з корпоративними правами. Економіст. 2021. № 6. С. 54-59.

Щельник О.В., асистент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ПРОБЛЕМИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ У ВОЄННИЙ ЧАС

Сфера вищої освіти є важливим суспільним інститутом, від функціонування та розвитку якого залежать перспективи розвитку національних економік світу. З огляду на перехід до концепції Індустрії 5.0 розвиток знаннєвого компоненту стає все більш важливим для майбутнього розвитку.

Вкрай необхідним ресурсом задля відновлення темпів розвитку економіки України виступає людський потенціал, зростання якого можливе виключно шляхом ефективного функціонування системи вищої освіти, яка зазнала значних втрат внаслідок військового вторгнення країни-агресора.

Попередньо, варто відзначити, заклади вищої освіти функціонували в умовах пандемії та певних обмежень, що не дало можливості повноцінної імплементації нової редакції Закону України «Про вищу освіту» щодо створення системи внутрішнього та зовнішнього забезпечення якості вищої освіти відповідно до директив Європейського простору вищої освіти.

В сучасних умовах функціонування вищої освіти, головним пріоритетом виступає забезпечення безпечного середовища шляхом використання інструментів дистанційного формату навчання.

З огляду на постійні обстріли та факти пошкодження інфраструктури закладів вищої освіти, саме безпековість вийшла на перше місце при формуванні стратегічних планів розвитку освітніх інституцій. Поряд із тим, має місце зниження державного фінансування таких закладів. Як бачимо на рис. 1, стрімке зниження фактичного показника фінансування у 2022 році порівняно з плановим та, відповідно, зниження планового показника 2023 року у порівнянні з фактичним показником фінансування 2022 року дає зробити висновок про негативні процеси у сфері вищої освіти. В результаті чого, мають місце негативні тенденції подальшого розвитку: від відтоку мізків (викладацька міграція) до руйнування структури освітніх закладів України.

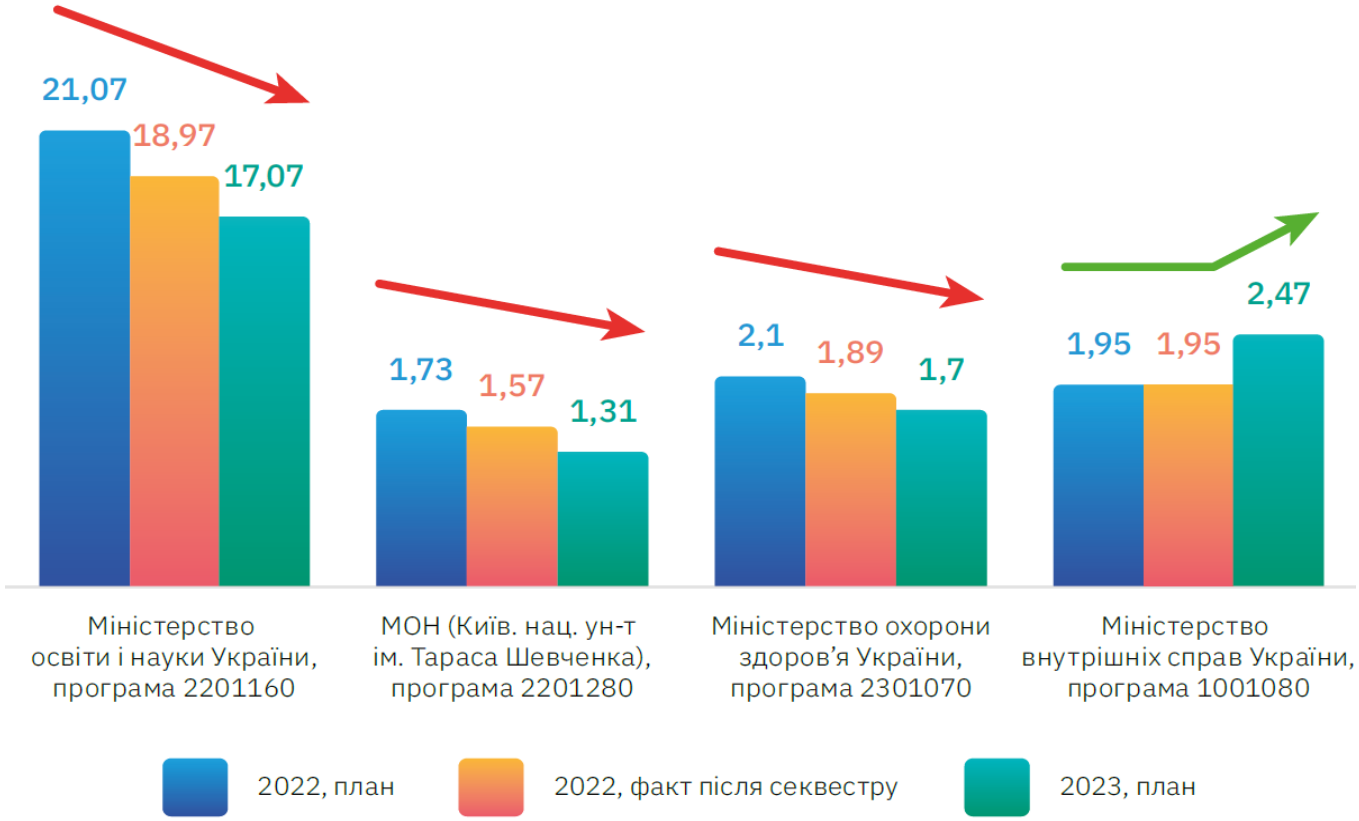


Рис. 2.1. Фінансування закладів вищої освіти за загальним фондом Державного бюджету через різні міністерства у 2022 та 2023 рр., млрд грн [1]

В першу чергу, проблема фінансування негативно впливає на регіональні заклади вищої освіти, адже університети-флагмани мають змогу утримувати заклади за рахунок наповнення спеціального фонду за рахунок надання освітніх послуг як вітчизняним абітурієнтам, так і іноземцям. Адже, як свідчить аналітика [2] 26,0 % всіх аплікаційних заяв абітурієнтів у 2023 році припадало на заклади в м. Київ, 11,7% - Львівську область, 8,6 % - Харківську, що у сукупності відповідає 46,3% всього ринку освітніх послуг.

Таким чином, з метою збереження освітнього потенціалу та перспектив розвитку регіонів України, зниження дисбалансу у зв'язку з освітньою міграцією у більш перспективні регіони України, доцільним є, не дивлячись на фінансові проблеми та воєнний стан, розробляти стратегії популяризації регіональним закладів вищої освіти шляхом поширення успішної практики залучення коштів через можливості участі в міжнародних проєктах, перспектив кар'єрного зростання для випускників, впровадження дуальних програм тощо. Все це у комплексі дасть змогу зберегти наявний людський потенціал.

Література:

1. Укладено за даними додатка № 3 до Закону України від 02.12.2021 № 1928-IX «Про Державний бюджет України на 2022 рік», додатка № 3 до Закону України від 03.11.2022 № 2710-IX «Про Державний бюджет України на 2023 рік», постанови Кабінету Міністрів України від 01.04.2022 № 401 «Про спрямування коштів до резервного фонду державного бюджету».
2. Вступ.ОСВІТА.UA. URL: https://vstup.osvita.ua/ (Дата перегляду: 10.12.2023)

Юрків Р. Р., доктор філософії в галузі управління та адміністрування
Львівський національний університет імені Івана Франка
м. Львів, Україна

ВПЛИВ УМОВ КРЕДИТУВАННЯ НА ПОЗИКОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВ

Рівень інвестиційної активності підприємств значною мірою залежить від їх здатності сформувати та реалізувати потенціал своєї інвестиційної діяльності [1; 2]. Найважливішими інструментами регулювання процесів формування і реалізації зазначеного потенціалу є кредитні важелі. Значущість цих важелів для підприємств України зумовлена низкою обставин. По-перше, впродовж тривалого часу для економіки України були притаманними надзвичайно високі позикові відсотки, що вкрай негативно позначалося на інвестиційній активності багатьох вітчизняних суб'єктів господарювання. По-друге, зміна кредитного відсотка є одним з головних напрямів державного регулювання інвестиційної діяльності, який може бути використано з метою підвищення інвестиційної активності підприємств. По-третє, існують способи вибіркового зниження рівня кредитного відсотка, передусім, на засадах пільгового кредитування окремих груп суб'єктів господарювання.

Окрім кредитного відсотка, об'єктами регулювання процесів формування та реалізації фінансового потенціалу інвестиційної діяльності підприємств можуть та повинні виступати і інші умови кредитування. Зокрема, до таких умов можна віднести максимальні терміни, на які суб'єкти підприємництва можуть узяти позику.

Для моделювання впливу умов кредитування на обсяги інвестиційної діяльності певного підприємства варто виокремити сукупність інвестиційних проєктів, реалізацію яких за рахунок позикового фінансування могло би здійснити це підприємство. При цьому позиковий потенціал підприємства, тобто максимально можливий обсяг кредитів, які підприємство може узяти без виникнення суттєвих ризиків їх неповернення, потрібно визначати як дисконтовану за середнім для підприємства кредитним відсотком величину потоку надходжень, яку підприємство може використати для повернення узятих позик та сплати відсотків за користування ними [3, с. 6]. Водночас, покращення умов кредитування повинно, загалом, підвищити величину позикового потенціалу підприємств.

З метою перевірки цього твердження, нами було оцінено вплив зміни умов кредитування на потенціал позикового фінансування інвестиційної діяльності малих підприємств, що належать до трьох видів економічної діяльності (виробництво хлібобулочних та кондитерських виробів, виконання будівельно-ремонтних робіт та деревообробка). Результати проведеного дослідження показали, що очікуваний рівень інвестиційної активності підприємств відчутно (у декілька разів) зростає із збільшенням тривалості погашення позик, узятих для фінансування інвестиційних проєктів, та зі зменшенням ставки кредитного відсотка. Отже, за досліджуваними підприємствами існує можливість суттєвого підвищення величини позикового потенціалу інвестиційної діяльності за умови покращення параметрів її кредитування.

Література:

1. Ванькович Д., Кульчицький М. Стратегічні орієнтири фінансового забезпечення розвитку малого інноваційного підприємництва в Україні. *Світ фінансів*. 2019. Вип. 3 (60). С. 53-64.

2. Демчишак Н. Б., Гриб В. М.. Структурний аналіз інноваційної діяльності підприємств в Україні у контексті формування пріоритетів фінансового регулювання. *Світ фінансів*. 2019. № 3. С. 37-52.

3. Ємельянов О. Ю. Оцінювання потенціалу позикового фінансування господарської діяльності підприємств агропромислового комплексу. *Агросвіт*. 2022. № 24. С. 3–9.

Яковенко Р. В.,
кандидат економічних наук, доцент
Болгаров І. С.,
здобувач другого (магістерського) рівня освіти
Економіко-технологічний інститут імені Роберта Ельворті
м. Кропивницький, Україна

ПЕРЕВАГИ, НЕДОЛІКИ, МОЖЛИВОСТІ ТА РИЗИКИ В ДІЯЛЬНОСТІ ТОВ «АСТРА КОСМЕТИК»

Одна з найбільших косметичних фабрик на ринку СНД називається «Астра Косметик». Завод, який має офіс і лабораторію для створення та виробництва сировини для подальшого виробництва готової продукції, був заснований у Києві 3 червня 1995 року. Виробнича база, яка знаходиться в місті Кропивницький, складається з приміщення загальною площею 5000 м^2.

SWOT-аналіз є ефективним інструментом, який допомагає підприємствам і організаціям оцінювати свої внутрішні та зовнішні аспекти. Абревіатура SWOT розшифровується як Strengths (сильні сторони), Weaknesses (слабкі сторони), Opportunities (можливості) і Threats (загрози). Ці чотири важливі компоненти вивчаються.

Організація може спочатку ретельно оцінити свої внутрішні ресурси та можливості за допомогою SWOT-аналізу. Організація може краще зрозуміти, де вона дійсно знаходиться, а де їй потрібно розвиватися, визначивши її сильні сторони та недоліки. Це заохочує до самоаналізу та самооцінки, що може призвести до збільшення можливостей та конкурентоспроможності.

Загрози та можливості ззовні також здійснюють суттєвий вплив на стратегічне планування. Організація може знайти нові ринки, технічні тенденції або інші елементи, які можуть допомогти їй у зростанні та розвитку, вивчаючи можливості. Загрози допомагають уникнути ймовірних небажаних наслідків і сформулювати профілактичні заходи.

Стратегічне планування також базується на SWOT-аналізі. Використання сильних сторін і можливостей, а також посилення слабких сторін і зменшення загроз можна зробити, використовуючи інформацію, отриману під час дослідження.

SWOT-аналіз також може бути корисним інструментом для внутрішньої комунікації та розуміння між різними відділами та рівнями управління. Аналітичний процес може залучати всіх зацікавлених сторін, що допомагає гарантувати, що всі точки зору та ідеї враховуються під час формулювання плану.

Організація може використовувати результати SWOT-аналізу для створення планів, спрямованих на максимізацію сильних сторін і можливостей при мінімізації слабких сторін і загроз. У косметичному секторі SWOT-аналіз є ключовим інструментом для створення стратегії та вибору найкращого курсу дій.

Управління організаційним розвитком ТВК «Астра Косметик» базується на інноваціях. Ідею та свіжі підходи до вдосконалення управління було висвітлено під час чотиригодинного тренінгу для всього персоналу, який також був включений до курсу навчання нових найманих працівників та менеджерів. Згідно з опитуванням учасників, тренінги були успішними у покращенні розуміння концепції організаційного розвитку організації та створенні нових вимог до робочої сили. Керівництво компанії створило унікальну міжфункціональну інноваційну (впроваджувальну) команду, яка складається з семи висококваліфікованих та мотивованих осіб для розвитку інноваційної діяльності та заохочення впровадження нових технологій. Вище керівництво організації наділило повноваженнями та навчило команду інновацій добре працювати. Після цього етапу експериментів стало очевидно, що для реалізації будь-якої стратегії буде необхідно створити спеціалізовану інноваційну команду. Другий розділ програми був зосереджений на

залученні. Команда лідерів та інновацій розробила низку інструментів, які менеджери можуть використовувати, щоб приділити більше уваги організаційному зростанню своїх підрозділів і підтримати створення культури, яка цінує процвітання. Менеджерів спеціально навчали, як використовувати МВО, або управління за цілями, щоб розробляти цілі для співробітників, які відповідають бізнесу, і як застосовувати метод МВО для оцінки ефективності. Третім етапом реалізації завдань програми було прийняття. Команда інновацій щомісяця створювала події та заходи, які були зосереджені на різних організаційних та основних цінностях підрозділів.

Таблиця 1

Матриця SWOT – аналізу

Сильні сторони (Strengths)	**Слабкі сторони (Weaknesses)**
1. Висока якість продукції: підприємство відоме своєю високою якістю косметичних продуктів; 2. Широкий асортимент: компанія пропонує широкий вибір косметичних товарів, включаючи догляд за шкірою, макіяж, парфуми тощо; 3. Інноваційні розробки: постійний дослідницький та впроваджувальний підхід дозволяє компанії регулярно виводити на ринок нові продукти; 4. Вдала маркетингова стратегія: компанія має сильну рекламну кампанію і гарну репутацію в галузі краси; 5. Лояльність споживачів до бренду; 6. Крос-функціональні проекти для персоналу; 7. Компанія позиціонується на закордонних ринках	1. Залежність від сировини: вартість сировини для косметики може коливатися, що може впливати на маржу прибутку; 2. Регуляторні обмеження: у косметичній галузі існують строгі регуляції і вимоги до безпеки, що можуть створювати труднощі в процесі виробництва та реєстрації продукції; 3. Відсутність науково-технічного центру
Можливості (Opportunities)	**Загрози (Threats)**
1. Зростання попиту на органічну та натуральну косметику: наразі спостерігається збільшення попиту на косметику, виготовлену зі складників натурального походження; 2. Міжнародне розширення: можливість розширити бізнес на міжнародному ринку і залучити нових клієнтів; 3. Зростання усвідомленості споживачів: консументи стають більш обізнаними і вимогливими щодо складу і якості косметичних продуктів; 4. Перехід на омніканальну збутову політику; 5. Актуалізація онлайн-шопінгу	1. Конкуренція: завжди існує загроза з боку конкурентів, які можуть пропонувати аналогічні або кращі продукти; 2. Зміни в регулюванні: зміни в законодавстві щодо безпеки та складу косметики можуть впливати на виробництво та продажі продукції; 3. Світові події: такі події як економічні кризи, природні катастрофи або глобальні пандемії, можуть вплинути на споживчу активність і постачання сировини

Яковенко Р. В., кандидат економічних наук, доцент
Підкамінна Ж. С., здобувач другого (магістерського) рівня освіти
Економіко-технологічний інститут імені Роберта Ельворті
м. Кропивницький, Україна
Сідалковський О. М.,
здобувач другого (магістерського) рівня освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет

СПЕЦИФІКА МОТИВАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СЕРЕДОВИЩІ УКРАЇНСЬКОГО БІЗНЕСУ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Початок російсько-української війни спричинив появу нових викликів перед українським бізнесом, що безпосередньо відобразилось на тенденціях в управлінні та на відносинах у середовищі взаємодії роботодавців і найманих працівників. До нових фундаментальних проблем, що виникли в діяльності вітчизняного бізнесу, варто віднести:

- закриття багатьох традиційних ринків, зокрема певних країн СНД, з певних зрозумілих причин, та країн, логістичні шляхи до яких пролягали через країни, що причетні до неприхованої військової агресії. Це вимагає пошуку нових ринків та відповідної диверсифікації міжнародних зв'язків з їх суттєвою активізацією;
- скорочення внутрішньої ємності національного ринку через скорочення рівня доходів населення, перерозподіл сукупного грошового ресурсу на користь потреб ЗСУ, скорочення сукупної чисельності населення, суттєве ускладнення процесу транспортування сировини та готової продукції;
- загальний дефіцит кадрів, який з плином часу має тенденцію до погіршення і охоплює всі сфери та галузі, і стосується працівників усіх рівнів кваліфікації;
- проблеми з просуванням продукції та пошук нових можливостей у цьому напрямі, ускладнення впровадження інновацій через хаотичне прогнозування не лише попиту на вже існуючий асортиментний ряд виробництва, а й через складність планування виробничої діяльності конкретного виробництва;
- проблеми з фінансовим станом: зростання заборгованості як підприємства, так і його контрагентів, складність отримання «швидких» та «дешевих» грошей;
- зростання витрат підприємства та скорочення доходів.

Вітчизняний бізнес схильний розглядати останню з перерахованих проблем як визначальну і намагається розв'язувати її за рахунок економії витрат на утримання персоналу. Це є неправильним як позицій досвіду практики світового господарювання, так і виходячи з концептуальних положень сучасної економічної думки. Це обумовлено тим, що: по-перше, людський ресурс є об'єктивно визначальним та дуже специфічним ресурсом будь-якої діяльності і ставлення до нього як до другорядного є помилковим; по-друге, він є дуже обмеженим в силу своєї специфіки і ця обмеженість катастрофічно посилюється в умовах ведення бойових дій.

Яким чином система управління персоналом намагається розв'язувати свої проблеми за рахунок власних працівників: скорочення оплати праці; примусове звільнення та відмова від офіційного оформлення працівників з метою скорочення податкової складової витрат; спроби маніпуляцій свідомістю працівників шляхом надання їм неправдивої інформації щодо реального стану справ на підприємстві, перекладання відповідальності з менеджера на власника підприємства за непопулярні рішення і навпаки; примусове спрямування кадрів у відпустку за власний рахунок тощо.

Мотивація праці – сукупність економічних та неекономічних стимулів, що спонукають людину до певного виду діяльності чи економічної активності [1, с. 178]. При цьому український бізнес категорично, і схоже остаточно відмовляється від будь-яких економічних інструментів стимулювання працівників. Натомість застосовуються системні

намагання у будь-який спосіб зберегти колектив за умови скорочення оплати праці, для цього застосовуються різноманітні способи та маніпуляції, такі як додаткові форми «піклування» про працівників, але лише такі, що не передбачають витрат конкретного підприємця і залежать безпосередньо від його ресурсної бази. Зокрема, серед таких практичних способів можуть бути: медичні огляди, відвідування спортивних комплексів, консультації психологів, додаткові тренінги, курси підвищення кваліфікації та додаткове навчання, поширення серед працівників продукції, що була виготовлена компанією раніше, різноманітні заходи з «тім-білдінгу», нав'язування соціально-економічної моделі «колективу як сім'ї» тощо. Тобто підміна задоволення матеріальних потреб працівників нематеріальними факторами, що, у відповідності до існуючих досліджень, можна робити лише у разі повноцінного задоволення матеріальних потреб.

Також, з метою утримання працівників від звільнення, можуть бути організовані певні групи заходів, що будуть спрямовані на скорочення обсягу їх вільного часу та переключення їх уваги з питань оплати праці та їхніх перспектив. До таких непродуктивних заходів ми відносимо: перевірку наявності необхідної документації, її актуальність та відповідність процедурі її затвердження; позапланову інвентаризацію, яка може проводитись без заповнення будь-якої документації; перевірку професійних та інших видів компетентностей працівників, яка також може не мати жодного документального оформлення та жодних наслідків тощо.

Особливо жалюгідним це виглядає в умовах поширення інформаційних технологій, охоплення інформацією усього населення, навіть всупереч їхнього бажання. У разі відсутності певного товару чи ресурсу, або його суттєвого скорочення та обмеженості, ринковий механізм призводить до підвищення ціни на нього. В усіх інших випадках, повноцінної заміни на ринку цього товару чи ресурсу не відбувається.

Також системно впроваджується наратив надання пріоритету інтересам компанії чи колективу над пріоритетом інтересу окремого працівника, що неодноразово було заперечено та обґрунтовано представниками теорії суспільного вибору, зокрема Дж. Б'юкененом. Крім усього іншого, таке тлумачення є визначальним елементом російської олігархічної економічної моделі, яка тривалий час насаджувалась в Україні. Вона базується на відсутності прав найманих працівників і громадян взагалі, системному скороченні їх доходів. Ще один визначальний параметр хибності такої моделі: скорочення доходів працівників призводить до скорочення їх можливостей допомоги ЗСУ. У той же час вітчизняний бізнес часто просто забуває про гарячу стадію війни і нехтує нею, жодним чином не сприяючи перемозі.

Путінська система організації суспільних відносин робить неможливим існування людей, вільних розпоряджатися собою через постійний контроль за населенням з боку силових структур і постійну пропаганду власного значення та закликів до війни. Основою такої системи є обмеження рівня освіченості населення та деіндивідуалізація суспільства, створення в межах держави „єдиного ментального колгоспу" [2]. Таке ставлення до власних працівників сприяє збереженню росії всередині України, зокрема її економічного укладу, погіршує ситуацію на фронті, формує негативні перспективи подальшого економічного розвитку України.

Література:

1. Яковенко Р. В. Національна економіка : навч. посіб. [2-ге вид., випр.]. Кіровоград : „КОД", 2010. 548 с.

2. Яковенко Р. Положення теорії Карла Маркса у системі управління національною безпекою України. *Тусовка* : веб-сайт. URL: https://tusovka.kr.ua/news/2021/11/12/polozhennja-teorii-karla-marksa-u-sistemi-upravlinnja-natsionalnoju-bezpekoju-ukraini (дата звернення: 12.11.2021).

Яковенко Р. В.
кандидат економічних наук, доцент
Безлюдько Є. О.
здобувач першого (бакалаврського) рівня освіти
Економіко-технологічний інститут імені Роберта Ельворті
м. Кропивницький, Україна

ВИКОРИСТАННЯ ПРЯМИХ ТА НЕПРЯМИХ ПОДАТКІВ ДЛЯ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕСІВ ЦІНОУТВОРЕННЯ В МЕЖАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Прямі податки – це податки, які стягуються безпосередньо з доходів або з майна платників податків. Прямі податки в Україні включають податок на прибуток підприємств, податок на доходи фізичних осіб, податок на нерухомість, податок з власників транспортних засобів та інші [1]. Прямі податки впливають на ціноутворення шляхом зменшення чистого доходу платників податків, що в свою чергу впливає на попит та пропозицію.

З боку попиту, прямі податки знижують реальний дохід споживачів, що призводить до зменшення їхньої купівельної спроможності та попиту на товари й послуги. Це, в свою чергу, може викликати зниження цін на ринку, якщо пропозиція залишається незмінною або зростає повільніше, ніж попит. Однак, залежно від еластичності попиту, прямі податки можуть мати різний вплив на ціни різних товарів. Наприклад, якщо попит на товар є нееластичним, тобто не суттєво залежить від зміни ціни, то прямі податки не суттєво вплинуть на ціноутворення. Такі товари зазвичай є необхідними для життя, наприклад, харчові продукти, ліки, комунальні послуги тощо. Якщо ж попит на товар є еластичним, тобто сильно залежить від зміни ціни, то прямі податки можуть суттєво вплинути на ціноутворення. Такі товари зазвичай є предметами розкоші або замінними, наприклад, автомобілі, подорожі, біжутерія тощо.

З боку пропозиції, прямі податки знижують чистий прибуток виробників, що призводить до зменшення їхньої мотивації та можливості виробляти товари й послуги. Це, в свою чергу, може викликати зростання цін на ринку, якщо попит залишається незмінним або зростає швидше, ніж пропозиція. Однак, залежно від еластичності пропозиції, прямі податки можуть мати різний вплив на ціни різних товарів. Наприклад, якщо пропозиція на товар є нееластичною, тобто не сильно залежить від зміни ціни, то прямі податки не суттєво вплинуть на ціноутворення. Такі товари зазвичай є такими, що виробляються з використанням переважно фіксованих факторів виробництва, наприклад, землі, природних ресурсів, капіталу тощо. Якщо ж пропозиція на товар є еластичною, тобто сильно залежить від зміни ціни, то прямі податки можуть суттєво вплинути на ціноутворення. Такі товари зазвичай є такими, що виробляються з використанням переважно змінних факторів виробництва, наприклад, праці, сировини, енергії тощо.

Також, у свою чергу, високий рівень прямих податків може стимулювати платників податків приховувати свої доходи або майно від держави, щоб зменшити своє податкове зобов’язання. Це призводить до зростання тіньової економіки та зменшення податкових надходжень до бюджету. Розвиток тіньової економіки може впливати на ефективність та справедливість прямих податків. З одного боку, тіньова економіка знижує базу оподаткування, що може змусити державу підвищувати ставки податків для легальних платників податків, щоб компенсувати втрати. З іншого боку, тіньова економіка порушує принципи рівності та пропорційності оподаткування, оскільки ті, хто ухиляються від податків, отримують несправедливу перевагу над тими, хто сплачує податки.

Таким чином, прямі податки впливають на ціноутворення шляхом впливу на попит та пропозицію на ринку. Залежно від еластичності попиту та пропозиції, прямі податки можуть знижувати або підвищувати ціни на різні товари та послуги.

Непрямі податки встановлюються на товари і послуги у вигляді надбавок до ціни товару чи послуги, оплачуються покупцями при купівлі товарів та отриманні послуг, а до бюджету вносяться продавцями цих товарів та послуг.

Нині в Україні стягуються такі види непрямих податків: ПДВ, акцизний податок та митні платежі [2].

Непрямі податки впливають на ціноутворення, оскільки вони є складовою частиною ціни товарів та послуг. Ціна товару або послуги складається з собівартості, прибутку та податків. Чим вищим є рівень непрямих податків, тим вища ціна товару або послуги. За умови конкурентного ринку, виробники та продавці не можуть повністю перекласти податкове навантаження на споживачів, оскільки це зменшить попит на їхні товари та послуги. Тому вони змушені частково поглинати податки за рахунок зниження прибутку або оптимізації витрат. За умови неконкурентного ринку, виробники та продавці можуть повністю перекласти податкове навантаження на споживачів, оскільки вони мають високу ринкову владу та можуть встановлювати монопольні ціни. Таким чином, непрямі податки можуть сприяти збільшенню різниці між ціною і собівартістю товарів та послуг.

Непрямі податки мають різний вплив на різні групи товарів та послуг. Залежно від еластичності попиту та пропозиції, непрямі податки можуть більше або менше впливати на ціну та обсяг продажу. Наприклад, на товари першої необхідності, які мають низьку цінову еластичність попиту, непрямі податки мало впливають на обсяг продажу, але суттєво впливають на ціну. Навпаки, на товари розкоші, які мають високу еластичність попиту, непрямі податки сильно впливають на обсяг продажу, але мало впливають на ціну. Також непрямі податки можуть бути диференційовані за ставками та базами оподаткування для окремих груп товарів та послуг, щоб стимулювати або стримувати їхнє споживання. Наприклад, на шкідливі та небезпечні товари, які негативно впливають на здоров'я та довкілля, можуть бути встановлені високі акцизи, щоб зменшити їхнє споживання. Навпаки, на соціально корисні та екологічно чисті товари, які сприяють розвитку науки, освіти, культури та охорони здоров'я, можуть бути встановлені низькі або нульові ставки ПДВ, щоб стимулювати їхнє споживання.

Непрямі податки є важливим інструментом податкової політики держави, який має значний вплив на ціноутворення та економічну поведінку суб'єктів ринку. Непрямі податки дозволяють державі забезпечувати своє фінансування, регулювати економіку та виконувати соціальну функцію. Однак непрямі податки також мають свої недоліки, такі як негативний вплив на рівень цін, споживчий кошик, конкуренцію, інвестиції, інновації та економічний ріст.

Література:

3. Оподаткування підприємств. URL: https://elearning.sumdu.edu.ua/free_content/lectured:d5813c9f9255c551fe3b3d9975d3ea3e8c1c7701/latest/338126/index.html (дата звернення: 12.11.2023).

4. Податок на додану вартість, акцизний податок та інші непрямі податки. URL: https://yuristy.sumy.ua/advokatskij-ispit/usna-chastina/37-13-byudzhetne-podatkove-ta-mitne-zakonodavstvo/310-podatok-na-dodanu-vartist-aktsiznij-podatok-ta-inshi-nepryami-podatki (дата звернення: 12.11.2023).

Яковлєва Л.Є., здобувач гр. МЕ-22М
Музиченко А.С., докт. екон. наук., проф.
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ЗАХОДИ ОПТИМІЗАЦІЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасному конкурентному середовищі важко принципово відмежуватися від конкурентів: усі ресурси практично однаково доступні на ринку. Тому в економічно розвинених країнах почався дуже активний пошук резервів і нових конкурентних переваг.

На зміну теорії, яка визначала людей лише як витрати, які необхідно скоротити, прийшла теорія управління людськими ресурсами, згідно з якою люди є одним із ресурсів підприємства, і ними необхідно належним чином управляти та інвестувати в розвиток підприємства. Талант став розглядатися як головний ресурс і став вирішальним фактором успіху кожної організації, а його розвиток був інтегрований у загальну стратегію розвитку підприємства.

Прискорення науково-технічного прогресу призвело до стрімких змін у вимогах до професійних знань, умінь і навичок працівників, що також свідчить про важливість розвитку талантів для підприємства. Недостатня кваліфікація персоналу для задоволення потреб підприємства може негативно позначитися на результатах діяльності. Тому головним показником соціально-економічного розвитку будь-якого підприємств виступає кадровий потенціал.

Багато авторів вважають, що розвиток персоналу являє собою систематично організований, обмежений у часі процес навчання, який підвищує професійний рівень працівників, веде до розвитку нових виробничих функцій на підприємстві та формування нових виробничих функцій, крім того формування резерву менеджерів і вдосконалення соціальної структури персоналу [1, с 178].

Основною метою розвитку персоналу на будь-якому підприємстві виступає підвищення прибутку та максимізація потенціалу кожної людини, що дозволяє їй ефективно вирішувати завдання в умовах зовнішнього та внутрішнього середовища, що швидко змінюється. У сучасних умовах розвиток персоналу є одним із найважливіших факторів конкурентоспроможності підприємства. Високий рівень професійних здібностей, висока навчальна мотивація та прагнення працівників вчитися та ставати більш обізнаними призводять до значного підвищення їхньої конкурентоспроможності.

Кваліфіковані працівники характеризуються більшою мобільністю та конкурентоспроможністю на ринку праці.

Основними напрямками вдосконалення розвитку персоналу в умовах конкуренції є:

1. Підвищення культурного рівня співробітників і постійне оновлення знань для усунення розриву між робочим місцем, вимогами до роботи та професійними якостями співробітників.
2. Стимулювання професійного зростання співробітників.
3. Забезпечення підвищення кваліфікації співробітників.
4. Заохочення працівників створювати та розвивати інновації, які забезпечують підприємствам конкурентну перевагу.
5. Формування системи безперервної професійної освіти та підготовки кадрів, включаючи безпосереднє виробниче навчання та навчання з відривом від виробництва.
6. Застосування інноваційних форм і методів організації навчання.
7. Створення умов для кар'єрного росту співробітників.
8. Заохочення внутрішньої конкуренції між співробітниками всередині підприємства, запобігаючи конфліктам.

9. Забезпечення стабільності та належного оновлення кадрової структури.
10. Вертикальна і горизонтальна ротація кадрів.

В результаті можна зробити висновок, що довгостроковий успіх підприємства забезпечується розвитком персоналу, який є основним фактором підтримки їх конкурентоспроможності. Досягнення бажаних результатів і підвищення ефективності роботи співробітників означає значні переваги. Підвищення професійного рівня працівників шляхом розвитку персоналу позитивно впливає на їхні здібності, навички та знання, що в кінцевому підсумку призводить до підвищення якості продукції чи послуг. Крім того, розвиток персоналу відіграє вирішальну роль у сприянні професійному, інтелектуальному, моральному та особистісному зростанню людей, таким чином розкриваючи їхній повний потенціал.

Стратегічні та операційні цілі підприємства можуть бути досягнуті лише шляхом ретельно спланованого та продуманого процесу, відомого як розвиток персоналу. Цей процес охоплює різні методи, такі як навчання, професійний ріст, управління кар'єрою, соціальний та особистий розвиток і трудова мотивація.

Підвищення професійного розвитку співробітників зазвичай досягається різними методами. Вони включають підвищення освітньої кваліфікації учасників, сприяння інноваційній культурі, створення комплексної системи безперервної освіти та навчання, яка охоплює професійний розвиток, впровадження прогресивних методів і структур, а також створення середовища, яке сприяє зростанню та просуванню працівників.

Література:

1. Данюк В.М. Менеджмент персоналу: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2006. 398 с.

Яценко В.І., здобувач гр. МЕ-22М
Андрощук І.О., канд. екон. наук., доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

Децентралізація внутрішніх процесів управління в Україні зумовлює структурну трансформацію адміністративних ієрархій влади (загалом державного, регіонального рівнів та самоврядування в громадах).

Концепцію реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні було схвалена урядом у квітні 2014 року [1]. Специфіка функцій і повноважень органів влади та управління визначає умови, за яких вони формують, приймають і реалізують будь-які управлінські рішення.

На нашу думку, переваги впровадження реформи децентралізації полягають у наступному: спрощений та прискорений процес прийняття рішень у громаді; швидке виявлення та виправлення помилок, а також відкритий і прозорий підхід до реалізації рішень є надзвичайно важливими; громада отримує самостійність у визначенні бюджетних асигнувань з урахуванням наявних фінансових та природних ресурсів; можливість залучення жителів громад до обговорення актуальних проблем, оскільки це сприяє розвитку почуття колективної свідомості. Крім того, жителі громад отриують доступ до високоякісних адміністративних, соціальних та інших необхідних послуг. І нарешті, узгодження зусиль для стимулювання регіонального економічного зростання.

Поряд із тим, доцільно виокремити ряд недоліків, які слід враховувати, включаючи потенціал нерівномірного розвитку між різними регіонами та громадами. Крім того, існує ризик прийняття посадовими особами неправильних рішень через недостатню кваліфікацію,

що може мати негативні наслідки для діяльності громади. Інше занепокоєння викликає потенціал для сприяння місцевому націоналізму та подальше зростання міжетнічних конфліктів, особливо в прикордонних регіонах.

Сучасні механізми територіального розвитку пов'язані з посиленням ролі та активізації діяльності інших стейкхолдерів соціально-економічного процесу, а саме: міжнародних інститутів, агентів територіальних змін, окремих громадян та їх об'єднань тощо.

Підтримка ініціатив на місцях та активізація взаємодії між органами влади, бізнесом, громадськими інститутами та громадами дозволить стимулювати соціально-економічні перетворення шляхом нормативних зрушень, відповідних інструментів, важелів, проектної діяльності.

Вважаємо, що основними результатами системи управління розвитком громади та реалізації економічного ефекту від її діяльності є зростання інвестиційних стимулів, що залучаються на територію. Важливою частиною механізму управління громадою є пошук шляхів залучення інвесторів до співпраці в рамках проекту, сприяння його розвитку та збільшення обсягів підприємницької діяльності, у тому числі зростання кількості підприємців, розвиток місцевості.

Серед ключових переваг проектного підходу в управлінні стратегічним розвитком місцевості можна виокремити такі:

• координація діяльності цілеспрямовано та з чіткою спрямованістю;

• складна, логічна послідовність роботи для реалізації стратегічних ініціатив;

• поетапна технічна організація діяльності колективу, стандартизована за загальноприйнятими правилами та методами;

• концентрація зусиль, ресурсів та відповідальності на командах і керівниках проектів;

• чітка розмежованість ролей та обов'язків членів команди.

Загалом, в ході аналізу встановлено, що найактуальнішими напрямами реалізації проектів розвитку місцевого самоврядування сьогодні є підвищення якості надання адміністративних послуг, створення сучасної організаційної системи управління громадою, будівництво, реконструкція та капітальний ремонт вулиць, доріг, мостів, придбання автотранспорту для підвезення дітей до навчальних закладів, нове будівництво, реконструкція та утримання водовідвідних споруд, очисних споруд, рекультивація сміттєзвалищ, забезпечення належного рівня безпеки та цивільного захисту, культурно-освітній розвиток громади, надання медичних послуг якісного рівня тощо.

Поряд із тим, як показав аналіз перспектив масштабування проектної діяльності в межах Соколівської територіальної громади, мають місце ряд недоліків організаційного характеру, перш за все, відсутність досвіду у персоналу та відповідної посади, а, по-друге, логічним є встановлення відповідного програмного оснащення, адже масштабні обчислювальні операції багатьох підпроцесів управління проектами вимагають використання спеціалізованих програмних засобів. Натомість у досліджуваній громаді, як і у більшості територіальних громад України, для створення календарних планів та кошторису проектів, наприклад, використовуються програмні продукти MS Excel.

Таким чином, результати проведеного дослідження свідчать про явний дисбаланс існуючого рівня готовності персоналу територіальних громад до проектної діяльності, яка стає все більш поширеною та затребуваною серед громад України.

Література:

1. Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.04.2014 р. № 333-р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/ laws/show/333-2014-%D1%80 (дата звернення 10.12.2023)

Нестеренко А.
здобувач групи МЕ-23М
Тушевська Т.В.
асистент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТНИМИ СИТУАЦІЯМИ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Дослідження конфліктів на робочому місці в умовах війни є критично важливим для розуміння та управління динамікою міжособистісних та міжгрупових взаємин в умовах екстремальної нестабільності. Воєнний конфлікт створює унікальні виклики, які можуть призвести до збільшення напруження та конфліктів серед працівників. Дослідження таких ситуацій дозволяє виявити фактори, які впливають на виникнення конфліктів та їхні наслідки для психологічного клімату та робочої ефективності. Аналіз цих аспектів дозволяє розробляти стратегії конфлікт-менеджменту, спрямовані на зміцнення комунікації, врегулювання розбіжностей та збереження психологічної стабільності колективу, що є важливим для ефективності та витривалості організацій в умовах воєнного стану.

Конфлікт на робочому місці представляє собою ситуацію, де виникає суперечка, розбіжність або непорозуміння між працівниками чи групами, що може виражатися в конфлікті інтересів, стилів роботи чи особистих взаємин. Це нормальний елемент організаційного життя, який може мати як позитивні, стимулюючі сторони (сприяючи новаторству та розвитку ідей), так і негативні наслідки, якщо не керувати чи вирішувати його вчасно.

Конфлікти можуть виникати з різних причин, включаючи розбіжності у цілях, стилів керівництва, конкуренції за ресурси чи вплив, емоційного стану і вимагають уважного вивчення та вирішення для забезпечення позитивного робочого середовища.

Окремої уваги заслуговує емоційна причина виникнення конфлікту. В основі такого конфлікту лежать особисті почуття та емоції працівників. Окрім традиційних загроз емоційному стану працівника на робочому місці, таких як посилення уваги, витривалість, дедлайни, спостереження, контроль за виконанням обов'язків, взаємодія із співробітниками, що може викликати напруження та інші фактори, в умовах війни загострюються й інші відчуття. Серед них: стрес, тривога, сум, розпач, втома, виснаженість, непевність та неспокій, відчуття власної небезпеки та тривога за близьких. Всі ці відчуття ускладнюють концентрацію та зосередження на роботі, знижується працездатність, оскільки для виконання простої роботи працівникові треба задіяти додаткові зусилля, що значно його виснажують. В результаті поширеним стає явище емоційного вигорання.

ВООЗ синдром вигорання трактує як «фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в роботі, втомою, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань» [1]. Емоційне вигорання працівників - це стан, коли працівник втрачає інтерес та енергію, відчуває виснаженість та розчарування у власній професійній діяльності. Емоційне вигорання може супроводжуватися відчуттям безсилля, втрати сенсу роботи та втратою ефективності на робочому місці. Це стан, що може виникнути через велике навантаження, конфлікти, несприятливі умови праці або недостатню підтримку з боку організації. Ефективне управління емоційним вигоранням важливо для збереження психологічного благополуччя та продуктивності працівників.

Отже, воєнний стан призводить до загострення сукупності стресових факторів на робочому місці, таких як загроза безпеці, невизначеність майбутнього, інтенсивне фізичне та емоційне напруження. Це сприяє збільшенню конфліктів між працівниками, що негативно відображається на ефективності роботи працівників та всього підприємства.

Вчасне втручання у конфлікт зі сторони менеджменту є обов'язковим елементом управлінської політики підприємства.

Вирішення конфліктів, спричинених загостренням емоційних станів на підприємстві в умовах війни, вимагає виваженого та чутливого підходу.

До ефективних стратегій в рамках конфлікт-менеджменту відносять наступні:

1. Активне слухання. Вислуховування позицій та емоцій обох сторін конфлікту допомагає створити атмосферу взаєморозуміння. Розуміння позицій сприяє формуванню більш повного уявлення про причини конфлікту.
2. Визначення спільних цілей. Залучення сторін до спільного визначення основних цілей та завдань, сприяє створенню загальної бази для подальшого розв'язання конфлікту.
3. Формулювання компромісів. Пошук взаємовигідних рішень та готовність до компромісів може зменшити напругу та сприяти знаходженню взаємовигідних рішень.
4. Залучення посередника – медіатора. В інтенсивних ситуаціях може бути корисним залучення нейтрального посередника, який допоможе полегшити діалог та вирішення конфлікту.
5. Розробка систем управління стресом. Впровадження програм та ініціатив, спрямованих на підтримку емоційного здоров'я працівників та управління стресом, може допомогти попередженню конфліктів та їх подальшому вирішенню.
6. Сприяння відкритому спілкуванню. Створення відкритого середовища, де працівники вільно можуть висловлювати свої думки та емоції, сприяє проактивному вирішенню конфліктів.
7. Розвиток комунікативних навичок. Надання навичок ефективного спілкування та врегулювання конфліктів підвищує здатність працівників до конструктивної взаємодії.

Вказані вище стратегії враховують не тільки варіанти вирішення конфліктних ситуацій, а й профілактичні заходи, що мінімізують шанси виникнення протиріч або створюють умови для перетворення деструктивного конфлікту на конструктивний.

Важливо враховувати контекст військових дій та специфіку ситуації на підприємстві при впровадженні стратегій конфлікт-менеджменту. Також, постійний моніторинг та адаптація підходів є ключем до успішного вирішення конфліктів в умовах війни.

Література:

1. Емоційне вигорання під час війни та методи саморегуляції особистості Ворожбянський заклад загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів Лебединської міської ради Сумської області : веб-сайт. URL: https://vorozhba.lbd-osv.gov.ua/news/11-54-02-15-07-2022/.
2. Боковець В. В., Соколовська В. В. Управління конфліктними ситуаціями в роботі з персоналом. Ефективна економіка. 2020. № 10. – URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8244.
3. Conflict Triggers That Most People Don't Know. Best Christian Workplaces Institute : веб-сайт. URL: https://www.bcwinstitute.org/bcwi-resource/blog/6-conflict-triggers-that-most-people-dont-know/
4. Managing Conflict and Negotiation. SAGE publishing : веб-сайт. URL: https://www.sagepub.com/sites/default/files/upm-binaries/58510_Nahavandi_Chapter_11_proof.pdf

Тушевська Т.В.
асистент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОСОЦІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ ВІЙНИ

В період війни актуальність вивчення організації психологічної підтримки працівникам на підприємствах України стає визначальною для забезпечення не лише фізичного, але й емоційного благополуччя працівників. Невпинний стрес та непередбачувані обставини військових подій можуть серйозно впливати на психічне здоров'я колективу. Дослідження ефективних стратегій психологічної підтримки дозволяє розробляти адаптивні методи управління персоналом, сприяючи стійкості та сприятливому організаційному клімату навіть у складних умовах.

Згідно статистики, приблизно 8% чоловіків та 20% жінок пережили чи переживають травматичні події та мають посттравматичний стресовий розлад [1]. Такий розлад визначається порушенням психічного стану, що може виникнути після травматичної події. Окрім тих, у кого розвинений ПТСР, зростає частка осіб із тривожними розладами, і майже у кожної особи працездатного віку присутній стрес та хвилювання при виконанні своїх трудових обов'язків, що підсилюється тривожними думками про родину тощо.

Психологічне напруження працівників негативно впливає на продуктивність праці та створює перешкоди у розвитку будь-якого підприємства. Від того, наскільки роботодавець піклується про психологічний стан працівників залежатиме не тільки якість виконуваної роботи, а й їх психологічний стан в цілому. Окрім цього, надання психологічної підтримки є проявом етичності та соціальної відповідальності роботодавця перед своїм персоналом. Це підтверджує готовність вести підприємство, враховуючи не лише бізнес-аспекти, але й добробут своїх працівників.

Психологічна допомога працівникам в умовах війни представляє собою комплекс заходів, спрямованих на надання емоційної та психологічної підтримки, сприяння впорядкуванню стресових ситуацій, зниження впливу воєнного конфлікту на психічне здоров'я персоналу. Ця допомога включає консультування, тренінги з управління стресом, формування психологічної стійкості та сприяє створенню безпечного та підтримуючого робочого середовища, сприятливого для збереження емоційної стабільності працівників.

Отже, психологічно здорові працівники – це запорука здорового робочого середовища. Коли підприємство включає у навчання навички психологічного відновлення та стресового управління в свою діяльність, працівники почувають, що їхні потреби і емоційний стан є важливими. Це сприяє зміцненню їхньої психологічної стійкості та підвищенню продуктивності, особливо в умовах виняткової кризи, такої як воєнний конфлікт [2].

Таким чином, надання психологічної підтримки працівникам в умовах війни має вагому практичну та етичну обґрунтованість для підтримки фізичного та емоційного здоров'я персоналу та збереження стійкості підприємства.

Література:

1. Психологічна підтримка в умовах війни. *Довідник* : веб-сайт. URL: https://dovidka.info/psyhologichna-pidtrymka-v-umovah-vijny/ (дата звернення: 25.11.2023).

2. Психосоціальна підтримка на робочому місці у воєнний і післявоєнний час. *З турботою про кожного* : веб-сайт. URL: https://pratsia.in.ua/ilo/informatsiynyy-material-dlya-lideriv-pidpryyemstv-profspilok.html

Грінка Т.І.,
кандидат економічних наук, доцент
кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна
Сафронова С. М.
здобувач вищої освіти , гр. МЕ-23МЗ
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

СУЧАСНА СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ АГРАРНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ НА ПРИНЦИПАХ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Соціальна відповідальність аграрного підприємства (CSR від англ. Corporate Social Responsibility) - це концепція, яка визначає зобов'язання підприємства дотримуватись етичних, соціальних та екологічних стандартів у своїй діяльності. Це означає, що аграрне підприємство бере на себе відповідальність не лише перед акціонерами та клієнтами, але й перед широким спектром зацікавлених сторін, таких як співробітники, місцеві громади, середовище та інші соціальні групи.

Завдання, які ж ставляться для ефективного управління на принципах соціальної відповідальності:

- дотримання соціальних стандартів праці (забезпечення справедливих умов праці для робітників, включаючи гідну оплату, робочий час та умови безпеки, розвиток ініціатив для підвищення кваліфікації та навчання працівників);
- збереження навколишнього середовища (використання екологічно чистих технологій та методів виробництва, врахування принципів сталого землеробства та лісового господарства, ефективне використання ресурсів та зменшення викидів)
- сприяння місцевому розвитку (залучення місцевого населення до процесів виробництва та розподілу вигод від діяльності підприємства, підтримка ініціатив та проектів, спрямованих на розвиток місцевих громад)
- безпека продукції та якості (впровадження стандартів безпеки та якості продукції, забезпечення інформації для споживачів про походження та виробництво продукції);
- інновації та дослідження (вкладення у дослідження та впровадження інновацій для покращення продуктивності та зменшення впливу на навколишнє середовище, активна участь у розвитку та впровадженні сучасних технологій у сільському господарстві);
- співпраця з громадськістю (залучення до діалогу із зацікавленими сторонами, включаючи місцевих жителів, неприбуткові організації та інші стейкхолдери, відкриття для зворотного зв'язку та активне врахування думок та побажань громадськості);
- транспарентність (публікація інформації про соціальну відповідальність підприємства, розкриття деталей щодо виробничих процесів, впливу на навколишнє середовище та стосунків із співробітниками).

Спрямованість на соціальну відповідальність може вести до покращення репутації підприємства, збільшення його конкурентоспроможності, залучення та утримання талановитого персоналу, а також сприяти сталому розвитку та довгостроковому успіху. Загалом, дотримання принципів соціальної відповідальності сприяє створенню довгострокової цінності для аграрних підприємств, громад, споживачів та всього суспільства.

Грінка Т.І.,
кандидат економічних наук, доцент
Полуянов Ю.Є.
здобувач гр. МЕ-22МЗ
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ВИРОБНИЧОГО МЕНЕДЖМЕНТУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА

В умовах глобальної та локальної економічної кризи вкрай важливо створити ефективний механізм контролю за сільськогосподарським виробництвом, який охоплює всі аспекти його організації та забезпечує оптимальну продуктивність. Щоб отримати глибше розуміння виробничого менеджменту, варто дослідити визначення, надані різними авторами. Одне з таких визначень стверджує, що виробничий менеджмент включає низку принципів, методів, інструментів і стратегій, спрямованих на підвищення ефективності та максимізацію прибутку за допомогою ефективних методів управління. Ця форма управління ґрунтується на комплексній системі виробництва, яка оптимізує використання ресурсів для досягнення бажаного рівня прибутковості. Вона складається з п'яти компонентів:

- формування та функціонування виробничої системи;
- управління виробничим процесом;
- управління виробничими активами;
- управління якістю;
- управління створенням і розвитком продукту».

Вчені стверджують, що управління виробництвом - це «самостійна галузь знань, призначена для підготовки, виробництва та реалізації продукції шляхом перетворення ресурсів компанії в кінцеві результати».

Водночас слід зазначити, що останнім часом все більше уваги приділяється не виробничим функціям, а виробничій діяльності. Існує навіть визначення «Інтегрованого виробничого підприємства» - ІВП, в якому всі служби управління беруть участь у прийнятті рішень і розробляють загальну стратегію розвитку виробництва всередині організації.

Тому виробничим менеджментом прийнято вважати науку, яка вивчає управління процесом виробництва певної продукції або надання послуг. Враховуючи стрімкий процес цифровізації в різних галузях і сферах національної економіки та складність технічних процесів, основна увага приділяється «бізнес-одиницям», «операційним системам», «бізнес-процесам» та «операціям управління».

Основна увага виробничого менеджменту полягає в контролі за виробничим процесом, придбанні ресурсів і перетворенні цих ресурсів у готову продукцію. Крім того, це передбачає продаж цих продуктів споживачам через різні канали розподілу. Однак серед дослідників і практиків все ще тривають дискусії щодо точного обсягу управління виробництвом. У той час як одні розглядають виробництво та виробничі системи як центральні об'єкти управління, інші вважають весь бізнес основним центром.

В управлінні сільськогосподарським виробництвом, вважаємо за доцільне, зосередити увагу на самому виробничому процесі, виробничому цеху та конкретній території, де безпосередньо виробляється сільськогосподарська продукція. Варто розуміти, що зростання, відтворення та вдосконалення сільськогосподарського виробництва залежать від постійного збільшення економічної вигоди, яка, у свою чергу, залежить від зростання доходів. Це необхідно для задоволення матеріальних і культурних потреб суспільства.

Для цього вкрай важливо значно збільшити виробництво сільськогосподарської продукції при мінімізації витрат, що дасть змогу підвищити ефективність управління підприємством в цілому.

Наукове видання

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНА МОДЕЛЬ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції
м. Кропивницький, 7-8 грудня 2023 року

Комп'ютерне верстання *А. О. Доренська*

©ЦНТУ, м. Кропивницький, просп. Університетський, 8, 25006.
Тел. (0522) 559-245, www.kntu.kr.ua