МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬ НИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЗАПОРІЗЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

ІІ Міжнародна науково-практична конференція

«СУЧАСНІ ТРЕНДИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ ТА ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ»

10 листопада 2023 року

Запоріжжя – 2023

Міністерство освіти і науки України
Запорізька торгово-промислова палата (м. Запоріжжя, Україна)
Національний університет «Запорізька політехніка» (м. Запоріжжя, Україна)
Інститут демографії та проблем якості життя НАН України (м. Київ, Україна)
НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України (м. Харків, Україна)
ГС «Запорізький кластер «Інжиніринг-Автоматизація-Машинобудування» (м. Запоріжжя, Україна)
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка» (м. Полтава, Україна)
Центральноукраїнський державний університет імені В. Винниченка (м. Кропивницький, Україна)
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (м. Харків, Україна)
Центральноукраїнський національний технічний університет (м. Кропивницький, Україна)
Національний технічний університет «Дніпровська політехніка» (м. Дніпро, Україна)
Київський національний університет будівництва і архітектури (м. Київ, Україна)
Донецький національний університет імені Василя Стуса (м. Вінниця, Україна)
Асоціація сприяння глобалізації освіти та науки SPACETIME (м. Київ, Україна)
Національний університет «Києво-Могилянська академія» (м. Київ, Україна)
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)
Черкаський державний технологічний університет (м. Черкаси, Україна)
Державний університет економіки і технологій (м. Кривий Ріг, Україна)
Східно-Баварський університет Амберг-Вайден (м. Вайден, Німеччина)
Західноукраїнський національний університет (м. Тернопіль, Україна)
Хмельницький національний університет (м. Хмельницький, Україна)
ГО «Соціально-економічні ініціативи і проєкти» (м. Харків, Україна)
Полтавський університет економіки і торгівлі (м. Полтава, Україна)
Університет митної справи та фінансів (м. Дніпро, Україна)
Академія Куявсько-Поморська (м. Бидгощ, Польща)
Познаньська політехніка (м. Познань, Польща)
Економічний університет (м. Варна, Болгарія)
Сілезька академія (м. Катовіце, Польща)

II Міжнародна науково-практична конференція

«СУЧАСНІ ТРЕНДИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ ТА ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ»

10 листопада 2023 року

Запоріжжя – 2023
Zaporizhzhia – 2023

УДК 338.28:(001.92)
С91

Рекомендовано до друку Вченою радою
Національного університету «Запорізька політехніка»
(протокол № 5 від 19 грудня 2023 року)

Редакційна колегія:

Грешта Віктор Леонідович – кандидат технічних наук, професор, ректор Національного університету «Запорізька політехніка»;

Васильєва Олена Олексіївна – доктор економічних наук, доцент, декан факультету Міжнародного туризму та економіки НУ «Запорізька політехніка»;

Гудзь Марина Вікторівна – доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки та митної справи НУ «Запорізька політехніка»;

Карпенко Андрій Володимирович – доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки та митної справи НУ «Запорізька політехніка»;

Соколов Андрій Васильович – кандидат наук з державного управління, доцент, завідувач кафедри економіки та митної справи НУ «Запорізька політехніка».

С91 **Сучасні тренди соціально-економічних перетворень та інтелектуалізації суспільства в умовах сталого розвитку**: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції, Запоріжжя, 10 листопада 2023 р. [Електронний ресурс]. Електрон. дані. – Запоріжжя: НУ «Запорізька політехніка», 2023. – 409 с. – 1 електрон. опт. диск (DVD-ROM); 12 см. – Назва з тит. екрана.

ISBN 978-617-529-437-6

Збірка матеріалів містить наукові доповіді учасників Міжнародної науково-практичної конференції про основні сучасні тенденції та актуальні проблеми економіки в умовах глобалізації, стратегічні пріоритети трансформації економіки в умовах цифровізації.

Призначено для науковців, державних службовців, викладачів, практиків, аспірантів, студентів.

УДК 338.28:(001.92)

ISBN 978-617-529-437-6

© НУ «Запорізька політехніка», 2023

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ З ПІДГОТОВКИ КОНФЕРЕНЦІЇ У СКЛАДІ:

– Віктор ГРЕШТА – канд. техн. наук, професор, ректор Національного університету «Запорізька політехніка»;

– Александер ОСТЕНДА – д-р філософії з соціології, професор, ректор Сілезької академії;

– Оксана ДЕСЯТНЮК – д-р економ. наук, професор, ректор Західноукраїнського національного університету;

– Ілля ХАДЖИНОВ – д-р економ. наук, професор, ректор Донецького національного університету імені Василя Стуса;

– Володимир РОДЧЕНКО – д-р економ. наук, професор, директор «Каразінська школа бізнесу» Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна, ассистент-професор кафедри менеджменту університету Грегора Менделя в м. Брно;

– Сергій ГЛІБКО – канд. юр. наук, доцент, директор НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України;

– Вікторія МАРГАСОВА – д-р економ. наук, професор, проректор з наукової роботи Національного університету «Чернігівська політехніка»;

– Сергій ГУШКО – д-р економ. наук, професор, в.о. проректора з наукової роботи та міжнародних зв'язків Державного університету економіки і технологій;

– Олександр КОВАЛЬЧУК – канд. техн. наук, старш. наук. співроб., проректор з наукової роботи та інноваційного розвитку Київського національного університету будівництва і архітектури;

– Адам РЕДМЕР– д-р наук габілітований, професор, професор факультету цивільного та транспортного будівництва Познаньської політехніки;

– Вілаят ІЗМАЙЛОВ – д-р економ. наук, професор, завідувач кафедри економіки та управління Азербайджанської академії праці та соціальних відносин;

– Галина ТАБУНЩИК – канд. техн. наук, професор, професор кафедри програмних засобів Національного університету «Запорізька політехніка», науковий співробітник Університету прикладних наук і мистецтв м. Дортмунд, координатор міжнародного проєкту «Cross-domain competences for healthy and safe work in the 21st century» [WORK4CE];

– Дмитро АНТОНЮК – д-р економ. наук, професор, віцепрезидент Запорізької торгово-промислової палати, науковий дослідник Східно-Баварського технічного університету Амберг-Вайден;

– Елвін АЛІРЗАЄВ – д-р філософії з економіки, доцент, завідувач кафедри митниці і менеджменту Академії Державного митного комітету Азербайджанської республіки;

– Роман САСС – д-р економ. наук, професор директор Інституту економіки Академії Куявсько-Поморської;

– Рута ЧЮТЕНЕ – д-р економ. наук, професор, професор школи економіки та бізнесу Каунаського технологічного університету;

– Юлія ХЕЙГЛ – д-р економ. наук, професор, професор факультету промислового будівництва та охорони здоров'я Східно-Баварського технічного університету Амберг-Вайден;

– Вадим ШАЛОМЄЄВ – д-р техн. наук, професор, проректор з наукової роботи Національного університету «Запорізька політехніка»;

– Олена ВАСИЛЬЄВА – д-р економ. наук, професор, декан факультету Міжнародного туризму та економіки Національного університету «Запорізька політехніка»;

– Андрій КАРПЕНКО – д-р економ. наук, професор, професор кафедри економіки та митної справи Національного університету «Запорізька політехніка», директор Громадської спілки «Запорізький кластер «Інжиніринг-Автоматизація-Машинобудування»;

– Марина ГУДЗЬ – д-р економ. наук, професор, професор кафедри економіки та митної справи Національного університету «Запорізька політехніка»;

– Андрій СОКОЛОВ – канд. наук з держ. упр., доцент, завідувач кафедри економіки та митної справи Національного університету «Запорізька політехніка»;

– Андрій КУЦ – канд. юрид. наук, віцепрезидент Запорізької торгово-промислової палати;

– Алла ТКАЧЕНКО – д-р економ. наук, професор, завідувач кафедри підприємництва, торгівлі та біржової діяльності Національного університету «Запорізька політехніка»

– Вікторія ТИЩЕНКО – д-р економ. наук, професор, завідувач кафедри митної справи і фінансових послуг Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця;

– Галина НАЗАРОВА – д-р економ. наук, професор, завідувач кафедри соціальної економіки Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця;

– Дмитро ШУШПАНОВ – д-р економ. наук, професор, завідувач відділом демографічного моделювання та прогнозування Інституту демографії та проблем якості життя НАН України;

– Ірина ВАСИЛЬЧУК – д-р економ. наук, професор, професор кафедри обліку та фінансів Державного університету економіки і технологій;

– Ксенія БОНДАРЕВСЬКА – д-р економ. наук, професор, професор кафедри соціального забезпечення та податкової політики Університету митної справи та фінансів;

– Лариса ШАУЛЬСЬКА – д-р економ. наук, професор, професор кафедри економіки підприємства Київського національного університету імені Тараса Шевченка;

– Лідія ГОРОШКОВА – д-р економ. наук, професор, професор кафедри екології Національного університету «Києво-Могилянська академія»;

– Людмила БЕЗУГЛА – д-р економ. наук, професор, завідувачка кафедри туризму та економіки підприємства, голова Ради молодих вчених Національного технічного університету «Дніпровська політехніка»;

– Людмила БУХАРІНА – д-р економ. наук, професор, директор Департаменту освіти і науки Запорізької обласної державної адміністрації;

– Максим ЖИТАР – д-р економ. наук, професор, професор кафедри фінансів Київського університету імені Бориса Грінченко;

– Михайло ВЕДЕРНІКОВ – д-р економ. наук, професор, завідувач кафедри HR-інжиніринг у бізнес-економіці Хмельницького національного університету;

– Наталія ВНУКОВА – д-р економ. наук, професор, професор кафедри митної справи і фінансових послуг Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця;

– Наталія ХОЛЯВКО – д-р економ. наук, професор, професор кафедри фінансів, банківської справи та страхування Національного університету «Чернігівська політехніка»;

– Наталія ШАЛІМОВА – д-р економ. наук, професор, декан економічного факультету Центральноукраїнського національного технічного університету;

– Наталя ВИСОЦЬКА – начальник патентно-інформаційного відділу НДЧ Національного університету «Запорізька політехніка»;

– Наталя УШЕНКО – д-р економ. наук, професор, професор кафедри міжнародної економіки Київського університету імені Бориса Грінченка;

– Оксана ЗАХАРОВА – д-р економ. наук, професор, професор кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування Черкаського державного технологічного університету;

– Олександр КЕНДЮХОВ – д-р економ. наук, професор, президент Асоціації сприяння глобалізації освіти та науки SPACETIME;

– Олександр ЛЕВЧЕНКО – д-р економ. наук, професор, професор кафедри менеджменту та підприємництва Центральноукраїнського державного університету імені Володимира Винниченка;

– Олена ВЕРЕНИЧ – д-р техн. наук, професор, професор кафедри управління проєктами Київського національного університету будівництва і архітектури;

– Ольга ДОРОНІНА – д-р економ. наук, професор, завідувач кафедри менеджменту та поведінкової економіки Донецького національного університету імені Василя Стуса;

– Ольга КОМЕЛІНА – д-р економ. наук, професор, професор кафедри менеджменту і логістики Національного університету «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»;

– Тетяна КОСТИШИНА – д-р економ. наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії Полтавського університету економіки і торгівлі;

– Тетяна НЕСТОРЕНКО – канд. економ. наук, доцент, доцент кафедри економіки, підприємництва і фінансів Бердянського державного педагогічного університету, гостьовий професор Сілезької академії;

– Тетяна ПУЛІНА – д-р економ. наук, професор, завідувач кафедри менеджменту Національного університету «Запорізька політехніка».

ЗМІСТ

Adam Redmer, Krzysztof Wyrwicki
Definicja naukowych podejść do modelowania systemu transportowego obwodu Zaporoskiego....13
Piotr Gudz, Maryna Gudz, Aleksandra Chlebowska
Administrowanie gminnym zasobem nieruchomości mieszkaniowych 16
Ishchuk M.A.
Customs policy and shadow processes: a study on Ukraine's scrap metal industry 19
Karimova Vusala Vahid
The essence of the modern type of society in socio-economic terms....21
Sabina Makhmudova
Mechanisms for financing scientific research....24
Vilayat İsmayilov
The role of tourism in providing employment 29
Азовцева К.С., Варіс І.О.
Організація процесу віртуального онбордингу....33
Антонюк Д.А., Жуков В.В.
Повоєнне відновлення регіонів України: виклики та перспективи 36
Антонюк Д.А., Коляда О.О.
Технології генеративного штучного інтелекту для інтелектуалізації бізнесу: виклики та перспективи 38
Безсмертний М.М., Гнєздовська Ю.С.
Удосконалення системи управління розвитком персоналу організації 42
Безугла Л.С., Варяничко М.В.
Розвиток регіонального туризму 44
Біленко О.В., Заботіна Ю.О.
Підходи до побудови ефективної системи мотивації персоналу підприємства 47
Біленко О.В., Солоділова А.О.
Інновації як драйвер економічного розвитку в умовах війни та повоєнного відновлення 49
Богріновцева Л.М., Філюк А.В.
Особливості державного регулювання страхової діяльності в Україні 51
Бондаревська К.В., Коробська А.В.
Оцінка ефективності державної політики щодо забезпечення соціальної безпеки населення України....54
Буткевич О.В.
Стратегічна стійкість підприємства, як основа адаптивного менеджменту в період війни 57
Бондаренко Л.А., Ваніфатова В.О.
Теоретичні підходи до управління основними засобами промислового підприємства 60
Буткевич О.В., Тарануха А.М.
Управління сталим розвитком підприємства із врахуванням різних етапів життєвого циклу 63
В'юник О.В., Кіріченко О.В., Колісник Є.В.
Особливості управління маркетинговою та логістичною діяльністю підприємств у сучасних умовах 65
Василенко І.А., Линенко А.В.
Інформаційне забезпечення менеджменту в умовах дистанційної роботи й організації робочих місць персоналу 68
Васильєва О.О., Зубко О.О.
Впровадження цифровізації процесів управління персоналом....70
Васильєва О.О., Ісаков О.С.
Формування та розвиток компетенцій персоналу на основі корпоративного навчання 73

Васильчук І.П.
Оцінка трендів ринку «зелених» облігацій та можливості для України 76
Васьківська С.О., Климаш Н.І.
Digital-трансформація бізнесу в умовах війни 78
Веренич О.В., Васильєв І.А.
Методології управління проєктами для діджіталізації організації дорожнього руху 80
Верхняцький В.В., Ткачук Н.М.
Формування екосистем банків в умовах цифровізації банківського простору 82
Верховод І.С, Васніцька С.В.
Податкове регулювання як інструмент державної соціальної та екологічної політики 84
Верьовочкін Є.В., Лепьохін О.В.
Безпека банку як стратегічний пріоритет його економічного розвитку 87
Власенко Т.О., Верховод І.С.
Удосконалення методів оцінювання ефективності соціально відповідального управління персоналом 89
Внукова Н.М.
Вплив євроінтеграційних процесів на розвиток в Україні економіки індустрії 4.0 92
Волянська-Савчук Л.В., Чернушкіна О.О., П'ятак В.Ю.
Трансформація HR-процесів в умовах діджиталізації 94
Гаврилюк О.О., Кужелєв М.О.
Розвиток цифрової економіки: тенденції та перспективи 99
Гайдамашко Т.О., Синчак В.П.
Особливості організації стратегічного управління в соціальних організаціях 102
Гайдук Б.І.
Сутнісний зміст та проблеми ідентифікації медичного обладнання: теоретико-прагматичний аспект 104
Галан О.Є., Вєтрова О.М.
Роль розвитку персоналу в кадровій стратегії організації 107
Герасименко Т.В., Дуженко С.І.
Сучасні тренди соціально-економічних перетворень комунальних підприємств 110
Герасименко Т.В., Пивоваров В.В.
Формування стратегії розвитку транспортного підприємства 112
Гіль Л.А., Завадська Н.А.
Особливості управління розвитком кадрового потенціалу в закладі дошкільної освіти 114
Гірдвайніс В.А.
Проблеми управління людськими ресурсами в кризових умовах 116
Гнєздовський О.В., Даджані К.
Податок на додану вартість як інструмент митної політики 118
Головенко Р.А., Васильєва О.О.
Транспрофесіоналізм як якісно нова кваліфікаційна характеристика 120
Гончарова С.Ю., Хоменко П.П.
Роль управлінського персоналу та управлінської праці в умовах повоєнної економіки 123
Горбань С.Ф.
Міжнародний вимір провадження митної справи в Україні 127
Горбатюк О.В., Соловко З.Д.
Особливості компетентнісного підходу в підготовці фахівців економічного профілю в умовах сталого розвитку 130
Горнєєв В.І., Череп А.В.
Ризик-орієнтоване управління кредитним портфелем банку 133
Грановська А.С., Горбань С.Ф.
Мотиви та наслідки антидемпінгових процедур у зовнішньоекономічній діяльності 135
Григорян О.О.

Фінтех як інструмент інноваційного процесу в економіці 138
Гринюк Н.А.
Напрями туристичної діяльності системи споживчої кооперації України 141
Гудзь М.В., Марчук В.А.
Наслідки економічної глобалізації у Словаччині 143
Гудима О.В.
Ресурсно-інноваційне заміщення як ключовий механізм стратегічного управління потенціалом 146
Гулик Т.В., Васильєв І.О.
Удосканалення побудови сучасної стратегії навчання та розвитку персоналу 149
Гулик Т.В., Жуков В.О.
Деякі методи оцінки економічної ефективності інвестиційного проекту з врахуванням ризику 152
Гуцуляк А.І., Желюк Т.Л.
Зміцнення соціальної стійкості та зниження нерівності доходів населення України шляхом впровадження системи прогресивного оподаткування 155
Даниленко О.А., Купчишина А.В.
Менеджмент продуктивності персоналу в умовах трансформації суспільних відносин 157
Даниленко О.А., Янцевич Т.Ю.
Використання сучасних цифрових технологій для потреб професійного добору персоналу 159
Діденко А.С., Кужелєв М.О.
Перспективи впровадження цифрової валюти НБУ 162
Дмитренко Д.В., Соріна О.О.
Формування цілей розвитку територіальної громади 165
Доновський Д.В., Соріна О.О.
Підходи до формування іміджу підприємства 168
Дрючін В.В., Лісніченко М.О.
Роль цифрових платформ у трансформації соціально-трудових відносин зайнятості 170
Дубина М.В., Сердюк Д.А.
Стале фінансування: сутність та особливості здійснення 173
Дякович Л.І.
Демографічні детермінанти старіння населення України в умовах війни та повоєнного відродження 176
Дятлова В.В., Єрохіна Д.О.
Розвиток пріоритетних секторів промисловості України в повоєнний період: орієнтація на інновації 178
Житар М.О.
Напрями забезпечення фінансової стійкості держави в умовах військового стану 180
Забєлін І.М., Гнєздовський О.В.
Роль механізмів мотивації в стратегіях корпоративного управління 183
Засоріна Г.В., Карпенко А.В.
Вплив цифрової трансформації на зміни в структурі ринку праці в умовах повномасштабного вторгнення росії на територію України 186
Захарова О.В., Козирєв Д.М.
Можливості відновлення українських міст на основі концепції розумного міста 189
Заярнюк О.В., Холодовська О.Г., Коверга Я.В.
Штучний інтелект у сучасному ризик-менеджменті: методи та алгоритми 192
Зелена М.І., Чернушкіна О.О., Кушнір Д.В.
Стратегічне управління персоналом в умовах ефективної корпоративної культури 194
Зелінська Д.О.
Проблеми діджиталізації процесів у державних сервісах 197

Іванісов О.В., Лугова В.М., Лебединська О.С.
Проблеми та перспективи інноваційного розвитку України в сучасних економічних умовах 199
Івашута М.Є., Супрун Н.В.
Оцінка статистичних параметрів банківського ринку в умовах воєнного стану 202
Карпенко А.В., Плинокос Д.Д.
Вимоги до продукції промислового призначення: сертифікація та оцінка відповідності при здійсненні зовнішньоекономічної діяльності..... 205
Карпенко Н.М, Чечель М.В.
Інновації в енергоефективності закладів вищої освіти - шлях до сталого розвитку..... 208
Карпишин Н.І., Гуцалюк Д.Ю.
Європейський зелений курс та його пріоритети в сфері енергетики..... 211
Кащук В.Д., Ткачук Н.М.
Інструментарій управління фінансовими ризиками комерційного банку..... 213
Кондрахіна Ю.Е., Верховод І.С.
Соціальна вразливість і якість життя населення України у період війни 217
Копішинська К.О., Сорока М.В.
Удосконалення діяльності підприємств транспорту відповідно до принципів сталого розвитку 220
Корнійчук О.П.
Актуальність застосування теорії домінантності штучного інтелекту у системі охорони здоров'я України в умовах війни та ковід- пандеміїї 222
Корольков В.В., Шапарна О.О.
Упровадження в органах публічної влади технологій електронного врядування 224
Кошонько О.В.
Проблеми розвитку креативності персоналу в бізнесі 227
Кравець М.В., Шерстобітова К.О.
Актуалізація державних стандартів та вимог до персоналу в сфері готельно-ресторанного обслуговування..... 230
Кригульська Т.Б., Солоділова А.О.
Процеси зайнятості на ринку праці України в умовах повномасштабних воєнних дій 232
Кутідзе Л.С., Брик Т.В.
Зміни мотивації персоналу під час воєнного стану..... 234
Левченко О.М., Левченко А.О.
Сучасні детермінанти розвитку людських ресурсів в умовах глобалізації й становлення економіки знань..... 236
Литвинова А.В.
Захист екологічних прав в Україні під час військової агресії 239
Лісніченко М.О., Артамонов Д.С.
Напрями застосування європейського досвіду адміністрування митних платежів в Україні..... 243
Лозиченко О.М.
Сутність механізму державного регулювання економіки 245
Лозовий М.М., Лісніченко М.О.
Удосконалення механізмів державного управління системою трудових відносин 248
Лукановська І.Р.
Цифрова трансформація аудиту в сучасному світі..... 251
Мантур-Чубата О.С.
Інвестиції в людський капітал: головні особливості та чинники вибору..... 253
Маслова А.А., Соріна О.О.
Сучасні підходи до формування організаційної культури підприємства 256
Михальчишина Л.Г.

Малий бізнес аграрного сектору України в умовах війни 258
Музолевська Б.Г., Нечаєва І.А.
Державні гарантії корпоративного управління в системі публічного управління 261
Найденко О.Є., Лященко Д.І.
Митні платежі в системі митного адміністрування 263
Немченко Т.А., Барадуліна Є.С., Українець О.В.
Перспективи розвитку цифровізації публічного управління в Україні 266
Нечаєва І.А., Зінченко А.А.
Інноваційний менеджмент регіонального розвитку 268
Нечаєва І.А., Нефьодова А.В.
Антикризове управління: найкращий стиль керівництва під час кризи 270
Нечаєва І.А., Шиловець І.О.
Проблеми публічного управління в умовах військового стану: регіональний аспект 272
Нечипоренко А.В.
Податкове планування в системі корпоративного податкового менеджменту 275
Нілюбов О.І., Соколов А.В.
Молодіжне безробіття в Україні: проблеми та шляхи розв'язання 277
Остапенко Р.М., Горох О.В.
Теоретичні аспекти дефіциту бюджету України 280
Островський О.Т.
Прогресивні технології цифрових трансформацій 282
Отисько Я.С., Зборовська О.М.
Формування та реалізація дієвої депозитної політики банку 285
Панченко В.А., Вовкожа В.Ю., Усанов Д.С.
Особливості мотивації персоналу в процесі управління трудовим колективом підприємства на основі концепції системного підходу 287
Панченко В.А., Хмурін Д.О.
Кадрова безпека в системі економічної безпеки підприємства 289
Панченко О.П., Піка І.В.
Чиники формування і еволюції контролінгу як інформаційної системи 291
Парамонова Є.С., Линенко А.В.
Розвиток цифрового маркетингу для підвищення конкурентоспроможності банку 293
Писаренко І.Ю., Соколов А.В.
Визначення стратегічних альтернатив розвитку персоналу ІТ-компанії 295
Подрез-Ряполова І.В.
Стратегічні пріоритети розвитку регіональної економіки: інноваційний вимір 297
Позняк О.В.
Міграційні дивіденди: досвід досліджень та українські реалії 300
Покуса Тадеуш, Несторенко Т.П., Вакуленко А.Є.
Вплив інноваційних технологій на розвиток сфери послуг 303
Портоварас Т.Р.
Звітність як інформаційне джерело аналізу й розробки стратегії розвитку діяльності підприємства 306
Примостка Л.О., Краснова І.В., Кисіль Т.М.
Застосування методів машинного навчання в інтелектуальних інформаційних системах банківського сектору 309
Пугаченко О.Б., Бандурко Д.В.
Роль податкового контролю в управлінні національною та регіональною економікою 312
Пугачова М.В.
Використання електронних реєстрів під час пандемії COVID-19 315
Пуліна Т.В., Гордієвський Є.А.
Управління розвитком стратегічного потенціалу промислового підприємства 318

Пуліна Т.В., Сорока Т.О.
Розроблення стратегічного плану інноваційної діяльності машинобудівного підприємства....320
Пуліна Т.В., Шевченко Є.С.
Особливості процесу адаптації на машинобудівному підприємстві....322
Рябініна А.О., Гіль Л.А.
Особливості мотивування дошкільних педагогів....324
Садчикова І.В., Євсієнко М.В., Касьяненко К.О.
Проблеми розвитку банківської системи України в умовах воєнного стану....326
Селіванова І.А.
Розвиток правового забезпечення руху України в напрямку індустрії 4.0....329
Семенова Т.В., Роговська К.Л.
Сучасні тенденції стратегічного управління підприємством....332
Сінєльнік Ю.В., Зборовська О.М.
Розвиток механізму забезпечення конкурентоспроможності підприємства....334
Скічко К.О., Горбань С.Ф.
Аналіз системи управління персоналом на запорізькому машинобудівному заводі ім. В.І.Омельченко (ЦЕХ 610)....336
Смірнова І.В., Бартось О.В.
Економіка сучасного підприємства в контексті сталого розвитку....339
Соколов А.В., Соловйова Н.М.
Інноваційні технології професійного розвитку персоналу медичних закладів....341
Соріна О.О., Брик Т.В.
Особливості формування проєктних команд....344
Соріна О.О., Ципіна А.С.
Підходи до визначення ефективності прийняття управлінських рішень у системи публічного управління....346
Соріна О.О., Чернишова С.В.
Моделі комунікації в органах публічної влади....348
Сотнікова Ю.В., Іващенко М.М.
Творчий потенціал працівників як об’єкт управліінння....351
Сотнікова Ю.В., Клизуб О.О.
Сучасний стан соціальної адаптації військовослужбовців....354
Сохацька О.М., Братко О.С.
Ключові фактори становлення та розвитку глобальних ланцюгів доданої вартості....357
Сторожук О.В., Заярнюк О.В.
Бізнес-комунікації в контексті принципів сталого розвитку....359
Сторожук О.В., Панасенко А.А.
Роль консалтингу у розвитку підприємництва майбутнього....361
Сторожук О.В., Чуйко І.С.
Коучинг як перспективна технологія консалтингу....363
Сухий О.О., Галан О.Є.
Шляхи оптимізації соціально-психологічного клімату трудового колективу ТОВ «Глобинський м'ясокомбінат»....365
Тюрін Є.Є.
Огляд сучасних принципів «зеленої» економіки....368
Фролов Д.А., Галан О.Є.
Мотиваційний моніторинг - інструмент управління рухом кадрів....371
Холковська К.О., Соколов А.В.
Розвиток цифрової економіки як нової соціально-економічної парадигми життя людини....373
Чайкіна Ю.Р., Гіль Л.А.

Методи соціально-психологічних досліджень управлінської діяльності керівників низової ланки.....375
Череута О.В., Соколов А.В.
Розвитку персоналу підприємства на основі соціальної відповідальності 377
Чернушкіна О.О., Фартушний Р.Р.
Трудовий потенціал підприємства, його формування та оцінювання.....380
Чернявська Д.С.
Смарт-контракти в договірних відносинах: перспективи використання 383
Чубенко В.А.
Деякі аспекти правового регулювання deep tech інновацій в європейському союзі в контексті орієнтира для України 385
Шарков К.М., Гнєздовський О.В.
Обгрунтування створення системи управління розвитком персоналу в індустрії роздрібної торгівлі в умовах глобалізації економіки 388
Шишкін В.О.
Маркетинг в малому бізнесі.....390
Шишкіна О.В., Бойчук Т. Т.
Інструменти ризик-менеджменту транспортних компаній.....392
Шишкіна О.В., Даньков А.Ю.
Складові системи фінансово-економічної безпеки високотехнологічних промислових підприємств 394
Шушпанов Д.Г., Пошелюжний В.М.
Демографічні виклики повоєнного відродження України.....396
Щоголєва І.В., Звездун М.О.
Методичні підходи до оцінювання ризиків в діяльності підприємства 398
Щоголєва І.В., Коломієць Ю.В.
Напрями підвищення кадрової безпеки на підприємстві.....400
Щоголєва І.В., Хижевський Б.В.
Потенціал сучасного підприємства як чинник його сталого розвитку.....402
Якушев О.В., Зубарєв С.В.
Управління персоналом підприємств в умовах воєнного стану 404
Якушев О.В., Тарануха Т.П.
Вплив корпоративної соціальної відповідальності компаній на сталий розвиток.....407

Adam Redmer
dr hab, prof., professor dr hab. inż.
Wydział Inżynierii Lądowej i Transportu
Instytut Transportu, Zakład Systemów Transportowych
Politechnika Poznańska
Krzysztof Wyrwicki
mgr inż.
Politechnika Poznańska

DEFINICJA NAUKOWYCH PODEJŚĆ DO MODELOWANIA SYSTEMU TRANSPORTOWEGO OBWODU ZAPOROSKIEGO

Tradycyjna ekonomia konsumpcji ulega zniszczeniu i tworzy się nowa ekonomia wartości sieciowych. Motorem globalizacji był kiedyś handel, obecnie technologia. Nowe technologie i procesy tworzą nowe sojusze i nowe wartości. Jeśli tradycyjnie było to wsparcie dla powstających branż infant industries i kompensacja niedoskonałości rynku, teraz na pierwszym miejscu jest stabilność łańcuchów dostaw, w tym m.in. - poprzez Friendshoring**.** W kontekście odbudowy gospodarki Ukrainy po wojnie ważne jest całościowe podejście do zarządzania branżą transportową zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym. O pilności zadania decyduje także wejście Ukrainy do Unii Europejskiej i konieczność dostosowania regionalnych systemów transportowych i krajowego systemu transportowego do standardów administrowania usługami i funkcjonowania systemów transportowych. Opracowanie cyfrowego modelu systemu transportowego obwodu Zaporoskiego oraz jego powiązań z otoczeniem zewnętrznym (w tym Polską i UE) pod kątem wzajemnej integracji i scenariuszowej analizy rozwoju spełnia to zadanie.

Warto zauważyć że Istnieją modele rynku/systemu transportowego (pasażerskiego i towarowego oraz łączone) UE i jej poszczególnych krajów członkowskich oraz ich regionów, w tym większych miast (aglomeracji). Są to głównie dwa rodzaje modeli, tj. symulacyjne (w skali makro i często klasyczne, tzw. 4-stadiowe, sieciowe modele ruchu) oraz bazujące na teorii dynamiki systemów J. Forrestera. Przykładem modeli symulacyjnych na poziomie międzynarodowym (wybranych państw UE) są EXPEDITE czy SCENES, zaś krajowym (polskim) Zintegrowany Model Ruchu (ZMR) czy Pasażerski Model Ruchu (PMR). Zaś przykładem modeli bazujących na dynamice systemów jest ASTRA, który zasięgiem pokrywa część państw UE. Modele te są tworzone w celu zarządzania strategicznego (decyzje) rynkiem/systemem transportu oraz opracowywania (często scenariuszowej) polityki ich rozwoju, ale także rozwoju gospodarczego, społecznego miasta/regionu/kraju. Modele europejskie nie obejmują jednak Ukrainy. Nie ma także takich modeli dla samej Ukrainy, ani żadnego z jej obwodów.

W artykule przedstawiono problematykę planowania transportu publicznego pod kątem optymalnego wykorzystania dostępnego taboru pojazdów oraz ograniczenia kosztów eksploatacji i wpływu na środowisko. W badaniach uwzględniono dużą flotę pojazdów różnego typu typowo spotykaną w dużych miastach, w tym coraz powszechniej stosowane autobusy elektryczne, dużą liczbę zajezdni oraz liczne

ograniczenia miejskiego transportu publicznego. Sformułowany w tej pracy matematyczny wielokryterialny model matematyczny uwzględnia wiele ważnych kryteriów, w tym kryteria techniczne, ekonomiczne i środowiskowe. Wstępne wyniki rozwiązania Mixed Integer Linear Programming dla zaproponowanego modelu zarówno na danych teoretycznych, jak i rzeczywistych z miejskiego transportu publicznego wskazują na możliwość praktycznego zastosowania tego rozwiązania do problemów transportowych miast średniej wielkości posiadających do dwóch zajezdni, heterogeniczną flotę pojazdów i do około 1500 kursów dziennie według rozkładu jazdy [1]. Wyniki przeprowadzonych badań, w szczególności w części ekonomiczno-matematycznego wieloobiektowego modelu planowania ruchu transportu elektrycznego w dużym mieście z flotą mieszaną, mogą znaleźć zastosowanie w obwodzie Zaporoskim.

W efekcie planowane jest opracowanie pierwszego takiego modelu (tzw. cyfrowego bliźniaka, ang. Digital Twin) dla systemu transportowego obwodu Zaporoskiego, w tym co najmniej, jego powiązanie z, a nawet rozszerzenie na makroregion obejmujący, poza Zaporoskim, także obwody sąsiednie, tj. Doniecki, Chersoński i Dniepropietrowski. W efekcie przygotowanie prognoz ruchu. Model taki ma stanowić pierwszy krok do przyszłego opracowania pełnego, cyfrowego modelu całego systemu transportowego Ukrainy wraz z uwzględnieniem jego powiązań z UE, w tym Polską i/lub uwzględnienia Ukrainy w już istniejących modelach europejskich. Taki model będzie konieczny, i na pewno powstanie, wobec ewentualnego przystąpienia, a nawet prędzej na etapie akcesji Ukrainy do UE. Systemy transportowe obu tych podmiotów będą musiały zostać zintegrowane (choćby w ramach sieci TEN-T, ale nie tylko).

Koncepcja modelu ukraińskiego transportu została nakreślona w roku 2017 przez Państwowy Instytut Badawczy Transportu Drogowego (ДП ДержавтотрансНДІпроект Інститут / opis koncepcji opublikowano np. w artykule doi:10.14254/jsdtl.2017.2-1.2). Ale pozostała jedynie w fazie bardzo wstępnej i nie była dalej rozwijana, czy uszczegółowiana.

Planowane jest wykorzystanie pierwszego z ww. podejść, tj. opartego o 4-stadiowe, sieciowe modelowanie ruchu, ewentualnie z elementami drugiego z podejść, tj. dynamiki systemów. Podstawowym programem używanym do modelowania symulacyjnego jest PTV Visum firmy PTV Group. Opcjonalnie, przyjmując podejście bazujące na dynamice systemów, oprogramowanie Vensim.

I wreszcie, modele takie wykorzystywane są szeroko przez władze centralne, podmioty samorządowe, organizatorów transportu oraz firmy konsultingowe i biura projektowe w zarządzaniu i planowaniu systemów transportowych, w tym transportu publicznego, a także planowaniu przestrzennym. Zatem także kształcenie specjalistów w zakresie transportu (studia I i II stopnia oraz doktoranckie) powinno, i w krajach UE, w tym w Polsce (np. na PP, WILiT) już obejmuje aspekty modelowania matematycznego systemów transportowych. Projekt ma na celu uruchomienie tego typu działań także na ZP.

Warunkiem pomyślnej współpracy w zakresie badań naukowych i rozwoju modelowego Politechniki Poznańskiej i Politechniki Zaporoskiej w tym kierunku są:

a) Umowa o współpracy (Memorandum of Understanding) podpisana pomiędzy PP a ZP podpisana dnia 16.12.2019 przez Rektorów, która dotyczy współpracy w obszarze dydaktyki i nauki, w tym prowadzenia wspólnych badań naukowych, wykładów, konferencji, a także wymiany kadry dydaktyczno-naukowe, doktorantów i studentów, a także przygotowania publikacji;

b) staż naukowy prof. Maryny Gudz z ZP na PP na Wydziale Inżynierii Zarządzania. Główna tematyka stażu: Europejski model rozwoju polityki regionalnej na podstawie «Smart specialization» – polskie doświadczenia dla regionów Ukrainy Wschodniej;

c) wspólne artykuły naukowe, np.: i) Gudz M., Gudz P. [2], ii) Brykov M., Petryshynets I., Pruncu C., Efremenko V., Pimenov D., Giasin K., Sylenko S., Wojciechowski Sz. [3], a takze iii) Redmer A. [4];

d) znaczące organizacyjne i twórcze doświadczenie prof Redmera A. w opracowywaniu, administrowaniu i wdrażaniu projektów optymalizujących planowanie systemów transportowych na poziomie miasta i regionu [5].

Podsumowanie. Motywem przewodnim dotyczącym Ukrainy jest Rebuilding, Reconstruction, Reforms. Należy rozmawiać o konkretnych kierunkach i obszarach, w których powinny rozwijać się wspólne interesy. Ogólnie rzecz biorąc, sformowano naukowe przesłanki dla opracowania cyfrowego modelu systemu transportowego obwodu Zaporoskiego oraz jego powiązań z otoczeniem zewnętrznym pod kątem wzajemnej integracji i scenariuszowej analizy rozwoju.

Bibliografia:

1. Jerzy Duda, Marek Karkula, Radosław Puka, Iwona Skalna, Szymon Fierek, Adam Redmer, Piotr Kisielewski. Multi-objective optimization model for a multi-depot mixed fleet electric vehicle scheduling problem with real-world constraints. Transport Problems. Wydawnictwo Politechniki Śląskiej. T.17. z.4, 137-149.
2. Gudz M., Gudz P. B2B clients' estimation of airport complexes' service quality, Zeszyty Naukowe PP „Organizacja i Zarządzanie" 82, 2020, doi 10.21008/j.0239-9415.2020.082.08.
3. Brykov M., Petryshynets I., Pruncu C., Efremenko V., Pimenov D., Giasin K., Sylenko S., Wojciechowski Sz. Machine Learning Modelling and Feature Engineering in Seismology Experiment, Sensors 20(15), 2020, doi 10.3390/s20154228.
4. Redmer A. Strategic vehicle fleet management–a joint solution of make-or-buy, composition and replacement problems. Journal of Quality in Maintenance Engineering 28 (2),2022, 327-349.
5. DPK System Sp. z o.o. Wieliczka, temat „Optymalizacja planowania zadań transportowych w komunikacji miejskiej pod kątem elektromobilności" (realizacja 01.11.2021-31.12.2023; kierownik dr hab. inż. A. Redmer; numer POIR.01.01.01-00-0514/21/ URL:. https://www.poir.gov.pl/strony/o-programie/projekty/lista-beneficjentow).

Piotr Gudz
dr hab, prof., professor Katedry Badań nad Gospodarką
Uniwersytet Narodowy "Politechnika Zaporoska", Zaporoże, Ukraina
Akademia Kujawsko-Pomorska w Bydgoszczy
Maryna Gudz
Profesor, dr.hab. Profesor Katedry Ekonomii i Ceł
Uniwersytet Narodowy "Politechnika Zaporoska", Zaporoże, Ukraina
Aleksandra Chlebowska
Studentka kierunku ekonomia ii stopnia
Akademia Kujawsko-Pomorska w Bydgoszczy

ADMINISTROWANIE GMINNYM ZASOBEM NIERUCHOMOŚCI MIESZKANIOWYCH

Konserwatywne podejście określa mieszkanie lub dom jednorodzinny jako to miejsce, gdzie spędzamy najwięcej czasu, zakładamy rodzinę, wychowujemy dzieci czy też szukamy schronienia i odpoczynku od codziennego zgiełku. Konstytucja dysponuje gruntami pod zabudowę i wpływa na zagospodarowanie przestrzenne, a ponadto zarządza gminnym zasobem mieszkaniowym, który zgodnie z ustawą należy rozumieć jako lokale służące do zaspokajania potrzeb mieszkaniowych stanowiące własność gminy lub jednoosobowych spółek gminnych, którym gmina powierzyła realizację zadania własnego w zakresie zaspokajania potrzeb mieszkaniowych wspólnoty samorządowej z wyjątkiem towarzystw budownictwa społecznego oraz lokale pozostające w posiadaniu samoistnym tych podmiotów. Zarządzanie tym zasobem może przybierać trzy formy:

- zarządzanie przez pracowników urzędu,
- powierzenie zarządzania jednostce organizacyjnej samorządu terytorialnego
- powierzenie zarzadzania profesjonalnej jednostce z sektora prywatnego [1].

Rada Gminy uchwala zasady wynajmowania lokali należących do zasobu oraz wieloletni plan gospodarowania zasobami mieszkaniowymi, który powinien zawierać analizę potrzeb lokalnej społeczności i planów związanych z zarządzaniem mieniem komunalnym Wsparciem dla osób o niskich dochodach są mieszkania komunalne, nieróżniące się niczym od mieszkań dostępnych na rynku i socjalne mogące mieć obniżony standard,które w Polsce kojarzone są w sposób negatywny. Ważnym aspektem jest też to, że gmina nie tylko dysponuje zasobem mieszkaniowym, ale i może go tworzyć. Wśród instrumentów polityki mieszkaniowej można wyróżnić: regulacje rynkowych systemów finansowania i instytucjonalnego wsparcia, subsydia mieszkaniowe i budownictwo społeczne.

Polityka mieszkaniowa a administrowanie gminnym zasobem nieruchomości mieszkaniowych w Gminie Mogilno w województwie kujawsko-pomorskim realizowana przez Zakład Gospodarki Komunalnej. Przejawem wypełniania powierzonych funkcji przez zakład jest między innymi:

- prowadzenie ewidencji budynków budowli i lokali oraz związanej z nim infrastruktury,

– sprawowanie nadzoru nad prawidłowością eksploatacji i stanem technicznym
– budynków budowli lokali i związanej z nimi infrastruktury, a także nieruchomości, na których najdują się obiekty;
– planowanie i nadzór nad realizacją remontów;
– reprezentowanie gminy Mogilno we wspólnotach mieszkaniowych;
– wynajmowanie lokali oraz zawieranie innych umów cywilnoprawnych dotyczących korzystania z budynków budowli i lokali należących do komunalnego zasobu mieszkaniowego.

Nieruchomości stanowiące zasób to przede wszystkim budynki mające 40 i więcej lat (wiek budynków mieszkalnych). Gospodarowanie zasobami lokali mieszkalnych wiąże się przede wszystkim z realizacją zadań związanych z ich bieżącą eksploatacją oraz podejmowaniem działań długofalowych, których podstawą jest Wieloletni Plan Gospodarowania Mieszkaniowym Zasobem Gminy.

Bezpieczne użytkowanie tych budynków będzie wiązało się z naprawami i remontami w celu utrzymania należytego stanu technicznego, a co za tym idzie dużymi nakładami finansowymi. Polityka gminy dotycząca wykorzystania i racjonalizacji gospodarowania gminnym zasobem mieszkaniowym ogranicza się jedynie do wykonywania niezbędnych remontów budynków i lokali, jak również zabezpieczenia w gminnym zasobie od jednego do 3 lokali przeznaczonych do natychmiastowego zasiedlenia oraz wydzieleniu 2 lokali chronionych [2].

Działania gminy związane z dbaniem o odpowiedni stan techniczny zasobu mieszkaniowego wiąże się z przekazaniem na te cele przez zakład pozyskanych środków z opłat czynszowych, funduszu remontowego oraz dotacji celowych otrzymanych od jednostki terytorialnej. Przychody zakładu przede wszystkim uzależnione są od stawki czynszu która ustalana jest w drodze zarządzenia wydanego przez burmistrza po uwzględnieniu czynników obniżających wartość użytkową lokalu (na przykład lokal znajdujący się w budynku przeznaczonym do rozbiórki, suterenie lub poddaszu, lokal z kuchnią bez naturalnego światła lub posiadania wspólnej kuchni, łazienki lub jej brak).

Od 2020 roku następuje systematyczny wzrost stawki czynszu. W analizowanym okresie stawka bazowa czynszu wzrosła z 4,30 zł do 7 zł, oznacza więc to wzrost o około 63%. Wzrost bazowej stawki czynszu za 1 m^2 z tytułu najmu lokalu mieszkalnego można również zauważyć w całej Polsce. W największych miastach kraju czynsz wzrósł od około 10% do 85%. Jako przyczyny powyższej sytuacji wskazywane są wzrastające koszty utrzymania budynków i ich remontów a także przystosowywanie pustostanu i pozyskanych lokali na potrzeby.

Do problemów ekonomiczno-społecznych związanych z gospodarowaniem gminnym zasobem mieszkaniowym należy zadłużenie lokatorów. Z założenia lokale komunalne przeznaczone są dla osób o najniższych dochodach. Ich sytuacja materialna wpływa na możliwości regulowania opłat związanych z korzystaniem z lokali. Jedną z możliwych dróg w celu zmniejszenia zadłużenia najemców jest podjęcie współpracy z ośrodkiem pomocy społecznej. Wskazanie dłużnikom szans na rozwiązanie problemów narastającego zadłużenia, na przykład poprzez dodatki mieszkaniowe i dodatki energetyczne. Pozwala to na przyspieszenie spłaty zobowiązań wobec zakładu i zapewnia regularny wpływ określonej sumy środków. W 2022 roku do zakładu

wpłynęło dodatku mieszkaniowych na kwotę 368 tys. zł. W 2019 roku była to kwota 301 tys. a w 2018 roku 312 tys. zł.

Poza administrowaniem gminnym zasobem lokalowych w ramach polityki mieszkaniowej Gmina Mogilno przystąpiła do Społecznej Inicjatywy Mieszkaniowej (w skrócie SIM). W ramach tej inicjatywy tworzone są spółki realizujące budownictwo społeczne, których zadaniem będzie budowanie mieszkań na wynajem o umiarkowanym czynszu. W ramach tego programu rząd proponuje:

- wsparcie finansowe ze specjalnie powołanego Rządowego Funduszu Rozwoju Mieszkalnictwa dla wszystkich gmin. Na utworzenie nowego SIM lub objęcie udziałów w istniejącym SIM/TBS gmina może pozyskać odpowiednio 3 mln zł lub 10% wartości nowej inwestycji mieszkaniowej SIM/TBS. Wnioski o wsparcie z RFRM można składać do Krajowego Zasobu Nieruchomości (KZN);
- grant ze środków Funduszu Dopłat do 35% kosztów przedsięwzięcia dla gminy, która partycypuje w realizacji mieszkań przez SIM;
- wprowadzenie możliwości tworzenia przez KZN we współpracy z gminami SIM i przystępowania do istniejących TBS, poprzez obejmowanie w imieniu Skarbu Państwa udziałów w zamian za wnoszone do tych spółek grunty, na których budowane są mieszkania [3].

Działania te mają na celu wspomóc osoby, które nie stać na zaciągnięcie kredytu hipotecznego na mieszkanie, ale są wstanie regularnie opłacać czynsz. Stawki czynszu są niższe niż na rynku komercyjnym (do 5% wartości odtworzeniowej lokalu mieszkalnego).

Podsumowanie. Ważnym aspektem jest też to, że gmina nie tylko dysponuje zasobem mieszkaniowym, ale i może go tworzyć. Wśród instrumentów polityki mieszkaniowej można wyróżnić: regulacje rynkowych systemów finansowania i instytucjonalnego wsparcia, subsydia mieszkaniowe i budownictwo społeczne. Lokalna polityka mieszkaniowa powinna wspierać rozwój mieszkalnictwa i zwiększanie liczby mieszkań cenowo dostępnych dla społeczeństwa. Organy samorządu powinny monitorować stan mieszkalnictwa w lokalnej wspólnocie i dążyć do poprawy jakości życia mieszkańców. Zwiększyć ilość mieszkań czynszowych dostępnych dla osób o niskich dochodach. Z uwagi, że budowa mieszkań komunalnych stanowi spore wyzwanie, dlatego potrzebna jest współpraca jednostek samorządu terytorialnego w ramach inicjatyw społecznych oraz podejmowanie współpracy w ramach partnerstwa publiczno-prawnego.

Bibliografia:

1. Pawlik K. Jak prawidłowo zarządzać zasobami mieszkaniowymi gminy. URL: https://samorzad.infor.pl/sektor/zadania/gospodarka_przestrzenna/389173,Jak-prawidlowo-zarzadzac-zasobami-mieszkaniowymi-gminy.html

2. Podrażka M., Grabkowska E. Mieszkanie chronione. URL: https://www.gov.pl/web/rodzina/mieszkaniechronione.

3. Społeczna inicjatywa mieszkaniowa. URL: https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologia/spoleczna-inicjatywa-mieszkaniowa

Ishchuk M.A.
Senior Lecturer
State Tax University
Irpin, Ukraine

CUSTOMS POLICY AND SHADOW PROCESSES: A STUDY ON UKRAINE'S SCRAP METAL INDUSTRY

Studying and understanding the relationship between Ukraine's customs policy and the dynamics of shadow processes can help to develop and implement effective measures to reduce shadow processes. Such measures include simplifying customs procedures, changing rules and tariffs, improving control, preventing corruption, etc.

The primary aim of this study is to elucidate how Ukraine's customs policy influences the dynamics of shadow processes, specifically in the scrap metal industry. By investigating the regulatory framework, tariff structures, and enforcement mechanisms, we seek to identify areas where policy adjustments can contribute to reducing shadow activities.

Ukraine's customs policy constitutes a comprehensive framework encompassing rules, tariffs, procedures, and regulations governing the movement of goods across its borders. The objectives of this policy include facilitating customs operations, safeguarding national interests, regulating foreign trade, and ensuring state security.

Customs and tariff regulation play a pivotal role in governing the trade of goods and services, as well as in bolstering the national budget. Effective regulation serves as a deterrent against illicit goods entering the market, augments government revenues through duties and taxes, and fosters domestic production while enhancing the competitiveness of local companies. The scrap metal market, for example, serves as a poignant barometer reflecting the evolving and often opaque economic landscape of Ukraine [1; 2; 3]. Historically, the scrap industry has been subject to varying degrees of tariff and non-tariff restrictions, owing to its susceptibility to illicit activities. Rampant corruption has heightened scrutiny over this sector, with numerous governmental bodies involved in its oversight.

Ukraine's customs policy adopts a free-trader approach, characterized by minimal or zero import duties and a lack of administrative restrictions. This policy aims to stimulate imports into the domestic market, encouraging trade and economic growth. Notably, Ukraine imposes zero import duties on scrap metal, with a few exceptions such as ferrous waste and scrap, which are subject to a 5% duty rate. To promote exports to the European Union (EU), Ukrainian companies exporting scrap metal can obtain the EUR.1 certificate by verifying the origin of their raw materials. This certificate significantly reduces the export duty rate, specifically from EUR 180 to EUR 3 per ton [4]. However, numerous entities unable to substantiate the origin of their materials have resorted to fraudulent documentation, enabling them to acquire the EUR.1 certificate through illicit means. Operational data for 2022-2023 indicate that approximately 45 thousand tons of scrap metal were exported to EU countries through the Volyn Customs under this scheme, resulting in a loss of UAH 350 million for the state [5].

The global awareness of environmental challenges in the steel industry has spurred international demand for scrap metal, including that sourced from Ukraine. This heightened demand has corresponded with a substantial surge in ferrous scrap prices. Over the years, the average export prices per ton of scrap metal have exhibited significant fluctuations, ranging from $249.5 per ton in 2017 to $388.0 per ton in 2021. Import prices have also demonstrated a similar trend but with more pronounced changes, with average import prices per ton of goods ranging from $1006.95 in 2017 to $32.99 in 2022. These fluctuations may be attributed to shifts in global market conditions and demand dynamics, which can influence the health and profitability of Ukraine's steel industry. Achieving equitable compensation at all stages of the scrap metal supply chain, from collection and sorting to processing and delivery, is pivotal for the market's sustainable development. Estimates suggest that profit margins can reach 15-20% at each stage, fostering business growth and planning.

Conclusions. This research underscores the intricate connection between Ukraine's customs policy and shadow processes, as exemplified by the scrap metal market. To curtail shadow activities, it is imperative to reform customs procedures, enhance tariff regulations, improve enforcement mechanisms, and combat corruption effectively. Moreover, aligning policy with international best practices in raw material forecasting and pricing is crucial for the health and stability of Ukraine's steel industry. Achieving fair remuneration at all stages of the scrap metal supply chain is essential for market sustainability and development. In summary, a well-informed customs policy is central to addressing shadow processes and promoting transparent and sustainable economic growth in Ukraine.

References:

1. On export duty on ferrous metal waste and scrap. Law of Ukraine No. 216-IV of 24.10.2002. URL: http://zakon.rada.gov.ua (accessed 20.09.2023)
2. On Amendments to Section II "Final and Transitional Provisions" of the Law of Ukraine "On Amendments to Certain Laws of Ukraine on Reducing the Deficit of Ferrous Scrap in the Domestic Market". Law of Ukraine No. 2434-VIII of 17.05.2018. URL: http://zakon.rada.gov.ua (accessed 20.09.2023)
3. On Amendments to Section II "Final and Transitional Provisions" of the Law of Ukraine "On Amendments to Certain Laws of Ukraine on Reducing the Shortage of Ferrous Scrap in the Domestic Market". Law of Ukraine 1419-IX of 27.04.2021. URL: http://zakon.rada.gov.ua (accessed 20.09.2023)
4. Order of the Ministry of Finance of Ukraine. On Approval of the Procedure for Completion and Issuance by the Customs of the Certificate for the Transportation of Goods EUR.1 under the Association Agreement between Ukraine, on the one hand, and the European Union, the European Atomic Energy Community and their Member States, on the other hand. No. 1142 of November 18, 2014. URL: http://zakon.rada.gov.ua (accessed on 20.09.2023)
5. Illegal scrap metal export schemes that caused losses to Ukraine are exposed. Yurydychna Gazeta. March 20, 2023. URL: https://yur-gazeta.com/golovna/vikrito-nezakonni-shemi-eksportu-metalobruhtu-yaki-zavdali-ukrayini-zbitkiv.html (accessed 20.09.2023).

Karimova Vusala Vahid
Azerbaijan Academy of Labor and Social Relations
Baku, Azerbaijan

THE ESSENCE OF THE MODERN TYPE OF SOCIETY IN SOCIO-ECONOMIC TERMS

The peculiarities of modern society in socio-economic terms form a complex and dynamic context that requires adaptation and development of new strategies for sustainable development and solving socio-economic problems. Modern society mainly functions on the basis of market principles, where entrepreneurial activity, private property and competition play an important role. Modern society is characterized by a rapid pace of technological change and innovation. The digital revolution, automation and artificial intelligence are changing economic relations, creating new opportunities and challenges. Lifestyles and socio-cultural values are also changing in modern society. The expansion of the Internet, social networks and mass media has an impact on social relations and communication.

Modernization is the process of transition of a traditional society into a modern one. In the initial period (XVI century), when the process began, the focus was on such questions as: what kind of society is a modern society, or if we mean a type of society that does not yet exist, which will be formed in the future, then what is the modernity that characterizes the present? Societies that existed before the XVI century, as a rule, are called traditional societies [1, p 86]. That is, religious, slave-owning and feudal societies that existed in the historical process before this period are summarized by one common name-traditional society, although in all respects they are different types of society. This generalization is made only within the framework of the modernist paradigm. That is, the modernist paradigm, as it were, identifies the period before the era of modernization. According to this paradigm, development is precisely the process of transition from a traditional society to a modern one. The modernizing society, on the other hand, includes reliance on intelligence, knowledge and science, the implementation of consistent industrialization, increasing labor productivity, increasing the role of management in the economy, ensuring sustainable development, intensification of communications, gradual formation of the world community [1, p. 97].

It is known that social goals, social responsibilities that determine the direction of building a society are usually characterized by public goods and general welfare. That is, the well-being of people and the satisfaction of each person depend on a large number of reasons.

The modernization process is a set of socio–economic measures aimed at increasing economic growth, general well-being, and stimulating the development of human capital. This is not a hardware change or a product update. We are talking about achieving the country's international competitiveness both in large industries and in general in terms of ensuring sustainable development and achieving worthy positions among developed countries. In addition, innovation is the process of forming a modern

model of the economy, the purpose of which is to achieve qualitative changes in society based on new interests, values and priorities [2, p. 136].

The modernization process is mainly interpreted through two prisms:

1) Modernization is a purposeful process or a path to a strategic goal.

2) The process of modernization is self-development.

The modernization process is systemic and complex and covers all spheres of public life.

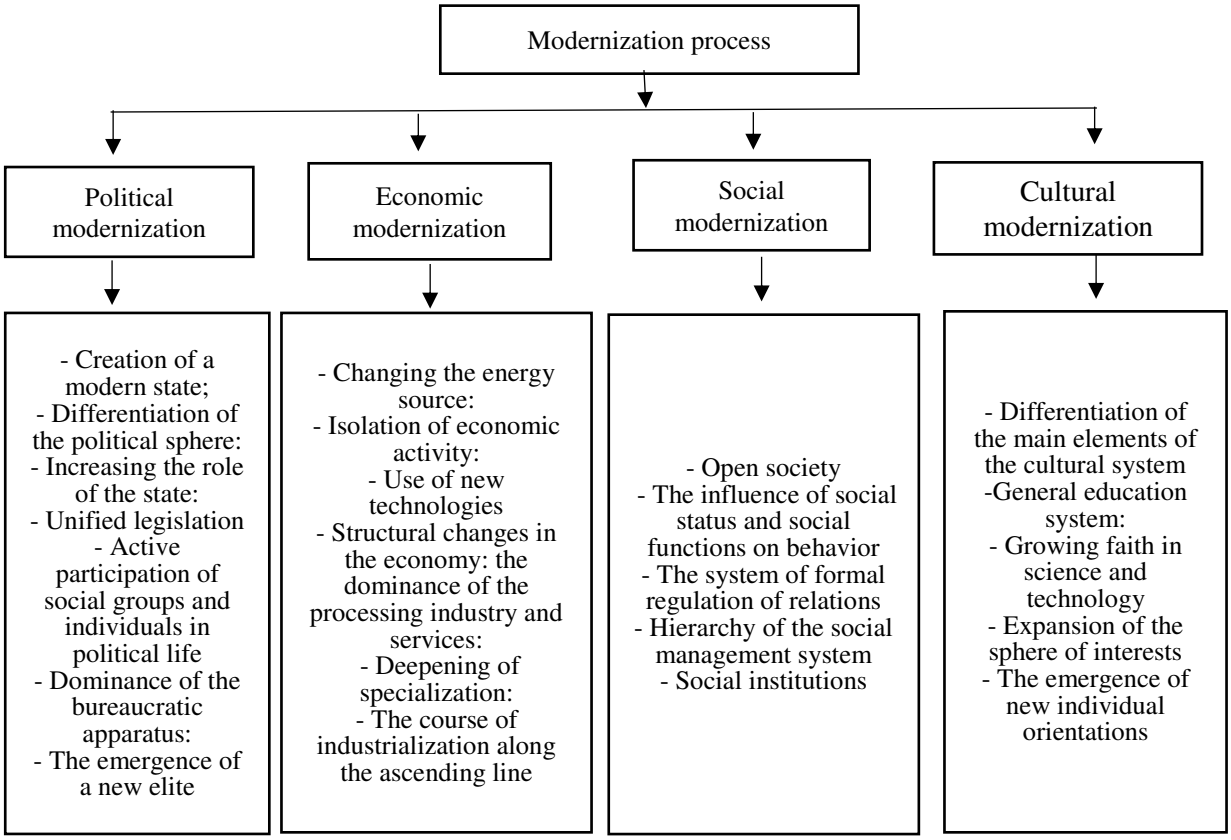


Figure 1. The main types of modernization process

Modernization-goes in parallel with the process of industrialization. In other words, modernization manifests itself as a process of industrialization. The classic version is characterized as the first stage of modernization. The second stage is the modernization process, which covers the countries remaining from development. The importance of this aspect lies in the fact that in many cases modern society is replaced by the concept of "industrial society" [4, c 192].

Industrial society is interpreted as the main stage of human development, the type of society that replaced the traditional society, a new stage of development caused by the industrial revolution, etc. An industrial society is a technically and technologically developed type of society in which the process of creating an industrial sector has been completed and independent socio-political structures have been formed that act as a system-forming element in the formation of a large national economy and have become the main leading branches of the national economy.

According to most researchers, an industrial society is a stage or type of economic development of a society in which the technical nature of development and industrial

production prevail, a new historical category, a product of an evolutionary process [6, p. 72].

Industrialism plays a fundamental role in the broader social process-modernism. One of the important issues here is that the process of replacing modernism with postmodernism in the modern world is becoming more and more intense. This change causes a similar renewal on another plane: an industrial society is replaced by a post-industrial one.

Table 1. Comparative assessment of types of industrial and post-industrial society

Signs of comparison	Type of society	
	Industrial society	Post-industrial society
Attitude to a person	Labor force, "economic man"	The central figure of the system
Attitude to the integrity of the system (basic principles)	Identity; Centralization; Compatibility; Unification;	Diversity; Pluralism; Counter-centralization; Fragmentation;
Attitude to freedom	Economic freedom, negative and positive freedom	Human freedom
The main factor of development	Capital	Knowledge
The basic structure of the economy	Industry	Service
Employment structure	Industry – 85% Agricultural sector – 10% Service – 5%	Industry – 30% Agricultural sector – 3% Service – 66%
Attitude to economic time	Modern linear time model: progress	Post-Time model
Attitude to the political system	The dominance of nation States; Formation of civil society; Separation of powers; Legislation, court, execution	Dominance of the global system (network system) ; Disappearance of classes; Universal values.

It should be noted that it is difficult to define a specific chronological boundary between these types of society. Systematic justification of post-industrial values can occur on the basis of the existence of industrialism from this aspect. A "jump" in the process of the mentioned transition is impossible. Even mass "production" of innovations cannot give an impetus to such a leap. At best, the transition to a new qualitative level will be of an enclave nature, which has no way to affect the systematic development.

References:

1. A. Bayramov. Philosophy of Economics: Time, Truth and Freedom. Baku, -2016, - p. 86

2. B. Bayramov. Sustainability of the national economy. Baku, -2019, -p136

3. A. A. Oleinikov. Economic theory. Political economy of the national economy. Moscou. – 2011, -p.192-210

4. A. Weber. Environmental policy: experience, efficiency change and sustainable development goals // Sociological science and social practice. -2016, -№3, -pp.38-45

5. A. Osipov. The path of reason in search of truth. Moskou, -2010, -p. 59

6. M. Lopukhov. Dictionary of terms and concepts in Social Studies. Moscou, -2013, -p72

Sabina Makhmudova
Azerbaijan Academy of Labor and Social Relations, teacher
Baku, Azerbaijan

MECHANİSMS FOR FİNANCİNG SCİENTİFİC RESEARCH

As a result of the development of society, science has become an independent field of human activity with its own laws and norms, development trends, working methods, technologies and techniques, principles of labor organization, as well as specially trained personnel. Innovations related to science and scientific research are an ever-evolving field. At the same time, there are certain limitations in the labor, financial and material resources allocated to the field of science. They are aimed at widespread use in the preparation of strategies and tactics for the purposeful use of limited resources in some priority areas, types of scientific and technical activities.

The progress of modern science and its development in cooperation with society have created the basis for reaching a new level of research. Science is always regarded as the driving force of revolution, as in other fields of activity, and it acquires the necessary level of knowledge and explains them with the help of theories, laws and hypotheses, not to mention various methods. Science has always been subject to certain influences in society and is systemic in nature. Thus, the influence of the technical base in society on the state of scientific research is undeniable. The purposeful conduct of fundamental sciences stimulated the development of practical fields of science, and science in modern society is based on analytical approaches based on the analysis of the problems of research conducted in experiments and their division into smaller elements. Modern scientific research strives to comprehensively cover the object of research.

At the same time, the sources of interest in science and research in the Republic of Azerbaijan during the period of independence and the funds spent on their financing were studied. Thus, during the period of independence, the legal foundations of the development of science and scientific research, their financing were thoroughly analyzed, the results of programs adopted at the expense of public funds were studied.

The sources of funding for scientific institutions and organizations in our country are as follows [1]:

1. State budget funds;
2. Extra-budgetary funds;
3. Foundation for the Development of Science under the President of the Republic of Azerbaijan;
4. Private sector funds.

Although the use of international funding is envisaged as one of the sources of funding for research institutes in the Republic of Azerbaijan, in fact, very few funds come from this source in our country. The specified source of financing can be defined as an element of extra-budgetary financing.

It should be noted that in addition to the state budget, the involvement of alternative sources in the process of financing scientific research, especially the private

sector, can create favorable conditions for the formation of Azerbaijani science in accordance with the requirements of the time. From this point of view, the issue of attracting private capital for research through venture capital is of particular interest. All this, in turn, forces us to pay attention to the direction of determining the goals of the research strategy in the scientific organizations of the Republic of Azerbaijan. The most important issue is a clear definition of the strategic priorities of scientific and technological development of the country.

One of the most important issues implemented in the field of science development is the Science Development Fund under the President of the Republic of Azerbaijan, established on the basis of the decree of the President of the Republic of Azerbaijan dated October 21, 2009 [2].

The main goal of the Science Development Fund is to protect the scientific and technical potential of our country and to ensure the development of scientific organizations and research and educational institutions through its favorable use, in order to enhance the role of science in Azerbaijan. and the solution to the natural, technical and humanitarian problems posed by the relevant institutions and individuals is to sufficiently enhance the role of science and technology. One of the main factors of the Science Development Fund is its application in the field of social sciences, which is important for the state and society, financing scientific and innovative research, programs, projects and other scientific activities, as well as stimulating scientific activity. scientists and the creation of additional creative opportunities for them. The main task of the foundation is to ensure the welfare of scientists and the development of the country, strengthen the state, define and improve the strategy for the development of science, research and education at a high level through the successful implementation of research projects of young researchers and scientists in Azerbaijan.

The draft state budget of 2023 allocated 228 million 500 thousand manats for the development of science in the country, which is 23.5 million manats or 11.5% more than this year, and 76 million 700 thousand manats or 50.5% more than this year. last year's performance indicator is % higher [9].

There have been changes in the structure of state budget expenditures for 2023. Of the expenditures allocated to science, 48.6 million manats (21.3%) were allocated for, 114.9 million manats (50.3%) were allocated to scientific institutions under the jurisdiction of a number of state bodies, including 75.6 million manats to Science and the Ministry of Education. Education, 17.1 million manats from the Ministry of Agriculture, 9.0 million manats from the Ministry of Justice, 6.0 million manats from the Ministry of Culture, 4.1 million manats from the Science Development Fund under the President of the Republic of Azerbaijan, 3.1 million manats from other fields of science are measures [10].

The need for economic growth stimulates the development of science and education. If there is no demand from the economy, it is impossible to achieve neither education, nor science, nor progress. Education, science, production, economic growth. These are questions and links connected to each other in the chain.

During the period of independence, the development of science and scientific research is ensured, the stimulation of the activities of young researchers and scientists, the development and improvement of scientific activities, the implementation of a

growth zone for the production of high-tech products. products should be reflected as a result of state policy.

Scientific research is important for developing countries, and this automatically means that all scientific information should be available as fully as possible. At the end of each research project, a comprehensive publication of the results is carried out [11].

Science and innovative production in Azerbaijan, etc. It would be more expedient to improve the following areas of creation and development of modern venture business of companies:

– the presence of high commercial potential of small innovative production and technology companies;

– the presence of professional managers who assess the prospects for the development of this direction and can be useful to its organizers in the capital;

– availability of capital invested by institutional investors;

– development of the securities market;

– venture capital should be associated with the large size of the product consumption market and the solvency of companies [4. Ismailova Sabina Aladdin Master's thesis on "Improving the mechanisms of financing scientific research": page-58].

In general, attracting venture capital experience to Azerbaijan and applying it in local companies, scientific and educational institutions is of great importance from the point of view of developing the country's economy, changing its structure, highlighting high-tech areas, increasing the competitiveness of local companies at the national, regional and global levels. Venture capital is important, first of all, because with its use we can accelerate the production of scientific works developed by Azerbaijani scientists over many years and have received relevant patents and copyrights. At the same time, using entrepreneurial capital, we can develop new areas of production, especially information and communication technologies, nanotechnology, biotechnology and other areas of science. To do this, it is necessary to carefully study the activities of countries and their enterprises with extensive experience and successful results in the field of venture capital, and on this basis to develop and consistently implement and develop institutional reform programs. Therefore, the definition of the main conditions for the success of developed venture capital markets and their application to the conditions of modern Azerbaijan should be considered as one of the important conditions [5, p. 69].

By his Decree of July 22, 2022, Mr. President Ilham Aliyev approved the "Strategy of Socio-economic Development of the Republic of Azerbaijan for 2022-2026" [3]. As they say, every line, every sentence of the Strategy, which is a very fundamental document, defines new tasks for science and education. We believe that the reforms in the field of science and education, which have entered a new stage of development with the Presidential Decree, will have a positive impact on a more flexible implementation of the goals set out in the Strategy [10].

Today, there is a need in the country to carry out deeper structural, scientific, organizational and personnel reforms in the field of science and education, to search for and apply optimal mechanisms for managing scientific activities, to take serious measures to ensure the real activity of science. -the education-economy chain.

This necessity implies the signing by the President of the Republic of Azerbaijan, Mr. Ilham Aliyev, of a decree dated July 28, 2022 "On some measures related to the improvement of management in the field of science and education in the Republic of Azerbaijan". In 2023, 228 million 500 thousand manats were allocated for the development of science, which is 23.5 million manats or 11.5% more than in 2022: certain changes were also made.

As you know, as a result of the purposeful policy carried out under the leadership of the head of our state, serious reforms are currently being carried out in all spheres of our country, including in the field of science and education, and important support is being provided to the government. It is dedicated to the development of science and technology, as well as improving the reputation of scientists [6]. Currently, determining, financing and coordinating the status of science in society, as well as determining the priorities of science in Azerbaijan, the formation of a high-tech society are among the most important directions in our country. In order to integrate Azerbaijani scientists into the world science, the issue of ensuring their access to prestigious international scientific databases (WoS, SCOPUS, etc.) should be solved at the national level, within the framework of the state budget, to stimulate the work of scientists whose articles are included in prestigious international scientific databases, the organization, management and coordination of science, a number of important tasks, such as improving the management system, require the introduction of complex innovations, such as infrastructure optimization, increased transparency, introduction of new management mechanisms and more efficient use of personnel.

Much remains to be done to achieve the necessary level of scientific development: improving the development sector, freeing the economy from dependence on oil exports and organizing the transition from the knowledge economy, knowledge-intensive industries to the economy of high technology and innovation. Based on this, the only way to achieve these goals is to learn how to use innovative mechanisms, apply completely new areas based on knowledge related to energy, biotechnology, nanotechnology and other areas of scientific production. The use of innovative technologies is considered the most important source of increasing labor productivity and the development of individual sectors of the economy.

Azerbaijan must have a healthy competitive market, production and economy in order to generate demand that will lead to the development of science: "Otherwise, no matter how much money is allocated for science in the current conditions, there will be no serious result. Every dollar invested in science brings multiple returns in developed countries. There are no conditions for this in Azerbaijan.

Construction works and reforms are being carried out in all spheres of socio-political life and spiritual culture of our country. There is no doubt that it is unrealistic to build a large scientific system in small countries. Thus, local scientific research conducted in these countries becomes part of a large chain of international scientific research. In other words, the only way to do basic science in small countries is to get in touch with large research centers, to be somehow connected with them. It should also be noted that it is necessary to solve the issue of training specialists working in the field of venture business in our country, and another important issue is how to organize venture financing between research institutes and individual research groups. Taking

all this into account, it should be noted that research institutes, independent research groups created within them and individual researchers have their own positions and roles in forming their scientific opinion. All this can be characterized as inactive scientific structures and groups characterized by the quality of group activity, prone to innovation. It is especially important to spend and direct financial resources, including investment capital, to innovation-oriented structures and groups [3].

References:

1. Constitution of the Republic of Azerbaijan
2. Azerbaijan Scientific Foundation
3. Decree of President Ilham Aliyev dated February 2 on the approval of "Azerbaijan 2030: National priorities of socio-economic development"
4. Ismailova Sabina Aladdin Master's thesis on "Improving the mechanisms of financing scientific research"
5. Khalilov Rasul Master's thesis on "Issues of strategic management in research organizations of Azerbaijan"
6. "Research Dollars Go Farther at Less-Prestigious Institutions: Study". The Scientist Magazine. Retrieved 2018-07-23
7. The Law of the Republic of Azerbaijan on Science of 2016.
8. https://cyberleninka.ru
9. www.science.gov.az
10. www.president.az
11. www.stat.gov.az

Vilayat İsmayilov
Azerbaijan Academy of Labour and Social Relations
Doctor of Economics, Professor of the Department of Economics and Management
Baku, Azerbaijan

THE ROLE OF TOURISM IN PROVIDING EMPLOYMENT

Employment of the population of any country is one of the indicators of the development of its economy, including a decrease in the unemployment rate, improvement of the welfare of the people. It should be noted that the growth rate of the tourism sector in Azerbaijan, acting as much as possible to increase the economy, simultaneously affects the socio-economic situation in the country. Since the citizens of the republic, having financial opportunities, develop their personal needs, with the manifestation of free time, they choose to travel as a tourist in different countries of the world with information capabilities.

The problem of employment of the able-bodied population is considered as one of the most significant, since it is directly related to the prospects of socio-economic stability of the country. In the perspective of socio-economic stability of the country, demographic processes are determined, which is one of the main parts of social policy, i.e. this process has demographic and social content. In economic literature, scientists point out that employment is a system that includes the degree of satisfaction of personal and social needs of citizens of the country, a set of attitudes about the participation of the population in labor activity, expressing the measure of their inclusion in labor processes.

The state employment policy of the population is part of the socio-economic policy of the country, where the intensive development of all sectors of the economy, including the tourism industry, affects the level of employment of the population. At the same time, in many countries of the world tourism plays a significant role in the formation of gross domestic product (GDP), in creating additional jobs, in providing employment and activating the foreign trade balance. In addition, tourism has a huge impact on such key sectors of the economy as agriculture, transport and communications, construction, production of consumer goods and others. Also, the tourism sector is a catalyst for the socio-economic development of the country. The economic development of this sphere is characterized by impressive data on the global economic market.

According to the World Tourism Organization (UNWTO), more than 900 million international tourist trips were registered in the world in 2022, which is twice as much as in 2021. Nevertheless, the number of international arrivals in 2022 remains 37% lower than in 2019 (before the pandemic period) (1.5 million). According to their data, an increase in foreign tourist arrivals was recorded in every region of the world last year. The lowest dynamics was observed in the Middle East, where one of the drivers of the growth in the number of arrivals was the 2022 World Cup in Qatar and the air travel route network was almost completely restored. Due to these factors, the tourist flow to the Middle East region, the arrival of tourists has recovered and compared to 2019, the level of this indicator has increased and amounted to 83% [1].

It should be emphasized that the difficult social, economic and geopolitical situation in the countries of the world remains the main factor hindering the recovery to a state before the mediocre conditions in the economy as a whole, and in particular international tourism [2, p. 47-48]. The increase in the inflation rate in the countries of the world, the aggravation of the war between Russia and Ukraine, the possibility of a decrease in the supply of grain products to countries in need, as well as a sharp increase in oil prices have led to an increase in public spending (on maintenance, transport, accommodation, etc.). And this, in a direct way, affects the decline in the purchasing power of populations. The indicators of the countries' inflation rating for 2022-2023 show that the highest indicator was in Venezuela (398%), Lebanon (230%), Syria (139), North Korea (55%), and the lowest indicator was in Mali (-0.7%), South Sudan (-3.1%), etc. [3]

It can be noted that the development of many tourist destinations in the country is just beginning, since the overall strategy for the development of this industry in Azerbaijan is at the stage of its new formation. In the future, the country's leadership is aimed at the formation of a competitive tourism industry and the development of tourist infrastructure. Therefore, one of the important issues is the liberation of these territories from Armenian separatists, the clearing of mined fields, the gradual return of refugees to their native districts and villages, and the simultaneous creation of tourist infrastructure in the liberated territories. The tourist potential of these areas is also very rich. It will be possible to fully use the tourist opportunities of Karabakh only if several main factors are taken into account, such as:

– ensuring the security of the population independent of their nation in the territory;
– clearing of mined fields;
– gradual return of the population;
– -creation of all necessary infrastructures in these areas, etc. [4, p. 40-45].

Azerbaijan receives only 0.002-0.003% of the world's international tourist flow. However, the calculations and forecasts of experts confirm that the country has the ability to receive approximately 10 million tourists a year [5, p. 562-569]. It should be noted that the emergency situation that began at the end of 2019 in all countries of the world had a significant negative impact on the development of tourism in Azerbaijan, which in 2020 the number of tourists arriving in the country decreased 3.2 times, in 2021 - 2.8 times, in 2022-2.2 times compared to 2019 [6].

Employment in different countries depends on the legislation adopted in the country and its compliance [7]. The tourism industry differed from other sectors of the economy by a number of specific features, which can be distinguished by the fact that tourist services are sold in one place, and consumed in another place or in another country. On the other hand, income from the sale of tourist products is generated only where tourist services are purchased. The process of consumption of tourist products is regulated by what the tourist chooses in accordance with the service provided to him, as well as the place of his temporary stay. An important factor of employment in tourism is considered to be a factor that forms communication between buyers of tourist services and employees of the company. Often, the communication that occurs

between buyers of services and employees of the company creates a source of risk for many operations in the tourism sector.

The world labor and employment markets and their structure have a certain impact on the development of tourism, or vice versa-the development of tourism has a certain impact on the formation of the structure of these markets. It is estimated that there are about 325 million people in the world employed in permanent or temporary jobs in tourism and related industries. The level of employment in tourism and related industries has a relatively greater impact on the employment market than in sectors such as finance, healthcare, banking, automotive, mining, etc. The tourism market allows people to work in more jobs than the healthcare market, financial sector, banking sector, mining and agriculture. Calculations show that the tourism market allows creating new and vacant jobs 5 times more than in the mining industry and almost 2 times more than in the financial sector, and in 2021 the tourism sector was able to accommodate about 330 million jobs. According to the GAT (State Agency of Azerbaijan for Tourism), the main goal of the country for tourism is to increase the number of foreigners visiting Azerbaijan to 4 million people in 2026, and to increase the indicators of domestic tourism to 6 million citizens [8].

It should be noted that the number of employees employed in tourism-specific areas in Azerbaijan in 2016-2021 increased from 43.5 thousand to 53.7 thousand people. So, in the number of employees employed in this area, compared to 2016, in 2017, 7.7% or 3.36 thousand people; in 2018, 22.4% or 9.75 thousand people; in 2019, 35.6% or 15.5 thousand people; in 2020, 12.7% or 5.54 thousand people and in in 2021 -23.55% or an increase of 10.24 thousand people. As can be seen from the analysis, despite the increased control in the conditions of the pandemic in the Republic of Azerbaijan, in the same period there was an increase in the number of workers employed in areas specific only to tourism, with the exception of 2018-2019. In our opinion, this growth can be attributed to the preventive measures taken by the state, including the provision of state support for the cultivation of tree seedlings and flowers in private farms [1; 9].

International tourism has a powerful impact on employment. The tourism industry is a labor–intensive process, so it employs mostly unskilled workers. However, this does not mean that highly skilled labor is not used in the tourism sector. In this area, new jobs are geographically spread more widely than in other developing sectors of the economy. The development of tourism in the world in influenced by scientific and technological progress, improving the quality of life of the population, increasing the length of free time, vacations, economic and political stability and a number of other factors [10].

Conclusions. Employment of the population in different countries with a multiplicative effect of tourism is several times higher than with direct employment. In this case, the internal tourist activity of the region's population can serve as an indicator for assessing the effectiveness of the existing brand of the region. Even in countries with multiplicative efficiency of this sphere, the employment rate of the population is 11.8% higher than in direct employment. Employment in tourism-specific areas in Australia is 2.6 times, in France -2.48 times, in the USA-2.62 times, in Germany-3.29 times and in Azerbaijan -4.46 times higher than in direct employment. The result of the

study shows that the employment of the population in different countries with the multiplicative influence of tourism is slightly higher compared to the total employment of the population. And this directly affects the creation of a large number of jobs in the tourism sector and related industries, which is primarily due to the contribution of the tourism sector to the country's GDP, the number of tourist arrivals and the growth of tourism revenues.

Employment of the population in different countries with the multiplicative influence of tourism is slightly higher compared to the total employment of the population, this directly affects the creation of a large number of jobs in the tourism sector and related industries.

References:

1. UNWTO World Tourism Barometer 2021. URL: https://www.unwto.org/fr/sustainable-development
2. Oborin M. S. Consequences of the impact of the COVID-19 pandemic on world tourism. Online Scientific Journal. T15, No. 1(93). Pp. 47-58.
3. Take profit. URL: https://take-profit.org/statistics/inflation-rate/
4. Abdullayeva Sh. Reorganization of tourism in Agdam. Materials of theI International Scientific and Practical Conference. Baku. 2022. pp. 40-45.
5. Ismayilov V. I. The main directions of formation of tourism-recreation complex in Azerbaijan. Journal Business Economics. 2017. issue 2. pp. 562-569.
6. Tourism in Azerbaijan. URL: https://www.worlddata.info/ asia/azerbaijan/tourism.php
7. Sintayehn A., Berhani F., Tesfaye S. Employment Opportunities and Challenges in Tourism and Hospitality Sector. Journal of Tourism & Hospitality. 2016. Vol. 05 (06). Pp. 3-12.
8. Akhundov Kh. Azerbaijan tourism industry: prospects and challenges. Country set to become tourist hotspot by 2026? 9.12.2022. URL: https://caliber.az/en/post/129097/
9. Number of international tourist arrivals worldwide from 2005 to 2022, by region. URL : https://www.statista.com/statistics/186743/international-tourist-arrivals-worldwide-by-region-since-2010/
10. Ismayilov V., Karpenko A. The Impact of Tourism on the Employment of the Country's Population. Економіка і організація управління: збірник наукових праць. 2022. № 4 (48). С. 40–52. URL : https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/13535

Азовцева К.С.
здобувач 4 курсу ОП «Менеджмент персоналу»
Варіс І.О.
кандидат економічних наук, доцент
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
м. Київ, Україна

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ ВІРТУАЛЬНОГО ОНБОРДИНГУ

Після більш ніж двадцяти років технологічного прогресу, який уможливив перехід на дистанційну роботу, і незважаючи на застереження та протидію багатьох роботодавців, які продовжували наполягати на повній або частковій зайнятості на робочому місці, оголошення про пандемію COVID-19 та початку повномасштабного вторгнення держави-агресора, постали величезним викликом для багатьох підприємців та знаменували обов'язковий перехід багатьох підприємств на віддалений формат, який зачепив організацію практично усіх бізнес-процесів. Зокрема, результати опитування серед користувачів з пошуку та надання роботи на платформі OLX показали, що поширення дистанційної зайнятості лише набирає обертів: «54% опитаних роботодавців перевели роботу своїх бізнесів на віддалену або частково віддалену зайнятість, і поруч з цим - 58% працівників не проти продовжувати роботу віддалено» [1]. Також понад 66% керівників компаній вважають, що використання штучного інтелекту (ШІ) та автоматизація HR процесів під дистанційний формат роботи можуть позитивно вплинути на якість роботи відділу кадрів в цілому [2].

Після того, як усі організації почали звикати до нової реальності, поступово почав відновлюватися рух персоналу, зокрема звільнення та наймання нових членів команди. У зв’язку з цим, перед менеджерами постав новий виклик: організація віртуального онбордингу.

Онбординг є важливим процесом, за допомогою якого нові працівники отримують знання та навички, необхідні для вдалої інтеграції в організацію. Зазвичай він починається з адміністративних завдань (таких як оформлення документів, підписання договорів) та адаптації новачка до робочого місця, далі перетікає в процес ознайомлення та опановування нових зон відповідальності та інтеграцію в колектив. Організацією процесу онбордингу зазвичай займаються HR менеджери, які допомагають новому працівнику швидше звикнути та побудувати ефективні робочі відносини з колективом, краще зрозуміти власні обов’язки та відчути себе частиною організації [3].

Сучасні цифрові інструменти онбордингу дають змогу HR відділам налаштовувати індивідуальні робочі та навчальні процеси для кожного працівника, автоматизувати процес завантаження (імплементація автоматизованого ПЗ) та підписання документів (електронний підпис), визначення посадових обов'язків, побудову цілей та оцінювання результатів роботи персоналу. Таким чином, автоматизація етапів онбордингу зменшує кількість ручних рутинних завдань HR менеджерів, дозволяючи їм зосередитися на більш стратегічних завданнях та ініціативах, таких як покращення добробуту

працівників, підвищення рівня їх утримання та зменшення адміністративних витрат [4].

Приєднання до нового робочого колективу - це нервовий процес майже за будь-яких обставин, зокрема у дистанційному форматі. Тому основою вдалого перебігу віртуального онбордінгу має бути переконання, що нові працівники мають доступ до всього необхідного комунікаційного програмного забезпечення та є впевненими користувачами програмного забезпечення. Для перевірки рівня опанування потрібних програм, краще запланувати відеодзвінок у перший день роботи новачка з HR менеджером, який зможе пояснити, які саме програми використовуються для відеоконференцій і чатів, а також відповісти на будь-які запитання працівника щодо їхнього використання. Зокрема, потрібно перевірити, чи є він досвідченим користувачем таких платформ для зв'язку як Zoom, Skype, Microsoft Teams та іншими програмами. Бонусом для зменшення тривожності може стати організація дзвінку з кимось, хто не перебуває в прямому ланцюжку підпорядкування, наприклад, це може колега, який проведе новачку вступний інструктаж з технології використання програмного забезпечення, що допоможе йому не соромитися ставити запитання [5].

Поруч з цим, для кращого ознайомлення з компанією та розуміння перебігу усіх бізнес-процесів, доречним буде забезпечити працівника Welcome-book. Даний комплексний документ містить всю необхідну інформацію про компанію, її продукти та послуги, культуру спілкування та більш детальні інструкції, що стосуються роботи в компанії. До нього зазвичай включена інформація про історію компанії, її цінності та місію, структуру компанії, основні розробки та інші цікаві факти. Також до вступної інформації можна прикріпити кілька відеоуроків та інтерактивних вправ, які допоможуть новим працівникам краще ознайомитися з різними аспектами робочого процесу, а також контактну особу, до якої можна звернутися з питаннями щодо використання даних ресурсів. Це значно полегшує процес адаптації та навчання нових працівників [6].

Віртуальний онбордінг забезпечує більш контрольоване середовище з меншою кількістю несподіваних перерв та відволікаючих факторів, що також сприяє підвищенню підзвітності, оскільки віртуальну діяльність легше відстежувати, щоб проаналізувати, чи всі етапи онбордингу були пройдені та чи всі завдання виконані. Ефективно організований дистанційний процес адаптації персоналу сповільнює та структурує скажений ритм постійного потоку інформації, зменшуючи при цьому стрес для нового працівника.

Організація процесу віртуального онбордингу вимагає планування, структури та використання відповідних інструментів для забезпечення успішної інтеграції нових працівників в організацію. Для успішного віртуального онбордингу важливо мати правильне програмне забезпечення, яке допоможе автоматизувати та оптимізувати процес. Серед популярних програм віртуального онбордингу виділяють:

– *Talmundo* - платформа для віртуального онбордингу, яка дозволяє компаніям створювати інтерактивні та персоналізовані онбординг-програми. Вона включає в себе функції для створення відео, графіків та спілкування з новими працівниками.

– BambooHR - інтегрована система управління ресурсами людських ресурсів, яка надає інструменти для управління процесом прийняття на роботу, включаючи онбординг.

– WorkBright - рішення для електронних документів та онбордингу. Воно дозволяє новим працівникам завершити всі необхідні документи в цифровому форматі.

– iCIMS - платформа для управління рекрутингом та прийняттям на роботу, яка включає інструменти для онбордингу та навчання.

– Zenefits - програма для управління HR, яка надає інструменти для онбордингу, а також управління документами та навчання персоналу.

– Kira Talent - спеціалізується на віртуальному відборі кандидатів, але також надає інструменти для віртуального онбордингу та навчання.

– Adobe Sign - інструмент для електронного підпису, який допомагає забезпечити підписи на важливих документах під час процесу онбордингу.

– Loom - інструмент для створення відео-повідомлень, який може бути використаний для створення віртуальних відео для нових працівників.

Підсумовуючи, можна зробити висновок, що сучасні прогресивні фахівці з управління персоналом невпинно продовжують досліджувати нові ефективніші шляхи дистанційної адаптації працівників, і що цей процес є безперервним. Свідомо приймаючи рішення адаптувати новачків до нового середовища, в умовах, які динамічно змінюються після пандемії та з початком війни, українські фахівці у сфері HR позиціонують себе як лідерів думок в еволюції управлінні персоналом на робочому місці та за його межами, а також створюють усі умови для формування сильних робочих команд, здатних впоратися з мінливими вимогами зовнішнього бізнес-середовища.

Література:

1. Економічна правда. 58% працівників не проти продовжувати роботу віддалено – дослідження. Економічна правда.
URL: https://www.epravda.com.ua/news/2020/09/3/664656/

2. 30+ додатків для рекрутерів та HR-ів | HURMA. HURMA.
URL: https://hurma.work/blog/30-dodatkiv-dlya-rekruteriv-ta-hr-iv/

3. Human Resource Management / Human Resource Management Wiki Home Page.
URL: http://mgt2210.pbworks.com/w/file/fetch/57726478/Managing%20the%20Employee%20Onboarding%20and%20Assimilation%20Process.pdf

4. Onboarding software buyers guide. Capterra.
URL: https://www.capterra.com/onboarding-software/buyers-guide/

5. Top Trends in Employee Onboarding in 2023 to Look Out For. Cursum.
URL: https://cursum.com/blog/employee-onboarding/top-trends-in-employee-onboarding-in-2023-to-look-out-for/

6. Welcome book, welcome pack: зустрічаємо нових співробітників ефектно. PeopleForce.URL: https://peopleforce.io/uk/blog/welcome-book-welcome-pack

Антонюк Д.А.
доктор економічних наук, професор, віцепрезидент
Запорізька торгово-промислова палата
м. Запоріжжя, Україна
науковий співробітник
Східно-Баварський технічний університет Амберг-Вайден
м. Амберг і м. Вайден, Німеччина
Жуков В.В.
аспірант
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ПОВОЄННЕ ВІДНОВЛЕННЯ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

З початку повномасштабної агресії Росії проти України минуло майже два роки, і цей період невиправно змінив життя людей, функціонування бізнесу та стан інфраструктури регіонів України. Наслідки вторгнення стали болючим випробуванням для нації, призвели до людських втрат, руйнування майна та знищення населених пунктів. Вплив війни відчувається не лише на фізичному рівні, але й у соціальній, економічній та екологічній сферах. Тому питання дослідження наслідків війни та перспектив повоєнного відновлення, що є необхідним для подолання викликів і побудови майбутнього, спрямованого на стале соціальне і економічне розвиток України, є вкрай актуальним для сьогодення.

Війна призвела до ще більшої нерівності, особливо серед жінок, дітей та людей з інвалідністю. Наслідки конфлікту викликали глибоке відставання в досягненні ключових Цілей сталого розвитку, зокрема у сферах боротьби з бідністю, забезпеченням охорони здоров'я та освітою, підтримкою економічного зростання, енергетичною безпекою, миром та правосуддям.

Натепер, відповідно до прогнозів та оперативній оцінці шкоди і потреб, вартість відбудови та відновлення України вже сягає 430 млрд. дол. та може розтягнутися на десятки років і потребуватиме державного та донорського фінансування. Варто зазначити, що потреби зростатимуть доти, доки триватиме війна.

Більша частина території Запорізької області на цей час тимчасово окупована та знаходиться в зоні бойових дій, а інша – потерпає від проблем, пов'язаних з військовою агресією Російської Федерації, в тому числі це економічні та соціальні проблеми, пов'язані з зупинкою роботи частини підприємств та значним переміщенням людей з окупованих територій. Одним із ключових пріоритетів, як вихідної умови відновлення області, має бути створення стимулів для повернення людей.

Зважаючи на вказане вище, досконале та повне проведення оцінювання шкоди та збитків у регіоні відтерміновується до моменту його деокупації. Хоча на сьогодні проводиться така робота для потреб фізичних і юридичних осіб в

моменти локальних руйнувань, розроблені відповідні методики, працюють грантові проєкти, проте реальне оцінювання можливе лише після повної деокупації Запорізької області.

Повномасштабне відновлення регіону потребує ґрунтовного аналізу та планування, аби міста та громади відповідали сучасним підходам. Зокрема, були людиноорієнтованими, мали раціональне просторове планування, забезпечували баланс розселення та розміщення робочих місць, сталість системи міської мобільності, були інклюзивними, енергоефективними та екологічними, а також відповідали Цілям сталого розвитку України на період до 2030 року. У процесі відновлення міст завдання полягає не лише у поверненні їм довоєнного вигляду, а й у вдосконаленні міського середовища. Кінцева мета відновлення – сформувати сталий, доступний та привабливий міський простір.

Для забезпечення комплексного відновлення територій було прийнято ряд законодавчих актів, зокрема Законом України «Про регулювання містобудівної діяльності» передбачено розробку Програми комплексного відновлення області та програми комплексного відновлення території територіальної громади (її частини).

Програма комплексного відновлення області, території територіальної громади (її частини) визначає основні просторові, містобудівні та соціально-економічні пріоритети політики відновлення і включає в себе комплекс заходів для забезпечення відновлення території відповідної області, території територіальної громади (її частини), що постраждали внаслідок збройної агресії проти України або які є місцями концентрації соціально-економічних, інфраструктурних, екологічних чи інших кризових явищ.

На етапі розробки концепції відновлення та розвитку територій необхідно визначити принципову структуру, за якою будуть розвиватись населені пункти. Майбутня відбудова має залежати від призначення і контексту кожного населеного пункту і від рішення зберегти, виправити або повністю змінити його планувальну структуру (для населених пунктів, які повністю зруйновані).

Україна стоїть перед великими викликами та завданнями у відновленні територій, постраждалих від війни. Відбудова вимагає значних зусиль, але вона є ключовим аспектом подолання наслідків конфлікту. Важливо провести комплексне оцінювання шкоди та збитків, щоб ефективно планувати відновлення.

Однак відновлення має бути більше, аніж просте відновлення будівель та інфраструктури. Воно повинно бути спрямоване на створення сталого, інклюзивного та екологічно дружнього міського середовища, яке відповідає Цілям сталого розвитку. Спільні зусилля, розробка стратегій та законодавчих актів грають важливу роль у досягненні цих цілей.

Відновлення – це процес, який вимагає ретельного планування та координації. Його успіх залежить від зусиль усієї громади та партнерства між різними рівнями влади та громадськості. Спільна робота та зусилля можуть допомогти відновити не тільки наші регіони, але й забезпечити стале майбутнє для всієї України.

Антонюк Д.А.
доктор економічних наук, професор, віцепрезидент
Запорізька торгово-промислова палата
м. Запоріжжя, Україна
науковий співробітник
Східно-Баварський технічний університет Амберг-Вайден
м. Амберг і м. Вайден, Німеччина
Коляда О.О.
аспірант
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ТЕХНОЛОГІЇ ГЕНЕРАТИВНОГО ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ДЛЯ ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Людський фактор (досвід та компетенції) має визначальне значення у підприємницькій діяльності, оскільки від нього залежать багато аспектів: від творчості та інновацій до управління й відносин з клієнтами. Останні досягнення в сфері штучного інтелекту (ШІ), спрямовані на підвищення ефективності роботи персоналу чи взагалі його заміни, зумовлюють актуальність подальшого дослідження цієї проблематики.

ШІ стає домінуючою технологією у світі освіти та бізнесу, відкриваючи безмежні можливості для підвищення продуктивності та прийняття кращих управлінських рішень. Зокрема увага дослідників і практиків спрямовується до чат-ботів (CARYNAI, CLAUDE AI, ChatGPT) [1], які з використанням технологій нейролінгвістичного програмування, відповідають на запити користувача, одночасно зіставляючи з найкращим набором відповідей, щоб забезпечити зворотній зв'язок у режимі реального часу.

За оцінками Goldman Sachs в майбутньому приблизно дві третини поточних робочих місць зазнають певного ступеня автоматизації ШІ, а генеративний ШІ замінить до однієї чверті поточної роботи, що вплине еквівалентно 300 млн. штатних робочих місць по всьому світу. При цьому створяться нові місця, професії та індустрії, що зрештою дозволить збільшити річний глобальний ВВП на 7% [2].

Запуск ChatGPT (розробник компанія OpenAI) на основі архітектури Generative Pre-training Transformer, що забезпечила інтеграцію глибокого навчання та мовних моделей для генерації людських відповідей на запити, відкрило надзвичайно широкі можливості для використання ШІ в освіті, науці та бізнесі [3]. Ця технологія неодмінно вплине на управлінську роботу на стратегічному, функціональному та адміністративному рівнях. На стратегічному рівні – на прийняття рішень, якщо менеджери використовують цю технологію для отримання рекомендацій в конкретних ситуаціях. На функціональному рівні – генеративний ШІ можна використовувати для автоматизації взаємодії з клієнтами та управління людськими ресурсами, а на адміністративному рівні –

для автоматизації різних повторюваних завдань (планування зустрічей, створення ділових документів, ведення записів) [4].

За допомогою генеративного ШІ підприємства можуть аналізувати великі обсяги даних, передбачати тенденції, автоматизувати операції та покращувати взаємодію з клієнтами. Аналіз результатів робіт науковців і практиків дозволив систематизувати ключові функції менеджерів, в рішенні яких можливо використати технології генеративного ШІ (табл. 1).

Таблиця 1. Використання ШІ для оптимізації задач в бізнесі

Задачі	Як вирішує ШІ
Аналіз даних і прогнозування	ШІ дозволяє проводити аналіз великих обсягів даних швидше та точніше, ніж це може зробити людина [5], [6].
Автоматизація бізнес-процесів	ШІ може автоматизувати рутинні та часом важкі операції, які раніше вимагали значних людських зусиль [7].
Оптимізація взаємодії з клієнтами	Використання чат-ботів і систем ШІ дозволяє покращити взаємодію з клієнтами [8], [9].
Забезпечення безпеки даних	Застосування ШІ для виявлення загроз безпеці даних та запобігання їхньому порушенню є важливою складовою безпеки бізнесу [10].
Оптимізація ланцюга постачання	Ланцюг постачання є однією з найважливіших складових успішного функціонування бізнесу.

У сфері ланцюга постачання ШІ використовується для вирішення різних завдань та задач у більшості великих компаній (табл. 2).

Таблиця 2. Використання ШІ для оптимізації ланцюгів постачання (на прикладі великих компаній)

Задача	Назва компанії	Як вирішує
1	2	3
Аналітика даних	Walmart	Активно використовує аналітику даних для прийняття управлінських рішень.
Боротьба зі зловживанням та шахрайством	Glovo	Допомагає виявляти незвичайні патерни та виявляти випадки зловживання або шахрайства у системі Glovo.
Забезпечення безпеки даних	Walmart	Виявлення потенційних загроз інформаційній безпеці та запобігання кібератакам.
Керування запитами і споживачами	Glovo	Використовує чат-ботів та автоматизовані системи обробки замовлень для взаємодії з клієнтами та управління їхніми запитами швидше та ефективніше.

Продовження таблиці 2

1	2	3
Маршрутизація та оптимізація доставки, фіксування ціни	Amazon	Розробляє оптимальний маршрут доставки з метою зниження часу доставки та витрат на транспортування з урахуванням багатох факторів.
	Walmart	Оптимізує логістичні операції, включаючи маршрутизацію доставки та управління складами.
	Uber	Визначення цін, оптимізації маршрутів та управління попитом на послуги таксі.
	Glovo	Оптимізація маршруту доставки, враховуючи різні фактори, такі як трафік, погодні умови, часи піку та місце призначення.
Оптимізація ціноутворення	Walmart	Аналізує ціни на товари та конкурентоспроможность на ринку.
Персоналізовані рекомендації для клієнтів	Amazon	Створює персоналізовані рекомендацій для своїх клієнтів, аналізує покупки та перегляди товарів.
	Walmart	Використовує чат-ботів та інші інтерактивні інструменти на своєму веб-сайті та в мобільних додатках [8].
	Glovo	Може надавати клієнтам персоналізовані рекомендації стосовно товарів та ресторанів на основі їхніх попередніх замовлень та вподобань.
Прогнозування попиту	Amazon	Використовує алгоритми машинного навчання для аналізу величезних обсягів даних щодо попиту на товари.
	Walmart	Допомагає компанії збільшувати ефективність управління запасами [9].
	Glovo	Прогнозування попиту на різні товари та послуги.
Управління запасами	Amazon	Визначає оптимальні рівні запасів для кожного товару в своєму асортименті щодо уникнення у компанії надлишків товарів на складі.
Управління якістю послуги	Amazon	Моніторить та аналізує якість послуг доставки, відслідковує дані про доставку та зворотний зв'язок від клієнтів.

Складено з використанням: [11, 12]

З урахуванням вже наявного досвіду та досліджень зрозуміло, що технології генеративного ШІ, зокрема ChatGPT, неодмінно вплинуть на бізнес в глобальному та локальному масштабі (бізнес-процеси, організаційні структури, маркетингові, фінансові служби, служби обслуговування клієнтів). З огляду на це важливим є розуміння наскільки бізнес зацікавлений у використанні ШІ, в яких саме напрямках діяльності він здатний найбільшим чином допомогти бізнесу та чи необхідно навчити бізнес правильно використовувати ChatGPT для зменшення операційних витрат бізнесу. Відповіді на ці питання нами будуть отримані в наступних дослідженнях.

Література:

1. Lokman, A. S., & Ameedeen, M. A. (2018). Modern chatbot systems: A technical review. Proceedings of the Future Technologies Conference (pp. 1012–1023). Cham: Springer,. https://doi.org/10.1007/978-3-030-02683-7_75.

2. Goldman Sachs. Global Economics Analyst. The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth (Briggs/Kodnani). 26 March 2023. https://www.goldmansachs.com/intelligence/pages/generative-ai-could-raise-global-gdp-by-7-percent.html

3. Metz, A. (2022). 6 exciting ways to use ChatGPT – from coding to poetry. TechRadar. https://www.techradar.com/features/6-exciting-ways-to-use-chatgpt-from-coding-to -poetry

4. Korzynski, P., Mazurek, G., Altmann, A., Ejdys, J., Kazlauskaite, R., Paliszkiewicz, J., Wach, K. and Ziemba, E. (2023), "Generative artificial intelligence as a new context for management theories: analysis of ChatGPT", Central European Management Journal, Vol. 31 No. 1, pp. 3-13. https://doi.org/10.1108/CEMJ-02-2023-0091

5. Hastie, T., Tibshirani, R., & Friedman, J. (2009). "The Elements of Statistical Learning: Data Mining, Inference, and Prediction." Springer.

6. Provost, F., & Fawcett, T. (2013). "Data Science for Business: What You Need to Know about Data Mining and Data-Analytic Thinking." O'Reilly Media.

7. Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). "The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies." W. W. Norton & Company.

8. Gandomi, A., & Haider, M. (2015). "Beyond the Hype: Big Data Concepts, Methods, and Analytics." International Journal of Information Management, 35(2), 137-144.

9. Lee, J., Yoon, W., & Kim, I. (2017). "Pharmacovigilance via Text Mining: A Comparison of Manual Curation and Information Extraction Approaches for Identifying Adverse Drug Reactions in Relation to Citalopram and Escitalopram." Journal of Biomedical Informatics, 66, 205-215.

10. Schneier, B. (2015). "Data and Goliath: The Hidden Battles to Collect Your Data and Control Your World." W. W. Norton & Company

11. Walmart Corporate (2023). "Innovations in AI: How We're Using Machine Learning." URL: corporate.walmart.com/newsroom/2023/01/31/innovations-in-ai-how-were.

12. Davenport, T. H., & Harris, J. (2007). "Competing on Analytics: The New Science of Winning." Harvard Business Press.

Безсмертний М.М.
студент групи МТЕз-222м
Національний університет «Запорізька політехніка»
Гнєздовська Ю.С.
психологиня
Спеціалізований психолого-педагогічний консультаційний центр для дітей
м. Краків, Польща

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

В умовах сучасної ринкової економіки вкрай необхідно впроваджувати нові підходи до управління персоналом. Причиною цього є розуміння того, що найціннішим ресурсом підприємства є його працівники, а їхні теоретичні знання, уміння та навички швидко старіють. Одним із ключових факторів підтримки конкурентоспроможності на ринку товарів і послуг є здатність організації постійно розвивати своїх співробітників. Однак багато вітчизняних підприємств все ще покладаються на застарілі методи розвитку персоналу. Важливість розвитку персоналу та зміцнення професійних навичок стає все більш актуальною, оскільки такий розвиток безпосередньо впливає на продуктивність працівників і, отже, на прибутковість організації.

Сучасні дослідження інновацій розвитку персоналу спираються на результати економічної, соціологічної та психологічної наук. Тим не менш, враховуючи складність і різноманітність проблем сучасності, все ще залишаються певні питання, які залишаються без відповіді. При створенні систем розвитку персоналу важливо віддавати перевагу сучасним методам розвитку з метою підвищення продуктивності праці та збільшення доходу підприємства.

Розвиток працівників на будь-якому підприємстві є критично важливим аспектом інвестування у виробництво. Надаючи можливості навчання, підприємство дозволяє людям підвищити свої професійні навички та навички, що, у свою чергу, призводить до створення кваліфікованої робочої сили [3]. Управління персоналом передбачає цілеспрямовані дії керівництва організації для розробки концепцій, стратегій і методів управління людськими ресурсами. Система розвитку персоналу охоплює низку організаційних структур, процесів і ресурсів, необхідних для ефективного розвитку персоналу, включаючи задоволення потреб працівників щодо самореалізації, кар’єрного просування та професійного навчання. Ця система повинна задовольняти потреби працівників усіх рівнів кваліфікації та відповідальності протягом їхньої кар’єри [4]. Суб'єктами системи розвитку персоналу є працівники підприємства, а об'єктами системи є важливі для організації характеристики персоналу, такі як професійні та особисті якості. Управління розвитком персоналу стосується розробки та реалізації стратегій для підвищення якості персоналу. Це передбачає розвиток професійних навичок і рис серед персоналу компанії, щоб гарантувати такі результати: по-перше, здатність працівників усвідомлювати важливість

постійного навчання, яке відповідає зростаючим вимогам; по-друге, здатність команди визнавати необхідність спільного управління за участю всього персоналу, а не лише менеджерів; по-третє, усвідомлення підприємством стрижневої ролі кожного працівника, а також необхідності збагачення його трудового потенціалу.

Як правило, кадрова служба відповідає за планування процесів навчання та розвитку персоналу на щорічній основі. Кадрова служба своєчасно отримує інформацію від структурних підрозділів підприємства щодо ініціатора навчальних заходів, тематики навчальних заходів, категорій працівників, які беруть участь у навчальних заняттях, орієнтовного терміну проведення, кількості учасників та відповідальний персонал, залучений до організації та проведення заходів з навчання та розвитку.

Не менш важливим аспектом ніж поточне навчання, у процесі управління розвитком персоналу є створення кадрового резерву. Створення кадрового резерву – це багатопланова справа, яка вимагає постійного контролю як з боку керівника організації, так і відділу кадрів, від початку до кінця. Проблема формування резерву працівників виникає через коливання керівників різних секторів організації щодо включення до складу резерву досвідчених експертів через побоювання щодо того, що їх замінить кандидат-початківець. Це також передбачає оцінку потенціалу кандидатів до кадрового резерву, визначення оптимальної кількості резервістів для організації та інші ключові фактори.

У сучасний час людські ресурси організації є основним активом, який гарантує безперебійне функціонування та ефективність підприємства. У результаті розвиток персоналу є невід'ємним аспектом загальної стратегії організації. Система управління розвитком персоналу компанії містить ряд методологій, які гарантують досягнення цілей у сфері розвитку персоналу, включаючи навчання співробітників, підвищення кваліфікації та кар'єрне просування. Для підвищення рівня розвитку персоналу першочергову увагу слід приділяти підвищенню кваліфікації. Через стрімкий розвиток сервісних технологій знання застарівають, що вимагає постійного оновлення. Навчання працівників без відриву від виробництва підвищить рівень продуктивності праці та доходи підприємства шляхом зарахування до кадрового резерву на випадок термінового заміщення посади. Оскільки співробітники підвищують свій рівень кваліфікації, рівень задоволеності клієнтів зростатиме, що призведе до майбутнього розширення ринку.

Література:

1. Крушельницька О.В. Суть професійного розвитку персоналу та завдання управління ним. URL: http://library.if.ua/book/45/3084.html.

2. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2002. 351 с.

3. Система развития персонала. Словарь терминов. URL: https://www.consultant.ru/law/ref/ju_dict/word/ sistema_razvitiya_personala.

4. Стельмашенко О.В. Оцінка розвитку персоналу підприємства. URL: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_ Gum/Tiru/2012_33/Stelmash.pdf.

Безугла Л.С.
доктор економічних наук, професор
Варяничко М.В.
аспірант спеціальності 051 Економіка
Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»
м. Дніпро, Україна

РОЗВИТОК РЕГІОНАЛЬНОГО ТУРИЗМУ ТА ЗАСАДАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Індустрія туризму та рекреації є однією з галузей світової економіки, що найбільш динамічно розвивається, важливим фактором соціально-економічного розвитку регіонів і країн. Здійснення заходів з охорони навколишнього природного середовища та досягнення його екологічної рівноваги, констатація соціально-економічної значущості туристично-рекреаційної сфери та усунення геополітичних проблем є визначальними критеріями сталого розвитку рекреаційної сфери.

Соціально-економічні механізми, що сприяють дотриманню норм раціонального природокористування, мають стати основою для інтенсивного функціонування туристично-рекреаційної сфери без зміни рівноважного стану природної екосистеми. Це забезпечить покращення здоров'я місцевих та іноземних громадян. Сталість сектору туризму та рекреації в українському суспільстві визначається дотриманням екологічних вимог, реалізацією розроблених заходів з оптимізації економічного розвитку, активним використанням привабливих туристичних дестинацій та збільшенням економічних вигод. Це гарантуватиме розвиток української економіки вцілому, створить конструктивну систему управління та сприятиме економічному зростанню за рахунок розумних ресурсних і матеріальних витрат [2].

У сучасному світі успішний розвиток туристичного регіону неможливий без концепції сталого розвитку. На розвиток курортних регіонів (територій) впливає ряд різноманітних зовнішніх і внутрішніх факторів. Роль таких факторів можуть бути різними за силою і тривалістю, а також за дією. Індикатори сталого розвитку курортних територій є важливими для відображення стану регіональної економіки [1]. Виходячи з сучасних підходів, оцінку стійкості курорту необхідно здійснювати за допомогою комплексного аналізу чотирьох груп показників:

- соціально-економічних;
- екологічних;
- туристичних;
- показників антропогенного навантаження.

Соціально-економічне забезпечення сталого розвитку туристичного сектору регіонів передбачає впровадження стратегій і політики, які збалансовують економічне зростання з соціальними та екологічними міркуваннями (рис. 1)



Рис. 1 Ключові аспекти соціально-економічного забезпечення сталого розвитку сфери туризму

Враховуючи соціально-економічні міркування, регіони можуть працювати над сприянням сталого розвитку туризму, який принесе користь як місцевим громадам, так і навколишньому середовищу, одночасно сприяючи економічному зростанню.

Реалізація концепції сталого розвитку сфери відпочинку і туризму вигідна як суб'єктам туристичної індустрії, так і рекреантам, місцевому населенню, оскільки забезпечить наступні результати:

- за рахунок зайнятості - підвищить рівень життя населення;
- підвищить інтелектуальну значущість історико-культурної та етнічної спадщини;
- забезпечить реалізацію заходів щодо збереження ландшафтної привабливості та екологічної рівноваги території;
- за рахунок збільшення зайнятості в туристично-рекреаційній та інших галузях економіки збільшить надходження до місцевого бюджету;
- створить умови для припливу інвестицій в регіон, особливо в сферу послуг, будівництво та агропромисловий комплекс;
- підвищить попит на туристичні послуги для місцевого населення, особливо в міжсезоння;
- урізноманітнює мережу особливо охоронюваних природних територій, для збереження незайманих ландшафтів та рідкісних біологічних популяцій;
- формування нових об'єктів туризму та рекреації.

Уряди малих країн надають індустрії туризму більший пріоритет, ніж у великих країнах, для досягнення соціально-економічного розвитку, що сприяє вихованню культури поваги до навколишнього середовища та збереження екологічної стабільності. В Україні повинні прийняти цю тенденцію, щоб уникнути екологічних наслідків і підтримувати стабільне соціально-економічне зростання як на регіональному рівні, так і в країні в цілому. Подальший розвиток економіки курортного регіону, інфраструктури, створення умов для його прискореного та сталого розвитку можливий на основі регіональних стратегій сталого розвитку [2].

У країнах з розвинутою ринковою економікою індустрія туризму все більше розглядається як важлива складова соціального прогресу та економічного розвитку країни. Це важливий сектор експортної спеціалізації, який відіграє певну роль у збалансуванні зовнішньоекономічних розрахунків.

Література:

1. Rakhimov Zafar Odilovich, & Mir-Djafarova Aziza Zhavokhirovna. (2023). Sustainable Development Of Tourism In The Tourist-Recreation Sphere Of Uzbekistan. *Best Journal of Innovation in Science, Research and Development*, *2*(6), 227–232. Retrieved from https://www.bjisrd.com/index.php/bjisrd/article/view/316

2. Hariram, N.P.; Mekha, K.B.; Suganthan, V.; Sudhakar, K. Sustainalism: An Integrated Socio-Economic-Environmental Model to Address Sustainable Development and Sustainability. *Sustainability* 2023, *15*, 10682. https://doi.org/10.3390/su151310682

Біленко О.В.
кандидат економічних наук, доцент
Заботіна Ю.О.
здобувач ОС «магістр»
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ПІДХОДИ ДО ПОБУДОВИ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Система мотивації персоналу є найважливішим інструментом управління персоналом, що впливає на ефективність діяльності персоналу і організації. Система мотивації надає можливість керівникам формувати необхідну поведінку персоналу, збільшувати їх продуктивність, зацікавленість і лояльність [1, с. 233]

Ефективна система мотивації на рівні підприємства має базуватися на таких вимогах:

- надання однакових можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм результативності праці;
- узгодження рівня оплати праці з її результатами та визнання особистого внеску в загальний успіх;
- створення належних умов для захисту здоров'я, безпеки праці та добробуту всіх працівників;
- забезпечення можливостей для зростання професійної майстерності, реалізації здібностей працівників;
- підтримування в колективі атмосфери довіри й зацікавленості в реалізації загальної мети.

Система мотивування має бути простою і зрозумілою для працівника, гнучкою, швидко реагувати на кожен позитивний результат роботи засобами заохочення. Розміри заохочення мають бути економічно та психологічно обґрунтованими. Системи заохочень мають формувати у працівників відчуття справедливості матеріальних винагород і сприяти підвищенню зацікавленості працівників у поліпшенні не тільки індивідуальної роботи, а й діяльності колективу.

При формуванні системи мотивації персоналу класичним вважається такий порядок дій:

1) діагностика діючої системи мотивації персоналу (моніторинг тенденцій на ринку праці та аналіз позиціонування підприємства; діагностика чинних на підприємстві форм мотивації; дослідження мотивації працівників, їх потреб);

2) формулювання цілей мотиваційної політики та визначення структури системи мотивації (аналіз стратегії управління персоналом загалом та в сфері мотивації; формування структури системи мотивації);

3) розробка системи матеріального стимулювання (аналіз структури персоналу; опис та аналіз посад; встановлення окладів, доплат і надбавок; розробка системи преміювання);

4) формування системи нематеріального стимулювання (розробка соціального пакету та його диференціація за категоріями персоналу);

5) розробка внутрішніх нормативних документів в сфері мотивації персоналу.

Структуру мотиваційної системи доцільно розділити на 3 основні групи:

1) індивідуальна мотивація співробітника (пов'язана із задоволенням індивідуальних прагнень і потреб, на які компанія не впливає (мрії, хобі, сім'я);

2) взаємна мотивація працівників, включаючи роботу в групах, колективах, де без участі компанії формуються позитивні відносини між співробітниками, що ґрунтуються на взаємодопомозі і підтримці, відповідальності тощо;

3) мотивація організації заснована на класичних принципах впливу на співробітників: управління, системи винагороди за досягнення, визнання, підтримка інтересу до роботи, системи кар'єрного просування тощо.

Важливою умовою забезпечення ефективності системи мотивації персоналу є постійний розвиток й удосконалення її форм і методів на всіх рівнях реалізації.

Однією з ключових вимог при удосконаленні мотивації працівників є налагодження відносин між керівниками та працівниками відповідного рівня за допомогою внутрішнього спілкування та встановлення зворотного зв'язку в колективі. Постійний моніторинг та аналіз системи стимулювання та мотивації праці забезпечить ефективну діяльність та досягнення цілей підприємства.

Для вдосконалення діяльності персоналу пропоную керуватися такими принципами мотивування праці:

- формування сприятливого, доброзичливого клімату в колективі;
- сприйняття працівника як особистості, повага до нього, його потреб та інтересів;
- створення безпечних, комфортних умов праці;
- створення умов та рівних можливостей для професійного зростання працівників;
- застосування об'єктивних критеріїв оцінки працівника;
- відповідність винагороди працівника результатам його праці;
- залучення працівників до управління;
- турбота про соціальний розвиток колективу.

Динамічна, гнучка, багатогранна та орієнтована на співробітників система мотивації дозволяє вирощувати й утримувати лояльний персонал. Наявність такої системи є одним з провідних конкурентних переваг роботодавців у змаганнях за професійних кандидатів.

Література:

1. Базалійська Н.П., Міщук В.В. Сутнісні підходи формування системи мотивації трудової поведінки працівників на підприємстві. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. № 9. С. 232–236.

Біленко О.В.
кандидат економічних наук, доцент
Солоділова А.О.
здобувач ОС «бакалавр»
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ІННОВАЦІЇ ЯК ДРАЙВЕР ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ

З початку повномасштабного вторгнення росії значних руйнувань зазнала інфраструктура нашої країни, суттєво скоротились обсяги промислового виробництва, агропромислового сектору, підприємницької діяльності загалом та інноваційного розвитку зокрема. Більшість організацій були змушені змінити напрямок з інноваційних пошуків на режим виживання в нестабільних умовах, які принесла війна. З іншого боку, такі історичні виклики формують стимули до вибудовування нової системи взаємовідносин науки і суспільства, які б сприяли створенню інноваційних рішень та їх ефективному впровадженню в усіх сферах економіки.

Інновації виступають наразі засобом виживання та подальшого повоєнного відновлення економіки України та її розвитку в довгостроковій перспективі, забезпечення швидкого підвищення конкурентоспроможності на міжнародному ринку. За результатами опитування підприємств, яке провів Інститут економічних досліджень та політичних консультацій (ІЕД) у квітні 2023 року [1], над інноваціями продовжує працювати експортоорієнтований бізнес. Запровадження інновацій (технологічно нових і/або технологічно удосконалених продуктів, виробничих процесів) є пріоритетом в діяльності 23% підприємств. Окрім цього, для 46% підприємств інновації є актуальними в окремих (конкурентних) ситуаціях, і лише 31% респондентів взагалі не вбачають актуальності інновацій у своїй діяльності.

Інновації впливають на всі сфери життєдіяльності суспільства, сприяють зміцненню обороноздатності держави, її інформаційній, економічній, продовольчій безпеці.

Інновації найчастіше розглядають як нові напрямки для розвитку бізнесу. Водночас, їх значимість для державних інститутів й суспільства в цілому є не менш актуальною. Ефект від впровадження інновацій для різних учасників економічної системи полягає в наступному:

- для приватних компаній – підвищення стійкості бізнесу та пришвидшене його зростання, розвиток нових напрямів діяльності, вихід на нові ринки, зростання прибутку, зниження витрат виробництва;
- для суспільства – підвищення рівня і якості життя, зростання доходів населення, поліпшення умов праці та, відповідно, зменшення соціальної напруженості, нові можливості для працевлаштування;
- для держави загалом – зростання ВВП, скорочення нерівності між різними прошарками населення, диверсифікація і розвиток економіки

підвищення статусу та репутації країни у світовому економічному просторі.

Впровадження нових технологій в промислове виробництво дозволяє здійснити якісний стрибок на світовому ринку товарів і послуг. Проте, рушієм прогресу в економіці є не будь-яке інвестування у виробництво, а впровадження на ринок принципово нових товарів і техніки. До високотехнологічних виробництв зазвичай включають виробництва, які забезпечують випуск наукоємної продукції, що розрахована на масового споживача. Створення, впровадження і широке розповсюдження нових продуктів, послуг, технологічних процесів наразі є ключовими чинниками зростання обсягів виробництва, зайнятості, зовнішньої торгівлі, підвищення якості продукції, економії матеріальних і трудових ресурсів, удосконалення організації виробництва та підвищення його ефективності. В сучасному світі поняття успішної економіки, яка має майбутнє, тотожне поняттю «інноваційна економіка».

Поточна ситуація в Україні не сприяє розвитку інновацій зі зрозумілих причин. Водночас, українське суспільство має високі очікування щодо модернізації економіки країни під час її повоєнного відновлення. Питання полягає в тому, як на це відреагують ключові актори інноваційного процесу.

Актуальність інноваційної діяльності залежить від розміру підприємства, адже для утримання значної площі підприємницької структури потрібно використовувати провідні технології, аби скоротити час на виробництво продукції та полегшити роботу працівникам, знизити вартість амортизації застарілих технологій, покращити якість виробу на конкурентному ринку та зайняти провідну позицію на ньому в обраній галузі. Інновації є наразі пріоритетом для 38% великих підприємств, лише для 8% мікро- і 13% малих підприємств. Така динаміка пояснюється тим, що війна найбільше перешкоджає малим підприємствам, які демонструють найнижчі темпи відновлення. Водночас, про неактуальність інновацій наразі заявили 22% машинобудівних підприємств, які представляють найбільш технологічні виробництва. Це є тривожним сигналом для держави та суспільства щодо спроможності бізнесу до модернізації в повоєнний період.

Розвиток інноваційної економіки не можна покладати лише на підприємців. Майже три чверті (73%) промислових підприємств наголошують на необхідності спеціальних довгострокових програм підтримки на галузевому рівні, з огляду на досвід повоєнної відбудови інших країн. Мікробізнес потребує фіскальних стимулів (41%), а також налагодження комунікації з інноваторами (32%) та підтримки в підготовці спеціалістів (32%) [1].

Отже, повоєнна відбудова та модернізація України є процесом, що вимагає спільних зусиль бізнесу, держави і освітньо-наукового сектору економіки.

Література:

1. Ангел Євген. Інновації під час війни не на часі, але як без них відновити країну? *Дзеркало тижня:* веб-сайт. URL: https://zn.ua/ukr/macroeconomics/innovatsiji-pid-chas-vijni-ne-na-chasi-ale-jak-bez-nikh-vidnoviti-krajinu.html (дата звернення: 25.11.2023).

Богріновцева Л.М.
кандидат економічних наук, доцент
Філюк А.В.
здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
Національна академія статистики, обліку та аудиту
м. Київ, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СТРАХОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

На сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки ефективне функціонування страхового ринку є дуже важливим. Незважаючи на те, що страховий ринок України має відносно довгу історію, для його ефективного функціонування необхідне втручання держави. Тому важливим є вибір моделі, шляхів та засобів державного регулювання страхової діяльності загалом, та страхового ринку зокрема. Необхідність державного регулювання страхової діяльності в Україні зумовлена такими чинниками, як: слабка конкуренція у страховому секторі, оскільки більшість вітчизняних страхових компаній є недостатньо капіталізованими і не здатні гарантувати значні ризики; низький рівень прозорості страхового ринку, легітимності страхових компаній та відкритості ринкової інформації.

Інституційні проблеми на українському страховому ринку, з початку його становлення, були пов’язані переважно з недосконалою регуляторною політикою держави та відсутністю належного нагляду за її реалізацією [5]. Саме тому у 2019 році було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення функцій із державного регулювання ринків фінансових послуг» [3], так званий Закон про спліт, згідно з яким з 1 липня 2020 року регулятором страхової діяльності в Україні став НБУ. Основною метою зміни наглядового органу було створення платоспроможного, стійкого та конкурентного страхового ринку в Україні, а також забезпечення належного захисту прав споживачів страхових послуг. Для цього необхідно було запровадити нову модель регулювання страхового ринку з урахуванням положень директив ЄС, світової практики регулювання та нагляду за ринком страхування та перестрахування та специфіки українського страхового ринку.

2023 рік для страховиків став роком підготовки до масштабних змін, пов’язаних з реалізацією багатьох ідей, викладених у Білій книзі Національного банку України «Майбутнє регулювання страхового ринку». Дані зміни мають забезпечити платоспроможність, стійкість та конкурентоспроможність українського страхового ринку, водночас належним чином захистити права споживачів страхових послуг. Ці ідеї знайшли своє відображення в новому Законі України «Про страхування», який вступає в дію 1 січня 2024 року, і який спрямований на імплементацію ключових директив ЄС.

В рамках останніх змін у державному регулюванні страхової діяльності слід звернути увагу на пруденційний нагляд, який є наріжним каменем системи пруденційного регулювання. У більшості країн ЄС наглядовий процес базується

на оцінці ризиків, а в деяких країнах – на значенні певних параметрів. Сьогодні, з передачею повноважень з нагляду та регулювання страхової діяльності від Нацкомфінпослуг до НБУ, важливим є запровадження сучасних правил взаємодії між страховими компаніями, посередниками та споживачами страхових продуктів. Розробка сучасного законодавства має враховувати основні вимоги права ЄС, які Україна зобов'язана імплементувати відповідно до Угоди про асоціацію з ЄС, та принципами Міжнародної асоціації органів нагляду за страховою діяльністю (IAIS).

Варто зауважити, що у день початку війни НБУ ввів суттєві обмеження на купівлю іноземної валюти та перекази з-за кордону, в тому числі перестраховими компаніями-нерезидентами, відповідно до Постанови № 18 «Про роботу банківської системи в період запровадження воєнного стану» [4], у зв'язку з чим, українські страхові компанії були позбавлені можливості виконувати платіжні зобов'язання від імені своїх іноземних партнерів за програмами перестрахування.

Іншим важливим аспектом стали вимоги, встановлені Національним банком України до перестраховиків-нерезидентів, яким страхові компанії сплачують премії. Рейтинг фінансової стійкості таких перестраховиків повинен бути не нижче А3. Цю вимогу НБУ запровадив у 2021 році, вона дозволяє страховикам укладати договори перестрахування з іноземними перестраховиками з достатньою фінансовою стійкістю. Ця вимога також дозволяє співпрацювати з перестраховиками-нерезидентами, які мають нижчий рейтинг, але зареєстровані в країні, де нагляд за страховою та перестраховою діяльністю здійснюється державою, та займаються страховою (перестраховою) діяльністю не менше трьох років [6].

У 2023 році НБУ також здійснює моніторинг і сприяє дотриманню вимог оновленого регулювання страхового ринку, а також забезпечує завершення банками валютного аудиту дотримання строків сплати страхових платежів, у тому числі премій та внесків перестраховиків-нерезидентів, за дебетовим методом розрахунків шляхом зарахування зустрічних однорідних вимог. Це дасть змогу запровадити нові механізми застосування санкцій до постачальників фінансових послуг, які не дотримуються посилених регуляторних вимог [2].

Отже, на сьогодні, страховий ринок України переживає процес трансформації, пов'язаний із його становленням та розвитком. До таких трансформаційних змін можемо віднести наступні:

- перехід страхових компаній на МСФЗ 17 (новий стандарт обліку договорів страхування), що забезпечить більш адекватне відображення фінансових результатів у фінансовій звітності;
- повна прозорість структури власності страхових компаній та фінансової спроможності їхніх власників;
- посилення вимог до активів страхових компаній;
- оновлений регуляторний підхід до здійснення посередництва на страховому ринку [1].

Підсумовуючи, можна відзначити, що страховий ринок України зазнав значних змін за останні роки. Ці зміни в основному пов'язані з новими

регуляторними вимогами, технологічним розвитком та змінами у поведінці споживачів, що в свою чергу значно впливає не лише на бізнес-процеси страхових компаній, але й на культуру страхування в цілому. Страхувальники все частіше вимагають персоналізованих продуктів та послуг, пристосованих до їхніх індивідуальних потреб та вподобань, а також очікують безперебійного та зручного обслуговування. Трансформація страхового ринку також зумовлена новими регуляторними вимогами, які вимагають від страховиків бути більш прозорими у відносинах з страхувальниками та приділяти їм більше уваги для підвищення рівня довіри. Впевненість страхувальників у надійності страховиків є одним з основних факторів успішного розвитку страхового ринку, разом з тим, ефективне регулювання та нагляд за страховим ринком підвищує рівень довіри страхувальників до страховиків. Тому трансформація українського страхового ринку є невід'ємною частиною його функціонування і вимагає постійного вдосконалення страхових відносин та набуття нових функцій, пов'язаних з дотриманням вимог, які ставляться перед Україною, зокрема, щодо імплементації національного законодавства до вимог Європейського Союзу.

Література:

1. *Онишко С. В., Богріновцева Л. М., Ключка О. В. Трансформація страхового ринку України в умовах сьогодення. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Економічні науки». 2023. №9.* https://doi.org/10.25313/2520-2294-2023-9-9147
2. Офіційний сайт Національного банку України. URL: https://bank.gov.ua/
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення функцій із державного регулювання ринків фінансових послуг: Закон України від 12.09.2019 р. № 79-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/79-20#Text
4. Про роботу банківської системи в період запровадження воєнного стану: Постанова Національного банку України від 24.02.2022 р. №18. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0018500-22
5. Фінансовий ринок: підруч.: у 2-х т. / кер. авт. кол. і наук. ред. Ю. М. Коваленко. Ірпінь: УДФСУ, 2018. Т. 1. 442 с.
6. Чуницька І.І., Богріновцева Л. М. Особливості діяльності страхових компаній на фінансовому ринку України в умовах воєнного стану. *Інфраструктура ринку.* 2023. Вип. 71. С. 251-258. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2023/71_2023/46.pdf

Бондаревська К.В.
доктор економічних наук, професор
Коробська А.В.
магістр
Університет митної справи та фінансів
м. Дніпро, Україна

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

Соціальна безпека та її забезпечення постає вкрай актуальним та важливим питанням сьогодення, враховуючи наявність суттєвих проблем у сфері якості та рівня життя населення у контексті необхідності оцінки стану захищеності соціальних інтересів громадян України. Актуальність безпекових механізмів полягає також у виконанні безумовної ролі захисту соціальних, громадянських, економічних, оборонних, екологічних, національних та ще багатьох інтересів українського суспільства. Моніторинг стану соціальної безпеки – забезпечує підтримку ефективності та якості надання послуг та гарантій населенню, з метою аналізу як окремих сфер, так і їх сукупності загалом, з метою виявлення прогалин та усунення їх передумов. Тому, на сьогодні, особливо в умовах воєнного стану, соціальна безпека – є невід'ємною складовою державної політики захисту та пріоритетним завданням її розвитку та покращення.

Звісно, що ефективний захист упереджує настання ризику. Законодавчо в Україні закріплено таке тлумачення соціального ризику: «наявні та потенційно можливі явища і чинники, що створюють небезпеку життєво важливим національним інтересам України».

Зазвичай, передумовою виникнення ризику є недофінансування тих чи інших сфер життя населення, що призводить до настання самого ризику. Тож, у таблиці 1 ми можемо проаналізувати систему видатків Зведеного бюджету України, що певним чином засвідчує ефективність проведення державної політики.

Як ми бачимо, майже за всіма видатками, що наведені у таблиці, а особливо за сферами охорони здоров'я, освіти, соціального захисту і соціального забезпечення, культури, мистецтва та спорту, їх фінансування у січні-серпні 2022 року досягло найвищого показника. Але, за тими ж прогнозами видатки за цими категоріями починаючи з 2023 року будуть зменшуватися через наслідки повномасштабного російського вторгнення на територію України.

Таблиця 1. Динаміка видатків зведеного бюджету України, % ВВП

Категорія видатків	2019, факт	2020, факт	2021, факт	2022, січень-серпень	2023, прогноз	2024, прогноз	2025, прогноз
Видатки, усього	34,5	37,8	33,8	57,7	55,6	44,9	43,6
Загальнодержавні функції (без обслуговування боргу)	2,1	2,0	1,7	2,8	2,7	2,0	1,9
Обслуговування держборгу і виплати за ВВП-варантами	3,0	2,9	2,9	2,8	4,6	6,6	6,1
Оборона	2,7	2,9	2,3	19,0	15,7	6,5	6,5
Правоохоронна діяльність, безпека, суди	3,6	3,8	3,2	8,3	5,8	4,5	4,0
Економічна діяльність	3,9	6,2	5,4	2,1	4,8	5,3	5,2
Охорона навколишнього середовища	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
Житлово-комунальне господарство	0,9	0,8	1,0	0,7	2,5	1,9	1,8
Охорона здоров′я	3,2	4,2	3,7	4,4	3,7	3,6	3,6
Культура, мистецтво і спорт	0,8	0,8	0,8	0,7	0,6	0,5	0,5
Освіта	6,0	6,0	5,7	6,3	6,0	5,4	5,5
Соцзахист і соцзабезпечення	8,1	8,2	6,7	10,5	9,1	8,5	8,4
– трансферти Пенсійному фонду	4,6	4,8	3,7	4,0	3,9	3,7	3,7
– інші види соціального захисту	3,5	3,4	3,0	6,5	5,2	4,8	4,7

*Джерело: [2]

Як свідчать статистичні дані, наведені на рисунку 1, на період 2022-2023 рр. найбільшим фінансуванням буде забезпечена саме категорія оборони, що цілком відповідає сьогоденним реаліям. Другим, але не останнім по значенню, залишається соціальний захист, який стане, напевно, головним пріоритетом держави як на теперішній час, так і в подальшому, що має стати основою добробуту для населення країни.



Рис. 1.1 Динаміка видатків зведеного бюджету України, % ВВП
*Джерело: [2]

Отже, видаткова частина бюджету – це одна зі складових безпекового механізму, що забезпечує його ефективність та раціональність використання у суспільстві. Оцінка ефективності фінансування засвідчує, що видатки, зокрема на соціальний захист громадян були, є, і мають бути задля відповідного забезпечення суспільного добробуту.

Література:

1. Про основи національної безпеки України / ВРУ: офіційний сайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/964-15#Text
2. Війна і державні фінанси: скільки потрібно грошей на відновлення і де їх брати / Економічна правда. URL: https://www.epravda.com.ua/columns/2022/11/3/693382/

Буткевич О.В.
кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський державний університет
імені Володимира Винниченка
м. Кропивницький, Україна

СТРАТЕГІЧНА СТІЙКІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА, ЯК ОСНОВА АДАПТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ПЕРІОД ВІЙНИ

Стратегічна стійкість підприємства – це характеристика діяльності підприємства, яка відображає його здатність до стійкого розвитку та досягнення намічених цілей з мінімально допустимими відхиленнями від запланованих всупереч впливу динамічного середовища, в якому має місце невизначеність майбутніх результатів та ризикованість господарських процесів за умов військового стану в країні.

Одними з головних умовам сучасної діяльності підприємства є невизначеність ринку, поведінки власників і конкурентів, законодавчих рішень органів державної влади, так як наслідки агресії неможливо спрогнозувати. Підприємство працює й розвивається в активному зовнішньому та внутрішньому середовищі, пристосовуючись до його змін. Складність і нестабільність середовища вимагають від підприємства не вдосконалювання форм і методів господарювання, а радикальної зміни принципів створення управлінськовиробничих систем.

Соціально-політичні події, що відбуваються сьогодні в Україні, загострили проблему впровадження моделей адаптивного менеджменту бізнесом, які б відповідали як вирішенню поточних завдань, так і визначенню оптимальних стратегій сталого розвитку підприємств. Та модель адаптивного менеджменту, яка реалізувалася протягом двох останніх десятиліть, продемонструвала результати, що не задовольняють суспільні очікування ані в економічній, ані в соціальній сферах.

Відображаючи об’єктивні закономірності розвитку економічної системи, нестабільність суттєво ускладнює діяльність підприємств, дезорієнтує у виборі стратегічних пріоритетів, обґрунтуванні моделей управлінської політики, підходів до її формування та реалізації. Нестабільність середовища несе значно більші реальні та потенційні загрози для конкурентоспроможного й ефективного розвитку підприємств.

Кризові явища в економіці України, що ускладняються воєнним станом, стали викликом для традиційних механізмів управління підприємством. Події, які відбуваються в умовах воєнного стану вимагають зміни підходів до аналізу економічної динаміки та обґрунтування заходів економічної політики підприємства з боку як урядових структур, так і експертного товариства. Саме тому, актуальним та важливим питанням сьогодення є тема відновлення вітчизняної економіки, що в майбутньому забезпечить сталий розвиток України та створить підґрунтя для стратегічних переваг в глобалізаційних умовах. Відтак актуальності набувають завдання пошуку моделей адаптивного менеджменту

підприємствами, які б дозволяли ефективно протистояти впливові зовнішніх дестабілізаційних факторів та сприяли формуванню потенціалу підприємств. Доцільність ґрунтовних перетворень обумовлюється не тільки локальними соціально-економічними причинами, але й глибинними зрушеннями в сучасному світі: формуванням структур постіндустріального суспільства, розвитком глобалізаційних процесів, громадянського суспільства, появою наднаціональних інститутів.

Стійкість підприємства формується під впливом багатьох зовнішніх (соціально-економічна та політична стабільність в країні; рівень платоспроможного попиту; податкова, кредитно-фінансова, облікова, інвестиційна політика; ситуація на ринку постачальників; галузеві особливості, тип ринку) та внутрішніх факторів (розміри підприємства; рівень гнучкості системи управління; рівень відповідності продукції запитам споживачів за якістю та ціною; стан матеріально-технологічної бази підприємства, новітність технологій; стан майна і фінансових ресурсів, ступінь залежності від зовнішніх кредиторів та інвесторів; ефективність господарських і фінансових операцій; рівень менеджменту та забезпеченість висококваліфікованими кадрами; корпоративна культура; ділова репутація підприємства; збалансованість внутрішніх можливостей із впливом зовнішніх загроз) [2].

Алгоритм забезпечення стратегічної стійкості підприємства (чи стійкості її складової) повинен мати наступні кроки:

− діагностика поточної стійкості підприємства на основі певної сукупності індикаторів;

− факторний аналіз внутрішнього та зовнішнього середовища з метою визначення стратегічних факторів стійкості підприємства (складової);

− визначення оптимальних критеріїв стійкості та обґрунтування доцільності їх використання; визначення рівня стратегічної стійкості (стійкості її складової) аналіз альтернативних заходів та джерел, необхідних для повернення підприємства в стан рівноваги; − формулювання рекомендацій щодо забезпечення належного рівня стратегічної стійкості та розробка заходів щодо її підвищення; − реалізація заходів та контроль за ходом їх виконання [3].

Отже, процес забезпечення стратегічної стійкості повинен бути націлений на мінімізацію негативного впливу зовнішнього та внутрішнього середовища на діяльність підприємства; створення передумов ефективної реалізації запланованих дій, господарських операцій; максимальне використання внутрішніх можливостей для досягнення і підтримки конкурентних переваг.

Збереження стійкості розвитку підприємства – необхідна умова його ефективного функціонування за сучасних умов господарювання.

Адаптивний менеджмент - такий вид управління, при якому основною метою є адаптація до змін у суспільстві. На даний час працює приблизно половина економіки. Це стосується, насамперед тих секторів, які забезпечують базові потреби громадян України – опалення, енергопостачання, базові медичні послуги, а також виробництво та продаж товарів повсякденного попиту на тих територіях, де не проходять військові дії. Працюють також ті виробництва, які

мають можливість продавати свою продукцію в рамках тих регіонів, де можлива доставка та логістика.

24 лютого 2022 року, через пряме повномасштабне вторгнення Росії на територію України, Верховною радою України було введено воєнний стан. Українська економіка перейшла у стан, коли воєнний режим диктує нові реалії та правила. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває питання розробки стратегії розвитку в умовах впливу дестабілізаційних факторів. На даний час працює приблизно половина економіки. Ми можемо чітко бачити, що це сектори, які забезпечують базові потреби громадян України – опалення, енергопостачання, базові медичні послуги, а також виробництво та продаж товарів повсякденного попиту на тих територіях, де не проходять військові дії. Працюють також ті виробництва, які мають можливість продавати свою продукцію в рамках тих регіонів, де можлива доставка та логістика. Частково працюють навіть орієнтовані на експорт регіони, зокрема, в Кривому Розі продовжується видобуток та відвантаження залізної руди.

Тобто, економіка навіть під час воєнного стану намагається повернутися до використання тих можливостей, які є та які дозволяють підприємствам працювати. В Україні в багатьох секторах економіки підприємства перелаштовуються на військові потреби. Підприємства почали виготовляти для збройних сил України таку необхідну амуніцію та перепрофілюються на виробництво летальної зброї і розвідувальної техніки, галузь транспортних послуг працює на евакуацію населення, ринкова економіка нашої держави безпрецедентно працює на підтримку армії та суспільства, сплачуючи податки до державного бюджету.

Отже, формування економічної політики в умовах впливу дестабілізаційних факторів потребує постійних коректувань механізму адаптивного менеджменту для збереження або покращення стану підприємства на основі здійснення контролю за економічною ситуацією, необхідною для прийняття негайних управлінських рішень при непрогнозованих змінах внутрішнього та зовнішнього середовища.

Література:

1. Пономаренко В.С., Пушкар О.І., Тридід О.М. Стратегічне управління розвитком підприємств : навч. посіб. Харків : Вид. ХДЕУ, 2002. 640 с.

2. Костіна О.М. Система антикризової стійкості промислових підприємств. Сучасні тенденції та актуальні питання соціально-економічного розвитку підприємств : матеріали міжнародної науково-практичної конференції. Харків : ХНУБА. 2013. Частина 1. С. 108–112.

3. Лігоненко Л.О. Антикризове управління підприємством: теоретикометодологічні засади та практичний інструментарій. Київ : Київ. нац. торг.-екон. унт, 2001. 580 с.

Бондаренко Л.А.
кандидат економічних наук, доцент
Ваніфатова В.О.
магістр
Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»
м. Дніпро, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ОСНОВНИМИ ЗАСОБАМИ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

В контексті бухгалтерського обліку основні засоби – це матеріальні активи, які очікується використовувати як засоби праці строком більше ніж один рік у господарській діяльності, а також для адміністративних, соціально-культурних і побутових цілей. Вони є складовою частиною необоротних активів в балансі підприємства, що підлягає класифікації [1]. У цьому ж значенні часто вживається застарілий термін «основні фонди».

ОЗ використовуються для досягнення своїх потреб або мети шляхом: експлуатації їх у виробництві чи господарській діяльності; постачанні продукції чи надання послуг або здачі їх в оренду іншим особам.

Для того, щоб віднести актив до категорії основних засобів, необхідно враховувати три важливі критерії: актив повинен бути матеріальним; цей актив має бути засобом праці, тобто таким об'єктом, який в основному не зазнає змін у своїй формі під час використання (виняток – фізичний знос); передбачено тривале використання цього активу. Це означає, що його продаж чи списання не планується протягом року.

Перш, ніж почати розгляд класифікацій основних засобів, варто виділити активи, котрі входять у їх перелік. По-перше, це нематеріальні активи. Це, наприклад, програмне забезпечення, веб-сайти – все, що не має матеріальної форми. По-друге, запаси, адже вони мають властивість бути спожитими під час короткого чи тривалого часового проміжку, але суттєвою особливістю є зміна їх форми, наприклад, використання тонера для друку або взуття, на якому стирається підошва. Також це біологічні активи (у сільському господарстві тварини та багаторічні насадження), довгострокові цінні папери, інвестиції, малоцінні швидкозношувані предмети (запчастини, спецодяг тощо; оскільки вони призначені для короткострокового використання та втрачають свою функціональність під час експлуатації).

Об'єкт основних засобів визнається активом, якщо існує імовірність того, що підприємство отримає в майбутньому економічні вигоди від його використання та вартість його може бути достовірно визначена.

Крім того, Атамас П.Й. класифікує основні засоби наступним чином: земельні ділянки, будинки, споруди, силові машини й обладнання, транспортні засоби, інструменти, обчислювальна техніка, робоча та продуктивна худоба, багаторічні насадження [2].

Бутинець Ф.Ф. вважає, що всі активи бюджетних установ можна систематизувати за відповідними галузями, які, у свою чергу, формуються під

впливом видів діяльності. Тож, можна розглядати необоротні активи в галузях освіти, науки, культури, охорони здоров'я та інших [3].

За класифікацією, запропонованою Н.П. Кондратовим, основні засоби розділяються за призначенням на наступні категорії: виробничі основні засоби, які використовуються в основній сфері діяльності; виробничі основні засоби, які використовуються в інших галузях; та невиробничі основні засоби. Схожу класифікацію поділяють І.Є. Тишкова та А.І. Прищепа, вона ділиться за категоріями: промислово-виробничі, виробничі основні засоби інших галузей і невиробничі [4].

Щодо практичного застосування класифікації основних засобів, можна виділити кілька основних груп (класів), що регулюються відповідними документами, серед яких Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 7 "Основні засоби", Податковий кодекс України та Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 16 (МСБО 16) табл. 1.

Таблиця 1. Класифікація основних засобів у відповідності до нормативних документів

Класифікація ОЗ згідно в П(с)БО	Класифікація ОЗ згідно з Податковим кодексом України	Класифікація ОЗ згідно з МСБО
1. Земельні ділянки. 2. Капітальні витрати на поліпшення земель, не пов'язані з будівництвом. 3. Будівлі, споруди та передавальні пристрої. 4. Машини та обладнання. 5. Транспортні засоби. 6. Інструменти, прилади, інвентар (меблі). 7. Тварини, які не пов’язані із сільськогосподарською діяльністю 8. Багаторічні насадження, які не пов’язані із сільськогосподарською діяльністю, а також плодоносні рослини. 9. Інші основні засоби.	група 1. Земельні ділянки група 2. Капітальні витрати на поліпшення земель, не пов’язані з будівництвом група 3. Будівлі, споруди, передавальні пристрої група 4. Машини та обладнання група 5. Транспортні засоби група 6. Інструменти, прилади, інвентар, меблі група 7. Тварини група 8. Багаторічні насадження група 9. Інші основні засоби	1. Земля. 2. Земля та будівлі. 3. Машини та обладнання. 4. Кораблі. 5. Літаки. 6. Автомобілі. 7. Меблі та приладдя. 8. Офісне обладнання.

Опрацьовано автором на основі [5, 6, 7]

Виходячи з наведених у табл. 2 класифікацій, варто зазначити, що у вітчизняній практиці основні засоби розподілені на групи, у міжнародній – на класи. Відповідна західна практика є більш узагальнена.

Виходячи зі специфіки підприємства та враховуючи сферу його діяльності, форму власності тощо, обираються відповідні стандарти, за якими на ньому будуть обліковуватися основні засоби, адже будь-яка класифікація спрямована на те, щоб належним чином впорядкувати наявні активи. Облік складається з операцій спостереження, сприйняття, вимірювання та реєстрації запису фактів. Усі ці процедури здійснюються з метою отримання надійної та об'єктивної

інформації щодо фінансового та майнового стану, фінансових результатів (включаючи доходи, прибутки та збитки), процесів їх формування тощо. Вагомою відмінністю є відсутність групи (класу) «Інші основні засоби». Адже у міжнародній практиці передбачають класифікацію основних засобів відповідно до їхньої природи та призначення, таких як нерухомість (наприклад, земельні ділянки та будівлі), обладнання, транспортні засоби та інше. Отже, основні засоби обліковуються відповідно до їхнього призначення та орендованих чи власних статусів та мають бути включені до підходящих класів згідно класифікаційних категорій.

Отже, було проаналізовано різні підходи до класифікації основних засобів, які відображають різноманітність вимог бухгалтерського обліку та податкової звітності. Існуючі класифікації основних засобів, як вітчизняні, так і міжнародні, мають свої переваги та недоліки, але в кінцевому підсумку всі вони спрямовані на забезпечення точності обліку та повноти відображення активів підприємства. Важливо, щоб підприємства вибирали модель класифікації, яка найкраще відповідає їхній бухгалтерській політиці та стратегічним цілям, забезпечуючи при цьому відповідність до вимог відповідних стандартів.

Також підкреслюється, що в умовах постійної трансформації економічних процесів, класифікація основних засобів має бути гнучкою, щоб відповідати змінам у бізнес-середовищі. Точне відображення класифікації основних засобів є не тільки питанням облікової відповідності, але й інструментом, що сприяє аналізу ефективності використання ресурсів та підтримці прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Враховуючи стрімкі технологічні інновації, які можуть впливати на вартість та продуктивність основних засобів, підприємствам слід регулярно переглядати свою політику щодо класифікації активів, щоб забезпечити їх актуальність і відповідність у довгостроковій перспективі.

Література:

1. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 7 "Основні засоби". *Офіційний вебпортал парламенту України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0288-00#Text;

2. Атамас П.Й. Основи обліку в бюджетних організаціях: Навчальний посібник. Центр навчальної літератури. 2008. 284 с.;

3. Бутинець Ф.Ф. Теорія бухгалтерського обліку : підручник / Ф.Ф. Бутинець. Вид. 2-е, доп. і перероб. Житомир, ЖТІ. 2013. 640 с.;

4. Кацевич В.К. Основні засоби: характеристика та класифікація. *Економічні науки.* 2011. Вип. 8. С. 230-236. (Серія : Облік і фінанси);

5. Про затвердження Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 7 "Основні засоби". *Офіційний веб портал парламенту України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0288-00#Text;

6. Податковий кодекс України № 2755-VI від 02.12.2010: Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2011. URL: http://surl.li/naxci;

7. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку «Основні засоби». Міністерство фінансів України. URL: http://surl.li/naxcd

Буткевич О.В.
к.е.н., доцент кафедри
менеджменту та підприємництва
Тарануха А.М.
магістрант
Центральноукраїнський державний університет
імені Володимира Винниченка
м. Кропивницький, Україна

УПРАВЛІННЯ СТАЛИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА ІЗ ВРАХУВАННЯМ РІЗНИХ ЕТАПІВ ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ

Розвиток підприємства полягає в його динамічній гармонії росту й стійкості. Сьогодні світова економіка переживає серйозні зміни. У сформованих умовах ринку України також відбуваються значні зміни, коли успішний розвиток підприємства й саме його існування безпосередньо залежать від розробленої стратегії і методів її впровадження. Розвиток – це запланована дія: по-перше, у масштабі всієї організації; по-друге, керована згори; по-третє, спрямована на підвищення ефективності; по-четверте, це оздоровлення шляхом спланованого втручання і застосування поведінкового підходу. Теорія і практика розвитку організації базується на декількох дуже важливих припущеннях: працівники мають бажання удосконалюватись і професійно зростати; працівники відчувають потребу взаємопорозуміння; діяльність організації суттєво впливає на поведінку окремих працівників і груп, утворених в межах організації.

З'ясуванню природи соціально-економічного розвитку підприємств присвятили свої праці такі вчені, як: Амеліна І. В., Бакунов О. О., Балабанюк Ж. М., Балашова Р.І., Боровик М. В., Васюткіна Н. В., Ващенко Н. В., Верба В. А., Гавкалова Н. Л., Гаркуша О. Ю., Горіна Г. О., Дакус А. В., Дегтярьова І. Б., Дуна Н. Г., Єрохін С. А., Жилінська Л. О., Забродська Л. Д., Ілляшенко С. М., Калинчиков М. Ю., Кузьмін О. Є., Мармуль Л. О., Павлович Р. Ф., Побережний Р. О., Побережна Н. М., Погорєлов Ю. С., Раєвнєва О. В., Савіна Г. Г., Фещур Р. В., Філіпішин І. В., Ханін І. Г. та багато інших.

Кожну творчу ідею розвитку організації можна по-різному втілити в інноваційному процесі. Вони можуть бути радикальними або частковими, у технічній або управлінській сферах, можуть стосуватися продукції чи процесів. Організаційні зміни – це сукупність змін в організації, які зумовлюють здійснення нововведень та можуть відбуватись у таких напрямах: зміна цілей організації; зміна структури, тобто розподілу повноважень, відповідальності, поділу на відділи, служби, підрозділи, комітети тощо; зміна техніки, технологічних процесів, конструкцій виробів; модифікація (зміна можливостей або поведінки працівників (підготовка до спілкування, переміщення посадових осіб, підвищення кваліфікації, формування груп, оцінювання роботи та ін.); зміна в управлінні виробничо-господарською діяльністю [1].

Ефективність управління життєвим циклом відіграє істотну роль у забезпеченні ринкової стійкості та конкурентоспроможності будь-якого

підприємства. Циклічний характер розвитку, притаманний усім без винятку підприємствам, змушує їх швидко адаптуватись до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі та проявляти гнучкість і динамічність, необхідні для їх стабільного росту.

Підприємство, як і будь-яка система іншого походження та призначення, незалежно від форми власності, галузі та масштабів діяльності, підпорядковується циклічним законам життєдіяльності і закономірно не уникає криз. Можливість модифікуватись, переходити на вищі стадії розвитку або ж, навпаки, потрапляти у кризові становища, потребує від підприємства зміни цілей, стратегій та способів їх реалізації. Вивчення та врахування теоретичних, практичних процесів циклічності розвитку підприємств дозволить зацікавленим особам передбачати їх стан у майбутньому, керівникам приймати обґрунтовані управлінські рішення.

Можна констатувати наявність ряду концептуальних відмінностей у підходах різних авторів. Зокрема, частина дослідників ототожнюють поняття життєвого циклу підприємства з поняттям загальної тривалості життя підприємства, тоді як інша частина стверджує, що загальна тривалість життя підприємства може охоплювати декілька життєвих циклів. Досить обґрунтованим є другий підхід, адже, якщо на завершальному етапі стадії зрілості підприємство зможе ефективно здійснити реорганізацію, відкоригувати стратегічні цілі, модернізувати структуру управління, а також запропонувати споживачам інноваційну продукцію, розширивши, таким чином, свою ринкову нішу та істотно підвищивши конкурентоспроможність, то, по завершенню стадії зрілості наступить не занепад підприємства, а його «друге народження» – підприємство знову вступить у стадію росту. Однак, варто підкреслити, вищеперераховані заходи слід впроваджувати вже на стадії зрілості, а не по її завершенню, адже тоді підприємство потребуватиме набагато радикальніших засобів для свого оздоровлення.

На кожному етапі життєвого циклу підприємства функціональною ознакою підприємства є його стійкість як міцність та надійність елементів, горизонтальних, вертикальних та інших зв’язків всередині системи, здатність витримувати внутрішні та зовнішні навантаження, відновлювати усталений нормальний стан після раптового його порушення будь-яким внутрішнім або зовнішнім фактором.

Література:

1. Касьянова Н. В. Управління розвитком підприємства на основі кумулятивного підходу: концепція, моделі та методи : монографія. Донецьк : СПД Купріянов В. С., 2011. 374 с.

В'юник О.В.
кандидат економічних наук, доцент
Кіріченко О.В.
кандидат економічних наук, доцент
Колісник Є.В.
магістр
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОВОЮ ТА ЛОГІСТИЧНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Ефективна маркетингова та логістична діяльність дозволяє підприємствам досягти відповідних конкурентних переваг завдяки зростанню обсягів реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), залучити цільові сегменти споживачів та розширити обсяг охоплення ринку, краще врахувати потреби своїх наявних і потенційних клієнтів, зменшити витрати на доставку продукції до споживачів, оптимізувати канали збуту, зменшити строки постачання продукції, поліпшити інформаційно-комунікативну взаємодію із усіма зацікавленими сторонами, раціоналізувати рекламну діяльність, тим самим збільшуючи прибуток і рентабельність господарської діяльності.

Саме тому різноманітні аспекти провадження маркетингової й логістичної діяльності є об'єктом вивчення багатьох вітчизняних науковців. Так, Казнодій В.О. трактує маркетинг як «діяльність, яка встановлює цілі успіху для бізнес-організації, зосереджуючись на споживчій цінності, а також враховуючи інтереси зацікавлених сторін» [4].

Минко Л.М. вважає маркетинг «системою управління діяльністю підприємства щодо розробки, виробництва та збуту товарів на основі вивчення ринку і в інтересах одержання прибутку, яке можливе тільки через максимальне задоволення потреб споживачів» [6].

Багорка М.О., Юрченко Н.І. відзначають, що «комплексна система маркетингу підприємства являє собою внутрішньо організовану по відношенню до зовнішнього середовища сукупність взаємопов'язаних складників (економічних, соціальних, організаційних, технічних та технологічних), цілісна єдність яких забезпечує, з одного боку, задоволення потреб споживачів, а з іншого – досягнення господарюючим суб'єктом поставлених цілей» [1].

Шульга О.А., розглядаючи маркетингову діяльність у стратегічному вимірі, тлумачить її як «процес управління діяльністю підприємства, який включає у себе аналіз, планування, втілення у життя і контроль за проведенням маркетингових заходів, та постійне вдосконалення цих процесів, спрямованих на отримання довгострокових вигод, таких як: отримання прибутку, зростання обсягу збуту, збільшення частки ринку» [9].

Краузе О.І., Піняк І.Л., Шпилик С. визначають маркетинговий потенціал комерційної структури як «ступінь розвитку маркетингових ресурсів,

організаційного механізму маркетингу й здатності підприємства досягати необхідних маркетингових результатів» [5].

Ільченко Т.В., аналізуючи особливості провадження маркетингової діяльності в умовах сьогодення, цілком слушно пропонує виокремлювати внутрішні чинники впливу (характеристика діяльності, стратегія розвитку суб'єкта господарювання та оцінювання її ефективності, рівень корпоративної культури, командна робота, організація контролю, організаційна структура фірми) та зовнішні чинники впливу (пов'язані зі специфікою державної політики в цілому, можливостями отримання знань і технологій, галузевими, регіональними, мережевими особливостями) [3].

Загурський О.М. вбачає сутність логістичного сервісу у якості «балансу між пріоритетом високоякісного обслуговування споживачів та супутніми витратами, пов'язаними з його впровадженням» [2].

Руммо В.В. та Работін Ю.А. наводять такі шляхи поліпшення інформаційно-логістичної системи суб'єктів господарювання: оптимізація структури інформації, оптимізація математичного забезпечення, оптимізація програмного забезпечення, оптимізація складу комунікацій [7].

Враховуючи вищевикладене, відзначимо, що під час організації та вдосконалення маркетингової і логістичної діяльності підприємств в умовах сьогодення вкрай важливо враховувати новітні тренди цифровізації економіки і життя суспільства. Зокрема, на сьогодні актуальними є цифрові технології взаємодії зі споживачами, наявність власного ефективного та інформативного сайту підприємства, установи чи організації (який дозволяє споживачам ознайомитися із переліком пропонованої продукції чи послуг, здійснити замовлення, отримати зворотний зв'язок тощо).

У діяльності сучасного маркетолога слід враховувати специфіку формування так званої воронки продажу: «інформування споживача – усвідомлення споживачем інтересу – розгляд деталей угоди – рішення про купівлю – враження і перехід до наступної покупки» [8].

Важливим напрямом є ефективна організація маркетингової діяльності у новітніх сферах маркетингу, включаючи digital-маркетинг, event-маркетинг, SEO-маркетинг, Social media маркетинг, E-mail маркетинг, Push-маркетинг, контент-маркетинг та ін., логістичної діяльності із застосуванням сучасних цифрових каналів і мереж зв'язку.

Разом з тим, варто постійно працювати над оновленням асортименту продукції, розширенням її функціональних можливостей відповідно до вимог часу, здійснювати періодичні опитування споживачів та експертів з питань актуальності й доцільності змін та нововведень. Не менш важливими є оптимальна цінова політика (включаючи знижки певним категоріям покупців, бонуси, акції тощо), систематичне розширення каналів збуту та визначення оптимальності вже наявних.

Одним із пріоритетів покращення маркетингової й логістичної діяльності на сьогодні виступає всебічна орієнтованість на клієнта, завдяки якій виробник продукції чи надавач послуг прагне врахувати поточні й перспективні потреби своїх клієнтів, запровадити індивідуалізований підхід щодо задоволення цих

потреб, систематично вивчати рівень задоволеності клієнтів та їх додаткові побажання, формувати позитивний імідж власного бренду, враховувати всі важливі для клієнта аспекти (включаючи швидкість, якість, вартість, диференціацію тощо).

Актуальним аспектом виступає також постійне навчання працівників підприємств з питань ефективної взаємодії із клієнтами та комунікації із партнерами, підвищення власного професійного рівня, набуття навичок злагодженої командної роботи, використання новітніх цифрових технологій та інструментів інформаційно-комунікативної взаємодії під час здійснення маркетингової та логістичної діяльності.

Література:

1. Багорка М.О., Юрченко Н.І. Маркетингове управління бізнес-процесами оптових торговельних підприємств. *Вісник Дніпропетровського науково-дослідного інституту судових експертиз Міністерства юстиції України. Економічні науки.* 2021. Вип. 1. С. 16-25.
2. Загурський О.М. Підходи щодо вимірювання показників оцінки логістичного сервісу в ланцюгах постачань. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2022. №78-79. С. 70-77.
3. Ільченко Т.В. Особливості впровадження інноваційного маркетингу в агробізнесі. *Вісник Дніпропетровського науково-дослідного інституту судових експертиз Міністерства юстиції України. Економічні науки*. 2021. Вип. 1. С. 31-38.
4. Казнодій В.О. Концепція інноваційного розвитку маркетингу в умовах цифровізації економіки. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: Економічні науки*. 2023. №7. С. 119-124.
5. Краузе О.І., Піняк І.Л., Шпилик С. Маркетинговий стратегічний аналіз конкурентного потенціалу комерційного підприємства. *Галицький економічний вісник*. 2022. №3. С. 81-90.
6. Минко Л.М. Етика маркетингу. *Ефективна економіка*. 2023. №2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2023_2_59. (дата звернення: 27.10.2023).
7. Руммо В.В., Работін Ю.А. Інформаційно-аналітичне забезпечення логістичної системи підприємства на основі аналізу життєвого циклу його продукції. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент*. 2021. Вип. 47. С. 22-30.
8. Семенда О.В., Корман І.І. Інструменти лідогенерації в цифровому маркетингу для формування попиту споживачів. *Ефективна економіка*. 2023. №2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2023_2_24. (дата звернення: 29.10.2023).
9. Шульга О.А. Напрями удосконалення системи стратегічного управління розвитком маркетингової діяльності підприємства. *Підприємництво та інновації.* 2022. Вип. 25. С. 110-113.

Василенко І.А.
магістрант
Линенко А.В.
кандидат економічних наук, доцент
Запорізький національний університет
м. Запоріжжя, Україна

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ Й ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОЧИХ МІСЦЬ ПЕРСОНАЛУ

Питанням організації робочих місць персоналу в умовах дистанційної роботи, що через російсько-українську війну стає все більш поширеною в Україні, варто приділяти належну увагу. Бо подекуди ці аспекти роботи персоналу можуть бути не в пріоритеті, буцімто ті, хто працюють удома, мають опікуватися своїми робочими місцями самостійно. Це так лише деякою мірою. Ефективний менеджмент має за сучасних умов забезпечувати робочі місця персоналу новими інформаційними технологіями як найважливішою складовою, про яку слід постійно пам'ятати, звісно не говорячи вже про безпеку персоналу, яка завжди має бути на першому місці.

Різноманітні процеси трансформації, такі як розвиток інформаційних технологій, глобалізація економічних процесів, розширення сфери послуг, воєнні обмеження, сприяють переходу від традиційної моделі зайнятості до гнучких форм праці. Такі можливості надає насамперед дистанційна робота. Ця тенденція зумовлена не лише розвитком сучасних форм менеджменту праці. Важливою стає здатність швидко адаптуватися та реагувати на зміни. Фактором конкурентоспроможності є можливість створити нову організацію та форми праці, які є гнучкими формами зайнятості, орієнтованими на продуктивність і повне використання потенціалу працівника. Умовою успіху впровадження дистанційної роботи є підбір відповідних фахівців, які можуть працювати в цій системі [1].

Цікаво, що дистанційна форма організації праці зараз оцінюється по-різному працівниками (скоріше позитивно) та керівниками чи власниками бізнесу (скоріше негативно). З позиції працівників дистанційна форма організації праці підвищує економічну доцільність і професійний комфорт, але при цьому ступінь особистого комфорту знижується. З позиції керівників за критеріями економічної доцільності та професійного комфорту спостерігається негативний вплив, який призводить до зниження результативності роботи компанії чи окремого підрозділу. Позитивний характер змін робіт та операцій унаслідок переходу на дистанційну форму роботи зазначають радше молоді люди, представники інтелектуальної праці й освіти, що займаються роботою з інформацією, обчисленнями та обслуговуванням клієнтів. Віддалена робота дає змогу підвищити особисту продуктивність, але результативність всієї компанії при цьому знижується [2].

Дослідники М. Шлайфер та О. Микитин слушно пропонують для

вдосконалення системи інформаційного забезпечення менеджменту персоналу використовувати такі програми, як AnyLogic, ARIS, Business Studio, Microsoft Visio. Зазначають автори, що ці інформаційні програми можна застосовувати для автоматизації бізнес-процесів, системи управління персоналом, якістю, оскільки вони мають набір необхідних характеристик, зокрема: проєктування бізнес-процесів, експорт моделей, імітаційне моделювання; візуалізацію даних, можливості для групової роботи, зрозумілий інтерфейс, бази даних, демоверсії та мобільні додатки [4]. Слід зробити єдине, втім надзвичайно важливе в умовах російсько-української війни уточнення, що ці програми не повинні бути жодним чином пов'язані з ворогом, як згадана Business Studio, створена російськими розробниками. Це треба відстежувати, щоб протидіяти ворогові, наближаючи українську перемогу.

Доречно К. Точило пропонує для закріплення гарантій приватності дистанційних працівників у віртуальному просторі розробити та впровадити спеціальний порядок здійснення контролю за виконавською дисципліною працівників із детальним окресленням певних обмежень фіксації процесу створення документів у цифровому середовищі в рамках спеціального програмного забезпечення, встановленого на робочих обладнаннях працівників.

Цей порядок має містити положення щодо вимоги повідомлення про початок і завершення фіксації діяльності працівників у цифровому полі обігу електронних документів, який супроводжуватиметься запуском відповідного прикладного програмного забезпечення (застосунку) та його відключенням. Це сприятиме недопущенню щонайменше порушення права на недоторканність особистої документації на цифрових носіях, яке включає право авторської належності й охоплює відповідні правомочності [3].

Цифрові трансформації, що розпочалися до коронакризи, набули під час пандемії значних масштабів, а за воєнного стану в Україні лише посилилися, тому інформаційне забезпечення в організації робочих місць персоналу відіграє зараз чи не вирішальну роль у безпеці, продуктивності праці, зокрема, коли мова про дистанційну роботу.

Література:

1. Мішина С. В., Мішин О. Ю. Інформаційно-аналітичне забезпечення управління соціально-трудовими відносинами. *Ефективна економіка.* 2023. № 1. URL: https://doi.org/10.32702/2307-2105.2023.1.19 (дата звернення: 25.10.2023).

2. Прохоренко О., Брінь П., Ковшик В. Наслідки переходу на дистанційну форму організації праці: ставлення керівників та працівників. *Економічний аналіз.* 2023. Т. 33. № 1. С. 227–242.

3. Точило К. С. Особливості здійснення контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків при нетипових формах зайнятості. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2023. № 1. С. 212–215.

4. Шлайфер М. Б., Микитин О. З. Розвиток інформаційного забезпечення системи менеджменту вітчизняних підприємств. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку.* 2022. № 2 (8). С. 148–155.

Васильєва О.О.
доктор економічних наук, професор
Зубко О.О.
магістр
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ВПРОВАДЖЕННЯ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Підвищення ефективності діяльності підприємств є одним з найважливіших завдань сучасної економіки. Його вирішення полягає в підвищенні конкурентоспроможності компаній, повному або частковому розширенні асортименту, технічному переоснащенні виробництва, мінімізації витрат, вдосконаленні структури і методів управління, впровадженні цифрових технологій.

Цифровізація або цифрова трансформація описує безперервний процес переходу до цифрових рішень на основі складної IT-інфраструктури, цифрових додатків та оптимально мережевих систем і даних.

Впровадження цифрових технологій в управління персоналом вимагає не тільки знання сучасних цифрових інструментів автоматизації HR-процесів, а й розуміння того, які завдання вони можуть вирішити всередині компанії.

Традиційне програмне забезпечення для управління персоналом обмежується деякими стандартними операційними процесами, такими як управління заробітною платою, управління відпустками та управління відвідуваністю, але в останні кілька років організації почали використовувати цифрові технології для різних інших процесів, починаючи від набору та адаптації талантів до управління ефективністю, винагороди та визнання, залучення, навчання та розвитку, HR-аналітики тощо.

На різноманіття сучасних цифрових інструментів в області управління персоналом в першу чергу впливає технічний прогрес. Значний вплив на розвиток технологічних рішень для HR-процесів має розвиток штучного інтелекту, хмарних технологій, віртуальної та доповненої реальності, а також блокчейн-технологій.

Цифрова трансформація стає закономірним етапом розвитку HR-індустрії. Все більше цифрових інструментів використовуються для підвищення ефективності та швидкості вирішення завдань найму, утримання та розвитку персоналу.

03 березня 2021 року уряд ухвалив «Концепцію розвитку цифрових компетентностей до 2025 року». Ключовими напрямками є розвиток цифрової інфраструктури – всю територію України планують покрити широкосмуговим інтернетом; а також цифровізація освітніх процесів, що дасть поштовх цифровим трансформаціям у системі освіти, медицини, екології, безготівкової економіки, інфраструктури, транспорту тощо [1]. Міністерство цифрової трансформації виносить на громадське обговорення проект постанови Кабінету Міністрів

України «Деякі питання цифровізації механізму управління персоналом», розроблений з метою використання функціональних можливостей Єдиного державного вебпорталу електронних послуг для задоволення потреб щодо автоматизації та цифровізації процесів, пов'язаних із виконанням посадових обов'язків та обміну інформацією між посадовими особами, забезпечення формування та перевірки електронних службових посвідчень посадових осіб та їх електронних копій. Запровадження цих нормативних актів буде сприяти збільшенню кількості персоналу, підготовленого в рамках підвищення цифрових компетенцій, підтримувати технологічне лідерство українських компаній з питань розробки продуктів і рішень в області цифрових технологій.

В даний час українські компанії активно впроваджують ефективні цифрові сервіси, які допомагають персоналу адаптуватися, що позитивно позначається на оптимізації управлінських процесів.

Гнучкі моделі управління все більше проникають в традиційні, жорстко регламентовані бізнес-процеси. Використання інструментів Scrum і Kanban, як найбільш поширених фреймворків, з метою управління персоналом приносить позитивні результати. Адаптація та реструктуризація персоналу призводить до позитивних змін у сфері ефективності його роботи. Використання «розумних» рішень для реалізації бізнес-процесів в сфері управління персоналом починається з опису комплексу дій, спрямованих на набір, утримання, мотивацію персоналу, а також підтримання рівня їх кваліфікації. Іншими словами, це взаємодії співробітників HR-служби один з одним, які відбуваються за заздалегідь описаним алгоритмом. Впровадження цифрових інструментів є відповіддю на труднощі, з якими, як правило, стикається менеджер з персоналу.

Першочерговими цілями в компанії є не тільки автоматизація HR-процесів, а й поліпшення користувацького досвіду, створення єдиного інструменту підвищення ефективності роботи HR. При використанні HR-послуг в компанії, які можуть бути представлені в найрізноманітніших системах, цифрова платформа є оптимальним інструментом, завдяки якому керівник зможе здійснювати моніторинг необхідної інформації про співробітника або підрозділ, а також змін, що відбулися останнім часом, що дозволить уніфікувати процеси подання інформації, тим самим полегшити роботу персоналу.

Аналіз практики автоматизації функцій управління персоналом у вітчизняних організаціях дозволив виділити три основні варіанти використання інформаційно-комунікаційних технологій: стандартні програмні продукти, спеціалізовані програми для автоматизації основних функцій системи управління персоналом, розробка і впровадження комплексу автоматизованих систем управління персоналом, які часто інтегруються в ERP-системи.

Вдалий досвід використання цифрових платформ для управління HR-процесами накопичений в багатьох українських компаніях. Прикладом може слугувати компанія Telesens, яка працює на українському ринку телекомунікаційних послуг та програмних продуктів вже 24 роки, за цей час в компанії розвивають також інші напрями діяльності, пов'язані з рекрутингом, такі як аутсорсинг та аутстафінг [2]. Telesens International Ltd. (Великобританія, Лондон) - один із європейських лідерів у галузі розробки, постачання та

супроводу білінгових систем для ринку телекомунікацій, а також аутсорсингових і аутстафінгових послуг для різноманітних доменів [3].

До послуг компанії Telesens відносять розробку, впровадження та супровід продуктів; інтеграцію та заміну продуктів без переривання сервісу; супровід сторонніх продуктів; аутсорсингові послуги - планування, розробка, тестування; послуги PM, BA, SA, QA, UI/UX design; аутстафінг окремих фахівців або команд; консалтинг [3].

Традиційно база даних кандидатів, їхні анкети, вакансії, профілі, листування, анкети спеціалістів, терміни відпусток зберігалися у кількох файлах. Ці файли поширювалися через Google Docs, і в міру збільшення кількості фахівців задача пошуку конкретних кандидатів дедалі ускладнювалась.

Пошук вдалих варіантів вирішення зазначених проблем зупинився на використанні широких можливостей програмного комплексу HURMA, в якому ведеться весь цикл робіт HR-фахівців: залучення, підбір, найм, адаптація (онбординг).

Процедура залучення передбачає складання один раз тексту вакансії, який автоматично публікується на найпопулярніших job-сайтах. Підбір персоналу через HURMA передбачає, що інформація про кандидатів, які прореагували, зберігається в одній базі. Після проходження перших інтерв'ю, можна наочно бачити тих, що не пройшли відбір. Найм персоналу: у HURMA можна створювати шаблони комунікацій. Це автоматизує розсилку тестових завдань, повідомлень, офферів та іншої інформації. Адаптація (онбординг): у базі системи можна призначати адаптаційні мітинги та вести людину за онбординг-планом. Безпосередні керівники можуть залишати свій фідбек одразу в профілі нового фахівця.

Таким чином, перехід до використання цифрових інструментів автоматизації HR-процесів дозволить досягти стратегічних цілей та ініціатив в результаті модернізації всіх процесів, аналітики в режимі реального часу, яка надходить і керівнику, і HR, підвищення операційної ефективності та користувацького досвіду, дозволить скоротити час на обробку документів, досягти зниження витрат на зберігання документів, а також сприятиме накопиченню досвіду співробітників.

Література:

1. Концепція розвитку цифрових компетентностей URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/167-2021-%D1%80#n13 (дата звернення 18.09.2023).

2. Кейс Telesens та HURMA: HR та рекрутинг - більше не в таблицях. URL: https://hurma.work/blog/kejs-telesens-ta-hurma-hr-ta-rekrutyng-bilshe-ne-v-tablyczyah/ (дата звернення 10.10.2023).

3. Telesens IT. URL: https://jobs.dou.ua/companies/telesens/ (дата звернення 10.10.2023).

Васильєва О.О.
доктор економічних наук, професор
Ісаков О.С.
магістр
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК КОМПЕТЕНЦІЙ ПЕРСОНАЛУ НА ОСНОВІ КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ

Ключовим чинником розвитку суспільства в умовах глобалізації, конкуренції, квантових змін, проникнення цифрової економіки у всі сфери людського життя виступає людський капітал. Від компетенцій людини як капітального активу сучасної економіки залежить забезпечення інтелектуального та технічного прогресу, позитивного вектору сталого розвитку суспільства.

Роль освіти в розвитку суспільства і забезпеченні добробуту держави важко переоцінити, оскільки від рівня освіти в суспільстві залежить здатність держави залишатися конкурентоспроможною на світовій арені. Будучи одним з найважливіших учасників процесу освіти і розвитку людського капіталу, держава безпосередньо впливає на цей процес через розробку та реалізацію державної соціально-економічної політики. Це підтверджується досвідом таких країн, як Гонконг, Сінгапур та Південна Корея, де рівень інвестицій в освіту та створення конкурентоспроможного людського капіталу є найбільш ефективною стратегією економічного розвитку держави .

Крім держави, багато сучасних середніх або великих компаній розуміють роль навчання співробітників в розвитку компанії і включають внутрішнє навчання персоналу в сферу своєї діяльності, виділяючи спеціальний персонал для навчання, оцінки та розвитку освітнього рівня працівників. Практика корпоративних університетів сьогодні набуває все більшого поширення. У нашій країні вони діють в таких компаніях, як «Метінвест», АТ КБ «Приватбанк», Мережа АЗК «ОККО», ТОВ «Нова Пошта», група компаній «Епіце́нтр К»; в чисельних IT-компаніях України: ТОВ II «Ай Ес Ді» (ISD), SoftServe, Ajax Systems, EPAM Systems та багатьох інших.

Відмінною рисою корпоративного навчання є наявність єдиної бізнес-концепції і методу, які були розроблені і впроваджені керівництвом компанії. Програми навчання розробляються для всіх категорій персоналу: керівників, фахівців, службовців, робітників з урахуванням корпоративних вимог організації.

Набуття компетенцій під час корпоративного навчання позитивно впливає на самих працівників. Під час підвищення кваліфікації та здобуття нових навичок та знань, вони стають більш конкурентоспроможними на ринку праці й отримують додаткові можливості для професійного зростання як усередині своєї організації, так і поза нею, що є особливо актуальним в сучасних умовах швидкого старіння професійних знань [1, с. 56].

Серед ознак корпоративного навчання персоналу можна виділити наступні: спрямованість на підвищення ефективності професіоналізації персоналу; включення до системи корпоративного управління як однієї з найважливішої ланки, що забезпечує вирішення поточних і майбутніх завдань; цілеспрямованість, орієнтація на персонал конкретної організації або підприємства; узгодженість з бізнес-процесами організації; доцільність, тобто оволодіння працівниками професійними компетенціями, необхідними для вирішення фундаментальних завдань корпорації; спрямованість на вирішення стратегічних завдань корпорації.

Корпоративна система навчання - це сукупність взаємопов'язаних компонентів: принципи і цілі навчання, потреби в навчанні, розробка змісту і навчальних програм, забезпечення реалізації навчальних програм і оцінка ефективності навчання, спрямованого на досягнення цілей, стратегічні та тактичні аспекти організації. Корпоративне навчання можна розглядати як живу динамічну систему або організм, який дуже швидко і чітко реагує на будь-які інноваційні зміни у виробничих і виробничих відносинах, а також на виникаючі освітні потреби і вимоги компаній.

Часто автори досліджень на тему корпоративного навчання відзначають, що перед навчанням співробітників необхідно класифікувати їх на групи в залежності від бажання і здатності до навчання. Так, пропонують виділити наступні групи працівників підприємства з метою організації їх ефективного навчання: ті, хто хоче вчитися; ті, хто хоче, але не може; можуть, але не хочуть вчитися; ті, хто не хоче і не може вчитися. Можна запропонувати інший підхід з виділенням цільових груп корпоративного навчання: початківці, низькопродуктивні робітники, фахівці зі стажем, менеджери зі стажем роботи. Для кожної з обраних груп ставляться конкретні завдання. Також слід зазначити, що розмір навчальної групи відіграє особливу роль у формуванні ефективної корпоративної системи навчання. При цьому слід враховувати складність робітничої професії, якій необхідно навчатися, умови навчання, матеріально-технічну базу корпоративного навчання.

Варто відзначити, що дистанційне навчання, як вид інноваційного методу навчання, активно розвивається останніми роками. Студенти слухають лекції, виконують завдання і здають тести через онлайн-ресурси. Компанії також використовують нові методи навчання, такі як вебінари, інтерактивні навчальні курси, аудіокниги та посібники, відеоконференції та інші.

Деякі навчальні програми, розроблені корпоративним університетом, призначені не для розвитку певних професійних навичок, а для навчання певного типу мислення і поведінки. Ефективність таких програм виміряти практично неможливо, так як їх результати розраховані на тривалий період часу і пов'язані з поведінкою і свідомістю людей, які важко піддаються оцінці.

Оцінка ефективності програм здійснюється, як правило, за методикою Дональда Кіркпатріка, яка включає чотири рівні оцінки ефективності. На першому рівні з'ясовують, як реагують задіяні в освітньому процесі безпосередньо на саме навчання - чи подобається їм і чому вони будуть використовувати отримані навички і знання. Другим рівнем оцінки ефективності

навчання за методикою Дональда Кіркпатріка є засвоєння знань. Основним завданням цього рівня є оцінка знань і навичок, отриманих в ході навчання, для чого використовуються спеціально розроблені тести, анкети і завдання, метою яких є кількісна оцінка прогресу в придбанні знань. Третій рівень оцінки ефективності навчання за методологією Д. Кіркпатріка - поведінка. Саме на цьому рівні проводиться оцінка того, як змінилася поведінка учасників в результаті тренінгу, наскільки застосовані отримані знання і навички на робочому місці. Це відображає ступінь мотивації співробітників і актуальність програми. Четвертий рівень оцінки ефективності навчання за методологією Д. Кіркпатріка - результат. Оцінка на цьому рівні визначає, як змінилися показники бізнесу. Модель Кіркпатріка дає можливість оцінити ефективність навчання з різних сторін, але головною метою є вдосконалення навчальної програми, а не оцінка її впливу [2].

Д. Філліпс додав до методу Д. Кіркпатріка п’ятий рівень. На цьому рівні результати оцінки четвертого рівня переводяться в конкретні показники - рентабельність інвестицій в розвиток співробітників (ROI - «Return on Investment»). Метод Філліпса дозволяє: показати, що підвищення продуктивності підприємства безпосередньо залежить від підготовки співробітників; оцінити програму навчання як бізнес-інструмент; обґрунтувати вартість навчання. ROI - це різниця між прибутком, отриманим від програми (на виході) і витратами (на вході). Метод ROI може бути використаний для підтвердження запланованого бюджету та оцінки потенційного прибутку [3].

Для ефективного формування та розвитку людського капіталу співробітників компанії доцільно реалізувати план навчання за моделлю «70:20:10», яка виводить процес навчання за межі класу і зміщує акцент з інструментів на корпоративну культуру, в якій отримані знання не є результатом індивідуальної роботи, а скоріше плодом взаємодії співробітника з колегами і керівництвом. Модель складається з наступних елементів: 10% знань формується за допомогою використання інших «традиційних» методів; 20% знань формується через спілкування з більш досвідченими людьми; 70% внеску у розвиток необхідних навичок та компетенцій здійснює безпосереднє виконання завдань в реальних ситуаціях на робочому місці. Співробітник оновлює отримані знання на практиці і отримує зворотний зв’язок

Таким чином, застосування зазначеної моделі оволодіння компетенціями на підприємствах дасть змогу підвищити ефективність корпоративного навчання працівників.

Література:

1. Хілуха О. А. Корпоративне навчання в процесі розвитку персоналу. *Науковий погляд: економіка та управління.* 2021. № 4. С. 54-59.

2. Kircpatrick D. T+D classic: how to start an objective evaluation of your training program. *T&d*. 2004. № 5. P. 176-189.

3. Phillips J.J. Handbook of Training Evaluation and Measurement Methods. 3nd ed. Gulf Professional Publishing, 1997. 420 p.

Васильчук І.П.
доктор економічних наук, професор
Державний університет економіки і технологій
м. Кривий Ріг, Україна

ОЦІНКА ТРЕНДІВ РИНКУ «ЗЕЛЕНИХ» ОБЛІГАЦІЙ ТА МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ УКРАЇНИ

Вирішення глобальних проблем людства, повязаних із зміною клімату, та розбудова вуглецево-нейтральної економіки потребують значних інвестицій. Лише тільки у Європі дефіцит приватних інвестицій, які могли б бути спрямовані на досягнення цілей Європейського «Зеленого» курсу протягом

2020-2023 років, оцінювалися у $800 млрд. [1]. З метою мобілізації коштів для переходу до низько-вуглецевих технологій в останні роки активно використовують такий борговий фінансовий інструмент як «зелені» облігації.

За поширеним трактуванням «зелені» облігації – це такий самий борговий інструмент, як і звичайні облігації, але надходження коштів призначається для фінансування екологічних проектів, які передбачають створення позитивного впливу на навколишнє середовище [2]. До основних переваг «зелених» облігацій перед звичайними облігаціями відносять наступні: підвищення прозорості базових активів шляхом розкриття інформації про цільове використання надходжень; відповідність довгострокових часових горизонтів емітента з часовими горизонтами інвестора; підвищення репутації емітентів; звільнення від податків або знижені ставки податків; нижча вартість запозичення грошей; підвищення обізнаності серед інвесторів та можливість створення більш диверсифікованого пулу інвесторів. Саме ці особливості і переваги і послугували поштовхом до розвитку ринку «зелених» облігацій в останні роки [1; 2].

Оцінка трендів ринку дозволила виявити, що в останнє десятиріччя обсяги емісії «зелених» облігацій, випущених у всьому світі, різко зросли. У 2014 році було випущено «зелених» облігації на суму $37 млрд., у 2016 році – на суму $81 млрд., у 2019 році – вже на суму $266 млрд., у 2020 році – на $297 млрд., а у 2021 році ця цифра досягла максимуму в приблизно $582 млрд. та дещо знизилася у 2022 році, коли обсяги випущених «зелених» облігації становили $487 млрд. При цьому майже 2/3 коштів, залучених від випуску «зелених» облігацій, спрямовувалися у відновлювану енергетику - 43% та на проекти з енергоефективності - 24% [1; 2].

Аналіз ринку «зелених» облігацій в розрізі регіонів встановив, що у 2022 році європейські країни випустили «зелених» облігацій на суму приблизно $229 млрд, що робить їх провідним регіоном у світі шостий рік поспіль. Азійсько-Тихоокеанський регіон посів друге місце в рейтингу, випустивши «зелені» облігації на суму $133 млрд. у цьому році. У всіх регіонах спостерігалося зниження випуску «зелених» облігацій у 2022 році порівняно з попереднім роком. У цьому ж році випуск «зелених» облігацій у Китаї перевищив $85 млрд., тоді як Сполучені Штати посіли друге місце з обсягами на суму $64 млрд. За оцінками експертів таке швидке зростання ринку сприяло планам трансформації

економік світу на засадах сталого розвитку, реалізації проектів з енергоефективності та скороченню викидів, що допомагає реалізовувати плани досягнення вуглецевої нейтральності. Серед європейських країн з найбільшими обсягами випущених «зелених» облігацій у 2022 році була Німеччина, за нею йдуть Франція та Нідерланди. Франція та Німеччина були не лише найбільшими країнами в Європі за випуском «зелених» облігацій, але й другою та третьою країнами у світі з найвищою вартістю випущених «зелених» облігацій після США. Ці ж дві країни – Німеччина та Франція – були провідними емітентами «зелених» облігацій у Європі за вартістю і у попередніх 2020-2021 роках [1; 2].

Аналіз в розрізі емітентів облігацій виявив, що найбільшими емітентами «зелених» облігацій у Європі були фінансові корпорації, за ними йшли суверенні емітенти (уряди країн) та нефінансові корпорації, на які припадало близько 90% загальної кількості випущених «зелених» облігацій. Слід наголосити, що «зелені» облігації були основним інструментом для емітентів державного сектору для реалізації екологічних проектів на рівні країни, на них припадає 61% від загальної кількості випущених облігацій. Європейський інвестиційний банк (ЄІБ) випустив свої перші «зелені» облігації у 2017 році, що спровокувало швидкий розвиток такого боргового інструменту. Міжурядові організації організації, включаючи Світовий банк, також у перші роки домінували у емісіях облігацій, однак в останні роки саме уряди та корпорації стають основними емітентами [2]. Аналітики ринку зазначають, що в останні роки все більше традиційних інвесторів звертають увагу і вкладаються у «зелені» облігації, що сприяє розширення кола інвесторів і перетікання капіталу від традиційних сфер заробітку, до специфічних, таких як «зелені» інвестиції чи інвестиції за критеріями ESG (екологічні, соціальні та управлінські критерії).

Проведений аналіз дозволяє зробити висновки, які можуть бути релевантними і для фінансування проектів з відновлення України на принципах сталого розвитку, насамперед, розбудови кліматично-дружньої економіки: по-перше, «зелені» облігації стають традиційною практикою для ринку боргових інструментів і все більше інвесторів вкладаються у такі облігації; по-друге, створено відповідну інфраструктуру ринку «зелених» облігацій та розроблені відповідні нормативні документи, що полегшує процес інвестування і дозволяє скористатися досвідом «кращий» практик; по-третє, НБУ прийняв Політику щодо розвитку сталого фінансування до 2025 року, що створює передумови для розвитку ринку та відновлення економіки у руслі європейської політики.

Література:

1. World Bank (2023). *Green, Social, and Sustainability (GSS) Bonds. Market Update*. URL: https://thedocs.worldbank.org/en/doc/98c3baab0ea4fc3da4de0e528a5c0bed-0340012023/original/GSS-Quarterly-Newsletter-Issue-No-2.pdf

2. Climate Bonds Initiative (2023). *Sustainable Debt Market Summary. H1 2023*. URL: https://www.climatebonds.net/resources/reports/h1-market-report-2023

Васьківська С.О.
здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
Климаш Н.І.
кандидат економічних наук, доцент
Державний торговельно-економічний університет
м. Київ, Україна

DIGITAL-ТРАНСФОРМАЦІЯ БІЗНЕСУ В УМОВАХ ВІЙНИ

Сучасна економіка характеризується зростанням ролі знань та людського капіталу в організації сучасних виробництв та послуг. Наука і технології дозволили розширити обмежені можливості економічних ресурсів, запропонували споживачам кардинально нові види товарів і послуг та забезпечили ріст національних корпорацій, які активно впроваджують інновації на світовому рівні [1]

Існує ряд факторів, які сприяють цим тенденціям. Перш за все, це глобалізація та діджиталізація економічних відносин. Діджиталізація дозволяє наблизити взаємозв'язок сфери науки, освіти, виробництва та ринку, а глобалізація стирає межі національних економік [3]

Діджиталізація - це процес, який трансформує наш світ, роблячи його все більш залежним від цифрових технологій. Ця технологічна революція впливає на всі сфери нашого життя, від бізнесу і освіти до медицини і споживчого досвіду.

Однією з ключових складових діджиталізації є збільшення обсягу даних, які генеруються і зберігаються в цифровій формі. Це дозволяє компаніям та організаціям здійснювати більш точні дослідження, приймати кращі управлінські рішення і створювати нові продукти та послуги, що відповідають потребам сучасного споживача.

Іншою важливою складовою діджиталізації є зростання інтернет-підключеності та розвиток бездротових технологій. Це створює умови для підключення все більшого числа пристроїв і об'єктів до Інтернету речей, що розширює можливості автоматизації та взаємодії між ними.

Діджиталізація також змінює спосіб, яким ми спілкуємося та працюємо. Віддалена робота та відкритий доступ до інформації роблять комунікацію більш гнучкою та ефективною. [3].

Проте діджиталізація також вносить свої виклики та загрози. Зокрема, це питання приватності та безпеки даних, а також нерівності у доступі до технологій.

Одним із сучасних трендів діджитал-стратегії є формування платформних моделей бізнесу, оскільки цифрова платформа дозволяє об’єднати дві і більше незалежні групи продуктів заради збільшення прибутку всіх учасників та надає можливість споживачам і виробникам зв’язуватися між собою, аби обмінятися товарами, послугами та інформацією.

Використання цифрових платформ при взаємодії різних сторін дозволяє мінімізувати кількість посередників між ними та дозволяє виробнику або

продавцю запропонувати свій товар величезній кількості покупців незалежно від їх географічного положення. Виділяють наступні цифрові моделі бізнесу: сервісна, за передплатою, Platform as a Service, Software as a service та спільного споживання.

З початком повномасштабної війни, спричиненої державою-окупантом проти України, представники бізнесу зіткнулися з необхідністю релокації бізнесу з небезпечних зон. Бізнесмени намагаються рятуватися від війни та зберегти робочі місця. Багато переїжджають в інші куточки України, багато переїжджають за кордон. [3]

Після повно-масштабного вторгнення держави-окупанта лише 22% представників бізнесу змогли працювати після 24 лютого 2022 р.. Близько 51% представників українського бізнесу працюють лише частково, 19% – повністю припинили свою діяльність, а 6% – започаткували новий бізнес під час війни. Приблизно 48% опитаних представників бізнесу вважають, що їм не потрібно переносити свій бізнес і працюють зараз там, де вони працювали до війни. 12% стверджували, що відбулося повне або часткове переміщення їх бізнесу, і лише 20%, що зараз тільки перебувають на стадії переміщення. Тобто близько половини усіх представників українського бізнесу вже перемістилися або планують переїзд і готують до цього свій бізнес.[5]

Варто зауважити, що з метою підтримки бізнесу в умовах сьогодення на державному рівні розроблено програму релокації (якою вже скористалась значна частка представників бізнесу) для переміщення бізнесу у більш безпечніші регіони від місць ведення безпосередніх бойових дій.

Література:

1. Akhmadeev R. G., Kosov M. E., Bykanova O. A., Turishcheva T. B. Development of venture financing to ensure economic security of a country. Proceedings of the 32nd International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2018 – Vision 2020: Sustainable Economic Development and Application of Innovation Management from Regional expansion to Global Growth, 2020. 51–56.

2. Singareddy R. R. R., Ranjan P., Balamurugan A., Shabana C. Financial inclusion remodeling: Including the excluded masses. Space and Culture, India, 2019. No 6(5). 178–188

3. Лісова Р. М. Цифрові платформи як інструмент діджиталізації економічної системи. Інноваційні рішення в сучасній науці, освіті та практиці : Матеріали І Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (наукове видання), 17–18 листопада 2020 р.: у 2 ч. Київ : НТУ, 2020. Ч. 1. С. 208–210.13. Цифровізація бізнесу: як зростати в умовах війни. URL: https://business.diia.gov.ua/cases/iniciativi/business-digitization.

4. Говорить бізнес. Де і як комунікувати під час війни». Запускаємо безоплатне навчання для підприємців. Дія.Бізнес. URL: https://cutt.ly/2Ja99qm.

5. Бізнес по-українськи за кордоном: як наші сервіс, їжа та алкоголь підкорюють європейські ринки URL: https://rubryka.com/article/ukrayinskyj-biznes-za-kordonom/

Веренич О.В.
доктор технічних наук, професор
Васильєв І.А.
аспірант
Київський національний університет будівництва і архітектури
м. Київ, Україна

МЕТОДОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТАМИ ДЛЯ ДІДЖІТАЛІЗАЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ДОРОЖНЬОГО РУХУ

Упровадження змін чи створення нового продукту чи сервісу базується на застосуванні проєктного підходу, який за останні десятиліття показав свою ефективність. Сфери застосування таких підходів розширюються, і якщо зародження проєктного підходу зобов'язано військовій сфері, то на сьогодні, створення чогось нового чи упровадження змін не можливе без застосування останнього. Використання принципів та підходів проєктного управління у різних сферах та швидкі зміни, які відбуваються у суспільстві впливають, й на предметну область із управління проєктами. І якщо на початку свого виділення у окрему спеціальність чи спеціалізацію, управлінці проєктами говорили про традиційну (класичну) методологію щодо управління проєктом, який базується на водоспадній моделі (waterfall) [1], то сьогодні розвиток інформаційних технологій привніс у цю царину нове дихання та нові підходи, що базуються на гнучкості та адаптивності, які отримали назву гнучких методологій (agile) [2].

Кожна з вищезазначених методологій має свої переваги та недоліки, які описані у літературі [1,2]. Вважається, що традиційний підхід може бути застосований до будь якого проєкту, а гнучкі методології тільки для проєктів із інформаційних технологій. Проте направленість на цифровізацію, яка проявляється у швидкому розвитку інформаційних технологій і створенню інформаційних сервісів для і у різних сферах господарської діяльності показав, що гнучкі методології можуть широко використовуватись і бути застосованими не тільки для реалізації проєктів у сфері інформаційних технологій.

З іншої сторони, застосування виключно гнучких методологій для створення інформаційних продуктів з метою діджіталізації для галузей, які напряму не пов'язані із інформаційними технологіями, має свої обмеження, які базуються на специфіці предметної галузі, об'єкту цифровізації, методологічних підходах щодо функціонування предметної області, а також, на людському факторі, який проявляється у несприйнятті гнучких підходів і результатів їх застосування. Тому останнім часом проводяться дослідження, результатом яких є з'ясування можливості, необхідності та доцільності поєднання різних методологій з управління проєктами під час упровадження проєктів з метою підвищення ефективності упровадження проєктів в залежності від предметної галузі [3].

Проєкти із діджіталізації організації дорожнього руху потребують комбінованого використання різних методологій з управління проєктами, оскільки сама предметна область має свої особливості.

Так, частіш за все «під організацією дорожнього руху розуміється виключно транспортна мережа» [4]. Проте при цьому не враховується, що учасниками дорожнього руху є не тільки транспортні засоби, під якими частіш за все розуміють автомобілі, а й пішоходи, велосипедисти, володарі та користувачі скутерів, самокатів тощо [4]. Фактично всі вони впливають на дорожній рух. З метою створення безпечних умов пересування постає проблема щодо організації такого руху, який повинен бути контрольований, керований, підпорядковуватись певним правилам, регулюватись нормативно-правовими документами та забезпечувати безпеку пересування усім учасникам [5]. А з урахуванням військової агресії сусідньої держави проти держави України і розумінням того, що на найближчі роки загроза буде залишатись актуальною, навіть коли активні військові дії припиняться, управління такою організацією повинено враховувати ще й ці виклики.

Цифровізація організації дорожнього руху враховує багато чинників, частина з яких пов’язана або зі складною структурою функціонування, або залученням великої кількості зацікавлених сторін і пов’язана не завжди із відкритим доступом до вихідних даних. Такі проєкти відносяться до інфраструктурних, які реалізуються у сфері не інформаційних технологій. При таких вихідних даних використання однієї методології не вбачається доцільним. Необхідно поєднувати різні методології, в залежності від етапу упровадження проєкту, орієнтуючись на кінцевий результат кожного етапу. Прийнятним поєднанням є застосування традиційної методології на етапах ініціалізації, планування та закритті проєкту, а етап упровадження потребує застосування гнучких підходів, оскільки пов'язаний із створенням інформаційного продукту.

Література:

1. McNeice K. How to Choose a Project Management Methodology. 2021. – Режим доступу: https://www.accelo.com/resources/blog/how-to-choose-a-project-management-
2. Reddy S. Agile Project Management Methodology — Manifesto, Frameworks and Process. 2019. Режим доступу: https://medium.com/@sudarhtc/agile-project-management-methodology-manifesto-frameworks-and-process-f4c332ddb779
3. С.Д. Бушуєв, М.С. Дорош Формування інноваційних методів та моделей управління проектами на основі конвергенції. *Управління розвитком складних систем.* 2015, № 23 (1), стр. 30-38.
4. Веренич О.В., Безшапкін С.М., Васильєв І.А., Войтенко О.С., Тимченко С.І. Методичні підходи щодо модернізації організації дорожнього руху. *Тези XX Міжнародної науково-практичної конференції «PMKyiv-2023»*. 2023, стр. 69-73.
5. Cherniy, V., Bezshapkin, S., Verenych, O., Vasyliev, I. Sharovara, O. Modern Approach to the Road Traffic Management in Cities of Ukraine: Case Study of Kyiv Municipal Company "Road Traffic Management Center". *IEEE E-TEMS 2020*, 2020, pp. 180-185

Верхняцький В.В.
здобувач магістратури
Ткачук Н.М.
кандидат економічних наук, доцентка
Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова
м. Хмельницький, Україна

ФОРМУВАННЯ ЕКОСИСТЕМ БАНКІВ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ БАНКІВСЬКОГО ПРОСТОРУ

В умовах формування цифрової економіки ринок фінансових послуг продовжує активно розвиватись. Проникнення цифрових технологій у всі сфери життя суспільства вже досягло певного рівня і продовжує зростати за рахунок підвищення доступності мобільних технологій. Для того, щоб успішно інтегруватись в інформаційне суспільство та цифрову економіку, банкам необхідно прискорити зміну існуючої бізнес-моделі та перейти до формування фінансової екосистеми на базі використання сучасних цифрових технологій.

Побудова екосистеми та участь у ній відкриває перед банками нові горизонти розвитку. Суть екосистеми банку – у потрібний час запропонувати людині те, що закриє її потреби. Прагнення банків побудувати навколо себе екосистему – це спроба отримати додаткове джерело прибутку. Йдеться про те, що банки формують набори сервісів для найбільш повного задоволення потреб клієнта у будь-якій області. Це може бути нерухомість, іпотека, інвестиції, оренда автомобілів, бронювання готелів, авіаквитки та залізничні квитки. Для клієнта головне те, що через одну екосистему він зможе отримати доступ до всіх інших сервісів.

Формування екосистем банків в умовах цифровізації банківського простору є важливим етапом для забезпечення успішного функціонування та розвитку банківської системи. Екосистема банків може бути визначена як комплекс взаємопов'язаних технологій, послуг та партнерів, які пропонують банківські послуги та взаємодіють з клієнтами.

Основними складовими формування екосистем банків є [1; 2; 3]:

1. Співпраця та партнерство. Банки можуть вступати в партнерські відносини з іншими фінансовими установами та технологічними компаніями для покращення своїх послуг та забезпечення легкого доступу до фінансових послуг.

2. Розширення банківського портфелю. Банки можуть збільшувати свій портфель продуктів та послуг, щоб забезпечити максимальну мобільність та доступність для клієнтів.

3. Розробка та використання технологічних рішень. Банки можуть використовувати технологічні рішення, такі як мобільні додатки, інтернет-банкінг, аналітика даних та штучний інтелект, для покращення та автоматизації процесів в банківській системі.

4. Забезпечення безпеки. Банки повинні забезпечувати надійну та безпечну систему оплати, використовуючи різноманітні технологічні рішення для захисту особистих даних та запобігання шахрайству.

5. Створення ефективної мережі. Банки повинні відповідати на потреби своїх клієнтів, забезпечуючи швидкий доступ до фінансових послуг та розширення мережі банківських установ та партнерів, що дозволить забезпечити більш ефективну та зручну взаємодію між клієнтами та банками.

6. Розвиток екосистеми фінтех-компаній. Банки можуть взаємодіяти з фінтех-компаніями, що дозволить забезпечити широкий доступ до фінансових послуг та розширення портфелю продуктів.

7. Розвиток глобальної банківської системи. Розширення мережі банківських установ та партнерів дозволить забезпечити створення глобальної банківської системи, яка зможе задовольняти потреби клієнтів у будь-якому регіоні світу.

Важливою складовою формування екосистем банків є створення інтегрованої інфраструктури, яка дозволяє банкам використовувати технології та розробки інших компаній. Це дає можливість банкам отримати доступ до нових технологій та інновацій, що покращують якість та ефективність надання фінансових послуг. Важливим елементом формування екосистем банків є співпраця між банками та державними органами, що забезпечує розвиток та підтримку інновацій у банківському секторі. Державні органи можуть надавати підтримку у вигляді фінансових інструментів, сприяння розробці та впровадженню нових технологій, а також підтримку у формуванні стандартів та регулюванні діяльності банків. Також важливою складовою формування екосистем банків є сприяння розвитку інноваційних стартапів у банківському секторі. Це може забезпечити створення нових продуктів та послуг, що відповідають потребам та очікуванням клієнтів.

У цифровій екосистемі банківського простору, важливою складовою є використання штучного інтелекту та машинного навчання для аналізу та обробки великих обсягів даних клієнтів та забезпечення персоналізованого підходу до надання фінансових послуг. Також важливо забезпечити надійний та безпечний захист даних клієнтів.

Отже, формування екосистем банків є необхідним етапом для забезпечення успішної роботи банківської системи в умовах цифровізації. Це дозволить забезпечити більш ефективне та зручне надання фінансових послуг, розширити портфель продуктів та послуг, підвищити рівень задоволеності клієнтів та залучити нових.

Література

1. Власенко В.В. Фінтехи наступають, банки тікають: чи є у них спільне майбутнє в Україні.URL: https://mind.ua/publications/20199801-fintehinastupayut-banki-tikayut-chi-e-u-nihspilne-majbutne-vukrayini.

2. Top Fintech Unicorns 2021 Review. URL: https://courses.cfte.education/wpcontent/uploads/2022/01/Top-Fintech-Unicorns-in-2022.pdf

3. Теслюк С., Матвійчук Н., Корж Н., Деркач О. Необанки: сутність та перспективи розвитку в Україні. Economic journal of Lesya Ukrainka Volyn National University. 2021. №3(27). С. 61-71

Верховод І.С.
кандидат економічних наук, доцент
кафедри соціоекономіки та управління персоналом
Васніцька С.В.
магістр
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана
м. Київ, Україна

ПОДАТКОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ДЕРЖАВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ТА ЕКОЛОГІЧНОЇ ПОЛІТИКИ

Проблеми соціальної політики та охорони навколишнього середовища займають все більш помітне місце в системі світових пріоритетів. В даний час, підвищується міжнародна увага до ефективності соціального захисту та природоохоронної діяльності, особливо в розвинених країнах, в яких такі цінності активно втілюються в стратегії економічного розвитку. У зв'язку з цим, особливо актуальним є вивчення фінансового механізму забезпечення соціальної та екологічної безпеки. До прикладу, в Україні 30 вересня 2019 року Президент України видав Указ «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року», в якому підтримав забезпечення досягнення глобальних цілей сталого розвитку та результатів їх адаптації з урахуванням специфіки розвитку України [1].

Проблемою є те, що фінансові інструменти забезпечення екологічної безпеки в Україні застосовуються не повністю, адже відсутня система торгівлі правами на забруднення, оренда безпечних промислових технологій та обладнання для охорони навколишнього середовища та інше. Екологічні податки є одним із джерел фінансів, які спрямовуються на відновлення знищених лісів, різні природоохоронні заходи, ліквідацію забруднення та забезпечення заходів, пов’язаних з охороною природи. Проте, Україна знаходиться на 60 місці серед 180 країн світу, згідно з актуальним Індексом екологічної ефективності [2].

До того ж, збільшення державного боргу та необхідність збереження фінансової стійкості національних економік потребувало розробки та впровадження антикризових програм, які з однієї сторони – зменшують державні витрати, а з іншої – збільшують доходи (в тому числі за рахунок реформування податкової системи шляхом розширення бази оподаткування за основними податками). Характерною рисою усіх антикризових програм є першочергова увага питанням підтримки малозабезпечених верств населення (надання цільових субсидій, регулювання мінімальної заробітної плати, регулювання зайнятості тощо). Крім соціальної спрямованості таких заходів вони мають і макроекономічне значення, оскільки є інструментом відновлення сукупного попиту[3].

Сучасним проблемам екологічного оподаткування та соціальної політики в Україні та світі присвячено праці багатьох авторів, як наприклад І.С. Верховод [4], О.М. Сущенко [5]. Незважаючи на наявність певних напрацювань та актуальність тематики, система екологічного оподаткування та фінансового

стимулювання соціального захисту суб'єктів господарювання потребує вдосконалення, адже існуюча система оподаткування не підтверджує своєї ефективності.

Тому, на сьогодні основним інструментом державної політики у галузі соціальної та екологічної політики є податкове регулювання. Сутність податкового регулювання полягає у коригуванні поведінки працедавців, користувачів людських та природних ресурсів, виробників екологічно шкідливої продукції. Також це дасть можливість зменшити податкове навантаження на капітал та працю.

Способом вирішення для екологічних проблем, може бути створення системи стимулювання для підприємств, високі доходи яких, збігаються з невеликою кількістю шкідливих викидів. Таким чином, згідно із запропонованим підходом, при розрахунку екологічних платежів необхідно враховувати як викиди забруднюючих речовин, так і доходи компанії. Такий рейтинг підприємств, за двома продуктивними факторами, дозволяє створити прийнятний набір варіантів і на їх основі розробити пільгові коефіцієнти екологічного податку.

Запровадження прогресивної ставки податку в нашій країні може бути важливим інструментом для зменшення соціальної нерівності та забезпечення більшої фінансової справедливості. Податки можуть бути налаштовані таким чином, щоб редистрибуція багатства відбувалася від багатих до бідних. Прогресивне оподаткування, коли вищі доходи оподатковуються вищими ставками, може зменшити рівень соціальної нерівності. Проте, така система ефективна лише при чесній податковій політиці.

Значних фінансових результатів від реформи екологічного оподаткування та соціального забезпечення вже отримала Німеччина. За даними Федерального управління навколишнім середовищем Німеччини у 2020 році дохід від екологічних податків склав 57,1 млрд євро. До того ж, рівень забруднення є одним з найнижчих в Європі. А прогресивна система оподаткування грає ключову роль у фінансуванні соціального забезпечення. Вона допомагає забезпечити, що всі громадяни мають доступ до медичних послуг, освіти та інших соціальних пільг. Наприклад, житлову допомогу на оренду житла отримували в 2020 році 592000 домогосподарств. Її сума склала 1,1 млрд. євро. У Німеччині житлову допомогу отримують 1,4 % німецьких домогосподарств [6,7].

Аналіз стану податків в Україні дає підстави для висновків про необхідність врахування таких пропозицій:

1. необхідно розширити практику застосування екологічних податків у частині оподаткування рухомих джерел-забруднювачів, відходів (автомобільні шини, акумуляторні батареї, поліетиленові пакети) і джерел забруднення в сільському господарстві (пестициди, добрива);
2. прогресивна система податку на прибуток сприяє соціальній справедливості, оскільки багатші громадяни сплачують більше податку та таким чином вносять більший внесок у фінансування соціальних програм;

3. необхідно покращити співпрацю державних і недержавних інституцій, наукових установ та громадських організацій;

Таким чином, окрім підвищення загальної ефективності системи, використання ресурсів для економіки, запропоновані підходи забезпечать державу новим інформаційним ресурсом щодо обсягу організацій, яким потрібно запроваджувати програми корпоративної соціальної відповідальності на підприємствах та які беруть участь у забрудненні навколишнього середовища, і дозволять вирішити нагальні екологічні та соціальні проблеми України.

Література:

1. Цілі сталого розвитку та Україна. Урядовий портал веб-сайт. URL: https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/cili-stalogo-rozvitku-ta-ukrayina (дата звернення 31.10.2023).

2. Україна за екологічною ефективністю - найгірша серед кращих? Deutsche Welle: веб сайт.URL: https://www.dw.com/uk/україна-за-екологічною-ефективністю-найгірша-серед-кращих-18062020/av-53853087 (дата звернення 31.10.2023).

3. Іванов Ю. Б. Податкове регулювання соціального розвитку: світовий досвід та тенденції в Україні:[монографія] Х.: ФОП Александрова КМ. 2012 (дата звернення 31.10.2023).

4.Верховод І. Теоретичні основи ідентифікації та принципи реформування соціальної сфери економіки сучасної України. *Україна: аспекти праці*. 2014. №. 6. С. 28-37.

5. Гарлицька Д., Сущенко О. Перспективи реформування податкової системи України відповідно до вимог Угоди про асоціацію з ЄС у сфері захисту навколишнього середовища. *Бізнес Інформ.* 2017.№ 3. С. 254-258. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2017_3_42 (дата звернення 31.10.2023).

6. Indicator: Taxes related to the environment. Umwelt Bundesamt. Web site. URL: https://www.umweltbundesamt.de/en/image/revenue-from-taxes-to-the-environment (Last accesed: 31.10.2023).

11. Official site of the Federal Statistical Office of Germany (2021), *"Social statistics"*. URL: https://www.destatis.de/EN/Themes/Society-Environment/Social-Statistics/_node.html;jsessionid=AD24F08ADE7FB6F2E1E46F1145A0E00C.live741 (Last accesed: 31.10.2023).

Верьовочкін Є.В.
магістрант
Лепьохін О.В.
кандидат економічних наук, доцент
Запорізький національний університет
м. Запоріжжя, Україна

БЕЗПЕКА БАНКУ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ ПРІОРИТЕТ ЙОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Спочатку виклики коронакризи, далі повномасштабна російсько-українська війна з надзвичайно руйнівними впливами на економіку України значною мірою розбалансували банківську систему. Кожен банк відчув на собі не умовний, а реальний стрес-тест, однак більшість банків витримали, продемонструвавши високий рівень економічної безпеки. Тому за сучасних умов, коли війна триває, зростають потреби відновлення економіки, банки мають розробляти стратегії свого економічного розвитку з адаптацією до цих нових викликів і за найголовнішого пріоритету, що полягає в забезпеченні безпеки. Для клієнтів і персоналу йдеться про безпеку життя, для самого банку мова йде про його виживання та розвиток у середовищі економічному, тобто про його економічну безпеку. Хоча багато дослідників акцентують увагу навіть на більш вузькому колі питань, а саме на фінансовій безпеці банку, натомість оперуватимемо категорією економічної безпеки, що більш містка.

Чинна стратегія АТ «А-БАНК» орієнтована на його безпеку в період турбулентності зі збереженням прибуткової діяльності банку, а також моніторинг критичної інфраструктури 24/7 із дотриманням KPI [4].

Ліквідність банківської системи України зараз не викликає занепокоєнь: коефіцієнти короткострокової ліквідності в середньому втричі перевищують мінімальні вимоги. Обсяги коштів населення на рахунках у банках стабільні. Дають результати зусилля Національного банку України з поліпшення строкової структури вкладень населення. Кроки регулятора спонукали банки підвищити привабливість строкових гривневих депозитів: підняти ставки за довшими вкладами та переглянути лінійку депозитів. Внаслідок цього обсяги гривневих строкових депозитів почали зростати, як і їхня частка. Приплив коштів бізнесу триває. З огляду на свою ринкову переговорну силу підприємства досягають вищих ставок за своїми вкладами. Підвищення ставок та більші обсяги коштів на рахунках зумовили значне зростання витрат банків на фондування від бізнесу. До мінімальних рівнів скоротилися частки кредитів рефінансування та зовнішніх позик у зобов’язаннях банків [3].

Попри збитки від війни, банки були прибутковими у 2022 році, а в 2023 ці прибутки зросли. Основна причина – високі процентні доходи від вкладень у високоліквідні активи. Переорієнтація на менш ризикові інструменти – звична реакція банків на кризу, а в період високих процентних ставок вони ще й генерують значні доходи. Крім того, стійкими залишаються і доходи від кредитування бізнесу. Значні процентні доходи дали змогу зберегти високу

проценту маржу, попри зростання вартості фондування. Це створює банкам комфорт перед можливим зниженням процентних ставок, тож ризики прибутковості незначні.

Висока чиста процентна маржа та операційна ефективність властиві банкам усіх класичних бізнес-моделей: корпоративним, роздрібним та універсальним. Тож банки з приватним капіталом не прагнули змінювати власні бізнес-моделі після початку повномасштабної війни. Роль державних банків посилилася: вони виконують соціальні функції, активно кредитують у межах державних програм та є лідерами з кредитування державних підприємств. Їхня частка на ринку зростає, що характерно для кризових періодів. Висока прибутковість забезпечила зростання достатності капіталу сектору. Нині вона вдвічі перевищує мінімальні вимоги, лише один банк порушує вимоги [5].

Важливими завданнями сьогодення є розробка науково обґрунтованих підходів стратегічного забезпечення безпеки банківської системи. Формування стратегії захисту, скерованої на компенсацію збитків, зміст якої зводиться до захисту від ризику, дає змогу в управлінні економічною безпекою банку оцінювати відповідну ймовірність подій, враховувати зміну обставин, тобто постійно корегувати стратегію. Індикатором економічної безпеки банку є рівень конкурентоспроможності послуг, які він надає. Особливе значення для безпеки банку відіграє ритмічність реалізації цих банківських послуг [1]. Водночас безпека банку залежить від того, наскільки ефективно вирішуватиме його реклама поставлені перед нею завдання, а форми та методи її здійснення дієво відповідатимуть вимогам часу. Для зміцнення рівня безпеки банку необхідне використання комплексного підходу банку до управління банківською діяльністю. Крім того, забезпечення безпеки банків має здійснюватися як на рівні окремого банку, так і на рівні банківської системи [2].

Банки України продемонстрували значний запас економічної безпеки, втім для його поновлення їм необхідно формувати стратегію свого розвитку, в якій пріоритетом має бути зміцнення економічної безпеки задля відновлення економіки.

Література:

1. Волкова Н. І., Панченко А. В. Вибір методів оцінювання фінансової безпеки банків та прогнозування індикаторів. *Ефективна економіка.* 2022. № 11. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2022_11_55 (дата звернення: 27.10.2023).

2. Коваленко В. Фінансова безпека банків: реалії та перспективи забезпечення. *Економічний форум.* 2022. № 2. С. 141–151.

3. Романовська Ю. А., Паршивлюк Д. В. Оцінка фінансової безпеки банківських установ України. *Інвестиції: практика та досвід.* 2023. № 4. С. 96–102.

4. Стратегія розвитку АТ «А-БАНК» на 2023-2025 роки. URL: https://a-bank.com.ua/static/bank_strategy_ua.pdf (дата звернення: 27.10.2023).

5. Шульга О. А. Стратегія забезпечення фінансової безпеки банківської установи та сучасні аспекти її діагностики. *Інфраструктура ринку.* 2023. Вип. 70. С. 171–175.

Власенко Т.О.
здобувач 4 курсу ОП «Менеджмент персоналу»
Верховод І.С.
кандидат економічних наук, доцент
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
м. Київ, Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДІВ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У сучасному світі поняття соціально відповідального управління персоналом (СВУП) набуває все більшого значення для організацій. Це полягає в тому, що підприємства та компанії відчувають потребу сприяти створенню сприятливого середовища для працівників, розвивати їхні навички та забезпечувати суспільну відповідальність перед громадськістю. Однак оцінювання ефективності СВУП залишається складною задачею, оскільки вона включає в себе багато аспектів та факторів [1, с. 5-7; 2].

Першим кроком у вдосконаленні методів оцінювання ефективності СВУП є визначення чітких критеріїв та показників, які відображатимуть рівень відповідності компанії принципам соціальної відповідальності. До таких показників можуть входити ступінь залученості працівників до соціальних проектів, рівень задоволеності працівників, співвідношення заробітної плати та середньоринкової, а також рівень споживання ресурсів та викидів.

Другим кроком є розробка системи моніторингу та звітності щодо СВУП. Ця система дозволить компаніям відстежувати свої досягнення у цій сфері, а також регулярно звітувати перед зацікавленими сторонами, включаючи працівників, клієнтів і громадськістть.

Третім кроком є залучення стейкхолдерів до процесу оцінювання ефективності СВУП. Це може включати в себе опитування працівників, діалог з представниками громадськості, а також співпрацю з управлінням та іншими важливими стейкхолдерами. Такий підхід дозволить отримати об'єктивну оцінку ефективності СВУП та врахувати потреби різних груп [3].

Оцінка ефективності соціально відповідального управління персоналом є ключовим аспектом розвитку сучасних організацій. Вдосконалення методів її оцінювання важливо для забезпечення високого ступеня відповідності компаній принципам соціальної відповідальності та покращення стосунків із стейкхолдерами. Розробка чітких критеріїв, системи моніторингу та звітності, а також залучення стейкхолдерів до процесу оцінювання може сприяти покращенню ефективності СВУП.

Принципи соціальної відповідальності та сталого розвитку стають основними вимогами, які споживачі, інвестори та громадськість ставлять перед компаніями. У цьому контексті виникає необхідність в постійному вдосконаленні методів оцінювання ефективності СВУП. Оцінка грає критичну роль у розвитку та збереженні соціальної відповідальності як фундаментальної частини стратегії підприємства. Вдосконалення цих методів допомагає

компаніям досягати більших результатів, виконувати обіцянки перед стейкхолдерами та підвищувати власний статус у галузі СВУП.

Завдання соціально відповідального управління персоналом є важливим етапом у великому шляху до сталого розвитку сучасного бізнесу та суспільства загалом. Щоб подолати суспільні, екологічні та економічні виклики, потрібна не тільки зміна внутрішніх процесів в компаніях, але й зміна світогляду, яка базується на підтримці гармонійного співіснування між бізнесом та середовищем, в якому він функціонує.

Соціально відповідальне управління персоналом не тільки забезпечує кращий статус компанії перед клієнтами і інвесторами, але й допомагає залучати та утримувати талановитий персонал, який прагне працювати для бізнесу з яскравим соціальним впливом. Це допомагає підприємствам вирішувати внутрішні проблеми, зменшувати відновлення кадрів і залучати нових клієнтів, які обирають продукти та послуги компаній, що активно прагнуть до соціальної відповідальності.

Шляхами вдосконалення соціально відповідального управління персоналом в цілому можуть бути:

1. Розробка та імплементація чіткої стратегії СВУП:

– створення конкретної стратегії СВУП, яка включає в себе місію, цілі та дії, спрямовані на досягнення соціальних та екологічних результатів;

– визначення ключових пріоритетів та завдань в галузі СВУП, які відображають потреби стейкхолдерів та відповідають цілям компанії.

2. Оцінка впливу на стейкхолдерів:

– здійснення оцінки впливу усіх діяльностей компанії на різні групи стейкхолдерів, включаючи працівників, клієнтів, постачальників, громадськість тощо;

– встановлення механізмів зворотного зв'язку і комунікації зі стейкхолдерами для врахування їхніх потреб та очікувань.

3. Збільшення відкритості та звітності:

– публікація щорічних звітів про вплив СВУП на результати компанії, включаючи виконання цілей та показників:

– відкрита інформація щодо практик, стандартів та політик, які використовуються в галузі СВУП.

4. Залучення та розвиток персоналу[4]:

– забезпечення навчання та підтримки для персоналу щодо практик СВУП та їх ролі в їхньому впровадженні;

– розробка програм менторингу та розвитку навичок у сфері СВУП для працівників на різних рівнях;

5. Впровадження інновацій та зелених технологій:

– закладення в бізнес-процеси інноваційних та екологічно чистих технологій та практик з метою зменшення негативного впливу на навколишнє середовище.

– встановлення цілей зменшення викидів вуглецю та збереження ресурсів.

6. Співпраця зі спільнотами та благодійність:

– розвиток партнерств з місцевими спільнотами та організаціями громадянського суспільства з метою спільного вирішення соціальних проблем та підтримки проектів, які корисні для місцевого населення.

– здійснення благодійних ініціатив та внесок у соціальний розвиток.

7. Впровадження етичних стандартів та контролю за дотриманням:

– розробка і впровадження кодексів етики для працівників та партнерів, що передбачаються строго дотримуватися стандартів СВУП;

– забезпечення контролю за дотриманням цих стандартів і вжиттям відповідних заходів у випадках порушень.

8. Систематичний моніторинг та оцінка результатів:

– встановлення системи постійного моніторингу та оцінки ефективності практик СВУП з метою виправлення недоліків та досягнення кращих результатів;

– розробка і впровадження механізмів для корекції стратегії на основі отриманих даних та відгуків.

Загальна ідея полягає в створенні системи, яка сприяє постійному вдосконаленню соціально відповідального управління персоналом через визначення конкретних цілей, оцінку впливу, залучення.

Отже, удосконалення соціально відповідального управління персоналом є необхідним для сучасних організацій, сприяючи покращенню відносин із працівниками, стейкхолдерами та громадськістю. Пропозиції щодо вдосконалення включають розробку стратегії, систему освіти та навчання, залучення стейкхолдерів, підвищення етичності корпоративної культури, прозорість та звітність, встановлення ключових показників продуктивності, сприяння інноваціям, інтернаціоналізацію та залучення керівництва. Ці кроки сприятимуть досягненню більшого рівня соціальної відповідальності та створенню сталого та успішного підприємства.

Література:

1. Rarok S., Rarok L. Directions to improve personnel development management. Young Scientist. 2019. Vol. 12, no. 76. URL: https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-12-76-103 (date of access: 18.10.2023).

2. Корпоративна соціальна відповідальність як основа концепції гідної праці. DSpace Repository : Home. URL: https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/11846 (дата звернення: 22.10.2023).

3. Журан О., Лінгур Л., Філатова Т. Особливості управління персоналом в ІТ-сфері на засадах корпоративної соціальної відповідальності. *Економіка та суспільство*. 2021, № 30. URL: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-30-26 (дата звернення: 18.10.2023).

4. Колот А.М., Герасименко О.О. Покоління Z і соціально-трудова платформа «Праця 4.0»: імперативи взаємодії. *Демографія та соціальна економіка*. 2020, № 2 (40). С. 1–36.

Внукова Н.М.
доктор економічних наук, професор
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрНУ
м. Харків, Україна

ВПЛИВ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ НА РОЗВИТОК В УКРАЇНІ ЕКОНОМІКИ ІНДУСТРІЇ 4.0[1]

Актуальність. Під час воєнного стану функціонування економіки України має багато додаткових ризиків, які вимагають дослідження процесів, які впливають на подальший розвиток Індустрії 4.0 [1]. Перетворення у господарській діяльності, які відбуваються у особливий період воєнного стану, можна розглядати як такі, що негативно впливають на можливості використання змін у технологіях Індустрії 4.0, з іншого боку відбувається широкий поштовх для розвитку інформаційних технологій, які притаманні Індустрії 4.0. На сучасному етапі становлення і розвитку європейської економіки збільшилась увага до технологій циклічної економіки і становлення Індустрії 5.0, що надзвичайно актуально у відбудові зруйнованих промислових підприємств і інфраструктури в Україні в умовах євроінтеграції [2].

Виклад основної частини. Пошук напрямів відродження економіки є нагальною потребою, тому дослідниками висунуто припущення щодо інтеграції концепцій і підходів циклічної економіки (ЦЕ) і Індустрії 4.0 та 5.0 [5], що може вплинути на досягнення прогресу у євроінтеграції при відновленні територій. Поглиблений огляд досліджень в базі даних SCOPUS літератури про Індустрію 4.0 надав уявлення про поточні та майбутні тенденції в інтеграції Індустрії 4.0 [5], між тим цей метод дослідження є ґрунтовним, але не оперативним, тому для поточної оцінки стану процесів, що відбуваються, автором пропонується застосувати пошуковий інструмент Google Trends [4], який дозволяє надати пошукувачеві інформацію по зацікавленість певними темами у різних країнах світу, зокрема, країнах ЄС та Україні у часі.

Аналіз, проведений за останні 12 місяців по Україні (на 22 листопада 2023 року), показав, що інтерес до теми Індустрії 4.0 українською мовою вийшов зі стану статистично незначимого, але є низьким, щодо англійської мови він коливається. Порівняння зацікавленості до Індустрії 4.0 та Індустрії 5.0 англійською мовою відбувалось спільним пошуком цих термінів, які статистично значимі, але рівень зацікавленості є низьким, 9 балів до Індустрії 4.0 і 1 до Індустрії 5.0.

На стан економіки воєнного часу та післявоєнне відновлення економіки України має значення євроінтеграційний впив, зокрема, як Індустрії 4.0 і подвійного переходу до Індустрії 5.0.

Є чинники, які стримують процес розвитку технологій Індустрії 4.0.

[1] Тези підготовлено в межах фундаментальної теми «Правове регулювання господарської діяльності в умовах розбудови економіки Індустрії 4.0» № 0120u104783, 2023 р.

Дослідники виділяють і позитивний вплив глобальних трендів Індустрії 4.0 на структурні та цифрові трансформації в промисловості через просування адитивних технологій, Big Data, роботизацію виробництв [3]. Поставлено завдання визначитися з європейськими країнами, де зацікавленість цими процесами найвища. Інформація одержана через пошуковий ресурс Google Trends [4] за останні 12 місяців на 22 листопада 2022 року. Порівняння відбувалось вимірюванням зацікавленості Індустріями 4.0 і 5.0 в англомовної аудиторії в обраних країнах ЄС. На початку визначено рівень інтересу в Німеччині, де він високий складає у порівнянні до Індустрії 4.0 – 42 бали, Індустрії 5.0 – 3, у Франції – 33 до 1, Угорщині – 17 до 1, Литві – 11 до 1. Все це свідчить про наявність зацікавленості до цих тем у цих країнах, але процес їх становлення і розвитку знаходиться на початковій стадії при суттєвому привертанні уваги до нього з боку Європейської Комісії.

Висновки. В Україні відбувається формування зацікавленості стейкхолдерів, зокрема, через платформу Industry4Ukraine не тільки у подальшому розвиткові Індустрії 4.0, але і пошуку напрямів становлення Індустрії 5.0. Вплив європейських процесів на розвиток Індустрії 4.0 є незаперечним. Для швидкого відновлення галузей промислових хайтек необхідні інструменти координації зацікавлених осіб у запровадженні технологій Індустрії 4.0 та 5.0.

В Україні починається формування регіонального розподілу щодо попиту на євроінтеграцію. Для відбудови зруйнованих промислових підприємств і інфраструктури потрібно переоцінити з урахуванням євротрендів зв'язок з технологіями Індустрії 4.0 та циклічної економіки.

Література:

1. Внукова Н.М. Зміна механізмів індустрії 4.0 в особливий правовий період. *Господарська діяльність в особливий правовий період*: зб. наук. праць за матеріалами Міжнародної науково-практичної конференції, 30 березня 2022 р. / за ред. М. Петрової, С. Глібка, Велико-Тирново, Болгарія, Вид-во: ACCESS PRESS, 2022. URL: https://ndipzir.org.ua/?s=%D0%92%D0%BD%D1%83%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0

2. Внукова Н.М. Євроінтеграціний вплив Індустрії 4.0 на економічне відновлення країни . *2023: Національні економіки в умовах новітніх глобальних викликів:* Міжнародна науково—практична інтернет-конференція. Опубліковано 2023-02-28 URL: https://ojs.kname.edu.ua/index.php/area/issue/view/44

3. Кушніренко, О. М. Гахович, Н. Г. Вплив технологій Індустрії 4.0 на структурні трансформації в економіці. *Економічний вісник. Серія: фінанси, облік, оподаткування*. 2020. Вип. 4.С.63-73. ISSN 2617-5932

4. Google Trends – керівництво як користуватися. URL: https://livepage.pro/knowledge-base/google-trends.html

5. Agrawal, Rohit , Wankhede, Vishal A. , Kumar, Anil , Luthra, Sunil and Huisingh, Donald *Прогрес і тенденції в інтеграції Industry 4.0 у циркулярну економіку: комплексний огляд літератури та майбутні дослідження*. Бізнес-стратегія та навколишнє середовище, 2022. 31 (1). С. 559-579. ISSN 0964-4733

Волянська-Савчук Л.В.
кандидат економічних наук, доцент
Чернушкіна О.О.
кандидат економічних наук, доцент
П'ятак В.Ю.
здобувач вищої освіти
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький, Україна

ТРАНСФОРМАЦІЯ HR-ПРОЦЕСІВ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ

Розвиток технологій і цифрові інновації перетворюють усі аспекти управління людськими ресурсами. Це охоплює впровадження ефективних HR-інформаційних систем, використання аналітики для прийняття обґрунтованих рішень, розширення можливостей онлайн-навчання та інші важливі практики.

Цифрова трансформація також суттєво впливає на комунікацію між співробітниками, управління талантами і багатьма іншими HR-процесами. Організації, які здатні адаптуватися до цих змін та використовувати цифрові інструменти, мають можливість здобути значну конкурентну перевагу на ринку праці.

Враховуючи це, дослідження та розробка нових стратегій у галузі HR-процесів в контексті діджиталізації залишаються вельми важливими завданнями для підприємств і організацій, які прагнуть зберегти свою конкурентоспроможність і досягти успіху.

Сучасні тенденції у розвитку бізнесу та підприємництва включають глобалізаційні процеси та цифрову трансформацію економіки. Компанії у різних сферах діяльності по всьому світу використовують дані для оптимізації своїх операцій, зробивши їх більш ефективними та спрямованими на задоволення потреб споживачів. Швидкість переходу від традиційних методів господарювання до високотехнологічних підходів, спрямованих на ефективне використання людського капіталу, визначає сьогодні конкурентоспроможність компаній і вимагає створення нового типу стратегії у сфері управління людськими ресурсами (HR). Діджиталізація охоплює не лише впровадження програмного забезпечення та автоматизацію в системи HR, але також включає інновації та сучасні підходи до взаємодії з працівниками. Вона передбачає прийняття обґрунтованих управлінських рішень, основаних на конкретних економіко-математичних моделях та використанні цифрових технологій [1].

Digital-технології в HR-процесах формують сучасний підхід, побудований на принципах інтегрованої моделі управління, точної аналітики, об'єднання великих обсягів даних, можливості проводити глибокий аналіз в реальному часі та гнучкості у сфері управління людськими ресурсами. Головною метою цифрових HR-технологій є поєднання всіх аспектів управління людськими ресурсами із сучасними можливостями цифрових інструментів для забезпечення прозорості, послідовності виконання та вимірювання процесів управління людським капіталом, аналогічно до управління іншими активами організації, з

урахуванням їхніх особливостей [2]. Серед сучасних digital-технологій, що застосовуються у сфері HR-менеджменту, можна виділити наступні: технології розширеної реальності (ER – Extended Reality); різноманітні HRM та CRM системи; технології HR-маркетингу; інтегровані програмні продукти; Smart-рекрутинг; гейміфікація та єдина платформа; технології електронного навчання (e-Learning-платформи); HR-аналітика з використанням Big Data та Data mining; цифрові мобільні технології; нові інтернет технології; СПЗ- спеціалізоване програмне забезпечення; штучний інтелект (AI-ArtificialInteligence) та інші [3].

Організації, які уже впровадили підходи сформовані під впливом діджиталізації виокремлюють три основні функціональні сфери в управлінні людськими ресурсами, де спостерігається розмежування компетенцій та відповідальностей щодо виконання завдань [4]. Це сфери, які можуть бути автоматизовані з використанням штучного інтелекту (AI), та ті, які потребують безпосередньої участі HR-фахівця. Зокрема, ці сфери включають рекрутинг, розвиток кар'єри, навчання та розвиток персоналу (табл. 1) [3; 4].

Діджиталізація функцій у сфері управління людськими ресурсами досягається шляхом скорочення кількості та частоти помилок, які робляться людьми при адмініструванні процесів, таких як відбір, адаптація, навчання, оцінка, розвиток, мотивація персоналу та інші. Крім того, ця практика сприяє покращенню візуалізації та підвищенню якості аналізу великих обсягів даних, надаючи можливість зробити більш точні прогнози щодо розвитку та зменшити упередженість при ухваленні обдуманих управлінських рішень. Крім того, використання всіх можливостей штучного інтелекту та розширених форм реальності, таких як віртуальна, доповнена та змішана реальність, допомагає покращити якість навчання та розвитку персоналу, підсилити корпоративну культуру, покращити взаємодію зі кандидатами на вакансії та інші аспекти [5].

Слід також відмітити, що впровадження цифрових технологій призводить до суттєвих змін у вимогах до персоналу та обумовлює наступні тенденції [6]:

1) зниження попиту на професії, що в основному займаються формалізованими рутинними операціями;

2) зменшення терміну життєвого циклу професій через швидке оновлення технологій;

3) трансформація компетентних профілів деяких категорій працівників з огляду на зміну інструментарію роботи;

4) періодичне виникнення нових професій відповідно до потреб ринку;

5) значний ріст вимог до гнучкості та адаптивності працівників, а також до їхніх соціальних та емоційних навичок (soft skills), які відрізняють людину від механічного робота;

6) збільшення попиту на спеціалістів, які мають цифрові навички та бажання використовувати нові технології для досягнення покращених бізнес-результатів та інше.

Таблиця 1. Оцінка переваг та можливостей впровадження сучасних digital HR-технологій

Конкурентні переваги та можливості	**Недоліки та потенційні ризики**
– автоматизація процесів у сфері управління людськими ресурсами, таких як рекрутинг, навчання, оцінка, розвиток персоналу та інші, а також внутрішнього обігу документів, завдяки використанню інтегрованих програмних рішень; – застосування цифрової інтеграції з різними хмарними сервісами спрямоване на подолання перешкод у комунікації, поліпшення взаємодії та залучення персоналу до діяльності організації, підвищення продуктивності та якості роботи; – збільшення точності у виконанні функцій у сфері управління людськими ресурсами досягається шляхом скорочення кількості та частоти помилок, які робляться людьми при адмініструванні процесів, таких як відбір, адаптація, навчання, оцінка, розвиток, мотивація персоналу та інші; використання всіх можливостей штучного інтелекту та розширених форм реальності, таких як віртуальна, доповнена та змішана реальність, допомагає покращити якість навчання та розвитку персоналу, підсилити корпоративну культуру, покращити взаємодію зі кандидатами на вакансії та інші аспекти.; – налаштування ефективної комунікативної взаємодії у колективі та забезпечення постійного зворотного зв'язку з усіма працівниками; – поліпшення іміджу організації на ринку та створення і підтримання привабливого HR-бренду; – забезпечення високого рівня консолідації та персоніфікації HR-інформації в організації тощо.	– швидке моральне старіння і, відповідно до цього, необхідність постійного удосконалення чи оновлення технологій, пошук нових технологічних рішень; – постійне збільшення сукупних витрат, пов'язаних із розробкою, впровадженням та удосконаленням технологій; – висока ймовірність спротиву постійним змінам з боку працівників, а також суттєва загроза розмивання межі робочого процесу та особистого простору, що може призводити до зниження рівня їх лояльності, підвищення напруженості та невдоволеності, погіршення продуктивності та якості праці тощо; – виникнення цифрового розриву у працівників різних вікових груп, соціального статусу тощо, що потребуватиме додаткових витрат часу та ресурсів з метою його усунення або, хоча б, скорочення; – суттєве підвищення рівня ризику неконтрольованого витоку інформації внаслідок недостатнього рівня її захищеності, що особливо критично у сфері зберігання персональних даних та роботи з конфіденційною інформацією; – забезпечення високого рівня інформаційної безпеки призводить до збільшення загальної вартості діджиталізації для організації тощо.

*Джерело: сформовано на основі матеріалів, представлених в [3; 4]

При активному впровадженні цифрових технологій, пріоритет на тому, що люди та людський капітал є найціннішим ресурсом має бути не змінним, менеджерам з питань персоналу слід навчитися не лише слухати співробітників, а й по-справжньому розуміти їхні потреби та мати індивідуальний підхід до кожного. Важливо також розуміти емоційний стан співробітників і, за потреби, пропонувати відповідні рішення. Дослідження «State of Workplace Empathy» свідчать про те, що 96% працівників бажають, щоб керівники виявляли їм співчуття та розуміння [7]. Це через те, що, коли люди відчувають, що їхні керівники розуміють їхні потреби, вони більш мотивовані працювати на збільшення прибутку компанії.

Доцільним є відзначення трендів в галузі HR, які відіграють сьогодні важливу роль при формуванні бізнес-стратегії з управління персоналом:

– людиноцентричність, клієнторієнтованість, коли співробітник компанії є клієнтом HR-фахівця, а людські можливості стають одним з основних ресурсів компанії;

– діджиталізація і автоматизація HR-процесів;

– організація комфортного середовища, створення належних умов, розподілення навантаження між співробітниками, забезпечення успішної роботи і здорового клімату в колективі, впровадження в компанії H2H-підходу – human to human (від людини до людини);

– прогноз поведінки співробітників в компанії і управління їх ефективністю за допомогою інструментів, які дають можливість вивчити і зіставити інформацію про співробітників: HR Big Data – управління повним обсягом даних; Talent analytics – аналіз розвитку кар'єр талантів в компанії; People analytics – вивчення якісного складу співробітників [8].

Один з ключових факторів успішного управління будь-яким бізнесом - це наявність висококваліфікованих працівників, які мають стимуляцію до досягнення результатів. Тому менеджерам з питань персоналу необхідно розробляти власні ефективні інтегровані стратегії управління персоналом. Ці стратегії мають включати в себе плани навчання з індивідуальними програмами розвитку та програми управління персоналом з використанням цифрових технологій, програми на основі штучного інтелекту, автоматизація та хмарні технології в програмному забезпеченні для управління персоналом.

Діджиталізація бізнес-процесів сприяє більш ефективному використанню ресурсів і дозволяє приймати обґрунтовані та об'єктивні рішення з меншими витратами. Компанія, яка використовує ці можливості, залишається в курсі актуальних тенденцій і зберігає свою конкурентоспроможність. Трансформація HR-технологій також вимагає оновлення та розширення компетенцій у сфері управління персоналом. Це передбачає більш повне оволодіння технічними характеристиками використовуваних продуктів, оскільки частина функцій поступово автоматизується.

Література:

1. Діджіталізація HR-процесів у сучасних реаліях / Н. Данилевич, С. Рудакова, Л. Щетініна, Я. Касяненко. *Галицький економічний вісник*. 2020. №3 (64). С. 147-156. URL: http://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/32485.

2. Літорович О. Особливості менеджменту персоналу підприємств в умовах діджиталізації. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 38. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-34. URL: https://economyandsociety.in.ua/ index.php/journal/article/view/1292/1246.

3. Грідін О.В. Загальні тенденції та характерні аспекти Digital-трансформацій сфери HR-менеджменту. *Економіка та управління підприємствами.* 2023. DOI: https://doi.org/10.32782/easterneurope.40-2. URL: http://easterneurope-ebm.in.ua/journal/40_2023/4.pdf.

4. Станіславик О.В., Коваленко О.М. Особливості управління персоналом підприємств на засадах діджиталізації. *Економіка. Фінанси. Право*. 2021. № 3. С. 20–24. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfipr_2021_3_6

5. Сочинська-Сибірцева І.М., Доренська А.О., Тушевська Т.В. HR-менеджмент : навчальний посібник. Кропивницький : ЦНТУ, 2022. 278 с.

6. Steps to Develop Digital Dexterity in Your Workplace. URL: https://www.gartner.com/binaries/content/ assets/events/keywords/digital-workplace/pcce13/4_ steps-infographics-3.pdf

7. State of Workplace Empathy. URL: https://info.businessolver.com/empathy-2018-executive-summary.

8. Дащенко Н.М. Соціально відповідальне управління персоналом підприємства в умовах цифровізації економіки. Бізнес Інформ. 2020. № 4. С. 424–432. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2020_4_54

Гаврилюк О.О.
студентка факультету економічних наук
Кужелєв М.О.
доктор економічних наук, професор, професор кафедри фінансів
Національний університет «Києво-Могилянська Академія»
м. Київ, Україна

РОЗВИТОК ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ: ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Розвиток інформаційно-комунікаційних технологій служить основою для формування основ цифрової економіки. В академічному розумінні цифрова економіка є концепцією, яка, з одного боку, відображає специфічні виробничі відносини, що виникають між учасниками процесу інформатизації суспільного виробництва, а з іншого – є сучасним способом господарювання. Як результат, виникли й стрімко розвиваються нові ринки, нові форми комунікацій та нові підходи до організації та управління виробництвом товарів і наданням послуг. Цифровізація також внесла істотні зміни у світогляд, додавши цифрові аспекти до існуючих матеріальних цінностей, такі як права на інтелектуальну власність.

Цифровий розвиток України передбачає створення стимулів на ринку, мотивації, попиту та формування потреб щодо використання цифрових технологій, продуктів і послуг у різних галузях національного господарства, сферах життєдіяльності, бізнесі та суспільстві з метою підвищення ефективності, конкурентоздатності та подальшого розвитку, а також забезпечення зростання добробуту та благополуччя. Цифровізація означає насичення фізичного світу електронно-цифровими пристроями, інструментами, системами та налагодженням електронно-комунікаційного обміну між ними, що фактично створює інтегрований взаємозв'язок між віртуальним і фізичним світом, тобто створює кіберфізичний простір [1].

Цифровізація визнана як механізм економічного росту, завдяки здатності технологій позитивно впливати на ефективність, результативність, вартість та якість економічної, суспільно-громадської та особистої діяльності. Цифровий розвиток передбачає виконання низки завдань, які сприятимуть економіці, бізнесу, суспільству та життєдіяльності країни загалом. Основні цілі цифрового розвитку включають:

1. Прискорення економічного зростання та приваблення інвестицій.
2. Трансформацію секторів економіки в конкурентоспроможні та ефективні.
3. Технологічну та цифрову модернізацію промисловості та створення високотехнологічних виробництв.
4. Забезпечення доступності для громадян переваг та можливостей цифрового світу.
5. Розвиток людського капіталу, розвиток цифрових індустрій та цифрового підприємництва [2, с. 79-81].

Сектори економіки, які використовують цифрові технології, ростуть швидше, ефективніше та економічно вигідніше. Головні напрями цифрового розвитку включають:

1. Подолання "цифрового розриву" через розвиток цифрових інфраструктур.
2. Розвиток цифрових компетенцій.
3. Впровадження концепції "цифрових" робочих місць.
4. Цифровізація в реальному секторі економіки.
5. Реалізація проектів цифрових трансформацій [2, с. 81-82].

Міжнародна організація OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) виділяє три основні компоненти цифрової економіки:

1. Підтримувальна інфраструктура, включаючи апаратне та програмне забезпечення, телекомунікації та мережі.
2. Електронний бізнес або e-business, який включає в себе ведення господарської діяльності та бізнес-процесів через комп'ютерні мережі.
3. Електронна комерція або e-commerce, яка означає розповсюдження товарів через Інтернет [3].

Цифрова економіка є основою для Четвертої промислової революції та третьої хвилі глобалізації. Важливою особливістю цифрової економіки є її спільність з економікою на вимогу, де акцент робиться на доступі до товарів та послуг у той момент, коли це необхідно, замовлення проводяться онлайн, а виконання – офлайн [2, с. 85].

Основним стратегічним кроком для просування цифрової економіки в Україні є процес "цифровізації" країни, що включає формування внутрішнього ринку інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) і створення мотивацій та потреб у "цифрових технологіях" серед споживачів. Розвинена цифрова інфраструктура виступає як основа для просування цифрової економіки. Варто відзначити, що така інфраструктура включає комплекс технологій, продуктів і процесів, які забезпечують обчислювальні, телекомунікаційні й мережеві можливості, працюючи на цифровій (а не аналоговій) основі [4, с. 33-35].

Створення сучасного цифрового простору та відповідної інфраструктури приносить користь для всіх: громадян, бізнесу та зовнішніх інвесторів. Відповідно до основного сценарію цифровизації країни, невідкладне завдання полягає в усуненні законодавчих, інституційних, фіскально-податкових та інших перешкод, які гальмують розвиток цифрової економіки. Важливою є також реалізація Концепції розвитку цифрових компетентностей [5].

З метою широкомасштабної реалізації цифрових трансформацій для українських підприємств, малого та середнього бізнесу, промисловості необхідно створити умови та відповідні стимули – від інформаційно-маркетингових до фіскальних. Цифрові технології в Україні повинні бути доступними як з організаційно-технічної точки зору, в контексті доступу до відповідних цифрових інфраструктур, так і з фінансово-економічного погляду, через створення умов і стимулів, які будуть спонукати бізнес до впровадження

цифрових технологій. Це призведе до модернізації економіки, її оздоровлення та підвищення конкурентоспроможності.

Цифровізація та впровадження фінансових технологій відображається на структурі фінансових послуг та грошовому обігу, що в подальшому впливає на макроекономічні показники та темп зростання ВВП країни [6, с. 94].

Інноваційні технології є важливим чинником розвитку фінансового ринку у сучасних умовах, а відтак потребують створення оновленої глобальної інституційної системи регулювання, метою якої буде забезпечення фінансової стабільності і недопущення глибоких системних криз у майбутньому [7, с. 48].

Отже, переможцем в епоху цифрових технологій стане той, хто готовий адаптуватися і мислити масштабно. Основною стратегією або метою "цифрової трансформації" стає фундаментом бізнес-стратегії. Традиційні ланцюжки створення цінності руйнуються, а граничні лінії між галузями стираються. Банки, промислові компанії, сфера дистрибуції, виробництва, громадські установи тощо крок за кроком перетворюються на технологічні компанії та організації. Бізнес, міста і навіть країни стають "цифровими". Завдяки впровадженню інтелектуальних та цифрових функцій змінюється цінність продуктів і послуг, фізичні процеси та дані, які перетворилися на "цифрові" і "хмарні", стають послугами і складовою частиною "цифрової" економіки.

Література:

1. Цифрова адженда України — 2020 («Цифровий порядок денний» — 2020). Концептуальні засади (версія 1.0). Першочергові сфери, ініціативи, проекти «цифровізації» України до 2020 року.
2. Гриценко О. А. Цифрова економіка: сучасні виклики для економістів та правознавців. *Економічна теорія та право*. 2018. № 2 (33). С. 77–90.
3. The Concept of a «Digital Economy». URL: https://www.oecd.org/daf/competition/The-Digital-Economy-2012.pdf
4. Гусєва О.Ю., Легомінова С.В. Диджиталізація — як інструмент удосконалення бізнес-процесів, їх оптимізація. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. 2018, № 1 (23). С. 33-39.
5. Про схвалення Концепції розвитку цифрових компетентностей та затвердження плану заходів з її реалізації: розпорядження КМУ від 03.03.2021 №167-р. URL: https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-shvalennya-koncepciyi-rozvitku-cifrovih-kompetentnostej-ta-zatverdzhennya-planu-zahodiv-z-yiyi-realizaciyi-167-030321
6. Zherlitsyn D., Rekunenko I., Nechyporenko A., Nemsadze G. The impact of inflation targeting on macroeconomic indicators in Ukraine. *Banks and Bank Systems*. 2020. №15(2). P. 94–104.
7. Кужелєв М.О. Інноваційні технології як чинник розвитку ринку цінних паперів. *Стратегія і практика інноваційного розвитку фінансового сектору України:* матеріали між нар. наук.-практ. конф. м. Ірпінь, 20-22 березня 2019 р. Ірпінь, 2019. С. 47–48.

Гайдамашко Т.О.
здобувач магістратури за спеціальністю 073 Менеджмент
Синчак В.П.
д.е.н., професор, професор
Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова
м. Хмельницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В СОЦІАЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Стратегічне управління ще не набуло значного поширення у вітчизняних закладах, що надаюсь соціальні послуги, оскільки вимагає значних фінансових і трудових витрат. результативність та ефективність процесу стратегічного управління в значній мірі обумовлюється організаційними факторами, формулюванням функцій і постановкою завдань відповідальним за здійснення бізнес-процесів стратегічного управління. Можемо виділити проблеми стратегічного управління, з якими стикаються вітчизняні заклади з надання соціальних послуг:

– наявність більш гострих проблем (зокрема, зростання чисельності осіб, що потребують соціальних послуг через зростання внутрішньо переміщених осіб, погіршення рівня життя серед клієнтів закладу), що потребують уваги керівництва закладу;

– відсутність досвіду здійснення стратегічного управління закладом, розробки стратегії тощо;

– недостатність практичних навичок управлінського персоналу щодо розробки стратегічних рішень, їх обґрунтування тощо;

– відсутність регламенту організації процесу стратегічного управління та розробки стратегії як на рівні закладу, так і на рівні відповідних відомств;

– формальний підхід до необхідності розробки стратегії, що переважно зводиться до розробки плану розвитку на наступний рік.

Перешкоди, які можуть зустрітися на шляху розробки та реалізації стратегії організації, часто бувають пов'язані з нерозумінням стратегічних потреб. Ця проблема ускладняється, якщо фактори оточення та культури, які впливають на сутність стратегії, не беруться до уваги. Серйозною перешкодою може бути і небажання керівників підрозділів сприйняти нові ініціативи як свої власні або розвивати навички, які їм необхідні для виконання своєї ролі в їх реалізації.

Для закладів з надання соціальних послуг можемо визначити напрями підвищення готовності до стратегічного управління: забезпечення сталої якості послуг (підцілі: розробка та впровадження системи контролю якості послуг, модернізація лікувально-діаогностичного обладнання; досягнення та підтримання сучасного рівня автоматизованих систем управління управлінськими процесами); створення унікальних конкурентних переваг (підцілі: формування організаційної культури); збільшення доходів за рахунок зростання кількості платних послуг (підцілі: збільшення доходів за рахунок підвищення якості організаційного управління; збільшення частки платних

послуг за рахунок забезпечення конкурентного ціноутворення та якості послуг; підвищення прибутковості за рахунок підвищення ефективності технологічних та бізнес-процесів, впровадження адекватної системи стимулювання персоналу).

Для досягнення готовності організації до розробки стратегії відповідно до результатів дослідження нами визначено наступні завдання щодо підвищення готовності персоналу до процесів стратегічного управління [1]: розвиток компетенцій та кваліфікацій персоналу у сфері стратегічного управління (проведення навчальних семінарів, курсів, тренінгів); впровадження інформаційних систем та інших технологічних рішень для підтримки стратегічного управління; сприяння кар'єрному розвитку персоналу, що може призвести до збільшення задоволеності працівників, збереження кваліфікованого персоналу, його лояльності до організації; створення системи мотивації, яка б підтримувала працівників у досягненні стратегічних цілей; визначення ролей і відповідальностей у процесі стратегічного управління, щоб уникнути конфліктів і недорозумінь; розробка системи обліку та звітності, яка б дозволяла відстежувати прогрес досягнення стратегічних цілей, оцінювати участь працівника в їх досягненні. Ці завдання допоможуть підвищити готовність персоналу до стратегічного управління і зробити процес розробки та впровадження стратегії більш ефективним. Управління організацією, що займається спеціальними соціальними послугами, має власну специфіку, характерну соціальних послуг, але водночас, спирається на загальні принципи стратегічного управління.

Стратегічне управління – це визначення напрями та масштабу діяльності організації у максимально можливій довгостроковій перспективі, що дозволяє узгодити ресурси організації зі змінними умовами зовнішнього середовища та особливостями ринку, споживачами та клієнтами з метою задоволення потреб зацікавлених сторін. У зв'язку з цим зазначимо, що особливістю соціальної організації є поєднання економічної та соціальної мети. Соціальна мета полягає у підвищенні тривалості та якості самостійного життя клієнтів, а економічна – у підвищенні фінансового стійкості організації за допомогою збільшення масштабів ринкової ніші, виходу нові географічні ринки і нові категорії клієнтів. Створення бізнесом соціальної цінності одночасно з економічною визначає сутність явища, що називається соціальним підприємництвом [2, с.56]. Складність стратегічного управління такою організацією полягає у дотриманні балансу між цими цінностями, а точніше у створенні моделі отримання доходу з пріоритетом створення соціальної цінності. Стратегічне управління є необхідним інструментом розвитку конкурентних переваг організації у довгостроковому періоді, оскільки без розуміння своїх конкурентних переваг та їх розвитку неможливе збереження та розширення ринкової ніші в сфері надання медичних послуг.

Література:

1. Зось-Кіор М.В. Удосконалення процесу стратегічної організації надання соціальних послуг державними установами. *Вісник Волинського інституту економіки та менеджменту.* 2018. № 20. С. 111-118.

Гайдук Б.І.
аспірант кафедри обліку і оподаткування
Західноукраїнський національний університет
м. Тернопіль, Україна

СУТНІСНИЙ ЗМІСТ ТА ПРОБЛЕМИ ІДЕНТИФІКАЦІЇ МЕДИЧНОГО ОБЛАДНАННЯ: ТЕОРЕТИКО-ПРАГМАТИЧНИЙ АСПЕКТ

В умовах нестабільності та воєнного стану забезпечення медичним обладнанням закладів охорони здоров'я є стратегічно важливим завданням, яке вимагає особливої уваги як з боку практикуючих фахівців, так і науковців. Раціональному використанню наявного обладнання, а також діяльності з його оновлення, активно сприяє система обліку й звітності. Завдяки їм досягається не лише належне збереження, а й ефективне використання цього важливого ресурсу. Окрім виконання контрольної функції, облік та його дані є важливою інформаційною складовою проведення аналізу та обчислень його показників.

Потреба обчислення останніх посилюється також сучасними ризиками й викликами, які, безумовно, мають вплив на медичну галузь загалом. Окрім цього важливо враховувати розвиток сучасних технічних досягнень і потребу в оновленні медичного обладнання, що також потребує відповідних облікових і аналітичних операцій для вибору найбільш вигідного й оптимального варіанту поставок.

Вагомість таких обчислень (операцій) підкреслюється значними сумами видатків на медичне обладнання та його часткою в складі ресурсів закладів охорони здоров'я. Додатковим аргументом цього твердження є також дані Міністерства охорони здоров'я щодо результатів його діяльності із забезпечення сучасним медичним обладнанням суб'єктів цієї сфери.

Наприклад, згідно оприлюднених даних «за 2022-2023 роки у рамках спільних зі Світовим банком, Глобальним фондом проєктів МОЗ, центральних закупівель ДП «МЗУ», ЦГЗ, коштом фонду UNITED 24 та у рамках гуманітарної допомоги до медзакладів Київщини було передано близько тисячі одиниць обладнання та транспорту. Загалом на медичне обладнання було спрямовано 1,5 млрд. грн.» [2; 6] (рис. 1).

При цьому слід зауважити, в чинному законодавстві поняття «медичне обладнання» окремо не ідентифіковане. В Наказі МОЗ №229 від 26.09.2000 р. [5], який на даний момент вже не чинний воно (вірніше лише слово «обладнання») вживається у визначенні поняття «вироби медичного призначення» (Розділ 1., п.1.3.1), як одна з їх складових.

З поданого у названому документі визначення можемо констатувати, що основними характеристиками обладнання (як і інших елементів, зокрема виробів медичної техніки, медичних виробів тощо) є їх використання в медичній практиці для відповідних різних цілей: попередження та діагностики захворювань, контролю за станом організму, лікування, зміни анатомічного стану чи функцій людського організму.

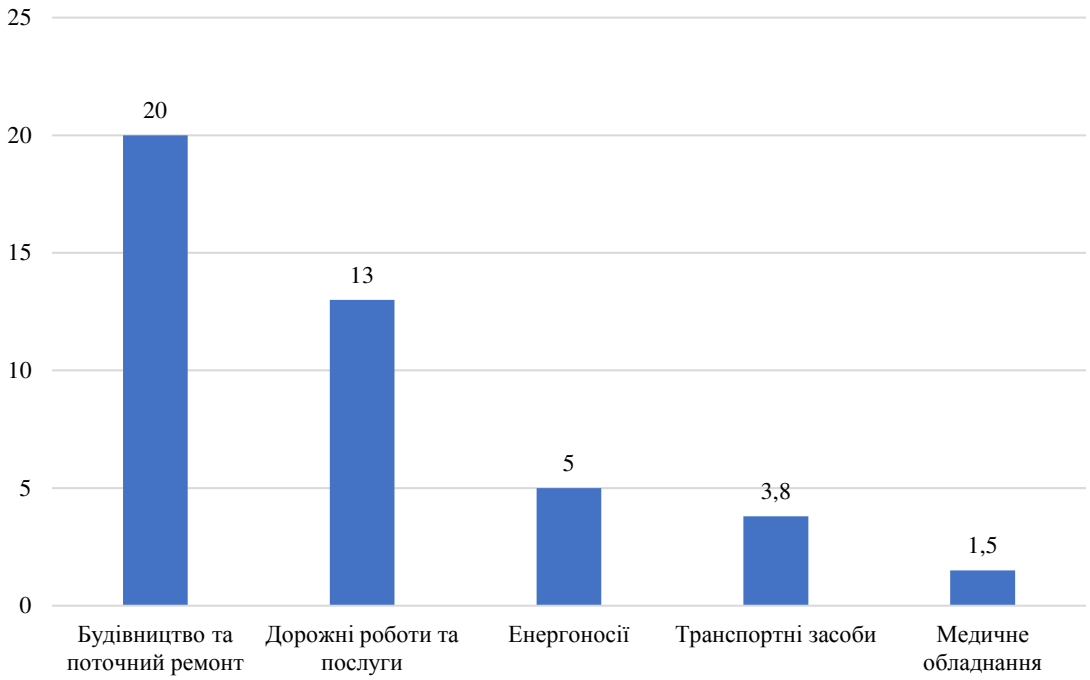


Рис. 1. Напрями використання коштів за 2022-2023 роки, млрд. грн.
Примітка: сформовано на основі [2; 6]

Дослідження доступних літературних джерел свідчить, що питання ідентифікації поняття «медичне обладнання» не врегульоване чітко. Але натомість його досить широко використовують на практиці особливо в медичних закладах і фірмах, які займаються постачанням. Зокрема, на офіційному сайті журналу «Жіноче здоров'я», подається таке формулювання: «Медичне обладнання – це будь-які інструменти, апарати, системи та інші технічні пристрої, що використовуються у медицині для діагностики, лікування, моніторингу стану здоров'я людини» [3;7] .

Таке означення подано в рамках реклами діяльності компанії «Медігран» [7]. На офіційному сайті цієї компанії розміщено детальну інформацію про різні види медичного обладнання та зроблено відповідні короткі його описи щодо призначення, специфіки вибору та цілей використання.

Натомість на сайті іншої подібної компанії – HEACO Україна, зазначено, що : «Медичне обладнання – це специфічна техніка, призначена для створення ефективних умов для пацієнтів та медперсоналу при проведенні діагностики, лікувальних та реабілітаційних процедур» [1].

Попри те, що офіційного окремого визначення досліджуваного поняття наразі немає, Наказом №761 (у редакції від 06.02.22 р. №2203) МОЗ України, що має назву «Перелік медичного обладнання для забезпечення потреб сфери охорони здоров'я в умовах воєнного стану» [4] подається перелік такого обладнання з відповідними кодами національного класифікатора.

Зважаючи на значення медичного обладнання не тільки в галузі охорони здоров'я, а й з урахуванням його ваги для національної економіки загалом (як фактора забезпечення здоров'я громадян країни), доцільно чітко ідентифікувати

його означення в чинному законодавстві. Найбільш прийнятним було б подання означення в законодавстві з бухгалтерського обліку, оскільки для практики документального відображення чіткість окреслення активу та його вартісне вираження має виняткове значення.

В цьому випадку пропонуємо подати таке означення у відповідних облікових стандартах, а саме ПСБО 7 та НП(С)БО 121, оскільки медичні заклади функціонують в державні, комунальній і приватній формі власності, і ці суб'єкти використовують як різні Плани рахунків, так і різні методичні рекомендації. Натомість означення і вартісна межа, на наш погляд, повинна бути ідентичною і забезпечувати можливість як статистичної, так і іншого роду порівняльності. Прийнятним може бути таке означення: «медичне обладнання – специфічні технічні об'єкти, призначені для діагностики, лікування, моніторингу стану здоров'я людини».

Погоджуючись з можливою дискусійністю запропонованого означення, вважаємо за доцільне організацію відповідних досліджень та обговорень з практикуючими фахівцями для вибору найбільш правильного й обґрунтованого формулювання змісту ідентифікаційного атрибуту такого важливого активу. В подальших дослідженнях слід також вирішити не тільки цю проблему, а й звернути увагу на класифікації, оцінці та інших важливих питаннях обліку й контролю за медичним обладнанням.

Література

1. Авторизований дилер медичного обладнання HEACO (Великобританія) на території України. *Офіційний сайт*. URL: http://heaco.kiev.ua/vse-ob-mediczinskom-oborudovanii-uk
2. Ляшко В. Держава виділила 850 млн. грн. на 9 проєктів відновлення медзакладів Київщини. *Офіційний сайт МОЗ України*. URL: https://edz.expertus.com.ua/rssnews.
3. Медичне обладнання: види та особливості застосування. *Жіноче здоров'я*. 2023 (10.05). URL: https://womanchoice.net/medichne-obladnannya-vidi-ta-osoblivosti-zastosuvannya.html/
4. Перелік медичного обладнання для забезпечення потреб сфери охорони здоров'я в умовах воєнного стану: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 09.05.2022 р. №761 (в редакції від 06.02.22 р. №22.03).
5. Про порядок державної реєстрації виробів медичного призначення в Україні: Наказ міністерства охорони здоров'я від 26.09.2000 р. №229.
6. Через Prozorro у вересні замовники організували тендерів на ₴59 мільярдів. *УкрІнформ*. URL: https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3774196. Про порядок державної реєстрації виробів медичного призначення в Україні: Наказ міністерства охорони здоров'я від 26.09.2000 р. №229.
7. Якісне медичне обладнання в Україні: нові можливості від компанії «Медігран». Офіційний сайт компанії «Медігран». URL: https://medigran.com/catalog/mediczina

Галан О.Є.
кандидат економічних наук, доцент
Вєтрова О.М.
магістр
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

РОЛЬ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В КАДРОВІЙ СТРАТЕГІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Результати досліджень останніх десятиліть в області вивчення капіталу організації відображають той факт, що основними активами організацій є людський капітал, а також інтелектуальні активи, вплив на які призводить до наростаючого ефекту змін в інших видах активів. Саме на дані види активів направлено стратегічне корпоративне управління, тобто перед керівництвом організацій виникає проблема розробки ефективної кадрової стратегії.

Таким чином, з певною впевненістю можна відзначити, що для сучасного керівника при розробці кадрової стратегії гостро стоїть питання розвитку людського капіталу організації.

Сучасні умови функціонування організації характеризуються високою конкуренцією на ринках у швидко мінливих умовах зовнішнього середовища, висока значимість грамотної реакції на які обумовлює необхідність вироблення ефективної кадрової стратегії.

Кадрова стратегія є одним з основних напрямів кадрової роботи підприємства. Вона являє собою сукупність принципів, форм, методів і організаційного механізму по формулюванню цілей і завдань, націлених на зміцнення, збереження і розвиток кадрового потенціалу, а також на створення високопродуктивного і відповідального колективу, здатного своєчасно і грамотно реагувати на постійну зміну умов функціонування [1].

Кадрова стратегія призначена для формування такого кадрового ресурсу, який необхідний для ефективної роботи організації. При цьому вона повинна відповідати таким основним вимогам:

- мати довгостроковий характер, так як зміна поведінкових і інших характеристик вимагає тривалого періоду часу;
- враховувати вплив найбільшої кількості факторів і бути пов'язаною з корпоративної стратегією розвитку організації.

Розробка кадрової стратегії в організації має на увазі розвиток компетенцій у всіх співробітників і встановлення взаємозв'язку між численними аспектами управління персоналом для оптимізації і стимулювання їх впливу на працівників, особливо їх кваліфікацію і трудові якості. Сформована кадрова стратегія повинна бути спрямована на досягнення конкретних цілей організації, визначати основні напрямки роботи відділу кадрів, містити терміни її реалізації та показники, за якими оцінюється ефективність даної реалізації.

Таким чином, найважливіше місце в рамках побудови кадрової стратегії організації займає розвиток персоналу через його безперервне навчання.

Розвиток навчання в організації, починаючи з 1980-х рр., Відбувається в

рамках концепції «learning organization», на базі якої були розроблені моделі і методи, які сприяли більш глибокій та плідній організації навчальних процесів в організаціях. Основоположниками теорії навчальної організації вважаються японський вчений Нонака і американські - Мач, Демінг.

Концепція навчальної організації має на увазі утворення внутрішньої системи, діяльність якої спрямована на створення і придбання знань, їх передачу в рамках організації. Зараз дана теорія широко застосовується на практиці в зарубіжних компаніях, а також поступово впроваджується в практику вітчизняних, що викликає появу в літературі безлічі визначень поняття «навчання».

Отже, навчання в організації - це процес оволодіння знаннями, вміннями і навичками, необхідними для певної професійної діяльності на певному кваліфікаційний рівень, в якому працівник бере участь самостійно або в рамках програм розвитку персоналу.

Також при розгляді моделювання процесів навчання персоналу зазначають: «Навчання персоналу - це процес накопичення людського капіталу шляхом безпосередньої передачі професійних знань і навичок співробітникам організації з метою заповнення розриву між наявними у них знаннями і навичками і тими знаннями і навичками, якими вони повинні володіти згідно з вимогами передбачуваної роботи».

Таким чином, узагальнено, навчання в організації являє собою процес створення, накопичення, зміни та передачі знань, умінь і навичок, необхідних для здійснення певної професійної діяльності всередині організації. У ньому бере участь весь персонал організації, і кожен її член безпосередньо впливає на створення знань.

Важливою умовою успішності навчання персоналу є дотримання принципів, які гарантують максимальне використання наявних у організації ресурсів. Аналіз існуючих підходів до визначення принципів навчання і розгляд навчання як основи розвитку людського капіталу дозволяє припустити, що до першорядних принципів навчання персоналу організації, що забезпечують формування та розвиток людського капіталу, можна віднести наступні принципи:

- науковості - відповідність програм навчання сучасним науковим досягненням в відповідній області;
- економічність - економічна доцільність процесу навчання;
- перспективність - відповідність перспективам розвитку організації і можливостям професійного росту співробітників;
- узгодженість - взаємопов'язаність теоретичних і практичних аспектів навчання;
- оптимальність - вибір варіанту навчання, найбільш відповідного цілям і задачам організації;
- безперервність - створення умов для безперервного навчання;
- результативність - відповідність обсягу, якості придбаних працівниками знань, умінь і навичок поставленим цілям.

Цілі розвитку людських ресурсів повинні бути пов'язані зі стратегічними

цілями організації, тому суб'єктами розвитку людських ресурсів є і ті, хто визначає ці стратегічні цілі, і ті, в результаті роботи яких вони реалізуються.

Керівництво організації повинно визначити для себе той факт, що розвиток людських ресурсів позитивно впливає на організацію за рахунок підвищення ефективності та поліпшення результатів роботи персоналу; а також впливає на окремо взятого співробітника за рахунок того, що це підвищує його цінність для організації і цінність як професіонала на ринку праці.

В рамках кадрового планування необхідна розробка комплексної системи навчання персоналу [2].

Як один з етапів процесу розвитку людських ресурсів навчання не повинно зводитися до фрагментарного підвищення кваліфікації, а повинно бути включено в загальну політику розвитку людських ресурсів організації. Необхідність розуміння необхідності навчання не тільки керівництвом компанії, але і співробітниками. Кожен працівник повинен бути відповідальний за свій професійний розвиток, тому що «З простого реципієнта він перетворюється в споживача, здатного впливати на процес навчання і відповідати за його результати».

Орієнтація на навчання і розвиток персоналу повинно стати невід'ємною частиною корпоративної культури організації. Для цього в організації необхідне створення атмосфери, спрямованої на заохочення і стимулювання навчання і розвитку, в тому числі і стимулювання самонавчання.

Таким чином, навчання персоналу є одним з основних і найважливіших напрямків стратегічного планування. При цьому розробка програми навчання персоналу повинна відбуватися одночасно з побудовою корпоративної та кадрової стратегій підприємства, а не вписуватися в них постфактум.

У сучасному світі потреба будь-якої організації в кваліфікованому персоналі може бути успішно вирішена при організації якісного процесу навчання в рамках формування кадрової стратегії. Ухвалення керівниками необхідності побудови ефективної системи навчання привела до появи концепції навчальної організації. Навчання як найважливіша складова діяльності організації являє собою процес створення, накопичення, зміни та передачі знань, умінь і навичок, необхідних для здійснення певної професійної діяльності всередині організації. Навчання персоналу грунтується на конкретних принципах і правилах, які повинні відповідати стратегічним цілям і завданням організації та обґрунтовувати одночасно з побудовою її корпоративної та кадрової стратегій.

Література:

1. Єгорова, Л. В., Бойко, В. О., Давиденко, О. В. Управління персоналом: основні підходи та інструменти. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. №12. 2019, с. 42-53.

2. Кузьменко, О. Б., Тимченко, Н. В., Сидорова, О. В., Василенко, В. М. Управління персоналом в умовах цифрової трансформації. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»,* м. Острог, 2020, с. 67-76

Герасименко Т.В.
кандидат геологічних наук, доцент
Дуженко С.І.
магістр
Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»
м. Дніпро, Україна

СУЧАСНІ ТРЕНДИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ КОМУНАЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Житлово-комунальне господарство (ЖКГ) – одна із найбільш важливих і одночасно проблемних галузей економіки країни. Послуги визначають і формують базові умови життєдіяльності різних груп споживачів (населення, підприємницького сектора). Загальнодержавна програма реформування і розвитку житлово-комунального господарства запроваджена вже давно, але певних позитивних наслідків щодо її використання не визначено, оскільки кількість проблемних нагальних місць з кожним роком збільшується, а джерел фінансування для їх усунення катастрофічно не вистачає. Ринкові перетворення відбулися у багатьох аспектах функціонування ЖКГ, але не стали осередком зміни якості наданих послуг.

Основними причинами недосконалості механізму фінансування і неефективності здійснення послуг є: високий рівень зносу основних засобів на більшості підприємств ЖКГ, відсутність грошових коштів хоча б для часткової заміни обладнання і комплектуючих, непослідовність дій влади в реформуванні галузі, масштаби громіздкості управлінських структур і витрат на їх утримання, прорахунки в політиці ціноутворенні та тарифікації, дебіторська заборгованість як з боку споживачів житлово-комунальних послуг, так і за розрахунками з бюджету, що в свою чергу, сформувало важку фінансову ситуацію – біля 80 % підприємств ЖКГ на грані банкрутства [1].

Умови високої динаміки кон'юнктури ринку та посилення конкуренції в усіх галузях народного господарства обґрунтовують для суб'єктів господарювання необхідність освоєння та впровадження інноваційних технологій виробництва продукції, визначення шляхів скорочення витрат та поліпшення якості товарів і послуг, що надаються, що відповідно обумовлює особливу значущість питання підвищення ефективності функціонування підприємств незалежно від сфери їх діяльності. Зокрема, суттєвих змін потребує галузь житлово-комунального господарства [2].

Житлово-комунальна сфера характеризується високою соціальною значимістю, суттєво впливаючи на рівень життя населення, у зв'язку з чим основною метою підприємств галузі ЖКГ має стати модернізація технології надання послуг та гарантія їх якості, що забезпечує високі показники збуту та ефективності функціонування загалом, а також створення умов для сталого розвитку підприємства ЖКГ у довгостроковій перспективі.

Сучасні тренди соціально-економічних перетворень комунальних підприємств визначаються рядом ключових факторів, які впливають на їхню діяльність та управління. Розглянемо деякі з цих трендів:

1. Децентралізація та реформа місцевого самоврядування. Розширення повноважень та фінансової автономії місцевих органів влади, що впливає на функціонування комунальних підприємств.

2. Цифрова трансформація – впровадження цифрових технологій для оптимізації управління, підвищення ефективності та покращення обслуговування мешканців.

3. Стале зростання екологічної свідомості – збільшення уваги до екологічної відповідальності та сталого розвитку в діяльності комунальних підприємств.

4. Глобальні виклики та пандемія – адаптація до глобальних викликів, таких як пандемія COVID-19, та розробка стратегій відновлення.

5. Розвиток інфраструктури – модернізація та розвиток міської інфраструктури, включаючи транспортну, комунальну та інші види інфраструктури.

6. Партнерство з приватним сектором – залучення приватних інвестицій та партнерства з приватним сектором для підтримки проектів та послуг. Партнерства з приватним сектором дозволяють комунальним підприємствам залучати додаткові ресурси, сприяють інноваціям та можуть призвести до покращення якості та ефективності комунальних послуг для мешканців.

7. Ефективне управління ресурсами – збільшення ефективності використання ресурсів та оптимізація бізнес-процесів в КП.

8. Розвиток громадської участі – залучення громадськості до процесів управління та прийняття рішень, врахування їхніх потреб та думок.

9. Соціальна відповідальність – зростання вимог до соціальної відповідальності комунальних підприємств та їхнього внеску в розвиток громад.

10. Фінансова стійкість – розробка фінансово стійких моделей та стратегій для забезпечення сталості фінансового стану КП.

Ці тренди відображають загальні виклики та можливості для комунальних підприємств у сучасних умовах, спонукаючи їх адаптуватися до змін у соціально-економічному середовищі та покращувати якість своїх послуг. Сталий розвиток комунально-господарської сфери передбачає баланс між потребами сучасного суспільства та відповідальністю перед майбутніми поколіннями, а також захист навколишнього середовища та забезпечення соціально-економічного процвітання.

Література:

1. Жулай Г.С. Управління ефективністю діяльності підприємства як важлива складова успішного ведення бізнесу. *Вісник КНУТД*. Серія «Економічні науки». 2015. № 3 (87). С. 73–80.

2. Наукові засади реформування і розвитку житлово-комунального господарства: монографія. Поважний О.С., Попов О.П., Запатріна І.В., Волков В.П. та ін. Черкаси. Брама-Україна, ЧДТУ. 2017. 436 с.

Герасименко Т.В.
кандидат геологічних наук, доцент
Пивоваров В.В.
магістр
Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»
м. Дніпро, Україна

ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ТРАНСПОРТНОГО ПІДПРИЄМСТВА

В даний час українські підприємства функціонують в постійно мінливому середовищі, що вимагає принципово нових підходів до управління діяльністю. Нестабільність економічної кон'юнктури, посилення конкуренції, підвищення вимогливості споживачів, скорочення життєвого циклу товару ускладнюють управлінський процес, а перспективи розвитку стають все менш передбачуваними. У цих умовах велике значення надається технологіям стратегічного менеджменту.

Область застосування стратегічних рішень обширна: вибір напрямків діяльності, обґрунтування пріоритетів у використанні ресурсів, пошук довгострокових партнерів, організаційних форм управління, можливостей використання сильних сторін підприємства, зниження негативних наслідків слабких сторін їх діяльності та загроз зовнішнього середовища.

Розвиток транспортний підприємств в Україні є важливим завданням для покращення транспортної інфраструктури, забезпечення ефективності перевезень та сприяння розвитку економіки.

Стратегічний підхід до вирішення проблем управління компанією дає можливість формувати альтернативні варіанти розвитку. Розробка стратегій розвитку транспортного підприємства є ключовим етапом для забезпечення його ефективності, конкурентоспроможності та сталого розвитку в умовах мінливого економічного та соціального середовища. Розвиток підприємств та інших організацій під час війни в Україні вимагає адаптації та впровадження особливих стратегій для збереження бізнесу, забезпечення безпеки та сприяння внутрішньому інноваційному розвитку.

Розглянемо основні стратегії, які можуть бути враховані при розвитку транспортного підприємства:

1. Розширення мережі маршрутів та послуг – вивчення потреб ринку та розширення маршрутів або розгляд розширення набору послуг для збільшення обсягів перевезень та привертання нових клієнтів.

2. Модернізація транспортного парку – оновлення та модернізація транспортних засобів для забезпечення енергоефективності, надійності та відповідності екологічним стандартам. Сучасний транспортний парк сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства на ринку, що є важливим для залучення нових клієнтів та утримання існуючих. Модернізація дозволяє впроваджувати нові технології, такі як системи навігації, електронна

моніторингова та керуванням, що поліпшує управління транспортними потоками та взаємодію з клієнтами.

3. Впровадження інформаційних технологій – застосування цифрових інструментів для оптимізації логістики, моніторингу руху транспорту, покращення систем бронювання та обслуговування клієнтів.

4. Розвиток екологічно чистих рішень – впровадження та підтримка екологічно чистих технологій, таких як електромобілі або альтернативні джерела енергії, для зменшення впливу на довкілля.

5. Партнерства та альянси – розгляд можливостей укладання партнерських угод з іншими транспортними підприємствами, логістичними компаніями чи технологічними стартапами для розширення обсягів послуг та ринків.

6. Підвищення ефективності управління – вдосконалення внутрішніх процесів та систем управління для оптимізації витрат, покращення логістики та підвищення продуктивності праці.

7. Розробка маркетингових стратегій – вивчення ринкових тенденцій, розробка маркетингових кампаній та акцій для привертання нових клієнтів та утримання існуючих.

8. Інвестиційний розвиток – привертання інвестицій для розширення підприємства, оновлення технічного обладнання, впровадження нових технологій та розширення географії обслуговування.

9. Стратегія взаємодії з урядовими органами – встановлення ефективного взаємодії з громадським транспортом та регулюючими органами для вирішення питань ліцензування, безпеки та регулювання тарифів.

10. Корпоративна соціальна відповідальність – реалізація програм та ініціатив, спрямованих на соціальну відповідальність, які можуть включати в себе підтримку громад та екологічні ініціативи.

Стратегії розвитку транспортного підприємства повинні бути адаптовані до конкретних умов та враховувати глобальні тенденції у транспортній індустрії, сприяючи сталому розвитку та задоволенню потреб клієнтів.

Стратегічний розвиток транспортних підприємств в Україні вимагає комплексного підходу та співпраці між державними органами, бізнес-структурами та громадськістю.

Література:

1. Вовк О.М., Ковальчук А.М. Стратегічне управління розвитком підприємств в умовах конкурентної економіки. Збірник наукових праць Університету державної фіскальної служби України. 2019. № 1. С. 20–32. DOI: https://doi.org/10.33244/2617-5940.1.2019.20-32.

2. Андрієнко М.М. Стратегічні напрями економічного розвитку транспортних компаній. Стійкий розвиток підприємств у міжнародному економічному просторі : монографія за редакцією Ареф'євої О.В. Київ : ФОП Маслаков, 2018. С. 290–299.

3. Дятлова В.В., Король Д.В. Використання потенціалу ТДК України при реалізації глобальної європейської стратегії. Перспективи розвитку економіки України в контексті європейської інтеграції. 2019. Вип. 123. С. 83–91.

Гіль Л.А.
старший викладач
Завадська Н.А.
магістр
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ЗАКЛАДІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Одним з найважливіших факторів у процесі управління розвитком кадрового потенціалу є кадрові технології, засновані на системному аналізі, що передбачає вивчення системи управління в цілому, а також її складових компонентів: цілей, функцій, організаційної структури, основних категорій працівників, технічних засобів, методів управління людьми тощо.

Поняття «розвиток кадрового потенціалу» доцільно розглядати у трьох основних напрямках. Перший, з позиції працівника - це його наявні здібності та можливості. Другий, також з позиції працівника, але мова уже йде про розвиток - характеристику, що містить у собі удосконалення працівника, коли у процесі управління та власних потреб професійного самовдосконалення формуються саме ті нові якості, які необхідні для виконання трудових функцій в певний момент часу. Третій напрямок, з позиції організації, коли розвиток кадрового потенціалу є частиною системи управління, що поєднує технології та методи впливу на якість персоналу для виходу на якісно новий рівень кадрового потенціалу, що гарантує розвиток організації. Тобто, розвиток організації в цілому залежить від професійного розвитку окремого працівника, його кадрового потенціалу.

Формування кадрового потенціалу організації безпосередньо пов'язано з мотивацією та стимулюванням професійної діяльності, плануванням ділової кар'єри співробітників, роботою з кадровим резервом, підбором персоналу, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації [1].

Процес управління розвитком кадрового потенціалу закладу дошкільної освіти має свої особливості, але і як в будь-якій організації передбачає аналіз характеристик трудового потенціалу, таких як кваліфікація, рівень свідомості, соціальної зрілості, інтелектуальні та фізичні здібності працівника, та інших, які можуть бути використані в процесі трудової діяльності [2, с. 103].

Основна мета професійної діяльності вихователя закладу дошкільної освіти надзвичайно важлива і відповідальна - організація навчання, виховання та розвитку вихованців під час здобуття ними дошкільної освіти. Саме тому у Професійному стандарті «Вихователь закладу дошкільної освіти» до загальних компетентностей дошкільного педагога внесено громадянську, соціальну, культурну, етичну, лідерську, підприємницьку компетентності.

Стандартом визначено трудові функції вихователя та професійні компетентності, які мають забезпечувати якісне виконання своїх обов’язків.

В цьому документі представлено перелік знань, умінь та навичок, що формують конкретну групу професійних компетентностей: прогностичну, організаційну, оцінювально-аналітичну, предметно-методичну, здоров'язбережувальну, проєктувальну, психо-емоційну, педагогічне партнерство, морально-етичну, здатність до навчання впродовж життя, інформаційно-комунікативну [3].

Саме ці вимоги мають бути орієнтиром для розробки критеріїв оцінки кадрового потенціалу конкретного працівника закладу дошкільної освіти, конкретної кваліфікаційної категорії педагогічних працівників.

Професійний стандарт допомагає керівнику ЗДО оцінити наявні здібності і якості працівника під час прийняття особи на посаду, встановлення відповідності вихователя займаній посаді. Вихователь може здійснити самооцінювання власної професійної діяльності.

Управління розвитком персоналу - розробка планів підвищення кваліфікації працівників, планування та реалізація індивідуального професійного розвитку також відбувається з урахуванням вимог Професійного стандарту. На цьому етапі доцільна консультативна підтримка вихователів практичними психологами з питань особистісного та професійного розвитку, психологічної освіти, попередження професійного вигорання дошкільних педагогів.

Законодавством передбачено для вихователів дошкільних навчальних закладів обов'язкове підвищення кваліфікації не рідше одного разу на п'ять років загальним обсягом не менше ніж 120 годин на п'ять років. Вихователі можуть обирати суб'єкта підвищення кваліфікації, які розробляють відповідні програми. Зміст формальної і неформальної освіти вихователів узгоджується зі змістом Професійного стандарту.

Кадровий потенціал ЗДО динамічний, оскільки його кількісні та якісні характеристики постійно змінюються під впливом як об'єктивних факторів, так і управлінських рішень. Розвиток кадрового потенціалу базується на навчанні та перепідготовці кадрів, їх професійній кар'єрі, системі безперервної освіти, удосконаленні організаційних структур та стилю управління.

Література:

1. Литвинчук О.В. Вплив мотиваційних факторів на результативність діяльності державних службовців. *Економіка, управління та адміністрування.* 2021. № 1. С. 62 - 65.

2. Арзамасова О.В. Дефініція «кадровий потенціал»: дослідження сутності. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 4. С. 102 – 106 URL: http://global national.in.ua/archive/4-2015/22.pdf (дата звернення: 30.10.2023)

3. Про затвердження Професійного стандарту «Вихователь закладу дошкільної освіти»: наказ М-ва економіки України від 19 жовт. 2021 р. № 755-21 URL: https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-profesijnogo-standartu-vihovatel-zakladu-doshkilnoyi-osviti (дата звернення: 30.10.2023)

Гірдвайніс В.А.
здобувач ступеня доктора філософії
Донецький національний університет імені Василя Стуса
м. Вінниця, Україна

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В КРИЗОВИХ УМОВАХ

Управління людськими ресурсами в кризових умовах є актуальною проблемою, яка вимагає компетентного підходу до управління персоналом під час надзвичайних ситуацій.

Кризові ситуації можуть включати економічні кризи, природні катастрофи, глобальні пандемії, війни тощо, що створює унікальні виклики для управління кадрами.

Однією з ключових проблем управління людськими ресурсами в умовах кризи є нестабільність робочого середовища та невизначеність в перспективах. Важливо враховувати, що створювана така невпевненість може негативно вплинути на продуктивність працівників та загальний дух колективу [1].

Крім того, в умовах кризових ситуацій важливо забезпечити швидку адаптацію до змін. Організації повинні бути готові до змін в стратегіях управління, організаційній структурі та робочих процесах, щоб забезпечити ефективну реакцію на негативні впливи кризи.

Управління стресом та психологічною підтримкою стає важливим аспектом управління персоналом в умовах кризи. Важливо розробити ефективні стратегії для зменшення стресу та підтримки психологічного комфорту працівників.

Недостатність резервів та планування для виявлення та заміщення ключових працівників у кризових ситуаціях є ще однією проблемою. Компанії повинні мати стратегії заміщення та розвитку талантів для забезпечення надійності та стійкості в умовах криз.

Для того, щоб боротися з нестабільністю робочого середовища та невизначеністю в перспективах під час кризових ситуацій, слід вжити ряд заходів:

1. Зміцнення комунікації: Забезпечення відкритої та прозорої комунікації з усім колективом.
2. Регулярні оновлення та брифінги: Надання регулярних оновлень про ситуацію в організації та зовнішніх умовах. Це надасть працівникам більшу впевненість у тому, що вони обізнані про поточні події.
3. Підтримка психологічного комфорту: Забезпечення психологічної підтримки співробітників, надання кваліфікованої допомоги психологічними службами. Запровадження програми зі зниження стресу, консультування та можливість обговорення важливих питань може допомогти зберегти емоційний стан колективу.
4. Планування та аналіз ризиків: Ретельний огляд можливих ризиків та розробка плану дій для вирішення проблем. Це надасть працівникам впевненість, що вони працюють в компанії, де готові до надзвичайних ситуацій.

5. Розвиток адаптивності: Пошук шляхів покращення адаптивності команди. Навчання новим навичкам та пристосування до нових реалій може забезпечити більшу стійкість.

6. Збереження довіри та відкритості: Важливо зберегти довіру працівників.

7. Аналіз і вдосконалення: Після кризи проведення аналізу подій та прийнятих рішень. На основі цього впровадження покращення у плануванні та реагуванні на надзвичайні ситуації в майбутньому.

Ефективна комунікація та взаємодія між керівництвом та персоналом є критичними в кризових ситуаціях [2-4]. Чітка та вчасна інформація може допомогти зменшити невизначеність та паніку серед персоналу, сприяючи створенню довіри та підвищенню ефективності управління.

Література:

1. Понедільчук Т. Інтелектуальний капітал: сутність та методи оцінки. *Ефективна економіка*. 2014. Т. 6. С. 2–3.

2. Назаренко І. Наукові концепції розвитку стратегічного менеджменту: сутність, призначення та перспективи. *Економіка*. 2014. № 1 (42). С. 53–54.

3. Цимбалюк С. Дослідження та формування бренда роботодавця: теоретико-прикладні аспекти. *Проблеми економіки*. 2015. Т. 4. С. 249.

4. Хто такий кризовий менеджер і чим він займається. Онлайн-консультант. Безпека. URL:https://bezpeka.isu.net.ua/sites/default/files/pdf/khto_takiy_krizoviy_menedzher_i_-1831-511532.pdf (дата звернення: 02.10.2023).

Гнєздовський О.В.
старший викладач
Даджані К.
студентка групи МТЕз-512м
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ПОДАТОК НА ДОДАНУ ВАРТІСТЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ МИТНОЇ ПОЛІТИКИ

Розвиток будь-якої економічної системи передбачає використання різноманітних засобів і механізмів, у тому числі митних. Основною метою цих інструментів у митній політиці є виконання своїх фіскальних обов’язків, а не регулювання прямого обміну валюти чи моніторинг руху товарів.

Розвиток митної політики має значні наслідки для добробуту громадян держави, особливо для фізичних осіб, які купують імпортні товари. Крім того, це впливає на державні фінанси, виробників і світову економіку в цілому.

Податки мають величезне значення для будь-якої держави, особливо коли йдеться про виконання міжнародних економічних зобов'язань. Їх призначення – виконання обов'язків і вирішення соціально-економічних питань. Інструменти оподаткування служать багатьом цілям, таким як фінансування урядових операцій, підтримка соціального забезпечення, стимулювання економіки, сприяння екологічній стійкості та внесок у глобальні справи. Вкрай важливо, щоб кожна з цих цілей була визначена та досягнута під час впровадження податкової політики.

В даний час еволюція митної політики тягне за собою накопичення трьох окремих національних податків (як показано на Рисунку 1). Перші два податки, а саме податок на додану вартість (ПДВ) та акцизний податок, регулюються Податковим кодексом України (ПКУ). І навпаки, лише митні збори підпадають під дію правил, викладених у Митному кодексі.

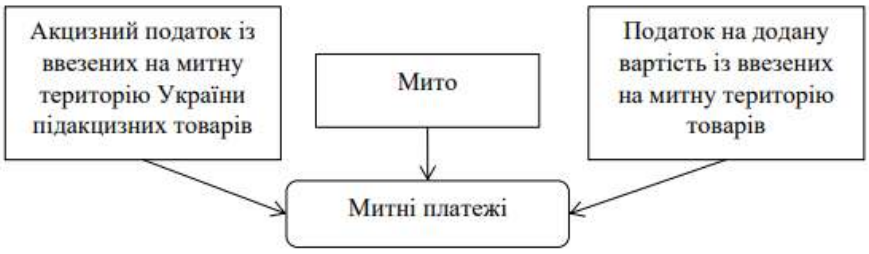


Рис. 1. Митні платежі [1]

З усіх трьох податків мито є найвидатнішим, оскільки воно існувало найдовше і на нього вплинули історичні події. Структура цього податку наразі складніша, ніж два інших. Однак ні мито, ні акциз істотно не впливають на митні

платежі. Натомість потужним інструментом став податок на додану вартість (ПДВ),відносно нещодавно введений до податкової та митної систем.

Митна політика передбачає застосування не лише мита та акцизного збору, але й використання податку на додану вартість. Регулювання цього податку також регулюється положеннями, викладеними в Податковому кодексі. Цей податок є непрямим за своєю природою та обчислюється та перераховується відповідно до вказівок, викладених у розділі V Податкового кодексу.

Платником податку на додану вартість (ПДВ) є фізична особа, яка ввозить на митну територію України та вивозить товари в оподатковуваних обсягах та несе відповідальність за сплату відповідних податків. До їх обов'язків входить забезпечення дотримання вимог митного режиму, що може передбачати повне або часткове умовне звільнення. Крім того, ПДВ підлягає оподаткуванню послугами, пов’язаними з імпортом або експортом товарів чи послуг на митній території.

Ставка ПДВ в Україні класифікується за трьома різними напрямками, що є помітним стимулом для зовнішньої торгівлі. Залежно від характеру операції можна встановити ставки, нижчі від стандартних ставок. Така диференціація може позитивно вплинути на загальний обсяг таких операцій і, відповідно, збільшити зовнішньоекономічні зв'язки.

Відмінною рисою, яка відрізняє ПДВ від інших методів оподаткування, є його здатність генерувати податковий кредит, який доповнює звичайні податкові інструменти. Стаття 198 Податкового кодексу визначає точні процедури формування цього кредиту [2]. Цей стимул є життєво важливою рушійною силою для мотивації підприємців, які сплачують ПДВ, брати участь у міжнародній торгівлі, оскільки дозволяє зменшити загальну базу оподаткування.

Можна з упевненістю стверджувати, що митні платежі мають найважливіше значення у формуванні митної політики. Їх регулюючий вплив настільки виражений, що їх часто використовують як потужний стимулятор як експорту, так і імпорту.

Література:

1. Митний кодекс України: Кодекс України від 13.03.2012 р. № 4495-VI : станом на 3 верес. 2023 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4495-17#Text (дата звернення: 13.09.2023).

2. Податковий кодекс України: Кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI: станом на 3 верес. 2023 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text (дата звернення: 13.09.2023).

3. Dubovyk O., Martyniuk I. The fiscal efficiency of customs payments in Ukraine. *Scientific Bulletin of the Odessa National Economic University*. 2021. T. 1-2, № 278-279. С. 30–36. URL: https://doi.org/10.32680/2409-9260-2021-1-2-278-279-30-36 (дата звернення: 12.09.2023).

Головенко Р.А.
магістр
Васильєва О.О.
доктор економічних наук, професор
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ТРАНСПРОФЕСІОНАЛІЗМ ЯК ЯКІСНО НОВА КВАЛІФІКАЦІЙНА ХАРАКТЕРИСТИКА

Сьогодні світова наукова думка активно підкреслює той факт, що для ефективного новаторського вирішення проблем постіндустріального суспільства необхідно розвивати нову форму професіоналізму - транспрофесіоналізм. Необхідність її виникнення, як відзначають Дж. Раско [1], Г. Барр [2], М. Хорсборо [3] та інші, обумовлена самою логікою розвитку постіндустріального суспільства: швидкою зміною технологічних укладів, інтенсивним розвитком інформації.

З кожним роком потреба в транспрофесіоналах зростає, оскільки від них залежить інноваційний і, як наслідок, економічний прогрес держави.

Велика кількість статей сьогодні присвячена вивченню міжпрофесійного, багатопрофесійного та транспрофесійного навчання. З точки зору М. Хорсборо, міжпрофесійне (як і багатопрофесійне) навчання повинно будуватися на наступних принципах:

- вивчення особливостей суміжних професій;
- розуміння і бачення фахівцями різних професій загальних професійних цілей і внесок кожної професії в кінцевий результат;
- розвиток навичок роботи в команді, ефективної комунікації;
- розуміння своєї професійної ролі, а також ролей представників інших професій [3].

На сьогоднішній день немає єдиного розуміння поняття «транспрофесіоналізм» та «професійна мобільність» у вітчизняній науці. Наприклад, В. Куйбіда [4, с. 7], один з основоположників теорії професійної мобільності визначає її так: «професійна мобільність визначається динамізмом мотиваційних, розумових та індентифікаційних процесів, тобто розвиненістю внутрішніх механізмів особистості, як: сформованість ключових загальнопрофесійних компетенцій; рівень самореалізації особистості у професійній сфері; вплив особистості на ціннісну сферу та професійне середовище тощо. Вона також розглядається як горизонтальна та вертикальна мобільності. Під горизонтальною професійною мобільністю слід розуміти перехід індивіда з однієї професійної групи в іншу, що розташована на тому ж рівні в плані оплати праці й престижності професії, тобто переміщення фахівця без якісної зміни професії і кваліфікації. Під вертикальною професійною мобільністю мається на увазі переміщення індивіда з одного професійного прошарку в інший». Професіоналізм має на увазі готовність і здатність фахівця

формувати поліпрофесійні колективи і ефективно працювати в них для вирішення ряду складних завдань, пов'язаних зі спільною діяльністю.

Транспрофесіоналізм виходить за рамки однієї професії, збагачуючи її знаннями, технологіями, пов'язаними з іншими видами професійної діяльності, розвиваючи нові ключові компетенції, які дозволяють знаходити складні та унікальні рішення на основі міждисциплінарного синтезу знань і міжпрофесійного спілкування.

Сутність та зміст поняття «транспрофесіоналізм» виражається в оволодінні такими багатовимірними компетенціями, що мають інтегративну природу: багатофункціональність, багатозадачність, віртуальна мобільність, синергійність [5, с. 93]. Транспрофесіоналізм у розумінні Е. Зеєра, – це вихід за межі однієї професії, збагачення її знаннями, технологіями, що належать до інших видів професійної діяльності, розвиток нових компетенцій, що уможливлюють знаходження комплексних та унікальних рішень на основі трансдисциплінарного синтезу знань і міжпрофесійних комунікацій [6].

Можна виділити ряд наступних транспрофесійних компетенцій: вузька спеціалізація в тій чи іншій професії, здатність до міжпрофесійного спілкування і трансдисциплінарного синтезу знань, орієнтація на поєднання фундаментальних досліджень з практичним вирішенням проблем, вміння працювати в команді, постійний розвиток і самовдосконалення, доступ до транспрофесійних і професійних мереж.

Транспрофесіонал – це фахівець, який демонструє такі компетенції: цілісне, трансдисциплінарне бачення світу та його проблем, системне, глобальне, проективне, дивергентне мислення, комунікативна компетентність, антиципація як здатність розуміти, передбачати ситуації та самостійно приймати правильне рішення, особистісна активність та захоплення, самоосвіта та самоорганізація, практикоорієнтованість, рефлексія, рухливість психіки та інтелекту, семіотична компетентність.

Резюмуючи вищесказане, можна зробити висновок, що транспрофесіонал в розумінні вітчизняних вчених - це фахівець, який може вийти за межі своєї професійної спеціалізації, володіє навичками трансдисциплінарного синтезу знань, здатний мислити глобально і діяти локально для вирішення конкретної проблеми. Володіє здатністю працювати в команді, характеризується гнучкістю і мобільністю, що включає професійну, особистісну і професійну діяльність, прагненням до саморозвитку, здатний ефективно працювати в ситуаціях невизначеності і нестандартних ситуаціях.

Трансфесії мають трансдисциплінарну структуру, мають універсальну кваліфікаційну характеристику, завдяки використанню конвергентних технологій з різних сфер професійної діяльності. Тематичним ядром трансфесій є трансфессіоналізм - здатність виконувати широкий спектр спеціалізованих видів діяльності. На думку І. Доннікової та Н. Кривцової «трансфесіонал – це особливий тип творчої особистості, здатної до авто-еко-організації, що володіє умінням виборчої, неконфліктної комунікації зі світом за збереження стійкості індивідуального розвитку. В контексті проблеми створювального знання трансфесіоналізм слід розглядати як необхідну якість сучасної людини, здатної

інтегрувати, з'єднувати, узгоджувати різноманітні соціокультурні практики через складне, критичне мислення» [7, с. 37].

Залежно від ступеня збіжності діяльності в професії виділяють дві взаємозалежні форми професіоналізації суб'єктів праці:

- трансфессіоналізм - якісна характеристика фахівця, що відображає його готовність і здатність до освоєння і виконання діяльності (дії) у функціонально подібних професіях, які мають спільні предмети праці;

- транспрофесіоналізм - це невід'ємна якість фахівця, що характеризує здатність освоювати і виконувати діяльність різних видів і груп професій.

Таким чином, новий технологічний уклад, інтелектуальні ресурси і технології народжують нову людину в цифрову епоху, і сьогодні існує потреба в тих, хто може замінити трьох-чотирьох фахівців у своїй професійній діяльності або навіть цілий структурний підрозділ. В даний час саме мобільні фахівці готові і здатні працювати в нових технологічних умовах. Соціально-технологічні перетворення породжують процес трансформації професій, необхідність формування транспрофесіоналізму, якісно нової кваліфікаційної характеристики зацікавлених сторін. Фахівці, орієнтовані на розвиток базових метакомпетенцій, поки що створюють невелику когорту «транспрофесіоналів». Їх кваліфікація базується на розвитку метапрофесійних компетенцій, що дозволяють знаходити складні та унікальні рішення на основі міждисциплінарного синтезу знань та міжпрофесійної комунікації.

Література:

1. Racko G., Oborn E., Barrett M. Developing collaborative professionalism: an investigation of status differentiation in academic organizations in knowledge transfer partnerships. *The International Journal of Human Resource Management.* 2017. P. 1-22.
2. Barr H. Interprofessional education. New York; London: John Wiley & Sons, 2018. 47 p.
3. Horsburgh M., Lamdin R., Williamson E. Multiprofessional learning: the attitudes of medical, nursing and pharmacy students to shared learning. *Blackwell Science Ltd MEDICAL EDUCATION*. 2018. № 35 (9). P. 876-883.
4. Куйбіда В. С. Професійна мобільність та проблеми професіоналізації персоналу публічного управління : монографія / В. С. Куйбіда, І. В. Шпекторенко. Київ : НАДУ, 2018. 256 с.
5. Вишківська В., Голікова О., Козлов Є. Соціально-культурна обумовленість та педагогічний потенціал реалізації персоналізованого навчання в умовах цифровізації освіти. *Молодь і ринок.* 2023. № 4(212). С. 89-94.
6. Zeer E. F., Streltsov A. V. Technological Platform for Realization of Students' Individual Educational Trajectories in a Vocational School. *IEJME Mathematics Education.* 2016. № 11 (7). P. 2639-2650.
7. Доннікова І., Кривцова Н. Створювальне знання в мультидисциплінарному освітньому контексті. *Вісник Львівського університету. Серія філос.-політолог. студії.* 2019. Випуск 26, С. 32-39.

Гончарова С.Ю.
кандидат економічних наук, доцент
Хоменко П.П.
аспірант
Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця
м. Харків, Україна

РОЛЬ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ ТА УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ В УМОВАХ ПОВОЄННОЇ ЕКОНОМІКИ

Військова агресія проти незалежної України спричинила непоправних збитків економічним, фінансовим та економічним показникам країни та її перспективам. Український бізнес і в довоєнні часи перебував під тиском негативних економічних факторів, а війна повністю зруйнувала більшість бізнес-можливостей. Втім, нажаль, на сьогодні війна не скінчилася, і це може значити те, що втрати економіки і бізнесу будуть продовжуватися, а українське суспільство й надалі буте знаходитися під негативним впливом воєнних дій. Слід зауважити, що відбудова повоєнної економіки є важким та складним завданням, яке потребує розроблення та реалізації чіткої зрозумілої державної стратегії, а також обґрунтування поетапних тактичних кроків та підтримуючих заходів, роблячи акценти на розвитку найважливіших галузей економіки.

Відбудова повоєнної економіки є вельми складним процесом не тільки для України, це важке випробування для будь-якої країни. Проте, слід звернути увагу на той досвід, який вже існує у світі. Є ряд ефективних стратегій повоєнного відновлення економіки, які ґрунтуються на поєднанні коротко-, середньо- та довгострокових проектів та програм. Короткострокові вектори полягають у наданні пріоритетів стабілізації повоєнної економіки та підтримці життєвонеобхідних потреб, серед яких відбудова секторів критичної інфраструктури – енергетичної та транспортної галузі, телекомунікації, тепло- та водопостачання.

Вплив воєнних дій на сучасну економіку України неможливо оцінити лише з погляду втрат. Масштаби людських втрат та розмір матеріальних збитків справді поставили економічну систему перед вагомою нестачею робочої сили та перед необхідністю відбудовувати виробничу базу багатьох підприємств, які були знищені. З подібними проблемами, хоч і не в таких масштабах, зіткнулися практично всі країни, територією яких пройшла війна. Що ж до інвестицій, вкладених у виробництво військової продукції, вони суттєво зросли у всіх країнах. Крім того, робота над новими зразками озброєнь сприяла розвитку наукової думки, а більшість наукових ідей, народжених у секретних лабораторіях, успішно могли бути використані і в мирній економіці.

Головна мета державної стратегії повоєнного відновлення – це не просто відновлення довоєнної економічної структури та інфраструктури, а корінна модернізація інституційної структури промисловості з переходом на інноваційний рівень, розвиток та реалізація смарт-проектів спеціалізації на промислових підприємствах більшості регіонів України, а також розроблення ефективних соціально-економічних програм повернення біженців.

Виходячи з історичного досвіду, серед головних детермінант ефективності повоєнної економіки заслуговують на уваги такі:

- інституційний (державна стратегія щодо реалізації планів відбудови, обґрунтованість та ефективність системи публічного управління, соціальне партнерство між державою, суспільством та громадськими організаціями, посилення ступінь взаємодії територіальних та центральних органів влади);
- економічний (оцінка рівень довоєнного економічного розвитку, оцінка питомої ваги руйнацій та розмірів витрат, оцінка обсягів та характеру зовнішньої допомоги та її використання);
- соціальний (оцінювання людського та соціального капіталу країни, оцінювання трудового потенціалу та робочої сили, особливості національного менталітету і рівень суспільної консолідації, обґрунтованість національної державної стратегії щодо збереження, відновлення та подальшого людського розвитку).

Таким чином, в Україні сьогодні спостерігається ситуація нестачі працівників з високим рівнем професійного розвитку, що обумовлено, на думку автора, наступними причинами:

- існуюча система професійно-технічної та вищої освіти через певні проблеми не може повністю задовольнити вимоги роботодавців до якості кваліфікованої робочої сили;
- відсутній ефективний організаційно-економічний механізм професійного розвитку та навчання кадрів на підприємствах, відсутній ефективний механізм мотивування працівників щодо розвитку свого інтелектуального та професійного потенціалу.

Нажаль, вітчизняна практика прийняття та реалізації управлінських рішень має певні похибки на всіх рівнях управління економікою. Для цього існує багато причин, але найсуттєвіша серед них – недостатня обґрунтованість управлінських рішень. З досвіду діяльності успішних підприємств, прийняття обґрунтованих ефективних управлінських рішень суттєво впливає на забезпечення конкурентоспроможності підприємств, яка виступає обов'язковим елементом ринкового господарювання. Присутність на ринку України не тільки вітчизняних, але й зарубіжних підприємств істотно активізувала конкурентну боротьбу. Багато українських підприємств виявилися не готовими до активної поведінки на ринку. Причиною тому є невміння менеджерів швидко реагувати на зміну ринкової ситуації та приймати обґрунтовані управлінські рішення щодо зростання та збереження рівня конкурентоспроможності вітчизняних промислових підприємств.

Управлінський досвід, який накопичено в Україні, управлінські знання адаптації до українських умов господарювання потребують перегляду з точки зору нових умов господарювання. Розробки та рекомендації західних вчених необхідно розглядати під призмою українського виробництва.

Інтенсивність та складність процесів суспільного розвитку, своєю чергою, відбиваються на економічному середовищі. Деякі з них призводять до суттєвих змін, у тому числі в менеджменті персоналу. Економічна ефективність національної економіки в цілому все більше залежить від продуктивності праці керівників,

фахівців і службовців. Уже зараз частка цієї категорій працівників, наприклад у США й інших розвинених країнах, більше 80% зайнятого населення [1].

Під впливом розвитку науково-технічного прогресу, цифровізації та діджиталізації економіки створення суспільного продукту в меншому ступені є залежною від м'язової енергії працівника і все більшою мірою від його інтелектуального потенціалу, який матеріалізується в продуктах управлінської праці шляхом створення більш досконалих знарядь праці, технологій, організації виробництва та праці. У процесі управління розробляються та приймаються рішення, що рухаються по замкнутому колу між керуючим та керованим об'єктами. Рушійною ланкою є інформаційне ухвалення управлінського рішення. Якщо немає обміну інформацією, то трудовий процес або відсутній, або неефективний.

Розуміння сутності та змісту управлінської праці, виходячи з публікацій економічної літератури, напряму пов'язане з поняттям управління з точки зору об'єкту або сфери його застосування. Виходячи з того положення, що будь-яка праця зазвичай може реалізуватися в двох формах – фізичній і розумовій, можна дійти висновку, що управлінська праця – один з різновидів розумової праці.

Історично управлінська праця в процесі виробничих відносин виділилася в особливу категорію людської праці з подальшою диференціацією її по видах і підвидах робіт. Вона базується на розумінні управління як виду професійної діяльності, властивої всякій спільній праці. Якщо в одному загальному процесі бере участь група осіб, то обов'язково виникає необхідність координації їх трудових зусиль [2].

Вчені по різному трактують значення поняття управлінська праця.

На думку Завадського Й. С., управлінська праці – це вид людської діяльності, в якій відображується реальна взаємодія об’єктивних і суб’єктивних факторів суспільної діяльності людей [3].

Шегда А. В. уточнює, що управлінська праці є різновидом розумової праці, яка безпосередньо не виступає творцем матеріальних благ, але є невід’ємною частиною праці сукупного працівника, а тому й є продуктивною працею [4].

За визначенням Хміля Ф. І., управлінська праця характеризується порядком, правилами службової поведінки в апараті управління, спрямованими на виконання поточних та перспективних завдань керівниками, фахівцями та іншими працівниками управління відповідно до діючих посадових інструкцій та положень про структурні підрозділи [5].

Вчений Мельничук О. І. вважає, що управлінська праця являє собою процес підготовки і здійснення відповідних заходів, спрямованих на досягнення поставленої перед системою мети. Цей процес передбачає розробку комплексу регламентів, які визначають місце і роль кожного структурного підрозділу апарату управління і кожного працівника в системі управління, порядок взаємозв'язків між ними, норми взаємовідносин у середині апарату управління, форми впливу на діяльність об'єкта управління, способи контактів з навколишнім середовищем [6].

Розглядаючи управлінську діяльність, доречно навести визначення Скибицької Л. І.: управлінська діяльність – це вид свідомо здійснюваної людської діяльності, спрямованої на ефективне функціонування здійснюваних

робіт (індивідуально чи колективно), досягнення тих чи інших цілей, вирішення відповідних завдань, виконання функцій [7].

В наукових працях до функцій управлінської діяльності відносять організацію, координування, цілеполагання та планування, керівництво, професійну підготовку управлінського персоналу, мотивацію, контроль та облік, прийняття управлінського рішення.

Управлінська діяльність покликана здійснювати реалізацію цілей та функцій управління, забезпечувати підготовку, формулювання та виконання управлінських рішень. Слід зазначити суттєву особливість, яка полягає в тому, що управлінська діяльність відрізняється інтелектуальним характером, оскільки завжди є процес виробітки, прийняття та практичної реалізації управлінських рішень, покликаних змінювати стан суспільних процесів, рівень використання соціальних ресурсів суспільства, поведінку людей тощо.

На думку автора, виходячи з вищенаведених підходів та визначень, поняття «управлінська діяльність» є змістовно більш широким, ніж поняття «управлінська праця». Зміст управлінської праці залежить від її об'єктів, визначається прийомами праці, структурою виробничих процесів, її технічним та інноваційним оснащенням, а також соціально-трудовими взаєминами, що виникають у процесі виконання функцій управління.

В той же час, як було зазначено раніше, в управлінській діяльності виділяються: процес управління, процес праці, людина і природа; управлінська діяльність є провідною, направляючою серед решти видів діяльності. Роль управлінського персоналу при здійсненні ефективної управлінської діяльності полягає як у якісному виконанні функцій управління (організація, координація, планування, мотивація, контроль тощо), так і у своєчасному, адекватному прийнятті та реалізації управлінських рішень.

Узагальнюючи наведені визначення та підходи різних вчених, спробуємо підсумувати, що управлінська праця – це праця, що має в якості головного завдання забезпечення цілеспрямованої, скоординованої діяльності як окремих учасників трудового процесу, так і трудового колективу в цілому; це планомірна ефективна діяльність управлінського персоналу, спрямована на організацію, регулювання, мотивацію і контроль за роботою персоналу підприємства.

Література:

1. Ведерніков М. Д. Нормування праці : Навчальний посібник. Львів : Новий Світ-2000, 2011. 372 с.

2. Кравченко В. О. Менеджмент: Навчальний посібник. Одеса: Атлант, 2013. 165 с.

3. Завадський Й. С. Менеджмент. Т. 1. К.: УФІМБ, 1997. 543 с.

4. Шегда А. В. Менеджмент : підручник. К.: Знання, 2004. 687 с.

5. Хміль Ф. І. Менеджмент : підручник. К.: Вища шк., 1999. 351 с.

6. Мельничук О. І. Управлінська праця та удосконалення її організації в аграрних підприємствах. *Економіка харчової промисловості. 2016*. Том 8, № 2. С. 46-51.

7. Скібіцька Л. І. Організація праці менеджера : Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2010. 360 с.

Горбань С.Ф.
кандидат технічних наук, доцент
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

МІЖНАРОДНИЙ ВИМІР ПРОВАДЖЕННЯ МИТНОЇ СПРАВИ В УКРАЇНІ

Сучасні тенденції глобалізаційних процесів у світі обумовлюють необхідність економічних перетворень в Україні та удосконалення підходів до державного регулювання митної справи.

Удосконалення провадження державної митної справи в Україні є важливим чинником економічного розвитку держави та забезпечення митних інтересів України. Митний сектор є необхідним елементом рівноваги у забезпеченні конкурентоспроможності національної економіки України на міжнародній арені, забезпечує економічні інтереси держави, а також сприяє формуванню сприятливого інвестиційного клімату.

Для оцінки світових тенденцій, об'єктивного виміру процесів захисту митної безпеки та митних інтересів держави та удосконалення регулятивного механізму держави необхідно систематичне дослідження провадження митної справи та реалізації митної політики в Україні з позицій міжнародного виміру.

Як показує зарубіжний досвід багатьох розвинутих країн світу, митна сфера являє собою важливий елемент високоефективного функціонування економіки й життя суспільства в цілому [1].

Від ефективності митної системи залежить не тільки митна економічна країни, але й рейтингова позиція України на міжнародній арені. Оцінка рейтингових місць у міжнародному вимірі характеризує стан ділового клімату країни та виступає показником сприйняття інвестиційного середовища інвесторами. На думку експертів, підвищення на один пункт держави в міжнародному рейтингу створює можливості для залучення більше 500 млн. доларів інвестицій.

Індекс сприйняття корупції (Corruption Perceptions Index, CPI) – однин з важливих рейтингів країн. Він щорічно складається Transparency International – міжнародною неурядовою організацією, і публікується з 1995 року. Це показник, який відображає оцінку рівня сприйняття корупції аналітиками і підприємцями за стобальною шкалою.

Щодо рейтингу країн згідно Індексу сприйняття корупції у 2020 році лідерами є Данія та Норвегія. Україна посідає 117 місце.

Незважаючи на те, що Україна у 2013 році займала 144 місце (25 балів), у 2014 – 142 місце (26 балів), слід відзначити зміцнення позицій країни. У 2018 році Україна стрімко підняла свої позиції в порівнянні з попереднім роком на 10 пунктів, тобто піднятися на 120 місце зі 180 країн. Це дало змогу країні потрапити до категорії країн, які «намагаються боротися з корупцією», тобто країни, які набрали 31-60 балів. Це значною мірою відображає міжнародний імідж держави. Найвищу кількість балів вдалось набрати у 2022 році – 33 бали.

Таким чином за останні 10 років показник України зріс на 8 балів.

Попри російське вторгнення, наша країна показала, що її прогрес в боротьбі з корупцією — це сталий процес, який продовжується навіть у найскладніший період існування держави. Робота антикорупційних органів, попри деякі обмеження, зумовлені воєнним часом, все одно відбувалася, а її результати були помітними. Серед позитивних дій минулого року можна назвати ухвалення державної Антикорупційної стратегії, довгоочікуване призначення керівника Спеціалізованої антикорупційної прокуратури (САП), що дало можливість для активізації розслідувань щодо топкорупції. Також свою ефективність показав Вищий антикорупційний суд — за 2022 рік суд розглянув 49 справ, із яких 37 — із винесенням вироків.

В той самий час, недостатня увага керівництва країни до боротьби з корупцією, низький рівень довіри суспільства до прокуратури, судів та інших державних органів влади, затримка повноцінної судової реформи зумовлює надто повільне зростання цього індексу.

Ці проблеми корелюються з іншим рейтингом – Індекс глобальної конкурентоспроможності (The Global Competitiveness Index). Цей рейтинг формується за методикою Всесвітнього економічного форуму (ВЕФ), що передбачає врахування статистичних даних і результатів опитування керівників компаній в рамках великого щорічного дослідження ВЕФ з мережею партнерських організацій з кожної із країн.

У 2020 році у Глобальному рейтингу конкурентоспроможності країн Україна посіла 85 місце. В цілому, рейтингові позиції країни характеризуються певною статичністю. Україна тримається в окресленому діапазоні протягом десятиліть: з найкращої позиції – 72 місце – у 2008 р., по найгіршу – 89 місце – у 2010 р. З 2015 року відзначається тенденція погіршення рейтингового місця України. Такий рейтинг пояснюється політичною нестабільністю, корупцією, ускладненим доступом до фінансування тощо. Тобто більшість проблем спричинена недостатньою ефективністю функціонування органів державної влади в тому числі фіскальних [2].

Все вказує на нагальну необхідність модернізації державного регулювання, зокрема митної справою, як важливою складовою фіскального блоку.

Рейтингова позиція України за індикатором «Міжнародна торгівля» у 2020 році – 74 (80,1 балів зі 100 можливих). Показники України нижчі за середні по регіону «Європа та Центральна Азія». Порівнюючи їх з показниками країн зі схожим економіко-ідеологічним устроєм, робимо висновок, що Україна значно поступається [3].

За даними рейтингу Світового банку Logistics Performance Index (LPI) щодо індексу логістичної ефективності Україна посіла 66 місце з 160 країн набравши 2,83 бала. Всього рейтинг включає п'ять напрямків, за якими проведені дослідження. У розділі "митні процедури" Україна набрала 2,49 бала, по інфраструктурі - 2,22 бала, по міжнародному транспортуванню вантажів - 2,83 бала, по логістичній компетентності - 2,84 бала, з відстеження вантажів - 3,11 бала, по своєчасності доставки - 3,42 бала. Чим вище бал, тим сильніші позиції в країни в даній категорії.

Оцінка економічної свободи України у 2021 році становить 56,2 , що ставить її економіку на 127 місце серед самих вільних в Індексі 2021 року. Загальний бал збільшився на 1,3 пункти, в першу чергу через оцінку податкового навантаження. Україна посідає останнє місце серед 45 країн європейського регіону, а її загальний бал нижче середніх регіональних і світових показників. Статус економічної свободи України – в основному невільні (mostly unfree) [4].

За результатами дослідження, можна сказати, що певний спектр питань залишається проблемними аспектами провадження митної справи в Україні. Серед них корупційні прояви, необхідність модернізації інформаційного забезпечення, зменшення часу під час проходження митного та прикордонного оформлення, налагодження співпраці з іншими державними органами щодо здійснення митного контролю.

Визначені тенденції дозволяють зробити висновки про нагальну необхідність удосконалення державного регулювання провадження митної справи в Україні. Це стане забезпечення митних інтересів держави, а також стимулювання зовнішньоекономічної діяльності і покращення іміджу країни на глобальному рівні.

У сучасних умовах реформування митного регулювання в рамках інтеграційних процесів в світі, питання визначення ефективності діяльності митних органів, розробки критеріїв оцінки їх роботи набувають особливої актуальності.

Передумовами посилення рейтингових позицій України у міжнародному розрізі мають стати наступні: дослідження передових практик світового досвіду здійснення митного контролю з подальшим впровадженням та адаптацією до українських особливостей через імплементацією відповідних новацій в законодавство України; оптимізація інфраструктури митних органів, що стане запорукою ефективності прийняття управлінських рішень в митному секторі; удосконалення автоматизації процесів під час здійснення митних процедур; налагодження міжнародних взаємовідносин та співпраці розвиненими країнами з питань провадження державної митної справи та розширення міждержавної договірної бази.

Успіх модернізації не в останню чергу залежить від державного курсу в митній сфері. Зрозуміла, прозора і гармонійна митна політика зменшує адміністративні складності та обмежує можливості корупційних проявів.

Література:

1. Єдинак В. Ю. Плєшкова Н. М., Ніжніченко С. П. Вплив митної політики на зовнішньоекономічну діяльність підприємств. Ефективна економіка. 2014. № 11. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3581 (дата звернення: 25.10.23).

2. Дернова І. А., Боровик Т. М., Кравченко Л. В. Глобальний вимір конкурентоспроможності України. Інфраструктура ринку. 2020. Вип. 42. С. 29-34.

3. Ease of doing business in Ukraine

Горбатюк О.В.
кандидат економічних наук, старший викладач кафедри
HR-інжиніринг у бізнес-економіці
Соловко З.Д.
здобувач вищої освіти
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ В ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ ЕКОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Аналізуючи діяльність суб'єктів на ринку підготовки фахівців економічного напряму, стейкхолдери вбачають, що формування конкурентоспроможного управлінського потенціалу та управління суб'єктами в підготовці фахівців неможливо впровадити без компетентнісного підходу. Активне впровадження в підготовці фахівців компетентнісного підходу, відіграє важливу роль та передбачає нагромадження нових знань, підвищення рівня наукового потенціалу, розвиток інтелектуального капіталу, об'єднує персонал і бізнес, формує стійкі норми і принципи життя і діяльності суб'єктів господарювання, установи чи організації для ефективного її функціонування.

У сучасних умовах господарювання роботодавці модифікують підходи удосконалення та особливості впровадження інноваційних методів в управлінні персоналом. Одним із векторів впровадження є компетентнісний підхід в HR-інжинірингу. Згідно даних досліджень 72% компаній погоджуються з тим,що управління компетенціями відіграє важливу роль в успішному веденібізнесу. Саме тому, компетенції швидко стають ефективним інструментом для підвищення ефективності управління персоналом [1].

Доцільно та необхідно з'ясувати похідну терміну компетенції, так як це визначення вже давно укорінилося не тільки у HR - термінології, а й повсякденному житті. Термін «компетентність» здебільшоговикористовується для вираження компетенції та компетентності. Засновником теорії компетенцій є Девід МакКлелланд, який знайшов основи дослідження в проекті організаційної психології США 70-х років. У 1973 році МакКлелланд ввів термін «компетентність» у зв'язку з доцільністю використання оцінки компетенцій кандидатів, а не тестів інтелекту для відбору персоналу [2].

З періоду початку досліджень в науково-практичній діяльності почали використовувати визначення компетентності в перекладі, від психології до педагогіки через андрагогіку до HR. Різнобічне тлумачення терміну «компетенція» надто складне, використання не завжди легко дозволяло зорієнтуватися самостійно у значенні компетентності та суміжних понять. Роботодавці можуть зустріти широкий спектр визначень компетенцій, але основні визначення виділимо у межах наукового пошуку. У вітчизняних енциклопедіях зустрічаються такі визначення: Компете́нція (лат.competentia, від compete – взаємно прагну; відповідаю, підходжу) – сукупність предметів

відання, завдань, повноважень, прав і обов'язківдержавного органу або посадової особи, що визначаються законодавством [3].

Сучасний стан та впровадження компетентнісного підходу призвело до зміни у кадровій політиці суб'єкта господарювання. Стейкхолдери більше не намагалися зрозуміти, яким повинен бути кандидат на вакантну посаді, але вони досконало знали, які характеристики мають забезпечити конкурентоспроможну продуктивність праці. Тезаурус DISCO пропонує багатомовну та рецензовану термінологію для класифікації, опису та перекладу навичок і компетенцій. «Знання» означає результат засвоєння інформації шляхом навчання.Знання - це сукупність фактів, принципів, теорій і практик, пов'язаних із сферою роботи чи навчання. У контексті Європейської рамки кваліфікацій знання описуються як теоретичні та/або фактичні. «Навички» означають здатність застосовувати знання та використовувати ноу-хау для виконання завдань і вирішення проблем. Уконтексті Європейської рамки кваліфікацій навички описуються яккогнітивні (що включають використання логіки, інтуїції та творчого мислення) або практичні (що включають спритність рук і використання методів, матеріалів, інструментів та інструментів). «Компетенція» означає підтверджену здатність використовувати знання, навички та особисті, соціальні та/або методологічні здібності в робочих чи навчальних ситуаціях, а також у професійному та особистому розвитку. У контексті Європейської рамки кваліфікацій компетентність описується в термінах відповідальності та самостійності. «Результати навчання» означають твердження про те, що учень знає, розуміє та вміє робити після завершення процесу навчання. Вони визначаються в термінах знань, навичок і компетенції. Однак загалом DISCO базується на всебічному розумінні навичок і компетенцій, які також включають особисте ставлення, цінності, моделі поведінки та всі професійні здібності, незалежно від того, були вони набуті офіційно чи неофіційно [3].

Вирішуючи, які поняття мають бути представлені в тезаурусі, ресурс дотримується двох принципів, а саме:

Принцип 1- вибірковість. Вибирайте лише ті концепції, які можуть зацікавити користувачів, віддаючи перевагу виразам «здорового глузду» над академічними виразами;

Принцип 2 - вичерпність – усі поняття, необхідні для передбачуваного контексту використання тезауруса, повинні бути визначені [3].

База даних DISCO представлена наступними комплексними збірниками національних навичок: AMS - Qualifikationsklassifikation (Австрія), Kompetenzenkatalog (Німеччина), РИМ (Франція), БД таксономії (Швеція), O*NET (США). Пошуки за словосполученнями у DISCO II були розроблені для чотирьох секторів – IT, охорони навколишнього середовища, охорони здоров'я та соціальних наук – на основі колекції близько 200 додатків до сертифікатів і професійних профілів у країнах-партнерах, а також аналізу 2000–3000 заяв про опис компетенцій у десяти європейських країнах. Консорціум проекту складається з експертів класифікації компетенцій, а також дослідників, із університетів та освітніх консалтингових установ [3].

Таким чином, необхідно акцентувати увагу, на те що особливості

компетентнісного підходу в підготовці фахівців економічного профілю впливає багато факторів, які вносять корективи у підхід. Особливості полягають у тісній стратегічній співпраці зацікавлених сторін у професійному формуванні компетентнісного підходу, із використанням європейського передового досвіду. Впровадження компетентнісного підходу в підготовці фахівців економічного профілю дозволить сформувати якісний відбір, приймання, підвищення кваліфікації, планування, ефективність та інші виклики, які постають перед суб'єктами співпраці, що призведе до підвищення іміджу, конкурентоспроможність на ринку послуг та формування організаційної культури суб'єкта господарювання в умовах сталого розвитку. Перспективами подальших досліджень повинні стати організаційно-економічні складові формування моделі HR-інжинірингу на базі компетентнісного підходу в підготовці фахівців економічного профілю.

Література:

1. Глушко, Т., Волянська-Савчук, Л., Кошонько, О., Горбатюк, О. (2022). Діагностика компетентнісного підходу в системі вдосконалення hr- інжинірингу підприємства. Modeling the development of the economic systems, (3), 102–108. https://doi.org/10.31891/mdes/2022-5-14

2. McClelland D. C. (1973). Testing for Competence Rather Than for «Intelligence». American Psychologist. Vol. 28. No. 1. P. 1–14.

3. ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ [Електронний ресурс] / О. В.Горбатюк, Л. В. Волянська-Савчук, Т. В. Глушко, О. В. Кошонько // № 12 (2022): ЕФЕКТИВНА ЕКОНОМІКА. – 2022. – Режим доступу до ресурсу: https://www.nayka.com.ua/index.php/ee/article/view/904/913. DOI: https://doi.org/10.32702/2307-2105.2022.12.33

4. Впровадження корпоративної системи мотивації як напряму формування ефективної моделі організаційної культури / М.Д. Ведерніков, Л.В. Волянська-Савчук, М.І. Зелена, О.О. Чернушкіна, О.В. Горбатюк // Вісник Хмельницького Національного університету. Економічні науки. – Хмельницький. 2022. № 3. С. 139–147. https://doi.org/10.31891/2307-5740- 2022-306-3-20

Горнєєв В.І.
магістрант
Череп А.В.
доктор економічних наук, професор
Запорізький національний університет
м. Запоріжжя, Україна

РИЗИК-ОРІЄНТОВАНЕ УПРАВЛІННЯ КРЕДИТНИМ ПОРТФЕЛЕМ БАНКУ

Так склалося вже традиційно, що кредитні ризики в сукупності банківських ризиків справляють на банки України чи не найбільш негативний вплив, адже кредитний портфель у структурі їхніх активів має найбільшу питому вагу за низької якості цих активів через проблемну та безнадійну заборгованість клієнтів перед кредиторами. Сьогодні, коли українська економіка ще не оговталася від наслідків коронакризи, зазнає надзвичайного руйнівного та систематичного впливу, спричиненого російсько-українською війною, коли підступний ворог безжально руйнує все в Україні, важливо розробляти відповідні підходи до дієвого управління банківським кредитним ризиком як на рівні окремих банків, так і на рівні регулятора банківської системи України.

В чинному законодавстві України кредитний ризик банку визначено як ймовірність отримання збитків або виникнення додаткових втрат, або ж недоотримання планових доходів через невиконання боржником узятих на себе зобов'язань відповідно до умов кредитного договору. Отже кредитний ризик виникає за всіма активними операціями банків, крім його боргових цінних паперів, а також інших фінансових інструментів банку [2].

Варто зазначити, що чинним Положенням про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах визначена необхідність створення кожним банком, кожною банківською групою дієвої системи управління кредитними ризиками, що здатна забезпечити виявлення, вимірювання, моніторинг, звітування, контроль та пом'якшення кредитних ризиків як на індивідуальних, так і на портфельних засадах. Кредитні ризики банку охоплюють зокрема: ризик країни, трансфертний ризик, ризик контрагента, а також ризик інвестицій у дочірні компанії банку [4].

Кожен банк України має визначати кількісні показники ризик-апетиту до кредитних ризиків, а саме: максимальне зростання обсягу кредитного портфеля у процентах до його величини на початок відповідного року; максимальний обсяг кредитної заборгованості за одним боржником або групою пов'язаних контрагентів у процентах до загального обсягу кредитного портфеля та банківського регулятивного капіталу; максимальний обсяг галузевої та географічної концентрації кредитного портфеля у процентах до загального обсягу кредитного портфеля (конкретний список напрямів економічної діяльності та географічних регіонів визначається окремими банками на рівні поглибленої деталізації відповідно до їхніх бізнес-моделей); максимальний обсяг кредитного портфеля за кожним кредитним продуктом у процентах (визначений

перелік цих продуктів формується банками згідно з їхніми бізнес-моделями) до загального обсягу кредитних портфелів; граничний обсяг неробочих активів у процентах до кожного виду активів чи банківських продуктів [3].

Банківський підрозділ із управління ризиками має формувати й використовувати систему внутрішньої оцінки кредитних ризиків, моніторити результати такого оцінювання із значеннями кредитних ризиків. Банки України вимірюють ризик концентрації якнайменше у розрізі: розміру заборгованості за боржниками і групами пов'язаних контрагентів; термінів до погашення банківського кредиту; конкретних кредитних продуктів, які пропонують банки; певних географічних регіонів; напрямів економічної діяльності; способів забезпечення за банківськими кредитами [1].

Нині Національний банк України вже запровадив сучасні підходи до оцінювання кредитних ризиків за спеціалізованими видами банківського кредитування, так до цих спеціальних кредитів належать проєктне фінансування, також об'єктне та фінансування спорудження чи придбання нерухомого майна, що здатне генерувати дохід інвестору. Були оновлені регуляторні вимоги, що розвивають підходи до оцінювання кредитів під інвестиційні проєкти та кредитоспроможності. Також оновлена відповідна методологія, що відповідає зараз міжнародним принципам і рекомендаціям Базельського комітету з банківського нагляду, чинним вимогам європейського законодавства, базується на підходах міжнародних рейтингових агентств, аналізові статистичних даних про функціонування банків України.

В умовах збройної агресії проти України банкам необхідно орієнтуватися на нові ризик-орієнтовані підходи до управління кредитним портфелем, адже Національний банк України створив для цього необхідне регуляторне середовище, спрямовує свою подальшу діяльність на відповідність чинним рекомендаціям Базельського комітету з банківського нагляду. З огляду на всі ці аргументи, є підстави стверджувати, що тема магістерської кваліфікаційної роботи, особливо в умовах російсько-української війни, є надзвичайно актуальною, порушуючи та вирішуючи низку важливих питань управління банківським кредитним ризиком.

Література:

1. Белікова Т. В., Пушкіна М. С. Методи аналізу якості кредитного портфеля банку. *Економіка. Фінанси. Право.* 2020. № 4/1. С. 35–40.

2. Марченко О. В., Петриківа О. С., Коробко К. О. Мінімізація кредитного ризику та підвищення якості кредитного портфеля банку. *Бізнес Інформ.* 2022. № 11. С. 205–210.

3. Пашков А. І. Оцінка якості кредитного портфеля. *Фінансовий простір.* 2019. № 2 (18). С. 14–21.

4. Про затвердження Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах : Постанова Правління НБУ від 11.06.2018 р. № 64. Дата оновлення: 04.04.2023. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0064500-18#Text (дата звернення: 26.10.2023).

Грановська А.С.
студентка гр.МТЕ-512 сп
Горбань С.Ф.
кандидат технічних наук, доцент
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

МОТИВИ ТА НАСЛІДКИ АНТИДЕМПІНГОВИХ ПРОЦЕДУР У ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Зовнішньоекономічна діяльність є частиною національної економічної політики і тому підлягає державному регулюванню. Це насамперед захист інтересів держави та суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності, створення рівних можливостей для суб'єктів ЗЕД для розвитку всіх видів підприємницької діяльності, сприяння розвитку конкуренції у зовнішньоекономічній діяльності, ліквідації монополізму та повного використання переваг зовнішньоекономічної діяльності як фактора економічного зростання. Державам пропонується вживати заходів, спрямованих насамперед на захист інтересів власних виробників, збільшення експорту, залучення іноземних інвестицій, забезпечення рівноваги платіжного балансу, регулювання валютного курсу і, найголовніше, ухвалення законів, що встановлюють правила здійснення зовнішньоекономічної діяльності, та контроль за їх неухильним дотриманням.

Одними із засобів торговельного захисту є антидемпінгові заходи - це спеціальні торговельні заходи, які вживаються країнами для боротьби з практикою демпінгу на міжнародному ринку. Антидемпінгові заходи застосовують, коли товари імпортуються за надто низьким цінами – нижчими, ніж їхня ціна у країні виробництва. Антидемпінгові заходи можуть включати наступні: антидемпінгові мита; обмеження обсягів імпорту; спеціальні обов'язкові декларації та інші торговельні обмеження [1].

Метою застосування антидемпінгових заходів є захист внутрішнього виробництва, підтримка конкурентоспроможності внутрішніх виробників та запобігання несправедливій конкуренції. Однак ці заходи повинні відповідати міжнародним торговельним правилам та стандартам, і їх використання підлягає обов'язковому обговоренню та затвердженню відповідними міжнародними організаціями, такими як Світова організація торгівлі (СОТ).

У 2019 році Україна ввела антидемпінгові заходи на імпорт цукру із країн ЄС. Мотивом було те, що українські цукровики стверджували, що іноземні виробники субсидують своє виробництво і продукцію, що вивозиться на український ринок, що призводить до завищених обсягів імпорту та конкуренції на внутрішньому ринку. Антидемпінгові заходи допомогли зберегти робочі місця для українських цукровиків та підтримати внутрішнє виробництво, проте вони також сприяли підвищенню цін на цукор для споживачів [2].

У 2018 році Україна встановила антидемпінгові мита на імпорт сталевих виробів із Росії. Мотивом було переконання українських виробників сталі, що російські товари продавалися на українському ринку за цінами, що завдають

шкоди їхньому виробництву та конкуренції. Як наслідок, ці заходи допомогли захистити українські сталеливарні та підтримати внутрішній ринок, але також призвели до обмеження імпорту сталевих виробів та підвищення цін на них для споживачів [3].

У 2020 році Україна запровадила антидемпінгові заходи щодо імпорту пестицидів з Європейського Союзу через те, що європейські компанії продавали свої товари на українському ринку за демпінговими цінами, що завдає шкоди бізнесу. У результаті вдалося підтримати українські підприємства у галузі виробництва пестицидів. Однак витрати на сільськогосподарське виробництво та вартість продукції для сільськогосподарських господарств зросли [4].

З цих прикладів можна зробити висновок, що Україна використовує антидемпінгові заходи для захисту свого внутрішнього виробництва та підтримки галузей, що вважаються важливими для економіки країни, але це також призводить і до підвищення цін, обмеження імпорту та погіршення міжнародних торговельних відносин.

Інші країни теж застосовують антидемпінгові заходи у ЗЕД.

У 2018 році США запровадили мито на імпорт сталі і алюмінію з багатьох країн, включаючи Китай. Мотивом було те, що американські виробники сталі і алюмінію стверджували, що іноземні компанії субсидують своє виробництво та продукцію і продають її на американському ринку за демпінговими цінами, що завдає шкоди внутрішньому виробництву. Антидемпінгові процедури призвели до підвищення вартості сталі та алюмінію в США і спричинили напругу у торговельних відносинах з кількома країнами. Це також спонукало деякі країни ввести відповідні контрсанкції;

Так у 2008 році США ввели антидемпінгові мита на імпорт соняшникового масла з низки країн, включаючи Україну, через те, що ці країни надмірно субсидують виробництво та експорт соняшникового масла, що завдає шкоди американському внутрішньому ринку. Заходи спричинили зменшення імпорту соняшникового масла та підтримку внутрішнього виробництва, але вони також збільшили ціни на соняшникове масло для споживачів [5].

Отже, США також використовують антидемпінгові заходи для захисту свого внутрішнього виробництва, але при цьому ці заходи мають негативний вплив як на ціни тих товарів, так і на торговельні відносини з іншими країнами.

У 2005 році Франція встановила антидемпінгові мита на імпорт текстильних виробів, зокрема одягу та текстильних виробів із Китаю. Французькі текстильні виробники стверджували, що китайські товари продавалися на європейському ринку за демпінговими цінами. Як наслідок, ці мита допомогли підтримати французькі текстильні компанії та зберегти робочі місця в галузі, але також призвели до підвищення цін на текстиль для споживачів;

У 2010 році Франція застосувала антидемпінгові заходи щодо імпорту стальних труб із Туреччини та Індії. Метою було захистити внутрішніх виробників стальних труб від конкуренції із сторони іноземних компаній, які, на думку французьких виробників, продавали свою продукцію за демпінговими цінами. Заходи допомогли підтримати французьку сталеливарну промисловість

та зберегти робочі місця в цьому секторі. Проте вони також змінили умови конкуренції на ринку та підвищили ціни на стальні труби для споживачів [6].

Як підсумок, можна сказати, що Франція також застосовує антидемпінгові заходи для захисту національних виробників і підтримки галузей, які є важливими для економіки країни, але вони в свою чергу спричиняють підвищення цін і напругу у міжнародних відносинах.

Таким чином, застосування антидемпінгових заходів може мати різноманітні мотиви та наслідки, які впливають на різні галузі економіки та ринки. Основним мотивом застосування антидемпінгових заходів є захист внутрішнього виробництва від конкуренції з боку іноземних виробників, які продають товари за демпінговими цінами. Також використання антидемпінгових заходів може сприяти підвищенню цін на товари, що є негативним для споживачів, і викликати напругу в міжнародних торговельних відносинах і призвести до торговельних конфліктів між країнами. Інші країни можуть відповісти заходами для захисту свого експорту. Тому перед їхнім введенням важливо враховувати потенційні наслідки та погоджувати з інтересами всіх зацікавлених сторін, включаючи внутрішніх виробників, споживачів і міжнародних торговельних партнерів.

Література:

1. Глуха Г. Я., Задоя О. А., Євтушенко О. А., Лимонова Е. М. Управління зовнішньоекономічною діяльністю : навч. посіб. Дніпро : Університет імені Альфреда Нобеля, 2019. 156 с.
2. Антидемпінгові заходи щодо імпорту в Україну ламп розжарювання походженням з КНР. Урядовий Кур’єр. URL: https://ukurier.gov.ua/uk/articles/prodovzheno-antidempingovi-zahodi-shodo-importu-v-/ (дата звернення: 01.11.2023).
3. На імпорт в Україну арматури та катанки походженням з Російської Федерації діятимуть антидемпінгові заходи. Урядовий Кур’єр. URL: https://ukurier.gov.ua/uk/articles/na-import-v-ukrayinu-armaturi-ta-katanki-pohodzhen/ (дата звернення: 01.11.2023).
4. Антидемпінгові заходи щодо імпорту в Україну сірників походженням з Республіки Білорусь та РФ. Урядовий Кур’єр. URL: https://ukurier.gov.ua/uk/articles/antidempingovi-zahodi-shodo-importu-v-ukrayinu-101/ (дата звернення: 01.11.2023).
5. U.S. Customs and Border Protection | U.S. Customs and Border Protection. URL: https://www.cbp.gov/sites/default/files/assets/documents/2018-Jul/Antidumping%20and%20Countervailing%20Duties%20(ADCVD)%20Update%20Summer%202018.pdf (дата звернення: 01.11.2023).
6. EconStor: Home. URL: https://www.econstor.eu/bitstream/10419/174829/1/ecipe-wp-2009-02.pdf (дата звернення: 01.11.2023).

Григорян О.О.
аспірантка
Харківського національного економічного університету імені СеменаКузнеця
м. Харків, Україна

ФІНТЕХ ЯК ІНСТРУМЕНТ ІННОВАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ В ЕКОНОМІЦІ

XXI століття науковці активно вивчають тренди фінтеху та фінансових екосистем, і вчені називають цю епоху епохою цифрових технологій. Цілі Стратегії сталого розвитку, Національної економічної стратегії на період до 2030 року України спрямовані на досягнення європейського рівня добробуту, формування сприятливого клімату для інвестицій. Прискоренню відновлення економіки зараджує національна стратегія Індустрії 4.0, цілями якої керується асоціація АППАУ на платформі Industry4Urkaine. Для фінансової підтримки зі сторони держави інноваційної діяльності підприємств створено Державну інноваційну фінансово-кредитну установу, яка підтримує інноваційну діяльність шляхом залучення інвестицій [1;2;3;6;5]. Одним з орієнтирів Стратегії є розвиток ефективної цифрової економіки. Розвивали ці наукові пошуки такі вчені, як F. Agudo [12], Y. Kim [13], Нагорний П. [9], Гаврилко Т. [4], Крупка М. [7], , Мазаракі А. [8], Шевченко О. [11], їх бачення цієї теми відображені в табл. 1.

Таблиця 1. Значимість тверджень науковців про «фінтех», узагальнено [4; 7; 8; 9; 11; 12; 13]

Автор	Поняття «фінтех»	Ключове поняття
Гаврилко Т. О. [4]	Динамічний сегмент, що поєднує передові інноваційні технологічні та фінансові технології	Передові інноваційні технологічні фінансові послуги
Крупка М. І. [7]	Поєднання двох сфер фінансової і технологічної, де є їх взаємодія та інтеграція, використовується для опису технологій, що застосовують у фінансовій сфері або фінтех виділяють в окрему галузь, яка складається з компаній, які розробляють та впроваджують інноваційні та фінансові послуги з використанням сучасних інформаційних технологій	Окрема галузь, розробка, впровадження інновацій через кінцевий продукт, послуга, зокрема, на основі Індустрії 4.0
Мазаракі А [8]	Це інноваційні технології, які використовуються фінансовими інститутами, організаціями для задоволення потреб, послуг, товарів в умовах розвитку економіки споживання	Інноваційні технології в умовах сучасного розвитку економіки.
Нагорний П. Д [9]	Впровадження нових процесів на основі цифрових технологій у фінансовій системі	Інноваційні цифрові технології
Шевченко О. М. [11]	Синтез цифрових технологій та інновацій у фінансовій сфері, що використовуються для надання, розширення і розповсюдження фінансових послуг технологічними компаніями	Цифрові інновації, технологічні компанії

Продовження табл.1.

Agudo F. [12]	Найсучасніша технологічна інновація, яка містить цифрові інновації та сучасні технології для покращення, де розвивати та автоматизувати фінансові послуги та використовується для допомоги та підтримки фірм, інвесторів,і клієнтів в управлінні своєю фінансовою діяльністю на основі спеціалізованих програм	Цифрова інновація, інвестори, управління діяльності
Kim Y. [13]	Сфера послуг, яка використовує інновації IT технологій, які орієнтовані на мобільні пристрої для поліпшення результативності фінансової системи	Інформаційні інновації, поліпшенні результату

Як видно з табл. 1, більшість науковців вважають, що фінтех – це інноваційні технології, спрямовані на покращення кінцевого продукту чи послуги з застосуванням новітніх технологій, зокрема, Крупка М.І. вважає що в цьому процесі застосовуються технології та принципи Індустрії 4.0. Нагорний П.Д., Шевченко О.М., Agudo F., Kim Y. вважають, що поєднання інновацій у послугах, впровадження нових процесів, їх автоматизація позитивно впливають на економіку, зокрема фінансову сферу. Мазаракі А. вважає, що фінтех – це інноваційні технології, які об'єднують інститути, організації, фінансові компанії, що створюють послуги, товари, як постачальників, так і споживачів з їх сучасними потребами в умовах Індустрії 4.0. Фінтех відіграє важливу роль у світі цифрових фінансових інноваційних технологій та впровадженню цих процесів, які підтримують фінансову стабільність в країні на час воєнного стану та після нього, тісно пов'язані з платіжними міжнародними системами, реалізацією та виробництвом обладнанням для безпеки держави, для галузей промисловості та побутових сфер та цифровими рішеннями. Національний банк України як фінансовий регулятор докладає достатньо зусиль до регулювання та спрощення у регуляторному полі діяльності фінтех компанії. Розроблено Національним банком України, програмний документ «Стратегія розвитку фінтеху до 2025 року» регулятором, спрямований на сприяння розвитку фінансових та технологічних інновацій в екосистемі. До 2025 року повинна бути створена та діяти екосистема, яка задовольнить потреби учасників ринку держави – надавачів пов'язаних послуг, тобто різних стейкхдерів, які тісно співпрацюють та взаємодіють між собою.

Стратегія розвитку інновацій, фінансова грамотність тісно пов'язана зі Національною економічною стратегією на період до 2030 року і спрямована а на реалізацію державної політики [10]. Національним банком України передбачена цілісна конкурентна інвестиційно приваблива та прибуткова технологічно та юридично захищена стратегія, яка забезпечує та надає рівні права всім стейкхолдерам, яка буде інтегрована в глобальну екосистему, яка є сталою фінтех екосистемою, що стимулюватиме розвиток інновацій на фінансовому ринку з метою появи якісних доступних фінтех послуг та ефективна конкуренція в інтересах прав споживачів.

Література:

1. Внукова Н. М. Євроінтеграційний вплив інноваційного розвитку Індустрії 4.0 на безпеку суб'єктів господарювання у повоєнній економіці. *Економічна безпека: міжнародний і національний рівень* : зб. наук. пр. за матеріалами ІІ-ї науково-практичної конференції, 21 квітня 2023 року. Харків: НДІ ПЗІР НАПрН України, 2021. С. 5-12.

2. Внукова Н.М. Визначення зацікавленості темою цифрових трансформацій у економіці Індустрії 4.0. Збірник наукових праць НДІ ПЗІР НАПрН України. *Цифрові трансформації України 2021*: виклики та реалії: за матеріалами ІІ круглого столу. м. Харків, 20 вересня 2021 року) / за ред. С. В. Глібка, К. В. Єфремової. Харків: НДІ ПЗІР НАПрН України, 2021. Вип. 5. С.22-26.

3. Внукова Н.М. Євроінтеграційний вплив Індустрії 4.0 на економічне відновлення країни. *Інтернет–конференції ХНУМГ ім. ОМ Бекетова*. 2023. С. 2

4. Гаврилко Т. О., Антонова Р. Fintech: зарубіжний досвід та особливості розвитку в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2020. № 29. С. 17–22

5. Індустрія 4.0 – що це таке та навіщо це Україні: Асоціація підприємств промислової автоматизації України URL: https://appau.org.ua/ publications/industriya-4-0-shho-tse-take-ta-navishho-tse-ukrayini/

6. Інноваційні проєкти: фінансова і консультаційна підтримка. Керівництво для суб'єктів інноваційної діяльності. Внукова Н. М. та ін. / за ред. С. В. Глібка та С. О. Шкуракова. Харків, 2023. С. 24

7. Крупка М. І. Крупка М. І., Демчишак Н. Б., Щуревич О. І. Розвиток фінтех-екосистеми в Україні: співпраця між стейкхолдерами в умовах цифрового суспільства. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка» : науковий журнал. Острог : Вид-во НаУОА, 2023. Вип. 28, № 56. С. 86–95.

8. Мазаракі А., Волосович С. FinTech у системі суспільних трансформацій. *Вісник Київського національного торговельно-економічного університету.* Київ, 2018.Вип. 118, № 2. С. 5–18.

9. Нагорний, П. Д. Розвиток фінтеху в Україні: перспективи з погляду на тенденції регулятора. *Економічні науки*. *Вісник Хмельницького національного університету*. Хмельницьк, 2020. Вип. 2. С. 280.

10. Стратегія розвитку фінтеху до 2025 року. Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/Strategy_finteh2025.pdf?v=4

11. Шевченко О. М. Світові тенденції розвитку ринку фінансових технологій та особливості його функціонування в Україні. *Ефективна економіка* . 2021. № 6. С. 10.

12. Chueca Vergara, C. , & L. Ferruz Agudo. Fintech and sustainability: do they affect each other? Sustainability. 2021. Vol. 13. P. 19.

13. Kim Yonghee, et al. The adoption of mobile payment services for "Fintech. *International Journal of Applied Engineering Research* . 2016. Vol. 11, № 2 . P. 1058-1061.

Гринюк Н.А.
к.е.н., доцент кафедри туризму, готельної та ресторанної справи
Луганський національний університет імені Тараса Шевченка
м. Полтава, Україна

НАПРЯМИ ТУРИСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СИСТЕМИ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ УКРАЇНИ

В умовах глобалізаційних процесів в економіці, зростаючого взаємопроникнення в більшості галузей та сфер функціонування, розвиток туристичної діяльності в кооперативному секторі економіки набуває все більшої актуальності.

Для системи споживчої кооперації України туризм може стати одним із найбільш перспективних напрямків діяльності в сучасних умовах. Враховуючи співзвучність цілей туристичної сфери і соціальних завдань споживчої кооперації (підвищення рівня життя (в т.ч. культурно-освітнього рівня), розвиток співробітництва, турбота про місцеві громади), саме споживча кооперація як цілісна соціально-економічна система може стати одним з важливих чинників розвитку певних перспективних видів туризму в Україні. Розгортання напрямів розвитку туристичної діяльності зумовлює створення цілісної системи стратегічних та оперативних цілей з виконання місії споживчої кооперації в туристичній галузі.

За період свого функціонування споживча кооперація України накопичила значний потенціал для успішної туристичної діяльності: достатньо потужну матеріально-технічну базу; підготовлені кадрові ресурси, накопичений досвід в сфері надання подібних послуг [1]. З огляду на зазначене вище, саме споживча кооперація здатна виступити фундатором системи соціального туризму в Україні. Розвиток туристичної діяльності системи варто розглядати як важливу загальноекономічну проблему, оскільки така діяльність споживчої кооперації буде сприяти комплексному вирішенню соціально-економічних проблем регіонів через створення нових робочих місць, розвиток духовності і культури, формування громадянського суспільства.

Разом з тим, соціально-економічна значимість кооперативної туристичної діяльності усвідомлена ще не в повній мірі. На сьогодні система споживчої кооперації лише частково використовує свої можливості розвитку в галузі туризму. На практиці, туристична діяльність розглядається тільки як один з видів господарської діяльності, хоча в соціальній сфері кооперативної туристичної діяльності накопичено позитивний міжнародний досвід. Споживчі товариства можуть стати осередками розвитку туризму на місцях як самостійно, так і у співпраці з іноземними кооперативними організаціями.

Світовий кооперативний рух сформував достатній фундамент для розвитку туристичної діяльності. У складі Міжнародного кооперативного альянсу (ICA) [2] створена Міжнародна асоціація туристичних кооперативів (TICA), діяльність якої спрямована саме на розвиток соціальної сфери кооперативної туристичної діяльності: сприяння покращенню якості послуг, що пропонуються туристам

організаціями – членами TICA; розвиток міжкооперативних зв'язків; організація консультацій та сприяння розвитку організацій – членів TICA; організація міжнародних проектів співпраці членів TICA; створення точної та об'єктивної реклами про послуги, які пропонують туристам члени Організації; розповсюдження інформації серед кооператорів, які збираються подорожувати за кордон, про заплановані заходи кооперативного руху під час перебування туристів в даній країні; проведення семінарів, тренінгів, навчань для співробітників організацій-членів [3]. Центральна спілка споживчих товариств України (Укркоопспілка) як член Міжнародного кооперативного альянсу має всі передумови розвивати туристичну галузь за сприяння цієї міжнародної організації.

Перспективними для системи споживчої кооперації України може бути використання накопиченого позитивного досвіду в сфері туризму, який мають європейські кооперативні підприємства та спілки. З огляду на членство Укркоопспілки в Європейському співтоваристві споживчих кооперативів (EUROCOOP) [4] розвитку міжнародного туризму повинно сприяти і економічне співробітництво українських кооперативів з кооперативними спілками країн Центральної та Західної Європи. Наявна матеріально-технічна база українських кооперативних спілок (зокрема, мережа підприємств ресторанного бізнесу, баз відпочинку, лікувально-профілактичних установ, тощо) демонструє серйозний потенціал для розвитку саме туристичної інфраструктури у формі створення спільних підприємств, залучення іноземних інвестицій, використання франчайзингових чи лізингових операцій в сфері туризму.

Таким чином, розвиток туристичної діяльності системи споживчої кооперації може стати інституційною базою структурних змін на внутрішньому і зовнішньому ринках діяльності України. На загал, міжнародне кооперативне співробітництво в сфері туризму істотно вплине на соціально-економічний розвиток і зайнятість населення регіонів України. Через сферу туризму кооперативний сектор потенційно здатен впливати на розвиток багатьох галузей української економіки, зокрема торгівлю, виробництво, громадське харчування і завдяки міжнародному співробітництву нарощувати потенціал міжнародної економічної діяльності країни.

Література:

1. Офіційний сайт Центральної спілки споживчих товариств України (Укркоопспілки): [Електронний ресурс]. – URL: http://www.coop.ua/uk/ (Дата звернення: 25.10.2023).

2. International Cooperative Alliance (ICA) Activities [Electronic resource]. – URL: http://www.ica.coop/activities/index.html (Дата звернення: 25.10.2023).

3. International Association of Cooperative Tourism (TICA) [Electronic resource]. – URL: http://www.uia.org/s/or/en/1100036787 (Дата звернення: 25.10.2023).

4. EUROCOOP [Electronic resource]. – URL: http://www.eurocoop.coop (Дата звернення: 25.10.2023).

Гудзь М.В.
доктор економічних наук, професор
Марчук В.А.
магістр
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

НАСЛІДКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ У СЛОВАЧЧИНІ

Дослідження питань глобалізації є досить актуальним, зважаючи на посилений розвиток процесів інтернаціоналізації та інтеграції, становлення й ефективне функціонування глобальних корпорацій у світі, лібералізацію міжнародної торгівлі, ефективність діяльності провідних міжнародних організацій, становлення і функціонування міжнародного ринку капіталів, функціонування вільних економічних зон тощо.

Засновниками теорії глобалізації у різних науках вважаються різні вчені, наприклад, серед соціологів Р. Робертсон, І. Валлерстайн, у філософії – К. Поперр, Ф. Фукуяма. До засновників теорії глобалізації серед економістів відносять Теодора Левітта, а у фінансистів – Ж. Атталі, Дж. Сороса та інших.

Основною метою є визначення напрямів глобалізації у Словаччині.

Поняття «глобалізація» є похідним від англійського слова «globe», що перекладається як «земна куля» [1,с.83]. Глобалізація означає інтегрування та взаємозалежність країн, людей і націй в економічній, соціальній, культурній, технологічній та екологічній сферах. Економічна глобалізація полягає в об'єднанні світових ринків і залученні національних економік до глобальних економічних зв'язків.

Актуальним є аналіз напрямів глобалізації у Словаччині. Важливість фінансового напряму загального державного управління в економіці може бути виміряна через загальні доходи та видатки загального державного управління (табл.1).

Таблиця 1. Фінансовий напрям, млн євро

Показник		2020	2021	Відхилення, (+/-)	Темп росту, %
ЄС	Доходи	6 208 403,8	6 816 762,2	608 358,4	9,8
	Витрати	7 116 580,7	7 516 903,9	400 323,2	5,63
Словаччина	Доходи	36 811,7	40 273,2	3 461,5	9,4
	Витрати	41 811,1	45 721,3	3 910,2	9,35

Джерело: складено авторами на основі [2]

На основі аналізу даних табл. 1 можна зробити висновок, що у Європейському союзі та Словаччині витрати значно перевищують доходи у

2020-2021рр. Доходи Європейського союзу та Словаччини у 2021 році, у порівняні з 2020 роком, збільшились на 608 358,4 млн євро (9,8%) та на 3 461,5 млн євро (9,4%) відповідно. Витрати Європейського союзу та Словаччини також зросли на 400 323,2 млн євро (5,63 %) та на 3 910,2 млн євро (9,35%) відповідно.

Розглянемо виробничий напрям зі сторони кількості підприємств та обороту підприємств (табл.2).

Таблиця 2. Виробничий напрям, млн євро

Показник		2020	2021	Відхилення, (+/-)	Темп росту, %
ЄС	Кількість підприємств	2 062 589	2 098 475	35 886	1,74
	Оборот підприємств	7 170 000	8 138 328,5	968 328,5	13,5
Словаччина	Кількість підприємств	80 858	83 368	2 510	3,1
	Оборот підприємств	74 784,6	86 651	11 866,4	15,87

Джерело: складено авторами на основі [3]

Згідно аналізу даних табл. 2, кількість підприємств Європейського союзу та Словаччини зросли у 2021 році на 35 886 одиниць (1,74%) та на 2 510 одиниць (3,1%) відповідно. У 2021 році частка підприємств Словаччини складала близько 3,97% від загальної кількості підприємств Європейського союзу, у 2020 році цей показник дорівнював – 3,92%. Оборот підприємств Європейського союзу та Словаччини 2021 року, у порівнянні з 2020 роком, значно зріс на 968 328,5 млн євро (13,5%) та на 11 866,4 млн євро (15,87%) відповідно. Торгівельний напрям складається з експорту та імпорту товарів та послуг (табл.3).

Таблиця 3. Торгівельний напрям, млн євро

Показник		2020	2021	Відхилення, (+/-)	Темп росту, %
ЄС	Експорт	6 244 527,5	7 323 656,3	1 079 128,8	17,28
	Імпорт	5 758 179,9	6 784 702,1	1 026 522,2	17,83
Словаччина	Експорт	79 479,8	92 652,6	13 172,8	16,57
	до ЄС	64 014,5	76 114	12 099,5	18,9
	Імпорт	77 963,4	92 663,4	14 700	18,86
	з ЄС	48 775,3	57 139,9	8 364,6	17,15

Джерело: складено автором на основі [3]

Виходячи з аналізу даних табл. 3. зазначимо, що показники експорту та імпорту товарів та послуг значно виросли як у Європейському союзі так і у Словаччині. У 2021 році експорт Європейського союзу зріс на 1 079 128,8 млн євро (17,28%). У Словаччині цей показник зріс на 13 172,8 млн євро (16,57%), у тому числі на 12 099,5 млн євро (18,9%) зріс експорт до ЄС. У 2021 році імпорт Європейського союзу зріс на 1 026 522,2 млн євро (17,83%). Імпорт Словаччини також зріс на 14 700 млн євро (18,86%), у тому числі імпорт з ЄС – на 8 364,6 млн євро (17,15%). У Європейському союзі значно переважає експорт над імпортом, а у Словаччині – експорт та імпорт майже дорівнюють.

Отже, глобалізація у Словаччині характеризується позитивними та негативними наслідками.

Позитивні наслідки глобалізації: подолання кордонів у часі та просторі, підтримка мобільності факторів виробництва, створення бізнес-груп, реалізація транснаціональних проектів, глобальне зростання капіталу, творці глобального конкурентного середовища, розвиток біотехнології та генетики, підтримка регіональної економічної інтеграції, новий статус міжнародних інституцій, зростання глобальної взаємозалежності, знайомство з іншими культурами та натхнення для творчості.

Негативні наслідки глобалізації: збільшення нерівномірності економічного та соціального розвитку, соціальна поляризація (зростання багатих і бідних класів і зменшення середнього класу населення), реструктуризація ринку праці, збільшення безробітних, зростання міжнародної злочинності, тероризму та насильства, зростання несправедливості в розподілі світового багатства, глобальне потепління (парниковий ефект), шкоди навколишньому середовищу (знищення лісів, руйнування ґрунтів, забруднення світового океану і морів, виснаження мінеральних ресурсів, поява нових цивілізаційних хвороб).

Висновки. Напрями дії глобалізаційних процесів на економіку Словаччини є складними і суперечливими. Процеси глобалізації фінансового та економічного явища мають двоїстий характер і це проявляється як у нових можливостях, так і в загрозах стабільному економічному розвитку. Водночас вплив глобалізаційних процесів зумовлює необхідність нових теоретичних підходів для обґрунтування структурної трансформації моделі розвитку економіки країни.

Література:

1. Задорожна Т. Глобалізація фінансових ринків: сутність та вплив на регулювання національних ринків цінних паперів. *Економічний аналіз.* 2020. Том 30. № 3. С. 81–89.
2. KOVÁČ, Dušan, et al. Kronika Slovenska : od najstarších čias do konca 19. storočia. Bratislava : Fortuna Print, 1998. 616 s. ISBN 80-7153-174-X. S. 88, 89
3. Євростат. Офіційна сторінка https://ec.europa.eu/eurostat/

Гудима О.В.
кандидат економічних наук, доцент
Запорізький національний університет
м. Запоріжжя, Україна

РЕСУРСНО-ІННОВАЦІЙНЕ ЗАМІЩЕННЯ ЯК КЛЮЧОВИЙ МЕХАНІЗМ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ

Парадокс сьогоднішньої концепції інвестування полягає в тому, що насамперед фінансові ресурси вкладаються у високоприбуткові проекти видобутку сировинних ресурсів Цілі регіони будують свій розвиток саме на ресурсній складової інвестиційної економіки. Світовий розподіл праці призвів до того, що технологічні центри інтелектуального бізнесу сконцентровані в розвинених країнах і саме вони мають все більший попит на природно-сировинні ресурси, що видобуваються в переважній більшості в інших регіонах, орієнтованих на матеріально-ресурсний бізнес. Зменшення ресурсного потенціалу в цих регіонах почне відігравати свою роль вже в найближчому столітті. І якщо нині сформувався певний баланс у розвитку регіонів, заснований на ринковому ціновому регулюванні доходів від різного виду бізнесу, то при зменшенні ресурсного потенціалу у сировинних регіонах виникне низка фінансових, і як наслідок, соціально-економічних проблем.

Цілком очевидно, що розвинені регіони шукають вихід у вигляді ресурсозбереження як тактики розвитку та ресурсозаміщення як довгострокової стратегії. При вичерпуванні одних видів ресурсів вони поступово замінятимуться іншими через вдосконалення техніки та технології. Однак це призведе до того, що ресурсно-орієнтовані регіони в не такій вже далекій перспективі можуть виявитися не при справі в світовому поділі праці, втративши велику частку у структурі національного продукту.

Єдиним виходом для таких регіонів є проведення вже в даний час такої ресурсно-інноваційної політики, яка може вивести регіон на новий рівень економічної системи, стратегічно конкурентоспроможної та орієнтованої на збалансовану економіку із зростанням потенціалу. Впровадження інноваційних технологій і техніки вимагає створення потужної системи проведення науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт, що в більшості випадків, нині не по кишені більшості сировинних країн. Наростання відставання в інтелектуальних ресурсах стає перешкодою для проведення ефективної ресурсно-інноваційної політики Отже, позитивною стороною світової інтеграції та глобалізації могла б стати інноваційна підтримка з боку країн інтелектуального бізнесу регіонів із матеріально-ресурсним сировинним бізнесом. Ця підтримка має висловитися у новій концепції інвестиційної допомоги регіонам, що розвиваються, з боку загальносвітових фінансових інститутів. Основним принципом нової концепції має стати розвиток інноваційного для регіону бізнесу, заміщуючи ресурсний бізнес, який спадає. Н.І. Костецька зазначє, що «ресурсною передумовою економічного зростання є не долучення до нових технологій як таким, а технологічне лідерство, зрозуміло,

не у всіх, але хоча б у деяких важливих напрямах. Якщо країна не знайшла таких технологічних ніш, то вона змушена йти в ар'єргарді оволодіння новими технологіями та задовольнятися щодо меншим обсягом доданої вартості» [1, с.53].

Розвиваючи відомі підходи до класифікації регіонів [2], автор вважає, що соціально-економічні системи можна класифікувати за такою ознакою:

- споживання ресурсів;
- ресурсно-виробничі відносини;
- конкурентна база систем.

Подібна класифікація відображає не тільки історично сформовані позиції. по суспільному поділу праці, але і стратегічні цілі управління регіонами, закладені у довгострокову виробничу політику. Деякі країни проводять цільову політику переходу в інноваційні (наприклад, Китай), усвідомлюючи стратегічні можливості та цілі розвитку. На жаль, перехід України до інноваційних регіонів йде вкрай низькими темпами та традиційне тяжіння до ресурсного використання потенціалу очевидно.

Орієнтація у виробничих відносинах впливає і на привабливість регіонів, як інвестиційну, так і соціальну. Переважний характер того чи іншого чинника, закладеного основою конкуренції, поляризує регіони, роблячи неможливим реальне конкурентне порівняння їх між собою. В основу економіки таких систем закладена різна база, яка робить неефективним конкурентне порівняння, оскільки система показників, яка формує кінцевий ВВП таких регіонів буде різна. Різниця в ресурсному споживанні може бути компенсована лише шляхом підвищення економічного потенціалу регіону (системи) та його конкурентоспроможності. Підвищення економічного потенціалу можливе лише через рахунок проведення політики інноваційного розвитку. Орієнтація регіону на один із елементів «збіднює його можливості у конкуренції. Таким чином, очевидна необхідність диверсифікації потенціалу.

Можна виділити формальні показники, що характеризують інноваційно-орієнтовані системи:

- видача ресурсів у максимально переробленому вигляді;
- максимальна довжина технологічного ланцюжка (кількість переділів);
- максимальна ціна умовної одиниці продукції (питомої трудомісткості);
- максимальний випуск кінцевої продукції - мультиресурсних виробів.

Відповідно до розглянутого поділу Україна належить до ресурсозатратних регіонів, які вимагають для підвищення конкурентоспроможності проведення додаткових заходів.

Технічне переозброєння - дуже болісний процес, що порушує сформовану систему внутрішнього та зовнішнього функціонування системи. Чим менше його тривалість і вартість, тим більше шансів у системи зберегти та покращити конкурентні позиції. Тому при ухваленні рішень про вдосконалення технології чи переході на принципово нову технологію необхідно віддавати собі звіт у тому, які витрати і коли доведеться зробити в процесі зміни технологічного способу, що вводиться.

Впровадження інновацій стикається з проблемою втрат ресурсів за різними поколіннями технологій [3, с.228]. Залежно від переваг стадій технологічного циклу визначається технологічна структура держави (технологічний уклад) ступінь інноваційності та, відповідно, ступінь втрат ресурсів. Чим вище технологічний уклад у суспільстві, тим менші втрати.

Важливою умовою є зростання ресурсного потенціалу. Об'єднуючи між собою ці дві умови можна запропонувати концепцію ресурсно-інноваційного заміщення.

Ідея ресурсно-інноваційного заміщення заснована на організації циклу безперервного ресурсно-інноваційного розвитку. Сутність цього циклу полягає в безперервному розвитку ресурсів та переходу їх через ресурсну в інноваційну стадію, а потім знову в ресурсну на новому рівні.

Інноваційна стадія в нашому розумінні буде короткостроковим динамічним станом ресурсів, стадією їх перетворення на нові ресурси, які замінюють звичні ресурси суспільства. При цьому інноваційна стадія торкається як сутності ресурсів, так і застосовувані процеси їх перетворення, використання та розподілу.

Ресурсне перетворення торкається як окремих ресурсів (які перетворюються на нові ресурси), так і формування нових ресурсів за рахунок інноваційної стадії перетворення ресурсів на метаресурси. Метаресурси є стадією об'єднання ресурсних можливостей на етапі інновацій ресурсів, тобто. певною мірою метаресурси є гіперсполукою системних. можливостей окремих ресурсів у процесі перетворення їх властивостей у властивості ідентичні розвиненим властивостям первісних ресурсів.

Таким чином, інновації є економічним процесом, що дозволяє досягти двох цілей:

- підвищення ефективності соціально-економічної системи за рахунок цільового переходу ресурсів з масових до якісних;
- збереження балансу та зростання економічного потенціалу системи.

Отже, максимізація випуску продукції при зміні будь-якого ресурсу всередині групи або між ресурсами різного виду буде основним показником оцінки ефективності використання ресурсів та можливості їх заміни.

Література:

1. Костецька Н.І. Стратегічне управління потенціалом підприємства: теоретико-методичні аспекти / Н.І. Костецька – «Економічний вісник НТУУ «Київський політехнічний інститут» № 20, 2021. С. 51 – 55

2. Проскура В. Підходи щодо розроблення економічного механізму ресурсозабезпечення регіону в умовах євроінтеграції /В. Проскура, О. Максютова / Геополітика України: історія і сучасність: збірник наукових праць. Вип. 2 (23). / Ужгород: ДВНЗ «УжНУ», 2019. С.95-104

3. Юринець З.В. Формування інноваційних стратегій: теорія, методологія, практика : монографія / З.В. Юринець. – Львів: СПОЛОМ, 2016. – 412 с.

Гулик Т.В.
кандидат економічних наук, доцент
Васильєв І.О.
магістр
Український Державний Університет науки і технологій
м. Дніпро, Україна

УДОСКАНАЛЕННЯ ПОБУДОВИ СУЧАСНОЇ СТРАТЕГІЇ НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Питання стратегічного управління персоналом розглядалися у роботах багатьох закордонних та вітчизняних вчених. Не втрачає своєї актуальності розроблення принципів, напрямів та методів управління персоналом, формування кадрового потенціалу, застосування нових методів і систем навчання та підвищення кваліфікації персоналу.

Єдиний ресурс, який мають усі люди без винятку, — це час. Перед ним усі рівні. Час-невідновний ресурс: його неможливо покласти в банк і жити на відсотки, взяти в борг і отримати в подарунок на день народження. Натомість час легко губиться. Його можуть у вас вкрасти, і викрадену, наприклад, годину вашого життя ніхто ніколи не поверне. У зв'язку з цим одними з основних компетенцій сучасного професіонала останнім часом стали вміння ефективно організовувати час на будь-якому рівні (особистому, командному, корпоративному) та здатність узгоджувати свої дії з діями оточуючих для виконання поставлених завдань [1, с. 354]. Тому управління персоналом на різних ланках діяльності повинно бути ще ефективніше, та необхідно цьому питанню придавати якомога більше уваги.

На нашу думку, стратегія управління персоналом підприємства дає змогу пов'язати численні аспекти управління персоналом для оптимізації їхнього впливу на персонал підприємства, передусім на трудову мотивацію працівників та їх освітньо-професійні характеристики.

Управління персоналом – це діяльність підприємства, яка спрямована на ефективне використання персоналу для досягнення цілей як підприємства, так і особистих. Стратегічна мета системи управління персоналом полягає у забезпеченні розвитку підприємств за рахунок ефективного використання людського капіталу. Під час формування стратегії управління персоналом основними завданнями є визначення й урахування майбутніх змін і тенденцій, обґрунтування змін, що сприяють стійкому його розвитку [2, с. 354].

Для успішної реалізації стратегії управління персоналом доцільно представити систему навчання та розвитку персоналу як комплексний безперервний процес удосконалення знань, умінь та навичок персоналу, активізації їх матеріальних та духовних якостей за допомогою застосування комплексу організаційно-економічних заходів, що включають: навчання, підвищення кваліфікації, стимулювання професійного потенціалу, а також вдосконалення роботи кадрів з допомогою застосування методів ротації, зміни посадових обов'язків тощо [3, с. 329].

Види навчання та розвитку персоналу – це класифікація методів, спрямованих на вдосконалення компетенцій, розширення рівня знань та загальний розвиток кадрів. Вибирати програми потрібно в залежності від кінцевих цілей та поточного рівня співробітників. Більше того, експерти рекомендують враховувати потреби працівників. Тобто термін «розвиток» - це системне поняття, що включає в себе як початкове навчання, так і подальше поповнення, вдосконалення знань та навичок. Можна сказати, що англомовний термін Training and Development для українських організацій означає розвиток персоналу.

У більш широкому розумінні, розвиток персоналу передбачає й сукупність таких понять, як професійна адаптація працівників у новому колективі; оцінка здібностей кандидатів при призначенні їх на вакантні посади; періодична оцінка знань та навичок працівників; з'ясування обставин на предмет можливості реалізації та забезпечення кар'єрного зросту працівника. З одного боку розвиток персоналу передбачає процес професійного корпоративного навчання для виконання нових завдань, а з іншого – забезпечує формування резервного складу працівників для вдосконалення та покращення структури колективу.

Побудова сучасної стратегії розвитку персоналу - складатися з чотирьох основних етапів, кожен із яких підрозділяється на окремі елементи стратегії, які можна збільшувати чи скорочувати залежно від масштабів підприємства та чисельності працівників.

Перший етап – аналіз ситуації, є дуже важливим і основним, оскільки забезпечує 80% успіху всієї сформованої стратегії компанії.

У перший етап обов'язково включати такі кроки як: аналіз поточних бізнес-цілей підприємства, тобто аналіз чинної стратегії.

Основне завдання на цьому кроці – виділити ключові зони працюючих, як одного з основних ресурсів та визначити обсяг роботи з навчання та розвитку персоналу; аналіз стратегії персоналу (HR-стратегії); вивчення стратегій функціональних підрозділів. [4, с. 23].

Основне завдання цього кроку – сформувати обсяги охоплення персоналу стратегією навчання та розвитку персоналу у кожному структурному підрозділі компанії; оцінка зовнішнього середовища, цей крок включає великий обсяг досліджень на ринку – PEST аналіз, аналіз ринку праці, привабливості та іміджу компанії як роботодавця, аналіз конкурентного середовища, можливості щодо навчання та розвитку персоналу на даному ринку тощо; оцінка конкурентних переваг компанії, а також можливостей, загроз та слабких сторін, результати зводяться у SWOT аналіз.

Другий етап – розробка стратегії. Варто зазначити, що цей етап є найбільшим та відповідає за успіх стратегії. Для ефективної стратегії навчання та розвитку персоналу нами пропонується включати чотири кроки: генерація (оцінка) стратегії, вибір стратегії, деталізація стратегії за основними функціями управління персоналом та створення механізму коригування.

Третій етап – перевірка стратегії. На даному етапі необхідно повернутися до початка та переконатися, що стратеги навчання та розвитку персоналу відповідає

обраній корпоративній стратегії компанії та задовольняє потребам та очікуванням кожної із зацікавлених сторін [5, с.48].

Четвертий етап – реалізація стратегії, що не вимагає додаткового розкриття, оскільки включає організацію виконання сформованої стратегії з навчання та розвитку персоналу та контроль її виконання.

П'ятий етап – оцінка, для ефективності виконання розробленої стратегії з навчання та розвитку персоналу та внесення вчасно необхідних коригувань потрібно проводити не загальний контроль за виконанням, а проміжну та вибіркову оцінку. Також оцінюється якість та ефективність програми навчання та використовуваних методів, продуктивність дій того хто навчає. Виходячи з результатів оцінки, робляться висновки не лише про саму стратегію, а й про те, хто чому і наскільки добре навчився, кого і чого треба вчити далі, а кого зовсім не треба більше вчити.

Усі етапи побудови стратегії навчання та розвитку персоналу повинні відповідати актуальним тенденціям у розвитку персоналу.

Література:

1. Гулик Т. В., Гулик В. А. Аналіз стану управління робочим часом та шляхів підвищення ефективності застосування тайм-менеджменту. *Стійкий соціально-економічний розвиток регіонів. Матеріалі Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 95-річчю створення кафедри економіки та МЕО в АПК.* – 2020. – С.51-54.

2. Гулик Т. В., Кобзєв А. В. Стратегічне управління розвитком персоналу як джерело підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Економіка і суспільство*.2018. Вип. 18. С. 353-358.

3. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту: колективна монографія / М.В. Семикіна та ін. Кропивницький: Видавець Лисенко В.Ф., 2021. 440 с.

4. Довбня С. Б., Письменна О. О. Процесний підхід у стратегічному управлінні персоналом. *Причорноморські економічні студії*. 2016. Вип. 12-2. 18-25.

5. Вороніна В. Л. Стратегія розвитку персоналу в системі стратегічного менеджменту. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2021. Випуск 36. С. 46-50.

Гулик Т.В.
кандидат економічних наук, доцент
Жуков В.О.
магістр
Український державний університет науки і технологій
м. Дніпро, Україна

ДЕЯКІ МЕТОДИ ОЦІНКИ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙНОГО ПРОЕКТУ З ВРАХУВАННЯМ РИЗИКУ

В умовах трансформації ринкової економіки України проблема оцінки ефективності інвестиційних проектів з урахуванням ризиків набуває особливої актуальності. Сутність та принципи управління інвестиційними ризиками висвітлені в наукових працях таких вітчизняних економістів, як А.В. Савчук, А.П. Дука, В.Г. Федоренко, А.А. Пересада, З.В. Гуцайлюк, І.А. Бланк. Окремі питання щодо оцінки впливу факторів ризику на стан інвестиційного проекту досліджували також західні вчені: Г.Бірман, Дж. Доунс, Р.Н. Холт, М. Бромвіч, Гудман Дж. Еліот.

Незважаючи на значний досвід, наукові праці та розробки провідних вчених не охоплюють всієї сукупності проблем розвитку інвестиційних процесів в умовах невизначеності, тому потребують подальшого вдосконалення методики оцінки ризиків інвестиційних проектів [1, с.102-104].

Оцінка ризиків є важливою частиною аналізу ефективності інвестиційного проекту. Який реалізується на передінвестиційній фазі і основним змістом є підготовка якісного інвестиційного проекту до реалізації. Це включає аналіз основних економічних, фінансових, технічних та техніко-правові показники. Результатами оцінки ефективності інвестицій є відбір найбільш економічно вигідних інвестиційних проектів та їх успішне функціонування в умовах невизначеності.

Об'єктивно неусувний характер невизначеності породжує такий же неусувним ризик ухвалення інвестиційних рішень. У словниках різних народів слово «ризик» існує у подібних формах і визначеннях змісту, наприклад, в англійські: мові «rssk», у французькій «risque». в італійській «rischio», в німецькіі «гisiko», в іспанській «гiesgo» тощо. На думку філологів, воно походить від латинського терміну «resecum», який в перекладі значить «скеля» або «небезпека» та вживалося прадавніми мореплавцями для означення небезпеки зіткнення з прибережною скелею. Отже, етимологічно слово «ризик» завжди пов'язується, в першу чергу, з появою небезпеки або непевності в різних сферах господарської діяльності та суспільно-економічного буття.

Тому саме, ефективності інвестиційних проектів та рішення щодо реалізації інвестиційної програми потребують детального аналізу та оцінки. Інвестиція — це довгострокове вкладення в економічний актив з метою створення прибутку в майбутньому, головна мета якого — перевести власні та позикові кошти інвестора в активи, які після використання будуть створити нову ліквідність.

Аналіз ефективності інвестиційного проекту здійснюється поетапно, для того, щоб визначити той чи інший вид ризику на кожному з етапів реалізації інвестиційних їх необхідно класифікувати:

- формування мети проекту (тобто бажаного результату);
- виконується технічний аналіз (вибір технології та техніки);
- розробляється маркетинговий аналіз (вибір ринку збуту продукції);
- проводиться інституціональний аналіз (оцінка організаційно-правового, адміністративного, політичного середовища);
- здійснюється соціальний аналіз (оцінка масштабів впливу проекту та вигід, які буде отримано від його реалізації);
- втілюється бюджетний аналіз (оцінка фінансових наслідків);
- реалізується аналіз навколишнього середовища (оцінка впливу проекту на довкілля – стан водоймищ, повітря, ґрунтів, флори та фауни).

Наступним кроком в аналізі економічної життєздатності інвестицій є загальна оцінка ризику, у якій надійність залежить від трьох факторів - якості та кількості представленої інформації, ступеня невизначеності та виду математичного апарату для її дослідження. Існує два підходи до оцінки інвестиційних проектів в умовах невизначеності: якісний і кількісний [1, с.103].

Якісний підхід полягає у ідентифікації існуючих та можливих видів ризику для конкретного проекту, визначенні джерел їх появи та розробці заходів щодо компенсації або мінімізації втрат[2, с.78].

Кількісний підхід передбачає чисельне вимірювання впливу ризику та факторів невизначеності на ефективність інвестиційного проекту. Кількісні методи оцінки інвестиційних ризиків найбільшого поширення при оцінці ризику інвестиційних проектів (особливо виробничих інвестицій) отримали такі кількісні методи: статистичний метод; аналіз чутливості (метод варіації параметрів); метод перевірки стійкості (розрахунку); невизначеностей); імітаційне моделювання (метод статистичних випробувань, метод Монте-Карло); метод еквівалентного грошового потоку; метод коригування ставки дисконтування.

До поширених якісних способів оцінки ризику реалізації проекту в умовах невизначеності відносять аналіз доцільності витрат, метод аналогій, статистичний метод і метод експертних оцінок [3, с.402].

Для того, щоб мінімізувати вплив того чи іншого інвестиційного ризику суб’єктам господарської діяльності необхідно:

- надавати юридичні гарантії;
- створювати резервні фонди;
- зберігати застави та депозити на спеціальних рахунках;
- утримувати частину платежів по контракту;
- поручительство;
- підписувати контракти з фіксованою ціною;
- зберігати резервні кредити;
- слідкувати за умовами платежів по контракту;
- створювати банківські рахунки з особливим режимом;
- оптимізувати структуру портфеля інвестиційних проектів;

- забезпечити високу ліквідність інвестицій;
- своєчасно планувати та створювати необхідні резерви та запаси;
- розподілити ризик між учасниками проекту.

Також, доцільним буде створення служби контролінгу, що здійснюватиме реалізацію інвестиційного проекту та слідкуватиме за процесом інвестування [4, с.29]. Дослідження інвестиційних ризиків, виявлення факторів, які їх викликають та обчислення можливих втрат - ось важливі проблеми, на які необхідно зважати сучасному інвесторові, приймаючи рішення щодо вкладання коштів у ту чи іншу галузь. Саме тому вміння оцінювати інвестиційні ризики є необхідним для сучасного менеджера. Про важливість врахування інвестиційних ризиків свідчить чимала увага, що приділяється даній проблемі дослідниками у високорозвинених країнах. За умов сучасної української економіки проблема інвестиційних ризиків є особливо гострою через нестабільність податкового режиму, падіння курсу національної валюти, низьку купівельну спроможність значної частини населення. Тому для капіталовкладників, які мають справу з вітчизняним ринком, особливо важливо ретельно обраховувати можливий вплив інвестиційних ризиків.

Література:

1. Гулик Т.В, Горб Є.Ю. Методи оцінки ефективності інвестиційних проектів з урахуванням ризиків в умовах невизначеності. *Вчені записки* ТНУ імені В. І. Вернадського серія: «*Економіка і управління»* том 31 (70). № 6, 2020. Видавничий дім «Гельветика» С.99-106.
2. Романова Т.В., Кучер Я.В. Напрямки підвищення ефективності інвестиційної діяльності підприємства. Ефективна економіка 2014. № 11. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3538.
3. Диколенко О.Г. Врахування фактору ризику при реалізації інвестиційних проектів на залізничному транспорті. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2010. № 29. С. 401-403.
4. Гулик Т.В, Кобзев А.В. Сучасні методи та проблеми економічної оцінки інноваційних проектів. Матеріали VI Всеукраїнської науково-технічної конференції студентів, аспірантів і молодих вчених *«Молодь: наука та інновації» Том 14– Економіка і управління в промисловості*. НТУ "Дніпровська політехніка", м. Дніпро, с.29-30. 2018.

Гуцуляк А.І.
аспірант
Желюк Т.Л.
д.е.н., професор
кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу
Західноукраїнський національний університет
м. Тернопіль, Україна

ЗМІЦНЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СТІЙКОСТІ ТА ЗНИЖЕННЯ НЕРІВНОСТІ ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ ШЛЯХОМ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ПРОГРЕСИВНОГО ОПОДАТКУВАННЯ

З початком повномасштабної збройної агресії росії проти України спостерігається тенденція поглиблення нерівності в доходах населення, особливо в областях, які найбільше страждають від воєнних дій, оскільки там найбільше відчутне зниження економічної активності, яке разом із високим темпом росту споживчих цін призводить до виникнення нових економічно вразливих груп населення. За даними соціологічного опитування групою «Рейтинг», проведеного у липні 2022 року, 74% респондентів відзначають погіршення особистої економічної ситуації [1].

Варто зазначити, що до початку війни в Україні в 2020 році індекс Джині (індекс нерівності або індекс розриву між бідними і багатими верствами населення) був одним із найнижчих у світі – 0,26 [2]. Коефіцієнт Джині приймає значення від 0 до 1, де 0 – абсолютна рівність, а 1 – абсолютна нерівність. Враховуючи високий рівень тінізації економіки України, яка за даними дослідження НБУ в 2018 році складала 23,8% ВВП [3], а згідно даних World Economics – 44,2% [4], можемо сміливо припускати, що фактичне значення індексу Джині є набагато вищим і може складати 0,32-0,42.

Проаналізувавши показники індексу Джині для країн ЄС з фіксованою податковою ставкою (Угорщина, Естонія, Румунія, Латвія, Литва, Болгарія) та показники всіх інших країн ЄС, де діє прогресивна система оподаткування - приходимо до висновку про позитивний перерозподільчий ефект останньої [5]. Всі країни із фіксованою ставкою, окрім Угорщини, знаходяться на останніх позиціях в списку, з середнім показником 0,35. Окремо варто відзначити прогресивну систему оподаткування Словаччини, де індекс нерівності складає 0,38 до податкового застосування і всього лише 0,22 після застосування (для порівняння в Болгарії 0,52 до і 0,4 після застосування існуючих податків).

Результати досліджень з допомогою мікромоделювання EUROMOD показують, що зниження податків для осіб з низькими та середніми доходами збільшує їхні стимули до працевлаштування, оскільки їхня чиста заробітна плата зростає. Також впровадження прогресивних податкових реформ має позитивний вплив на перерозподіл та дотримання принципу справедливості у всіх досліджуваних країнах, хоча і різною мірою [6].

В наукових колах існує застереження, що підвищення податків для осіб з високими доходами, знижує їхній рівень зайнятості, і впливає негативно на

показник безробіття, але цей вплив є досить помірним і нівелюється запровадженням неоподаткованого мінімуму.

З позиції бюджетних надходжень, зменшення податку для осіб з низьким рівнем доходу буде повністю компенсоване додатковими надходженнями від осіб з високим рівнем доходу.

До війни в України все-таки були зроблені деякі кроки стосовно впровадження прогресивної системи оподаткування (законопроект № 2758-1 від 6 лютого 2020 року і № 3076 від 12 лютого 2020 року), які містили 3 (ПДФО – 10%, 15% і 20%) та 5 ставок (15%, 18%, 21%, 24% і 27%) [7;8].

Теоретично фіксований податок може мати переваги з точки зору податкового адміністрування та дотримання податкового законодавства, але з точки зору перерозподільних відносин – він є менш ефективним за систему прогресивного оподаткування. Враховуючи теперішню складну макроекономічну та податково-бюджетну ситуацію в Україні, впровадження прогресивної системи оподаткування потенційно призведе до зниження нерівності доходів населення, а також соціальної стійкості і принесе додаткові податкові надходження в довготерміновій перспективі. Мікромоделювання гіпотетичного впровадження податкових реформ на прикладі країн ЄС [6] з діючою фіксованою ставкою також показує позитивний макроекономічний та перерозподільчий ефект для всіх без виключення країн.

Література:

1. П’ятнадцяте загальнонаціональне опитування. Україна під час війни. Зайнятість і доходи (23–24 липня 2022). Соціологічна група «Рейтинг». URL:https://ratinggroup.ua/research/ukraine/pyatnadcat_obschenaci_opros_ukraina_vo_vremya_voyny_zanyatost_i_dohody_23-24_iyulya_2022_goda.html

2. Gini index. The World Bank Open Data. URL:https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI?end=2022&most_recent_value_desc=false&start=2018

3. Дослідження тіньової економіки в Україні. Національний банк України.URL:https://bank.gov.ua/ua/news/all/doslidjennya-tinovoyi-ekonomiki-v-ukrayini--mayje-chvert-vvp--abo-846-mlrd-griven--perebuvaye-v-tini

4. Ukraine's Informal Economy Size. World Economics.URL: https://www.worldeconomics.com/National-Statistics/Informal-Economy/Ukraine.aspx

5. Gini coefficient before and after tax, 2020. Our World in Data. URL:https://ourworldindata.org/grapher/inequality-of-incomes-before-and-after-taxes-and-transfers-scatter?

6. Salvador Barrios, Viginta Ivaškaitė-Tamošiūnė, Anamaria Maftei, Edlira Narazani and Janos Varga (2018), Progressive tax reforms in flat tax countries, JRC Working Papers on Taxation and Structural Reforms No 02/2018, European Commission, Joint Research Centre, Seville, JRC115044

7. Законопроект № 2758-1 від 06 лютого 2020 року URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67920

8. Законопроект №3076 від 12 лютого 2020 року URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68160

Даниленко О.А.
кандидат економічних наук, доцент
Купчишина А.В.
здобувач вищої освіти
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
м. Київ, Україна

МЕНЕДЖМЕНТ ПРОДУКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН

Управління продуктивністю персоналу є важливим фактором у будь-якому організаційному середовищі, включаючи умови трансформації суспільних відносин. У сучасному світі відбувається постійна трансформація суспільних відносин, викликана розвитком технологій, глобалізацією та іншими факторами. Це впливає на всі сфери життя, в тому числі і на сферу праці. В умовах трансформації суспільних відносин менеджмент продуктивності персоналу стає все більш актуальним завданням. Для того, щоб організація була успішною, вона повинна мати ефективний персонал, здатний швидко адаптуватися до змін і досягати високих результатів [2].

До основних тенденцій трансформації суспільних відносин відносять:

– Глобалізація. Зростання взаємозв'язків між країнами та організаціями в різних частинах світу потенційно до того, що компанії повинні адаптуватися до різних культур і умов.

– Розвиток технологій. Технології революціонізують способи роботи і спілкування, змінюючи вимоги до працівників [1].

– Зміна цінностей. Працівники все більше цінують баланс між роботою та особистим життям, а також можливість самовираження.

Трансформація суспільних відносин вимагає від менеджерів продуктивності персоналу впроваджувати нові підходи та методи. Тому серед ключових завдань менеджменту продуктивності персоналу в умовах трансформації суспільних відносин можна виділити:

– Розвиток адаптивності персоналу. Працівники повинні бути здатні швидко навчатися та адаптуватися до змін.

– Підвищення мотивації персоналу. Працівники повинні бути зацікавлені в тому, щоб досягти високих результатів.

– Створення сприятливого середовища для праці. Працівники повинні відчувати себе комфортно і впевнено на робочому місці.

До основних підходів до менеджменту продуктивності персоналу в умовах трансформації суспільних відносин відносяться:

– Оцінка та зміна стратегії: Потрібно враховувати зміни в суспільному і економічному контексті та оцінювати, як вони впливають на стратегію організації. При потребі змінити стратегію, щоб забезпечити успішну адаптацію до нових умов.

– Комунікація та залучення: Забезпечити ефективну комунікацію з персоналом та залучайте їх до процесу змін.

– Навчання та розвиток: Забезпечити можливості для навчання та розвитку працівників, оскільки трансформація суспільних відносин може вимагати нових навичок і знань. Пропонувати тренінги, семінари та інші форми професійного розвитку, щоб персонал мав необхідні навички в роботі.

– Гнучкість та адаптація: Створювати гнучкі робочі умови, які дозволяють персоналу адаптуватися до змін. При цьому розглянути можливість впровадження роботи на відстані, гнучкого робочого часу та інших форм гнучкого графіка.

– Визначення цілей та метрик: Встановлення чітких цілей та метрики продуктивності, які в подальшому відображають нові вимоги і цілі організації.

– Зворотний зв'язок та оцінка продуктивності: Забезпечити систему зворотного зв'язку та регулярну оцінку продуктивності працівників. Використовувати інструменти, такі як індивідуальні розмови про продуктивність, 360-градусний зворотний зв'язок та регулярні огляди продуктивності.

– Заохочення та мотивація: Встановити систему заохочень та мотивації, яка відповідає новим умовам. Використовувати різноманітні методи, включаючи фінансові стимули, можливості кар'єрного росту, визнання досягнень і т.д.

– Сприяння колаборації та інноваціям: Створити середовище, де працівники можуть вносити свій внесок, пропонувати нові ідеї та ініціювати інновації.

– Підтримка здоров'я та добробуту: Забезпечити підтримку здоров'я та добробуту працівників, оскільки трансформація суспільних відносин може викликати стресові ситуації.

– Моніторинг та аналіз результатів: Аналізувати дані та здобутки, вносити корективи у підходи, якщо потрібно.

Менеджмент продуктивності персоналу в умовах трансформації суспільних відносин є складним завданням, яке вимагає від менеджерів нових знань і навичок, щоб підвищити ефективність роботи персоналу та досягти успіху в сучасному світі. Успішне управління продуктивністю персоналу в умовах трансформації суспільних відносин потребує постійного вдосконалення, адаптації та співробітництва між різними рівнями організації та працівниками.

Література:

1. Балуєва О. В., Снопенко Г. В. Трансформація функції управління персоналом: сучасні тренди. *Ефективна економіка.* 2020. № 12. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8441

2. Хаджинов І. В., Шкурат М. Є. Трансформація системи менеджменту персоналу міжнародних компаній. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2018. Вип. 6. С. 33-40. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/PSPE_print_2018_6_7

Даниленко О.А.
кандидат економічних наук, доцент
Янцевич Т.Ю.
здобувач вищої освіти
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
м. Київ, Україна

ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ ПОТРЕБ ПРОФЕСІЙНОГО ДОБОРУ ПЕРСОНАЛУ

Нові економічні відносини, умови жорсткої конкуренції на світовому ринку призвели до того, що сучасні менеджери потребують впровадження інноваційних методів менеджменту, щоб належним чином використовувати талант як основний ресурс [4]. Ефективність будь-якої організаційної діяльності в основному залежить від якості людських ресурсів, від того, як вони керують виробництвом / обігом, обладнанням, завдяки якому виконують різноманітні трудові процеси. Персонал організації складається з осіб з різними професіями, нерівним робочим статусом, різним рівнем підготовки, має різні інтереси, права, обов'язки та відповідальність. Управління персоналом – це процес планування, відбору, виховання, оцінки та постійного навчання персоналу, спрямований на раціональне використання персоналу та підвищення ефективності підприємства [4].

Відповідно використання сучасних цифрових технологій для потреб професійного добору працівників є актуальним і досить ефективним підходом, виходячи з нагальних потреб бізнесу ефективно управляти людськими ресурсами. Цифровізація добору дозволяє компаніям покращувати якість та ефективність процесу найму, скорочувати час і витрати на пошук кандидатів і підвищувати ймовірність вибору найкращих працівників. Нами вивчені та узагальнені підходи використання сучасних цифрових технологій, які використовуються для потреб професійного добору персоналу, зокрема:

– Онлайн-платформи для пошуку роботи. Велика кількість онлайн-платформ і веб-сайтів допомагають як роботодавцям, так і кандидатам знаходити підходящі вакансії і претендентів на них. Вони забезпечують зручний доступ до інформації про робочі місця та можливість подавати заявки онлайн [3].

– Аналітика людей. Оскільки Big Data (великі дані) стають частиною нової норми для бізнесу, вони також починають впливати на добір персоналу. Зокрема, використання аналітики людей в ідентифікації талантів та економіці навичок стало тенденцією. Це підхід, за допомогою якого цифровий брокер талантів (іноді хтось зовнішній, якому передано роботу) використовує безліч точок даних, щоб скласти пули кандидатів, які, на його думку, ідеально підходять для компанії та/або посади. По суті, це засіб для тонкого налаштування пошуку кандидатів за допомогою аналітики даних. Після того, як ідеальний пул кандидатів буде складено, компанії можуть розпочати роботу з процесами охоплення, співбесід і – коли все вийде – найму та адаптації. [1].

– Системи відстеження кандидатів-заявників в мережі Інтернет розглядається як другий рівень аналітики людей, що охоплює другу половину процесу набору та відбору. Ці системи збирають і сортують інформацію про кандидатів (за іменами, резюме або навіть конкретними характеристиками чи кваліфікацією) і реєструють її відповідно до вподобань компанії. Використовуючи цифрове автоматизоване відстеження заявників, компанії можуть отримувати акуратно упорядковану інформацію та сортувати заявників у більш впорядкований і розумний спосіб [1].

– Спеціалізовані HR-системи, які дозволяють компаніям автоматизувати процеси обробки заявок, аналізу резюме, оцінки кандидатів та ведення бази даних про кандидатів. Вони також надають засоби для проведення співбесід і тестування кандидатів[3].

– Відеоспівбесіди, використання яких для відбору кандидатів дозволяє зекономити час і кошти, оцінюючи навички та культуру претендентів на робоче місце без необхідності особистої присутності[5].

– Тестування та оцінка, як спеціальні онлайн-інструменти, які дозволяють проводити тестування кандидатів з врахуванням їхніх навичок та кваліфікацій. Це допомагає об’єктивно оцінити кандидатів і вибрати найкращих[5].

– Автоматизація рекрутингу, коли відбувається перевірка та відбір резюме за формальними критеріями з автоматичною розсилкою повідомлень претендентам [3].

– SMM в рекрутингу, коли завдяки маркетинговому підходу до управління персоналом використовуються можливості інтернет-просування стосовно бренду роботодавця в цілому і окремих вакансій зокрема [5].

– Метод попереднього відбору (прескринінгу), коли кандидат на вакантну посаду має можливість надіслати своє резюме лише після успішного складання короткого (чи ні, залежно від складності та серйозності посади) онлайн-тесту. Він може містити запитання з варіантами відповідей і розширені завдання. Якщо тест пройдено без помилок або некритичних помилок, кандидат має можливість надіслати своє резюме та мотиваційний лист на посаду, яка його цікавить. Завдяки такій системі кількість «лівих» коментарів та недостовірної інформації про кваліфікацію кандидатів зводиться практично до нуля [2, с. 188].

– Онлайн опитування та онлайн анкети перед прийомом на роботу, щоб «визначити кандидатів, які найбільше відповідають тому, що компанії шукають» у працівниках. Ці анкети мають численні переваги для роботодавців, оскільки можуть допомогти звузити інформацію та визначити ключові кваліфікації (наприклад, чи мають кандидати певний ступінь) ще до розгляду резюме [1].

– Гейміфікація, коли ігри можна використовувати для співбесід, адаптації персоналу та отримання зворотного зв'язку. Цей підхід став особливо важливим, оскільки покоління Z активно виходить на ринок праці і звичайні інструменти добору та розвитку їм не підходять. Основні принципи ігрового методу - це: естетика, сюжетність («gameplay»), емоційна залученість, соціальна взаємодія [5].

– Онлайн відгуки про компанію, коли сайти з оголошеннями про роботу дозволили людям, які залишають свої компанії, публікувати відгуки про свій досвід, відомі як прості рейтинги, так і невеликі письмові анонси [1].

– Аналітика та штучний інтелект. Сучасні аналітичні інструменти на основі штучного інтелекту допомагають підвищити точність відбору кандидатів шляхом аналізу їх резюме, соціальних мереж і інших джерел даних. Вони також допомагають передбачити, які кандидати найбільше відповідають вимогам вакансії [3, 5].

– VR Onboarding (віртуальна реальність). Навіть до того, як нові кандидати досягнуть процесів навчання, VR також виявляється корисним для вступу на роботу. Використовуючи віртуальну реальність у цій якості, компанії можуть віртуально запрошувати вибраних кандидатів відвідати офіси (через детальне 360-градусне сканування фактичного простору або створені на замовлення віртуальні середовища, що імітують макети). Це дає «новобранцям» можливість побачити, що насправді відбувається в компанії, і отримати певну попередню орієнтацією – без необхідності з'являтися особисто чи домовлятися про поїздку[1].

Отже, успіх будь-якого бізнесу залежить від якості, надійності, психологічних і професійних здібностей його працівників, на який, у свою чергу, впливає ефективний і ретельний підбір персоналу. Сучасні цифрові технології грають ключову роль у професійному доборі працівників, надаючи багато переваг і поліпшуючи всі аспекти цього процесу. Загалом, використання сучасних цифрових технологій дозволяє підвищити продуктивність та точність процесу добору персоналу, спрощує взаємодію між роботодавцями та кандидатами, а також забезпечує збереження та аналіз даних, що може допомогти в подальшому вдосконаленні стратегії найму.

Література:

1. 6 Ways to Digitize Recruiting and Hiring Processes. Finance, business & investment ideas 2020. URL: https://www.playlouder.com/6-ways-to-digitize-recruiting-and-hiring/

2. Волянська-Савчук Л.В., Царук В.Ю. Використання сучасних комп'ютерних та інформаційних технологій в розвитку корпоративної культури на підприємстві. *Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор»*. 2018. С. 189–196.

3. Гуцуляк Н.П. Сучасні методи підбору персоналу. ДНУ ім. В. Стуса. 2020. URL: https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/c9df1a5d-7580-4ac7-acc7-802d1fd90e9e/content

4. Менеджмент персоналу. Навчально-методичний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Тернопіль: ЗУНУ 2022. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/48102/1/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA%202022%20MP-33.pdf

5. Топ-25 методів оцінки персоналу при прийомі на роботу. *PeopleForce.* 2021. URL: https://peopleforce.io/uk/blog/top-25-metodiv-otsinki-personalu-pri-prijomi-na-robotu

Діденко А.С.
студентка
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
м. Київ, Україна
Кужелєв М.О.
доктор економічних наук, професор, професор кафедри фінансів
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
м. Київ, Україна

ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЦИФРОВОЇ ВАЛЮТИ НБУ

Цифровізація є одним з найбільш актуальних напрямів розвитку економіки сьогодення. Однією з невід'ємних складових цифровізації економіки є поява цифрової валюти центрального банку (Central bank digital currency або CBDC). За визначенням Європейського центрального банку, Цифрова валюта центрального банку (далі – ЦВЦБ) – цифрова форма фіатних грошей, яка є загальнодоступною, випускається державою і має статус законного платіжного засобу [1, с. 5]. Варто зауважити, що така валюта відрізняється від криптовалют та приватних грошей тим, що гарантується державним суверенітетом. ЦВЦБ є продовженням еволюційного розвитку грошей, що покликана відповідати на виклики XXI сторіччя.

Перелік країн, що досліджують питання ЦВЦБ постійно розширюється. Багамські острови першими впровадили свій «Sand Dollar». Він був покликаний вирішити питання фінансової доступності, пов'язаною з розселенням громадян на численних островах. Водночас з країнами, які використовують такі валюти, поруч існують і ті, які відмовились від ідеї ЦВЦБ, зважаючи на низький попит серед населення та суттєві витрати (зокрема, Еквадор та Уругвай) [2, с.54].

Україна однією з перших країн у світі у 2016 почала вивчати ЦВЦБ та розроблювати концепцію е-гривні. У 2018 році був запущений пілотний проєкт з випуску обмеженої кількості е-гривні в еквіваленті 5443 гривень для проведення декількох тестових операцій співробітниками НБУ. Робота над розробкою не припинялася і під час повномасштабного вторгнення. Наразі експерти досліджують досвід інших країн та працюють над найбільш ефективним втіленням для українського контексту. Однак перспективи впровадження такої валюти є дискусійним питанням та потребують глибокого аналізу переваг та недоліків.

Серед основних переваг ЦВЦБ варто виокремити такі:

- безпечність, адже за випуск таких грошей відповідальний Центральний банк країни;
- зменшення витрат на транзакції за одночасного збільшення їх швидкості та ефективності;
- прозорість. Імовірно, цей пункт є чи не найбільш визначальним для впровадження е-гривні. Оскільки вона даватиме НБУ можливість легко відслідковувати та контролювати будь-які операції. З іншого боку, ця перевага викликає пересторогу щодо того, що НБУ матиме безперешкодний доступ до

інформації щодо таких транзакцій, що може порушувати анонімність користувачів. Проте варто зауважити, що НБУ наразі немає остаточного рішення щодо анонімності чи ідентифікації користувачів;

- збільшення рівня фінансової доступності, що підтверджує приклад Багамських островів.

Крім того, е-гривня, як і будь-яка інша ЦВЦБ потенційно може підтримувати монетарну та фіскальну стабільність у декілька способів:

- підтримка системи стійких платежів;
- уникання ризиків, пов'язаних з новими формами приватних грошей;
- підтримка конкуренції, інновації та ефективності в платежах;
- відповідь на майбутні потреби платежів у цифровій економіці;
- покращення доступності та зручності використання грошей Центрального банку;
- вирішення проблем, пов'язаних зі зменшенням кількості готівки в обігу;
- як «будівельний матеріал» для кращих транскордонних платежів [3, с. 16-19]

Здається, що такий широкий перелік переваг, який в реальності не обмежується лише вище зазначеним, є цілком вичерпним для впровадження в Україні е-гривні. Оскільки така валюта відповідає вимогам майбутнього цифровізації та вже зараз може бути інструментом зменшення корупції та підвищення ефективності платежів. Проте навіть ті аспекти, що розглядалися мають паралельно і ряд суперечностей, що ставлять під сумнів доцільність впровадження такої валюти. Тому необхідно чітко окреслити також і потенційні загрози та недоліки ЦВЦБ:

- кіберзагрози. Будь-яка ЦВЦБ покликана бути надійно захищеною завдяки криптографічним принципам блокчейну. Однак поява е-гривні може спричинити й нові проблеми – кібератаки. Очевидним є те, що з розвитком такої валюти будуть покращуватися і системи захисту, проте все ж актуальним є питання вкладення значних ресурсів в посилення безпеки цифрової валют НБУ;

- необхідність суттєвих фінансових витрат на розробку. Е-гривня є новою формою грошей для українського суспільства, її створення вимагає розробки відповідної ІТ-інфраструктури, законодавчих змін, змін у платіжних системах тощо. Відповідно, налагодження усіх супутніх ресурсів вимагатиме суттєвих вкладень. Також варто зазначити, що е-гривня може бути розглянута як «disruptive technology», тобто суттєво змінити екосистему платіжного ринку України та перерозподілити наявні ролі [4, с. 36];

- імовірність низького попиту серед населення. Для громадян України е-гривня є незвичною формою грошей. Крім того, з початку повномасштабного вторгнення суттєво збільшився попит на готівку, що може залишатися стабільним явищем і в часи повоєнної відбудови України. А отже, українське суспільство може мати деякі побоювання щодо зменшення частки наявних форм грошей, зокрема готівки «на руках», на користь нової е-гривні.

- надмірна зарегульованість та збільшення повноважень контролю НБУ.

Основними можливими варіантами впровадження е-гривні є такі: е-гривня для роздрібних безготівкових платежів із можливими функціоналом

«програмованих» грошей; е-гривня для використання у сфері, пов'язаній з обігом віртуальних активів та е-гривня для забезпечення транскордонних платежів [5]. Відповідно до кожного з варіантів ЦВ НБУ матиме свої характеристики, особливі переваги та недоліки й перспективи впровадження.

Головним завданням Центрального банку є забезпечення стабільності національної валюти. З цією метою він використовує зокрема інструменти монетарного регулювання [6; 7].

Отже, е-гривня – це справжній «крок вперед» для розвитку та цифровізації економіки України, що може допомогти вирішити наявні проблеми завдяки своїй інноваційності. Проте е-гривня все ж не є бездоганним інструментом, її недоліки також мають вагоме значення та повинні бути мінімізовані для нівелювання потенційних ризиків. Така валюта, безумовно, змінить наявну систему платежів, потребує змін банківської системи, її ІТ-інфраструктури, законодавчих змін та роботи із суспільством. За умови порівняння досвіду інших країн та детальної розробки проєкту е-гривні, що відповідатиме потребам та вимогам українського ринку, вона може бути офіційною валютою та успішно функціонувати вже в найближчому майбутньому.

Література:

1. European Central Bank. URL: https://www.ecb.europa.eu/paym/groups/pdf/fxcg/2018/20180906/Item_2a_-_Cryptocurrencies_and_tokens.pdf
2. Міщенко В.І., Науменкова С.В., Міщенко С.В. Теоретичні засади та практичні аспекти впровадження і використання цифрових грошей. *Економічна теорія.* 2022. № 2. С. 44–66. DOI: https://doi.org/10.15407/etet2022.02.044
3. Bank of England. Discussion Paper Central Bank Digital Currency Opportunities, challenges and design URL: https://www.bankofengland.co.uk/-/media/boe/files/paper/2020/central-bank-digital-currency-opportunities-challenges-and-design.pdf
4. Аналітична записка за результатами пілотного проекту із впровадження платформи "Електронна гривня" та електронних грошей Національного банку України (е-гривні). *Національний банк України*. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/Analitichna_zapiska_E-grivnya.pdf?v=4
5. Національний банк представив учасникам платіжного ринку та ринку віртуальних активів проєкт концепції е-гривні. *Національний банк України*. URL: https://bank.gov.ua/ua/news/all/natsionalniy-bank-predstaviv-uchasnikam-platijnogo-rinku-ta-rinku-virtualnih-aktiviv--proyekt-kontseptsiyi-e-grivni.
6. Baranovskyi O. I., Kuzheliev M. O., Zherlitsyn D. M., Nechyporenko A. V., Sokyrko O. S. Econometric models of monetary policy effectiveness in Ukraine. *Financial and credit activity: problems of theory and practice*. 2019. Vol 3. № 30. P. 226–235.
7. Zherlitsyn D., Rekunenko I., Nechyporenko A., Nemsadze G. The impact of inflation targeting on macroeconomic indicators in Ukraine. *Banks and Bank Systems*. 2020. №15(2). P. 94–104.

Дмитренко Д.В.
магістр
Соріна О.О.
кандидат економічних наук, доцент
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ФОРМУВАННЯ ЦІЛЕЙ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

Розвиток України значною мірою залежить від зацікавленості та можливоостей громад у реалізації проєктів місцевого розвитку. Розвиток – це процес перманентних перетворень та змін наявного стану суб'єкту у досконаліший стан з вищими параметрами якісних характеристик, які виникають як накопичений результат зростання відповідних кількісних показників [1].

Підґрунтям розвитку територіальної громади є розробка відповідного стратегічного плану, який поєднує окремі проекти, встановлюючи єдиний вектор їх реалізації. Напрям цього вектору задається завдяки встановленню цілей.

Цілі розвитку – це кінцеві орієнтири в різних сферах діяльності громади, досягнення яких є для неї обов'язковим. Вони походять зі стратегічного бачення напрямів розвитку та критичних питань, що потребують узгодження, і утворюють рамки, в яких приймаються рішення щодо розвитку громади.

Всі цілі розвитку поділяються на:

- стратегічні цілі – перший крок в напрямку реалізації візії, що визначають сфери направлення зусиль команди на перспективу розвитку територіальної громади. Базуються на проведених економічних розрахунках та потребах територіальної громади. Для зниження розпорошення ресурсів та збільшення позитивного ефекту розвитку їх кількість повинна бути невеликою (2-5), проте вони повинні охоплювати інтереси всіх верств населення громади;
- операційні цілі – бажаний результат, який необхідно досягти. Являють собою механізм для досягнення стратегічних цілей [2].

Всі цілі формуються на основі попередньо проведеної діагностики стану громади, у тому числі, за допомогою методів анкетування та SWOT-аналізу.

Встановлення ефективних цілей повинно відбуватися за певними правилами. Такими, наприклад, можуть бути критерії SMART, згідно яким:

- цілі розвитку громади мають бути конкретними (формування цілей створює точку відліку для прийняття правильних рішень розвитку території громади та визначає, наскільки ефективно діють суб'єкти економічної діяльності для розвитку громади);
- цілі мають бути вимірюваними (тобто можна було встановити чіткі показники вимірювання досягнення стратегічних цілей);
- дії та рішення, які необхідні для досягнення однієї мети, не повинні перешкоджати реалізації інших цілей (відсутність конфліктів);
- цілі повинні бути реалістичними (тобто досяжними з врахуванням наявних ресурсів та масштабності задуму);
- цілі мають бути обмежені у часі (мати конкретні терміни досягнення) [3].

Формування цілей розвитку територіальної громади проходить в декілька етапів:

- на першому етапі проходить робота зі стратегічного планування (проводиться групою експертів, кількісний склад яких 25-30 осіб, що є спеціалістами в різних галузях господарства);

- на другому етапі проходить аналіз середовища та факторів розвитку територіальної громади (в якості методів зазвичай використовують опитування представників громади та SWOT-аналіз);

- на третьому етапі визначають місію та бачення напрямів розвитку (на основі результатів аналізу внутрішнього та зовнішнього середовища);

- на четвертому етапі розробляють план дій (в частині терміну реалізації та засобів для їх досягнення);

- на п’ятому етапі проходить громадське обговорення та ухвалення стратегії розвитку громади;

- на шостому етапі здійснюють моніторинг та впровадження (визначаються показники досягнення цілей розвитку).

Розглянемо цілі розвитку громади на прикладі Матвіївської сільської територіальної громади Запорізької області. Основні стратегічні цілі розвитку встановлені по трьом напрямкам:

- розвиток бізнесу (підвищення економічної конкурентоспроможності):

а) стратегічна ціль 1: створення сприятливих умов для ведення малого та середнього бізнесу, розвитку сільськогосподарських виробників та реалізації сільськогосподарської продукції;

Оперативні цілі включають:

1) створення умов для реєстрації бізнесу в закладах Матвіївської сільської територіальної громади;

2) встановлення стимулюючої для бізнесу податкової політики;

3) залучення потенційних інвесторів до ведення бізнесу на території Матвіївської сільської територіальної громади.

б) стратегічна ціль 2: створення розвиненого логістично-транспортного сервісу та створення індустріального парку;

Оперативні цілі:

1) створення логістичного центру;

2) створення індустріального парку.

в) стратегічна ціль 3: створення розвиненого місцевого туризму.

Оперативні цілі:

1) створення сучасної системи інформованості туристів, щодо історії краю, культурних закладів;

2) створення місць відпочинку в Матвіївській сільській територіальній громаді.

- створення комфортних та безпечних умов для проживання населення;

а) стратегічна ціль 4: створення високоякісної системи обслуговування дорожньо-транспортної та комунальної інфраструктури.

Оперативні цілі:

1) створення потужної матеріально-технічної бази комунальної інфраструктури;

2) посилення співпраці із спеціалізованами організаціями – надавачами послуг;

3) благоустрій території.

б) стратегічна ціль 5: надання якісних комунальних послуг.

Оперативні цілі:

1) забезпечення населення якісною питною водою;

2) надання якісних комунальних послуг.

в) стратегічна ціль 6: забезпечення безпеки та громадського порядку.

Оперативні цілі:

1) створення якісної системи відео спостереження;

2) створення сучасного безпекового центру.

г) стратегічна ціль 7: створення сучасного освітньокультурно-спортивного простору.

Оперативні цілі:

1) створення оптимальних умов для забезпечення права дітей з особливими освітніми потребами на здобуття дошкільної та середньої освіти;

2) створення умов професійного самовизначення та подальшої самореалізації старшокласників;

3) надання якісних культурних послуг;

4) сприяння розвитку фізичної культури та спорту.

- організація ефективного управління громадою.

а) стратегічна ціль 8: взаємодія населення та влади.

Оперативні цілі:

1) надання якісних адміністративних послуг;

2) надання якісних соціальних послуг.

Таким чином формування цілей є частиною формування стратегічного плану розвитку громади. Зауважимо, що роботи щодо моніторингу реалізації цілей розвитку повинні проводиться постійно, адже цілі можуть змінюватись залежно від впливу зовнішніх та внутрішніх обставин.

Література:

1. Г. Васильченко, І. Парасюк, Н. Єременко. Планування розвитку територіальних громад: навчальний посібник для посадових осіб місцевого самоврядування. Київ: ТОВ «ВІЕНЕЙ», 2015. 256с.

2. Стратегічні та операційні цілі: веб-сайт. URL: https://hromada.canactions.com/strategichni-tsili/ (дата звернення 28.10.2023).

3. Берданова О., Вакуленко В. Стратегічне планування місцевого розвитку: практичний посібник. Швейцарсько-український проект «Підтримка децентралізації в Україні». DESPRO. Київ. ТОВ «София-А», 2012. 88 с.

Доновський Д.В.
аспірант
Соріна О.О.
кандидат економічних наук, доцент
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ПІДПРИЄМСТВА

Формування іміджу підприємства – це довгостроковий та комплексний процес, який потребує стратегічного підходу. Він включає в себе розробку та підтримку цінностей та принципів підприємства, створення ефективної стратегії маркетингу та комунікації, управління репутацією, забезпечення якості продуктів та послуг та створення позитивної взаємодії з клієнтами та суспільством.

Підходи до формування іміджу можна охарактеризувати як комбінацію різних стратегій та методів, що використовуються для створення бажаного сприйняття підприємства клієнтами, партнерами і громадськістю та управління цим процесом. Головне їх призначення полягає у створенні позитивного та погодженого іміджу, який відповідає стратегічним цілям та надає позитивний вплив на репутацію і успіх підприємства на ринку. Ці підходи можуть включати різні маркетингові, соціальні та корпоративні методи, а також управління репутацією та внутрішнім кліматом підприємства. Формування іміджу підприємства спрямоване на встановлення певних асоціацій та цінностей, які пов'язуються з компанією та сприяють її успішності на ринку.

Окремі підходи можуть бути застосовані як індивідуально, так і комбіновано в залежності від конкретних цілей та характеристик підприємства.

Так згідно підходу К. Л. Келлера та Ф. Котлера [1], етапи формування складаються з:

а) управління брендом: бренд повинен відображати цінності та обіцянки компанії та бути повністю для споживачів;

б) дослідження та аналіз: постійний моніторинг та аналіз реакції ринку та споживачів для коригування стратегії та іміджу компанії

Згідно наступного підходу [2], процес формування іміджу повинен включати комунікацію із споживачами:

а) сегментація ринку: Аналіз ринку та поділ цільової аудиторії на сегменти для більш точного обліку потреб та переваг. різних груп.

б) позиціювання. Визначення того, як підприємство хоче бути сприйняте на ринку, включаючи унікальні характеристики, ціни, обслуговування та інші фактори.

в) комунікації із споживачами: Побудова узгодженого брендового образу через рекламу, PR та інші засоби зв'язку.

Згідно підходу Джи Б. [3], процес формування іміджу включає наступні етапи:

а) встановлення цілей створення корпоративного іміджу;

б) визначення та докладне вивчення цільової аудиторії;

в) розробка концепції корпоративного іміджу;

г) оцінка можливостей компанії на формування задуманого корпоративного іміджу;

д) створення, впровадження та закріплення корпоративного іміджу в умах споживачів;

е) оцінка поточного стану корпоративного іміджу та контроль виконання програми.

Згідно з методологією Рід С. [4], формування іміджу включає такі етапи:

а) визначення фірмового іміджу підприємства;

б) аналіз поточних дій та стратегії;

в) інтеграція корпоративного іміджу до поточних ініціатив та процесів.

Розглядаючи ідеї, які висловив М. Портер [5] стосовно чинників впливу, важливо звернутися до ключових аспектів:

а) унікальність та диференціація.

б) якість управління.

в) інновації та технології.

г) соціальна відповідальність та стійкість.

д) управління комунікаціями та репутацією.

Таким чином, різні підходи до формування іміджу підприємства підкреслюють важливість різних аспектів цього процесу.

Водночас наведені підходи до формування іміджу підприємства мають спільну мету - створити позитивне сприйняття компанії серед споживачів і зробити її відомою на ринку. Тому для досягнення успіху підприємству необхідно ретельно вивчати реакцію ринку та споживачів. Збереження послідовності та сталого підходу у всіх аспектах діяльності підприємства допомагає збудувати довгостроковий та стійкий імідж, який сприяє успіху та популярності компанії.

Література:

1. Котлер Ф., Келлер К.Л. Маркетинг менеджмент. Экспресс-курс. 3-е изд. Пер. с англ. под науч. ред. С.Г. Жильцова. СПб.: Питер, 2010. С. 480.

2. Котлер Ф., Маркетинг менеджмент. Экспресс-курс. 2-е изд. Пер. с англ. под науч. ред. С.Г. Жильцова. СПб.: Питер, 2006. С. 464.

3. Джи Б. Имидж фирмы: планирование, формирование, продвижение. «Центр». 1999. С. 273.

4. Рид С. Эффективно ли вы поддерживаете свой корпоративный имидж. *Маркетинг*. 2008. №6. С. 86-90.

5. Портер М. Конкурентна стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов. «Альпина Диджитал». 1998. С. 424.

Дрючін В.В.
магістр
Лісніченко М.О.
кандидат економічних наук, доцент
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

РОЛЬ ЦИФРОВИХ ПЛАТФОРМ У ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗАЙНЯТОСТІ

У XXI столітті відбуваються зміни у соціально-трудовій сфері, викликані динамічним розвитком та використанням цифрових технологій, які суттєво спростили процеси комунікації та розширили можливості працевлаштування.

Цифрові трудові платформи, які зараз стають невід'ємною частиною сучасного життя, дозволяють організовувати поїздки, замовляти їжу, отримувати доступ до великого спектру послуг онлайн. Цифрові трудові платформи створюють безпрецедентні можливості для працівників, бізнесу та суспільства, впроваджуючи інновації у глобальному масштабі. Вони змінюють міжособистісні стосунки, формують нові соціальні та виробничі зв'язки. Цифрові трудові платформи претендують на те, щоб стати уособленням нової доби.

Цифрова трудова платформа – це інформаційна система (веб-сайт або мобільний додаток), основна функція якої полягає у технологічній та інституційній організації взаємодії між самозайнятими працівниками та замовниками (індивідами чи фірмами) з приводу купівлі-продажу разових послуг, окремих трудових завдань та короткострокових проектів [28, с. 27-49].
У своїй доповіді експерти МОП поділяють трудові платформи на локальні та глобальні;

– локальні: робота (замовлення) має бути виконана у певному місці, наприклад, доставка їжі, таксі, тощо;

– глобальні: онлайн-платформи, які глобальні за радіусом своїх дій, робота виконується працівниками віддалено [29].

Робочу силу цифрових трудових платформ можна умовно поділити на 2 типи: працівники, які працюють над створенням та обслуговуванням платформи; працівники, які змогли знайти роботу завдяки платформі. Таких людей ще називають gig workers, тобто працівники, які виконують певні завдання, проекти. Якщо перші обчислюються десятками, то другі – тисячами та мільйонами.

Цифрові трудові платформи трансформують ринок праці та часто ведуть до погіршення становища працівників. Критики говорять про те, що для більшості людей зайнятість на цифрових трудових платформах є вимушеним заходом, який погіршує якість їх трудового життя та знижує трудовий прибуток. Наприклад, середня тривалість робочого тижня таксиста на базі додатків – 65 годин.

Значною мірою платформи спираються на працю працівників, які класифікуються як «самозайняті» або «незалежні підрядники», а не «наймані працівники». Це один з фундаментальних зрушень, що має далекосяжні наслідки для ринку праці майбутнього.

Відмінною особливістю цифрових трудових платформ є алгоритмічне управління робочими процесами, що впливає на такі характеристики, як рейтинги, відгуки клієнтів, ставки оплати, рівень кваліфікації та багато чого інше. У той же час, на деяких платформах це можна «обійти» через сплату додаткових зборів, створюючи тим самим бар'єри для доступу до роботи тим працівникам, які можуть не мати достатніх фінансових коштів на оплату цих зборів, особливо у країнах, що розвиваються.

Основний дохід платформи одержують від комісійних зборів і чим більше у них клієнтів-виконавців та клієнтів-замовників, тим їхній бізнес успішніший. Для збільшення своєї клієнтської бази цифровим трудовим платформам необхідно впроваджувати та використовувати маркетинг персоналу.

Цифрові трудові платформи створюють можливості, яких не було раніше. Завдяки цифровим платформам традиційно соціально-уразливі групи населення (молодь, інваліди, жінки з дітьми, пенсіонери, мігранти, жителі країн, що розвиваються) можуть знайти собі роботу. Відкриваються широкі можливості для монетизації професійних навичок, хобі, вільного часу, власної нерухомості.

Однією з ключових проблем зайнятості на цифрових трудових платформах є відсутність соціальних гарантій, у тому числі лікарняного, медичної та інших видів страховки, а також пенсійних планів. Не менш важливим є регулювання робочого часу.

Впровадження системи управління робочим часом співробітників підвищує точність прогнозування та планування внаслідок підвищення ефективності бізнес-процесів на підприємстві. На сьогоднішній день немає уніфікованих правил регулювання цієї сфери праці. Трудові цифрові платформи самостійно в односторонньому порядку встановлюють правила, а користувачі інтерфейсу – працівники та роботодавці – погоджуються з умовами користування, щоб отримати доступ до платформи [31, с. 66-80].

З одного боку, платформи надають зайнятість людям, у тому числі і тим, хто раніше був поза ринком праці (люди з обмеженими можливостями, молодь, представники національних, релігійних чи інших меншин), з іншого боку, відбувається зростання кількості працюючих бідних.

МОП у своїх матеріалах вказує на зростання у глобальному вимірі тимчасової зайнятості, неповної зайнятості, самозайнятості, поширення «замаскованих» форм трудових відносин.

МОП у своїх матеріалах вказує на зростання у глобальному вимірі тимчасової зайнятості, неповної зайнятості, самозайнятості, поширення «замаскованих» форм трудових відносин.

Європейським фондом покращення умов життя та праці підкреслюється низка основних тенденцій у соціально-трудовій сфері, характерних в тому числі й через поширення платформної зайнятості:

– розподілена робота, коли роботодавець обирає двох або більше працівників для спільного виконання роботи;

– спільна зайнятість працівника, коли один працівник найнятий групою роботодавців, і виконує роботу для кожної компанії;

– нерегулярний характер роботи, тобто роботодавець не зобов'язаний

безперервно (регулярно)надавати роботу працівникам, а залучає лише у разі потреби;

– тимчасове наймання висококваліфікованих фахівців для реалізації вирішення окремих проектів або конкретних виробничих завдань;

– мобільна робота та широке застосування інформаційно-комунікаційних технологій дозволяють працювати в будь-який час і в будь-якому місці;

– сумісництво, коли самозайнята особа працює на велику кількість клієнтів (замовників) і виконує разові роботи;

– спільна зайнятість, тобто фрілансери, самозайняті особи, інші фізичні чи юридичні особи, такі як мікропідприємства, співпрацюють для виконання певних професійних завдань;

– робота на онлайн-платформі, виконання завдань, розподілених у «віртуальній хмарі» працівників [32, с. 33-54].

Існує багато доказів того, що роботодавці все більше не виконують свої зобов'язання щодо соціального захисту працівників. Цифрові платформи створюють більше можливостей для роботодавців ухилятися від зобов’язань перед працівником, змінювати його статус, переводячи останнього у самозайняті, водночас підтримувати з ними трудові відносини.

Експерти говорять про необхідність вироблення механізмів регулювання цифрової праці, оскільки в даний час ця сфера майже законодавчо не регулюється. Міжнародна організація праці закликає до глобального соціального діалогу для вироблення глобальних колегіальних рішень. Швидкість технологічних перетворень перевищує можливості синхронного осмислення нової реальності, що формується, у всьому різноманітті її впливу на суспільство. Трансформація трудових відносин має довгостроковий характер та вимагає створення нових механізмів, що забезпечують взаємодію сторін трудових відносин та їх представників у новій економічній реальності. При цьому важливо не допустити зростання соціальної напруженості, ще глибшого соціального розшарування та інших несприятливих наслідків.

Література:

1. Лук’яненко О., Нямещук Г. Розвиток платформної економіки у глобальному цифровому середовищі. *Міжнародна економічна політика*. 2020. № 1-2. С. 27-49.

2. World Employment and Social Outlook. The role of digital labour platforms in transforming the world of work. *International Labour Organization* URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf (дата звернення: 10.11. 2023)

3. Азьмук Н. А. Зайнятість через цифрові платформи – нова реальність сучасної економіки: виклики та стратегії адаптації. *Економічний простір*. 2019. № 152. С. 66-80.

4. Колот А. М. Гіль О. О. Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування економіки нестандартної зайнятості. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика* : зб. наук. пр. Київ : ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». С. 33-54.

Дубина М.В.
доктор економічних наук, професор
завідувач кафедри фінансів, банківської справи та страхування
Національний університет «Чернігівська політехніка»
м. Чернігів. Україна
Сердюк Д.А.
аспірант
Національний університет «Чернігівська політехніка»
м. Чернігів. Україна

СТАЛЕ ФІНАНСУВАННЯ: СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ

Сталий розвиток є концепцією забезпечення економічного розвитку, яку сьогодні активно впроваджують найбільш розвинуті країни світу. Ця концепція передбачає забезпечення гармонійного розвитку суспільства з метою забезпечення всіх умов для якісного життя майбутніх поколінь. У межах сталого розвитку основна увага приділяється поєднанню ефективного функціонування економічної, соціальної та екологічної систем суспільства.

Сталий розвиток є процесом забезпечення функціонування територіальної системи із конкретними параметрами в заданих умовах, протягом необхідного проміжку часу, що веде до гармонізації наявних факторів виробництва та підвищення якості життя за умови збереження та поетапного відтворення цілісності навколишнього середовища. Концепція сталого розвитку відображає розуміння тісного взаємозв'язку екологічних, економічних і соціальних проблем людства й того факту, що вони можуть бути вирішені лише інтегровано, за умови співпраці та координації зусиль усіх країн світу [1, с. 209].

Проте, забезпечення умов саме сталого розвитку суспільства вимагає і відповідного фінансування, в цілому досить значних фінансових ресурсів. При цьому ефективність використання таких коштів не завжди є найкращою. Відповідно пошук джерел фінансового забезпечення впровадження моделі сталого розвитку є актуальним завданням для урядів переважної більшості країн світу.

Стале фінансування є відносно новою дефініцією в межах фінансової науки, яку активно почали використовувати в процесі обґрунтування як самої концепції сталого розвитку, так і механізмів її впровадження. Цілком зрозуміло було, що її впровадження вимагати досить значних кредитних та інвестиційних коштів. Це і актуалізує питання подальшого теоретичного та прикладного обґрунтування сутності сталого фінансування, особливостей його здійснення в сучасних умовах економічного розвитку.

Сталі фінанси відіграють ключову роль у досягненні цілей Європейської зеленої угоди, а також міжнародних зобов'язань ЄС з досягнення цілей сталого розвитку та боротьби зі зміною клімату. Механізмом досягнення цілей є перенаправлення приватних інвестицій на проекти, що відповідають критеріям сталого розвитку, кліматичної нейтральності, стійкості до змін клімату. Таким

чином стале фінансування забезпечує підтримку сталій економіці та відповідне відновлення від пандемії COVID-19 [2].

Розглянемо сутність сталого фінансування. Для цього проаналізуємо наявні в науковій літературі підходи до розгляду цього виду фінансування:

1) стале фінансування – інтеграція екологічних, соціальних та управлінських критеріїв (ESG) у фінансові послуги для досягнення результатів сталого розвитку, включаючи пом'якшення та адаптацію до несприятливих наслідків зміни клімату [3];

2) фінанси сталого розвитку уявляють собою систему фінансування, яка надає фінансовий капітал у специфічній формі – бридж-фінансування (від англійського слова «Bridge» – міст, місток), що поєднує в собі різні характеристики. Фінанси сталого розвитку дозволяють поєднувати фінансові і нефінансові цілі як провайдерів капіталу, так і його споживачів, та займають проміжне положення між традиційними фінансами, з їх орієнтацією на досягнення фінансової вигоди, та філантропією [4, с. 215];

3) фінансування сталого розвитку – процес мобілізації, розподілу, спрямування до пріоритетних секторів, програм і проектів та ефективного використання фінансових ресурсів з метою досягнення сталого розвитку [5, с. 40].

Таким чином можна констатувати, що у науковій літературі сьогодні не існує єдиного підходу до категоріального визначення процесу фінансового забезпечення сталого розвитку суспільства. У працях вчених у даній сфері можливо зустріти такі категорії, які по суті відображають змістовні ознаки одного об’єкта пізнання, а саме: стале фінансування, зелене інвестування, фінанси сталого розвитку, фінансування сталого розвитку. На наше переконання, доцільним є використання дефініції «стале фінансування», яка відображає за своєю сутністю всі відносини, які виникають між економічними суб’єктами у суспільстві з приводу руху грошових ресурсів з метою реалізації проєктів, які сприяють гармонійному розвитку економічної, соціальної та екологічної систем суспільства та раціональному природокористуванню.

Складність обґрунтування сутності дефініції «стале фінансування» полягає насамперед в тому, що інколи в межах концепції сталого розвитку важко відрізнити процеси, які загалом сприяють розвитку національної економіки, і процеси, які дійсно спрямовані на впровадження такої концепції. Економічні, в т.ч. і фінансові відносини є настільки складними за своєю природою, що конкретизувати чітко межі між зазначеними типами розвитку вкрай складно.

В межах концепції сталого розвитку при її створенні було визначено основні цілі, які стосуються розвитку значної кількості галузей та сфер національного господарства. Серед їх за даними ООН прийнято відносити такі: подолання бідності; подолання голоду; міцне здоров’я та благополуччя; якісна освіта; гендерна рівність; чиста вода та належні санітарні умови; доступна та чиста енергія; гідна праця та економічне зростання; промисловість, інновації та інфраструктура; скорочення нерівності; сталий розвиток міст та спільнот; відновлювальне споживання та виробництво; пом’якшення наслідків зміну клімату; збереження морських ресурсів; захист екосистем суші; мир,

справедливість та сильні інститути; партнерство заради стійкого розвитку. Відповідно реалізація цих цілей значним чином стимулює сталий економічний розвиток, або формує умови для використання результатів від їх досягнення для впровадження заходів, які загалом сприяють розвитку національного господарства. Відповідна ситуація складається і у фінансовій системі, де стале фінансування досить тісно пов'язано загалом з фінансовою діяльністю економічних суб'єктів і не завжди можна ідентифікувати, чи це були заходи для забезпечення впровадження моделі сталого розвитку, чи загалом напрямки підвищення ефективності функціонування суб'єктів господарювання.

Таким чином питання теоретичного обґрунтування сутності сталого фінансування залишаються на сьогодні недостатньо вивченими та розкритими. Це лише актуалізує подальше їх вивчення з метою більш чіткої конкретизації такого виду фінансування.

Література:

1. М.В. Руда, М. М. Мазурик. Співпраця України та ЄС у сфері сталого розвитку: огляд перспектив. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2021. № 3(1). С. 204-211.

2. Сталі фінанси [Електронний ресурси]. – Режим доступу: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-08/5%20FINAL_Tree_Sustainable_finance_strategy_297x210mm_4%2B4_web_180822.pdf

3. Політика щодо розвитку сталого фінансування на період до 2025 року [Електронний ресурси]. – Режим доступу: https://bank.gov.ua/ua/news/all/natsionalniy-bank-prezentuvav-politiku-schodo-rozvitku-stalogo-finansuvannya-na-period-do-2025-roku

4. Васильчук І.П. Фінанси сталого розвитку як відповідь на виклики постіндустріальної економіки. Проблеми економіки. 2015. № 2. С. 213–218

5. Кожухова Т.В. Формування та трансформація глобальної системи фінансування сталого розвитку : монографія / Т. В. Кожухова. – Кривий Ріг : Видавець ФОП Чернявський Д.О., 2017. – 336 с.

Дякович Л.І.
аспірантка
Західноукраїнський національний університет
м. Тернопіль, Україна

ДЕМОГРАФІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ СТАРІННЯ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ПОВОЄННОГО ВІДРОДЖЕННЯ

Демографічне старіння населення є глобальним явищем, яке спостерігається в більшості країн світу. Україна не є винятком. За даними Державної служби статистики України (ДССУ), на 01.01.2021 р. кількість осіб похилого віку (65 років і старше) становила 17,7 % від загальної чисельності населення. Через війну та масовий виїзд населення переважно працездатного та допрацездатного віку за кордон ця частка зростає. Так, за оцінкою експертів Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України у 2023 р. вона складатиме 19,1%, а за прогнозами до 2033 р. може перевищити 20%.

Основними демографічними детермінантами процесу старіння населення України є:

1. Зниження народжуваності, яке триває в Україні кілька десятиліть. Після незначного підвищення у 2002-2012 рр., у 2013-2021 рр. рівень народжуваності знову знизився до 1,16 дітей на одну жінку. Через війну, вимушеною та зовнішню міграцію, економічну нестабільність та інші фактори народжуваність в Україні знижується й надалі. За оцінкою фахівців у 2023 р. вона може досягти критичної позначки – 0,8. Це підтверджують дані Міністерства юстиції України, за якими у 2022 р. кількість народжених в Україні становила 209,3 тис. осіб, що на 24,6% менше, ніж у 2021 р.

2. Підвищення смертності, пов’язане з бойовими діями, небезпекою для здоров’я та життя, відсутністю доступу до медичної допомоги та іншими факторами. У 2022 р. кількість померлих в Україні становила 541,7 тис. осіб. У порівнянні з доковідним 2019 роком кількість смертей менша на 7%. Якщо ж не розглядати регіони, де ведуться активні бойові дії, та окуповані території, то, в середньому, кількість смертей за рік скоротилася на 16% до показників 2021 р. [1]. Однак, зрозуміло, що кількість померлих на тимчасово окупованих територіях є значною.

2. Масштабна міграція. Війна та економічна нестабільність призводять до великого потоку мігрантів, зазвичай молодого віку, за кордон. Це має подвійний вплив: з одного боку, відтік молодого населення зменшує рівень народжуваності, з іншого – залишається старше населення, що вносить свій внесок у процес старіння.

Вплив демографічних детермінант старіння населення України в умовах війни та повоєнного відродження на розвиток суспільства є значним. У економічній сфері це проявляється у зменшенні робочої сили, зростанні навантаження на пенсійну систему, зменшенні споживання, зниженні темпів економічного зростання. У соціальній сфері – у зростанні потреби в соціальних послугах для людей похилого віку, зростанні ризику бідності та соціальної

ізоляції людей похилого віку. У політичній сфері – у необхідності перегляду соціальної політики, спрямованої на підтримку людей похилого віку, необхідності забезпечення економічного зростання для створення нових робочих місць для молоді.

Для пом'якшення негативних наслідків старіння населення України в умовах війни та повоєнного відродження необхідно впроваджувати комплексні заходи, спрямовані на розвиток соціального капіталу [2], підвищення народжуваності, розвиток системи охорони здоров'я та залучення молоді до економіки.

Заходи щодо підвищення народжуваності повинні включати в себе:

Підтримку сімей з дітьми, такі як надання фінансової допомоги, забезпечення доступу до якісної освіти та охорони здоров'я для дітей, створення сприятливих умов для праці та відпочинку жінок.

Розвиток дошкільної освіти, створення мережі зручних та доступних дошкільних закладів.

Пропаганду сімейних цінностей, підвищення рівня обізнаності населення про переваги сімейного життя.

Розвиток системи охорони здоров'я повинен бути спрямований на:

Збереження здоров'я та життя людей похилого віку, зокрема, шляхом ранньої діагностики та лікування захворювань, забезпечення доступу до якісних медичних послуг [3].

Пропаганду здорового способу життя, підвищення рівня обізнаності населення про фактори, що впливають на здоров'я.

Залучення молоді до економіки повинно включати в себе:

Створення нових робочих місць, які відповідають потребам молоді.

Розвиток освіти та професійної підготовки, спрямований на підготовку молоді до сучасного ринку праці.

Забезпечення доступу молоді до фінансових ресурсів, зокрема, шляхом розвитку системи кредитування та грантової підтримки молодих підприємців.

Таким чином демографічне старіння населення України є серйозною проблемою, яка посилюється внаслідок війни та повоєнного відродження. Для пом'якшення негативних наслідків цього процесу необхідно впроваджувати комплексні заходи, спрямовані на підвищення народжуваності, розвиток системи охорони здоров'я та залучення молоді до економіки.

Література:

1. Опендатабот. https://opendatabot.ua/analytics/death-2022.
2. Дякович Л. Соціальний капітал як засіб поліпшення якості життя людей похилого віку. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України* 25 (2020): 154-162.
3. Шушпанов Д. Дякович Л. Соціальна відповідальність та підтримка здоров'я літніх людей в Україні. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 27 (2022): 98-107.

Дятлова В.В.
доктор технічних наук, професор
Єрохіна Д.О.
асистент
ДВНЗ «Приазовський державний політехнічний університет»
м. Дніпро, Україна

РОЗВИТОК ПРІОРИТЕТНИХ СЕКТОРІВ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ В ПОВОЄННИЙ ПЕРІОД: ОРІЄНТАЦІЯ НА ІННОВАЦІЇ

Як свідчить досвід розвинених країн, розвиток економіки забезпечується базовими галузями промисловості. Для України такими, зокрема, є переробна промисловість, машинобудування, металургія, включаючи чорну, продукція якої залишається головним конструкційним матеріалом у світі. Незважаючи на скорочення потреби в металопродукції масового виробництва загалом у світі [1], в Україні обсяги скоротилися значно через збройний конфлікт. Однак у повоєнний період національна економіка відчуватиме потребу в металопродукції, а тому необхідно буде відродити галузь металургії з урахуванням світових трендів та орієнтирів на модернізацію металургійних підприємств як умову їх інноваційного розвитку.

Сучасними тенденціями інноваційної модернізації металургії, за прикладом країн-лідерів у цій галузі, є розбудова міні-заводів потужністю до 500 тис. т за рік, які виробляють кінцеву продукцію з високою доданою вартістю, з одночасним виводом з експлуатації застарілих виробничих потужностей. Наразі таких заводів майже 390, є вони по одному в Білорусії і Молдавії. Переважає у світі

Ще один світовий тренд – поширення киснево-конвертерного способу виплавки сталі, частка якого у світі – 70%. Такий спосіб переважає в Німеччині, Китаї, Південній Кореї, а також в Україні та Росії. Електроплавильна сталь є переважною у США, Італії, Туреччині, Індії, її частка у світі – близько третини. А від мартенівського способу, частка якого у світі менше 0,5%, відмовилися всі країни-лідери виробництва сталі, крім України.

В Україні за період незалежності нових металургійних підприємств майже не будували (виняток – завод «Інтерпайп Сталь», м. Дніпро). Модернізація була локальною і спрямована переважно на заміну технічно застарілого обладнання. Наразі на більшості підприємств його зношення оцінюється в 50-65%. Майже не вдосконалювалося виробництво прокату, в тому числі четвертого переділу. Тому й металопродукція реалізується як така, що має низьку додану вартість [1].

Дані з офіційних джерел свідчать, що нормативно-технічна база щодо продукції чорної металургії системно не оновлювалася. На наявність застарілих вимог щодо такої продукції вказують чинні державні стандарти, більшість яких затверджені ще в 90-ті роки. Між тим, лідерство та конкурентоспроможність країн в певній галузі визначається рівнем оновлення стандартів, їх гармонізацією з міжнародними та європейськими, введенням у стандарти через вимоги до якості продукції запроваджених нових технологій виробництва [2; 3].

Отже, у повоєнний період чорна металургія ввійде з відзначеними проблемами. Наразі науковцям і фахівцям-практикам необхідно об'єднатися і дійти спільної думки щодо моделі інноваційного розвитку галузі та інвестиційне забезпечення її реалізації, розробити проєкт державної програми чорної металургії [4].

У моделі інноваційного розвитку чорної металургії та в проєкті, на наш погляд, повинно звернути увагу на такі складові. По-перше, необхідно передбачити розроблення та запровадження інноваційних ефективних наукоємних, ресурсозберігаючих та екологічно чистих технологій світового рівня та відповідного оновлення основних засобів (у тому числі на засадах використання зарубіжних науково-технічних інновацій і формування потужного сектору науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт при великих металургійних корпораціях і при профільних університетах). По-друге, необхідно переглянути стандарти щодо продукції чорної металургії та систем менеджменту. По-третє, потрібно передбачити орієнтацію металургійної галузі на потреби внутрішнього ринку, що зменшить залежність її відновлення та подальшого розвитку через несприятливу світову кон'юнктуру, цінове навантаження від імпортних, зокрема європейських енергоносіїв, що з 2023 року є достатньо відчутним. По-четверте, є потреба у відновленні підтримки металургійної галузі на державному рівні через державні програми і плани. У довоєнний період металургія в державних програмах визначалася як пріоритетна галузь економіки. Наразі у переліку галузей, яким надаватиметься підтримка від держави, визначений Міністерством економіки України від 01.04.2022 р., на металургійну галузь не вказано, тому може виникнути необґрунтована думка, що галузь не в пріоритеті. Однак саме сталь, як відомо, є основним конструкційним матеріалом у оборонній промисловості, що вказує на пріоритетність металургійної галузі для економіки України, обґрунтовує нагальну потребу щодо визначення моделі її інноваційного розвитку.

Література:

1. Єрохіна Д., Чурілович А., Дятлова В. Розвиток металургійної галузі: зовнішньоекономічний та інноваційний аспекти. *Актуальні проблеми зовнішньоекономічної та інноваційної діяльності в умовах інтеграційних та глобалізаційних процесів : Матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конф. науковців і студентів* (25 жовтня 2018 р., Маріуполь). Маріуполь : ДонДУУ, 2018. С. 99–103.

2. Дятлова В. В. Лідерство країн у світовій і регіональній торгівлі на засадах активної участі у розвитку стандартизації. *Держава та регіони. Серія «Економіка та підприємництво»*. 2013. № 2 (71). С. 50–54.

3. Дятлова В. В. Забезпечення економічної безпеки і конкурентоспроможності економіки механізмами технічного регулювання. *Актуальні проблеми економіки*. 2011. Вип. 3 (117). С. 56–62.

4. Солідор Н.А., Дятлова В.В., Єрохіна Д.О. Інноваційний розвиток промисловості: управлінські орієнтири для металургійної галузі в повоєнний період. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2023. Вип. 4 (263). С. 34–41.

Житар М.О.
доктор економічних наук, професор
Київський університет імені Бориса Грінченко
м. Київ, Україна

НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ДЕРЖАВИ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ

Широкомасштабне вторгнення росії в Україну спричинило катастрофічні руйнування не тільки об’єктів житлової, промислової, транспортної інфраструктури, а й посилило загрози фінансовій стабільності України. В цьому сенсі особливої уваги потребують питання забезпечення фінансової стійкості держави в умовах військового стану. Сучасні умови воєнного стану є надзвичайно складним етапом розвитку будь-якої економіки, що зумовлюють нові реалії функціонування як країни в цілому, так і окремих суб'єктів господарювання зокрема. Комплекс загроз зовнішнього і внутрішнього характеру актуалізує проблему трансформації системи управління, яка б сприяла забезпеченню розроблення та імплементації інструментів швидкого реагування на турбулентні зміни зовнішнього середовища.

Військовий стан - це складна ситуація для будь-якої держави, яка вимагає значних ресурсів та управління фінансами. Під час війни фінансова стійкість держави може бути під серйозним тиском через збільшення витрат на оборону, зменшення доходів та нестабільність економічної системи. Актуальним питанням сьогодення є розгляд важливих напрямів забезпечення фінансової стійкості держави в період військового стану та визначення чітких рекомендацій щодо стійкості фінансів у таких умовах.

1. Зменшення бюджетних доходів. У період військового стану бюджетні доходи держави можуть значно зменшитися. Це може бути викликано зниженням виробництва, зменшенням імпорту-експорту, втратою податкової бази через руйнування та іншими факторами.

Для забезпечення фінансової стійкості держави у таких умовах необхідно:

Розробити план дій щодо реструктуризації бюджету, враховуючи нові реалії та обставини;

Вдосконалити податкову систему та зменшити податковий бар'єр для підприємств і громадян, щоб стимулювати економіку;

Розглянути можливість залучення зовнішньої фінансової допомоги від міжнародних організацій та партнерів. Так, наприклад, за даними Міністерства фінансів України [1], з початку повномасштабного російського вторгнення партнери надали Україні $60,17 млрд безповоротної допомоги та позик. Зокрема цього року від міжнародної спільноти надійшли $28,07 млрд. Найбільше надав Європейський Союз – $11,4 млрд. Від США ми отримали $8,5 млрд, від МВФ – $3,59 млрд. Далі в переліку Канада ($1,76 млрд) і Японія ($1,5 млрд). $579 млн – “внесок” Світового банку, $499 млн надала Великобританія. Також фінансово підтримували нашу країну цьогоріч Іспанія, Німеччина, Фінляндія, Ірландія, Швейцарія, Бельгія, Ісландія та Естонія.

2. Збільшення витрат на оборону**.** У військовий період держава зазвичай змушена інтенсивно збільшувати витрати на оборону. Це може включати в себе закупку зброї, утримання армії та інші витрати, пов'язані з військовою діяльністю. Для забезпечення фінансової стійкості держави необхідно:

Ретельно визначити пріоритети та стратегічні завдання для витрат на оборону;

Впровадити систему контролю та моніторингу витрат, щоб уникнути корупції та ефективно використовувати кошти;

Розглянути можливість співпраці з іншими державами або міжнародними організаціями для забезпечення безпеки.

Варто відмітити, що вже 15 вересня 2023 року уряд схвалив проект державного бюджету на 2024 рік, а 19 жовтня Верховна рада проголосувала у першому читанні, з власними доходами загального фонду бюджету у 1,560 трлн грн та видатками загального фонду у 3,108 трлн грн. Більше половини всіх ресурсів бюджету - 1 трлн 685 млрд грн піде на оборону. Ця сума на 113 млрд грн більша, ніж цього року [2].

3. Необхідність монетарної та фінансової стабільності. У військовий час важливо забезпечити монетарну та фінансову стабільність, оскільки нестабільність може призвести до гіперінфляції та інших економічних проблем. Для цього можуть бути вжиті наступні заходи:

Впровадити строгий контроль над грошовим обігом та валютною політикою;

Ретельно вивчати та аналізувати фінансові ринки та їх реакцію на військові події.

Так, наприклад, дуже правильні та вчасні кроки у цьому напряму в Україні дозволили [3-4]:

Знизити рівень інфляції в Україні в річному вимірі (8,6 % у серпні 2023 р.) опустившись нижче від «довоєнного» значення.

Попри незначне зниження протягом серпня 2023 р., поточний рівень міжнародних резервів країни забезпечує фінансування 5,4 місяця майбутнього імпорту, що відчутно перевищує загальносвітові стандарти (не менше 3 місяців). Скорочення обсягу міжнародних резервів зумовлено графіком надходження зовнішньої допомоги та погашення державного боргу. Водночас з огляду на значні бюджетні потреби дальша підтримка з боку міжнародних партнерів залишається критично важливою.

Зниження рівня облікової ставки до 20 % має стати одним із чинників активізації кредитної діяльності банків унаслідок зниження вартості залучених ними коштів та дохідності різних видів державних цінних паперів. Натомість головною перешкодою для активізації кредитування є комплекс воєнних ризиків. Регулятор прогнозує зниження облікової ставки до 18 % до кінця поточного року.

Збереження позитивних тенденцій у монетарній сфері формує потрібні передумови для відновлення практики гнучкого обмінного курсу гривні та повернення до режиму інфляційного таргетування в міру зниження негативного

впливу на економіку воєнних ризиків.

Затвердження нової Стратегії розвитку фінансового сектору України передбачає набуття режиму внутрішнього ринку з ЄС у сфері фінансових послуг як передумови вступу України до ЄС.

Пом'якшення обмежень операцій на валютному ринку в частині продажу безготівкової валюти фізичним особам сприятимуть переорієнтації частини попиту населення з готівкової іноземної валюти на безготівкову, що дасть змогу зменшити різницю між готівковим та офіційним курсом [5].

Доведено, що в умовах війни державні фінанси переорієнтовуються на оборону та забезпечення життєдіяльності населення країни, тому очевидно, що першочерговим завданням Уряду має стати забезпечення фінансово-економічної стабільності, а вже потім – відновлення і структурна перебудова економіки. Важлива роль в цих процесах належить і банківській системі. Як свідчить світова практика, у воюючих країнах банки дуже швидко припиняють свою діяльність, чого не можна сказати про українську банківську систему. Попри те, що війна суттєво вплинула на роботу фінансової системи в Україні вдалося все ж зберегти фінансову її стабільність, завдяки вчасно проведеній реформі фінансового сектору. Своєчасні антикризові заходи регулятора дозволили не порушити її стійкість. Показовим є збільшення ліквідності банківського сектору. За інформацією НБУ, з початку війни у всіх валютах фіксується зростання на 41 млрд грн. Зазначене свідчить про те, що в умовах війни банківська система України володіє достатнім ресурсом міцності для підтримки економіки [6].

Таким чином, фінансова стійкість держави під час військового стану є критично важливою для забезпечення безпеки та стабільності. Зменшення бюджетних доходів, збільшення витрат на оборону та забезпечення монетарної стабільності - це ключові аспекти, які варто враховувати при розробці стратегії фінансової стійкості під час війни.

Література:

1. Офіційний сайт Міністерства фінансів України. Доступ до ресурсу: https://mof.gov.ua/uk

2. Офіційний сайт Верховної ради України. Доступ до ресурсу: https://www.rada.gov.ua/

3. Офіційний сайт Національного інституту стратегічних досліджень. Доступ до ресурсу: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/ohlyad-instrumentiv-finansovoyi-stiykosti-v-umovakh-voyennoho-stanu-v

4. Фінансова архітектура економіки України в умовах глобальних трансформацій : монографія / М. О. Житар. – Чернігів : ЧНТУ, 2020. – 352 с.

5. Alieksieiev Ihor, Zhelizniak Roman, Gliebova Nataliia, Pavlenko Liudmyla, Kovalenko Volodymyr, Zhytar Maksym. Development of The Model For Forecasting Indicators of Banking Microcrediting of Small Business Entities. *Financial and Credit Activity: Problems of Theory and Practice*. № 2 (49). 163-180.

6. Г. Возяк., О. Дмитрик. Фінансова стабільність та напрями її зміцнення: кейс для України в умовах війни. *Актуальні питання теорії і практики фінансів.Світ фінансів.* 2 (71). С. 70-80.

Забєлін І.М.
студент групи МТЕ-222м
Гнєздовський О.В.
старший викладач
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

РОЛЬ МЕХАНІЗМІВ МОТИВАЦІЇ В СТРАТЕГІЯХ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Дедалі більшого значення в організаційній діяльності підприємств набувають мотиваційні аспекти. Це пояснюється тим, що комерційний успіх будь-якого підприємства в першу чергу залежить від того, наскільки ефективно співробітники зможуть реалізувати свій професійний потенціал. Хоча існує велика кількість мотиваційних теорій і схем, більшість керівників організацій стикаються з проблемою створення ефективного мотиваційного механізму для персоналу під час стратегічного управління. Мотивація особливо важлива під час глобальної економічної нестабільності, яку зараз переживає Україна. Підприємства, які опинились у кризовій ситуації, ризикують не лише фінансовими проблемами та втратою ринкових позицій, а й втратою кваліфікованого персоналу.

Мотиваційний механізм передбачає складний комплекс методів і засобів, які об’єднані в три категорії: організаційно-економічні, матеріально-технічні та соціально-психологічні. Основним завданням цього механізму є стимулювання ефективної роботи для досягнення цілей мотиваційної політики [1, с.16-20]. Мотивація праці визначається системою стимулів та інтересів. Управління працею часто покладається на мотиваційні стратегії в країнах з розвинутою ринковою економікою. На рівні підприємства мотиваційний механізм насамперед орієнтований на забезпечення виживання та успіху в конкурентному середовищі. Функціонування цього механізму підтримується такими мотивами, як конкуренція в розробці нових продуктів і технологій, підприємницькі стратегії, мотив йти на підприємницький ризик, мотив реагувати на зміни зовнішнього середовища, внутрішні підприємницькі мотиви, які сприяють адаптивному менеджменту та сприйняття інновацій всередині підприємства.

Ефективний мотиваційний механізм повинен гарантувати перетворення кластера факторів, принципів, стимулів, мотивів, ціннісних орієнтацій, очікувань і поведінкових реакцій з лінійного і чіткого стану в замкнутий, циклічно повторюваний процес. В управлінні поведінкою співробітників механізм мотивації залежить від таких факторів, як формальна система процедур і правил, які сприяють досягненню цілей компанії, а також розуміння керівництвом законних інтересів, мотивів і потреб працівників в організації.

Протягом різних етапів еволюції ринку система стимулів демонструватиме свої власні відмінні характеристики. Ефективність механізму стимулювання може бути актуалізована через його адаптивність, універсальність і здатність мотивувати персонал не лише на мікрорівні, а й на макромасштабі. Зміни у

взаємопов'язаних компонентах системи викликають відповідні коригування структури стимулів.

Мотиваційний механізм складається з різноманітних фінансово-економічних методів, а також відповідальних структур працівників, норм і правил стимулювання, періодичної оцінки реалізованих заходів [3, с.337]. В Україні існує багато проблем щодо мотиваційної політики, таких як проблеми в управлінні відносинами, незадоволення заробітною платою, умовами праці та життя на підприємстві. Основною перешкодою у вирішенні цих проблем є відсутність бажання серед управлінського персоналу віддавати пріоритет добробуту тих, хто безпосередньо сприяє створенню прибутку.

Н. Кваш стверджує, що мотиваційний механізм підприємства складається з сукупності економічних і соціальних важелів, а також морально-психологічних стимулів, які підсилюють і спонукають до праці. Механізм мотивації підлягає змінам у часі та просторі, і ним можна керувати, щоб посилити трудову мотивацію або навіть стимулювати нові мотиви. Л. Лісогор погоджується з думкою, що для створення ефективного мотиваційного механізму необхідно підтримувати порівнянний рівень мотивації як для керівників, так і для підлеглих [5,188-192с]. Тому успішний мотиваційний механізм в управлінні підприємством має спиратися насамперед на існуючі системи матеріального та нематеріального стимулювання, а також відповідати стратегії розвитку підприємства. Хоча висока заробітна плата може мотивувати персонал, це не є стійким рішенням, і постійне підвищення заробітної плати не обов’язково сприяє трудовій активності. Насправді з часом співробітники звикають до такої мотивації. Останнім часом менеджери взяли на озброєння використання нематеріальних методів мотивації. Ці методи передбачають створення корпоративної культури, яка зміцнює моральний дух співробітників і підвищує їх ентузіазм щодо роботи. Цей тип мотивації можна назвати ефективним, оскільки він враховує унікальну природу кожного підприємства та використовує найбільш відповідні мотиваційні стратегії для досягнення задоволеності працівників. Необхідність віддавати перевагу негрошовим формам мотивації в управлінні персоналом є надзвичайно важливою, оскільки вона доповнює використання грошової винагороди та забезпечує комплексний мотиваційний механізм для робочої сили.

Таким чином, підприємства, які займаються стратегічним управлінням, повинні запровадити мотиваційний механізм, який дозволить їхнім працівникам:

По-перше – забезпечити кар’єрний розвиток.

По-друге: виховати відчуття значущості в діяльності всієї організації та правильно оцінити власні здібності.

По-третє, важливо розвивати та підвищувати свій професіоналізм, одночасно надаючи підтримку та допомогу іншим у їх власному професійному розвитку.

По-четверте, забезпечить здатність швидко адаптуватися до змін, що є важливою навичкою.

По-п'яте – передбачати досягнення встановлених цілей.

Механізм, який спонукає людину робити позитивні дії щодо своєї роботи, можна назвати «позитивною» мотивацією. Цей механізм сприяє розвитку стратегічного мислення та сприяє почуттю прихильності між працівником та організацією, частиною якої він є.

Для того, щоб мотивація була спрямована на розвиток підприємства, вкрай важливо запровадити мотиваційний моніторинг. Мається на увазі система постійного контролю та управління рівнем мотивації трудової діяльності [4, с.78-83]. Впровадження мотиваційного моніторингу є актуальним для більшості підприємств, оскільки аналіз потреб та інтересів мотивації персоналу проводиться епізодично або взагалі не проводиться. Оскільки трудові ресурси є основою сучасного бізнесу, заохочення працівників до ефективної роботи має бути пріоритетом кожного керівника підприємства. Те, як менеджер мотивує та організовує свій персонал, безпосередньо впливає на результати діяльності компанії. Правильна мотивація трудової діяльності та індивідуальний підхід до кожного працівника можуть призвести до підвищення продуктивності праці та бажаного успіху, що зрештою дозволить підприємству виконати свою основну місію – отримати максимальний прибуток.

Розробка ефективної мотиваційної стратегії є вирішальним аспектом для будь-якого успішного підприємства. В основі цього механізму лежить розуміння, формування та задоволення потреб персоналу, оскільки це важливий крок до досягнення цілей підприємства. Впровадження ефективного мотиваційного механізму сприяє підвищенню конкурентоспроможності, продуктивності, а в кінцевому підсумку прибутковості організації. Це також допомагає підприємству досягти нових висот економічного розвитку, тим самим відкриваючи можливості для демонстрації свого потенціалу в глобальному масштабі.

Література:

1. Павловська Н. Щодо посилення мотивації до праці. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 3. С. 16–20.

2. Мотиваційний механізм на підприємстві. *Матеріали міжнар. наук.-практ. конф.* / ред. В. Шишкін. URL: https://conftiapv.at.ua/publ/konf_20_21_zhovtnja_2011_r/sekcija_5_ekonomichni_nauki/motivacijnij_mekhanizm_v_strategiji_upravlinnja_pidpriemstvom/23-1-0-1196.

3. Колот А. Мотивація персоналу: підручник. Київ : КНЕУ, 2009. 337 с.

4. Побережна Г. Мотивація як складова ефективного управління персоналом організації. *Економіка АПК*. 2009. № 1. С. 78–83.

5. Chernysh I., Kozyk M. Сучасні форми і методи мотивації персоналу підприємств сфери послуг. *ЕКОНОМІКА І РЕГІОН Науковий вісник*. 2021. № 1(80). С. 87–91. URL: https://doi.org/10.26906/eir.2021.1(80).2242 (дата звернення: 31.10.2023).

Засоріна Г.В.
здобувачка доктора філософії
Донецький національний університет імені Василя Стуса
м. Вінниця, Україна
Exchange PhD student
Fachhochschule Dortmund - University of Applied Sciences and Arts
Dortmund, Germany
Карпенко А.В.
доктор економічних наук, професор
Національний університет «Запорізька політехніка»,
директор
ГС «Запорізький кластер
«Інжиніринг-Автоматизація-Машинобудування»
м. Запоріжжя, Україна

ВПЛИВ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ НА ЗМІНИ В СТРУКТУРІ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ПОВНОМАСШТАБНОГО ВТОРГНЕННЯ

Воєнний час є критичним періодом для суспільства, що вносить значні зміни в економіку та всі сфери життя країни. У цьому контексті зростає роль цифрової трансформації як ключового чиннику, який впливає на структуру економіки та ринок праці. Війна в Україні призупинила ряд започаткованих ініціатив, відбулись зміни пріоритетів в економіці (переорієнтація бюджету на потреби оборони країни та розвиток системи кібербезпеки), розвитку цифрової інфраструктури, зростанні ролі віддаленої роботи, сприянні розвитку інноваційних технологій і в структурі ринку праці. Оскільки цифрова трансформація грунтується на технологічних змінах, базах даних і реінжинірингу бізнес-моделей, для вирішення поточних проблем і впровадження її переваг необхідна координація різних сфер структурної політики.

В умовах пандемії Covid-19 і згодом, під час повномасштабного вторгнення, цифрова трансформація сприяла зменшенню негативних впливів у економічній площині, разом з цим вона змінила характер міграції та її вплив на глобальний ринок праці. Зароджується так звана цифрова міграція, яка включає в себе переміщення фахівців, студентів, фрілансерів, підприємців та інших категорій населення, що використовує цифрові технології для роботи та спілкування, не обов'язково змінюючи місце проживання, місто чи країну.

У сучасних умовах такий вид міграції сприяє продуктивності та підвищенню ефективності працівників, оскільки вони можуть використовувати нові технології, інструменти, можливості для кращого виконання роботи. Крім того, перед працівниками відкриваються нові можливості, такі як можливість працювати в міжкультурній команді, над проєктами в різних кутках світу, постійно підвищувати свою конкурентоспроможність та розвивати свої навички.

В умовах повномасштабного вторгнення та окупації території України виникли серйозні виклики для української економіки та ринку праці, оскільки

частина населення вимушена була змінити місце проживання (місто, область, країну) або була обмежена у фізичному пересуванні та доступі до певних територій. Таким чином, це населення не мало можливості фізично бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки. Тому така ситуація простимулювала використання віддалених робочих місць.

Цифрова трансформація та цифровізація всіх сфер суспільного життя й галузей економіки сприяли ряду переваг.

По-перше, у воєнний період, коли безпека стає пріоритетом, віддалена робота забезпечує захист персоналу. Спроможність працювати віддалено дозволяє уникнути потенційних небезпек, пов'язаних із знаходженням працівників у центрі подій чи на територіях, що зазнають впливу конфлікту.

По-друге, забезпечення неперервності бізнес-процесів стає критичним у воєнний період. Онлайн робота дозволяє компаніям зберігати свою функціональність навіть у найскладніших умовах. Вона стає своєрідним страховим полісом для бізнесу, дозволяючи продовжувати роботу та зберігати ефективність у важкі часи.

По-третє, управління кризовими ситуаціями стає більш ефективним завдяки можливості швидкої реакції та координації дій в онлайн середовищі. Віртуальні комунікаційні канали допомагають у негайному обміні інформацією та прийнятті стратегічних рішень, що є ключовим у вирішенні нагальних завдань.

По-четверте, віддалена робота важлива для утримання талановитого персоналу. У воєнний період, коли фізична мобільність обмежена, можливість працювати з будь-якого місця стає привабливою перевагою для висококваліфікованих фахівців.

По-п'яте, онлайн робота сприяє зниженню впливу кризових ситуацій на економіку. Збереження функціональності підприємств у віртуальному просторі допомагає зменшити економічні втрати та сприяє збереженню економічної стабільності.

Протягом перших місяців повномасштабного вторгнення спостерігалося зменшення кількості працівників, які працювали у звичному режимі, а значна частина опитаних людей продовжувала працювати онлайн або лише частково (рис. 1).

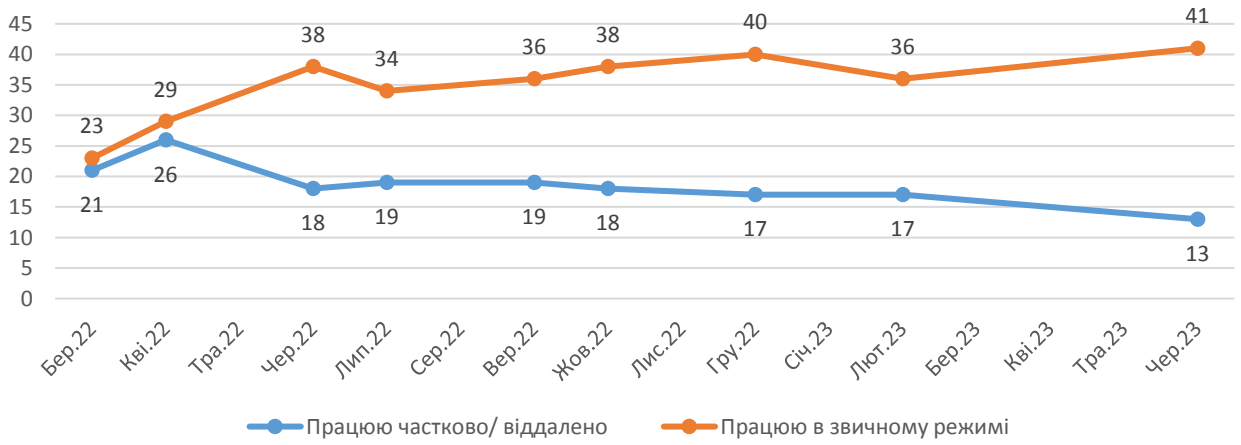


Рисунок 1 – Працевлаштування населення [1]

Починаючи з червня, коли ситуація в Україні частково стабілізувалась і частина територій країни була звільнена, кількість віддалено працюючих працівників зменшилась. Замість цього відбулося зростання числа тих, хто повернувся до звичного режиму роботи. Варто зазначити, що згідно загальнонаціонального опитування, проведеного 1-2 червня 2023 року, найбільша кількість осіб, які працювали частково або віддалено була на сході країни (16%), у центрі – 15% та на півдні країни – 14%, а на заході країни віддалено працювали лише 10% опитаних.

В епоху розвитку цифрових технологій відбуваються трансформації змісту процесу трудової діяльності та характеру праці. Крім того, загострення безпекових чинників стимулює зростання ролі віддаленої роботи, що свідчить про необхідність бути готовим українським працівникам до використання цифрових інструментів та мати необхідні навички [2]. Це може змусити багатьох людей шукати навчання та підвищення кваліфікації в сфері інформаційних технологій та цифрових навичок.

Отже, цифрова міграція дозволяє працівникам, які знаходяться на територіях, що перебувають під окупацією або в прифронтовій зоні, отримувати доступ до можливостей виконання роботи без необхідності переїзду. Вони можуть працювати віддалено, зберігаючи зв’язок з ринками праці в Україні та за кордоном. У такому випадку цифрова міграція відіграє важливу роль, сприяючи збереженню робочої сили та економічній стійкості економіки.

Ця робота виконується частково за підтримки Erasmus+ KA2 Capacity Building Project (CBHE) WORK4CE – Cross-domain competences for healthy and safe work in the 21st century 619034-EPP-1-2020-1-UA-EPPKA2-CBHE-JP.

Література:

1. Двадцять друге загальнонаціональне опитування. настрої та економічне становище населення (1-2 червня 2023). Група Рейтинг. URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/dvadcyat_druge_zagalnonaconalne_opituvanny_nastro_ta_ekonom_chne_stanovisch_naselennya_1-2_chervnya.html (дата звернення: 26.10.2023).

Karpenko, A., Zasorina, H., Karpenko, N. (2021). Developing Workforce Skills for Industry 4.0. In: Auer, M.E., Centea, D. (eds) Visions and Concepts for Education 4.0. ICBL 2020. Advances in Intelligent Systems and Computing, vol 1314. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-67209-6_7

Захарова О.В.
доктор економічних наук, професор
Козирєв Д.М.
аспірант PhD
Черкаський державний технологічний університет
м. Черкаси, Україна

МОЖЛИВОСТІ ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНСЬКИХ МІСТ НА ОСНОВІ КОНЦЕПЦІЇ РОЗУМНОГО МІСТА

Проблематика відновлення українських міст у повоєнний період є актуальною сьогодні і буде тривалий час стояти як одна з найбільш важливих задач для економіки України. Причому потребувати відновлення будуть всі без виключення населенні пункти країни, що пов'язано з такими причинами:

1) необхідність розмінування території України (а за оцінками фахівців, на сьогоднішній день до 30% території країни є замінованою), а також очищення сільськогосподарських земель від забруднень, викликаних обстрілами, бойовими діями та іншими факторами, що виникли в наслідок війни; тут також дуже важливо здійснити перевірку всіх територій України та всіх небезпечних об'єктів на дотримання екологічних вимог;

2) безпосереднє фізичне повне або часткове руйнування агресором міської інфраструктури та житлового фонду – під цю категорію підпадають всі населені пункти, що територіально розташовані у зоні бойових дій;

3) необхідність стовідсоткового забезпечення на майбутнє населення всіх міст України надійною кількістю надійними укриттями та бомбосховищами, що забезпечило б збереження життя найбільш цінному ресурсу країни – населенню;

4) створення гідних умов життя і праці людині, чого неможливо досягти без запровадження у всі сфери життєдіяльності міста провідних інформаційних технологій, інновацій та новітніх управлінських рішень.

Для реалізації проєктів, які б могли дозволити реалізувати всі перелічені групи проблем, необхідно залучити великі розміри коштів, яких в країни немає і в перші рокі післявоєнного періоду вони навряд чи з'являться. Будемо сподіватися лише на допомогу країн-партнерів, які на добровільних засадах беруться за відновлення міст або навіть цілих регіонів. Проте навіть сподіваючись на цю допомогу, потрібно обґрунтувати ту стратегію відновлення, яку буде покладено в основу відбудови українських міст. Тут можливо два підходи. Або відновлення міської інфраструктури у тому вигляді, як вона була до моменту військового нападу агресивної сусідньої країни із використанням новітніх, більш раціональних матеріалів і технологій, або закладання в основу відбудови міст інформаційних технологій, що дозволить максимально полегшити працю та життя людини, збільшити рівень його комфортності та якості. Реалізація другого підходу лежить в основі концепції розумного міста (Smart city), яка получила доволі активне поширення в розвинених країнах світу і позитивні сторони якої відчули прості пересічні містяни. А отже можемо спрогнозувати, що саме вибір другого підходу до відбудови українських міст

дозволить створити підґрунтя для повернення в відбудовані міста населення, яке раніше виїжджало у більш безпечні регіони країни або інші країни світу.

Протягом періоду існування концепції розумного міста вона пройшла досить потужну трансформацію і при цьому не стільки технологічну, скільки якісну. При цьому можна умовно виокремити три моделі розумного міста [1]:

Smart city 1.0 – при побудові розумного міста основний фокус уваги фахівців зосереджується на останніх інформаційних технологіях, їх розробці та створенню, пошуку і адаптації вже готових технологій, безперервному удосконаленню та пошуку новітніх ефективних рішень. Модель зводиться до розуміння того, що застосуванню інформаційних технологій в житті міста не буде меж, вони проникнуть у всі сфери життя і тому на їх розвиток мають бути спрямовані всі зусилля та ресурси. Девізом моделі можна вважати слоган «технології заради технологій»;

Smart city 2.0 – при побудові розумного міста формується чітке розуміння того, що технології можуть стати тим дієвим інструментом, який дозволить більш швидко та з найменшими зусиллями досягти вирішення конкретних задач й проблем, що безпосередньо виникають під час виконання функцій життєдіяльності міста. Девізом моделі можна вважати слоган «технології заради якості життя людини»;

Smart city 3.0 – при побудові розумного міста основна увага фокусується на наданні громадянам можливості самостійно обирати або брати безпосередню участь у виборі тих чи інших інформаційних технологій, які дозволять успішно розв’язати конкретну проблему міста, підвищити рівень і якість життя людини у ньому. Девізом моделі можна вважати слоган «людина краще знає де потрібно використати ту чи іншу технологію».

При виборі конкретної моделі, яку доцільно використати в якості базової при відбудові певного українського міста, слід керуватися цілою системою факторів, основними з яких є ступінь руйнувань міської інфраструктури, рівень залученості населення до суспільного життя та зацікавленість в прийнятті участі у житті громади, наявність ресурсів та рівень розвитку інформаційних технологій. Разом із тим. Який би вибір щодо моделі реалізації розумного міста не було зроблено міською владою, під час відбудови українських міст слід в обов’язковому варіанті враховувати геополітичний аспект та орієнтуватися на такі принципові моменти:

1. Безпека. Дотримання жорстких норм безпеки при будівництві житлових будинків, освітніх закладів освіти, адміністративних й інших будівель і споруд – обов’язкова наявність бомбосховищ та стійкості конструкцій до будь-яких зовнішніх загроз, у тому числі природного характеру. Слід в обов’язковому порядку забезпечити кожного містянина можливістю зберегти своє життя, незалежно від міста його перебування під час небезпеки – дома, на вулиці, на роботі, у громадському транспорті, під час навчання або здійснення покупок. Використання бездротових технологій та відеоспостереження задля забезпечення безпеки та захисту міських районів. Створення ефективної системи сповіщення населення про ймовірність загрози для життя та навчання вірному алгоритму дій у цьому випадку.

2. Інфраструктура. Побудова безпечної та надійної енергетичної інфраструктури міста, при цьому основний наголос має бути зробленим на створення розумних мереж й інтенсивне використання альтернативних джерел енергії. З'єднання міських інфраструктур та систем управління інфраструктурою міста завдяки технологіям Інтернету речей, блокчейн тощо.

3. Мобільність. Створення безпечної для людини та екології міської транспортної системи, у тому числі запровадження автоматизованих доріг, автономних автомобілів та засобів подорожей. Забезпечення пріоритетної прохідності шляхів для пішоходів та велосипедистів, їх повної безпеки. Створення мережі smart-стоянок та місць паркування для уникнення заторів та аварій на дорогах міста, що стане одним з факторів привабливості міста.

4. Здорове життя. Відновлення медичної системи з її забезпеченням новітніми IT, технологіями, та сучасними медичними засобами, залучення висококваліфікованих фахівців. Запровадження потужних програм профілактики найбільш загрозливих захворювань. Запровадження мережі спортивних закладів та місць активного відпочинку містян.

5. Інформація. Забезпечення вільного доступу людини до сукупності необхідної інформації і знань щодо функціонування міста за допомогою технологій 5G, Big Data та аналізу даних. Створення технологій активної участі людини в процесах управління містом. Створення прогресивного освітньо-культурного простору, заснованого на ефективному виконанні принципу навчання протягом життя.

6. Екологія. Запровадження технологій ресурсоефективності задля зниження рівня забруднення та споживання води, впровадження технологій для зворотного використання води в системі замкнутого циклу. Створення розумних платформ для управління потоками сміття на основі його повторного використання та екологічно безпечної переробки.

Разом із тим дуже важливо створити можливості для гідної праці населення міста. У цьому контексті дієвим інструментом побудови бізнесу та ділового середовища розумного міста слід вважати діджитал-трансформацію, яка сприяє переходу до цифрових процесів і на цьому підґрунті приймати більш ефективні рішення на всіх рівнях управління. Діджитал-трансформація передбачає зміну та інтенсивний розвиток бізнесу за допомогою інтеграції різних прогресивних технологій на основі процедур цифровізації [2]. Діджитал-трансформація має стати провідною концепцією у справі вирішення нагальних задач щодо відновлення українських міст, а саме: надання кращого досвіду клієнтам; масштабування та збільшення ефективності; скорочення часу на впровадження; виробництво та покращення гнучкості в управлінні бізнес-процесами тощо.

Література:

1. Barcelona: Showcase of Smart City Dynamics. URL: https://smartcityhub.com/technology-innnovation/barcelona-showcase-smart-city-dynamics/.

2. Вініченко І.І., Теслюк Ю.В. Діджиталізація маркетингової стратегії підприємства. Агросвіт. 2022. № 23. С. 3-7.

Заярнюк О.В.
кандидат економічних наук, доцент
Холодовська О.Г.
бакалавр
Коверга Я.В.
бакалавр
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ У СУЧАСНОМУ РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТІ: МЕТОДИ ТА АЛГОРИТМИ

Ризик-менеджмент є важливою складовою сучасного менеджменту, орієнтованою на розпізнавання, аналіз, оцінку та мінімізацію ризиків, а також визначення протоколів реагування на ризик-події. Його основна мета полягає у забезпеченні стабільності та стійкості бізнес-процесів підприємства у контексті обставин, що суттєво відхиляються від очікуваних.

Глибока модернізація економіки повоєнної України, безперечно, буде супроводжуватися певними викликами та ризиками. Ефективне ведення ризик-менеджменту сприятиме зниженню негативних наслідків та збільшуватиме можливості для прискорення відновлення країни та зміцнення стійкості економічних суб'єктів.

Планування та підготовка до такої діяльності вже на часі, оскільки, це фактично, означає, виживання української держави в довгостроковій перспективі. Логічно припустити, що найбільшим ризиком, яким мають опікуватися менеджери українських підприємств є війна на території України та небезпека її повернення після перемоги. Поміж тим, Transparency International Ukraine, організація-представник глобального руху Transparency International, стверджує, що розвиткові українського бізнесу суттєво перешкоджає корупційний ризик. Так, у результаті дослідження, проведеного цією організацією у 2023 році було виявлено, що 73% українців та 80% представників бізнесу найсуттєвішим ризиком вважають повернення корупційних схем та недоброчесних практик у процеси відбудови української економіки. Більше 70% бізнес-лідерів занепокоєні відсутністю надійних способів контролю недопущення розкрадання бюджетних коштів [1].

У цьому зв'язку об'єктивно зростає роль штучного інтелекту, що може мати значний антикорупційний ефект через впровадження підходів, які забезпечують прозорість, економічну ефективність і соціальну відповідальність у державному управлінні та бізнесі.

Так, штучний інтелект може стати потужним інструментом у подоланні корупційних ризиків, оскільки він може аналізувати великі обсяги даних, що стосуються фінансових операцій, закупівель та інших транзакцій. Алгоритми машинного навчання можуть виявляти аномальні схеми у фінансових розрахунках, прогнозувати ризики корупції в різних сферах на основі аналізу даних, в реальному часі моніторити перебіг реалізації великих інфраструктурних

проєктів або програм, що фінансуються з державного бюджету, виявляти недекларовані майнові активи, недоброчесну діяльність чи неправомірне збагачення посадових осіб.

Окрім того, штучний інтелект дає інші виняткові можливості для розвитку ризик-менеджменту на підприємстві. Так, алгоритми штучного інтелекту сьогодні можуть ідентифікувати людину, відшукати помилки, створювати рекомендації, проводити різноманітні монотонні операції та обробляти великі обсяги даних. Штучний інтелект може сприяти запобіганню ризиків у маркетингу підприємства, аналізуючи інформацію про покупців і створюючи персоналізовані запитання як реакцію на їх потреби і попередні покупки [2].

До прикладу, машинне навчання створює можливості у ризик-менеджменті використовувати аналіз ретроспективної інформації про несприятливі події для створення моделей прогнозування майбутніх ризиків, які можуть виникнути через мінливість умов зовнішнього середовища.

Нейронні мережі імітують роботу людського мозку і використовуються для вирішення складних виробничих завдань: розпізнавання та класифікації ризиків на основі широкої бази даних.

Генетичні алгоритми підтримують процес еволюції та відбору готових рішень. У ризик-менеджменті генетичні алгоритми можуть бути застосовані для оптимізації стратегій управління ризиками, включаючи вибір оптимального портфеля активів або розподіл ризиків між учасниками проєкту.

Штучний інтелект забезпечує розуміння та інтерпретацію людської мови. У ризик-менеджменті аналіз тексту може використовуватися для моніторингу новин, соціальних мереж та інших джерел інформації з метою виявлення потенційних ризиків або сигналів про зміни в економічній, політичній або соціальній сферах.

Отже, інструменти штучного інтелекту можуть значно спростити роботу ризик-менеджерів організацій щодо збору якісної аналітики і розробки протоколів дій у випадку непередбачуваних обставин. За допомогою штучного інтелекту також можна швидко і ефективно прогнозувати майбутню поведінку клієнтів, проаналізувавши історію їх взаємовідносин із підприємством.

Література:

1. Собенко Н. Чого найбільше бояться українці в повоєнній відбудові – опитування Transparency International. ULR: https://suspilne.media/507767-cogo-najbilse-boatsa-ukrainci-v-povoennij-vidbudovi-opituvanna-transparency-international/(дата звернення: 31.10.2023).

2. Як ставити правильні питання, щоб продавати. ULR: https://telegra.ph/YAk-staviti-praviln%D1%96-pitannya-shchob-prodavati-06-14 (дата звернення: 31.10.2023).

Зелена М.І.
кандидат економічних наук, доцент
Чернушкіна О.О.
кандидат економічних наук, доцент
Кушнір Д.В.
здобувач вищої освіти
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький, Україна

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ЕФЕКТИВНОЇ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

В сучасному бізнес-середовищі ефективне управління персоналом відіграє вирішальну роль у досягненні успіху організації. Корпоративна культура визначає стиль управління та сприяє співпраці між працівниками, тому дослідження цієї теми може допомогти організаціям адаптуватися до змін у сучасному бізнес-середовищі та залучити талановитий персонал.

Корпоративну культуру як поняття та інструмент ефективного управління персоналом підприємства розглядали вітчизняні й зарубіжні науковці, такі як А.В. Авєрін, О.І. Бала, А.Є. Воронкова, Я.В. Кудря, М.О. Кужелєв, Н.М. Могутнова, О.В. Тарасова та ін. Однак, незважаючи на значну кількість публікацій, проблема є актуальною і потребує більш системного вивчення.

Мета публікації полягає у висвітленні важливості інтеграції стратегічного управління персоналом та формування ефективної корпоративної культури для досягнення стійкого успіху підприємств та підвищення їх конкурентоздатності.

Стратегічне управління персоналом – це цілеспрямована діяльність керівництва підприємства щодо формування системи взаємодії і включення кожного співробітника в досягнення цілей підприємства, що охоплює широкий спектр функцій, які реалізуються в кадрових процесах [1].

Існують етапи та завдання стратегічного управління персоналом, які допомагають організаціям впроваджувати ефективні стратегії управління персоналом, та які відповідають стратегічним цілям і потребам організації (рис. 1) [2].

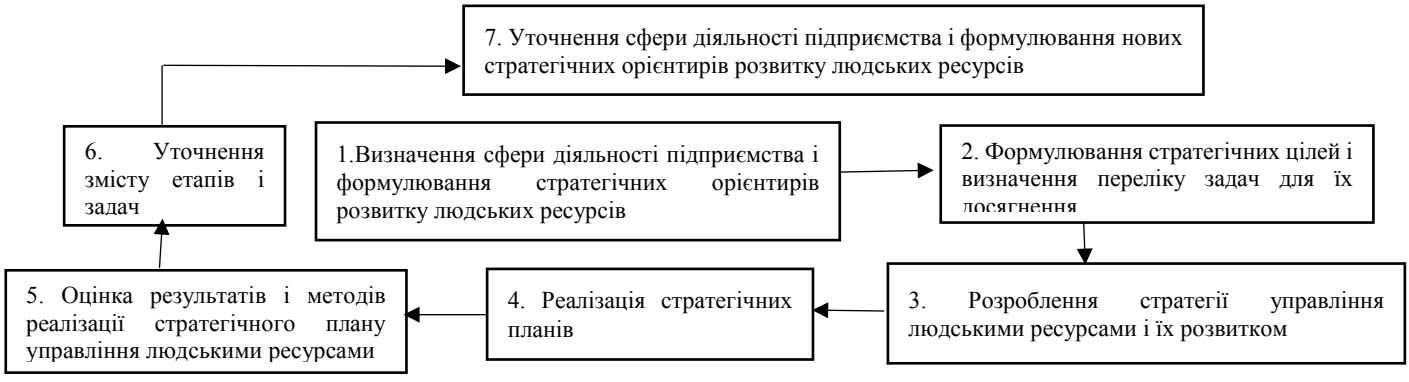


Рис. 1. Етапи і задачі стратегічного управління персоналом

Цей комплексний підхід дозволяє організаціям ефективно використовувати свої людські ресурси для досягнення стратегічних цілей та забезпечення конкурентоспроможності на ринку. Врахування цих етапів і завдань допомагає організаціям створити сприятливе середовище для розвитку та ефективного управління їхнім персоналом.

Корпоративна культура – це сукупність правил і звичаїв, які сформувалися у колективі людей під час їх розвитку і роботи. Ці правила виникають від вирішення проблем, які стосуються того, як організація адаптується до зовнішнього світу і як забезпечує внутрішню співпрацю. Вони стають частиною способу життя в організації, які вважаються важливими для успіху [3].

Головна функція корпоративної культури – формування у працівників підприємства почуття ідентичності, відчуття колективного «ми», а також забезпечення гармонізації організаційних та індивідуальних інтересів. Компоненти корпоративної культури представлені на рис. 2 [4].

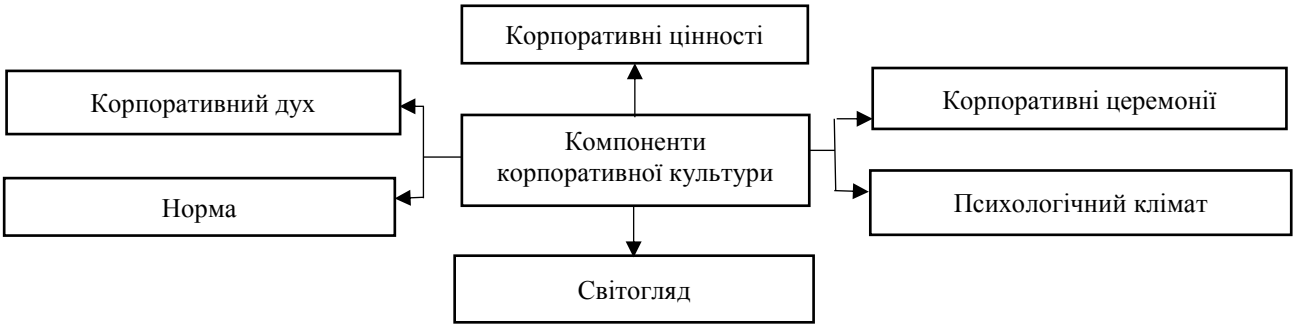


Рис. 2. Компоненти корпоративної культури.

Необхідно враховувати те, що культура кожної організації має власну структуру. Компоненти корпоративної культури визначають культурні цінності та ідентичність організації, створюючи унікальне середовище, яке впливає на робочі процеси та ефективність співробітників.

Зв'язок між стратегічним управлінням та корпоративною культурою є вирішальним для забезпечення успіху організації. Стратегічне управління визначає цілі та стратегії організації, в той час як корпоративна культура визначає цінності, норми та підходи до взаємодії між співробітниками. Ці два елементи взаємодіють, сприяючи формуванню та зміцненню ідентичності організації, визначенню прийнятих рішень та способів реалізації стратегій.

Культура організації може визначити підходи до управління персоналом, створення командної роботи, сприяти або гальмувати інноваційним змінам. Стратегічне управління персоналом, у свою чергу, допомагає впровадженню стратегій та цілей організації через підбір, навчання та розвиток персоналу, стимулювання продуктивності та утримання талановитих співробітників.

Ефективна взаємодія між стратегічним управлінням та корпоративною культурою сприяє створенню сприятливого середовища для досягнення стратегічних цілей організації, забезпечуючи її конкурентоспроможність та

стійкість на ринку. Успішна взаємодія цих двох факторів створює основу для сталого розвитку організації та формування її конкурентних переваг.

Стратегічне управління персоналом в умовах ефективної корпоративної культури відіграє важливу роль у забезпеченні успіху організації та досягненні її стратегічних цілей. Важливо створити гармонійне взаємозв'язок між стратегічними пріоритетами організації і корпоративною культурою, що сприяє ефективному управлінню персоналом.

Успішність діяльності підприємства значною мірою залежить від правильної корпоративної культури. Формування ефективної корпоративної культури вимагає наявності продуманої стратегії управління персоналом, спрямованої на розвиток цінностей, які відповідають цілям та завданням організації.

Створення та дотримання корпоративних правил є ключовим фактором для ефективного управління персоналом. Це сприяє підтримці гармонійних відносин між працівниками, попередженню конфліктних ситуацій, а також впливає на рішення, які приймаються в організації.

Дослідження підтверджує, що успішне стратегічне управління персоналом, що базується на зміцненні корпоративної культури, сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства та сприятливо впливає на результативність діяльності в українському бізнес-середовищі.

Література:

1. Гулик Т.В., Кобзєв А.В. Стратегічне управління персоналом як джерело підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Економіка і суспільство*. 2018. № 18. С. 353-358.

2. Никифоренко В. Г. Стратегічне управління людськими ресурсами. Одеса: Атлант, 2014. 209 с.

3. Степанова Л. В., Тужилкіна О. В. Корпоративна культура в контексті регулювання соціально-трудових відносин. *Соціально-трудові відносини: проблеми науки та практики*: монографія. Полтава, 2020. С. 518–534.

4. Маковоз О. С. Корпоративна культура як складова управління підприємством. *Проблеми та перспективи функціонування підприємства та підприємництва*. 2011. № 2. С. 187–191.

Зелінська Д.О.
здобувач ступеня доктора філософії
Донецький національний університет імені Василя Стуса
м. Вінниця, Україна

ПРОБЛЕМИ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ПРОЦЕСІВ У ДЕРЖАВНИХ СЕРВІСАХ

Актуальність проблеми діджиталізації процесів у державних сервісах обумовлена необхідністю вдосконалення та прискорення надання публічних послуг в умовах швидкого розвитку технологій та вимог громадян до якісного обслуговування.

Застосування сучасних цифрових технологій у державних службах є необхідністю у зв'язку з покращенням ефективності, прозорості та доступності надання публічних послуг для всіх верств населення [1].

Варто відзначити, що однією з основних проблем діджиталізації процесів у державних службах є недостатній рівень технологічної оснащеності та компетентності працівників. Багато державних організацій стикаються з відсутністю необхідного програмного забезпечення та низьким рівнем навичок у сфері використання цифрових інструментів. Дані виклики ускладнюють швидке впровадження електронних сервісів та може призвести до невдач у їх реалізації
[2; 3].

Як важливий контрзахід несанкціонованому доступу до даних – виступає забезпечення конфіденційності та захисту персональних даних громадян при впровадженні електронних сервісів [4-6]. Зростання кількості онлайн-транзакцій може призвести до збільшення ризиків щодо можливих кібератак та витоку конфіденційної інформації. Державні служби повинні надійно захищати дані громадян та розробляти ефективні стратегії кібербезпеки.

Іншою проблемою є відсутність єдиної стандартизації та інтеграції цифрових платформ у різних державних організаціях. Це може призвести до неспроможності взаємного обміну даними між різними службами, а також ускладнити спільну роботу та координацію між ними.

Недостатня освіченість та інформованість громадян щодо можливостей та переваг цифрових сервісів відходить з підвищенням темпів діджиталізації на другий план, проте досі існує в достатньому масштабі. Багато людей можуть не мати достатніх навичок для використання онлайн-платформ, або не бути впевненими у їх безпеці та надійності.

Таким чином, необхідно активно працювати над вирішенням цих проблем для успішної діджиталізації процесів у державних службах. Важливо надавати необхідні ресурси для підвищення технологічної компетентності працівників, забезпечувати надійний захист персональних даних та розробляти єдиною стандартизовану цифрову інфраструктуру для всіх державних організацій. Крім того, важливо проводити освітню роботу серед громадян щодо переваг та правил користування цифровими сервісами.

Також слід додати, що вирішення проблем діджиталізації процесів у державних сервісах вимагає комплексного підходу та спільних зусиль усіх зацікавлених сторін, включаючи уряд, суспільство та бізнес. Важливо постійно моніторити та адаптувати стратегії відповідно до швидкозмінних технологічних та соціальних реалій. Лише таким чином можна забезпечити ефективну та безпроблемну цифрову взаємодію між державою та громадянами, сприяючи подальшому розвитку сучасного суспільства.

Література:

1. Гуренко А. В., Гашутіна О. Е. Напрями розвитку систем управління в умовах діджиталізації бізнесу в Україні. Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка. 2018. № 19. С. 739–745.
2. Коренівська В. О. Цифровий банкінг: ризики фінансової дигіталізації. Проблеми економіки. 2017. № 3. С. 254-261.
3. Криворучко О. С., Краус Н. М. Імперативи формування та домінанти розвитку цифрової економіки у сучасному парадигмальному контексті. Парадигмальні зрушення в економічній теорії XIX ст.: III Міжнародна науково-практична конференція, 2–3 листопада 2017 р.: тези доповідей. Київ: КНУ ім. Т. Шевченка, 2017. С. 681–685.
4. Загальний регламент про захист даних (GDPR). URL: https://gdpr-text.com/uk/ (date of access: 25.10.2023).
5. Красюк Т., Сегеда О. Персональні дані працівника та їх захист в умовах цифровізації. Аналітично-порівняльне правознавство. С. 188–189.
6. Державні послуги онлайн. URL: https://diia.gov.ua/.(date of access: 25.10.2023).

Іванісов О.В.
кандидат економічних наук, доцент
Лугова В.М.
кандидат економічних наук, доцент
Лебединська О.С.
кандидат економічних наук, доцент
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
м. Харків, Україна

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ В СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ

В сучасних економічних умовах перед державою стає важливе завдання формування конкурентоспроможності національної економіки. Вагоме значення для соціального розвитку держави, економічних перетворень та набуття конкурентоспроможності вітчизняних товаровиробників набувають інноваційні процеси.

Сучасні тенденції інноваційного розвитку свідчать про недосконаліть законодавства, незадоволеність інтересів суб'єктів інноваційної діяльності, відсутність мотивації до розробки та впровадження інновацій. Економічне зростання можливе завдяки плідній співпраці та взаємодії всіх суб'єктів інноваційної діяльності. З урахуванням цього, особливої актуальності набуває державне регулювання, що має стимулювати підприємства до активної інноваційної діяльності за рахунок виваженої податкової політики та бюджетної підтримки. В умовах дефіциту бюджетних коштів перевага надається непрямій державній підтримці інновацій за рахунок податкових важелів.

Сприяння інноваційному розвитку держави створює соціально-економічні, організаційні і правові передумови для ефективного відтворення, розвитку й використання науково-технічного, трудового потенціалу країни, розробки та впровадження сучасних технологій, конкурентоспроможної продукції, що забезпечить стійку конкурентну позицію держави у майбутньому. Тому актуальність питань у сфері інноваційної діяльності в сучасних економічних умовах не викликає сумнівів.

В умовах глобалізації для України все більш важливим стає рівень конкурентоспроможності країни та, відповідно, вітчизняних підприємств. Вагомий вплив на конкурентоспроможність національної економіки оказує рівень інноваційного розвитку. Розробка соціальних та економічних програм розвитку України неможлива на сьогодні без інноваційних трансформацій. Якісні перетворення в національній економіці багато в чому залежать від активізації інвестиційної діяльності та додання інноваційної спрямованості у всіх галузях економіки. Однак, сучасний стан української економіки вимагає від виробників значних витрат на впровадження та реалізацію інновацій, що зменшує рівень інноваційно-активних підприємств у загальній кількості промислових підприємств.

Незважаючи на значну дослідженість інновацій та їх впливу на соціально-економічний розвиток економіки, залишаються проблеми, пов’язані з розробкою механізмів раціонального державного регулювання інноваційної діяльності.

Для виявлення основних проблем інноваційного розвитку слід визначитися з рядом таких термінів інноваційної сфери як: «інновація», «інноваційна діяльність», «інноваційна активність», «інноваційний розвиток».

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 [5, ст. 1].

Інноваційна діяльність – це будь-яка діяльність, безпосередньо пов'язана з впровадженням нових наукових ідей, їх реалізацією у матеріальній і нематеріальній сфері, що зумовлює випуск на ринок конкурентоспроможних товарів, робіт і послуг [4, с. 25].

Інноваційна активність – відмінна особливість динамічної реалізації сукупності цілеспрямованих процесів, що за рахунок упровадження інноваційних перетворень з урахуванням взаємодії факторів зовнішнього і внутрішнього середовищ забезпечують підприємству певні конкурентні переваги [1, с. 108].

Інноваційний розвиток – це вдосконалення системи (об’єкта) на основі інновацій [2, с. 195].

Аналіз тенденцій розвитку інноваційної діяльності України свідчить про наявність негативних тенденції. Так, за індексом інновацій Україна займає у 2020-2021 рр. 49 місце, що на 2 позиції менше порівняно з 2019-2020 рр. Серед причин такого положення є низький показник інноваційної спроможності, зменшення видатків підприємств на дослідження і розвиток, відсутність відповідного науково-технологічного забезпечення вітчизняної продукції, невисока інвестиційна активність підприємств та ін. [3].

Частка витрат на виконання наукових досліджень і розробок у ВВП є одним із показників, що характеризують інноваційний розвиток країни. В Україні частка витрат на виконання НДР у ВВП протягом останніх десяти років має негативну тенденцію, так у 2021 р. частка склала 0,41%, що на 38% нижче порівняно з 2011 р. Показник частки витрат на виконання НДР у ВВП в Україні значно нижчий порівняно з країнами-членами Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), де вказаний показник значно вищий і зростає у динаміці. У перспективі зниження питомої ваги витрат на виконання НДР у ВВП має негативний вплив на конкурентоспроможність економіки та її зростання [6].

На основі багатоаспектності поняття «інновації» та результатів аналізу інноваційної діяльності в Україні, сформульовано специфічні вимоги до державного регулювання інноваційного розвитку.

По-перше, суб'єктами інноваційного процесу виступають: держава (оскільки інноваційний тип розвитку економіки є однієї з найбільш вагомих передумов забезпечення стійкої конкурентоспроможності країни на світових

ринках), підприємства – розроблювачі інновацій (включаючи науково-дослідні, дослідно-конструкторські й впроваджувальні фірми), суб'єкти реального сектора економіки, споживачі інноваційного продукту (як юридичні, так і фізичні особи), інвестори і суб'єкти інноваційної інфраструктури, що створюють умови для ефективної реалізації інноваційних процесів. Оскільки інтереси кожної з названих груп суб'єктів інноваційної діяльності специфічні, державна підтримка інновацій повинна містити в собі комплекс мотиваційних важелів, диференційованих по відповідній групі суб'єктів

По-друге, інноваційний процес як об'єкт державного регулювання, складається з декількох взаємозалежних послідовних стадій (етапів), що утворять його життєвий цикл. Оскільки втримування цих стадій по-різному, цілком очевидно, що й інтенсивність, і методи державної підтримки інновацій повинні бути диференційовані по етапах життєвого циклу інновацій. Причому для кожного з етапів характерний свій оригінальний набір мотиваційних механізмів.

По-третє, як свідчить практика, основними джерелами фінансування інноваційних процесів є власні кошти підприємств і кредитні ресурси, хоча в умовах фінансово-економічної кризи можливості кредитування інноваційних проектів істотно обмежені. Тому основні мотиваційні механізми державної підтримки інновацій зв'язані, у першу чергу, з інструментарієм податкового регулювання й державної грошово-кредитної політики.

По-четверте, інноваційний процес, як правило, вимагає серйозних інвестицій, тому найважливішою складовою державної підтримки інноваційного розвитку є стимулювання інвестиційних процесів у частині інвестиційного забезпечення інновацій.

Використання виділених специфічних особливостей інновацій як об'єкта державного регулювання дозволить створити діючу систему мотивації всіх учасників інноваційного розвитку й обґрунтувати раціональний склад і сферу застосування інструментів державної підтримки.

Література:

1. Дьячкова Ю. М. Інноваційна активність промислових підприємств України в контексті їх сталого розвитку. *Вісник Донбаської державної машинобудівної академії*. 2017. № 1 (40). С.107-114.

2. Куцеконь Л. О. Методологічні засади інноваційного розвитку підприємств. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів природокористування України*. 2011. № 168. С. 194-198.

3. Офіційний сайт Державної служби статистики. URL: http: //www.ukrstat.gov.ua/ (дата звернення: 15.10.2023).

4. Павленко І. А. Інноваційне підприємництво у трансформаційній економіці України : монографія. – Київ : КНЕУ, 2007. 248 с.

5. Про інноваційну діяльність : Закон України від 04.07.2002 № 40-IV // Відомості Верховної ради. 2002. № 36. 266 с. (Закони України).

6. Global Innovation Index 2022. URL: https: //www.wipo.int/ global_innovation_index/2022 (дата звернення: 15.10.2023).

Івашута М.Є.
студент
Супрун Н.В.
кандидат економічних наук, доцент
Державний університет економіки і технологій
м. Кривий Ріг, Україна

ОЦІНКА СТАТИСТИЧНИХ ПАРАМЕТРІВ БАНКІВСЬКОГО РИНКУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Умови воєнного стану завжди є викликом для країни та її економіки. Небезпеки, пов'язані зі збройними конфліктами, відчутні у всіх аспектах життя, включаючи фінансовий сектор. Банківська система, як один із ключових елементів фінансового ринку, стає на передній край в умовах неспокою та воєнної небезпеки. Оцінка статистичних параметрів банківського ринку в таких умовах стає важливим завданням, щоб зрозуміти вплив воєнного конфлікту на фінансову стабільність, ліквідність та надійність банків.

Дослідження присвячено ключовим аспектам оцінки статистичних параметрів банківського ринку в умовах воєнного стану, зважаючи на важливість такого аналізу, методи та інструменти, які можуть бути використані для збору та аналізу даних, а також можливі наслідки та заходи, які можуть бути вжиті для забезпечення стійкості банківської системи під час воєнного конфлікту. Дана тема важлива не лише для фахівців у галузі фінансів, але й для всіх, хто цікавиться впливом воєнних подій на економіку та фінансовий ринок.

Національний банк здійснює нагляд і регулювання банків для сприяння безпеці та фінансовій стабільності банківської системи України. Банківський нагляд надає клієнтам, вкладникам, кредиторам і позичальникам упевненість у тому, що банки стабільно працюють, своєчасно та повністю виконують зобов’язання. НБУ здійснює нагляд і регулювання усіх банків України та їхніх підрозділів за кордоном, іноземних банків в Україні та інших організацій і громадян у частині дотримання Закону України "Про банки і банківську діяльність" [1].

Перед початком детального аналізу показників банківського ринку, варто розглянути загальну інформацію про вплив війни на фінансовий ринок та банківську систему. Воєнний конфлікт може призвести до серйозних викликів для банківської системи. Нижче розглянуті деякі загальні аспекти, які можуть впливати на банки в умовах війни:

1. Ліквідність та стабільність: умови воєнного стану можуть спричинити паніку серед вкладників, що, в свою чергу, може призвести до зменшення ліквідності банків. Банки повинні бути готові до виплати великого обсягу готівки та мають забезпечити фінансову стабільність в умовах неспокою.

2. Ризики кредитного портфелю: воєнний конфлікт може призвести до зростання ризику невиплати кредитів, оскільки боржники можуть бути неспроможними виконувати свої фінансові зобов'язання через руйнування підприємств та зміни в економіці.

3. Зміни валютного курсу: валютний ринок може стати надзвичайно нестабільним у період воєнного конфлікту, що може вплинути на валютні ризики та прибутковість банків.

4. Регулювання та нагляд: умови воєнного стану можуть призвести до змін у правилах регулювання та нагляду за банками, щоб забезпечити фінансову стабільність.

5. Попит на фінансові послуги: попит на різні фінансові послуги може змінитися в умовах воєнного конфлікту, що впливає на банківську діяльність.

Після розгляду загальних аспектів впливу воєнного стану на банківський ринок перейдемо до аналізу динаміки загального обсягу активів і зобов'язань банківських установ протягом останніх 6 років, тобто в довоєнний період та під час військового стану (рис. 1).

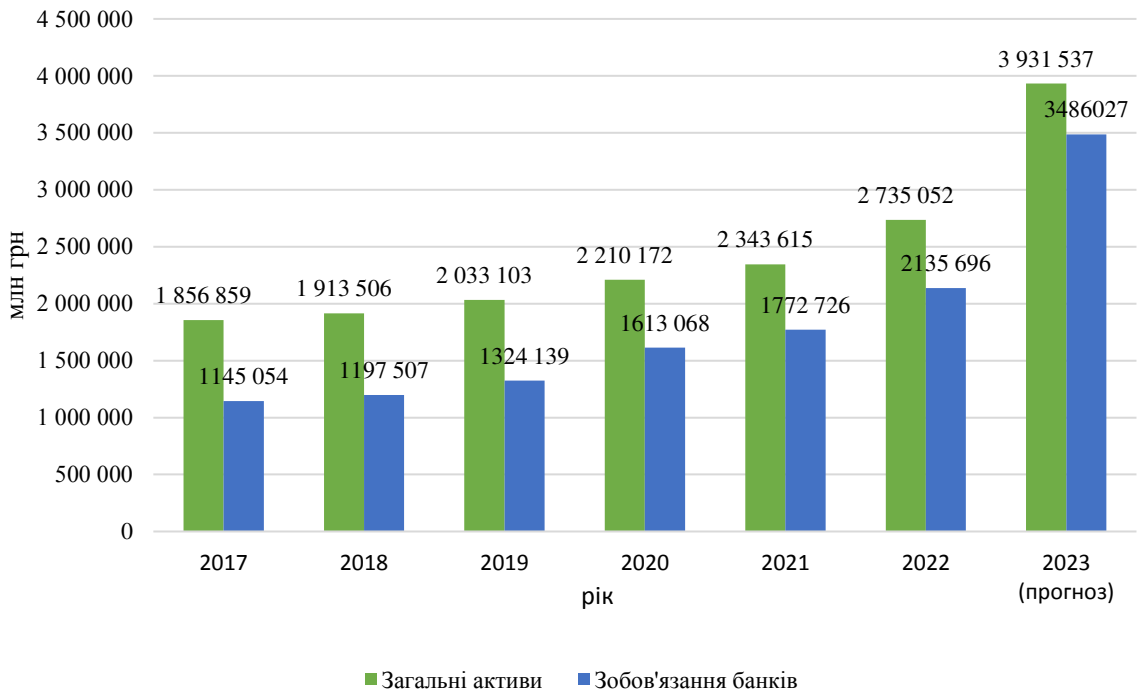


Рис. 1. Динаміка загальних активів і зобов'язань банківського сектору в 2018-2023 рр.

Джерело: складено авторами на основі [2]

Із наведеної діаграми можемо бачити, що динаміка незважаючи на повномасштабну війну залишилась позитивна. Це означає, що банківський сектор адаптувався і зростає навіть в умовах війни. Поясненням для цього є те, що банки підвищили відсоткову ставку, але враховуючи те, що в такі складні часи люди мають потребу в додаткових коштах, то попит на фінансові послуги зберігся, а отже і загальна кількість активів зростає. На початку 2018 року банківський сектор мав в активах 1 856 859 млн. грн, а на початок 2023 року відбулось зростання до 2 735 052 млн. грн. Враховувати звісно потрібно й інфляцію, яка тільки за 2022 рік склала 26,6%, тому якщо розглядати на макроекономічному рівні, то зростання банківського сектору в Україні значно

менше, аніж було зазначено раніше. Маючи дані за 8 місяців 2023 року, розраховані прогнозні показники загальних активів і зобов’язань банків на кінець 2023 року.

Також можна побачити, що зобов’язання банку у співвідношенні до загальної кількості активів збільшились. Це може свідчити про те, що фінансова стійкість банку зменшилась, але це не завжди є однозначним індикатором. Збільшення співвідношення зобов'язань до активів може бути ознакою наступного:

- зростання зобов'язань без відповідного зростання активів може призвести до збільшення ризику неплатоспроможності, оскільки банк може мати забагато зобов'язань відносно своєї здатності їх погашати;
- збільшення зобов'язань може призвести до зниження капіталодохідності, тобто до того, що більша частина активів буде фінансуватися з боргів, а не за рахунок власного капіталу.

Отже, незважаючи на воєнний конфлікт загальна кількість активів має позитивну динаміку, а це говорить про те, що банківський сектор зростає. Через складні часі попит на банківські послуги залишається високим, навіть при підвищені відсоткової ставки. Проте ліквідність таких активів викликає сумніви через проблемні кредити і нездатність населення вчасно повернути кошти в банк. Також важливо зазначити, що через збільшення зобов’язань відносно активів відбувається зменшення фінансової стійкості банківських установ, і, відповідно, ситуація, при якій банк не зможе вчасно виконати грошові зобов’язання за вимогою вкладників.

Література:

1. Банківський нагляд. Сайт Національного банку України. URL: https://bank.gov.ua/ua/supervision/about#section-1 (дата звернення 09.10.2023)

2. Основні показники діяльності банків України. Сайт Національного банку України. URL: https://bank.gov.ua/files/stat/Indicators_Banks_2023-09-01.xlsx (дата звернення: 11.10.2023)

Карпенко А.В.
доктор економічних наук, професор
Національний університет «Запорізька політехніка»,
директор
ГС «Запорізький кластер
«Інжиніринг-Автоматизація-Машинобудування»
м. Запоріжжя, Україна
Плинокос Д.Д.
кандидат економічних наук, доцент
Державний науково-дослідний інститут випробувань і сертифікації
озброєння та військової техніки
м. Черкаси, Україна

ВИМОГИ ДО ПРОДУКЦІЇ ПРОМИСЛОВОГО ПРИЗНАЧЕННЯ: СЕРТИФІКАЦІЯ ТА ОЦІНКА ВІДПОВІДНОСТІ ПРИ ЗДІЙСНЕННІ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Для постачання та продажу продукції промислового призначення в країнах Європейського Союзу необхідно пройти процедуру підтвердження відповідності директивам та регламентам ЄС. Підтвердженням можуть бути результати досліджень і за необхідності – сертифікат відповідності. Наявність Сертифікату та/або декларації є обов'язковою умовою збуту, адже гарантує споживачеві безпеку продукції для здоров'я та довкілля [1].

Основні вимоги до безпечності продукції в Директивах ЄС мають назву “суттєві вимоги”. Суттєві вимоги є обов'язковими, і тільки продукція, яка відповідає їм, може бути розміщена на ринку та введена в експлуатацію. Буває, що декілька Директив ЄС можуть бути застосовані до певної продукції одночасно, якщо всі відповідні аспекти захисту охоплюються суттєвими вимогами різних Директив. Для того, щоб встановити, які саме суттєві вимоги стосуються певної продукції, виробник повинен здійснити оцінку ризику. Ця оцінка має бути документально оформлена і включена до технічної документації. Суттєві вимоги визначають результати, яких слід досягти, або небезпеки, які слід взяти до уваги. Втім, вони не передбачають конкретних технічних рішень для досягнення зазначених цілей. Це дозволяє виробникам вибирати спосіб досягнення відповідності суттєвим вимогам, надає більшої гнучкості, а також дозволяє адаптувати розроблення продукції в умовах постійного технічного прогресу. Крім того, вони сформульовані у такий спосіб, щоб уможливити проведення оцінки відповідності цим вимогам навіть за відсутності гармонізованих стандартів або у випадку, якщо виробник вирішить не застосовувати гармонізовані стандарти.

Відповідно до підпункту (д) статті 5(1) Директиви 2006/42/ЕС виробник зобов'язаний нанести знак СЕ на виріб. У статті 16 разом з Додатком III вказується на те, як виглядає знак СЕ, у який спосіб він має бути нанесений та, нарешті, нанесення яких інших маркувань може або не може дозволятися на додачу до маркування знаком СЕ [2].

Знак СЕ наноситься на машину на видному місці, чітко і розбірливо та у спосіб, що виключає його усунення, відповідно до Додатку III. Нанесення на машини та механізми інших знаків, написів та позначень, що можуть ввести третю сторону в оману стосовно значення чи форми знака СЕ, або відразу обох, забороняється.

Будь-які інші маркування можуть наноситись на машини та механізми лише за умови, що це не перешкоджатиме видимості, чіткості й розбірливості та значенню знака СЕ.

Додаток І Директиви 2006/42/ЕС "Суттєві вимоги щодо охорони здоров'я та безпечності, що стосуються проектування та виробництва машин та механізмів" містить всі принципи дизайну та конструкції і всі суттєві вимоги, яким повинна відповідати продукція перш ніж її можна розмістити на ринку [2].

Цей Додаток складається з таких частин:

1. Загальні принципи. Суттєві вимоги щодо охорони здоров'я та безпечності.

2. Додаткові суттєві вимоги щодо охорони здоров'я та безпечності для певних категорій машин.

3. Додаткові суттєві вимоги щодо охорони здоров'я та безпечності у зв'язку з рухом машин.

4. Додаткові суттєві вимоги щодо охорони здоров'я та безпечності для уникнення небезпек, що виникають під час піднімальних робіт.

5. Додаткові суттєві вимоги щодо охорони здоров'я та безпечності для машин, призначених для роботи під землею.

6. Додаткові суттєві вимоги щодо охорони здоров'я та безпечності стосовно машин, що становлять окремі небезпеки, пов'язані з підніманням людей.

Ключовим елементом для визначення того, які саме суттєві вимоги щодо охорони здоров'я та безпечності мають відношення до продукції, є оцінка ризиків. Результати оцінки ризиків з урахуванням всіх етапів передбачуваного терміну експлуатації машин та механізмів допоможуть виявити, які існують небезпеки та з якими ризиками вони пов'язані, а, отже, які суттєві вимоги щодо охорони здоров'я та безпечності, які визначені у Додатку І Директиви, повинні бути додержані.

Знак СЕ показує, що виріб є безпечним для здоров'я споживачів та нешкідливим для оточуючого середовища. Для постачання та продажу продукції промислового призначення в країнах Європейського Союзу необхідно пройти процедуру підтвердження відповідності директивам та регламентам ЄС. Підтвердженням можуть бути результати досліджень і за необхідності – сертифікат відповідності.

Процедура підтвердження відповідності виконується акредитованою нотифікованою організацією за наступними етапами:

1. Визначення Директив і гармонізованих стандартів ЄС для перевірки продукції.

2. Аналіз наявних документів, визначення модулів оцінки відповідності.

3. Проведення експертного контролю виробництва і підготовка типового зразка для випробування та оцінка відповідності.

4. Формування технічного файлу.

5. Проведення випробування продукції, за необхідності аудит виробництва.

6. Отримання сертифікату відповідності та маркування продукції.

До того ж отримання сертифікату оцінки відповідності підвищує рівень довіри до продукції. Сертифікація є ефективним засобом підвищення конкурентоспроможності підприємства, що широко застосовується у світовій практиці і дає змогу (на основі дослідження продукції у спеціалізованих лабораторіях чи центрах) забезпечити захист прав споживачів, надавши їм достовірну та об'єктивну інформацію про властивості продукції, характеристики й відповідність стандартам [3].

Виконання всіх зазначених етапів дозволить виробнику підтвердити відповідність продукції стандартам та директивам Європейського Союзу, і можливість маркувати вироби знаком CE, щоб бути представленими на європейському ринку. Наявність сертифікату відповідності на вироби підвищує рівень довіри споживачів до продукції та надає впевненості іноземним контрагентам в якості товарів та послуг, що виробляє компанія.

Література:

1. Кіровоградська регіональна торгово-промислова палата. Вимоги до якості та безпеки продукції в ЄС. URL : www.chamber.kr.ua

2. Директива 2006/42/ЄС від 17.05.2006 Про машини і механізми. URL : https://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=77835

3. Ковшова І. О, Нєстєров Є. А. Сертифікація продукції як засіб підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Причорноморські економічні студії*. 2021. Вип. 65. URL : https://doi.org/10.32843/bses.65-10

Карпенко Н.М.
кандидат наук з державного управління, доцент
Національний університет «Запорізька політехніка»,
м. Запоріжжя, Україна
Чечель М.В.
проректор з адміністративно-господарської роботи,
здобувач ступеня доктора філософії
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ІННОВАЦІЇ В ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ - ШЛЯХ ДО СТАЛОГО РОЗВИТКУ

У сучасному світі, коли питання енергоефективності та сталого розвитку стають все більш актуальними, заклади вищої освіти мають і здатні ефективно долучатися до створення і впровадження інновацій в енергозбереження та забезпечення енергоефективності. Світова практика доводить, що університетам належить вагома роль у розвитку енергоефективності через обґрунтування та запровадження практики зменшення споживання енергії та впливу на довкілля. Особливо актуальним сьогодні є питання енергоефективності для України, оскільки в умовах військової агресії росії постійно загострюються умови з різними енергоресурсами. Тому актуальним є дослідження різних аспектів енергоефективності ЗВО, розробки та впровадження інновацій у цьому напрямі, їхнього внеску в забезпечення сталого та зеленого оточення для навчання та досліджень.

Найбільш поширена сучасна практика реалізації інновацій в енергоефективності ЗВО здійснюється за такими напрямами [1; 2]:

– впровадження сучасних технологій у будівництво та освітній процес;
– енергоефективність у системах опалення, вентиляції та кондиціонування;
– впровадження альтернативних джерел енергії;
– освіта та підготовка спеціалістів з енергоефективності;
– впровадження інноваційних технологій в освітній процес та дослідження;
– моніторинг та аналіз споживання енергії;
– стимулювання інновацій серед здобувачів вищої освіти та викладачів.

Сучасні ЗВО активно використовують передові технології в будівництві та освітньому процесі, а інтеграція інтелектуальних систем управління будівлями дозволяє ефективно використовувати енергію, оптимізуючи витрати в освітніх і дослідницьких приміщеннях. Застосування сучасних будівельних матеріалів та конструкцій, які підтримують теплоізоляцію та зменшують тепловтрати, є необхідною умовою забезпечення сталого розвитку.

В Україні доволі поширеною є практика ЗВО, які мають великий аудиторний та лабораторний фонд, де використовуються масштабні системи опалення, вентиляції та кондиціонування для створення комфортних умов. Велика вартість енергоресурсів і неповне завантаження існуючих площ, а також застарілі технології доводять доцільність впровадження енергоефективних

технологій у цих системах, що може значно зменшити енергоспоживання. Автоматизовані системи контролю за температурою, які адаптуються до реальних потреб приміщення, можуть оптимізувати енергетичний режим та забезпечити ефективне використання ресурсів.

У світлі постійно зростаючого попиту на енергію та зростаючих вимог до сталого розвитку, сучасні університети активно впроваджують інноваційні технології для забезпечення ефективного енергозабезпечення у кампусах. Одними з таких високоефективних технологій є когенерація та тригенерація [3].

Когенерація є не тільки інноваційною, а й стратегічним напрямом для забезпечення власних потреб у енергії та зменшення викидів в атмосферу. Вона відома як спільне одночасне виробництво тепла та електроенергії з одного джерела. Ця технологія надає можливість використовувати теплову енергію, що утворюється під час електрогенерації для опалення приміщень чи виробництва гарячої води. Такий підхід до виробництва енергії дозволяє використовувати паливо більш ефективно, порівняно з традиційними системами виробництва енергії, і забезпечує значний економічний та екологічний ефект. Впровадження когенерації приносить значні економічні вигоди для ЗВО. Зменшення витрат на енергію, опалення та кондиціювання повітря може призвести до суттєвих економій у бюджеті установи. Крім того, більш ефективне використання палива може сприяти зменшенню викидів парникових газів, що відповідає вимогам сталого розвитку та екологічної відповідальності.

Передовою технологією, яка виявляється ключовою для забезпечення ефективного виробництва одночасно тепла, електроенергії та охолодження є тригенерація. Застосування цього підходу дозволяє використовувати вторинні продукти електрогенерації для опалення приміщень та забезпечення систем кондиціонування. Такий комплексний підхід забезпечує більш ефективне використання паливних ресурсів та мінімізацію викидів, що важливо для ЗВО, які прагнуть до сталого розвитку. Інтеграція тригенерації може представляти технічні виклики, пов'язані з координацією різних систем та оптимізацією виробництва трьох видів енергії. Однак, водночас, це відкриває можливості для дослідження нових матеріалів, технологій управління та ефективності систем. Інженери та науковці знаходять шляхи вирішення технічних викликів, що сприяє постійному розвитку цієї технології.

Важливою ключовою інновацією в університетах світу є перехід до альтернативних джерел енергії. Сонячні панелі та вітряні турбіни встановлюються на дахах і території кампусів, генеруючи чисту та відновлювальну енергію, що зменшує залежність від традиційних джерел [3].

Всі зазначені технологічні покращення та інновації в енергоефективності крім прямого ефекту можуть також бути об'єктом дослідження та освіти за активної участі студентів і викладачів. Долучення студентів у процесі навчання до нових технологій дозволяє отримувати можливість розуміти комплексні аспекти сталого виробництва енергії та розвивати інноваційні підходи для її вдосконалення. Підготовка нового покоління спеціалістів у галузі енергоефективності передбачає запровадження спеціальних програм і курсів, які розвивають навички студентів у сфері раціонального використання енергії та

технологій з енергозбереження. Студенти, здобуваючи знання та практичні навички, стають активними учасниками у створенні та впровадженні інноваційних рішень. Організація конкурсів, проєктів і стипендій, пов'язаних із зеленими технологіями та енергозбереженням, стимулює творчий підхід та пошук нових ідей. Взаємодія із підприємствами та вирішення реальних проблем в енергетичній галузі стає можливим завдяки активному включенню університетської громадськості.

Висвітливши різноманітні аспекти інновацій в енергоефективності в ЗВО, стає очевидним, що ці ініціативи відіграють ключову роль у створенні сталого, зеленого та ефективного оточення для навчання, досліджень та життя у кампусах – від використання передових технологій у будівництві до активного залучення студентів і викладачів до розробки інноваційних проєктів. Важливо враховувати, що інновації в енергоефективності не лише сприяють зменшенню впливу на довкілля, але й стимулюють розвиток та впровадження нових технологій, які можуть мати далекосяжний вплив на суспільство в цілому. Освічені, підготовлені та мотивовані ЗВО можуть стати каталізаторами для революції у галузі енергетики та забезпечити стале майбутнє для наших університетів та планети в цілому. Майбутнє належить тим, хто готовий перейти від слова до діла в питаннях енергоефективності та збереження енергії.

Література:

1. Крижанівський Є. І., Онищенко В. О., Скиба М.Є., Суліма Е.М. Енергоефективні технології у вищих навчальних закладах. Івано-Франківськ: ІФТНТУНГ, 2011. 404 с.

2. Клименко В. М., Мазур О. І., Письменний Є. М., Багрій П. І., Гелетуха Г. Г. Когенераційні системи з тепловими двигунами. К. ІПЦ АЛКОН НАН України, 2016. 528 с.

3. 5 Innovative Ways to Make Energy Usage on Campus More Efficient. URL : https://www.buildingsiot.com/blog/5-innovative-ways-to-make-energy-usage-on-campus-more-efficient-bd

Карпишин Н.І.
кандидат економічних наук, доцент
Гуцалюк Д.Ю.
магістр
Західноукраїнський національний університет
м. Тернопіль, Україна

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ЗЕЛЕНИЙ КУРС ТА ЙОГО ПРІОРИТЕТИ В СФЕРІ ЕНЕРГЕТИКИ

Європейський Союз сьогодні стикнувся з екзистенційною загрозою зміни клімату та енергетичної кризи. Щоб уникнути повномасштабної кліматичної кризи з руйнівними наслідками для людей і навколишнього середовища в усьому світі ЄС взяв курс на прискорення боротьби зі зміною клімату та втратою біорізноманіття.

Європейська зелена угода є невід'ємною частиною стратегії з реалізації Порядку денного ООН на період до 2030 року та цілей сталого розвитку.

Європейська зелена угода - це найбільш амбітний комплекс заходів, який дозволить європейським громадянам і підприємствам отримати вигоду від сталого переходу. Заходи, зазначені в дорожній карті ЄЗК, спрямовані на реалізацію стратегій, які варіюються від амбітного скорочення викидів до інвестування в передові дослідження та збереження природного середовища Європи. І, перш за все, Європейська зелена угода визначає шлях до справедливого і соціального сталого переходу, який має відбуватися так, щоб жодна особа чи регіон не залишилися осторонь внаслідок майбутніх сталих трансформацій.

Перехід на зелену енергетику вважається єдиним способом забезпечення стійкої, безпечної та доступної енергії у всьому світі. Тому ЄС активно реалізовує зелений курс і налагоджує співпрацю з партнерами по всьому світу та заохочує країни-партнери до посилення екологічних ініціатив та політик щодо кліматичної нейтральності та зеленої енергетики.

Енергетичний сектор є одним з основних, з допомогою якого, можна забезпечити скорочення викидів парникових газів, тому реформування цієї галузі стало пріоритетним завдання ЄС.

Згідно статистичних даних, обсяг викидів парникових газів у 1 кварталі 2023 року в ЄС становив 941 млн. тон CO_2 і на частку енергетичної сфери припадало 192 млн. тон CO_2 або 20,4% від загального розміру викидів парникових газів в ЄС [1].

Декарбонізація енергетичного сектору ЄС має вирішальне значення і для досягнення кліматичних цілей на 2030 рік, і для запровадження довгострокової стратегії ЄС щодо досягнення вуглецевого нейтралітету до 2050 року

Європейська комісія розробила кілька енергетичних стратегій для більш безпечної, стійкої та низьковуглецевої економіки. Окрім боротьби зі зміною клімату, шляхом скорочення викидів парникових газів, використання відновлюваних джерел енергії, ймовірно, призведе до більш безпечного та

різноманітного енергопостачання, зменшення забруднення повітря, а також створення робочих місць у секторах охорони навколишнього середовища та відновлюваних джерел енергії [2].

Європейська зелена угода у енергетичній сфері зосереджена на трьох ключових принципах:

1) забезпечення безпечного та доступного енергопостачання ЄС;

2) розвиток повністю інтегрованого, взаємопов'язаного та цифрового енергетичного ринку ЄС;

3) надання пріоритету енергоефективності, покращення енергетичної ефективності будівель та розвитку енергетичного сектору, заснованого переважно на відновлюваних джерелах.

18 травня 2022 року Європейська комісія опублікувала план REPowerEU, який визначає ряд заходів щодо швидкого зменшення залежності ЄС від російського викопного палива задовго до 2030 року шляхом прискорення переходу на чисту енергію [3].

План REPowerEU базується на трьох стовпах: енергозбереження, виробництво чистої енергії та диверсифікація енергопостачання ЄС. Для розширення використання відновлюваних джерел енергії в електроенергетиці, промисловості, будівництві та транспорті збільшено частку ВДЕ до 45% до 2030 року.

План REPowerEU ґрунтується на 55 законодавчих пропозиціях і окреслює набір дій для прискорення енергетичного переходу. Основними напрямками плану є:

- заощадження енергії;
- диверсифікація постачальників;
- швидка заміна викопне паливо для інших форм енергії шляхом прискорення переходу чистої енергії;
- розумне поєднання інвестиції та реформ.

Російська вторгнення в Україну підштовхнула ЄС до дій в напрямку енергозбереження та зростання відновлюваних джерел енергії і це питання не лише кліматичної політики, але й енергетичної незалежності та енергетичної безпеки.

Література:

1. Quarterly greenhouse gas emissions in the EU. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Quarterly_ greenhouse_gas_emissions_in_the_EU&stable=0&redirect=no

2. Аналіз необхідних змін регуляторного поля електроенергетичній галузі України для відповідності цілям Європейського зеленого курсу. Серпень. 2022. Офіс ефективного регулювання. 125 с.

3. REPowerEU Plan. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM:2022:230:FIN

4. Що таке Європейський зелений курс. URL: https://prismua.org/ green_deal_1/

Кащук В.Д.
здобувач вищої освіти за спеціальністю
072 Фінанси,банківська справа, страхування та фондовий ринок
Ткачук Н.М
к.е.н., доцентка, доцентка кафедри фінансів,
банківської справи, страхування та фондового ринку
Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова
м. Хмельницький, Україна

ІНСТРУМЕНТАРІЙ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РИЗИКАМИ КОМЕРЦІЙНОГО БАНКУ

Стабільність функціонування банківської системи – важливий чинник, визначальний потенціал зростання економіки країни, який проявляється, насамперед, у здатності протистояти як зовнішнім, і внутрішнім ризикам. В умовах сприятливої загальноекономічної кон'юнктури підтримувати стійке функціонування банківського сектора, загалом, та кожного окремого банку, зокрема, значно легше, але коли посилюється дестабілізуючий вплив різних видів фінансових ризиків, виникає потреба у застосуванні дієвих методів ризику менеджменту, здатних підтримати стійке становище системи та її інститутів.

Банківська діяльність є найбільш ризикованою серед усіх, оскільки банки у ході здійснення своєї діяльності використовують не тільки власні кошти, але й вкладення своїх клієнтів. Наявність значного ризику у банківській діяльності може призвести до неочікуваних втрат, а саме втрати власних ресурсів та недоотримання запланованого доходу банку. Найбільшу групу банківських ризиків складають саме фінансові ризики, що піддаються кількісній оцінці [1]. Згідно з класифікацією Національного банку України до фінансових ризиків належать: кредитний ризик, ризик ліквідності, валютний ризик, ризик зміни процентної ставки та ринковий ризик [2].

Управління фінансовими ризиками комерційного банку - це процес і набір інструментів, призначених для ідентифікації, оцінки, мінімізації та контролю фінансових ризиків, які можуть виникнути в діяльності банку [3].

Управління ризиками в банківській діяльності має на меті забезпечити ліквідність та запобігти можливому банкрутству, і є найважливішим завданням для будь-якого комерційного банку. Цей процес включає в себе ряд кроків, таких як визначення ризику, оцінка його масштабу, обрання стратегії управління ризиком, вибір і застосування конкретних методів управління ризиком, а також контроль рівня ризику, що полягає у періодичній оцінці результатів застосування вибраних методів та прийомів управління ризиками. Для фінансових ризиків найбільш характерними є такі особливості, які необхідно враховувати:

- тонкий взаємозв'язок з економічною діяльністю, оскільки ступінь ризику на практиці характеризується розмірами можливої економічної шкоди;
- поєднання формальних та неформальних підходів;
- наявність можливостей формалізації;

- необхідність моніторингу, оскільки рівень фінансового ризику постійно змінюється, потребує постійної оцінки та коригування.

Ефективне управління фінансовими ризиками, при якому досягається поставлена мета - мінімізація впливу фінансового ризику на кінцевий результат можливе лише за досить точної оцінки ризику. Оцінка ризику полягає у порівнянні рівня ризику з рівнем його прийнятності. Управління фінансовими ризиками базується на певних принципах:

1) усвідомленість прийняття ризиків у тому, що приймаючи те чи інше рішення, треба пам'ятати про нерозривність поняття «прибутковість-ризик», оскільки повністю уникнути чи виключити ризик не можна;

2) врахування чинника часу грає значну роль щодо ризиків. Чим триваліша буде фінансова операція, тим із більшою кількістю ризиків можна зіткнутися;

3) зіставлення рівня прийнятих ризиків означає, що потрібно приймати лише ті ризики, які можна буде компенсувати чи мінімізувати, інакше, від таких ризиків варто відмовлятися чи переглядати їх. Тому банки зобов'язуються створювати резерви покриття втрат, понесених під час діяльності;

4) управління всіма ризиками, не лише фінансовими, мають здійснюватися на загальних принципах, критеріях і підходах, які відповідають загальної стратегії розвитку організації.

Управління ризиками передбачає певний набір інструментів та методів, покликаних до зменшення розмірів ризиків. Основними інструментами мінімізації фінансових ризиків є:

- хеджування – це зменшення ризику за допомогою фінансових інструментів ринку (форвардів, ф'ючерсів);
- диверсифікація – розподіл фінансових ресурсів;
- створення резервів для покриття негативних наслідків від реалізації фінансових ризиків;
- ліміти - обмеження розміру відкритих позицій, що під ризиком.

Банківські установи під час розробки стратегії управління ризиками орієнтуються на забезпечення стабільності та фінансової стійкості, що визначає вибір відповідних тактичних методів ризик-менеджменту (табл.1): методи уникнення ризику (наприклад, відмова від проведення угоди), методи поділу ризику (синдикація фінансування), методи передачі ризику (страхування, сек'юритизація, факторинг), методи обмеження концентрації ризику (диверсифікація ризику, лімітування ризику), методи хеджування ризику (структурне хеджування, використання термінових контрактів), методи фінансування ризику (використання резервів, продаж застав) або методи контролю ризиків (моніторинг ризиків), які можуть реалізовуватися як в момент посилення впливу фінансових ризиків, так і завчасно, що дозволяє підготувати структуру активів та пасивів до настання кризи.

Таблиця 1. Методи та інструменти управління фінансовими ризиками комерційного банку

Вид ризику	Методи управління ризиком	Традиційний спосіб оцінки	Сучасний спосіб оцінки
1	2	3	4
Ризик використання позикового капіталу	Планування капіталу; Аналіз стійкості зростання капіталу; Дивідендна політика; Контроль достатності капіталу з урахуванням ризику.	Капітал/депозити; Капітал/працюючі активи.	Оцінка активів, зважених з урахуванням ступеня ризику/капітал; Оцінка відповідності зростання активів та зростання капіталу.
Кредитний Ризик	Формування та проведення кредитної політики (Сегментація); кредитний аналіз; Диверсифікація кредитного портфеля; Моніторинг; створення резервів; Сек'юритизація; Страхування.	Позики/активи; Недіючі позички/ позички; Сумнівні позички/ позички; Резерви з позичкам/позички.	Оцінка концентрації кредитів; Оцінка зростання позикової заборгованості; Оцінка динаміки ставки відсотки за кредитами; Оцінка величини резервів для покриття «поганих» кредитів; Стрес-тестування.
Ризик ліквідності	Планування рівня ліквідності; Відстеження платіжної та ліквідної позиції банку.	Позики/депозити; Ліквідні активи/депозити	Стрес-тестування; Оцінка чистої ліквідної позиції
Відсотковий ризик	Управління GAP позицією; Аналіз дюрації; Хеджування.	RSA/RSL; RSA-RSL	GAP за групами термінів погашення; Дюрація; Стрес-тестування; VAR.
Валютний ризик	Диверсифікація; Хеджування; Страхування; Створення резервів.	Відкрита валютна позиція	Оцінка валютного портфеля банку; Стрес-тестування. VAR.

Продовження табл.1

1	2	3	4
Забалансовий ризик	Конверсія ризиків; створення резервів; Контроль рівня капіталу.	Обсяг збалансованої діяльності/капітал	Стрес-тестування; Дельта (різниця) суми опціону як ступінь ризику при зміні ціни

*Примітка. Систематизовано автором.

Сучасна банківська практика використовує різноманітні підходи та методи для ефективного управління банківськими ризиками. Серед них, зокрема, використання різних фінансових інструментів, аналіз і оцінка кредитоспроможності позичальників, встановлення лімітів для кредитування, забезпечення кредитів, застосування систем страхування кредитів, постійний моніторинг кредитних операцій, а також формування спеціальних банківських резервів. Зазначені методи взаємодіють між собою, і найкращі результати досягаються, коли вони використовуються в комплексі.

Література:

1. Волкова Н., Мухіна А. Фінансові ризики банку: оцінка та механізм нейтралізації. *Сучасна економіка.* 2020. №22. С. 6-12. DOI: https://doi.org/10.31521/modecon.V22(2020)-01.

2. Методичні вказівки з інспектування банків «Система оцінки ризиків», затв. постанова Правління Національного банку України від 15.03.2004р. №104. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0104500-04

3. Пернарівський О. В., Пернарівська О. О. Методи оцінювання ризиків у банківській діяльності. *Східна Європа: Економіка, бізнес та управління*. 2018. Вип. 6 (17). С. 828-833.

Кондрахіна Ю.Е.
здобувачка 2 курсу ОП «Менеджмент персоналу»
Верховод І.С.
кандидат економічних наук, доцент
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
м. Київ, Україна

СОЦІАЛЬНА ВРАЗЛИВІСТЬ І ЯКІСТЬ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ У ПЕРІОД ВІЙНИ

2022 рік став переломним в сучасній історії незалежної України. Відкритий воєнний напад росії призвів до загибелі десятків тисяч цивільних громадян та українських військових, руйнування інфраструктури держави, житлового фонду, завдав суттєвих збитків сфері освіти, енергетиці та АПК України. За 12 місяців повномасштабної війни KSE (Київська школа економіки) підрахував суму збитків інфраструктурі України на 143,8 млрд доларів [1]. Натомість, за даними Світового Банку на відновлення України вже потрібна втричі більша сума – 411 млрд доларів [2].

Одним з джерел фінансів на відновлення після закінчення бойових дій, за міжнародною практикою, є країна-агресор. Проте на сьогодні не вироблено ще чіткого інструментарію конфіскації та передачі активів агресора, не вирішено за якою моделлю планується відновлення України (за американською, японською, ізраїльською чи іншою), оскільки війна продовжується у теперішньому 2023 році, а Україна і надалі невпинно втрачає найцінніший актив – населення, причому втрачає молодь безпосередньо у бойових діях і внаслідок еміграційних процесів.

Для більшості українців війна стала найтяжчим випробуванням у житті, вона вплинула на психоемоційний стан, економічний добробут, політичні переконання. Наша держава в обличчі уряду, ЗСУ, ТРО, волонтерів та звичайних громадян, а також міжнародні партнери всі зусилля доклали щоб вистояти у російській агресії та подолати гуманітарні виклики. 2022 рік став важким для всіх: коли росія вбила тисячі людей, зруйнувала тисячі будинків і навіть цілі міста, розділила мільйони сімей, сформувала нові виклики соціальної вразливості українського населення.

Міграційні втрати в перший рік повномасштабного вторгнення росії. Згідно з експертними розрахунками [3], які ґрунтуються на даних Агенції з питань біженців ООН та Міжнародної організації міграції, на кінець 2022 року у країнах Європи залишалося до 4,7 млн українців, з понад 11 млн котрі виїхали з України від 24 лютого 2022 року. Ще 1,5 млн українців перебували на території росії.

Від початку повномасштабної війни інформацію про зміну рівня життя українців можуть надати лише окремі результати соціологічних досліджень. Наприклад, кадровим порталом grc.ua [4] у серпні-вересні 2022 року було проведене дослідження 2,6 тис українців-працівників компаній різних галузей в усіх регіонах України на предмет їхнього добробуту. Результати показали, що 77 % респондентів «не вистачає грошей до наступної зарплати», при цьому 2/5 з

них мали відповідну проблему до 2022 року, а 3/5 – стикнулися з проблемою від початку війни.

Про низький рівень доходів українців говорить також показник частки сімейного бюджету, яка витрачається на продукти харчування. Чим вища частка витрат у цьому сегменті, тим нижчий рівень достатку громадян. За даними дослідження кожен четвертий українець витрачає на продукти харчування від 40 до 60 % сімейного бюджету, а 14,5% респондентів витрачають понад 60%. Як зазначають в grc.ua, для порівняння американці та британці витрачають на цю статтю 6-7% свого бюджету.

Наступне дослідження «Проблеми українських дітей під час війни» частково турбує питання власне соціально вразливої категорії населення. Дослідження соціологічної групи Рейтинг проводилось на початку 2023 року [5] та охопило 2000 матерів дітей віком 3-17 років в усіх областях (крім тимчасово окупованих територій Криму та Донбасу, а також територій, де на момент опитування був відсутній український мобільний зв'язок).

Питання полягало переважно в якості надання освіти, на що впливала низка обставин. Зокрема, 42% дітей навчалися у школах/садочках он-лайн, 29% – за змішаною формою, 26% – постійно відвідували навчальні та виховні заклади. Відтак, майже кожен п’ятий респондент зазначив про значне погіршення успішності навчання дитини.

За понад рік повномасштабної війни діти переважно з прифронтових та центральних регіонів зазнавали наступних травмуючих подій: розлука з рідними та близькими (28%), переїзд в інший регіон країни (25%), обстріли та бомбардування (24%), тривале перебування у холодному приміщенні (17%), переїзд за кордон (11%), перебування в окупації (8%), пережиття смерті рідних або близьких (6%), втрата житла (5%), зазнання голоду та відсутності води (5%).

З іншої сторони війна розкрила низку проблемних аспектів щодо державного забезпечення якісного рівня життя громадян. Ситуація, коли держава намагається підтримати життєвий рівень визначених категорій осіб, які потребують державної підтримки (в конкретному випадку говоримо про соціально-вразливі верстви: багатодітних сімей та сімей з дошкільнятами, осіб з інвалідністю, ВПО, пенсіонерів, безробітних та осіб з низькими доходами тощо) за рахунок грошових виплат, забезпечення мінімального набору безкоштовних соціальних послуг (медичні, освітні) та певних преференцій – є закономірною та обґрунтованою.

При цьому держава не справляється з функціями «фінансового опікуна» в достатній мірі, і щоб виправдати власну нездатність на законодавчому рівні занижує соціальні стандарти, відмовляється в їхньому перерахунку, індексації та ін. Кумулятивний ефект такої політики має багато небезпечніші наслідки та ширше поле впливу: існування, наприклад, показника «мінімальна заробітна плата» в наявному вираженні призводить до деструктивної поведінки учасників на ринку праці, коли в правовому колі занижуються розміри зарплат, які супроводжуються «оплатою в конвертах» та відповідно заниженими податковими зборами.

Передбачаючи низькі соціальні стандарти держава автоматично забезпечує максимальні шанси на низький рівень життя тим громадянам, які в один момент з тих чи інших життєвих причин «переходять» в когорту соціально-вразливої верстви населення, наприклад, забезпечуючи лише мінімальну фінансову підтримку молодих батьків без будь-яких широких програм забезпечення житлом (через іпотеки чи інше кредитування) чи іншими нефінансовими цінностями, держава спонукає цих молодих батьків до важкого фізичного та психологічного етапу життя, чим вкотре перекреслює всі тези щодо побудови моделі розширеного демографічного відтворення.

Отже, актуальність дослідження питання соціальної вразливості окремих верств населення піднімається на новий рівень сьогодні у період повномасштабної війни. Це тренд, який за своєю суттю зобов'язує Україну в найближчому майбутньому розробити правильну політику та дієві механізми підтримки здавалося б найбільш вразливих верств громадян, та перетворити цю «проблему» у власну перевагу, один із ключів успішної повоєнної відбудови країни. Звичайно, демографічні прогнози є надзвичайно невтішними, проте вони є умовними до завершення війни.

По завершенню війни першочерговою необхідністю постає питання проведення Всеукраїнського перепису населення, також чіткого обліку перетинів державного кордону та проведення низки соціологічних спостережень.

Література:

1. За рік повномасштабної війни росія завдала збитків інфраструктурі України на майже $144 млрд. Kyiv School of Economics. 22.03.2023. URL: https://kse.ua/ua/about-the-school/news/za-rikpovnomasshtabnoyi-viyni-rosiya-zavdala-zbitkiv-infrastrukturi-ukrayini-na-mayzhe-144-mlrd/ (дата звернення: 20.10.2023).
2. Світовий банк назвав суму, потрібну на відновлення України. Суспільне новини. 22.03.2023. URL: https://suspilne.media/422325-svitovij-bank-nazvav-sumu-potribnu-na-vidnovlenna-ukraini/ (дата звернення: 20.10.2023).
3. Біженці з України: хто вони, скільки їх та як їх повернути? Аналітична записка / уклад. Д. Михайлишина, М. Самойлюк, М. Томіліна. Центр економічної стратегії. 2023.
4. «Раптова бідність» та зниження доходів під час війни. Стан добробуту українців відчутно знизився. European Business Association. 26.02.2022. URL: https://eba.com.ua/raptova-bidnist-ta-znyzhennyadohodiv-pid-chas-vijny-stan-dobrobutu-ukrayintsiv-vidchutno-znyzyvsya/(дата звернення: 20.10.2023).
5. Проблеми українських дітей під час війни. Період проведення 27 січня - 1 лютого 2023. Рейтинг. 27.02.2023. URL: https://ratinggroup.ua/research/ukraine/problems_of_ukrainian_children_in_conditions_of_war_january_27- february_1_2023.html (дата звернення: 20.10.2023).

Копішинська К.О.
кандидат економічних наук, доцент
Сорока М.В.
магістрантка
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
м. Київ, Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ТРАНСПОРТУ ВІДПОВІДНО ДО ПРИНЦИПІВ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Сталий розвиток транспортного сектору як світова тенденція, набуває все більшої актуальності, адже транспорт є одним з основних джерел викидів діоксиду вуглецю, що чинить негативний вплив на навколишнє середовище та прискорює процеси змін клімату на планеті. За останнє десятиліття усвідомлення неминучості таких негативних трансформацій зумовило активізацію процесів з розроблення та впровадження транспортними підприємствами відповідних механізмів забезпечення екологічної, економічної та соціальної стійкості бізнесу.

Транспорт займає друге місце після енергетичного сектору за викидами CO2 та виробництвом парникових газів, на нього припадає одна п'ята частина глобальних викидів CO2, а внесок галузі у викиди CO2 збільшувався на 1,9% щорічно з 2000 року. Більшу частину із зазначеного можна пояснити зростанням глобалізації та збільшенням попиту на споживчі товари [1].

Розширення глобального виробництва неминуче призводить до збільшення питомих витрат на виробництво продукції. В свою чергу відбувається: підвищення цін на сировину та паливо, через складність видобутку; збільшення витрат на охорону навколишнього середовища; підвищення вимог до якості продукції, що випускається; посилення конкуренції між виробниками [2, с.496-497].

Важливість ролі сталого транспорту простежується в досягненні майже кожної ЦСР. Транспортна галузь є основним прямим чинником зайнятості та національного та світового ВВП. Крім того, ефективна мобільність людей, товарів і матеріалів є життєво важливим чинником сталого соціального та економічного розвитку, зв’язуючи людей з основними послугами, робочими місцями, ринками та один з одним [3].

За таких умов, основними цілями діяльності для транспортних підприємств є:

- сприяння економічному розвитку та створенню нових робочих місць шляхом інвестування у стійкий транспорт;
- перехід на альтернативні (екологічні) види палива;
- удосконалення ефективності транспортних систем;
- зменшення викидів парникових газів, забруднюючих речовини та шуму;

– імплементація політик та заходів з підвищення безпеки транспорту тощо.

Для досягнення зазначених цілей транспортні підприємства можуть:

– розширити можливості доступу до надійних послуг мобільності для людей і товарів, тим самим розширюючи ринкові можливості;

– прискорити впровадження відновлюваних джерел енергії та підвищити ефективність використання ресурсів у виробництві, наданні послуг та використанні клієнтами;

– співпрацювати з урядами та іншими зацікавленими сторонами для покращення безпеки подорожей та вантажних перевезень;

– інформувати державні установи, що формують транспортну політику та допомагати проектувати, будувати та експлуатувати ефективну транспортну інфраструктуру [3].

Новітні цифрові технології також можуть сприяти досягненню цілей сталого розвитку транспортними підприємствами. Такі рішення для транспорту, як: онлайн платформи (маркетплейси для вантажних перевезень), рішення з управління активами (альтернативні транспортні технології), інтернет речей, роботизація та автоматизація транспортних засобів, виконання та відстеження доставки (онлайн/мобільні рішення для водіїв вантажівок, рішення служби підтримки (включно з доставкою та відстеженням), відстеження GPS і керування автопарком та програмні рішення (включаючи Blockchain) можуть забезпечити ощадливе та розумне споживання усіх видів ресурсів транспортних підприємств, оптимізувати маршрути перевезень досягати бажаних економічних ефектів.

Підвищення екологічної ефективності діяльності транспортних підприємств також може досягатись за рахунок зменшення споживання та викидів завдяки удосконаленим двигунам і шинам транспортних засобів, використанню екологічно чистих видів палива та кращим водійським звичкам; використанню інтермодальних перевезень; оптимізації розміщення вантажів на транспортному засобі.

Таким чином, удосконалення діяльності транспортних підприємств у відповідності до цілей та принципів сталого розвитку може забезпечити зменшення їх негативного впливу на навколишнє середовище, а також досягнення позитивних соціальних та економічних ефектів.

Література:

1. The Importance of Sustainability in Logistics and Supply Chain . URL: https://www.worldwide-rs.com/blog/2022/02/the-importance-of-sustainability-in-logistics-and-supply-chain?source=google.com

2. Іванілов О.С. Економіка підприємств автомобільного транспорту: підручник для студентів вищих навчальних закладів / О.С. Іванілов, І.А. Дмитрієв, І.Ю. Шевченко. − Х.: ФОП Бровін О.В., 2017. − 632 с.

3. SDG Industry Matrix. Transportation. URL: https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/xx/pdf/2017/05/sdg-transportation.pdf

Корнійчук О.П.
к.е.н., ст.н.с., старший науковий співробітник
Інститут демографії та соціальних досліджень
ім. М.В. Птухи НАН України
м. Київ,Україна.

АКТУАЛЬНІСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ ТЕОРІЇ ДОМІНАНТНОСТІ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ У СИСТЕМІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА КОВІД- ПАНДЕМІЇ

В умовах війни та Ковід-пандемії пріоритетність впровадження штучного інтелекту у системі охорони насамперед стосується діагностики захворювань на основі програм, які здатні порівнювати інформацію від конкретного пацієнта з інформацією кількох мільйонів попередніх обстежень та десятки тисяч наукових досліджень із наукових статей за лічені секунди. Лікар, який оцінює стан здоров'я пацієнта, має непорівнянно менший обсяг знань при огляді населення, та опрацювань наукових видань. Таким чином, чим аналітично складніше завдання, тим успішніше і швидше з ним справляється штучний інтелект. Слід врахувати, що для ефекту від використання штучного інтелекту необхідні великі бази даних.

Вірогідний вплив війни і Ковід-19 на розвиток штучного інтелекту у т.ч. в Україні буде пов'язаний із потребою високої динаміки роботизації суспільства. Це дозволить кардинально зменшити число контактів населення, що має зберегти належну продуктивність праці в умовах війни та Ковід-пандемії і інших надзвичайних ситуацій. Тенденція до оснащення установ та організацій штучним інтелектом буде підвищувати їх ефективність. Це призведе до зменшення чисельності персоналу. Комп'ютери суттєво скорочуватимуть роль людини в процесі роботи [1].

Штучний інтелект стрімко наближає настання поворотного моменту в житті суспільств. Заслуговують на позитивну оцінку досвід окремих передових країн по захисту людей від економічної катастрофи шляхом запровадження універсального базового доходу [2, С. 100].З іншого боку, актуальною є пропозиція запровадження чотирьохденного робочого тижня з шестигодинним робочим днем [3]. Це стосується робіт з гнучким графіком. Зазначене матиме вплив на психічне здоров'я, насамперед чоловіків, які залишились без роботи. Це пов'язано з тим, що робота пов'язана із самореалізацією і самоповагою.

Можливим позитивним чинником для підтримання належного рівня життя населення може стати збільшення заробітної плати для осіб з низьким рівнем доходів на основі окремих програм.

Якість життя більшості населення буде знижуватись, і не виключає зростання проявів алкоголізму, наркоманії, психічних захворювань із-за відсутності самореалізації.

Слід враховувати, що при використанні великих баз даних будуть вдосконалюватись підходи до нейтронних мереж штучного інтелекту. Це

дозволить не тільки читати тексті і книги, а й розуміти їх, досягши високого рівня обізнаності, що може стати загрозою для людства [4].

Встановлення на мобільному телефоні урядового додатку для відстеження місцезнаходження осіб, які захворіли на Ковід-19, в добровільному порядку, практично унеможливлює ефективне використання цього підходу у демократичних країнах. Певна частка громадян у щоденних вчинках проявляла належну медичну культуру щодо дотримання карантинних обмежень. Це стосувалось і стосується дотримання маскового режиму, дистанції. Це спрацювало лише в Китаї і на 30% у Сінгапурі [5], [6]. Оптимальним варіантом вірогідно може стати партнерська співпраця із штучним інтелектом. Особливістю еволюції людства є практична незмінність людини на психічному і фізичному рівнях. Єднання сучасних революцій штучного інтелекту і біоінженерії дозволить помітно розширити розумові і фізичні здібності [7]. Це призведе, у тому числі в системі охорони здоров'я, до розподілу праці між людьми і машинами та штучним інтелектом. Останні будуть займатись високоточною діяльністю. До прикладу у системі охорони здоров'я вони розшифровуватимуть рентген – знімки, УЗД та лабораторні аналізи. Лікарі і медсестри сфокусуються на догляді за пацієнтами для надання їм різної підтримки. Вірогідно зросте потреба у людських відносинах в умовах тісної взаємодії людей з комп'ютером. Це вірогідно спонукатиме населення до самовдосконалення [2, с. 107].

Перспективною моделлю людської взаємодії під час війни та пандемії, , так і в пост-пандемічний період *в ході* та після війни стане гібридна модель. Вона базуватиметься на віртуальному і фізичному спілкуванні з населенням *органів влади* та медичного персоналу.

Література:

1. Covid-19 and the workforce: MIT Technology Review (Електронний ресурс). Режим доступу: https://mittrinsights.s3.amazonaws.com/AIagenda2020/Covid19workforce.pdf

2. Закарія, Ф. Десять уроків для світу після пандемії / пер. з англ. Анна Марковська та Орина Ємельянова. – К.: Наш Формат, 2021. – 264 с.

3. Ієн Мак'юен. Свій серед машин / пер. з англ.. Маша Семашина. – К.: КМ-Букс, 2019. – 368 с.

4. Бостром Нік. СУперінтелект. Стратегії і небезпеки розвитку розумних машин / пер. з англ. Антон Ящук, Антоніна Ящук. – К.: Наш Формат, 2020. – 408 с.

5. Babones, S. (2020). Countries rolling out coronavirus tracking apps show why they can't work. *Foreign Policy*, *12*

6. Goh Yu Chong, Nasrath Hassan «Factsheet-TraceTogether Programme (Електронний ресурс). Режим доступу: https://www.smartnation.gov.sg/media-hub/press-releases/factsheet-tracetogether-programme

7. Harari, Y. N. (2016). *Homo Deus: A brief history of tomorrow*. Random House

Корольков В.В.
кандидат економічних наук, професор
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна
Шапарна О.О.
магістр
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

УПРОВАДЖЕННЯ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ ТЕХНОЛОГІЙ ЕЛЕКТРОННОГО ВРЯДУВАННЯ

Окрім очевидних позитивних моментів впровадження електронного врядування як для держави, так і для її громадян, на даному етапі поступового впровадження цього інструментарію в українську дійсність набагато легше дати оцінку можливим ризикам та недолікам у вже впроваджених послугах. Таке дослідження може стати при нагоді як засіб вдосконалення вже існуючого інструментарію, а також запобігання можливим ризикам. Адже на фоні активізації розвитку електронного уряду в Україні досить ясно вимальовується загроза з боку кіберзлочинності та можливості маніпуляції свідомістю громадян, що особливо небезпечно в умовах військового вторгнення країни-агресора.

Метою дослідження є окреслення поняття електронного врядування та особливостей його розвитку в публічних органах влади України, оцінка ризиків та ефективності впровадження цього інструментарію, а також висвітлення переваг та недоліків. Причому об’єктом дослідження визначаються процеси здійснення електронного врядування в Україні. Електронне врядування розглядається як інструмент відкритого діалогу між публічними органами влади та суспільством.

Діджиталізація врядування або електронне врядування – процес переведення урядової інформації у цифровий формат, що спрощує обробку, доступність такої інформації, а також виконує комунікативну функцію між публічними органами влади та громадянами. Електронне врядування забезпечується впровадженням електронного документообігу, надання електронних послуг, відкритість уряду для громадян. Цей інструментарій забезпечує прозорість державної діяльності, відкритість системи, доступ до державних послуг, а головне, наближає державний апарат до громадян і значно підвищує рівень довіри до влади.

Програма Президента України «Держава у смартфоні», яку впроваджує Мінцифра [1] у взаємодії з іншими міністерствами та міжнародними організаціями – приклад діджиталізації врядування. Адже із лозунгу та «паперової обіцянки» за короткий час трансформувалася з мобільного додатку у діючий портал державних послуг і бізнес-платформу, що дозволяє замовити електронну версію паспорту, водійського посвідчення, зареєструвати ФОП або ТОВ, що діє на модельному статуті, зареєструвати новонароджену дитину, оформити соціальну допомогу тощо. Крім того, набувають активного розвитку

«система єдиного вікна», електронна медицина, електронна комерція, електронна освіта, які забезпечують доступність та прозорість наданих послуг, відкритість обміну інформацією.

Основними елементом ідентифікації стає електронний підпис, який створюється багатьма сертифікованими центрами. Електронний підпис дозволяє перевести обмін документами на якісно новий рівень, при якому файл з електронним підписом стає офіційним документом. Це дозволило значно розширити коло можливостей.

Іншим прикладом є електронний кабінет платника податків, який дозволяє як фізичної особі, так і суб'єкту господарювання після входу в систему з використанням електронного підпису отримати інформацію про стан сплати податків. Для суб'єктів господарювання система дозволяє організувати ведення звітності, підпис звітів електронним підписом і печаткою, отримання квитанцій про прийняття звітів.

Аналогічно відбувається обслуговування пенсійним фондом. Кожен громадянин, з використанням електронного підпису, може отримати доступ до інформації про виплату заробітної плати і надходження сум єдиного соціального внеску. Громадяни пенсійного віку можуть спостерігати за процесами нарахування пенсій, а також їх перерахунком.

Впровадження електронного врядування в Україні виникло не на пустому місці і час, який передував цим процесам, був необхідний для створення законодавчої бази [2]. На сьогоднішній день її обсяг становлять понад 300 нормативно-правових актів, призначення яких – окреслення функціонування процесів та взаємодій електронного урядування. До головних з них відносяться - Закон України «Про інформацію», Закон України «Про захист персональних даних», Закон України «Про ратифікацію Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних та Додаткового протоколу до Конвенції про захист осіб у зв'язку з автоматизованою обробкою персональних даних стосовно органів нагляду та транскордонних потоків даних».

Проте, існує ряд проблем у впровадженні електронного врядування, ігнорування яких не лише гальмує позитивні зрушення, а й несуть значну небезпеку як для громадян, так і для країни в цілому. Найбільш гостро постає проблема національної безпеки, адже відкритість даних в умовах відсутності належних систем захисту створюють умови для кіберзлочинності, протидія якій є першочерговим завданням [3, с.135]. Також серед проблем можна назвати сумісність тому, що її відсутність у програм органів державної і місцевої влади є значною перешкодою у обміні інформацією. Захист приватності потребує вдосконалення, адже з впровадженням доступу до баз даних часто відбувається несанкціонований збір даних громадян. Форс-мажорні обставини представлені збоями в роботі систем, відсутності резервного копіювання можуть взагалі призвести до повного колапсу електронних систем.

Процес вдосконалення діджиталізації врядування триває. Його забезпечення можливе за умов всебічного вивчення ризиків та залучення сучасних інформаційних технологій [4, с.50]. Крім того, покращення сучасного

стану електронного врядування можливе за допомогою наступних процесів[5, с.49]:

– запровадження новітніх інформаційних систем, здатних інтегруватися та взаємодіяти з існуючими програмами;

– удосконалення законодавства та введення відповідальності за несанкціонований збір даних;

– розробка та впровадження інформаційних технологій у сфері захисту інформації та протидії кіберзлочинності;

– попередження форс-мажорних обставин за допомогою оптоволоконних технологій інтернет-зв'язку, розробки програмного забезпечення захисту інформації.

Отже, електронне врядування – достатньо потужний інструмент для наближення держави до суспільства, підвищення рівня довіри та доступності отримання громадянами державних послуг [6]. Воно вирішує досить широкий ряд проблем – від корупції до низької продуктивності функціонування державного апарату [7]. Проте, як і будь-який інструмент на етапі впровадження має недоліки та потребує вдосконалення через вирішення таких проблем, як сумісність, захист інформації, форс-мажорні обставини.

Література:

1. Положення про Міністерство цифрової трансформації України. Постанова КМУ від 18 вересня 2019 р. № 856. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/856-2019-%D0%BF#Text (дата звернення 01.11.2023)

2. Про схвалення концепції розвитку електронного урядування в Україні. Розпорядження КМУ від 20 вересня 2017 р. № 649-р URL: https://www.kmu.gov.ua/npas/250287124 (дата звернення 01.11.2023)

3. Дяченко Н. Прогнозні оцінки динаміки впровадження електронного урядування в Україні. *Державне управління та місцеве самоврядування.* 2013. Вип. 2. С. 134-142.

4. Чальцева Е., Лавріщева А. Е-урядування: перспективи впровадження в українському просторі. *Політичне життя*. 2017. № 4. С. 48–53.

5. Константинівська А. Особливості запровадження електронного урядування в Україні. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія : Державне управління*. 2018. Т. 29(68), № 6. С. 47-50.

6. Ряховська Ю.Ю. Переваги та недоліки впровадження електронного уряду в країні. *Державне управління: удосконалення та розвиток* № 10, 2015. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1380 , (дата звернення 01.11.2023)

7. Бодуєв М.В., Болдуєва О.В., Ісіков С.М. Стан та перспективи розвитку електронного урядування в публічному управління України. *Економічний вісник*, 2020, №3, с.118-125

Кошонько О.В.
кандидат економічних наук, доцент
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький, Україна

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ КРЕАТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ В БІЗНЕСІ

Інноваційні процеси, що відбуваються довкола бізнес-процесів, призводять до варіативності ускладнень зовнішнього середовища його функціонування, виникнення нових рушійних сил, які потребують адаптаційних внутрішніх змін із метою просування продуктів та послуг на новий рівень розвитку та якісного стану з метою підвищення конкурентоспроможності фірми. Ці зміни стосуються структури та системи організації, розмаїття ухвалених рішень, проте результативність їх здійснення та можливість реалізації залежить від кваліфікаційного рівня персоналу, його креативності, здатності швидко та інноваційно відповідати на виклики зовнішнього середовища, потенційної готовності до реалізації зазначених процесів. Саме тому проблема розвитку креативності персоналу фірми є однією з актуальних проблем управління та умовою конкурентоздатності фірми на ринку.

Основу інноваційної активності визначає: по-перше, наявність сучасного персоналу установи, по-друге, створення в кожному структурному підрозділі відповідних умов та простору для креативного його розвитку. Такий підхід дозволяє формувати членам трудового колективу умови для індивідуального та групового обміну знаннями та креативного перетворення їх на новому рівні. У результаті, підприємець матиме змогу розробляти та реалізовувати інноваційні продукти та надавати якісні послуги на належному рівні, клієнти при цьому зможуть отримати високоякісне обслуговування та продукт належної якості, що є основою для формування конкурентних переваг на ринку послуг.

Деякі зарубіжні компанії вже почали експериментувати та впроваджувати «дизайн-мислення, щоб змінити культуру установ» [1]. Дизайн-мислення являє собою ітеративний, орієнтований на команду підхід, зосереджений на людях, користувачах і клієнтах. На ранніх етапах інновацій різні макети, які тестують з урахуванням користувачів у швидких ітераціях, що дозволяє швидко навчатися. Це часто передбачає роботу з простими фізичними макетами, дослідження критичних функцій або досвіду користувача. Такий підхід доцільно використовувати на ранніх етапах інноваційних проєктів, які характеризуються високим ступенем невизначеності потреб клієнтів, технологічних можливостей і бізнес-потенціалу самої банківської установи. Здебільшого це стосується радикальних інновацій або дизайну цілої бізнес-екосистеми [1]. Участь цілої бізнес-екосистеми у рішеннях, орієнтованих на клієнта, стало стратегічним вибором для багатьох компаній у Європі.

Вирішальне значення у забезпеченні стратегічних інноваційних змін в діяльності підприємця відіграє персонал, ефективність використання якого є одним із основних показників оцінювання систем управління інноваційними процесами. У зв'язку з цим набуває особливого значення для інноваційного

розвитку фірми, її конкурентоспроможності необхідність формування творчих здібностей, креативності персоналу [3, с. 145].

Сьогодні персонал прийнято розглядати як ключовий бізнес-ресурс, управління яким мусить бути спрямоване на підвищення ефективності «індивідуального людського капіталу» у процесі інноваційної діяльності. На думку І. В. Грабовської, «одним з основних напрямів збільшення віддачі від персоналу є розвиток і використання прихованих здібностей особистості, до яких можна віднести креативність» [4, с. 193].

Зазначимо, що важливим для розвитку креативності є створення ефективно діючої системи мотивації, яка передбачає наявність в установі системи цінностей, урахування ієрархії потреб. За умов зростання конкуренції між комерційними банками актуальною стає конкуренція за працівника. Саме тому у бізнесі, де конкуренція зростає, спостерігаємо постійне зростання заробітної плати, яка надає можливість задовольнити відповідно до А. Маслоу первинні потреби (фізіологічні). Проте для розвитку креативності персоналу та підвищення його кваліфікації вкрай важливо не тільки досягти необхідного рівня задоволення фізіологічних, соціальних потреб та потреби у безпеці, а й створити умови для появи у працівника потреби в самовираженні, творчості тощо [5].

Загальновідомо, що за кордоном ще з середини ХХ ст. розробили і використовували новітню на той час технологію підбору персоналу. Наразі технологію під назвою «асесмент», яка передбачає створення системи оцінювання і розвитку необхідних для кар’єрного просування компетенцій, широко використовують для прогнозування успішності діяльності менеджерів.

Практика роботи з персоналом підтвердила, що наряду з високими показниками IQ, якісними знаннями у сфері економіки вкрай необхідними є так звані soft skils, зокрема вміння працювати в команді, адаптивність і гнучкість у вирішенні конфліктів, ініціативність, оптимізм тощо. Дослідник емоційного інтелекту Деніел Гоулман, за результатами дослідження персоналу багатьох корпорацій, наголошував на важливості особистісних якостей, незамінних для якісного виконання певної діяльності [6].

Нами рекомендується створювати центри асесменту (Assessment Center), завданням яких мають бути: по-перше, оцінювання компетенцій потенційних співробітників при наборі персоналу; по-друге - системна робота з розвитку необхідних компетенцій, надання рекомендацій з подальшого особистісного вдосконалення; по-третє, складання програм і тренінгів із навчання та особистісного розвитку персоналу. Така системна робота передбачає наявність або залучення професійних асесорів, які у спеціально змодельованих ситуаціях реальної діяльності можуть спостерігати за поведінкою людини під час виконання поставленого завдання, оцінюючи і складаючи звіт про ступінь виявлення аналізованих якостей особистості.

Найважливішим у такій роботі з персоналом стає складання профілю посади, у якому має бути визначено компетенції, важливі задля реалізації стратегічних завдань визначеної посади, якісного виконання професійних обов’язків. Профіль посади має містити рейтинг компетенцій у ієрархічній послідовності - від найнеобхідніших до бажаних. До кожної компетенції

пропонують тренінгові вправи, які дозволяють її виявити, а сама компетенція розкладається на певні індикатори поведінки, залежно від рівня посади. Наступним кроком стане аналіз, складання рейтингів і прописування рекомендацій. У сучасний рейтинг необхідних компетенцій персоналу будь-якої компанії обов'язково включають креативність, адже необхідність організації ефективної діяльності персоналу передбачає зацікавленість працівників у створенні нових продуктів та послуг, пошуку нестандартних рішень у розробці стратегії подальшого розвитку [2].

На нашу думку, у межах центру асесменту може функціонувати програма розвитку креативності персоналу. Основними принципами такої програми є: принцип активності (активна участь через усвідомлення, апробування і тренінг), принцип дослідницької (творчої) позиції (створення креативного середовища на основі невизначеності, прийняття, безоцінності), принцип постійного зворотного зв'язку, принцип партнерського спілкування (право на власну позицію, систему цінностей в атмосфері безпеки, довіри і відкритості), принцип добровільної участі (право на відмову від участі, природна внутрішня зацікавленість у змінах особистості).

Література:

1. Вербовська Л. Теоретичні аспекти використання дизайн мислення організаціями в умовах змін. Міжнародної науково-практичної конференції «Розвиток компетентності в публічному секторі: європейські стандарти та перспективи». 30 вересня 2021 року. м. Івано-Франківськ. С. 134-135

2. ВОІВ: оприлюднено Глобальний інноваційний індекс 2020 року. URL: https://ukrpatent.org/uk/news/main/ wipo-gii-2020-02192020.

3. Гончарук Н., Сурай І. Лідерство як якісна характеристика особистості чи інституції. Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2010. № 3. С. 5-13. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ Vnadu_2010_3_3.

4. Грабовська І. В. Інноваційний розвиток підприємства на засадах управління креативністю персоналу. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2017. № 2. Том 2. С. 192-197. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/pdfbase/2017/2017_2_2/jrn/pdf/40.pdf.

5. Тюріна В. О. Лідерська компетентність і визначення рівня її сформованості у курсантів як майбутніх офіцерів поліції. Інноваційна педагогіка. 2020. Вип. 20(3). С. 90-92. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/innped_2020_20(3) 21.

6. Gray, Alex. The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution. The Annual Meeting is taking place in Davos from 20 to 23 January 2016, under the theme "Mastering the Fourth Industrial Revolution". Режим доступу: https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the- 10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/

Кравець М.В.
старший лаборант
Шерстобітова К.О.
магістрантка, студентка групи МТЕ-422м
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

АКТУАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНИХ СТАНДАРТІВ ТА ВИМОГ ДО ПЕРСОНАЛУ В СФЕРІ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ

Правові та організаційні засади стандартизації в Україні встановлює Закон України «Про стандартизацію», чинні міжнародні договори України та інші нормативно-правові акти, що регулюють відносини у відповідній сфері. Зокрема, Законом України «Про стандартизацію» визначається поняття національний стандарт та міждержавний регіональний стандарт [1].

Наказом ДП УкрНДНЦ від 28.12.2022 р. №285 «Про пакетне прийняття європейських нормативних документів CEN/CENELEC», як національних нормативних документів методом підтвердження з наданням чинності 20268 європейських нормативних документів CEN/CENELEC з 31 грудня 2023 року [2]. Цим же наказом технічні комітети стандартизації України в термін до 01.07.2023 повинні були проаналізувати діючу нормативну базу з метою визначення національних стандартів, положення яких суперечать положенням європейських стандартів CEN/CENELEC та визначити гармонізовані національні стандарти, зміни та поправки до них, які необхідно скасувати у зв'язку з прийняттям гармонізованих національних стандартів.

Питання адаптації національного законодавства України до норм права ЄС визначено Угодою про асоціацію між Україною та ЄС, тому такий підхід до зміни діючих стандартів забезпечує поступову інтеграцію в спільноту ЄС.

Серед тих стандартів, що приймаються вперше слід визначити стандарти, щодо зменшення негативного впливу Covid-19 у туристичній галузі. Питання поширення вірусу Covid-19 та протидія його подальшому розповсюдженню є актуальною проблемою. В 2020-2021 році коронавірус майже повністю зупинив туристичну галузь, введені в багатьох країнах обмеження, щодо переміщення населення, в тому числі з метою туристичних подорожей, питання гігієни при розміщення в готелях та місцях відпочинку стало одним з основних питань діяльності в сфері готельно-ресторанного бізнесу. Актуальним питанням залишається подальше запобігання виникненню та розповсюдженню цього вірусу, безпеки та гігієни праці в сфері готельно-ресторанного обслуговування. Тому визначимо такі державні стандарти України, що приймаються вперше, та почнуть діяти з 31 грудня 2023 року:

- ДСТУ CWA 5643-2:2022 (CWA 5643-2:2021, IDT) Туризм і супутні послуги. Вимоги та настанови щодо зменшення поширення Covid-19 у туристичній галузі. Європейська візуальна ідентичність;

− ДСТУ CWA 5643-1:2022 (CWA 5643-1:2021, IDT; ISO/PAS 5643:2021, IDT) Туризм і супутні послуги. Вимоги та настанови щодо зменшення поширення Covid-19 в індустрії туризму;

− ДСТУ CWA 5643-2:2022(CWA 5643-2:2021, IDT) Туризм і супутні послуги. Вимоги та настанови щодо зменшення поширення Covid-19 у туристичній галузі. Європейська візуальна ідентичність.

Крім того окрему зацікавленість викликають стандарти в сфері готельно-ресторанного обслуговування, вимоги до персоналу готелів, питання компетентності персоналу та якості підготовки фахівців в готельно-ресторанному бізнесі, наприклад:

− ДСТУ CWA 17327:2022 (CWA 17327:2018, IDT) Генеральний менеджер готелю. Вимоги до знань, навичок і компетентності;

− ДСТУ CWA 17541:2022 (CWA 17541:2020, IDT) Європейські критерії якості стажування.

Зазначимо, що ці стандарти приймаються в Україні вперше, та вже зараз потребують детального вивчення та опрацювання підприємствами готельно-ресторанного бізнесу.

В цілому, поступова гармонізація законодавчої бази, встановлення вимог до персоналу в сфери готельно-ресторанного обслуговування дозволить сформувати вимоги до персоналу на рівні європейських стандартів якості. Підготовка, перепідготовка, навчання і стажування персоналу в сфері готельно-ресторанного бізнесу повинна враховувати вимоги нових стандартів до персоналу та вимоги до безпеки праці, організації безпечного обслуговування та розміщення.

Література:

1. Про технічні регламенти та оцінку відповідності [Електронний ресурс] : Закон України від 15 січ. 2015 р. № 124-VIII (зі змінами). – Режим доступу:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/124-19#Text (дата звернення: 09.11.2023).

2. Про пакетне прийняття європейських нормативних документів CEN/CENELEC [Електронний ресурс]: ДП"УкрНДНЦ"; Наказ від 28.12.2022 № 285 – Режим доступу:https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0285774-22#Text (дата звернення: 09.11.2023).

Кригульська Т.Б.
кандидат історичних наук, доцент
Солоділова А.О.
студентка
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ПРОЦЕСИ ЗАЙНЯТОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ПОВНОМАСШТАБНИХ ВОЄННИХ ДІЙ

Ринок праці є складником та невід'ємною частиною тнаціонального ринку будь-якої держави. Загальновідомо, що ринок праці в умовах ринку є доцільною формою функціонування робочої сили. Його суб'єктами виступають працівники, роботодавці та профспілки, а об'єктами – якість робочої сили та умови праці. Дослідження проблем ринку праці надає можливість проаналізувати характер використання найголовнішого багатства кожної держави, яким є людські ресурси.

Стан ринку праці, насамперед, характеризується за допомогою економічної категорії зайнятість. Зайнятість розглядається дослідниками як трудова суспільнокорисна діяльність працездатних осіб, що надає їм можливість отримувати дохід, та залучає їх у відносини з приводу забезпечення робочим місцем та участі у господарській діяльності.

Економічна ситуація в Україні є надзвичайно складною та трагедійною через широкомасштабу війну з рф. Майже щодня гинуть люди, руйнуються економічні об'єкти, значна кількість територій перебуває під окупацією . Масовий виїзд людей спричинив зменшення працездатного населення Життєвий рівень населення стрімко знижується через інфляцію, подорожчання найнеобхідніших благ. І це лише неповний перелік жахіть, принесених війною.

Негативних впливів зазнав у цій ситуації ринок праці. Від початку війни він став переповненим, а попит на роботу істотно перевищив пропозицію. Кількість бажаючих працевлаштуватися з весни 2022 року збільшилася у декілька разів порівняно з довоєнним періодом. Станом на серпень 2022 року найменшу кількість пропозицій роботи продемонстрували області: Харківська – 1,6%, Рівненська – 1,6%, Чернігівська – 1,5%, Кіровоградська – 1,4%, Миколаївська – 1,2% , Запорізька - 1%, а лідерами по працевлаштуванню стали Київ, Львів, Дніпро [1].

З початку липня 2022 року на українському ринку праці зріс попит на вакансії у трьох сферах діяльності: обслуговування (кухарі, швачки, офіціанти, менеджери з продажу тощо), рітейл (роздрібна торгівля) та агропромисловість. На середину літа в сфері зайнятості провідними були вакансії за такими професійними напрямками: продажі – 23,5%; IT, телеком та Інтернет – 12,2 %; транспорт, логістика – 6,8 %; робітничий персонал – 5,5 %; виробництво та сільське господарство - 5 %, маркетинг, реклама, PR; бухгалтерія, управлінський облік – 4,3 %; будівництво, нерухомість – 4,2 %, адміністративний персонал – 3,1 % [2].

Змінилися суттєво також умови праці. У жовтні 2022 року результати досліджень групи «Рейтинг» показали, що лише 36% українців працюють у звичному режимі, 19% - віддалено або частково, 6% - працевлаштувалися на нову роботу і майже 37% - втратили постійне місце роботи, а чисельність офіційно зареєстрованих в Україні безробітних сягнула 260 тис. осіб [3].Дещо змінився характер оплати праці. Якщо минулого року заробітна плата суттєво знизилася, то в нинішньому 2023 році вона демонструє повільну тенденцію до зростання- з 13957, 63 гривні у середині минулого року до 16012,38 гривень на початок осені нинішнього року.

Кардинально іншою стала ситуація з попитом на робочі місця на ринку праці з весни нинішнього року. Минулого року на одну вакансію у середньому претендувало 9 осіб. Нині кількість офіційно запропонованих вакансій зростає, але попит на них знижується. За інформацією Державного центру зайнятості в Україні поволі створюється дефіцит робочої сили, який наразі дуже відчутно виявляється у переробній та будівельній галузях. Особливо госрою є нестача кадрів робітничих професій, які вміють працювати з професійним інструментом (по регіонах від 10 до20 %)[4].

У той же час загрозливих розмірів на ринку праці України набула проблема безробіття. За підрахунками Національного банку третина трудових ресурсів України є поза межами регулярної зайнятості. Уряд намагається вирішувати проблему зниження рівня безробіття на 19% до кінця року через виділення коштів на відкриття бізнесу, розробку програм перекваліфікації [5].

Таким чином, з початком бойових дій ринок праці України зазнав суттєвих деформацій. Рівноважні процеси постійно порушуються через негативний вплив війни. На наш погляд, це потребує соціального діалогу між роботодавцями, працівниками, державними владними органами та активного цілеспрямованого регулювання процесів зайнятості з боку держави.

Література:

1. Ринок праці України після півроку війни. European Business Association. URL: https://eba.com.ua/rynok-pratsi-ukrayiny-pislya-pivroku-vijny/ (дата звернення: 30.10.2023).
2. Що відбувається з ринком праці під час війни . URL: https://www.the-village.com.ua/village/business/fail/328215-work-during-wartime (дата звернення: 29.10.2023).
3. Ринок праці в умовах війни: тенденції та перспективи. Національний інститут стратегічних досліджень. URL: https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-v-umovakh-viyny-tendentsiyi-ta-perspektyvy (дата звернення: 29.10.2023).
1. 4.Сиваківський Я. В Україні повідомляють про дефіцит робочої сили. URL: https://24tv.ua/economy/bezrobittya-ukrayini-situatsiya-rinku-pratsi-ekonomika_n2392130 (дата звернення: 29.10.2023).
4. Свириденко Ю. Рівень безробіття в Україні. URL: https://24tv.ua/economy/bezrobittya-ukrayini-situatsiya-rinku-pratsi-ekonomika_n2392130 (дата звернення: 30.10.2023).

Кутідзе Л.С.
кандидат економічних наук, доцент
Брик Т.В.
магістр
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ЗМІНИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

В умовах воєнного стану захист працівників та забезпечення стійкості бізнесу стає пріоритетним завданням для кожної організації. Управління персоналом повинно здійснюватися комплексно та зважено, з урахуванням як зміни пріоритетів у потребах працівників, так і в можливих змінах стратегії бізнесу.

Під мотивацією розуміють «комплекс внутрішніх та зовнішніх чинників, використання яких націлене на зацікавлення, спонукання та стимулювання персоналу підприємства в контексті підвищення ефективності та продуктивності праці» [1, с.168].

Відповідно до теорії ієрархії потреб А. Маслоу [2], в основі мотивації людини лежить комплекс потреб, причому потреби конкретного індивіда розташовуються в ієрархічному порядку в залежності від їх першорядної важливості. Таким чином, виділяючи п’ять основних рівнів потреб (фізіологічні потреби, потреби в безпеці, соціальні потреби, потреби в поважанні, потреби в самовираженні та самореалізації), варто розрізняти й декілька видів інструментів мотивації праці: матеріальне й нематеріальне стимулювання, залучення до процесу прийняття рішень та управління, розвиток трудової кар’єри, поліпшення якості робочої сили.

Матеріальне стимулювання передбачає використання фінансових і матеріальних заохочень для мотивації працівників до досягнення конкретних цілей, покращення продуктивності та збільшення їхнього залучення до роботи. Воно реалізується шляхом надання працівникам конкретних матеріальних винагород, таких як: зарплата, бонуси, премії, акції, пільги та додаткові вигоди, тощо.

Нематеріальне стимулювання передбачає використання різних методів та заходів, щоб мотивувати працівників, підвищувати їх задоволеність від роботи та залученість до діяльності без використання фінансових винагород. Нематеріальне стимулювання включає в себе такі аспекти: визнання та вдячність, розвиток та навчання, відповідність цінностям та місії компанії, робочий комфорт, залученість до прийняття рішень, можливість росту та розвитку кар'єри, робочий колектив та відносини, підтримка робочих досягнень.

Серед факторів впливу на персонал, які стали найбільш значущими останнім часом, називають наступні: введення воєнного стану та бойові дії, наслідки пандемії Covid-19 та нові потенційні пандемічні загрози, економічна нестабільність, загроза життю та здоров’ю, обмеження пересування, різкі зміни законодавства, зміни умов роботи та оплати праці [3, с.28]. Такі стресові фактори

можуть призводити до нестабільності психічного стану працівників. Все це знижує якість роботи, зменшує результативність праці персоналу.

Отже, керівникам важливо впроваджувати мотиваційні ініціативи, спрямовані на зниження стресу серед персоналу та створення найкомфортніших умов для виконання роботи.

Під час воєнного стану пріоритети працівників змінюються через надзвичайні обставини. Важливим аспектом стає безпека, тобто забезпечення безпечного місця для роботи, збереження місця праці за робітником. Відповідно, особливу увагу необхідно приділяти питанням безпеки життєдіяльності та охорони праці, серед яких - підготовка укриттів, проведення інструктажів щодо поведінки під час повітряної тривоги, проведення консультацій щодо змін в законодавстві та змін в роботі підприємства.

До актуальних на сьогодні напрямів удосконалення мотиваційних програм також можна віднести організацію психологічної підтримки працівників, формування та розвиток корпоративної культури, перегляд ключових показників ефективності, розвиток формальних і неформальних комунікацій, проведення заходів щодо згуртування колективу, навчання, матеріальну і нематеріальну підтримку тощо [3, с.31].

Багато персоналу, як державних установ, так і комерційних підприємств, під час воєнного стану були вимушені перейти до роботи в онлайн форматі. В таких умовах особливо важливим і досить складним для працівника може стати питання організації свого робочого місця. Така ситуація також потребує особливої уваги з боку керівників до визначення відповідних мотиваційних механізмів. Забезпечення необхідною комп'ютерною технікою, організація навчання використанню відповідних програмних засобів, технічна підтримка під час роботи онлайн допоможуть значно знизити рівень стресу працівника, що, безперечно, мотивує його до ефективної праці і позитивно відобразиться на результатах роботи.

Специфіка мотиваційних інструментів під час воєнного стану полягає, в першу чергу, у необхідності задоволення потреби працівників у безпеці. Однак, це не виключає необхідності використання комплексу мотиваційних заходів націлених на задоволення соціальних потреб працівників, потреб у визнанні та розвитку.

Література:

1. Заставнюк Л.І., Липовецька Т.Р. Проблематика системи мотивації персоналу в сучасному менеджменті підприємства. *Економіка та управління підприємствами*. 2019. Випуск 3(14). С.166-172.

2. Maslow Abraham. A Theory of Human Motivation [Electronic resource] / Abraham Maslow. Psychological Review.V. 50, No. 4. 1943. P. 370–396. Mode of access: http://psychclas sics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm. Title from the screen.

3. Козак К.Б., Корсікова Н.М., Петренко Ю.О. Управління мотивацією персоналу в умовах постпандемії та воєнного стану. *Науковий журнал Економіка харчової промисловості* . 2022. Том 14. Вип. 4. С.26-34

Левченко О.М.
доктор економічних наук, професор
Центральноукраїнський державний університет
імені Володимира Винниченка
м. Кропивницький, Україна
Левченко А.О.
кандидат економічних наук, професор
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

СУЧАСНІ ДЕТЕРМІНАНТИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ Й СТАНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

В умовах сучасних реалій розвиток людських ресурсів відіграє роль одного із ключових драйверів становлення економіки знань, підвищення конкурентоспроможності господарюючих суб'єктів в умовах глобалізаційних викликів, прискорення темпів цифрової трансформації економічних процесів, поширення технологій штучного інтелекту та досягнень Індустрії 4.0, що у кінцевому підсумку дозволить більш раціонально та ефективно забезпечити процес відновлення й сталого розвитку вітчизняної економіки.

Однак, в умовах сьогодення можливості розвитку людських ресурсів значною мірою обмежуються унаслідок негативних наслідків військового стану, фінансово-економічної кризи, деструктивних демографічних тенденцій, глобалізаційних і соціально-психологічних викликів, загроз безпеці як громадян, так і суб'єктів господарювання.

Глобалізацію трактують як «комплексний та неоднозначний феномен, котрий охоплює основні аспекти соціального, політичного, культурного та економічного життя, основа якого визначається простою реальністю: національні кордони стають ширшими, і визначаються не обсягом, а масштабами їх використання» [6].

До факторів, що мають найбільш суттєвий вплив на розвиток людських ресурсів в умовах глобалізації, можуть бути віднесені: економічні й політичні, техніко-технологічні, освітні, суспільні, культурні [6]. У свою чергу, до складу викликів та перешкод, що пов'язані із можливостями цифрової трансформації у глобальному вимірі, належать: культурні різниці, кібербезпека, нерівномірність доступу, регуляторні та правові аспекти, етичні проблеми та опір і неготовність до змін [5].

Значну загрозу у сфері кадрового забезпечення вітчизняної економіки становлять наявні демографічні тренди та ризики подальшого збільшення демографічних втрат. Так, за висновками, що наводять науковці Лібанова Е.М., Позняк О.В., Цимбал О.І., «найвищі ризики неповернення притаманні, з одного боку, найбільш уразливим контингентам, які можуть розраховувати на отримання у статусі біженців вагомої допомоги в країнах ЄС, а з іншого – найбільш активним і кваліфікованим особам, здатним швидко знайти роботу та адаптуватися до нових умов» [2].

Управління розвитком людських ресурсів на мікрорівні в умовах становлення економіки знань супроводжується розумінням природи дуалізму наукового знання (яке виступає як засобом економічного росту, так і активно формується й накопичується під час акумулювання людського капіталу) та передбачає поєднання правових аспектів застосування знаннєвих технологій, ключових управлінських пріоритетів, управління науково-технічним розвитком суб'єкта господарювання, керування розвитком творчих навичок персоналу та психологічних методів менеджменту [1].

Водночас, слушним вважаємо й твердження Лісогор Л.С., Руденко Н.В. щодо дуальних ознак, яких набуває сучасний ринок праці. Проявом таких ознак виступає «збільшення потреби у кваліфікованих працівниках, здатних творчо, креативно виконувати поставлені завдання, та поступове скорочення потреби у робітниках, залучених до виконання регламентованих, чітко визначених операцій з обслуговування машин та устаткування» [4].

Цифрова трансформація, маючи ознаки багатогранного процесу, передбачає не тільки застосування новітніх інформаційних технологій, але й комплексне переосмислення підходів до ведення бізнесу, підґрунтям якого є ефективна й злагоджена взаємодія секторів бізнесу, державного управління, науки й освіти у напрямі побудови інноваційних кластерів, запровадження положень Індустрії 4.0, підтримки розвитку високотехнологічних секторів економіки [3].

Потенціал розвитку людських ресурсів, як відзначають Петренко В.П., Псюк Р.М., визначається здатністю працівників: мати належний професійний рівень та компетентності, що відповідають кращій вітчизняній і світовій практиці у професійній сфері; застосовувати розвинені комунікативні навички; брати участь у системі безперервного професійного розвитку й самовдосконалення; застосовувати сучасні інструменти у сфері інформаційної діяльності; визнавати й використовувати відповідні етичні правила і норми, відповідально підходити до виконання трудової діяльності; володіти адаптивністю, емоційною стійкістю та гнучкістю [7].

Отже, в контексті підвищення результативності й ефективності розвитку людських ресурсів в умовах становлення економіки знань і глобалізаційних змін, на наше переконання, до основних заходів можуть бути віднесені:

− удосконалення системи безперервного розвитку людських ресурсів із використанням кращого вітчизняного й світового досвіду;

− сприяння подоланню цифрового розриву як щодо доступу до сучасних інформаційних технологій, так і в контексті набуття працівниками актуальних навичок застосування новітніх цифрових інструментів;

− забезпечення дієвої системи стимулювання працівників до постійного розвитку і професійного зростання із застосування як матеріальних, так і моральних стимулів;

− сприяння розвитку емоційного інтелекту людських ресурсів, акцентуючи увагу на наявності розуміння важливості даного процесу з-поміж управлінців усіх рівнів;

− дотримання безпеки праці, включаючи її фізичну й психологічну складові, приділяючи увагу психологічній і соціальній підтримці працівників в умовах викликів воєнного стану;

− запровадження програм щодо поліпшення демографічної ситуації, сприяння молодіжній зайнятості, створення умов для дистанційної зайнятості працівників;

− сприяння розвитку інноваційного підприємництва, розвитку інноваційної активності суб'єктів господарювання та запровадження інновацій у практичну діяльність;

− приділення уваги навчанню персоналу новітнім технологіям застосування штучного інтелекту, розуміючи при цьому позитивні сторони й загрози даного процесу;

− розвиток інноваційної інфраструктури, яка б сприяла забезпеченню високого професійного рівня працівників;

− забезпечення належного рівня інформаційної безпеки, включаючи захист конфіденційних даних як суб'єктів господарювання, так і їх персоналу, запровадження навчання працівників з питань кібербезпеки у глобалізованому світовому інформаційному просторі;

− врахування при розробленні програм розвитку людських ресурсів на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях як поточних, так і перспективних потреб ринку праці щодо знань, умінь, навичок, компетентностей працівників, беручи до уваги новітні тренди розвитку економіки.

Література:

1. Ільчишин С.М. Управління розвитком людських ресурсів як складова розвитку організації. *Науковий погляд: економіка та управління*. 2019. №4. С. 27-34.
2. Лібанова Е.М., Позняк О.В., Цимбал О.І. Масштаби та наслідки вимушеної міграції населення України внаслідок збройної агресії Російської Федерації. *Демографія та соціальна економіка*. 2022. №2. С. 37-57.
3. Лісова Р.М. Цифрова трансформація як спосіб адаптації бізнес-моделі в умовах діджиталізації економіки. *Бізнес-навігатор.* 2021. Вип. 6. С. 86-90.
4. Лісогор Л.С., Руденко Н.В. Оцінка структурних змін зайнятості на регіональних ринках праці. *Економіка, управління та адміністрування*. 2021. №4. С. 3-9.
5. Ломовських Л.О., Єфремова Н.О., Пащенко Ю.В. Управління цифровими трансформаціями економіки в контексті глобалізації. *Аграрні інновації.* 2023. №17. С. 218-224.
6. Переверзєва А.В. Аналіз впливу глобалізаційних чинників на розвиток людських ресурсів. *Економічний вісник університету.* 2018. Вип. 38. С. 104-112.
7. Петренко В.П., Псюк Р.М. Модель функціонально-орієнтованого управління і оцінки розвитку людських ресурсів підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2018. Вип. 17(2). С. 51-56.

Литвинова А.В.
студентка 15 групи 4 курсу факультет прокуратури
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого
м. Харків, Україна

ЗАХИСТ ЕКОЛОГІЧНИХ ПРАВ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ВІЙСЬКОВОЇ АГРЕСІЇ

Воєнні дії в Україні спричинили серйозні, істотні непередбачувані перешкоди для забезпечення та реалізації основних прав і свобод людини і громадянина. Однією з основних проблем є екологічна безпека, яка стає особливо актуальною, через реальну загрозу життю та здоров'ю громадян. Це важливе питання, яке прямо корелює з природними правами людини, що закріплені в Конституції України (стаття 50) і Закону України «Про охорону навколишнього природного середовища» (стаття 9), де кожний громадянин має право на безпечне для його життя та здоров'я навколишнє природне середовище.

Це право має природний характер і не може бути обмеженим чи позбавленим, воно існує з моменту народження і є невідчужуваним. І тому вимога до дотримання екологічних прав і забезпечення їх захисту є повністю обґрунтованою в будь-яких обставинах.

Тому важливим та невідкладним кроком у цих складних обставинах було прийняття 15 березня 2022 року Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, щодо діяльності у сфері довкілля та цивільного захисту на період дії воєнного стану й у відбудовний період» [1]. Його суть, з точки зору захисту екологічних прав в Україні, полягає в першу чергу у визначенні негативних наслідків воєнних дій на стан навколишнього середовища, ускладненні або навіть перешкоді для реалізації екологічних прав, а також в гострій потребі їх захисту в подальшому.

Як підтвердження необхідності повернення до нормальної життєдіяльності громадян після завершення військової агресії та для забезпечення захисту екологічних прав громадян України, 20 червня 2022 року було прийнято Закон України «Про управління відходами», який набув чинності у липні 2023 року. [3] І це не тільки сприяє адаптації екологічного законодавства України до європейських стандартів у сфері охорони довкілля та управління відходами, а також створює гарантії для захисту екологічних прав громадян. Зазначено, що цей закон встановлює правові, організаційні та економічні засади діяльності, спрямовані на запобігання утворенню відходів, зменшення їх обсягів, а також на сприяння підготовці відходів до повторного використання, рециклінгу і відновленню з метою уникнення негативного впливу цих відходів на здоров'я людей та природне середовище. [3].

Отже, правове регулювання управління відходами в Україні в кінцевому підсумку спрямоване на запобігання негативному впливу відходів на життя та здоров'я людей, а також на навколишнє середовище. А це є складовою права кожного громадянина на чисте і безпечне для життя та здоров'я навколишнє середовище.

Ще одним значущим аспектом в екологічному законодавстві є доступ до екологічної інформації. Під час бойових дій був прийнятий 20 вересня 2022 року Закон України «Про Національний реєстр викидів та перенесення забруднювачів»[4], який нещодавно набув чинності 08 жовтня 2023 року. Цей юридичний акт встановлює правила та структуру для створення та функціонування Національного реєстру викидів і перенесення забруднювачів з метою забезпечення громадськості доступу до повних, узгоджених і достовірних інформаційних даних щодо викидів, переміщення забруднювачів і управління відходами.

Один із основних принципів реєстрації викидів та перенесення забруднювачів і відходів, передбачено в статті 4 згаданого Закону, а саме в забезпеченні участі громадськості у процесах створення та поліпшення реєстру, а також у забезпеченні вільного доступу громадськості до реєстру, звітів операторів, інформації про дифузні джерела та звітів відповідного органу. [4] Це означає, що інформація з Національного реєстру викидів та перенесення забруднювачів буде публічною, тому громадськість матиме необмежений доступ до інформації про будь-яке підприємство, яке впливає на довкілля. Таким чином, Україна виконає важливу частину своїх міжнародних зобов'язань, включаючи Оргуську конвенцію та Протокол про реєстри викидів та перенесення забруднювачів.

Слід зазначити, що в умовах воєнних дій право на безпечне для життя і здоров’я довкілля може не тільки порушуватись, а й на етапі реалізації своїх суб’єктивних складових обмежуватись в інтересах оборони та національної безпеки. У цьому контексті особливу увагу слід приділити механізму реалізації права на вільний доступ до екологічної інформації та її поширення.

Згідно з ч. 2 ст. 50 Конституцією України, кожному гарантується право на вільного доступу про стан довкілля, якість харчових продуктів і предметів побуту, а також право на її поширення і ця інформація ніким не може бути засекречена. Забезпечення доступу до екологічної інформації є важливим для гарантування основних прав людини в мирний період, включаючи право на чисте і безпечне навколишнє середовище. Зрозуміло, що під час воєнних конфліктів це право набуває ще більшого значення, оскільки може врятувати життя та зберегти здоров'я людей. Доступ до інформації щодо можливих загроз, наприклад, нападу або окупації, може сприяти своєчасній евакуації населення і запобігти гуманітарним та екологічним катастрофам. Тому важливим є якісний і оперативний доступ до публічної екологічної інформації для забезпечення належного функціонування державних та громадських інституцій, а також для збереження навколишнього природного середовища та життя та здоров'я людей. [5, с. 615–616]

Відповідно до Конституції України, в умовах воєнного або надзвичайного стану можливі обмеження деяких прав і свобод громадян, окрім передбачених статтями 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63.[6] Як бачимо, право вільного доступу до екологічної інформації (ст. 50 КУ) не включено до цього переліку, тому воно може підлягати тимчасовим обмеженням в умовах воєнного стану.

Водночас, на мою думку обмеження такого права є не зовсім доречним в умовах війни, через те, що своєчасна публічна екологічна інформація може врятувати життя та здоров'я громадян і запобігти або відвернути інші негативні наслідки для довкілля та людської життєдіяльності. Крім того, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини також рекомендує не обмежувати право доступу до екологічної інформації. [7]

Наразі, Верховною Радою був прийнятий за основу «Проєкт Закону про забезпечення конституційних прав громадян на безпечне для життя і здоров'я довкілля». Його мета полягає в установленні правових та організаційних засад щодо запобігання, зменшення, контролю та усунення промислового забруднення для забезпечення високого рівня захисту довкілля шляхом впровадження інтегрованого довкільного дозволу, вимог щодо застосування найкращих доступних технологій та методів управління, моніторингу викидів та контролю дотримання цих умов.[2]

Серед позитивних аспектів можна виділити впровадження інтегрованого довкільного дозволу, який об'єднує різні дозвільні документи для викидів забруднюючих речовин в атмосферне повітря, водокористування та управління відходами. Такий підхід спрямований на комплексне управління екологічними ризиками і запобігає перенесенню проблем з одного аспекту довкілля на інший.

Додатковим позитивним аспектом є впровадження довідників Найкращих Доступних Технологій та Методів управління (НДТМ) для кожної галузі. Ці переліки технологій повинні бути впроваджені на підприємствах протягом певного терміну, що сприяє модернізації та підвищенню стандартів в екологічному секторі.

З іншого боку, до негативних сторін відносять відсутність чіткого визначення джерел фінансування екологічної модернізації та впровадження НДТМ. Законопроєкт зазначає можливі джерела фінансування, але не надає конкретних механізмів для їхнього отримання. Це питання є важливим, оскільки попередні екологічні реформи часто зіштовхувалися з проблемами фінансування.

Таким чином, можна дійти висновку навіть при воєнних діях в Україні і їх наслідках, важливо забезпечувати доступ до інформації про стан довкілля. Це є важливим для забезпечення права кожної особи на чисте і здорове довкілля. Зважаючи на військову агресію, доступ до цієї інформації не може бути повністю гарантованим на всій території країни через тимчасові обмеження і заходи з інформаційної безпеки, що обумовлені воєнним станом. Проте влада продовжує розвивати механізми для забезпечення доступу до екологічної інформації, оскільки це важливо для реалізації та захисту екологічних прав громадян. Зокрема, основні напрацювання в умовах військової агресії стосуються удосконалення таких сфер як управління відходами, створення та функціонування Національного реєстру викидів та перенесення забруднювачів для забезпечення доступу до повної та надійної інформації про викиди та перенесення забруднювачів. Також робляться зміни до законодавства з ресурсного та природоохоронного секторів щодо системи моніторингу

довкілля, інформації про стан навколишнього середовища та інформаційного забезпечення управління в галузі охорони навколишнього середовища тощо.

Література:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо діяльності у сфері довкілля та щодо цивільного захисту на період дії воєнного стану і у відбудовний період: Закон України від 15 березня 2022 року № 2132-IX URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2132-20#Text
2. Проект Закону про забезпечення конституційних прав громадян на безпечне для життя і здоров'я довкілля URL: https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/41111
3. Про управління відходами: Закон України від 20 червня 2022 року № 2320- IX URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2320-20#Text
4. Про Національний реєстр викидів та перенесення забруднювачів: Закон України від 20 вересня 2022 року № 2614-IX. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2614-20#Text
5. Антонюк У.В. Право на екологічну інформацію в Україні в умовах воєнного стану: окремі аспекти URL: http://kyivchasprava.kneu.in.ua/index.php/kyivchasprava/article/view/264/251
6. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text
7. Особливості реалізації права на доступ до публічної інформації в умовах воєнного стану: Уповноважений Верховної Ради України з прав людини (роз’яснення підготовлені за сприяння експерта з доступу до інформації О. Кабанова.URL:https://ombudsman.gov.ua/storage/app/media/%D0%92%D0%BE%D1%94%D0%BD%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D1%82%D0%B0%20%D1%96%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8E/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%20%D0%BD%D0%B0%20%D1%96%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8E/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%83%D0%BF%20%D0%B4%D0%BE%20%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D1%96%D1%87%D0%BD%D0%BE%D1%97%20%D1%96%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97.pdf

Лісніченко М.О.
кандидат економічних наук, доцент
Артамонов Д.С.
магістр
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

НАПРЯМИ ЗАСТОСУВАННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ДОСВІДУ АДМІНІСТРУВАННЯ МИТНИХ ПЛАТЕЖІВ В УКРАЇНІ

Україна, відзначаючи свій курс на реформування митної системи, вибрала шлях гармонізації вітчизняного фіскального сектора з європейськими стандартами та нормами ведення митної політики. Цей шлях передбачає застосування і адаптацію ефективних практик країн Заходу в контексті внутрішніх реалій України.

Проблеми оподаткування та наповнення бюджетів, які стали актуальними під час економічної кризи та її наслідків, підкреслили важливість ефективного адміністрування митних платежів для досягнення сталого соціально-економічного розвитку.

Необхідно звернути увагу на основні принципи митного адміністрування в країнах Європейського Союзу:

1. Робота фіскальних органів в першу чергу спрямована на припинення дій недобросовісних платників митних платежів, включаючи тих, хто вже зареєстрований як платник податків, але уникає внесення необхідних платежів, або тих, хто займається певною господарською діяльністю, але не зареєстрований в фіскальних органах. Цей підхід значно відрізняється від підходу Державної митної служби України, де основна увага зосереджена на контролі зареєстрованих платників податків.
2. У взаємодії з платниками митних платежів фіскальні органи виступають у ролі надавачів послуг, і лише після цього включається інспектор-контролер (на відміну від України, де митні органи переважно виступають як контролери). Це особливо важливо, оскільки така система піднімає рівень взаємодії між податковими службами та платниками митних платежів на більш високий рівень. У Європейському Союзі платник митних платежів має можливість звертатися до податкової служби незалежно від того, де він перетинає митний кордон, що створює комфортні умови для клієнтів. Крім того, платники можуть отримувати інформацію та консультації щодо сплати митних платежів та правильного оформлення цього процесу [1, с. 24-26].

Сьогодні в нашій країні основним мотиваційним чинником роботи митних органів є вилучення максимальної суми коштів при будь-яких обставинах з використанням максимальної кількості штрафних санкцій, чим і вимірюється ефективність роботи митних органів. Проте, не менш важливою ніж контрольна, має бути сервісна функція з забезпеченням ефективної та якісної роботи митних органів у таких напрямках: навчання клієнтів митної служби та її працівників в сфері адаптації та змін податкового законодавства, вірного його застосування та

роз'яснення його основних принципів; формування культури платників податків в сфері справляння митних платежів; консультування клієнтів фіскальної служби щодо податків та митних платежів, які йому слід сплачувати до бюджету [2, с. 165-171].

3. У системі оптимізації адміністрування митних платежів в країнах ЄС ефективним інструментом є використання системи Єдиного рахунку для сплати податків. Ця система діє в країнах, таких як Бельгія, Великобританія, Данія, Швеція. Простота та прозорість цього інструменту дозволили йому отримати визнання серед всіх сторін податкового процесу, включаючи податкові служби та платників податків. Основна ідея полягає в можливості платника через одне платіжне доручення оплатити всі необхідні митні платежі. Це спрощення допомагає уникнути помилок при сплаті та перерахуванні платежів, а також забезпечує надання податковим органам повної та точної інформації про сплату митних платежів [1, с. 24-26].

Актуальність удосконалення системи електронного адміністрування податку на додану вартість (ПДВ) на сьогодні особливо очевидна, оскільки за допомогою зменшення впливу людського фактора можна досягти зменшення можливостей для корупції в цьому податку [3, с. 71 -76].

У подальших заходах щодо оптимізації системи адміністрування митних платежів в Україні, важливо звернути увагу на:

- партнерські відносини та співпрацю між платниками митних платежів та фіскальними органами;
- підвищення рівня відповідальності за недотримання податкового законодавства;
- запровадження системи митного контролю як попереджувальної, а не наслідкової;
- боротьбу з корупцією у сфері митних платежів за допомогою адміністративних заходів;
- спрощення процедур оподаткування для платників митних платежів;
- виховання податкової культури серед платників податків.

Це заходи, спрямовані на забезпечення ефективного та якісного адміністрування митних платежів, що відповідають сучасним стандартам та практиці країн Європейського Союзу.

Література:

1. Ярош М.В. Гармонізація непрямого оподаткування в умовах інтеграції до ЄС. *Ольвійський форум. 2013: світова криза: прояви, наслідки, шляхи подолання*: тези. Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2013. С.24-26.

2. Софіщенко І. Я., Руба М. О. Митна політика України в умовах розвитку відносин з Європейським Союзом. *Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія : Економічні науки.* 2016. №1. С. 165-171. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vzhdtu_econ_2016_1_22

3. Прокіпчук Л.І. Досвід європейського союзу у питаннях адміністрування митних платежів: теоретичні основи та практичні рекомендації. *Вісник Сумського національного аграрного університету.* 2019. №3 (81). С. 71 -76.

Лозиченко О.М.
кандидат економічних наук, докторант
Міжнародний науково-технічний
університет імені академіка Юрія Бугая
м. Київ, Україна

СУТНІСТЬ МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІКИ

Розвиток економічних систем у сучасному світі зумовлений ефективністю процесів, механізмів регулювання їх функціонування. Національна економіка та окремі її підсистеми сьогодні перебувають у середовищі регуляторних правил, норм та нормативно-правового забезпечення, відповідно до яких відбувається функціонування всіх господарських систем.

Регулювання є важливою складовою процесу розвитку економічних систем, активізації функціонування окремих їхніх компонентів з метою поступового переходу на новий, більш якісний рівень власного розвитку. У сучасному світі регулювання є об'єктивною необхідністю та невід'ємною складовою процесів стимулювання економічного розвитку в країні.

Державне регулювання економіки за своєю природою є складною і динамічною системою, яка постійно змінюється і створена з метою здійснення впливу на поведінку економічних суб'єктів для забезпечення їхнього господарського розвитку, стимулювання в межах національної економіки розбудови її окремих галузей, сфер господарства. Зазначена система вже є невід'ємною складовою функціонування органів державної влади та місцевого самоврядування і використовується ними для впровадження в життя економічної політики, забезпечення належного рівня збалансованого та довгострокового економічного розвитку в країні. Відповідно питання дослідження теоретичних та прикладних положень здійснення такого регулювання є завжди актуальними та постійно потребують проведення нових досліджень з метою удосконалення державного регулювання економіки, механізму його здійснення, пошуку нових інструментів та методів активізації розвитку економічних відносин.

Державне регулювання економіки, як і механізм його здійснення, відіграють ключову роль у розвитку господарських процесів. У статті 5 Господарського кодексу України зазначено, що правовий господарський порядок в Україні формується на основі оптимального поєднання ринкового саморегулювання економічних відносин суб'єктів господарювання та державного регулювання макроекономічних процесів, виходячи з конституційної вимоги відповідальності держави перед людиною за свою діяльність та визначення України як суверенної і незалежної, демократичної, соціальної, правової держави [1].

Розглянемо досить фрагментарно зміст державного регулювання економіки. Зауважимо, що в науковій літературі сьогодні досить активно при вивченні питань сутності та особливостей функціонування системи такого регулювання розглядаються питання уточнення змісту наступних категорій, як «державне регулювання», «державне управління», «механізм державного управління», «механізм державного регулювання» та інші синонімічні, проте відмінні за своїм

змістом дефініції. Наприклад, І. В. Дроботенко констатує, що «під механізмами державного регулювання слід розуміти здійснення державою комплексних заходів у сфері соціальних, економічних, політичних, духовних та інших суспільних процесів та явищ з метою їх упорядкування чи для зміни й розвитку суспільних явищ або їх зв'язків» [2, с. 98].

Крім зазначеного, у наукових роботах, у яких аналізуються питання регулювання саме економічних відносин органами державної влади та місцевого самоврядування, також можна зустріти значну кількість схожих за своєю сутністю таких категорій: «державне регулювання економіки», «державне регулювання національної економіки», «державне регулювання макроекономічного розвитку», «державне регулювання розвитку системи фінансово-економічних відносин», «державне регулювання національного господарства», «механізм державного регулювання структурних перетворень в економіці», «механізм структурного регулювання економіки» і т. ін. Зауважимо лише, що вченими на сьогодні також вже виокремлені різні групи наукових підходів до розгляду їхньої сутності, що лише підкреслює складність їхньої природи як економічних об'єктів.

Цілком доречно зауважує К. М. Окаянюк, що «державне регулювання національною економікою – це діяльність влади щодо встановлення стратегічних та тактичних цілей розвитку країни в умовах глобалізаційних процесів, за допомогою розроблення відповідної політики та інструментів, механізму її реалізації» [3, с. 944].

Державне регулювання за своєю природою є складною системою, якій притаманна значна кількість підсистем та інших структурних елементів, функціонує за рахунок певного механізму, який дозволяє такій системі розвиватися, змінюватися та адаптуватися під постійно змінні умови зовнішнього щодо розвитку національної економіки середовища. Цілком логічним є припущення, що від ефективності такого механізму, якості взаємозв'язків між його базовими компонентами залежить і дієвість всієї системи державного регулювання економіки. Розглянемо сутність такого механізму детальніше.

Знову ж таки в науковій літературі, враховуючи важливість питань державного регулювання розвитку як національної економіки, так і її окремих сфер та галузей господарювання, є значна кількість підходів до розгляду змісту механізму такого регулювання. Окремі з них стосуються дослідження його з позиції макросистемного аналізу, тобто вивчення особливостей функціонування загального механізму державного регулювання національної економіки. Інші базуються на аналізі функціонування механізму державного регулювання в окремих галузях національного господарства, у розвитку окремих регіонів країни. Наприклад, Ю. М. Мельник, розглядаючи особливості функціонування механізму державного регулювання розвитку промисловості, зауважує, що такий механізм за своєю організаційною структурою має вигляд взаємопов'язаної системи, яка охоплює стратегічну мету державного регулювання, тактичні цілі, оперативні дії, завдання, принципи, функції, комплекс заходів, фактори впливу на суб'єктів та об'єктів державного регулювання, методи прямої та непрямої дії,

що підкреслює значущість сукупності державних інституційних заходів, сегментне забезпечення та важелі державного регулювання, збалансованість інтересів, методи контролю та відповідні результати [4, с. 147].

Своєю чергою З. М. Бурик, досліджуючи питання ролі держави в забезпеченні сталого розвитку, також обґрунтовує теоретичні положення функціонування механізму такого регулювання, враховуючи сутність концепції сталого розвитку, і пропонує механізм державного регулювання сталого розвитку розглядати як єдину складну систему взаємопов'язаних елементів, що формуються на основі причинно-наслідкових залежностей цілеспрямованого організуючого, координуючого й регулюючого впливу держави на систему сталого розвитку, шляхом застосування методів важелів та інструментів впливу, і включає: нормативно-правовий, організаційно-управлінський, фінансово-економічний та інформаційний механізм, та реалізується на різних рівнях управління [5].

Отже, враховуючи представлені вище теоретичні положення, можна сформулювати наступне визначення механізму державного регулювання – комплекс взаємопов'язаних компонентів, які у сукупності дозволяють здійснювати вплив органів державної влади на господарські процеси, економічних суб'єктів з метою забезпечення стабільного розвитку окремих галузей, секторів національного господарства.

Література:

1. Господарський кодекс України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text.

2. Дроботенко І. В. Основні механізми державного регулювання законотворчої діяльності. *Економіка та держава*. 2008. № 11. С. 97-99. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/11_2008/29.pdf.

3. Окаянюк К. М. Державне регулювання національної економіки: теоретичні аспекти. *Інфраструктура ринку*. 2018. Вип. 25. С. 943-947. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2018/25_2018_ukr/155.pdf.

4. Мельник Ю. М. Механізм державного регулювання розвитку промисловості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2018. Вип. 22, ч. 1. С. 145-151. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/22_1_2018ua/32.pdf.

5. Бурик З. М. Механізм державного регулювання в сфері сталого розвитку. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2018. № 2. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/2_2018/31.pdf.

Лозовий М.М.
магістр
Лісніченко М.О.
кандидат економічних наук, доцент
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ СИСТЕМОЮ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

У сучасних умовах в Україні держава має прямий вплив на багато аспектів оплати праці, включаючи встановлення ціни на робочу силу, посадових окладів (не обмежуючись працівниками державного сектора, через різні нормативно-правові акти), регулювання робочого часу та часу відпочинку і інші аспекти. Паралельно, непрямий вплив держави на трудові відносини реалізується через методичне регулювання стосовно кадрового складу, оподаткування, індексації доходів громадян, соціального страхування та зайнятості населення.

До подій, пов'язаних із вторгненням Росії в Україну 24 лютого 2022 року, Україна досягла значного прогресу в реформуванні, зокрема у регіональному розвитку та децентралізації, що також впливає на створення нових робочих місць.

Однак сучасна жорстка регуляція трудових відносин у суспільстві суперечить принципам ринкового саморегулювання, сучасного організаційного та кадрового управління, не відповідає потребам ринку праці та створює надмірні бюрократичні перешкоди як для найманих працівників, так і для підвищення конкурентоздатності роботодавців.

Це призводить до ситуації, де підприємці, що створюють нові робочі місця та забезпечують зайнятість, змушені діяти в обмежених умовах застарілого та часто неадекватного трудового законодавства. Вони постійно піддаються контролю інспекторів та ризикують великими штрафами, що призводить до ухилення від офіційних процедур або скорочення кількості робочих місць.

Оскільки людська праця є одним з ключових ресурсів для функціонування будь-якого бізнесу, роботодавці та власники стикаються з обмеженими правовими умовами для розвитку і підвищення власної конкурентоспроможності.

Серед інших наслідків є повільні темпи якісного та кількісного розвитку підприємництва, поглиблення кризових явищ в економіці, такі як зменшення зайнятості населення та сповільнення збільшення надходжень до бюджетів на всіх рівнях. Отже, негативні наслідки використання застарілих та неадекватних з економічної точки зору методів управління державою в системі трудових відносин в Україні відчуваються не лише приватним сектором, але також державним та громадським секторами, а також усіма соціальними категоріями та групами інтересів.

19 липня 2022 року Верховна Рада прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання

трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність». Проте діє він лише на час воєнного стану, що суттєво погіршить умови праці та її оплати після його скасування. Тому розглядаємо як перспективу продовження терміну його дії. Крім того, в подальшому варто розглянути можливість законодавчого регулювання трудових відносин з фрілансерами, що наразі не можливе [1].

Отже, можна визначити наступні основні принципи модернізації механізмів державного управління системою трудових відносин:

– державна регуляція трудових відносин. Держава вживає нормативних заходів для регулювання відносин між роботодавцями та працівниками та забезпечення соціального захисту працівників. Це можуть бути закони, нормативні акти міністерств і інших державних органів;

– гнучкість механізмів державного управління. Оскільки система трудових відносин не має універсальних рішень, що підходять для всіх ситуацій, держава повинна забезпечувати гнучкі та адаптивні механізми управління системою трудових відносин;

– рівність сторін в трудових відносинах. Управління системою трудових відносин має базуватися на принципі рівності сторін: роботодавців і працівників. Держава повинна забезпечувати рівні права та можливості для всіх учасників ринку праці;

– розвиток конкурентоздатної праці. Механізми управління системою трудових відносин повинні сприяти розвитку кваліфікованих та конкурентоздатних працівників. Держава має створювати умови для професійного зростання та розвитку працівників;

– співпраця між державою, роботодавцями та профспілками. Ефективне управління системою трудових відносин потребує співпраці між державою, роботодавцями та профспілками. Кожна сторона повинна спільно працювати для досягнення спільних цілей та інтересів. Висока модернізація цих механізмів є необхідною для забезпечення стабільності на ринку праці та підвищення рівня життя громадян.

Для поліпшення системи соціального партнерства в Україні рекомендовані наступні кроки:

– залучення до системи партнерських відносин соціальних груп та верств, які наразі не беруть в ній участі;

– реформування законодавчих та нормативних актів, що регулюють питання соціального партнерства та соціально-трудових відносин, для відповідності міжнародним нормам;

– прискорення прийняття законодавчих актів, спрямованих безпосередньо на регулювання системи соціального партнерства та її складових;

– здійснення додаткових заходів, які стимулюватимуть роботодавців брати участь у соціальному діалозі;

– проведення ініціатив для підвищення громадської свідомості щодо соціального партнерства та інших важливих аспектів соціально-трудової сфери [2, с. 280–285].

Ці заходи спрямовані на розвиток та зміцнення системи соціального партнерства в Україні.

Отже, державно-громадська співпраця в системі трудових відносин є ключовим чинником для ефективного управління ринком праці та забезпечення гідної праці для всіх громадян. Серед основних пріоритетів цієї співпраці можна виділити наступні:

– забезпечення соціального захисту працівників. Держава та громадські організації повинні разом гарантувати права та інтереси працівників, зокрема, піклуватися про їхню безпеку та здоров'я на робочому місці, забезпечувати соціальне страхування та інші форми соціального захисту;

– розвиток професійної освіти та підвищення кваліфікації. Держава та громадські організації повинні разом працювати над розвитком системи професійної освіти та навчання, яка відповідає потребам ринку праці, та забезпечувати доступність підвищення кваліфікації для робітників у всіх секторах економіки;

– захист прав роботодавців. Держава та громадські організації повинні спільно гарантувати правовий захист роботодавців, зокрема, забезпечувати рівні умови для участі в конкуренції на ринку праці, доступ до ресурсів та незалежність в управлінських рішеннях;

– підвищення ефективності системи трудових відносин. Держава та громадські організації мають спільно розробляти та впроваджувати механізми, які підвищують ефективність трудових відносин, сприяють економічному розвитку та зменшенню безробіття, вирішують місцеві економічні труднощі;

– зміцнення громадської участі в управлінні сектором зайнятості. Держава та громадські організації мають створювати умови для активної громадської участі у прийнятті рішень з питань системи зайнятості та розвивати партнерські відносини між державою, роботодавцями та профспілками [3, с. 62-68].

Наведені вище дії спрямовані на поліпшення умов праці та розвиток трудових відносин в Україні з метою досягнення більш справедливого і стабільного ринку праці.

Література:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність : Закон України від 19.07.2022 р. № 2434-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text (дата звернення: 04.10.2023).

2. Ситник О. Соціальне партнерство в Україні: особливості становлення і перспективи розвитку. *Наукові праці КНТУ. Економічні науки.* 2009. № 15. С. 280–285

3. Черевко Н.О. Державне регулювання трудових відносин в Україні. *Держава та регіони: Серія публічне управління та адміністрування*. 2023. 2022. № 1 (79). С. 62–68.

Лукановська І.Р.
кандидат економічних наук, докторант
Західноукраїнський національний університет
м. Тернопіль, Україна

ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ АУДИТУ В СУЧАСНОМУ СВІТІ

Процес впровадження сучасних інформаційних технологій в господарську діяльність підприємств, організацій та бізнесу в цілому ідентифікується як цифрова трансформація. Такі технології дозволяють підприємствам комп'ютеризувати багато процесів, що зменшує час і зусилля, необхідні для виконання завдань. Це допомагає підвищити продуктивність і конкурентоспроможність, а також знизити витрати. Компанії, які успішно впроваджують цифрові технології, розвиваються значно швидше. Це дозволяє їм випереджати конкурентів, реалізувати власну першість у впровадженні нових продуктів та послуг на ринку.

Не є винятком й суб'єкти аудиторської діяльності, що здійснюють надання аудиторських послуг. Цифрові інновації, такі як мобільні додатки, онлайн-платформи та інші сервіси, роблять аудит зручнішим і доступнішим. Клієнти можуть швидше і легше замовляти аудиторські послуги, що включають аудит всієї господарської діяльності чи окремого сегменту, об'єкту (наприклад, основних засобів, нематеріальних активів). Інтернет та цифрові технології допомагають значно швидше проводити аудит, знаходити потрібну інформацію, комунікувати (спілкуватися) з зацікавленими контрагентами різних компаній.

Аудит, як процес перевірки даних бухгалтерського обліку, внутрішніх контрольних процедур та фінансової звітності підприємства з метою надання інформації щодо її достовірності та відповідності вимогам чинного законодавства України, у сучасному світі не може існувати без цифрової трансформації. Вона включає в себе використання різних методів і технологій для полегшення процесу надання аудиторських послуг. Отож, сюди можемо віднести:

- використання аналітики даних (з анг. мови «Data Analyst») для аналізу великих обсягів фінансової інформації та виявлення помилок чи потенційних ризиків;
- впровадження інтелектуальних систем для автоматизації аудиторських процесів, наприклад, для виявлення шахрайства або оцінки ризиків. Завдяки застосуванню програмного забезпечення та інших цифрових інструментів, багато рутинних і трудомістких завдань можуть бути автоматизовані. Це дозволяє аудиторам зосереджуватися на більш складних питаннях і аналітиці;
- використання технології блокчейн для забезпечення надійності транзакцій, а також прозорості, безпеки та незмінності даних. З допомогою технології блокчейн аудитори можуть автоматизувати багато процесів, що традиційно вимагають ручного втручання, таких як підтвердження транзакцій. Вважається що, якщо технологію блокчейн поступово інтегрувати у процес

ведення бухгалтерського обліку, то це призведе до повної автоматизації процесу аудиту [1, с. 128];

- впровадження автоматизованих систем для збору та обробки даних бухгалтерського обліку, фінансової звітності, що допомагає зменшити наявність помилок та підвищує ефективність і оперативність економічних даних;
- використання облікових систем та хмарних технологій для зберігання й обміну даними між аудиторами та клієнтами. Цифрові інструменти, такі як хмарні технології, дозволяють аудиторам проводити аудит на відстані, що особливо актуально для компаній, які розташовані у різних країнах, а також у випадках форс-мажорних обставин (таких як пандемія, війна);
- використання цифрових технологій дозволяє аудиту швидко адаптуватися до змінних умов ринку, законодавчих вимог та специфіки галузі клієнта;
- використання програмних засобів для аналізу ризиків і виявлення помилок у фінансовій звітності (інтелектуально-аналітична складова, яка в майбутньому може бути реалізована більш результативно завдяки використанню штучного інтелекту).

Отже, як бачимо, цифрова трансформація аудиту дозволяє аудиторам працювати більш ефективно, вносячи ряд змін і нововведень в традиційний підхід до аудиту. Проте, в епоху цифрової економіки, аудиторам потрібно розвивати свої навички в напрямку інформаційних технологій та аналізу даних, щоб залишатися конкурентоспроможними. Суб'єктам аудиторської діяльності, в свою чергу, слід впроваджувати та розробляти системи неперервного аудиту, де б моніторинг і аналіз даних відбувався в реальному часі. Це допоможе підвищити якість аудиту, робити його більш ефективним, точним і, що найважливіше, відповідати сучасним викликам бізнесу.

Резюмуючи, слід зазначити, що цифрова трансформація аудиту – це процес використання сучасних цифрових технологій і інструментів для покращення якості, ефективності та точності надання аудиторських послуг. Вона є об'єктивним, логічним і неодмінним процесом, що відповідає сучасному рівню розвитку людства та визначається наявними технічними можливостями й компетентностями фахівців.

А загалом, цифрова трансформація у сучасному світі є необхідною для вирішення багатьох економічних, фінансових та соціальних викликів. Вона відіграє ключову роль у створенні нових можливостей, покращенні якості надання аудиторських послуг.

Література:

1. Бабінська С.Я. Технологія блокчейн в аудиті: сучасний стан та перспективи застосування. *Економіка та суспільство.* 2022. Випуск 36. С. 126-132.
2. Про внесення змін до Закону України «Про аудит фінансової звітності і аудиторську діяльність»: Закон України від 31.05.2022 р. №2285-IX.

Мантур-Чубата О.С.
кандидат економічних наук
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький, Україна

ІНВЕСТИЦІЇ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ГОЛОВНІ ОСОБЛИВОСТІ ТА ЧИННИКИ ВИБОРУ

Інвестування в людський капітал формує фундамент для ефективної економічної діяльності, збільшує потенціал не лише промисловості, а й науки та створює умови для забезпечення підприємств висококваліфікованими працівниками, здатними розробляти інноваційні технології виробництва продукції і надання послуг та забезпечувати їх економічно обґрунтоване та ефективне впровадження і практичне використання.

На жаль, сучасні підприємства не приділяють достатньої уваги інвестуванню в людський капітал, це пояснюється нестачею коштів, знань, ризиком не отримати прибуток. Також немає підтримки та заохочення з боку держави. В теперішній час необхідно розробляти заходи для створення необхідних умов для ефективної діяльності з інвестування у людський розвиток.

Розглядаючи у широкому розумінні категорію людський капітал як сукупність професійних, інтелектуальних та фізичних здібностей людини, які вона може використати у праці, то очевидно, що інвестиції в людський капітал мають певні особливості, які потрібно враховувати при цільовому призначенні та використанні. Це пов’язано з специфікою суб’єкта – людиною, яка є живою істотою з притаманним лише їй способом відтворення (таблиця 1.1).

Таблиця 1. Підходи науковців до визначення категорії людський капітал

Джерело	Визначення
[1, с. 16]	Людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу
[2, с. 42]	Людський капітал – це запас знань, навичок та мотивацій, що мається у кожного. Інвестиціями в нього може бути освіта, накопичення виробничого досвіду, охорона здоров’я, географічна мобільність та пошук інформації
[3, с. 270]	Людський капітал – це здатність людини до виконання роботи. Робота – це трансферт між людським капіталом та засобами праці. Мірою витрат праці є кількість продуктивності та часу праці

Продовження табл.1.

[4, с. 9]	Людський капітал – це втілений у людині запас спроможностей, знань, навичок та мотивацій, формування якого, на кшталт накопичення фізичного чи фінансового капіталу, вимагає вилучення засобів із сфери поточного споживання заради отримання додаткових доходів у майбутньому
[5, с. 7]	Людський капітал визначається як рівень фізичних і розумових здібностей людини з одного боку, а з другого – як певний запас здоров'я, знань, навичок, кваліфікації, що сформований внаслідок інвестування в людину і впливає на зростання доходів його власника

У найзагальнішому вигляді людський капітал можна визначити як сформований і розвинутий у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується у тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу.

Держава займає визначальне місце серед інвесторів в людський капітал, а саме в освіту, наукову діяльність та охорону здоров'я, спонукає інші суб'єкти господарювання до активізації інвестування, таким чином нагромаджуючи людський капітал країни.

На жаль, аналізуючи останніми роками систему фінансування в людський капітал можемо зробити висновок, що система не є досконалою, бюджетні кошти використовуються, проте не ефективно і роль провідного інвестора переходить іншим суб'єктам господарювання.

Цей процес вимагає дотримання наукових принципів, які носять комплексний характер, поєднують інвестування в людський капітал та управління персоналом (рисунок 1).

Якщо порівнювати інвестиції в людський капітал з інвестиціями в будь який речовий (фізичний) капітал, то можна виділити певні особливості, що обумовлено такими чинниками:

– специфічні риси людського капіталу: неречова природа як втіленість у людині, що пояснює його спорідненість із власником; залежність величини людського капіталу від життєвого циклу індивіда; здатність людського капіталу до самоінвестування, якщо його наявний запас є інвестицією у подальше накопичення, тощо;

– особливості інвестиційного процесу, об'єктом якого є людина, а саме: сполучення економічної й неекономічної (ірраціональної) мотивації до інвестицій; значна роль чинників споживання; специфічний інвестиційний цикл, який у вартісному вимірі охоплює фазу створення людського капіталу на базі інвестицій індивіда, родини, фірм, держави та інших інвесторів у людину, фазу використання на індивідуальному, корпоративному, національному рівнях, що також потребує певних інвестицій, фазу додаткового інвестування у відтворення

людського капіталу на якісно новому рівні; взаємозв'язок інвестиційного циклу і життєвого циклу людини.



Рис.1. Похідні принципів інвестування в людський капітал на основі споріднення процесів інвестування та управління персоналом

Таким чином, розглядаючи у широкому розумінні категорію людський капітал як сукупність професійних, інтелектуальних та фізичних здібностей людини, які вона може використати у праці, то очевидно, що інвестиції в людський капітал мають певні особливості, які потрібно враховувати при цільовому призначенні та використанні. Сучасна економічна політика України спрямована на досягнення інноваційних рис, зокрема, економіки знань, що може досягатись через постійне накопичення людського капіталу, прискорене втілення якого можливе через інвестування.

Література:

1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки : монографія. Київ : Т-во «Знання», 2001. 254 с.

2. Кашнікова К., Красова О., Палагіна А., Петрова Ю. Гуру менеджменту. *Управління персоналом*. 2008. № 2 (180). 208 с.

3. Бутинц Ф. Теорія виміру капіталу та прибутку : монографія. Краків: Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, 2010. 400 с.

4. Ільченко І. М., Арустамян Г. Н. Значимість людського капіталу у зміцненні здоров'я та профілактиці захворювань. *Профілактична медицина*. 2009. № 2. С. 9–17.

5. Дзямулич М. І. Соціально-економічні форми робочої сили та умови її відтворення в перехідній економіці України : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. економ. наук. Київ: Київський національний економічний університет, 2004. 21 с.

Маслова А.А.
студентка групи ФЕУ-520
Соріна О.О.
кандидат економічних наук, доцент
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА

У діяльності сучасних підприємств велике значення має організаційна культура, увага до питань формування якої постійно зростає. Узагальнюючи думки різних авторів, надалі будемо розглядати організаційну культуру як філософію, вірування, цінності, норми, правила, які є в основі відносин та взаємодій як у внутрішньому середовищі організації, так і у зовнішньому, що сформувалися за час життя організації і проявляються в поведінці членів організації. Формування організаційної культури впливає на структуру організації, ефективність та загальну атмосферу в її підрозділах, є складовою репутації [1,2].

Існують різні підходи до формування організаційної культури, і вони можуть варіюватися в залежності від конкретних цілей та контексту підприємства [3]. Всі підходи умовно можна поділити на так звані традиційні та нові. Охарактеризуємо підходи першої групи.

Базовим підходом за своєю суттю є природний - організаційна культура формується природньо на основі цінностей та звичок працівників, виходячи із існуючих взаємин між працівниками. Така культура може відповідати цілям керівника, а може й не відповідати.

Другим можна визначити задокументований підхід, за яким організаційна культура формується із документованих норм, цінностей, інструкцій та правил організації, а також кодексу етики, корпоративних стандартів і процедур, за правилами, згідно яким працівники повинні поводжуватись.

Наступний підхід - адаптивний. Згідно нього організаційна культура змінюється через зовнішні або внутрішні чинники та адаптується до змін ринокових умов.

Емоційний підхід концентрується навколо відчуттів працівників в організації та фокусується на підтримці позитивної атмосфери; він сприяє розвитку співробітництва та гарних відносин в колективі.

За системним підходом, організаційна культура є частиною загальної системи управління - отже стратегія, структура, процеси та інші елементи мають взаємовплив на організаційну культуру.

Також можна виділити символічний підхід, за якого культура формується з використанням спеціальних символів, слоганів або обрядів та ритуалів, які відображають цінності та ідентичність підприємства.

Кожен підхід має свої переваги та недоліки - отже вибір якогось одного підходу чи їх комбінації буде залежати від особливостей та мети підприємства.

Сучасні підходи до формування організаційної культури підприємства дещо відрізняються від традиційних підходів. Вони орієнтовані на створення більш адаптивної і гнучкої до навколишнього середовища, інклюзивної та інноваційної культури, ніж традиційні.

Так, одним з таких підходів є формування організаційної культури на підставі відкритості та комунікації. Він має на увазі вільний обмін ідеями та інформацією між працівниками та різними рівнями управління в організації .

Другим сучасним підходом є формування культури на основі інновацій. Основним елементом підходу є підтримка інновацій та творчості. Сучасні підприємства створюють відділи для дослідження і розвитку новаторства, заохочення працівників до експериментів та участі в інноваційних проєктах.

Наступним підходом є формування культури на основі різноманітності і включеності серед робітників. За таким підходом підприємства створюють політики, програми та механізми, за якими під час прийняття рішень враховуються різні думки.

Підходом, який не втрачає актуальності, є формування культури на основі гнучкості. Завдяки ньому формується більш адаптивна культура, що допомагає підприємству швидко реагувати на зміни та впроваджувати інновації.

Останнім з розглянутих підходів є формування організаційної культури на основі зваженого ризику. Згідно цього підхода, підприємства стають більш відкриті до ризику, навчають своїх працівників аналізувати і приймати ризикові рішення, та не сприймати ризикові ситуації як суто негативні - а бачити в них нові можливості для розвитку.

Таким чином сучасні підходи до формування організаційної культури створюють сильну, але гнучку культуру, яка допомагає існуванню організації в динамічному світі.

Отже, організаційна культура є невід'ємним елементом кожного сучасного підприємства; від її якості та керованості значно залежить ефективність роботи організації. Тому процес формування організаційної культури повинен бути керованим, адже якщо не контролювати, то організаційна культура буде існувати сама по собі і сформується лідер, який буде на неї впливати. Оскільки підприємства розвиваються, змінюються умови зовнішнього середовища, організаційна культура повинна також формуватися і розвиватися за сучасними підходами.

Література:

1. Монастирський Г.Л. . Теорія організації : підруч. Тернопіль 2014: ТНЕУ. с.101-102

2. Синицька О.І., Білецька О.О. Організаційна чи корпоративна культура: теоретичні підходи до тлумачення понять. Вісник Хмельницького національного університету. 2011. No 5. Т. 1. С. 99–102.

3. Захарчин Г. М. Передумови розвитку організаційної культури на підприємстві в умовах глобалізації // Економічний простір. – 2009. - №23/1. – С. 57-63

Михальчишина Л.Г.
кандидат економічних наук, доцент
відокремлений структурний підрозділ «Ладижинський фаховий коледж
Вінницького національного аграрного університету
м. Ладижин, Україна

МАЛИЙ БІЗНЕС АГРАРНОГО СЕКТОРУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ

Формування ринкової системи господарювання передбачає активний розвиток малого підприємництва. В умовах ринкових відносин існує певний взаємозв'язок і взаємозалежність між ефективністю макроекономіки та рівнем організації взаємодії великого, середнього та малого бізнесу. Малий бізнес здатний заповнити ті ніші, які не готові зайняти великий і середній бізнес, він легше адаптується до змін кон'юнктури ринку. При цьому він стає дедалі важливішим елементом ринкової економіки, що дозволяє вирішувати важливі соціально-економічні завдання. Однак «запас міцності» малих підприємств невеликий, а їх розвиток залежить від того, наскільки сприятливе зовнішнє середовище і наскільки ефективно працює державна підтримка малого підприємництва.

Фермерські господарства та інші форми малого аграрного підприємництва є повноправними учасниками аграрного ринку, займають значну нішу у виробництві сільськогосподарської продукції і гарантуванні продовольчої безпеки. Вони здатні швидко реагувати на потреби споживачів, диверсифікувати види діяльності, шукати найбільш оптимальні шляхи використання власних ресурсів, раціональні методи виробництва, підтримувати екологічний баланс територій тощо [1, с. 4].

Малі товаровиробники до повномасштабної війни виробляли близько 40% загального обсягу української сільгосппродукції, зокрема понад 3/4 всієї картоплі, овочів, фруктів та ягід, а також 2/3 молочної сировини не беручи участь у державних програмах підтримки [2, с. 126].

Російське вторгнення призвело до колосальних прямих збитків: знищення та руйнування сільськогосподарської техніки, мінування певної частини сільськогосподарських угідь, міграцію сільського населення, і наразі не можуть бути остаточно оцінені. Ще більші збитки мають супутній характер: руйнування логістики, ланцюжків постачання, часткове блокування портів призвели до величезних втрат сектору сільського господарства [2, с. 128].

В умовах воєнних дій першочерговим завданням українського аграрного сектора стало забезпечення населення сільськогосподарською продукцією та продовольством. Фермери та особисті селянські господарства забезпечили продовольством як власні сім’ї, так і внутрішньо переміщених осіб, чим довели стійкість та можливість забезпечення існування малих виробників. У період запровадження воєнного стану, коли полиці магазинів були порожніми, міські роздрібні продовольчі ринки не працювали, саме ОСГ стали чи не єдиним постачальником овочевої та молочної продукції для місцевого населення [2, с. 129].

Війна в Україні та її економічні наслідки завдали значної шкоди виробництву та доходам малих фермерів, йдеться у новому звіті, опублікованому Продовольчою та сільськогосподарською організацією ООН (ФАО) [3].

Дослідження показало майже восьмивідсоткове зменшення загальної кількості дрібних виробників, з яких один відсоток – це виробники продукції тваринництва, які припинили виробництво невеликих обсягів продукції рослинництва, а інші майже сім відсотків – виробники продукції рослинництва, які повністю припинили своє виробництво. Серед ключових факторів, що призвели до призупинення та/або скорочення фермерських господарств – тимчасове припинення діяльності, втрата контролю над сільськогосподарськими землями, смерть власників та продаж землі, що були спричинені або пов'язані з ескалацією війни.

ФАО провела дослідження серед фермерів, які обробляють до 250 гектарів землі, що становить приблизно 65 відсотків від загальної кількості сільськогосподарських підприємств в Україні, тоді як вони володіють та використовують лише 7 відсотків від загальної площі сільськогосподарських земель. Війна постійно негативно впливала на постачання продуктів харчування як всередині країни, так і за її межами, загрожуючи продовольчій безпеці мільйонів людей по всьому світу. Дані цієї оцінки допоможуть ФАО, уряду України та партнерам визначити нагальні потреби, а також географічні регіони для інвестування та підтримки малих фермерських господарств, щоб вони могли протистояти викликам, які створює поточна ситуація та швидко відновити свою діяльність [4].

З огляду на існуючу структуру сільськогосподарського виробництва перспективи розвитку малих форм аграрного підприємництва пов'язані із розвитком органічного виробництва, а також малопоширених видів діяльності [1, с. 8], а також використання інновацій, як одного з центральних факторів підвищення рівня конкурентоспроможності.

Розвиток малого інноваційного підприємництва в аграрному секторі економіки має кілька важливих аспектів. Так, впровадження нових технологій та інноваційних підходів у сільському господарстві сприяє підвищенню ефективності виробництва, зниженню витрат і поліпшенню якості продукції. Малі інноваційні підприємства, розробляючи та впроваджуючи нові технології в сільське господарство, можуть стимулювати розвиток аграрного сектора. Наступим аспектом є те, що малі інноваційні підприємства можуть активно займатися розробкою і виробництвом екологічно чистих продуктів і технологій, спрямованих на зниження впливу аграрної діяльності на навколишнє середовище. Також малі інноваційні підприємства в аграрному секторі можуть розробляти нові продукти або покращувати наявні, щоб підвищити їхню конкурентоспроможність на ринку. Це може включати в себе розробку нових сортів сільськогосподарських культур з кращими характеристиками, створення інноваційних методів зберігання і переробки сільськогосподарської продукції, а також впровадження системи трекінгу та контролю якості. А тому для розвитку малого інноваційного підприємництва в аграрному секторі необхідна фінансова підтримка з боку держави та інших організацій [5, с. 34].

Першочерговими рішеннями, пов’язаними з розвитком інноваційного малого підприємництва, має бути спрощена до мінімуму система оподаткування; ефективна пільгова система; системне спрощення процедур та зменшення часу видачі дозволів, порядку реєстрації, системи звітності та ліцензування; максимальна доступність інформації щодо ведення підприємницької діяльності; організація підвищення кваліфікації на основі взаємодії з вищими навчальними закладами та установами, як провідниками інноваційних технологій [5, с. 37].

При виділенні проблем інноваційної діяльності слід виходити з того, що в сучасних умовах військового стану аграрна сфера України не є інвестиційно-інноваційно привабливою, але в перспективі має бути орієнтована на інноваційний шлях розвитку, що є одним з найпоширеніших способів забезпечення успішного функціонування підприємства. Особливий акцент має бути зроблено саме на екостандартах якості продукції, тому що на сьогоднішній день це є основною конкурентною перевагою малого та середнього бізнесу перед великим.

Література:

1. Бойко В.В., Крупа В.Р. Механізми та інструменти управління розвитком суб’єктів малого підприємництва АПК. Агросвіт. 2019. №20. С. 3-10.

2. Удова, Л. О., Гаєвий, А. Г. Малий бізнес в аграрному секторі економіки України: проблеми та перспективи розвитку в умовах війни. Науково-освітній інноваційний центр суспільних трансформацій. URL : https://reicst.com.ua/asp/article/view/monograph-02-2022-01-09/monograph-02-2022-01-09

3. UK RAINE Impact of the war on agricultural enterprises Findings of a nationwide survey of agricultural enterprises with land up to 250 hectares, January–February 2023. URL : https://www.fao.org/3/cc5755en/cc5755en.pdf

4. Україна: ФАО оцінює вплив війни на діяльність малих фермерів. URL: https://ukraine.un.org/uk/234481-%D1%83%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B0-%D1%84%D0%B0%D0%BE-%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%BD%D1%8E%D1%94-%D0%B2%D0%BF%D0%BB%D0%B8%D0%B2-%D0%B2%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B8-%D0%BD%D0%B0-%D0%B4%D1%96%D1%8F%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C-%D0%BC%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%85-%D1%84%D0%B5%D1%80%D0%BC%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B2

5. Данько Ю.І., Ладика Н.М. Сучасні аспекти розвитку малого інноваційного підприємництва в аграрному секторі економіки. Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія : «Економіка і менеджмент». 2023. № 1 (93). С. 34-39.

Музолевська Б.Г.
студентка гр. ФЕУ-310
Нечаєва І.А.
кандидат економічних наук, доцент
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ДЕРЖАВНІ ГАРАНТІЇ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Корпоративне управління та його ефективність є ключовими факторами для стабільності та розвитку сучасних організацій, включаючи публічний сектор. Правильне функціонування корпоративного управління в державних структурах забезпечує не тільки доброчесність та прозорість, але і довіру громадян до влади. Однак досягнення високого рівня корпоративного управління вимагає наявності державних гарантій та підтримки.

Система гарантування корпоративного управління може бути визначена як взаємозалежна комбінація умов і засобів, яка забезпечує не лише виконання корпоративних прав, але й їх захист в ході корпоративного управління. Принцип гарантованості реалізується через закріплення в законодавстві та впровадження вимог, що стосуються системи нормативно-правових гарантій корпоративного управління. Держава встановлює правила та обмеження, які зобов'язані дотримуватися усіма господарськими підприємствами. Ретельне, повне та систематичне відображення державних гарантій у законодавчих актах України забезпечує їхню ефективність та практичну застосовність.

Забезпечення можливості фізичним та юридичним особам реалізовувати свої корпоративні права гарантується цивільним законодавством і виявляється через використання різних механізмів, таких як статутний капітал, правила спадкування (правонаступництва) та засоби виконання корпоративних прав і їх захисту. Кожна особа, яка є членом (засновником) комерційної організації, має конкретний набір корпоративних прав стосовно цієї організації, які вона може здійснювати через свої правові повноваження, які становлять сутність корпоративного права. Така особа повинна мати впевненість в тому, що її можливість реалізовувати корпоративні права гарантована законом, і що вона може без перешкод здійснювати свої корпоративні права [1].

Державні гарантії корпоративного управління спрямовані на забезпечення важливих принципів цієї системи, включаючи [2]:

1. Захист прав акціонерів;
2. Дотримання прав стейкхолдерів;
3. Прозорість, об’єктивність та достовірність інформації;
4. Дотримання вимог стосовно керівництва: запобігання конфлікту інтересів, забезпечення прозорості під час вибору членів ради директорів та наявності можливості вільного керівництва компанією для виконання корпоративної стратегії.
5. Забезпечення стандартів аудиту та бухгалтерської звітності.

Система державних гарантій корпоративного управління включає в себе різні аспекти [3]:

1. Організаторська діяльність держави: Створення сприятливих умов для користування корпоративними правами особами.
2. Організаційна система: Органи державної влади, органи місцевого самоврядування, саморегулюючі організації, громадські органи контролю та профспілкові організації.
3. Суб'єкти, що здійснюють підпорядкування та контроль: Уповноважені суб'єкти, які відповідають за виконання корпоративного законодавства.
4. Положення, що визначають систему органів державної влади: Установлення функцій та повноважень органів державної влади та їхніх посадових осіб.
5. Організаційно-правові заходи: Заходи з правозастосування та організаційно-процедурні дії для забезпечення корпоративних прав осіб.

Гарантії державного впливу включають в себе діяльність органів державної влади, які відповідно до чинного законодавства забезпечують права осіб, а також видання законів та інших нормативно-правових актів з організаційно-правовими механізмами для захисту та здійснення корпоративних прав осіб.

Отже, механізм державних гарантій корпоративного управління складається з різних суб'єктів, у тому числі державних органів, саморегулюючих організацій, громадських організацій контролю та профспілкових організацій. Цей механізм включає в себе різноманітні організаційно-правові форми діяльності цих суб'єктів і передбачає проведення заходів, необхідних для забезпечення корпоративних прав осіб. Гарантії надаються через діяльність державних органів відповідно до чинного законодавства та видання відповідних нормативних актів.

Література:

1. Крисань Т.Є. ридичні гарантії фізичних осіб у системі корпоративних правовідносин. Часопис Київського університету права, 2012. № 2. С. 162-167. URL: http://kul.kiev.ua/images/chasop/2012_2/162.pdf
2. Про затвердження Принципів корпоративного управління: Рішення НКЦПФР від 22.07.2014 р. № 955. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr955863-14.
3. Мітчел, Т. Р., & Мюррей, Д. (2019). Глобальне корпоративне управління: теорія і практика. Київ: Ліга-Прес.
4. Шлосберг, С. І., & Сергієнко, Г. В. (2020). Корпоративне управління: світовий досвід і тенденції розвитку в Україні. Київ: КНЕУ.

Найденко О.Є.
кандидат економічних наук, доцент
Лященко Д.І.
магістр
Харківський Національний економічний університет імені Семена Кузнеця
м. Харків, Україна

МИТНІ ПЛАТЕЖІ В СИСТЕМІ МИТНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ

Упродовж останнього десятиліття в Україні актуалізується застосування різноманітних митних інструментів, за допомогою яких забезпечується захист національних інтересів держави. Основними серед них є митні платежі – одні із важливих важелів регулювання зовнішньоекономічної діяльності та головне джерело наповнення доходної частини Державного бюджету України.

Питання ефективності адміністрування митних платежів митними органами України при зовнішній простоті й швидкості здійснення митних процедур (сукупності митних формальностей) та митного контролю мають надзвичайний вплив на динаміку зростання економічного потенціалу країни та регулювання обсягів експорту та імпорту товарів [1].

Реалії світових глобалізаційних процесів поставили перед Україною актуальне та складне завдання щодо модернізації митного сервісу загалом та удосконалення інструментів і механізмів адміністрування митних платежів, зокрема. Проблему ефективності державної митної політики, аналізу митних ризиків, оцінювання контрольної роботи митних органів та визначенню окремих шляхів спрощення та вдосконалення механізмів їх сплати в умовах активізації інтеграційних процесів розглянемо у багатьох наукових працях, зокрема, таких вчених як: К.Д. Мотюка [3], Ю.Є. Петруня [1], Н.О. Ривака [2], С.С. Терещенка [4] та інших.

Митні платежі – це обов’язкові платежі, встановлені митним та податковим законодавством, що справляються у зв’язку з переміщенням товарів і транспортних засобів через митний кордон [3].

Митні платежі - це платежі, які сплачуються при ввезенні або вивезенні товарів через митницю або кордон держави. Вони є важливою частиною митного адміністрування і мають різні функції та цілі [5].

Митні платежі залишаються надзвичайно актуальними в системі митного адміністрування, і вони грають ключову роль у сучасному світі з численними обґрунтуваннями: митні платежі залишаються важливим інструментом для регулювання міжнародної торгівлі. Вони можуть обмежувати імпорт товарів, що завдають шкоду внутрішньому виробництву; митні платежі генерують значні доходи для державних бюджетів. Ці кошти використовуються для фінансування різних сфер, таких як освіта, охорона здоров'я, інфраструктура та оборона; митні служби використовуються для боротьби з незаконним оборотом товарів, контрабандою та незаконним вивезенням капіталу. Це допомагає запобігти незаконній діяльності та забезпечити додержання податкових та торгових правил. Усі ці функції митних платежів роблять їх актуальними і необхідними в

системі митного адміністрування, і вони продовжують грати важливу роль в глобальній торгівлі та економіці [6].

Система митних платежів в Україні побудована в основному на непрямих податках, які включені до переліку загальнодержавних податків і зборів. Окремим її елементом є митні збори як плата за послуги митних органів. Поряд із цим, вони виконують фіскальну функцію, оскільки представляють собою доходи Державного бюджету, а обсяг їх надходження залежить від правильності розрахунку основи нарахування. В теорії оподаткування проблеми адміністрування податків пов'язані з процесом стягнення, розрахунку, контролю і сплати податків. Він нерозривний з адмініструванням митних платежів, оскільки основними адміністраторами податків, які справляються при переміщенні товарів через митний кордон, є органи Державної митної служби України. В загальному вигляді адміністрування митних платежів передбачає визначення повноважень органів влади різних ланок в регулюванні відносин у митній сфері, прав і обов'язків суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності та повноважень митних органів, організацію митного контролю та митного оформлення товарів, а також процедури оскарження рішення митних органів [3].

Державна митна служба України безпосередньо бере участь у державному регулюванні зовнішньоекономічної діяльності, в тому числі, за допомогою тарифних інструментів – елементів системи адміністрування митних податків та зборів, які справляються митними органами з товарів під час переміщення через митний кордон України. Проаналізувавши справляння митних платежів до Державного бюджету України за 2017–2022 рр., можна констатувати що у структурі надходжень митних платежів до Державного бюджету України найбільша частка належить ПДВ – 84.1 %. Динаміка зростання цього податку залишалась стабільною протягом усього часу. Частка мита у загальному обсязі надходжень митних платежів до бюджету з 2017 по 2022 роки зменшилась на 8 %, віддзеркалюючи заходи тарифного регулювання держави упродовж зазначеного періоду, а середній показник становить 11.4 %. Зростання в 2020 р. на 3.4 % частки акцизного податку (збору) в загальній сумі надходжень до бюджету вплинуло на показник середньої питомої ваги за означений період (3.9 %). Майже незмінними за п'ять років залишились показники середньої питомої ваги єдиного збору (0.2 %) та інших зборів (0.1 %) у загальній сумі фактичних надходжень митних платежів до бюджету. Зменшилась на 1.9 % питома вага митних зборів, середній показник якої за останні п'ять років становить 0.3 % у загальних обсягах перерахувань до Державного бюджету України [4].

Одним з пріоритетних завдань адміністрування митних платежів є розроблення заходів щодо протидії ухиленню від неправильного визначення митної вартості товарів та використання в роботі митними органами застарілого програмного забезпечення. Проаналізовано рівень надходження митних платежів до Державного бюджету України. Визначено, що в структурі загальних надходжень до Державного бюджету України у 2022 році митні платежі займають близько 42%. Запропоновано вжиття організаційних заходів щодо оновлення автоматизації митних платежів на митниці, які полягають в оновленні

програмного забезпечення митних органів в Україні для формування власної бази даних про нарахування та сплату митних платежів до Державного бюджету України [4]. Можемо виділити основні напрями вдосконалення системи адміністрування митних платежів: установлення податкових ставок для максимального зменшення частки сировинної продукції в структурі експорту, розвиток партнерських відносин з громадянами та бізнесом, надання податкових пільг і знижок, збалансована політика державного протекціонізму, спрощення оформлення митних процедур і регулювання діяльності, розробка Державної програми розвитку зовнішньоторговельної діяльності, розробка ефективного механізму імплементації норм законодавства ЄС у сфері адміністрування податків і митних платежів, упровадження ефективних загальних і галузевих методів протидії корупції, застосування спрощеного порядку митного оформлення товарів, належних сумлінним підприємствам-резидентам, виключення посередницької діяльності митних брокерів, формування ефективної системи управління персоналом [2].

Отже, митні платежі в системі митного адміністрування відіграють значну роль у регулюванні міжнародної торгівлі, забезпеченні фінансування державних програм та забезпеченні безпеки та контролю за переміщенням товарів через кордони країни. Удосконалення системи митно-податкового адміністрування в митних органах – вагомий фактор впливу на позитивну динаміку щодо повноти надходжень митних податків та зборів до державного бюджету.

Література:

1. Петруня Ю.Є. Адміністрування митних платежів: стан і перспективи / Ю.Є. Петруня, М.О. Губа // Вісник Академії митної служби України: зб. наук. праць. 2019. № 1(47). С. 32-37.

2. Ривак Н.О. Шляхи підвищення ефективності митної політики України /Науковий вісник НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. Львів : РВВ НЛТУ України. 2020. Вип. 21.3. С. 224-232.

3. Мотюк К.Д. Сутність та значення митної експертизи при визначенні митної вартості товарів / Державний науково-дослідний ін-т митної справи/ Митна безпека : зб. наук. праць. 2019. № 1-2. С. 52-58.

5. Терещенко С.С. Митна вартість: сучасний стан, проблеми та шляхи роз'язання / С.С. Терещенко, Г.О. Хабло / Державний науково-дослідний ін-т митної справи. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vamsu_econ/2022_1 / ter_hab.htm

6. Митний кодекс України від 13 березня 2012 року № 4495-17. Верховна Рада України. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4495-17 (дата звернення: 17.08.2023).

7. Дубровський В., Черкашин В. Порівняльний аналіз фіскального ефекту від застосування інструментів ухилення / уникнення оподаткування в Україні. Київ, 2017. URL: http://rpr.org.ua/wpcontent/uploads/2017/09/Instumentariy-uhilyannyavid-splati-podatkiv-2017.pdf (дата звернення: 17.08.2023).

Немченко Т.А.
кандидат економічних наук, доцент
Барадуліна Є.С.
бакалавр, гр. ПА-20
Українець О.В.
бакалавр, гр. МЕ-20
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

Цифровізація стала необхідною аксіомою у всіх аспектах сучасного життя, включаючи економіку та публічне управління. Інформаційні технології та цифрові інструменти різко змінили спосіб, яким уряди взаємодіють з громадянами і підприємствами. Підвищення ефективності публічного управління в цифровому світі стає ключовим завданням для забезпечення сталого економічного розвитку та задоволення потреб суспільства. А відповідно, напрями підвищення ефективності публічного управління в контексті цифровізації економіки є актуальним питанням та потребує розгляду.

Підвищення ефективності публічного управління завдяки цифровим технологіям можливе за рахунок використання електронних сервісів для громадян і бізнесу, зокрема, електронного уряду (E-Government). Розвиток електронного уряду сприяє забезпеченню доступності державних послуг для громадян та бізнесу через Інтернет.

Зокрема, можна виокремити цілий пласт сервісів E-Government:

1. Електронні громадянські сервіси. E-Government передбачає створення веб-платформ і мобільних додатків, за допомогою яких громадяни можуть отримувати різні державні послуги та інформацію без потреби відвідувати офіси державних установ. Це може включати в себе видачу паспортів, реєстрацію автомобілів, оплату податків, запис до лікаря і багато інших послуг. Це вже частково реалізовано в Україні, в цифровому сервісі «Дія», E-Heal та ін.

2. Онлайн-платежі та фінансові послуги. Громадяни можуть зручно сплачувати рахунки, податки, штрафи та отримувати інші фінансові послуги через інтернет. Це зменшує потребу в готівкових оплатах і сприяє зручності для громадян та бізнесу.

3. Електронний облік і системи управління. Державні органи використовують E-Government для автоматизації процесів внутрішнього управління, обліку і звітування. Це сприяє покращенню ефективності роботи державних установ і зменшує можливість корупції.

4. Електронний доступ до інформації. Державні органи надають громадянам та бізнесу доступ до важливої інформації через веб-платформи. Це може включати в себе законодавчі акти, звіти, статистику та іншу інформацію, яка допомагає громадянам краще розуміти діяльність уряду.

5. Цифровий ідентифікатор і електронний підпис. В E-Government використовуються ідентифікаційні та аутентифікаційні засоби, такі як цифровий ідентифікатор і електронний підпис, для підтвердження особи та безпечної взаємодії з державними органами. В Україна наразі діє система цифрових підписів, які успішно реалізуються завдяки інтеграції з банківськими аккаунтами.

6. Спільноти та інтерактивні платформи. E-Government може включати в себе інтерактивні платформи та соціальні мережі для спілкування громадян і урядовців. Це допомагає залучати громадян до процесів управління, збирати фідбек і вирішувати проблеми [1, 2].

Впровадження системи електронного урядування дає можливість створити більш транспарентний і відкритий уряд, де рішення і дії органів влади стають більш доступними і піддаються контролю та перевірці. В той же час, дані, які збираються за допомогою E-Government, можуть бути використані для розробки та оцінки публічної політики. Аналітичні інструменти дозволяють уряду більш обґрунтовано приймати рішення та впроваджувати політичні реформи. А відповідно, оскільки E-Government збирає та оброблює значну кількість особистої інформації, безпека даних і кібербезпека є надзвичайно важливими аспектами. Заходи забезпечення безпеки мають гарантувати захист особистої інформації громадян та запобігати зламам [3].

В Україні вже існують деякі електронні сервіси, такі як "Дія", але існує потенціал для подальшого розширення цієї ініціативи та покращення її якості, наприклад у сфері формування автоматизованих систем обліку та моніторингу, які можуть сприяти боротьбі з корупцією і покращити якість надання послуг громадянам.

Література:

1. Берназюк, О. О. Цифрові технології у сфері публічного управління: визначення основних понять. *Науковий вісник Ужгородського Національного університету : серія: Право.* Ужгород : Видавничий дім "Гельветика", 2017. Т. 1. Вип. 46. С. 109-113.

2. Разумей Г. Ю., Разумей М. М. Діджиталізація публічного управління як складник цифрової трансформації України. *Публічне управління та митне адміністрування*, № 2 (25), 2020 URL: http://customsadmin.umsf.in.ua/archive/2020/2/27.pdf

3. Биркович Т.І., Биркович В.І., Кабанець О.С. Механізми публічного управління у сфері цифрових трансформацій. *Державне управління: удосконалення та розвиток.* 2019. № 9. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/ ?op=1&z=1488.

Нечаєва І.А
кандидат економічних наук, доцент
Зінченко А.А
здобувач вищої освіти
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ІННОВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

Інноваційний менеджмент є ключовим фактором успішної роботи організації в сучасному світі. Нова економіка визначається швидкими змінами, технологічними революціями та глобалізацією, що потребують нового підходу до управління. Менеджмент сучасного світу вимагає від лідерів бути більш гнучкими, стратегічно мислити та швидко реагувати на зміни. Він покликаний сприяти інноваціям і розвитку персоналу, а також будувати стійкі та конкурентоспроможні організації в умовах цифрової трансформації [1].

Взагалі поняття інноваційного менеджменту можна розглядати як процес управління інноваціями, який передбачає розробку та реалізацію нових ідей, послуг або методів роботи. Такий менеджмент спрямований на створення та підтримку інноваційної культури, стимулювання творчого мислення та пошук нових можливостей для зростання та розвитку суб’єкта господарювання [2, с.9-10].

Інноваційний менеджмент регіонального розвитку є досить специфічною та новою сферою інноваційної діяльності, яка орієнтована на розвиток інновацій в конкретному регіоні або території. Вона спрямована на стимулювання економічного зростання та покращення життя населення регіону шляхом розвитку інноваційної діяльності та створення сприятливого інноваційного середовища. Інноваційний менеджмент допомагає регіонам залучати інвестиції, розробляти та впроваджувати нові технології, стимулювати підприємницьку діяльність та розвивати конкурентоспроможність галузей [3].

Інноваційний менеджмент також відіграє важливу роль у формуванні стратегії розвитку регіону, визначенні пріоритетів і цілей, координації діяльності різних суб'єктів розвитку. Управління інноваціями сприяє партнерству та співпраці між урядом, бізнесом, науково-дослідними установами та іншими зацікавленими сторонами, шляхом об'єднання ресурсів, знань та досвіду для досягнення спільних цілей [1] [3].

Застосування інноваційного менеджменту в механізмі регіонального розвитку відкриває багато можливостей, серед яких можна виділити:

- Сприяння розвитку економіки: інноваційне управління може сприяти створенню нових продуктів, послуг та технологій, що може призвести до зростання економіки регіону та підвищення конкурентоспроможності.
- Залучення інвестицій: впровадження інноваційного менеджменту може залучити інвестиції в регіон, оскільки інвестори найбільше зацікавлені саме в таких проєктах.

- Створення зайнятості: інновації можуть створювати нові робочі місця, що значно підвищує показники зайнятості в регіоні.

- Підвищення якості життя: інноваційні продукти та послуги сприяють покращенню якості життя мешканців регіону, шляхом доступності якості освіти, підвищення охорони здоров'я та транспортної інфраструктури.

З появою нових можливостей, особливу увагу варто приділяти загрозам та наслідкам, що можуть виникнути:

- Відсутність фінансування: впровадження інновацій вимагає значних фінансових інвестицій, що є перепоною для їх впровадження регіоном з обмеженими бюджетними ресурсами.

- Нестача кваліфікованих людських ресурсів: інноваційний розвиток та його впровадження вимагає підготовки висококваліфікованих фахівців, яких в регіоні може бути недостатньо.

- Ризики невдалих інновацій: впровадження інноваційних проєктів виконується методом спроб та помилок і не завжди може бути успішним, тому невдалі проєкти можуть призвести до значних витрат бюджетних коштів.

- Суперництво з іншими регіонами: впровадження інноваційного менеджменту може призвести до посилення конкуренції з іншими регіонами, що може стати викликом для регіональної економіки.

- Необхідність зміни культури сприйняття: успішне впровадження інноваційного менеджменту вимагає зміни культури та управлінських підходів у регіоні, що може бути складним та викликати опір [3 с.69-70].

Отже, інноваційний менеджмент є важливим елементом управління регіоном в умовах нової економіки. Через швидкі зміни, постійні технологічні революції й глобалізацію, управління регіонами потребує нових підходів та рішучих змін. Тому, запровадження нових методик інноваційного менеджменту у сфері регіонального розвитку відіграє важливу роль у підвищенні конкурентоспроможності регіону, залученні інвестицій, створенні нових робочих місць, розвитку науково-технологічного потенціалу регіону, підвищенні якості життя населення та укріпленні позицій регіону на світовому ринку.

Література:

1. Маліновська, О., & Корень, Д. (2019). Інноваційний менеджмент як вимога сучасності. Молодий вчений, 11 (75), 538-541.

2. Микитюк П.П. Інноваційний менеджмент: підруч. / П.П. Микитюк, В.Я. Брич, М.М. Шкільняк, Ю.І, Микитюк – Тернопіль: Екон. думка ТНЕУ, 2019. – 518 с.

3. V. G. Kovalchuk, D. V. Naipak, A. S. Ivanova, M. V. Volkova, & K. S. Svitlychna. (2021). Інноваційний менеджмент у регіональному розвитку: методологічні аспекти. Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice, 4(31), 365–374.

Нечаєва І.А.
кандидат економічних наук, доцент
Нефьодова А.В.
бакалавр
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ: НАЙКРАЩИЙ СТИЛЬ КЕРІВНИЦТВА ПІД ЧАС КРИЗИ

В сучасному світі, коли одна криза випереджає іншу, керівники повинні змінювати свої стилі управління, щоб вирішити кризові питання та проблеми.

Вперше питання про стилі керівництва було розглянуте К. Левіним в праці «Експериментальний підхід до вивчення автократії та демократії». В своїй роботі він класифікував стилі керівництва на 3 види , а саме:

1) авторитарний - рішення приймається саме керівником;
2) демократичний - рішення приймаються колективно;
3) ліберальний - рішення приймається без участі керівника, тобто самими підлеглими [1].

Правильно обраний стиль керівництва підвищує результативність діяльності, але під час кризи, щоб утримати або поліпшити показники діяльності будь-якого підприємства, застосовують антикризове управління. Трактування цього поняття має широку варіативність.

У своїй роботі Кривов'язюк І.В вказує, що антикризове управління - це таке управління, де вже поставлено передбачення небезпеки кризової ситуації, аналіз її симптомів, заходів для зниження негативних наслідків кризи та використання його факторів для наступного розвитку [2]. Чернявський А. Д. під антикризовим розуміє управління, здатне запобігати або пом'якшувати кризові ситуації у виробничо-господарській діяльності, а також утримувати функціонування підприємства в режимі виживання в період кризи і виходити з кризового стану з мінімальними витратами їх наслідків та використання його факторів для наступного розвитку [4]. На думку Кульчій І.О, антикризове управління - це процес запобігання або подолання кризи, де об'єднані дві складові: запобігання, якщо не настала криза і подолання її у післякризовий період [3].

Також одним із важливих елементів антикризового управління є його функції. У цілому функції антикризового менеджменту полягають в тому, щоб приймати ті заходи, які призведуть до позитивних результатів напередодні, в процесі і після кризової ситуації. Отже, це передкризовий менеджмент; менеджмент в умовах кризи; заходи щодо виходу з кризи; стабілізація нестійких положень; мінімізація втрат та втрачених можливостей; своєчасне прийняття необхідних заходів і рішень [3, с.58-59].

Особливої уваги під час антикризового управління потребує персонал підприємства. Антикризове управління персоналом підприємства припускає не лише формальну організацію роботи з персоналом, але й сукупність факторів соціально-психологічного та іншого характеру - демократичний стиль

управління, врахування індивідуальних потреб людини, піклування щодо задоволення потреб людини. Концепція антикризового управління персоналом спонукає керівників зосереджувати увагу на перспективних напрямків роботи з персоналом - масова перекваліфікація співробітників в зв'язку з переходом на нові технології, омолоджування кадрів, розробка принципів працевлаштування працівників за їх масового звільнення. Важливими стратегічними напрямками системи антикризового управління персоналом є: використання кадрового маркетингу, розробка та вдосконалення професіограм, формування організаційної структури підприємства [2, с.109].

Ефективність антикризового управління залежить від ефективного керівництва, тобто вміння керівника спонукати підлеглих до виконання роботи з високою віддачею для запобігання або подолання кризи . Кривов'язюк І.В саме так характеризує ефективне управління: чітко визначена місія, що відповідає інтересам трудового колективу та суспільним потребам, щорічна прибутковість, наявність поточного та стратегічного планування, постійна реалізація функцій фінансового менеджменту, комплексна діагностика внутрішніх і зовнішніх параметрів з метою запобігання виникненню кризових явищ, демократичний стиль керівництва, фінансування, розробка та запровадження носять постійний характер на усіх рівнях управління або відповідають потребам підприємства, система цінностей, традицій, соціальних норм поведінки, колективних звичок, яка панує і розвивається на підприємстві, сприяє здійсненню управлінського впливу, постійна мінімізація ризику шляхом диверсифікації, упорядкована та адаптивна структура організації, мотивація, що забезпечує всебічний розвиток підприємства, таке управління повністю задовольняє з позицій потреб зовнішніх споживачів і користувачів у продукції, послугах, роботах, екологічності, соціального ефекту, відповідності законодавству [2, с.252].

Отже, після проведеного аналізу трактування поняття «антикризове управління» різними науковцями, розгляд функцій та особливостей антикризового управління персоналом, а також характеристики ефективного управління, можна зробити висновок, що антикризове управління слід розглядати як заходи щодо запобігання або подолання кризових явищ та їх наслідків. Виходячи з розглянутої інформації, можна підкреслити, що персонал є основною ланкою на підприємстві і для ефективності антикризового управління потрібен саме демократичний стиль керівництва для забезпечення стабільності та відновлення продуктивності персоналу.

Література:

1. Керівництво організацією : навч. посіб. / О. Кузьмін та ін. Львів : Нац. ун-т «Львів. політехніка», 2008. 50 с.

2. Кривов'язюк І. Антикризове управління підприємством : навч. посіб. Київ : Вид. дім "Кондор", 2020. 396 с.

3. Кульчій І. Антикризове управління : навч. посіб. Полтава : ПолтНТУ, 2016. 120 с.

4. Чернявський А. Д. Антикризове управління підприємством : навч. посіб. Київ : МАУП, 2005. 256 с.

Нечаєва І.А.
кандидат економічних наук, доцент
Шиловець І.О.
студентка гр. ФЕУ-310
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ПРОБЛЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ

Фактором, що породив зміни у багатьох сферах життя, зокрема у сфері публічного управління, є воєнні дії в Україні. Владі терміново потрібно було приймати рішення щодо нової моделі управлінського зв'язку з регіонами. Причому найбільше зусиль потрібно було прикласти саме до тих регіонів, що найбільше страждали і наразі страждають від ворожої агресії. Налагодження ефективної комунікації так званого “центру” з регіональними владами є ключовим елементом публічного управління, бо саме комунікація, розподіл повноважень (внаслідок децентралізації) є тими ресурсами, за допомогою яких можна досягти цілей регіонального розвитку. Система публічного управління в Україні наразі поставлена в надскладні умови – в країні розпал війни, що є прямою загрозою для національної безпеки [1, с. 46]. В результаті цього, публічне управління та адміністрування в умовах воєнного стану має свої характерні особливості та механізми розвитку, що потребують системного прийняття управлінських рішень та механізмів розробки стратегічних планів на загальнодержавному та регіональному рівнях. Запровадження воєнного стану завжди викликає шоковий вплив на різні сфери життєдіяльності держави і суспільства. Це пов’язано як з інституційно-правовими змінами, що виникають у цьому випадку, так і з головною причиною запровадження такого стану – військовою агресією ззовні, а відтак і з різкою трансформацією цілої низки неформальних інститутів, що слідує за нею.

Тому слід акцентувати увагу на низці проблем, які гальмують, а подекуди й унеможливлюють перехід на нові стандарти публічного управління в контексті повоєнної відбудови. І основною проблемою є незавершеність реформи місцевого самоврядування та адміністративно-територіальної реформи. Ця незавершеність дала початок розвитку тенденції посилення владної вертикалі. Це можна пояснити тим, що або регіональна влада не в змозі самостійно приймати ефективні рішення, або центральна влада виявилася сильнішою і здатна впливати на дії місцевої влади [2]. Так, можливо в умовах війни така тенденція є позитивним фактором, але все ж таки зараз важко передбачити коли закінчиться воєнний стан і тому, чим більше в Україні будуть такі умови (воєнні), тим більше буде посилюватися централізація. Слід наголосити, що такий процес, як посилення владної вертикалі неоднорідний (в залежності від регіону). Тобто «владна увага» прикута більше до тих регіонів, які найбільше постраждали і є наразі проблемними.

Іншою проблемою у даній сфері є те що, управлінські функції між центральними органами державної влади, органами місцевого самоврядування та інститутами громадянського суспільства щодо здійснення ними повноважень у сфері публічного управління в нашій країні значною мірою недоврегульовані. І ця «недоврегульваність» розвивається, у поганому сенсі цього слова, на тлі воєнних дій, що відбуваються.

У воєнний час можна спостерігати як сформувалася така собі регіональна спеціалізація. Східні та південні регіони найбільше потерпають від ворога, а відповідно їм потрібна більша підтримка та взаємодія з органами центральної влади, але це все повинно відбуватися з позиції децентралізації [3]. Тому таким регіонам потрібно більше зусиль та ресурсів для вирішення нагальних питань.

Якщо говорити в регіональному контексті, то ще однією надважливою проблемою є дуже великі втрати серед територіальних громад в демографічному контексті. Це пов'язано з тим, що дуже велика кількість громадян переїхала жити в більш безпечні регіони країни або виїхала за її межі. Як наслідок, ми спостерігаємо спад економіки, який сильно вплинув на місцеві бюджети. Проте порівнювати було б неправильно, оскільки рівень збитків, завданих громаді, різний [4]. Тобто бачимо нерівномірність спаду економіки у різних регіонах країни, в залежності від ступеня ураження від ворожої агресії.

Ще одною наявною проблемою є проблема людських ресурсів в місцевому самоврядуванні, і це пов'язано не тільки з відтоком людей у зв'язку з війною. Вказана проблема мала місце і раніше, оскільки працювати в органах місцевого самоврядування не було престижним. І наразі вона зберігається і сьогодні, через брак людського ресурсу і його матеріальної зацікавленості. Після завершення та під час війни весь основний тягар відновлення певної місцевості буде залежати саме від діяльності органів публічної влади.

Реконструкція та відновлення інфраструктури в умовах війни – це те складне питання, чіткої відповіді на яке немає. Деякі вважають, що недоцільно відновлювати і будувати в такі часи, а інші, навпаки, підтримують таку думку. Бо, по-перше, це економічно доцільно, по-друге, відбувається розвиток та відновлення регіону, а по-третє, регіон повинен функціонувати і саме відбудова в умовах війни забезпечує належне функціонування. І те, що в регіоні щось відновлюється свідчить про те, що місцева влада розуміє, яке значення мають такі процеси і для регіону в цілому, і для громадян, що там живуть. Тому руйнування інфраструктури та економічних ресурсів в регіонах, що постраждали внаслідок війни, вимагає складних процесів реконструкції та відновлення. І саме ефективне публічне управління вимагає планування та реалізації цих процесів на регіональному рівні.

Ще однією проблемою, що блокує ефективність механізмів публічного управління є корупція, яка, на жаль існує і на регіональному рівні. Наприклад, останнім часом спостерігаються непоодинокі випадки зловживань, пов'язаних з уникненням оподаткування, розподілом гуманітарної допомоги, розподілом земельних ресурсів, виїздом чоловіків призовного віку за кордон тощо.

Зважаючи на всі вищенаведені фактори, що впливають на ефективність публічного управління в регіоні, слід знайти шляхи рішення, тобто створити

певні умови, щоб розвиток проблем припинився. Треба чітко «регіоналізувати» пріоритети розвитку, тобто спочатку створити групи регіонів, наприклад: прикордонних з ЄС, прикордонних з Росією та Білоруссю, приморських, центральних, тих, які постраждали від бойових дій та ті, які знаходяться в зоні ризику через ракетні обстріли (мають певні об'єкти, які "цікаві" ворогу). Такий розподіл дозволить для кожної групи регіонів розробляти стратегічні плани, місії яких будуть стосуватися саме певної групи. Відповідно до цього у різних регіонах будуть свої пріоритети розвитку, задачі, цілі та проблеми, які, у певних умовах (воєнних), потрібно ефективно реалізовувати.

Проблеми публічного управління в умовах війни в Україні в регіональному аспекті вимагають комплексного та обізнаного підходу. Важливо забезпечити безпеку, соціальну стабільність та регіональний розвиток шляхом ефективного публічного управління, співпраці з міжнародними партнерами та урахування специфіки регіонів. Такий підхід сприятиме подоланню наслідків військового конфлікту та відновленню регіональної стабільності та розвитку в Україні. Вирішення проблем публічного управління має бути не тільки для того, щоб відбулася оптимізація процесів управління у тих умовах, що є зараз, а й таким, щоб і у поствоєнний час ці проблеми не нагадували про себе і держава та її регіони змогли розвиватися без повернення до минулих проблем. Тобто вирішувати потрібно вже сьогодні. Слід додати, що розв'язання даних проблем вимагає ефективної координації, діалогу між різними регіонами та різними рівнями влади.

Література:

1. Миколюк А. В. Публічне управління в умовах військового стану: питання ефективності. Механізми публічного управління. 2022. Вип. 29. С. 45–48. Режим доступу: http://www.pag-journal.iei.od.ua/archives/2022/29-2022/8.pdfDOI

2. Борщевський В. В., Василиця О. Б., Матвєєв Є. Е., 2022. Публічне управління в умовах воєнного стану: інституційні трансформації, стратегічне планування та механізми розвитку. Режим доступу: http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/2_2022/5.pdf

3. Відновлення України. Регіональний аспект. Режим доступу: https://rpr.org.ua/news/vidnovlennia-ukrainy-rehionalnyy-aspekt/

4. Ленгер Я.І. Реалії місцевого самоврядування в умоваї війни. Муніципальна реформа в контексті євроінтеграції України: позиція влади, науковців, профспілок та громадськості: Збірник тез доповідей Шостої щорічної всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 23 грудня 2022 р.). Режим доступу: https://decentralization.gov.ua/uploads/attachment/document/1269/%D0%A2%D0%B5%D0%B7%D0%B8_%D0%B4%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%96._%D0%A8%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B0_%D0%A9%D0%9D%D0%9F%D0%9A_%D0%9C%D1%83%D0%BD%D1%96%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0_%D1%80%D0%B5%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0.pdf

Нечипоренко А.В.
кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів
Київський університет імені Бориса Грінченка
м. Київ, Україна

ПОДАТКОВЕ ПЛАНУВАННЯ В СИСТЕМІ КОРПОРАТИВНОГО ПОДАТКОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Функціонування підприємницьких структур в умовах ринкової економіки та мінливості економічного середовища значною мірою залежить від державного регулювання, що реалізовується зокрема через систему оподаткування, надання пільг та преференцій за окремими видами податків та зборів.

Водночас зміни в податковому законодавстві значно ускладнюють функціонування механізму оподаткування господарюючих суб'єктів в країні. Крім того, надмірне та нерівномірне податкове навантаження на платників податків не стимулює до розвитку підприємницької діяльності [1, с. 352].

Пріоритетним механізмом для податкового регулювання суб'єктів господарювання національної економіки є корпоративне податкове планування, ефектність якого взаємопов'язана з бюджетуванням на макро-, мезо- та мікрорівнях [2, с. 96].

Податкове планування в системі корпоративного податкового менеджменту є важливою складовою стратегічного управління фінансами суб'єктів господарювання. Цей процес передбачає зокрема аналіз та оптимізацію податкових обов'язків підприємства з метою зменшення податкових витрат та мінімізації ризиків.

Податковий менеджмент є складовою фінансового менеджменту, виконуючи відповідну функцію в системі управління. Корпоративний податковий менеджмент має вирішувати питання щодо управління податковими взаєминами підприємств з державою, які виникають з приводу виконання обов'язків щодо сплати податкових платежів [3, с. 54].

Податкове планування є важливою складовою фінансового планування, що допомагає сучасним підприємствам ефективно використовувати податкові переваги та зменшувати податковий тиск й дозволяє збільшити прибуток та забезпечити фінансову стійкість. При цьому важливо враховувати різноманітні аспекти та особливості вітчизняного оподаткування. Тому податкове планування в системі корпоративного податкового менеджменту є комплексним процесом, який спрямований на оптимізацію податкових зобов'язань і ефективне використання податкових переваг у корпоративному секторі в рамках чинного законодавства країни.

Питання щодо податкового планування актуальні для кожної компанії, незалежно від напрямку її діяльності. Планування податків впливає на ефективність роботи організації, тобто дозволяє правильно сформувати податковий облік, управляти витратами і прибутком, впливати на фінансову незалежність. Водночас важливо розуміти, що роботу з планування, аналізу та оцінки рівня податків на підприємстві потрібно здійснювати систематично [4; 5].

Податкове планування також передбачає розробку стратегій для оптимізації структури бізнесу, включаючи вибір оптимальної форми власності, розташування компаній, а також використання податкових пільг.

Під час податкового планування важливо враховувати міжнародний аспект, оскільки багато компаній провадять свою діяльність за кордоном і повинні дотримуватися податкового законодавства різних країн. Це вимагає ретельного аналізу податкових конвенцій та договорів про уникнення подвійного оподаткування. Крім того, податкове планування включає в себе моніторинг змін в податковому законодавстві, що можуть вплинути на податкові обов'язки підприємства та адаптацію стратегій відповідно до нових умов.

Організація корпоративного податкового менеджменту означає узгоджену діяльність та прийняття управлінських рішень у сфері податкового планування на рівні керівництва підприємства з метою створення умов для оптимізації податкових потоків в межах корпоративного податкового бюджетування. Організація корпоративного податкового менеджменту є важливим питанням для підтримання конкурентоспроможності і забезпечення фінансового успіху компанії в умовах складного податкового середовища.

Таким чином, податкове планування в системі корпоративного податкового менеджменту має важливе значення для будь-якої компанії, незалежно від її розміру та галузі. Адже його основна мета – мінімізувати податкове навантаження підприємства шляхом оптимізації фінансових операцій та використання податкових переваг, які передбачені законодавством країни.

Література:

1. Нечипоренко А. В., Панченко І. В., Мороз Л. О. Стан і перспективи розвитку податкової політики України. *Бізнес Інформ.* 2021. №5. С. 348–354.

2. Непочатенко О.О. Роль корпоративного податкового планування у діяльності суб’єктів господарювання. *Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва*. 2019. Вип. 94. Ч. 2: Економічні науки. С. 95–108.

3. Kuzhelev M. A. Corporate governance: essence and elements. *Ekonomika i organizaciya upravlinnya.* 2008. vol. 3, pp. 51–58.

5. Євтушевська О.О. Податкове планування у системі корпоративного податкового менеджменту. *Економіка харчової промисловості*. 2021. Т. 13, вип. 2. С. 34–38.

6. Zherlitsyn D. M. Bioresources Price Trend and GDP Growth Adjustment. *International Journal of Advanced Biotechnology and Research (IJABR)*. Vol. 10. Special Issue-1. 2019. pp. 379–383.

Нілюбов О.І.
магістр
Соколов А.В.
кандидат наук з державного управління, доцент
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

МОЛОДІЖНЕ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ РОЗВ'ЯЗАННЯ

Україна стикається зі складною соціально-економічною ситуацією, де безробіття серед молоді відіграє значну роль. Ця проблема має далекосяжні наслідки для суспільства та індивідуального розвитку молодих людей.

За даними статистики, безробіття серед молоді є одним з найбільших викликів. Серед офіційно зареєстрованих безробітних в Україні 23 % – особи віком до 35 років. Це стосується як випускників професійно-технологічних училищ і закладів вищої освіти, так і молоді, яка не має доступу до якісної освіти та професійного навчання.

Багато молоді України не мають бажання повертатись назад з-за кордону після перемоги. До України не планують повернутися 24% молодих людей, тобто майже кожен четвертий хто виїхали через війну за кордон [1, с. 5]. Це викликано різними причинами, такими як недостатність можливостей на ринку праці, низький рівень життя, корупція та політична нестабільність.

Молодь є ключовим ресурсом для інноваційного, економічного та соціального прогресу. Забезпеченням зайнятості молоді стимулюється економічне зростання, забезпечується сталість та конкурентоспроможність країни у глобальному світі.

Україна, як і багато інших країн, стикається зі складною проблемою безробіття серед молоді. Це питання має серйозні наслідки для самої молоді, а також для соціально-економічного розвитку країни в цілому. Перш за все, однією з головних причин безробіття серед молоді є невідповідність рівня їхньої професійної підготовки вимогам ринку праці. Багато випускників професійно-технічних закладів та закладів вищої освіти не мають достатньої кількості практичних навичок і досвіду, які відповідають потребам роботодавців на ринку праці. Тому є необхідність у покращенні системи професійної освіти та підготовки молоді, забезпечення їх участі в стажуваннях та практиках на підприємствах.

У подоланні даної проблеми важливу роль грає міжнародне співробітництво. Україна може вивчати досвід інших країн у сфері зайнятості молоді та імплементувати успішні практики. Наприклад досвід зарубіжних країн показує важливим залучати молодь до участі у міжнародних обмінних програмах, стажуваннях та проектах, що сприятимуть їхньому професійному зростанню та розширенню горизонтів.

Дивлячись на іноземний досвід з подолання цієї проблеми, доцільно буде звернути увагу на дуальну освіту. У 2017 році Україна прийняла Закон «Про

професійну освіту», дев’ята стаття якого передбачає впровадження дуальної освіти в країні. Згідно з цим законом, дуальна форма освіти передбачає навчання учнів у навчальних закладах, а також стажування на підприємствах та в організаціях, де вони отримуватимуть практичні навички та досвід роботи.

Молодим людям необхідна підтримка і менторство з боку старших колег та наставників, а також можливість обміну досвідом та співпраці з іншими молодими підприємцями та фахівцями. Дуальна освіта передбачає, що студенти отримують практичний досвід роботи на реальних підприємствах. У цьому процесі наставники грають ключову роль, надаючи студентам практичні навички, роз'яснення та допомогу. Наставники, які мають багатий досвід у своїй галузі, можуть передати свої знання та навички студентам, допомагаючи їм зрозуміти професійні стандарти та вимоги. Наставники можуть виступати як ментори для студентів, надаючи їм особисту підтримку, кар'єрну консультацію та спрямованість. Вони можуть допомагати студентам у вирішенні професійних питань, розвитку навичок та плануванні кар'єри.

Україна провела пілотний проект з дуального навчання у період з 2015 по 2017 роки. В рамках цього експерименту було організовано навчально-виробничий процес з елементами дуальної форми навчання в трьох училищах: Вищому професійному училищі №33 у Києві (професія "Кухар"), Вищому професійному художньому училищі у Львові (професія "Маляр") та Вищому професійному училищі машинобудування у Запоріжжі (професія "Токар").

Перший випуск трьох експериментальних груп показав позитивні результати впровадження елементів дуальної форми навчання. Серед цих результатів були високий рівень працевлаштування випускників, який досягав 97%, підвищення якості професійної підготовки на 12-17%, отримання додаткових фінансових надходжень в розмірі до 50 тисяч гривень у кожному навчальному закладі, зменшення витрат на комунальні послуги та витратні матеріали, а також розвиток стійкої та взаємовигідної співпраці з роботодавцями [2, с. 2].

Дуальна освіта в Україні поступово розвивається, і вона стає все більш популярною серед учнів, батьків, підприємств та навчальних закладів. Ця модель освіти допомагає забезпечити гармонійний зв'язок між теорією та практикою, сприяє виходу на ринок праці кваліфікованих фахівців та підвищує конкурентоспроможність української робочої сили.

Ще однією проблемою є недостатнє фінансове стимулювання малого і середнього бізнесу, які могли б створювати нові робочі місця для молоді. Малий та середній бізнес відіграють важливу роль у вирішенні проблеми безробіття молоді, бо вони є основним джерелом створення нових робочих місць в Україні. Вони здатні швидко реагувати на потреби ринку та забезпечувати роботу для молодих людей. Часто вони є більш гнучкими та пристосованими до змін ніж великий бізнес, що дозволяє швидше реагувати на економічні та технологічні зміни. Малий та середній бізнес стимулюють розвиток підприємництва та самозайнятості серед молодих людей. Вони створюють сприятливе середовище для молодих підприємців, надають можливість розвивати власні ідеї та проекти.

Це допомагає молодим людям знаходити альтернативні шляхи зайнятості та реалізувати свій потенціал.

Крім того робота в малому та середньому бізнесі дозволяє молодим людям набувати різноманітних навичок та досвіду. Вони отримують можливість працювати в різних сферах, брати на себе більше відповідальності та навчатися в реальних робочих умовах. Це допомагає їм розвивати свої професійні навички та підвищувати конкурентоспроможність на ринку праці.

Україні необхідно також розвивати мережу бізнес-інкубаторів та підприємницьких центрів, які надають простір, інфраструктуру, консультування та навчання для молодих підприємців та стартапів. Це сприятиме підтримці і розвитку нових бізнес ідей молоді.

Важливим аспектом є розвиток інформаційної та кар'єрної підтримки для молоді. Молоді люди повинні мати доступ до інформації про ринок праці, потенційні кар'єрні можливості та навички, які їм потрібні для працевлаштування. Необхідно розвивати різні інформаційні ресурси, які надають молодим людям доступ до актуальної та корисної інформації щодо навчання, кар'єрних можливостей, програм обміну, стипендій та інших ресурсів. Веб-портали, онлайн-платформи та додатки допоможуть молоді отримати інформацію та зв'язатися з різними організаціями та програмами.

Університети та інші освітні заклади мають розробити та підтримувати кар'єрні центри, як структурні підрозділи які надають молоді консультації, тренінги та ресурси для планування кар'єри, пошуку роботи та розвитку професійних навичок. Ці центри допоможуть молодим людям зрозуміти свої цілі та забезпечити підтримку в процесі реалізації кар'єрних перспектив.

Впровадження різноманітних молодіжних об'єднань, організацій та клубів, які пропонують різні кар'єрні та освітні заходи для молоді (тренінги, семінари, конференції та інші події) сприятимуть професійному розвитку, самореалізації та обміну досвідом.

Підбиваючи підсумки проблема безробіття серед молоді в Україні потребує комплексного підходу та спільних зусиль держави, бізнесу, освітніх установ, громадських організацій та самої молоді. Покращення системи професійної освіти, фінансове стимулювання підприємців, залучення іноземних інвестицій, розвиток інформаційно-кар'єрної підтримки та сприятливе соціальне середовище - це лише кілька шляхів розв'язання цієї проблеми. Зусилля в цих напрямках допоможуть створити умови для активного розвитку молоді та забезпечення її зайнятості, що має велике значення для сталого розвитку України.

Література:

1. Вплив війни на молодь в Україні / Інна Волосевич, Ірина Когут. Київ, 2023. 76 с. URl: https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/28.04_vplyv_viyny_na_molod_v_ukrayini.pdf. (дата звернення: 25.05.2023)

2. Найдьонова Олена. Дуальна освіта : Бібліографічний покажчик. м.Кропивницький : Бібліотека ЦНТУ, 2022. 21 с.

Остапенко Р.М.
кандидат економічних наук, доцент
Горох О.В.
кандидат економічних наук, доцент
Державний Біотехнологічний Університет
м. Харків, Україна

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДЕФІЦИТУ БЮДЖЕТУ УКРАЇНИ

Дефіцит бюджету є однією з найактуальніших проблем, з якими стикається Україна. Цей фінансовий дисбаланс впливає на економічний розвиток країни і вимагає прийняття ефективних рішень. У даній статті ми розглядаємо серйозні аспекти дефіциту бюджету в Україні, а також причини його виникнення, вплив на катастрофу і передбачувані заходи щодо його усунення.

Дослідження та аналіз цих аспектів є кращим для глибшого розуміння проблеми дефіциту.

Дефіцит бюджету - це коли державі не вистачає грошей на покриття всіх своїх витрат.

Цей дефіцит може виникнути через різницю між доходами і витратами, а може бути ще й через проблеми в системі управління бюджетними коштами.

Загалом, дефіцит - це те, коли грошей не вистачає, і всі плачуть гіркими сльозами.

В Україні дефіцит бюджету виникає з найрізноманітніших причин. Одна з них - незбалансованість доходів і витрат. Коли вам постійно хочеться витрачати гроші на всяку всячину, а доходи ледь не лякають своєю рідкістю, то й нестача не за горами. Ось і в держави така ж історія.

Якщо результати не будуть такими швидкими, як видатки, то цей дефіцит не змусить себе довго чекати.

В Україні дефіцит бюджету також виникає через різні економічні проблеми. Наприклад, якщо економіка не зростає так швидко, як хотілося б, то й доходи в бюджеті можуть виявитися трохи меншими, ніж очікувалося. А ось витрати можуть залишитися тими ж самі, і ось тобі й дефіцит.

Щоб вирішити проблему дефіциту бюджету України, вкрай важливо знайти шляхи збільшення доходів уряду. Цього можна домогтися за допомогою різних заходів, як-от економічне зростання, залучення іноземних інвестицій і поліпшення збирання податків. Стимулюючи економіку і створюючи сприятливі умови для процвітання бізнесу, уряд може отримувати більше доходів для покриття своїх витрат.

Ще одним важливим кроком у скороченні бюджетного дефіциту є ретельна оцінка та скорочення непотрібних витрат.

Це може включати в себе оптимізацію діяльності уряду, усунення дублювання та визначення пріоритетності основних послуг. Крім того, впровадження ефективних систем бюджетування та моніторингу може допомогти забезпечити ефективне та прозоре використання коштів.

Оптимізуючи витрати, уряд може розподіляти ресурси в галузі, які мають найбільший вплив на добробут своїх громадян.

Реформування податкової системи може зіграти значну роль у вирішенні проблеми дефіциту бюджету України.

Це може включати спрощення податкових процедур, скорочення ухилення від сплати податків і просування справедливої та рівноправної податкової структури.

Створюючи сприятливе для бізнесу середовище і гарантуючи, що кожен платить свою справедливу частку, уряд може збільшити податкові надходження і скоротити бюджетний дефіцит [1, с.48].

Вкрай важливо оцінити вплив реалізованих заходів на скорочення бюджетного дефіциту.

Цього можна досягти за допомогою всебічного аналізу фінансових даних, економічних показників і соціальних результатів. Вимірюючи ефективність цих заходів, уряд може визначити, які дії мали найбільший вплив, і прийняти обґрунтовані рішення для майбутнього планування бюджету.

Дефіцит бюджету чинить негативний вплив на економічний розвиток. Він може призвести до збільшення державних позик, зростання процентних ставок, інфляції та скорочення інвестицій.

Це створює невизначеність і нестабільність в економіці, що обмежує її зростання і розвиток.

При оцінці ефективності заходів зі скорочення бюджетного дефіциту важливо визнати як позитивні, так і негативні сторони.

Це включає в себе визнання успішних ініціатив, які призвели до значних поліпшень, а також визнання будь-яких недоліків або непередбачених наслідків. Вивчаючи як успіхи, так і невдачі, уряд може вдосконалити свої стратегії та продовжити роботу над стійкою бюджетною структурою.

Таким чином, за наявності цих заходів і комплексної оцінки їхньої ефективності Україна може домогтися значних успіхів у скороченні дефіциту свого бюджету і створенні більш стабільного фінансового майбутнього.

На наш погляд, дефіцит бюджету є серйозною проблемою для України, яка вимагає комплексного і всебічного підходу.

Щоб впоратися з цим викликом, необхідно розробити та реалізувати ефективні заходи щодо усунення дефіциту. Важливо покращити систему управління бюджетними коштами, збільшити доходи та скоротити видатки, а також провести необхідні реформи в системі оподаткування.

Тільки в такий спосіб Україна зможе досягти фінансової стабільності та забезпечити сталий економічний розвиток.

Література:

1. Nitsenko, V.S., Mazina, K.S., Tsukanov, O.Yu., & Ostapenko, R.M. (2017). Socio-economic imperatives of the development of Ukraine. Bulletin of the KHNAU named after V.V. Dokuchaeva. Series «Economic Sciences», 4, 41-58.URL: https://repo.btu.kharkov.ua/bitstream/123456789/7322/1/Nitsenko_Masina_Tsukanov_Ostapenko.pdf

Островський О.Т.
здобувач вищої освіти
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя
м. Тернопіль, Україна

ПРОГРЕСИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

Інтеграція України до Єдиного цифрового ринку ЄС є ключовим пріоритетом нашої країни в нинішніх умовах. Незважаючи на те, що рівень цифрових трансформацій вкрай нерівномірний і наявні відчутні диспропорції між різними галузями, процес створення цифрового ринку є невідворотнім. «Цифрова трансформація означає інтеграцію цифрових технологій у всі сфери бізнесу, що призводить до принципових змін…» [1].

Штучний інтелект на сьогодні є однією з найбільш передових технологій сучасності, що продовжують набувати стрімкого розвитку. За даними International Data Corporation (IDC), витрати на світовому ринку штучного інтелекту в 2022 р. зросли на 19,6 % порівняно з минулим роком, і склали 432,8 млрд дол. США, а в 2023 р., за прогнозами, вони перевищать позначку в 500 млрд дол. США. Витрати на програмне забезпечення штучного інтелекту в 2022 р були домінуючими – на рівні 88,3 %, хоча їхня частка дещо зменшилася, оскільки апаратне забезпечення та послуги набувають все більшої популярності [2]. Майже половина коштів, витрачених на програмне забезпечення, припадає на застосунки, а 35 % – на програмне забезпечення системної інфраструктури. В межах програмного забезпечення найшвидше зростатимуть платформи (34,6 % CAGR), а найповільніше – програмне забезпечення системної інфраструктури (14 %). IDC очікує, що витрати на послуги штучного інтелекту набудуть середньорічного темпу зростання (CAGR) 22 %. Обладнання має зрости на 20,5 %. (рис. 1).

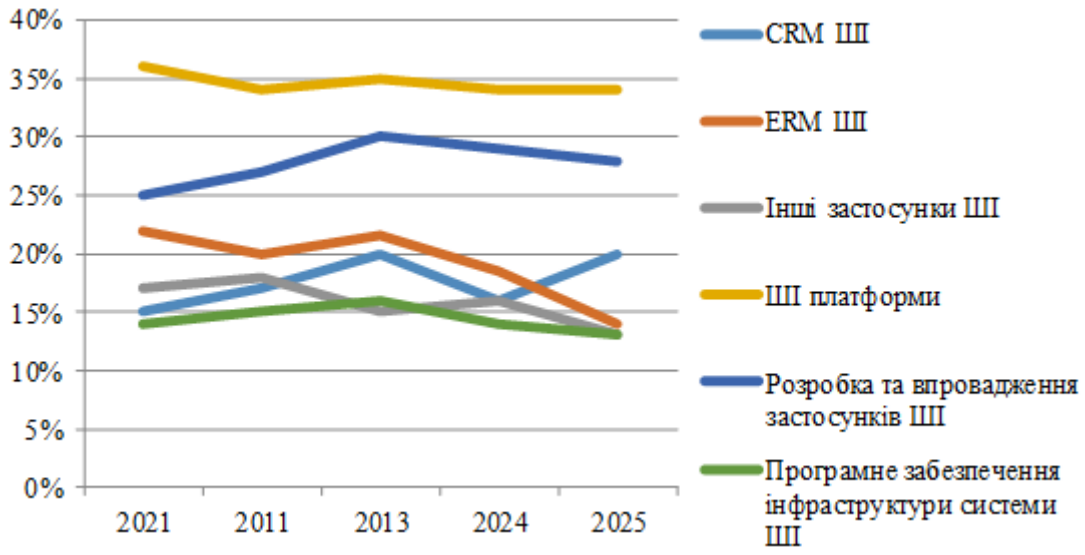


Рис. 1 Прогноз світового ринку програмного забезпечення штучного інтелекту на 2021–2025 роки [3].

Зауважимо, що в 2023 р. передовими трендами штучного інтелекту є: гіперавтоматизація, додатки для кібербезпеки, інтеграція AI та ML з LoT, бізнес-прогнозування та аналіз, доповнений інтелект. Це визначає штучний інтелект як найбільшу економічну можливість наступного десятиріччя, що становить цінність більшу, ніж газ і нафта, нинішні страхування, автомобільна промисловість і комерційна нерухомість – усі разом [4].

Під штучним інтелектом розуміємо здатність машини виконувати когнітивні функції, властиві людині: вміння міркувати і вчитися на основі попереднього досвіду, вирішувати певні завдання, взаємодіяти з навколишнім середовищем [5].

Штучний інтелект має значний потенціал впливу на економічне зростання і розвиток за різними аспектами цих ключових економічних ефектів завдяки своїй здатності прискорити автоматизацію різних спеціалізованих завдань, що стимулюватиме робочу силу, заощаджуватиме кошти і підвищуватиме продуктивність праці. У США та Європі близько двох третин робочих місць потенційно піддаються автоматизації на основі застосування можливостей штучного інтелекту. В результаті цього штучний інтелект може забезпечити виконання до 25 % обсягу поточних алгоритмізованих завдань, які виконуються людиною в різних сферах діяльності, зокрема: отримання інформації; моніторинг процесів, матеріалів або зовнішнього оточення; визначення предметів, дій і подій; оцінка кількісно визначених характеристик продукції, подій або інформації; обробка інформації; визначення відповідності стандартам; аналіз даних в інформації; оновлення та використання релевантних знань; планування роботи і діяльності; організація, планування та пріоритезація роботи; документування / запис інформації; інтерпретація значення інформації для інших; виконання адміністративної діяльності. У цьому контексті економічне дослідження «Goldman Sachs» в межах екстраполяції аналітичних оцінок свідчить про те, що штучний інтелект може піддати автоматизації еквівалент 300 мільйонів штатних робочих місць у всьому світі [6].

Штучний інтелект значно впливає на процеси та послуги різного спектру завдань [4]:

– на виробничі відділи, керуючи технічним обслуговуванням, автоматизуючи контроль якості та виявляючи аномалії у виробничих лініях перед тим, як виникнуть проблеми;

– на логістичні процеси, розраховуючи ефективні маршрути, перераховуючи нові маршрути на основі непередбачених подій та підтримуючи контакт з клієнтом та постачальником логістичних послуг;

– на після продажне обслуговування, аналізуючи думку клієнтів про продукти та послуги, оцінюючи рівень їх задоволеності та можливі збої чи покращення, які можуть застосовуватися до продуктів/послуг;

– мережевого маркетингу як аналізу поведінки користувачів у мережах та створення профілів користувачів.

Використання штучного інтелекту в управлінні підприємством набуває все більшої популярності, оскільки ця технологія може принести значні переваги та поліпшити результативність бізнесу. Серед основних напрямів використання

штучного інтелекту в сфері управління виділимо такі: аналітика та прогнозування; автоматизація процесів; управління відносинами з клієнтами; управління ланцюгом постачання; оптимізація процесів прийняття рішень; покращення процесів роботи з персоналом; прогнозування та управління ризиками; вдосконалення процесів інновацій.

Використання технологій штучного інтелекту, зокрема, Big Data, Machine Learning, Deep Learning, Data Mining, дає змогу підвищити ефективність:

- виробництва, за рахунок: прогнозного технічного обслуговування, контролю якості, оптимізації процесів, оптимізації ланцюжка поставок;
- маркетингу, на основі: персоналізації, сегментації клієнтів, прогнозної аналітики, чат-ботів та віртуальних помічників;
- управління та планування, з урахуванням: аналізу даних, розподілу ресурсів, прогнозної аналітики, підтримки прийняття рішень.

З появою значної кількості нових досліджень у галузі штучного інтелекту важливо враховувати етичні та правові аспекти, забезпечувати конфіденційність даних та збалансовувати вплив штучного інтелекту на людський фактор. Людський капітал є ключовим елементом для успішного цифрового управління, оскільки знання, навички, досвід і розумові здібності працівників впливають на цифровий розвиток підприємства та країни [7].

Література:

1. Україна 2030Е – країна з розвинутою цифровою економікою. URL: https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html

2. AL Business. IDC forecasts global AI spending to go past half-trillion mark by 2023. URL: https://aibusiness.com/verticals/idc-forecasts-global-ai-spending-to-go-past-half-trillion-mark-by-2023

3. Worldwide Semiannual Artificial Intelligence Infrastructure Tracker. URL: https://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=IDC_P37251

4. Островська Г.Й., Островський О.Т. Штучний інтелект в умовах сучасних підприємств та маркетингових кампаній: ефективні інструменти та перспективи розвитку. Маркетинг і цифрові технології. 2023. Том 7, № 3. С. 66-82. Doi: 10.15276/mdt.7.3.2023.5

5. Островський О. Т., Островська Г. Й. Використання штучного інтелекту в промисловості: проблеми та шляхи вирішення // Topical issues of modern science, society and education. Proceedings of the 3rd International scientific and practical conference. Kharkiv. 2021. Pp. 977–982.

6. Briggs J., Kodnani D. Economics analyst the potentially large effects of artificial intelligence on economic-growth. Goldman Sachs Global Economics Analyst. URL: https://www.docdroid.net/VtLecSn/global-economicsanalyst-the-potentially-large-effects-of-artificial-intelligence-on-economic-growth-briggs-kodnani-pdf

7. Ostrovska Halyna, Ostrovskyy Oleksandr. Digital management in the innovative development of industrial enterprises. Bulletin of the Cherkasy Bohdan Khmelnytsky national university. Economic sciences. 2023. Vol. 27. № 1–2. С. 34–42.

Отисько Я.С.
магістрантка
Зборовська О.М.
доктор економічних наук, професор
Запорізький національний університет
м. Запоріжжя, Україна

ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ДІЄВОЇ ДЕПОЗИТНОЇ ПОЛІТИКИ БАНКУ

Забезпечення банківської діяльності необхідними обсягами депозитних коштів є одним із пріоритетних напрямів, що визначають стратегічні вектори розвитку як їхньої діяльності, так і економіки України в цілому. В банківській системі проблема формування оптимальних за обсягами і термінами депозитних ресурсів стоїть, як правило, на першому місці, що дає можливість стверджувати про важливість депозитної політики банку.

В цьому контексті вдосконалення депозитної політики банку має теоретичне і практичне значення. Важливим аспектом є понятійне визначення механізму депозитної політики банку як комплексу форм, інструментів, організаційно-економічних методів управління процесом формування депозитної бази банків, за допомогою яких реалізується депозитна політика, що виходить із загальних напрямів діяльності банків [2].

Доцільно виділити такі ланки даного механізму:

1) взаємовідносини між банками та вкладниками;
2) організація депозитної діяльності банку;
3) формування депозитних ресурсів банку;
4) методи управління процесом залучення депозитів;
5) моніторинг і контроль.

Визначення основних складових депозитної політики може бути основою для формування методичних засад її розроблення в кожному банку, оскільки ці компоненти відображають усі головні аспекти організації депозитної діяльності, які мають бути врахованими при здійсненні відповідних операцій.

На практиці в кожному банку така політика повинна охоплювати два напрями: по-перше – це формування змісту самої депозитної політики; по-друге, вона повинна містити конкретні організаційно-управлінські заходи, спрямовані на її реалізацію.

Вихідними моментами для реалізації обох напрямів є цілі та завдання депозитної політики, а також її елементи, визначені відповідно до загальної мети діяльності банку, що отримує відображення в належному рівні прибутковості та ліквідності як основних критеріїв функціонування банківської установи [4].

На підставі проведеного дослідження можна стверджувати, що механізм депозитної політики АТ «УКРСИББАНК» не є досконалим на сучасному етапі. Одним із першочергових завдань є його вдосконалення, розроблення загальної концепції та відповідних важелів, що відповідали б сучасним потребам. Для залучення потенційних джерел депозитних ресурсів потрібно створити умови

для їх трансформації в реальні депозити. АТ «УКРСИББАНК» доцільно розробляти та впроваджувати нові форми і види депозитних рахунків (ощадні сертифікати, спільні, накопичувальні, пенсійні та інвестиційні рахунки), за якими необхідно в законодавчому порядку чітко встановити правовий режим цих депозитів та форму гарантування в разі банкрутства банків. Вирішення цих питань повинно забезпечуватись у міру появи нових видів депозитів на українському ринку фінансових послуг, щоб діяльність Фонду гарантування вкладів фізичних осіб була б якомога більш ефективною [3].

Основними джерелами фінансування активних операцій, які становлять найбільшу питому вагу у структурі банківських пасивів, виступають строкові депозити та кошти на поточних рахунках. Останнє джерело ресурсів, на відміну від строкових депозитів, є більш дешевим, але разом з цим становить групу зобов'язань, яка характеризується підвищеним рівнем ризику. Як свідчить аналіз, значна частка залучених АТ «УКРСИББАНК» коштів має безстроковий чи короткостроковий характер і ця обставина лежить в основі негативної оцінки ресурсного потенціалу.

Переважно короткострокова структура депозитів диктує банкам необхідність орієнтуватися на короткострокові активні операції. Це зумовлено значною мірою тим, що значну частку зобов'язань банків становлять кошти юридичних осіб, що є негативним, оскільки кошти на рахунках підприємств формуються в основному із коштів до запитання. Основну частину банківських ресурсів повинні становити депозити населення, які є більш стабільним джерелом формування ресурсного потенціалу банку [1].

В процесі дослідження визначено, що основними факторами впливу на процес формування та реалізації депозитної політики АТ «УКРСИББАНК» є: зовнішні фактори (державна політика щодо розвитку банківської сфери, рівень інфляції та процентних ставок за депозитами, рівень розвитку банківської системи та системи кредитно-фінансових інститутів, ступінь довіри вкладників до банку, демографічні фактори); внутрішні фактори (асортимент депозитних продуктів, наявність філійної мережі, спеціалізація банку і склад його клієнтів, кваліфікація персоналу).

Література:

1. Більше не буде: дохідність депозитів досягла максимуму. URL: https://www.epravda.com.ua/publications/2023/05/22/700323 (дата звернення: 25.10.2023).

2. Депозитна політика банків України в умовах пандемії COVID-19 / В. Фостяк та ін. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики.* 2021. № 3. С. 15–24.

3. Приватним особам. Заощадження від АТ «УКРСИББАНК». URL: https://ukrsibbank.com/private-individuals/deposits (дата звернення: 25.10.2023).

4. Столярчук О. О., Коваленко Д. І. Депозитна політика банку та інструменти її реалізації. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: Економічні науки.* 2021. № 10 (2). С. 68–74.

Панченко В.А.
доктор економічних наук, професор
завідувач кафедри менеджменту та підприємництва
Вовкожа В.Ю.
магістрант
Усанов Д.С.
магістрант
Центральноукраїнський державний університет імені Володимира Винниченка
м. Кропивницький, Україна

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ КОНЦЕПЦІЇ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ

Розвиток наукових досліджень, пов'язаних з управлінням персоналом підприємства вимагає пошуку нових підходів до побудови та застосування ефективних механізмів використання трудового потенціалу працівників, що реалізується на основі застосування партнерських відносин й узгодженості взаємодії керівництва підприємства та персоналу. Зважаючи на вимоги, які висуваються перед вітчизняними підприємствами в умовах глобалізації діяльності, важливе місце займає оптимізація системи управління персоналом, а саме мотивація персоналу, що виступає пріоритетним напрямом формування конкурентоспроможного, високопрофесійного, відповідального і згуртованого трудового колективу, який сприяє досягненню довгострокових цілей і реалізації загальної стратегії підприємства. Закономірності впливу мотивації, створення механізмів та методів її реалізації задля підвищення продуктивності діяльності персоналу широко вивчаються у працях К. Альдерфера, І. Ансоффа, Д. Врума, Ф. Герцберга, Р. Дафта, П. Друкера, Д. Кларка, Д. Кейнса, Е. Лоулер, Д. Мак-Грегора, Ф. Мак-Клелланда, А. Маслоу, Е. Мейо, Р. Оуена, Л. Портера, Д. Сінка, Ф. Тейлора, О. Тоффлера та їх послідовників.

За умов функціонування вітчизняних підприємств у ринковій економіці найбільш актуальною складовою стратегії управління та розвитку підприємства є мотивація персоналу. Мотивацію персоналу, як одну із найважливіших складових ефективного управління, варто враховувати при прийомі на роботу та при наступній побудові системи ситуаційного керівництва. Мотиви, потреби і цінності індивідуальні для кожного працівника. Вони не бувають абсолютно ідентичними для окремої соціальної групи або для всіх співробітників організації, тому важливо вміти визначати та використовувати особистісні мотиви, потреби реального або майбутнього співробітника. Керівники багатьох підприємств схильні нав'язувати своїм працівникам власну мотивацію, що призводить до величезної кількості помилок у керівництві. Уникнути подібної ситуації можливо, у першу чергу, завдяки правильному оцінюванню майбутнього співробітника і його мотивації в процесі проведення співбесіди. Разом з тим, мотиви можуть змінюватись протягом життя як під впливом

зовнішніх, тобто об’єктивних факторів, так і у зв’язку з розвитком, зміною особистості, що відноситься до суб’єктивних факторів

Сучасному виробництву потрібен висококваліфікований працівник широкого трудового профілю, здатний переключатися на вирішення нових виробничих задач. Тому питання управління трудовим колективом підприємства, зокрема розвитку персоналу, підвищення кваліфікації, формування резерву керівників і фахівців здобувають особливої актуальності, великого значення набуває розробка технології прийняття й організації виконання управлінських рішень в управлінні трудовим колективом. Ситуація на ринку праці свідчить про те, що низка трудових колективів підприємств не в змозі сформулювати і здійснити свою стратегію поведінки за нових умов, а ті, які проголосили стратегію ефективного бізнесу, не пов’язують це з управлінням персоналом, з кадровою політикою.

Комплексний, інтегративний характер управління трудовим колективом виявляється в структурі знань управління персоналом як науки. Її ядро складають власні, специфічні знання, що відображають, по-перше, вплив різних характеристик працівників на їх залучення на підприємство, відбір і організаційну поведінку і, по-друге, засоби і прийоми практичного використання встановлених взаємозв'язків з метою забезпечення економічної і соціальної ефективності підприємства.

Практична значимість управління трудовим колективом полягає у наступному [1]: ідеальне конструювання практики кадрового управління, розробка теорії, стратегії, техніки, способів і засобів управління колективом; раціоналізація, глибоке критичне осмислення практичного управління людьми і його орієнтація на вимоги економічної (ділової) і соціальної ефективності; спонукання керівників до зміни моделей, техніки, стилю, способів і засобів керівництва робітниками на основі альтернатив, пропонованих наукою.

Таким чином, у сучасних умовах виникла об'єктивна необхідність в удосконаленні управління трудовими колективами на підприємствах. При цьому варто розробити заходи щодо підвищення ефективності управління персоналом як на міжорганізаційному, так і на внутрішньоорганізаційному рівні. Що стосується міжорганізаційного рівня, слід зазначити, що в умовах ринку розвиток людських ресурсів вимагає кооперації і співробітництва. Так, міжорганізаційні зв'язки дозволяють об'єднати інтелектуальні ресурси підприємств із метою впровадження різного роду інновацій у їхню діяльність. На внутрішньоорганізаційному рівні керівники і менеджери повинні усвідомити недоліки традиційної концепції управління колективами і необхідність формування нової кадрової політики, корпоративної філософії керівництва. Це буде сприяти досягненню соціального партнерства в колективі, узгодженню економічних і соціальних інтересів окремих працівників і робочих груп.

Література:

1. Волянська-Савчук Л.В., Мацишина М.В. Використання інноваційних персонал-технологій в управлінні персоналом на підприємствах. Економіка і організація управління. 2019. № 1 (33). С. 33–42.

Панченко В.А.
д.е.н., професор
завідувач кафедри менеджменту та підприємництва
Хмурін Д.О.
магістрант
Центральноукраїнський державний університет
імені Володимира Винниченка
м. Кропивницький, Україна

КАДРОВА БЕЗПЕКА В СИСТЕМІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА

Головною метою забезпечення економічної безпеки підприємства є його довготривале, максимально ефективне функціонування на ринку та стійкий розвиток у майбутньому. З цих позицій можна виділити такі функціональні завдання: забезпечення фінансової стійкості, незалежності та ефективності діяльності підприємства; забезпечення техніко-технологічної незалежності, досягнення високого рівня конкурентоспроможності підприємства на ринку; мінімізація шкідливого впливу результатів виробничої діяльності підприємства на стан навколишнього середовища; забезпечення захисту комерційної таємниці та досягнення необхідного рівня інформаційного забезпечення роботи всіх підрозділів підприємства; забезпечення високого рівня ефективності управління підприємством.

Рівень економічної безпеки підприємства залежить від різних факторів, серед яких [1]: поведінка конкурентів, невиконання контрагентами своїх зобов'язань, кризові явища в економіці, зміни кон'юнктури ринку, стихійні лиха, надзвичайні ситуації, управлінська некомпетентність, нестабільна економічна та політична ситуація в країні тощо.

Проблемі забезпечення економічної безпеки підприємства присвячували свої роботи цілий ряд зарубіжних та вітчизняних науковців: А. Вестинг, Д. Ламберт, З. Матейк, З.С. Варналій, О.А. Кириченко, А.Т. Ковальчук, В.Л. Ортинський, Т.М. Іванюта, І.А. Белоусова, Т.Г. Васильців та інші. Дослідження системи економічної безпеки загалом і за елементами проводили С.В. Кавун, Н.Ю. Гічова, А.В. Кірієнко, В.П. Пономарьов, І.О. Бланк ін. Концептуальні засади створення та функціонування системи економічної безпеки підприємства вивчали Г.В. Козаченко, Ю.С. Погорелов, О.М. Ляшенко, С.Н. Ілляшенко.

Головна мета створення системи економічної безпеки підприємства полягає в гарантуванні поточної ефективної діяльності та забезпеченні подальшого сталого розвитку підприємства шляхом своєчасного виявлення, мінімізації і запобігання внутрішнім і зовнішнім викликам, небезпекам, загрозам, ризикам. Досвід провідних країн світу підтверджує, що забезпечення економічної безпеки є гарантією незалежності, сталого розвитку та ефективності економіки, соціального благополуччя та успішної діяльності суб’єктів господарської діяльності. Так, формування дієвої системи економічної безпеки держави, галузі,

організації забезпечує захищеність від потенційних негативних впливів ринкового середовища, сприяє зростанню конкурентоспроможності. У сучасному бізнесі кадрова безпека займає головне місце серед інших елементів системи безпеки, оскільки охоплює весь комплекс заходів, спрямованих на запобігання й усунення ризиків і загроз, а також негативних для економічного стану компанії наслідків, пов'язаних із роботою й поведінкою персоналу. Незважаючи на значну кількість досліджень у соціальній та економічній сферах життєдіяльності, багато питань, пов'язаних із оцінкою та розвитком кадрової безпеки, формуванням її складових є з теоретичної і практичної точок зору відкритими для подальших розробок.

Сучасне підприємство можна розглядати, як складну систему, у якій взаємодіють матеріально-речовинна, інтелектуально-інноваційна та людська складова розвитку власної діяльності. Ефективне їхнє використання забезпечує режим економічної безпеки – це стабільне функціонування підприємства, його динамічний науково-технічний і соціальний розвиток, запобігання внутрішнім і зовнішнім негативним впливам [2]. Однією з найголовніших складових економічної безпеки підприємства вважається кадрова безпека. Співробітники впливають на всі аспекти життєдіяльності фірми, вони невід'ємно пов'язані з її ефективною діяльністю.

На сучасному етапі еволюції методів управління в організаціях на перший план дедалі частіше виходить людина (персонал) як найголовніший інструмент ефективної діяльності підприємства. Персонал організації впливає на всі аспекти її життєдіяльності, а також невід'ємно пов'язаний із її економічною безпекою. Так, зростання ролі кадрової безпеки в сучасних умовах обумовлено, з одного боку, такими соціальними тенденціями, як демократизація суспільства, лібералізація економіки й ринку праці; зміна сутності контролю за персоналом; підвищення ролі управління персоналом в управлінні організацією; з іншого боку, в цей час спостерігаються процеси ускладнення праці, підвищення ролі творчості та інновацій, надання працівникам волі й автономії в прийнятті рішень, що приводить до ослаблення можливості жорсткого контролю за персоналом.

Література:

1. Вівчар О. І. Управління економічною безпекою підприємств: соціогуманітарні контексти: монографія. Тернопіль. ФОП Паляниця В. А. 2018. 515 с.

2. Колодяжна І. В., Букріна К. А. Економічна безпека в системі сталого функціонування підприємства. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2019. Вип. 23. Частина 1. С. 135–140.

Панченко О.П.
к.е.н, доцент
кафедри менеджменту та підприємництва
Піка І.В.
магістрант
Центральноукраїнський державний університет
імені Володимира Винниченка
м. Кропивницький, Україна

ЧИНИКИ ФОРМУВАННЯ І ЕВОЛЮЦІЇ КОНТРОЛІНГУ ЯК ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ

Впливові та складні процеси формування та еволюції контролінгу як інформаційної системи суттєво вплинули на сучасний підхід до управління підприємствами. Важливість контролінгу, як інструмента для забезпечення ефективності та стратегічного розвитку, набуває все більшого значення у глобальному бізнес-середовищі [3].

Метою дослідження є розкриття історичного контексту та вивчення впливу сучасних інформаційних технологій, глобалізації бізнесу, організаційної культури підприємства, регуляторних вимог і конкурентних умов на формування та розвиток системи контролінгу як інформаційної системи управління. Дослідження спрямоване на виявлення ключових змін у контурі контролінгу від його початків до сучасності та розкриття перспектив його майбутнього розвитку в умовах сучасного бізнес-середовища.

Для розуміння цих процесів важливо розглянути ключові чинники, що сприяли формуванню та еволюції контролінгу.

1. Історичний аспект контролінгу: Почнемо з історії. Контролінг як система управління та інформації має своє коріння в управлінській обліковій системі минулих десятиліть. Від обліку витрат і фінансових операцій він перетворився в потужну інформаційну систему, що допомагає управляти підприємствами на всіх рівнях та відділах.
2. Технологічні інновації та програмне забезпечення: Сьогодні технологічний прогрес відіграє вирішальну роль у розвитку контролінгу. Сучасні інформаційні технології та програмне забезпечення надають можливості для збору, аналізу та використання даних, що робить контролінг більш ефективним та відзначається підвищеною точністю та швидкістю у прийнятті рішень [4].
3. Глобалізація бізнесу та глобальні виклики: З урожаєм можливостей, які вносить глобалізація, приходять і виклики. Глобальний ринок вимагає від підприємств бути конкурентоспроможними, а контролінг стає невід'ємною частиною стратегії відповіді на ці виклики [2].
4. Організаційна культура: Успішне впровадження контролінгу пов'язане з організаційною культурою підприємства. Підприємства, де культура сприяє збору та аналізу даних, більш схильні до успіху в імплементації системи контролінгу.

5. Регуляторні вимоги: Законодавство, стандарти та регулятори мають великий вплив на розвиток контролінгу. Підприємства повинні відповідати вимогам та забезпечувати відповідність своїх операцій законодавству та стандартам, що також ставить вимоги до системи контролінгу.

6. Конкурентні умови та ринкові зміни: Нарощування конкуренції та зміни на ринку вимагають від підприємств постійного аналізу та адаптації. Контролінг надає засоби для оперативного реагування на зміни у середовищі [1].

Ці аспекти становлять лише кілька ключових факторів у формуванні та еволюції контролінгу як інформаційної системи. Дослідження цих питань важливо не лише з наукової, але і з практичної точки зору, оскільки вони визначають майбутнє та успіх підприємств у сучасному бізнес-середовищі.

Актуальність цієї теми полягає в тому, що контролінг як система управління та інформаційна система стає все важливішим інструментом для сучасних підприємств у конкурентному бізнес-середовищі. Все більше підприємців розуміють, що використання системи контролінгу допомагає підвищити їхню конкурентоспроможність та ефективність управління фінансовими ресурсами.

Сучасні інформаційні технології та програмне забезпечення надають можливості для збору, аналізу та використання даних, що робить контролінг більш точним і ефективним у прийнятті стратегічних рішень. Глобалізація бізнесу та глобальні виклики також роблять контролінг важливим інструментом для підприємств, які прагнуть адаптуватися до змін у світовому ринку.

Емпірична база дослідження включала фінансові звіти ТОВ «ВІНМАШПОСТАЧ» за певний період часу, які ви аналізували, дані про внутрішню структуру і організацію підприємства, результати опитувань або інтерв'ю з представниками підприємства, аналіз фінансових показників, який проводили на основі даних ТОВ «ВІНМАШПОСТАЧ».

Конкурентні умови та ринкові зміни вимагають від підприємств швидкого реагування та адаптації, що робить контролінг необхідним інструментом для підвищення їхньої конкурентоспроможності.

Література:

1. Горбунов В. О. Контролінг як інструмент оптимізації управління підприємством / В. О. Горбунов, С. С. Соколова // Вісник НТУУ "КПІ". Економіка. - 2012. - № 2 (106). - С. 82-86.

2. Літвак О. І. Сучасні тенденції розвитку контролінгу в Україні / О. І. Літвак, В. С. Паламарчук // Економіка. Управління. Інновації. - 2019. - № 1 (30). - С. 52-59.

3. Мельник І. М. Контролінг як інструмент ефективного управління підприємством / І. М. Мельник, О. В. Іванова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія "Економічні науки". - 2017. - Том 24, Випуск 2. - С. 19-22.

Федчишин О. В. Системи контролінгу в управлінні підприємством: теорія та практика / О. В. Федчишин, Т. В. Довгалюк // Вісник економіки транспорту і промисловості. - 2018. - № 61. - С. 29-36.

Парамонова Є.С.
магістрантка
Линенко А.В.
кандидат економічних наук, доцент
Запорізький національний університет
м. Запоріжжя, Україна

РОЗВИТОК ЦИФРОВОГО МАРКЕТИНГУ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ БАНКУ

Банки України мають тримати високий рівень конкурентоспроможності, щоб дієво чинити опір сучасним економічним викликам, які зумовлені російсько-українською війною, загостренням кризових явищ у фінансовій сфері та цифровими трансформаціями.

Нині доводиться банкам конкурувати з небанківськими фінансовими установами, які на жаль ще можуть подекуди дозволити собі не надто легітимні засоби конкурентної боротьби. Також з'являються нові фінтех проєкти типу необанків, які начебто й не мають відділень узагалі, хоча це не зовсім так, адже запроваджені вони банками, що мають і ліцензію від Національного банку України, й мережу відділень. Однак необанки позиціонуються саме так, що є яскравим проявом ефективного цифрового маркетингу.

Для підвищення конкурентоспроможності банку доцільно використовувати такі напрями, як збільшення капіталу та покращення якості активів, розвиток збутової мережі банку та його продуктів, активізацію просування банківських продуктів, покращення іміджу банку та підвищення довіри клієнтів до нього. Для деталізації можна використати дерево рішень, а для визначення пріоритетності метод аналізу ієрархій [3].

Пріоритетними заходами підвищення конкурентоспроможності банків України є розширення електронних каналів збуту, інвестування в перспективні проєкти в Україні, збільшення асортименту інноваційних банківських продуктів, оптимізація кількості відділень і представництв, оптимізація цінової політики щодо банківських продуктів, підвищення якості банківських послуг шляхом вивчення потреб споживачів, пакетування банківських продуктів для окремих сегментів, покращення якості кредитного портфелю та проведення рекламних кампаній в мережі Інтернет [4].

Сучасна банківська конкуренція як динамічний процес суперництва банків та інших фінансових установ у прагненні досягти цілей конкурентної боротьби для забезпечення конкурентоспроможності й підвищення ефективності функціонування в конкурентному середовищі виходить за межі суперництва виключно між банками як професійними учасниками ринку банківських послуг. Впровадження банками цифрового маркетингу має здійснюватися відповідно до нових викликів з метою забезпечення їхньої фінансової стійкості, підвищення конкурентоспроможності та формування позитивного іміджу.

Головною метою та завданнями щодо посилення конкурентоспроможності банків на основі впровадження цифрового маркетингу є: оновлення відділень у

новому дизайні та новому функціональному концепті відповідно до сучасних потреб клієнтів; удосконалення досвіду та підвищення задоволеності клієнтів від співпраці з банком; упровадження змін моделей продажів і сервісу клієнтів із використанням сучасних електронних пристроїв для забезпечення активного залучення нових клієнтів; збільшення продажів і просування онлайн-продуктів банку.

Тенденції полягають у тому, що банківські клієнти здійснюють зараз фінансові операції за допомогою мобільних додатків або онлайн-банкінгу. Розвиток онлайн-банкінгу є двигуном зростання українського банківського ринку. Це вигідно банкам, оскільки можливо значно скоротити операційні витрати, а також цікаво банківським клієнтам [2].

Цифровий маркетинг у банку є багатоканальним підходом до продажу, надання необхідних банківських послуг і забезпечення постійної взаємодії з клієнтами банків за допомогою нових технологій. Використання програмних продуктів, таких як CRM, а також розробка власної бази даних дає змогу управляти клієнтами більш ефективно та швидко.

Ефективність цифрового банківського маркетингу, окупність його інвестицій, обмежуються лише креативністю та бюджетом маркетологів. Сьогодні цифрові канали багато в чому змінили класичне розуміння кожного аспекту маркетингу.

Значно зросла важливість правильного застосування й інструментів цифрового моніторингу (наприклад, сервісів, що показують хід онлайн-дискусій). Виходячи з цього, необхідним є запровадження дієвих інструментів маркетингової політики банку, що сприятимуть налагодженню комунікацій із наявними та потенційними банківськими клієнтами [1].

Отже, сучасним банкам України для підвищення конкурентоспроможності обов’язково слід розвивати цифровий маркетинг, який охоплюватиме директ-маркетинг цифровими каналами комунікації, соціальні мережі та месенджери, мобільний зв’язок, мобільні застосунки, необанкінг.

Література:

1. Ватаманюк-Зелінська У. З., Черниж В. І., Зелінський М.-П. Б. Тенденції використання цифрового маркетингу в банках. *Ефективна економіка.* 2023. № 3. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2023_3_17 (дата звернення: 24.10.2023).

2. Гірченко Т. Д., Пархоменко К. С. Цифровий маркетинг як важливий інструмент для забезпечення конкурентної позиції банку. *Вісник Університету банківської справи.* 2021. № 2. С. 59–65.

3. Косар Н. С., Кузьо Н. Є., Білик І. І. Комплекс маркетингу у підвищенні конкурентоспроможності комерційних банків України у сучасних умовах. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Економіка.* 2019. Вип. 2. С. 67–73.

4. Кузьо Н. Є., Косар Н. С., Питуляк Н. С. Підвищення конкурентоспроможності комерційних банків України: обґрунтування напрямів та заходів. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління.* 2023. Вип. 2. С. 30–36.

Писаренко І.Ю.
магістр
Соколов А.В.
кандидат наук з державного управління, доцент
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ВИЗНАЧЕННЯ СТРАТЕГІЧНИХ АЛЬТЕРНАТИВ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ІТ-КОМПАНІЇ

В умовах жорсткої конкуренції на ринку інформаційних технологій формулювання стратегії розвитку персоналу впливає на можливість стабільного розвитку компанії. У цій галузі працівники можуть стати конкурентною перевагою компанії, лише організувавши хорошу систему розвитку персоналу.

Для реалізації стратегії розвитку персоналу надзвичайно важлива готовність працівників до змін, оскільки зазвичай будь-які зміни будуть сприйняті через опір персоналу та непідготовленість до ризиків. Тому впровадження інноваційної системи управління розвитком персоналу має також супроводжуватися великою роботою з подолання опору змінам.

Для визначення шляхів розвитку персоналу досить популярним є метод впровадження в ІТ-компаніях технології «Assesment Center». Впровадження технології «Assesment Center» забезпечує вдосконалення організації індивідуальних програм розвитку для кожного працівника, планування його кар'єри, а також моніторингу доцільності та ефективності розвитку знань, вмінь та навичок в межах чітко визначеної спеціалізації [1].

«Assesment Center» репрезентує технологію оцінки професійних якостей працівників, що спирається на моделювання ключових аспектів їхньої діяльності. Він дає змогу співробітникам продемонструвати свої знання, вміння, навички, здібності та особисті якості в певних ситуаціях і визначити відповідності компетенцій кадрового складу організації її цілям, стратегії, корпоративній культурі із застосуванням спеціалізованих оціночних процедур.

«Assesment Center» являє собою методику оцінки професійних якостей співробітників, засновану на моделюванні ключових аспектів діяльності співробітників. Він дозволяє співробітникам продемонструвати свої знання, навички, здібності та особистісні якості в певних ситуаціях і використовує спеціалізовані процедури оцінки для визначення відповідності можливостей персоналу організації її цілям, стратегії та корпоративній культурі.

Метод «Assesment Center» складається з симуляційних вправ, які імітують робочу реальність учасників. Види вправ поділяються залежно від робочої ситуації: всі виробничі завдання робітники виконують індивідуально, парами або групами. Виходячи з цих обставин, розрізняють індивідуальну практику та групову практику. Цей метод широко використовується при навчанні та розвитку персоналу в багатьох іноземних компаніях.

Основною особливістю використання методу «Assesment Center» для моніторингу розвитку персоналу підприємства є можливість паралельного

використання інших методів оцінки підприємства. Сучасні IT-компанії зазвичай використовують «360-градусний» підхід до опитування співробітників та їхніх лінійних керівників [2].

Основна мета цього методу - отримання зворотного зв'язку. Лінійні керівники або персонал відділу кадрів повинні надавати співробітникам систематичну інформацію про оцінку рівня їхнього розвитку компетенції та передбачати заходи щодо усунення проблем. У сфері інформаційних технологій перевага «360-градусного» підходу полягає в тому, що кожен співробітник, включаючи керівників, може порівнювати оцінки різних людей на основі власних поглядів на роботу та особистих здібностей. Дані, зібрані за допомогою «360-градусних» опитувань, дозволяють менеджеру з персоналу стежити за розвитком персоналу та розробляти плани вдосконалення здібностей, враховуючи наявні на даний момент знання та його особисті побажання.

Одним із стратегічних варіантів формування системи моніторингу розвитку персоналу є впровадження методики KPI (Key Performance Indicator) [3]. Техніки управління, які відстежують розвиток персоналу з цільовими показниками (KPI), доповнені сильними матеріальними стимулами, допомагають мотивувати персонал на досягнення нових досягнень і самовдосконалення.

Одна з проблем сучасних підприємствах полягає в правильному визначенні показників ефективності. Тож постає питання, як забезпечити, щоб кожен конкретний працівник чітко розподіляв час на своїй посаді, стандартизував процеси та прагнув досягти результату. Саме впровадження методики KPI дозволяє вирішити питання відповідності грошової винагороди ефективності діяльності персонального співробітника.

Постійні зміни в технологіях і підвищення рівня конкурентоспроможності вимагають від бізнесу відповідної реакції, що призводить до підвищення вимог до професіоналізму та рівня кваліфікації співробітників. Необхідні подальші дослідження передумов формування та розвитку професійних знань і вмінь працівників з метою підвищення рівня ефективності управління персоналом.

Література:

1. ASSESSMENT CENTER: технологія оцінки и розвитку персоналу URL: https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=689 (дата звернення: 18.10.2023).
2. Evaluation methods: як правильно оцінювати працівників IT-компаній. URL: https://blog.jungo.dev/uk/2021/03/evaluation-methods-yak-pravilno-oczinyuvati-praczivnikiv-it-kompanij/ (дата звернення: 18.10.2023).
3. Аналітика та KPI в IT-рекрутингу. URL: https://itexpert.work/uk/analityka-ta-kpi-v-it-rekrutyngu-yaki-metryky-vazhlyvi-ta-yak-yih-vyznachyty-dlya-efektyvnogo-najmu/ (дата звернення: 18.10.2023).

Подрез-Ряполова І.В.
кандидат юридичних наук, виконуюча обов'язки завідувача
наукового відділу правового забезпечення інноваційної діяльності
НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України
м. Харків, Україна

СТРАТЕГІЧНІ ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ РЕГІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ: ІННОВАЦІЙНИЙ ВИМІР

Проблеми правового забезпечення інноваційного процесу та реалізації стратегічних пріоритетів розвитку національної економіки, зокрема, регіональної, є надзвичайно актуальними в умовах сучасних глобальних викликів.

Так, Державна Стратегія регіонального розвитку на 2021-2027 роки серед проблем, що стримують розвиток регіонів і держави в цілому та потребують розв'язання визначає непродуктивну регіональну економіку більшості регіонів, низький рівень регіонального інноваційного розвитку [1].

Слід погодитись, що стратегічне планування відіграє важливу роль у забезпеченні розвитку національної економіки, його пріоритетні напрямки обов'язково повинні узгоджуватися з відповідними нормами чинного законодавства.

У Додатку 2 до зазначеної стратегії «Оперативні цілі та основні завдання», регламентовані стратегічні пріоритети регіонального розвитку, які визначаються відповідно до певних стратегічних та оперативних цілей та завдань [2].

Так, слід зазначити, що у межах стратегічної цілі І. «Формування згуртованої держави в соціальному, гуманітарному, економічному, екологічному, безпековому та просторовому вимірах» визначені наступні оперативні цілі: 1 «Стимулювання центрів економічного розвитку (агломерації, міста)» та 2 «Збереження навколишнього природного середовища та стале використання природних ресурсів, посилення можливостей розвитку територій, які потребують державної підтримки (макро- та мікрорівень)».

У межах першої оперативної цілі регламентовані відповідні завдання з її реалізації, які охоплюють актуальні проблеми щодо необхідності забезпечення всебічного сприяння реіндустріалізації агломерацій та великих міст на основі інновацій (техніки та технологій) вищих технологічних устроїв, формування міських та регіональних економічних кластерів, що спрямовано на ефективне використання ресурсів території, її комплексний розвиток та становлення інноваційної економіки держави; забезпечення використання потенціалу закладів вищої освіти для інноваційного розвитку агломерацій; забезпечення підтримки індустрії переробки та утилізації відходів, що використовує передові інноваційні технології; сприяння запровадженню інноваційних технологій у системи управління розвитком міст на засадах концепції розумного міста.

Оперативна ціль 2 серед інших завдань включає: формування альтернативної економічної бази розвитку територій на інноваційній основі; сприяння формуванню бізнес-центрів, бізнес-інкубаторів, інноваційних та

консалтингових центрів, венчурних фондів; сприяння впровадженню інноваційних рішень у сфері видобутку вугілля, використання супутніх ресурсів тощо; сприяння залученню інвестицій для розвитку інноваційного виробництва. Окрім цього, завдання за напрямом «Протидія кризам на територіях з особливими проблемами розвитку» (у межах оперативної цілі 2) передбачають забезпечення державної підтримки розвитку малого та середнього підприємництва, сприяння формуванню таких об'єктів інфраструктури розвитку підприємництва, як бізнес-центри, бізнес-інкубатори, інноваційні та консалтингові центри, венчурні фонди; утворення підприємств з переробки сільськогосподарської продукції, що використовують нові інноваційні технології тощо.

У межах стратегічної цілі ІІ «Підвищення рівня конкурентоспроможності регіонів» інноваційні аспекти регіонального розвитку визначені у відповідних завданнях за регламентованими напрямами оперативних цілей: 1 «Розвиток людського капіталу»; 2 «Сприяння розвитку підприємництва, підтримка інтернаціоналізації бізнесу у секторі малого та середнього підприємництва»; 4 «Сприяння впровадженню інновацій та зростанню технологічного рівня регіональної економіки, підтримка інноваційних підприємств та стартапів»; 5 «Сталий розвиток промисловості».

Завдання за напрямом «Підвищення якості і конкурентоспроможності вищої, фахової передвищої та професійної (професійно-технічної) освіти» у межах оперативної цілі 1 підкреслює необхідність модернізації сфери вищої освіти шляхом застосування новітніх технологій та інновацій.

Оперативна ціль 2 конкретизує наступні завдання за напрямом: «Розвиток креативних індустрій»: запровадження новітніх освітніх підходів та форматів з посиленою прикладною орієнтацією, міждисциплінарним підходом, що пов'язані з інтелектуально місткими, виробничими та інноваційними видами підприємництва; забезпечення державної підтримки пілотних проектів розвитку креативної економіки та сприяння переходу від сировинно-експортної до виробничо-інноваційної економіки; створення нових продуктів, інтелектуальної власності та підсилення інноваційних процесів.

Оперативна ціль 4 регламентує необхідність утворення та посилення відповідних заходів щодо: сприяння утворенню та підтримці існуючих бізнес-інкубаторів, що здійснюють підтримку суб'єктів малого та середнього підприємництва, які розробляють та впроваджують інновації на початковій стадії їх розвитку, інноваційних кластерів, що об'єднують юридичних осіб - резидентів та фізичних осіб - підприємців, які провадять інноваційну діяльність, центрів трансферу технологій; сприяння розвитку регіональних систем інноваційної інфраструктури (наукові та технопарки, технополіси тощо). Одночасно, оперативна ціль 5 підкреслює необхідність реалізації наступних найважливіших завдань інноваційного спрямування: передбачення у проектах містобудівної документації відповідного рівня промислових зон, промислових районів, груп підприємств або розташованих окремо підприємств, зокрема територій, на яких розміщена інноваційна інфраструктура, індустріальні парки, з урахуванням їх спеціалізації та транспортної доступності; стимулювання

активізації співробітництва між закладами вищої освіти, науковими установами та підприємництвом, а також запровадження інструментів підтримки інноваційної діяльності.

Розглянуті стратегічні пріоритети, навіть враховуючи їх формування до настання воєнного стану, який обумовив появу нових проблемних питань регіонального розвитку, охоплюють багато найважливіших інноваційних аспектів розбудови регіональної економіки, які потребують створення додаткових заходів із їх посилення. Втім, у Законі України «Про засади державної регіональної політики» від 05.02.2015 р. № 156-VIII (в редакції від 21.07.2023 р.) [3], не відображаються важливі аспекти інноваційного розвитку та його норми не узгоджені з стратегічними напрямами регіонального розвитку, що потребує вирішення шляхом удосконалення відповідних правових норм.

Отже, на підставі вищевикладеного, вбачається за доцільне посилення відповідних заходів, що забезпечать розвиток продуктивних сил (до яких відноситься наукова сфера та інноваційний процес тощо) та соціальних процесів у регіоні, відбудову та розвиток регіонів, враховуючі виклики сьогодення щодо активізації векторів інноваційної розбудови та євроінтеграційного спрямування. Перспективами подальших наукових досліджень є розгляд питань щодо вдосконалення основних напрямів правового забезпечення регіонального інноваційного розвитку.

Література:

1. Державна стратегія регіонального розвитку на 2021-2027 роки: затв. постановою Кабінету Міністрів України від 5 серпня 2020 р. № 695. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text.

2. Додаток 2 до Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text.

3. Про засади державної регіональної політики: Закон України від 05.02.2015 р. № 156-VIII (в редакції від 21.07.2023 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/156-19#Text.

Позняк О.В.
кандидат економічних наук, старший науковий співробітник
Інститут демографії та соціальних
досліджень ім. М.В. Птухи НАН України
м. Київ, Україна

МІГРАЦІЙНІ ДИВІДЕНДИ: ДОСВІД ДОСЛІДЖЕНЬ ТА УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ

В науковій літературі з питань міграцій населення поняття «дивіденд» зазвичай згадується в значенні вигоди індивіда (мігранта) від здійснення міграції [1]. По відношенню до держав дослідниками частіше розглядається явище імміграційного дивіденду або дивіденду від імміграції. Термін набув поширення після публікації в 2015 році статті історика та політичного спічрайтера Теда Відмера (Ted Widmer) [2]. Він запропонував розглядати «дивіденд імміграції» як широкий спектр переваг, які можуть отримати держави, які вітають, а не обмежують новоприбулих.

Імміграційний дивіденд може компенсувати відсутність демографічного дивіденду. У країнах з високим рівнем доходу низька народжуваність і збільшення тривалості життя в поєднанні зі зменшенням частки населення працездатного віку є постійними тенденціями, які, як очікується, збережуться. З іншого боку, частка людей працездатного віку в глобальних потоках мігрантів вища, ніж у загальній чисельності населення світу, і цей розрив буде збільшуватися протягом наступних десятиліть. Такі мігранти мають хороші можливості для задоволення попиту на робочу силу, що виникає внаслідок одночасного старіння та скорочення населення в країнах призначення [2].

Міграційні переміщення у світовому масштабі зазвичай здійснюються з менш розвинених до більш економічно розвинених країн. Відповідно зростання інтенсивності міграцій дозволяє задовольнити потенційно зростаючий попит на робочу силу мігрантів у всьому світі і кінець кінцем призводить до зростання світового ВВП.

James H. Johnson пропонує вважати міграційним дивідендом таку ситуацію, коли дохід домогосподарства іммігрантів із певної спільноти походження перевищує дохід домогосподарства типового місцевого жителя [3]. В своєму досліджені на прикладі штату Північної Кароліни він відмічає, що приплив високоосвічених, порівняно багатих людей змінив ландшафт штату. Найприголомшливішим прикладом того, як міграція змінила штат, на думку дослідника, є місто Дарем, яке колись було важливим центром виробництва тютюну та текстилю, але занепало в кінці XX ст. Нині ж Дарем перетворюється на шикарний міський пейзаж зі стильними бістро та блискучими багатоповерхівками. Нещодавні переселенці до Дарема з Нью-Йорка, Бостона та Сан-Дієго мали скоригований валовий дохід на душу населення на 30–55 тис. доларів США вищий, ніж типова родина Дарема. Приплив готівки від цієї динамічної групи людей з вищим доходом значною мірою сприяв трансформації центру Дарема. Міграційні дивіденди стимулювали розвиток підприємницької та

креативної економіки та дозволили місту перетворити свій мертвий комерційний центр на одне з найбільш затребуваних місць для життя у США.

Але цей міграційний дивіденд має й недоліки. Оскільки новоприбулі стікаються до Дарема, вони витісняють багатьох давніх мешканців міста. Багато з них є державними службовцями – вчителями, пожежними, поліцейськими – які більше не можуть дозволити собі жити в тому самому місті, в якому вони працюють, через збільшення вартості оренди жила. Дедалі частіше державних службовців Дарема та робітників з нижчою оплатою праці позбавляють житла та залишають бездомними.

Відповідь, на думку James H. Johnson, полягає в тому, щоб розробити інтегративну стратегію, яка б одночасно відзначала і використовувала дивіденди Дарема від міграції та врівноважувала їх більш інклюзивним і справедливим розвитком. Відродження Дарема дослідник пропонує вважати успішним лише тоді, коли місто забезпечить спільне процвітання, яке принесе користь усім [4].

На думку фахівців Інституту міграційної політики (Migration Policy Institute, м. Вашингтон) добре керована імміграція може стати надприбутком для місцевої економіки, створюючи робочі місця та стимулюючи зростання, сприяючи інноваціям і приносячи нові доходи. Але ці переваги не є ані автоматичними, ані накопичуються рівномірно. Висококваліфіковані та підприємницькі мігранти, як правило, стікаються до певних географічних «магнітів» — таких як мегаполіси, фінансові центри чи технологічні кластери — тоді як іншим регіонам може бути важко залучити й утримати як місцевих, так і іноземних працівників [5].

Британські аналітики, автори доповіді Migration Dividend Fund [6] зазначають, що просторова нерівність у Великій Британії сприяла зростанню поляризації політичних поглядів, особливо гострої, коли мова йде про імміграцію, і її найлегше зрозуміти в контексті референдуму щодо Brexit. Мешканці великих міст переважно голосували за те, щоб залишитися в ЄС, тоді як жителі менших міст та прибережних районів зазвичай голосували за вихід. Опозиція імміграції була центральною частиною кампанії та великим стимулом для багатьох прихильників виходу. Ця опозиція часто тісно пов’язана з економічними обставинами, а не з місцевим рівнем імміграції. Проте скорочення імміграції не вирішить проблеми, що лежать в основі цієї нерівності. Насправді в багатьох випадках це може погіршити ситуацію [7].

Щодо дивідендів країни (суспільства) від еміграції, то у зарубіжній науковій літературі згадки про них знайти не вдалося, а вітчизняні науковці у своїх дослідженнях акцентують увагу на фінансових вигодах від грошових переказів мігрантів. Так, Л. Сенів у своїй роботі досліджує міграційні «дивіденди» як одне з джерел інвестиційного потенціалу населення України [8].

На наш погляд міграційні дивіденди слід розглядати як в контексті імміграції, так і еміграції. Так, до іммиграційних дивідендів слід віднести:

- компенсацію (повну або часткову) втрат від природного руху населення;
- покращення співвідношення між віковими контингентами, які є переважно виробниками матеріальних благ та послуг, та тими, які зазвичай є бенефіціарами системи соціального захисту;

- соціальний та інвестиційний капітал іммігрантів (як іноземців, так і поверненців).

Основними еміграційними дивідендами є:

- залучення грошових переказів мігрантів у вітчизняну економіку;
- підвищення впливовості країни у світі завдяки діяльності національних діаспор.

Література:

1. Українське суспільство: міграційний вимір : нац. доповідь / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. – К., 2018. – 396 с.
2. The ‘immigration dividend’ in a world of demographic turbulence. Mixed Migration Centre. [Electronic resource] https://mixedmigration.org/articles/the-immigration-dividend-in-a-world-of-demographic-turbulence/
4. Institute Insights: Migration Dividends: From Driving Economic Development to Creating Equitable Gains. Kenan Institute of Private Enterprise [Electronic resource] https://kenaninstitute.unc.edu/news-media/institute-insights-migration-dividends-from-driving-economic-development-to-creating-equitable-gains/
5. Institute Insights: Migration Dividends: From Driving Economic Development to Creating Equitable Gains. Kenan Institute of Private Enterprise [Electronic resource] https://kenaninstitute.unc.edu/news-media/institute-insights-migration-dividends-from-driving-economic-development-to-creating-equitable-gains/
6. Migration’s LocaL Dividends. How cities and regions can make the most of immigration. Migration Policy Institute. [Electronic resource] https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/TCM_Cities_Council_Statement_FINALWEB.pdf
7. Migration Dividend Fund. A Global Future Report July 2019. NOUS Think Tank [Electronic resource] https://nousthinktank.wpengine.com/wp-content/uploads/2022/09/NOUS_TheMigrationDividendFund_compressed.pdf
8. The Migration Dividend Fund. NOUS Think Tank [Electronic resource] https://nousthinktank.com/reports/the-migration-dividend-fund/
9. Сенів Л.А. Міграційні «дивіденди» як джерело інвестиційного потенціалу населення // *Глобальні та національні проблеми економіки.* Електронне наукове фахове видання. – Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. - №17, 2017. http://global-national.in.ua/archive/17-2017/122.pdf

Покуса Тадеуш
професор ANS-WSZiA, PhD
Академія прикладних наук – Вища школа управління і адміністрації в Ополє
м.Ополє, Польща
Несторенко Т.П.
проф. AS, к.е.н., доцент кафедри економіки, підприємництва та фінансів
Бердянський державний педагогічний університет
м. Запоріжжя, Україна
Вакуленко А.Є.
студент
Бердянський державний педагогічний університет
м. Запоріжжя, Україна

ВПЛИВ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА РОЗВИТОК СФЕРИ ПОСЛУГ

Розвиток сфери послуг, в тому числі і індустрії туризму, є важливою економічною і соціальною складовою сучасного суспільства. Інновації відіграють все більш важливу роль у розвитку індустрії туризму, оскільки дозволяють підприємствам цієї сфери підвищувати свою конкурентоспроможність, покращувати якість обслуговування туристів та розширювати спектр туристичних послуг [2, 6].

Метою дослідження є визначення впливу інноваційних технологій на сферу послуг (на прикладі індустрії туризму).

Інноваційні технології впливають на всі сфери діяльності індустрії туризму, включаючи:

маркетинг і просування туристичних послуг – інноваційні технології дозволяють підприємствам індустрії туризму ефективно спілкуватися з туристами, таргетувати рекламу та персоналізувати пропозиції;

продаж туристичних послуг – інноваційні технології дозволяють туристам самостійно бронювати туристичні послуги, що полегшує процес покупки;

надання туристичних послуг – інноваційні технології дозволяють підприємствам індустрії туризму підвищувати ефективність роботи та якість обслуговування туристів.

Інновації в галузі туризму також сприяють сталому розвитку, допомагаючи підприємствам індустрії туризму зменшувати свій вплив на навколишнє середовище. Наприклад, використання технологій штучного інтелекту та машинного навчання може допомогти в оптимізації використання ресурсів, а використання технологій віртуальної та доповненої реальності може допомогти зменшити кількість поїздок.

Інновації в галузі туризму створюють нові можливості для розвитку нових форм туризму, таких як туризм із низьким рівнем впливу, туризм із фокусом на досвіді та туризм із акцентом на соціальній відповідальності. Наприклад, використання технологій блокчейну може допомогти в створенні платформ для спільного використання ресурсів, а використання технологій віртуальної

реальності може допомогти в створенні нових форм туризму, які не вимагають фізичного переміщення.

Інновації в галузі туризму можуть сприяти розвитку туризму в різних регіонах, особливо в тих, які мають обмежений доступ до інфраструктури та ресурсів [1]. Наприклад, використання технологій мобільного зв'язку може допомогти в забезпеченні доступу до туристичних послуг у віддалених районах, а використання технологій штучного інтелекту може допомогти в створенні персоналізованих туристичних маршрутів для туристів з обмеженими можливостями.

Технології штучного інтелекту та машинного навчання доцільно використовувати для оптимізації роботи готелів, ресторанів та інших туристичних підприємств. Наприклад, такі технології можуть використовуватися для прогнозування попиту на послуги, персоналізації пропозицій та підвищення ефективності обслуговування клієнтів.

Технології віртуальної та доповненої реальності використовуються для створення нових форм туристичного досвіду. Наприклад, такі технології можуть використовуватися для створення віртуальних турів по туристичних об'єктах, надання додаткової інформації про туристичні пам'ятки та створення інтерактивних навчальних програм.

Технології мобільного зв'язку використовуються для надання туристам інформації та послуг у режимі реального часу [3]. Наприклад, такі технології можуть використовуватися для бронювання готелів, покупки квитків, оренди автомобілів та отримання рекомендацій щодо туристичних маршрутів.

Розробка інноваційних мобільних додатків дозволить клієнтам легко та швидко замовляти послуги, слідкувати за їх статусом та взаємодіяти з постачальниками послуг у режимі реального часу.

Розробка та застосування віртуальних асистентів та чат-ботів сприятиме покращенню обслуговування клієнтів, оперативному вирішенню їх проблем, дозволить відповідати на їх запитання та надавати інформацію без прямого залучення персоналу, що сприятиме більш ефективному використанню ресурсів підприємства в сфері туризму.

Аналіз великих обсягів даних за допомогою інноваційних інструментів дозволить розробити ефективні стратегії обслуговування, прогнозувати тенденції та адаптувати послуги до змін потреб клієнтів.

Ці інноваційні технології мають потенціал для значного впливу на розвиток галузі туризму. Вони можуть допомогти підприємствам індустрії туризму підвищити свою конкурентоспроможність, покращити якість обслуговування туристів та розширити спектр туристичних послуг.

Таким чином, інноваційні технології є важливим фактором розвитку індустрії туризму. Використання інноваційних технологій може допомогти підприємствам індустрії туризму підвищити свою конкурентоспроможність, покращити якість обслуговування туристів та розширити спектр туристичних послуг [4].

Для підвищення ефективності використання інноваційних технологій в індустрії туризму підприємствам необхідно впроваджувати інноваційні

технології, що відповідають потребам туристів; систематично навчати персонал використанню інноваційних технологій [5]; розробляти ефективні системи управління інноваційними технологіями.

Підвищення ефективності використання інноваційних технологій в індустрії туризму є актуальним науковим завданням. Для подальших досліджень необхідно розробити методику оцінки впливу інноваційних технологій на розвиток індустрії туризму; дослідити вплив інноваційних технологій на різні сегменти індустрії туризму; розробити рекомендації щодо підвищення ефективності використання інноваційних технологій в індустрії туризму в різних країнах і регіонах.

Література:

1. Калініченко С., Грібінник А., Аврята А. Вплив цифровізації туристичної інфраструктури на розвиток регіонального туризму. *Modeling the development of the economic systems.* 2023. № 1. С. 133–138. https://doi.org/10.31891/mdes/2023-7-19

2. Чуєва І., Ніколаєва Л., Косарєва Н. (2021). Інноваційні технології туристичної діяльності на світовому ринку туристичних послуг. *Економіка та суспільство*, (30). https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-30-19

3. Шевелюк М. М. Цифровізація у сфері туризму: інноваційні тренди і пріоритетні напрями розвитку. *Питання культурології.* 2021. № 38. С. 226–235. https://doi.org/10.31866/2410-1311.38.2021.245956

4. Lemish K., Nestorenko T., Tokarenko O. Interaction of business and education in hospitality, restaurant, and catering business in Ukraine. Journal of Modern Economic Research. 2021. Vol. 3. № 4, P. 5–20. URL: https://cutt.ly/nKeRkJh [in English]

5. Nestorenko T., Ostenda A., Kravchyk Yu., Nestorenko O. Entrepreneurship and universities: a place of academic business incubators. *Ukrainian Journal of Applied Economics and Technology.* 2022. Vol. 7. № 1. P. 63–71. https://doi.org/10.36887/2415-8453-2022-1-7 [in English]

6. Nestorenko T., Tokarenko O., Nestorenko O. Health-resort complex development as a part of preventive medicine in the context of providing well-being. *Ekonomia – Wroclaw Economic Review*, 23/4, Acta Universitatis Wratislaviensis. 2017. No 3823. P. 239–249. http://dx.doi.org/10.19195/2084-4093.23.4.19 [in English]

Портоварас Т.Р.
кандидат економічних наук, докторантка кафедри обліку і оподаткування
Західноукраїнський національний університет
м. Тернорпіль, Україна

ЗВІТНІСТЬ ЯК ІНФОРМАЦІЙНЕ ДЖЕРЕЛО АНАЛІЗУ Й РОЗРОБКИ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В динамічних умовах розвитку суб'єкта господарювання важливим є питання прийняття управлінських рішень, адекватність та своєчасність яких залежить від поданої інформації про стан його діяльності. У випадку надання неповної інформації чи неточної, існує велика імовірність прийняття хибних та некоректних управлінських рішень. В цьому контексті актуалізується питання забезпечення керівництва повною та правдивою системою економічних даних, які характеризують фактичний стан діяльності суб'єкта господарювання, його потенційні можливості й ресурси. З огляду на це, важливим елементом системи інформаційного забезпечення управління процесами на підприємстві є звітність підприємств, а якщо бути більш точним з позиції управлінських рішень, то показники, які можуть бути обчислені завдяки її даним.

У науковій літературі часто зустрічається поняття бухгалтерської звітності (яку часто ототожнюють з фінансовою), яке відображає економічні дані діяльності суб'єкта господарювання, проте її наповнення не дає достатньо необхідної економічної інформації, здатної бути основою прийняття адекватних управлінських рішень. Тому в послідуючих опрацюваннях бухгалтерської звітності здійснюється трансформування її даних у потрібний формат з допомогою аналітичного інструментарію, моделювання. Таким чином виникає потреба у ринковому середовищі видозмінювати звітність й розвивати її форми й зміст. До прикладу, означення бухгалтерської звітності та фінансової, як і склад їх форм суттєво відрізняються. Тож варто сприйняти факт, що ідентифікація їх як синонімічних словосполучень дещо некоректне. Звітність видозмінюється та починає включати в себе обліково-аналітичну та планову інформацію, яка має задовольнити потреби управління. Тобто, в цей час появляється поняття управлінської звітності.

Нижче нами наведено узагальнюючі характеристики різних видів звітності, отримані за результатами дослідження літературних джерел [1; 2; 3; 4] і позицій практикуючих облікових працівників й керівників суб'єктів господарювання (табл. 1).

Таблиця 1. Видів звітності у процесі діяльності суб'єкта господарювання

№	види звітності	характеристика звітності
1	бухгалтерська	система показників, яка відображає результати роботи діяльності суб'єкта господарювання за минулий період (місяць, квартал, рік)

Продовження Таблиці 1

2	фінансова	надає інформацію про фінансовий стан, рух грошових коштів та результати роботи за минулий період
3	управлінська	дані про стан та результати діяльності суб'єкта господарювання, які формуються за даними бухгалтерського обліку, орієнтуючись на внутрішніх користувачів, і використовуються для з метою планування і прийняття управлінських рішень
4	стратегічна	система взаємопов'язаних фінансових та нефінансових показників, отриманих на основі даних обліку і аналізу, які дозволяють визначити стратегію розвитку суб'єкта господарювання у конкурентному середовищі

Джерело: сформовано автором на основі [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7]

Важливим у процесі складання кожного з видів звітності є дотримання регламентів і прозорості даних, що є запорукою успішного функціонування суб'єкта господарювання в конкурентному середовищі.

Відповідні звіти, які формуються, безумовно, відрізняються між собою змістом, але вони дозволяють визначити результати роботи суб'єкта господарювання, відхилення і критичні точки у процесі його діяльності (табл.2).

Таблиця 2. Види звітів та їх характеристика

№	види	характеристика
1	бухгалтерський звіт	дані, які сформувались на основі бухгалтерського обліку з метою задоволення потреб певних користувачів
2	фінансовий звіт	дані, які відображають фактичний фінансовий стан суб'єкта господарювання за результатами якого можемо визначити його конкурентоспроможність
3	управлінський звіт	дані, які вказують рівень фінансової стійкості суб'єкта господарювання, результати діяльності та зміни, що відбулись в фінансовому стану
4	стратегічний звіт	дані, які будуть дозволяти проводити поточний контроль результатів діяльності суб'єкта господарювання, оцінку ефективності реалізованої стратегії розвитку та її коригування

Джерело: сформовано автором на основі [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7]

Загалом слід зауважити, що звітність та звіт не є тотожними поняттями, але є достатньо пов'язаними між собою, попри те, що носять різне інформаційне навантаження й економічний зміст. Звітність являє собою збір економічних даних відповідно до потреб користувачів, а звіт – це документ, який вказує на рівень та якість виконання господарських операцій і їх взаємозв'язок з результативністю суб'єкта господарювання.

Враховуючи, той факт, що управління діяльністю суб'єкта господарювання відбувається із врахуванням його майбутніх перспектив, то важливим є питання про розроблення стратегії його розвитку. Даний процес є елементом успішного

розвитку підприємства у конкурентному середовищі, тому потребує уточнення та доповнення. Доречним є питання формування стратегічної звітності, яка буде базуватись на вихідних документах, зокрема, на поточній (чи завершеній) програмі розвитку підприємства і його фактичних даних на момент завершення дії цього документу. Аналіз визначених відхилень по показниках, дозволить керівництву визначити фактори, які мали вплив на стару програму стратегічного ідентифікувати. Це дозволить аналітикам у процесі розроблення нової програми розвитку уважно вивчити усі фактори та визначити максимальні й мінімальні норми відхилень показників, щоб досягти якнайкращого результату. Також завдяки цьому з'являється можливість проведення корегування стратегії розвитку суб'єкта господарювання в рамках, адаптованих до конкретного підприємства з урахуванням його реальних показників.

При розробці стратегії розвитку максимально адаптованою вихідною базою є управлінська звітність, яка містить дані, потрібні для прийняття управлінських рішень, планування та розроблення антикризових заходів щодо діяльності та дає змогу суб'єкту господарювання ефективно розвиватись у середовищі жорсткої конкуренції.

Література:

1. Бутинець Ф. Ф., Чижевська Л. В., Герасимчук Н. В. Бухгалтерський управлінський облік: навч. посіб. Житомир, Рута, 2000. 442 с.
2. Гладій І.О., Дзюба О.М., Майстер Л.А. Управлінська звітність: навч. посіб. Вінниця, РВВ ВТЕІ КНТЕУ, 2019. 260 с.
3. Задорожний З.-М. В., Омецінська І. Я. Внутрішньогосподарська звітність у системі управління підприємством. *Вісник Тернопільського національного економічного університету.* 2020. №. 4. С. 169–184.
4. Гладій І. О. Управлінська звітність підприємства: принципи формування. *Глобальні та національні проблеми економіки.* 2018. №. 23. С. 604–608.
5. Шепель Т. П. Роль і місце управлінської звітності в підвищенні ефективності функціонування підприємств. *Інвестиції: практика та досвід: Економічна наука.* 2018. №16. С. 31—34.
6. Скрипник Н.В., Скрипник М.Є. Сутність стратегічної управлінської звітності та підходи щодо її формулювання. 2015. № 5(15) https://naukajournal.org/index.php/naukajournal/article/view/499/675
7. Olena Petryk, Olena Diadiun, Nataliia Semenyshena, Nadiya Khorunzhak, Sergiy Kalinichenko. Integrated reporting in the conditions of sustainable development: institutionalization through standardization. *Intellectual Economics*. 2020 14(2) c.65-86. DOI: 10.13165/IE-20-14-2-05

Примостка Л.О
доктор економічних наук, професор
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
м. Київ, Україна
Краснова І.В.
доктор економічних наук, професор
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
м. Київ, Україна
Кисіль Т.М.
аспірант
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
м. Київ, Україна

ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ МАШИННОГО НАВЧАННЯ В ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМАХ БАНКІВСЬКОГО СЕКТОРУ

Банківський сектор є однією з галузей, в якій вдосконалено та запроваджено методи машинного навчання (Machine Learning, ML). Швидкий розвиток технологій та диджіталізації сучасного світу створили інноваційні можливості та виклики для банківських установ. Застосування ML в банківському секторі перетворило традиційну модель фінансових послуг та стало вагомою складовою діяльності банків. Від процесів кредитування та ризик-аналізу до особистого обслуговування клієнтів та розвитку нових фінансових ML-продуктів сприяє оптимізації процесів та розвитку інновацій.

Технології аналізу даних, які базуються на класичних статистичних методах мають низку недоліків. Такі методи як статична перевірка гіпотез, кореляції та регресії [1] ґрунтуються на використанні усереднених показників, що значно ускладнює процес аналізу даних досліджуваної області. Стандартні статистичні методи нехтують нетиповими спостереженнями (сплесками, розкидами, критичними станами), проте, саме вони, представляють інтерес в дослідженнях. Ідентифікація таких спостережень є впливовою при подальшому аналізі і може бути корисною для розуміння сутності досліджуваних об’єктів та/або явищ. Методи математичної статистики корисні при перевірці заздалегідь сформульованих гіпотез та допустимого ймовірного аналізу, що є основою оперативної аналітичної обробки даних (OLAP). Як показують сучасні дослідження, саме такі події можуть стати вирішальними щодо майбутнього поводження та розвитку складних систем. Саме ці недоліки статистичних методів спонукали до розвитку інноваційних методів дослідження складних інтелектуальних систем, що базуються на методах машинного навчання.

Водночас постала нагальна потреба в такій технології, яка автоматично видобуває із аналітичних даних нетривіальні знання у формі моделей, залежностей, законів тощо, гарантуючи, при цьому, їх статистичну значущість. Згадані інноваційні підходи отримали назву технологій інтелектуального аналізу даних. Важливою особливістю даної технології постає нетривіальність відшукуваних

шаблонів (патернів), які відображають неочевидні, несподівані регулярності у наборі даних на основі прихованих знань.

Завдяки технології Knowledge Discovery in Databases (KDD) запроваджено аналітичний процес дослідження великих обсягів даних із залученням засобів автоматизації, що має на меті виявлення прихованих їх структур, залежностей та взаємозв'язків. KDD-технологія передбачає, що користувач попередньо осмислює задачу й подає неповні (цільові змінні) її формулювання, перетворює дані до формату придатного для їх автоматизованого аналізу та попередньої обробки. Технологія KDD дає змогу не лише підтверджувати (відхиляти) емпіричні результати, а й будувати нові, невідомі раніше моделі. Знайдена модель не зможе здебільшого претендувати на абсолютне знання, але вона надає аналітичні переваги вже завдяки факту виявлення альтернативної статистично значущої моделі. Звідси з точністю можна сказати, що KDD — це синтетична технологія, яка поєднує в собі евристичні підходи, статистичні методи, чисельні математичні методи, а також методи штучного інтелекту. До найуживаніших методів штучного інтелекту можна віднести [4]:

– Об'єднання (association) — виокремлення структур, що повторюються в часовій послідовності. Даний метод визначає правила, за якими можна встановити, що один набір елементів корелює з іншим.

– Аналіз часових рядів (sequence-based analysis) дає змогу відшукати часові закономірності між даними (трансакціями). Метод застосовується при аналізі цільових ринків, керування гнучкістю цін або циклом роботи із замовником (Customer Lifecycle Management);

– Кластеризація (clustering) — групування даних за однаковими характеристиками (близькістю даних в полях БД). Використовується для сегментації ринку та/або замовників, тощо.

– Класифікація (classification) — віднесення даних до одного із заздалегідь визначених класів, як наприклад оцінювання ризиків платоспроможності, видачею кредитів, тощо.

Часто в інтелектуальних інформаційних системах, при аналізі даних, застосовують методи: оцінювання (estimation), нечітку логіку (fuzzy logic); нейронні мережі (neural networks) [2], фрактальні перетворення (fractal-based transforms), генетичні алгоритми (genetic algorithms). До методів інтелектуального аналізу даних можна віднести візуалізацію даних [3] — побудову графічного образу даних, що допомагає у процесі загального аналізу даних вбачати аномалії, структури, тренди.

При інтелектуальному аналізі даних можна виділити два основних типи задач, які ефективно вирішуються за методами машинного навчання [5]:

1. Задачі, які базуються на наявних даних різних моделей з метою прогнозування та прийняття управлінських рішень, з врахуванням схожих ситуаційних сценаріїв.

2. Задачі, які з'ясовують властивості відповідних залежностей у наборі даних, а також їх взаємовплив. При цьому не важливо те, як інтелектуальна система передбачує прогноз, але надає повне зрозуміння взаємовпливу досліджуваних закономірностей (специфічних особливостей). Саме такі аспекти будуть впливати

на формування подальших ситуаційних сценаріїв прийняття управлінських рішень.

При інтелектуальному аналізі даних можна виділити основні етапи пошуку нових знань та його оцінювання, а саме:

– зведення неструктурованих даних до форми, придатної для застосування конкретних реалізацій систем KDD. Вхідна інформація, яка являє собою, в більшості, текстову інформацію повинна бути приведена до нормалізації, тобто повинен бути сформований дата-сет кількісних та/або якісних даних для подальшого аналізу;

– в процесі попередньої обробки даних необхідно розглянути набір даних за всіма можливими ознаками, що стосуються шуканої залежності, вилучити з неї ті, які явно не придатні для подальшого дослідження, та виокремити ті, що найімовірніше ввійдуть до результативної залежність;

– застосування методів KDD за різними сценаріями, що містять складні комбінації тих методів, які допомагають аналізувати дані з різних поглядів.

– верифікація та перевірка результатів здійснюється тоді, коли усі наявні дані, які мають бути проаналізовані, розділяються на навчальну та тестову вибірки, які дають змогу оцінити ефективність та точність сформованих моделей;

– на етапі інтерпретації результатів пропонуються найефективніші експертні результати, які можуть застосовувати менеджери в банківській діяльності.

Саме дотримання такого процесу при інтелектуальному аналізі даних в банківському секторі надає великий потенціал для трансформації і вдосконалення різних аспектів фінансової діяльності та обслуговування клієнтів, допомагають банкам підвищити ефективність та надійність банківської діяльності, знизити ризики та підвищити стійкість та стабільність функціонування. Звідси можна зробити висновок, що методи машинного навчання допомагають банкам приймати більш точні та обґрунтовані рішення, зменшувати ризики та покращувати взаємодію з клієнтами.

Література:

1. Гороховатський В.О., Творошенко І.С., Методи інтелектуального аналізу та оброблення даних: навч. посібник. – Харків: ХНУРЕ, 2021. – 92 с.

2. Домінова І.В., Кисіль Т. М., Прогнозування оцінки ймовірності банкрутства банківських установ на основі адаптованої нормативно-індексної моделі // Ефективна економіка. - 2021. - Вип. №1, (дата звернення: 28.01.2021)

3. Кисіль Т. М., Алгоритм функціонування інтелектуальної банківської системи // Моделювання та інформаційні системи в економіці: зб. наук. пр. – Київ: КНЕУ, 2020. – Вип. №100, – С. 93-103

4. Колодчак О.М., Інтелектуальний аналіз даних // Національний університет "Львівська політехніка", 2021, № 54 (2), с. 49-58

5. Круковець Д.О., Можливості Data Science в центральних банках // Visnyk of the national bank of ukraine, 2020, № 249 с.14-26

Пугаченко О.Б.
кандидат економічних наук, доцент
Бандурко Д.В.
здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

РОЛЬ ПОДАТКОВОГО КОНТРОЛЮ В УПРАВЛІННІ НАЦІОНАЛЬНОЮ ТА РЕГІОНАЛЬНОЮ ЕКОНОМІКОЮ

Необхідність та стабілізація фінансової системи, забезпечення стійкого надходження бюджетних доходів, дотримання податкової дисципліни як умови якісного виконання фізичними та юридичними особами зобов'язань перед державою, а також існування тіньової економіки в Україні обумовили створення особливого напрямку державного фінансового контролю – податкового контролю.

Використовуючи прийоми, методи та інструменти податкового контролю можна здійснювати превентивний вплив на негативні наслідки тіньової економіки. Проте наступний податковий контроль, який проводиться у формі податкових перевірок, також виступає дієвим інструментом боротьби з тіньовими схемами. З цього випливає надзвичайна доречність, нагальність та необхідність податкового контролю, особливо на сучасному етапі розвитку економіки України та реформування податкової системи.

Податковий контроль – система заходів, що вживаються контролюючими органами та координуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну фінансову політику, з метою контролю правильності нарахування, повноти і своєчасності сплати податків і зборів, а також дотримання законодавства з питань регулювання обігу готівки, проведення розрахункових та касових операцій, патентування, ліцензування та іншого законодавства, контроль за дотриманням якого покладено на контролюючі органи [2].

Податковий контроль здійснюється органами, зазначеними у статті 41 Податкового кодексу України (ПКУ) в межах їх повноважень. Контролюючими органами є: податкові органи (центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну податкову політику, його територіальні органи) – щодо дотримання законодавства з питань оподаткування (крім випадків, визначених підпунктом 41.1.2 ПКУ), законодавства з питань сплати єдиного внеску, а також щодо дотримання іншого законодавства, контроль за виконанням якого покладено на центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну податкову політику, чи його територіальні органи; митні органи (центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну митну політику, його територіальні органи) – щодо дотримання законодавства з питань митної справи та оподаткування митом, акцизним податком, податком на додану вартість, іншими податками та зборами, які відповідно до податкового, митного та іншого законодавства справляються у зв'язку із ввезенням (пересиланням) товарів на

митну територію України або територію вільної митної зони або вивезенням (пересиланням) товарів з митної території України або території вільної митної зони.

Інші державні органи не мають права проводити перевірки своєчасності, достовірності, повноти нарахування та сплати податків і зборів, у тому числі на запит правоохоронних органів. Органи Служби безпеки України, Національної поліції України, прокуратури, інші правоохоронні органи та їх службові (посадові) особи не можуть брати безпосередньої участі у перевірках, що проводяться контролюючими органами, та проводити перевірки суб'єктів підприємницької діяльності з питань оподаткування.

Податковий контроль здійснюється шляхом: ведення обліку платників податків; інформаційно-аналітичного забезпечення діяльності контролюючих органів; перевірок та звірок відповідно до вимог ПКУ, а також перевірок щодо дотримання законодавства, контроль за дотриманням якого покладено на контролюючі органи, у порядку, встановленому законами України, що регулюють відповідну сферу правовідносин; моніторингу контрольованих операцій та опитування посадових, уповноважених осіб та/або працівників платника податків відповідно до статті 39 ПКУ; обліку та моніторингу діяльності фінансових агентів [2].

Податковий контроль надзвичайно важливий на сучасному етапі становлення незалежності України, адже економічний розвиток держави залежить від ряду чинників, у тому числі і від контрольної функції податків і зборів, ефективність якої реалізується через їх адміністрування [4, с. 8], а негативні наслідки на фінансово-господарську сферу проявляються у кризах розвитку країн, найбільш руйнівною з яких є війна [5, с. 113].

Незаконні дії у сфері оподаткування найчастіше здійснюються через ухилення від сплати податків та незаконне зменшення їх сум.

Ухилення від сплати податків – використання незаконних прийомів зменшення розміру податкового зобов'язання. Ухилення від сплати податків здійснюється платником податків, як правило, шляхом скорочення доходу чи іншого предмету оподаткування, неподання чи неповного подання документів, необхідних для обчислення податку чи подання недостовірних документів, незаконного отримання податкових пільг та інших преференцій, здійснення інших дій, що суперечать законодавству. Незаконне зменшення суми податків може бути наслідком заниження податкової бази з того чи іншого податку. В даному випадку сума нарахованого податку буде нижчою, ніж повинна бути насправді. В кінцевому результаті платник податків подає до контролюючих органів декларацію із завідомо неправдивими даними. Ухилення від сплати податків може здійснюватись за рахунок: зниження або приховування об'єкту оподаткування (доходу, прибутку тощо); порушення правил ведення обліку за вимогами бухгалтерського та податкового законодавства; надання недостовірних даних; несвоєчасне надання або ненадання необхідних документів; неправомірне використання податкових пільг [3, с. 255-256].

Незаконне зменшення податків спричиняє негативні наслідки для економіки держави, адже відбувається недоотримання коштів державного бюджету,

наслідком чого є призупинення реалізації державних програм, невиплата заробітної плати працівникам бюджетної сфери, недофінансування окремих видів бюджетних видатків аж до процедури скорочення бюджету. Крім того, ухилення від сплати податків може мати серйозні економічні наслідки у вигляді порушення законів конкуренції. Два однакові підприємства, що займаються, наприклад, виробництвом певних товарів, знаходитимуться в нерівних умовах у разі ухилення одного з них від сплати податків.

Важливим складником контролю у сфері фінансів є податковий контроль як система забезпечення податкової дисципліни, досягнення своєчасності й повноти виконання платниками податків своїх податкових обов'язків щодо нарахування та сплати податків, дотримання строків внесення обов'язкових платежів до бюджетів. Оскільки стан національної безпеки держави значною мірою залежить від розвитку та ефективності податкової політики держави, лояльності та гнучкості податкової системи, то чим якісніше контролюючі органи здійснюватимуть податкові перевірки, тим вищий рівень її податкової безпеки буде забезпечено. Водночас контроль як основна функція державного управління передбачає відповідальність перед суспільством, що, своєю чергою, є важливим чинником соціально-економічної стабільності держави та її фінансової безпеки [1, с. 369].

Вдосконалення та ефективна організація податкового контролю здатні забезпечити розв'язання проблем, які виникають в умовах існування тіньової економіки, що особливо актуально під час політичної та фінансової криз. Вплив на усунення негативних наслідків тіньової економіки податковий контроль може здійснювати у частині виявлення, усунення та профілактики фактів ухилення від сплати податків та незаконне зменшення їх сум.

Література:

1. Литвинчук І.В., Прохорчук Н.О. Місце податкових перевірок у сфері податкового контролю. *Гроші, фінанси і кредит.* 2018. № 17. С. 369-374

2. Податковий кодекс України : Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#n1080 (дата звернення 30.10.2023)

3. Пугаченко О.Б, Фоміна Т.В. Податковий контроль як інструмент запобігання тіньовій економіці. *Стратегічні пріоритети детінізації України у системі економічної безпеки: макро та мікро вимір* : Монографія / За ред. Черевка О.В. Черкаси: ПП Чабаненко Ю.А., 2014. С. 259-280, С. 436-441.

4. Фоміна Т.В., Пугаченко О.Б. Організація і методика податкових перевірок : навчальний посібник. Дніпро: Середняк Т.К., 2020. 292 с.

5. Фоміна Т.В., Пугаченко О.Б. Податкове стимулювання діяльності суб'єктів господарювання в умовах воєнного стану в Україні. *Modern engineering and innovative technologies*. 2022. Issue № 20. Part 2. Sergeieva&Co, Karlsruhe, Germany. С. 113-123.

Пугачова М.В.
доктор економічних наук
головний науковий співробітник
Інститут демографії та соціальних
досліджень ім. М.В. Птухи НАН України
м. Київ, Україна

ВИКОРИСТАННЯ ЕЛЕКТРОННИХ РЕЄСТРІВ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ COVID-19

Електронні реєстри стали невід'ємною частиною функціонування державних інституцій, великих компаній і багатьох сфер життя приватних осіб. У документах ЄЕК ООН [1] реєстр визначається як результат систематичного збору даних на рівні одиниці, організований таким чином, що можливе їх постійне оновлення. А головною рисою реєстру є те, що кожну одиницю у ньому можна однозначно ідентифікувати, що зазвичай робиться за допомогою ідентифікаційних кодів (ключів). У передових країнах створено законодавство, що забезпечує створення та використання систем електронних реєстрів, особливо це стосується тих галузей, де циркулюють великі обсяги інформації. Головними для створення систем реєстрів європейськими експертами визначені базові: це реєстри, які створюють базову сукупність фізичних осіб (реєстри населення), реєстри нерухомості (адресні або будівель і житлових приміщень) та підприємств і організацій (бізнес-реєстри). Саме на базі цих реєстрів створено великі інформаційні системи, до яких можуть входити реєстри, кадастри і бази даних соціальної сфери, освіти, охорони здоров'я, податкові, пенсійні тощо.

У нашій країні останнім часом здійснено суттєві кроки в напрямку створення повноцінної системи електронних інформаційних ресурсів. Зокрема, у 2021–2023 рр. прийнято низку законів та постанов, серед яких головний, на нашу думку, – Закон України «Про публічні електронні реєстри», який набрав чинності 01 січня 2022 р. [2]. Він визначає, що публічний електронний реєстр – це інформаційно-комунікаційна система, що забезпечує збирання, накопичення, захист, облік, відображення, оброблення реєстрових даних та надання реєстрової інформації. Такі реєстри, бази даних і інформаційні системи вже протягом кількох років функціонують в Україні, а їх держателями є Державна міграційна служба (Єдиний державний демографічний реєстр, ЄДДР), Міністерство освіти (Єдина державна електрона база з питань освіти, ЄДЕБО), Міністерство юстиції (Державний реєстр актів цивільного стану громадян, Державний реєстр речових прав на нерухоме майно, Єдиний державний реєстр юридичних осіб, фізичних осіб — підприємців та громадських формувань, ЄДР та деякі інші), Міністерство охорони здоров'я (Електронна система охорони здоров'я eHealth, ЕСОЗ), Міністерство соціальної політики (Єдина інформаційна система соціальної сфери, ЄІССС), Державна податкова служба України (Державний реєстр

фізичних осіб – платників податків), Державна служба України з питань геодезії, картографії та кадастру (Державний земельний кадастр) тощо.

Як базові реєстри законом визначені: ЄДДР, ЄДР, Державний земельний кадастр, Єдиний державний реєстр транспортних засобів, Державний реєстр речових прав на нерухоме майно, Реєстр будівель та споруд, Єдиний державний реєстр адрес. Наразі з цього переліку ще остаточно не запущено тільки два останніх базових реєстри – адрес і будівель та споруд. Але можна із впевненістю говорити, що як пандемія, так і російсько-українська війна не змогли суттєво вплинути на функціонування усіх державних реєстрів і систем.

Зрозуміло, що дуже важлива роль під час пандемії COVID-19 належить реєстрам сфери охорони здоров'я. Саме завдяки наявності ЕСОЗ і достатньо успішному її функціонуванню, зокрема – в онлайн режимі, пацієнти під час карантину могли отримати консультації лікарів, записатися до необхідних спеціалістів, а пізніше – і на щеплення від коронавірусу та деяких інших інфекційних хвороб. Це допомогло уникати великих скупчень людей у медичних закладах і лабораторіях. Слід підкреслити, що в Україні, на жаль, не відстежувались ланцюги передавання коронавірусу, навіть безсимптомними носіями, як це здійснювалось у деяких розвинутих країнах завдяки спеціальним медичним підсистемам (наприклад, у Сінгапурі [3] або Естонії [4]), а телемедицина теж не запрацювала повноцінно.

Карантин вплинув і на запровадження у численних фірмах, установах і організаціях дистанційної роботи, а у освітніх закладах – навчання. Через наявність відповідних електронних інформаційних ресурсів люди могли залишатися вдома, не заражаючись і не поширюючи хворобу.

Але на фоні пандемії великою проблемою підтримання електронних інформаційних ресурсів у робочому стані стала їх перевантаженість, яка відбилась не тільки на медичному персоналі, шпиталях і бригадах швидкої допомоги. Більш завантаженими під час пандемії стали й інші системи, більше або менше пов'язані із охороною здоров'я, тобто, ті, що безпосередньо стосуються заходів уряду щодо реагування на пандемію та пізніше відновлення – соціальної сфери (безробіття, фінансове забезпечення пацієнтів під час хвороби, облік і реімбурсація ліків, смерті, народження тощо), кредитів для малого бізнесу, статистичної системи та систем інших сфер функціонування держави [5; 6]. Уся відповідна інформація мала бути зібрана, захищена і збережена, щоби забезпечити надання основних адміністративних послуг.

Пандемія суттєво відбилась на внутрішньодержавних та міждержавних міграційних потоках: у низці країн наявність реєстрів системи охорони здоров'я дозволила вплинути на можливість пересування мешканців. Так, на рівні Євросоюзу було вперше запроваджено єдину цифрову систему відстеження сертифікатів про здійснення щеплення (або про перенесену хворобу) від коронавірусу SARS-COV-2 під час перетину кордонів.

Завдяки впровадженій платформі «Дія» в Україні теж надається багато державних послуг, що використовують інформацію з електронних реєстрів. Серед них не тільки сертифікат про щеплення від коронавірусу, але й декларування місця проживання (перебування), реєстрація народження, шлюбу,

отримання водійських прав тощо. Отже, мають задіюватись такі реєстри, як ЄДДР, Державний реєстр актів цивільного стану громадян, Єдиний державний реєстр транспортних засобів та деякі інші. І це також суттєво зменшило необхідність безпосереднього звернення до відповідних державних органів.

Важливим кроком ще до пандемії стало запровадження великими банками, а пізніше – переважною частиною інших банків, інтернет банкінгу, що дозволило суттєво зменшити скупчення людей у приміщеннях банківських установ, а отже – імовірність заразитися.

На жаль, українська ЕСОЗ ще не настільки розвинута, як в інших країнах, особливо північноєвропейських. Так, через свою медичну систему пацієнт зазвичай бачить призначення лікаря і здійснені щеплення, але не може продивитись результати досліджень (рентгену, МРТ, КТ тощо) і аналізів. ЕСОЗ не має поки важливих, на нашу думку реєстрів з інформацією про пандемію, аналогічних тим, які функціонують в інших країнах: реєстр ускладнень після одужання від COVID-19 та реєстр тестувань на наявність цієї хвороби (слід зауважити, що тестування проводяться як державними, так і багатьма приватними лабораторіями, тому інформація про результати тестування розпорошена) або реєстр одужання після неї, маючи на увазі, що наразі вже накопичено достатньо статистики, пов’язаної з цією хворобою та її наслідками. Отже, розвиток української ЕСОЗ, як і інших електронних систем, має продовжуватись, що наочно було продемонстровано під час пандемії.

Література:

1. Register-Based Statistics in the Nordic Countries: Review of Best Practices with Focus on Population and Social Statistics. United Nations publication, Sales No. E.07.II.E.11/ 2007. URL: https://unstats.un.org/unsd/censuskb20/KnowledgebaseArticle10220.aspx
2. Закон України «Про публічні електронні реєстри» від 18 листопада 2021 року № 1907-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1907-20#Text
3. Puhachova M., Gladun O. Using electronic registries to study the COVID-19 pandemic and its consequences. Statistics in Transition new series & Statistics of Ukraine. A New Role for Statistics: Joint Special Issue, 2023. 24, 1, 275–292. DOI: 10.59170/stattrans-2023-015
4. Пугачова М.В., Гладун О.М. Реєстри систем охорони здоров’я північноєвропейських країн. Демографія та соціальна економіка. 2021. 4 (46). С. 21-37. URL: https://doi.org/10.15407/dse2021.04.021
5. Ashley L. The tsunami of data and the hard pivot to remote work and home school has stretched government information management capabilities to their limits. Nextgov. 2020. URL: https://www.nextgov.com/ideas/2020/08/covid-19-threat-or-opportunity-electronic-government-records-capture-access-and-preservation/167432/
6. AbouZahr C., Bratschi M.W., Cercone E., Mangharam A. et al. The COVID-19 Pandemic: Effects on Civil Registration of Births and Deaths and on Availability and Utility of Vital Events Data. American Journal of Public Health (AJPH). 2021. URL: https://ajph.aphapublications.org/doi/abs/10.2105/AJPH.2021.306203

Пуліна Т.В.
доктор економічних наук, професор
Гордієвський Є.А.
магістр
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СТРАТЕГІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Під час євроінтеграції, в умовах жорстокої конкуренції, мінливого, динамічного та нестабільного зовнішнього середовища можливості розвитку промислового підприємства забезпечуються його стратегічним потенціалом.

З позицій конкурентоспроможності стратегічний потенціал визначається як сукупність ресурсів, що забезпечують господарській системі будь-якого рівня сталі довгострокові конкурентні переваги, спрямовані на формування сталих конкурентних позицій [1, с. 44].

Стратегічний потенціал забезпечує сталий розвиток промислового підприємства у відповідності з встановленими цілями та існуючими тенденціями у зовнішньому середовищі.

Головне завдання формування стратегічного потенціалу промислового підприємства полягає в його активізації і нарощуванні при одночасному усуненні хаотичності внутрішнього стану і зовнішньої діяльності та підвищення передбачуваності майбутнього стану підприємства, для чого потрібно зосередити увагу на стратегічних аспектах управління.

Сформований стратегічний потенціал промислового підприємства є основною складовою стратегії розвитку підприємства та забезпечує вибір довготермінових напрямів його розвитку.

Управління стратегічним потенціалом підприємства в умовах нестабільності та непередбачуваності подій є надзвичайно важливим, адже дає змогу проаналізувати вплив факторів зовнішнього та внутрішнього середовища та передбачити наявність потенційних загроз і можливостей їх усунення.

Механізм управління стратегічним потенціалом промислового підприємства передбачає трансформацію всіх видів ресурсів за допомогою наявних компетенцій та у відповідності з можливостями, які існують в зовнішньому середовищі, задля забезпечення високої результативності функціонування і розвитку.

Для дослідження стратегічного потенціалу застосовується стратегічний аналіз. Редченко К.І. вважає, що стратегічний аналіз є комплексним дослідженням позитивних і негативних факторів, які можуть впливати на економічне становище підприємств у перспективі [2, с. 37].

За результатами аналізу стратегічного потенціалу промислового підприємства обґрунтовується та розробляється стратегія його розвитку. Обґрунтована стратегія розвитку дає змогу узгоджувати виробничі та

відновлювальні процеси, скоординувати діяльність різних підсистем, що підвищує стратегічний потенціал промислового підприємства.

З метою удосконалення функціонування системи управління та розвитку стратегічного потенціалу промислового підприємства запропоновано концепцію реінжинірингу, яка є процесом глибокої реструктуризації всіх сфер діяльності підприємства.

Реінжиніринг – це фундаментальне переосмислення та радикальне перепроектування бізнес-просеців для досягнення суттєвих покращень у таких ключових для сучасного бізнесу показниках результативності, як витрати, якість, рівень обслуговання та оперативність [3, с. 12].

З усіх концепцій менеджменту, заснованих на процесах, реінжиніринг є найбільш ефективна концепція сталого розвитку промислового підприємства.

Реінжиніринг складається з визначення цілей, підтримку перетворень з боку вищого керівництва (власників), формування в управлінців і персоналу почуття нагальності і невідкладних змін.

Обґрунтовано оптимальні напрямки розвитку стратегічного потенціалу промислового підприємства на засадах реінжинірингу, а саме: визначення політики підприємства і пріоритетних напрямків його діяльності; опис ключових бізнес-процесів, складання бізнес-моделі підприємства; оцінка ключових бізнес-процесів; послідовна реструктуризація найменш розвинених бізнес-процесів; створення єдиного інформаційного простору впровадження сучасної інформаційної системи управління; впровадження сучасних мережних програмних засобів, які дозволяють керувати потоками інформації.

У результаті перепроектування існуючих бізнес-процесів промислового підприємства перерозподіляється і мінімізується використання різних ресурсів, підвищується якість обслуговування замовників промислової продукції, спрощується організаційна структура підприємства, на порядок підвищується ефективність діяльності.

Таким чином реалізація стратегічного потенціалу промислового підприємства дозволить керівництву чітко і системно приймати стратегічні рішення та визначати напрямки діяльності з метою забезпечення довгострокового розвитку.

Література:

1. Стратегічний потенціал економічної системи: інноваційні та інституціональні механізми його активізації: монографія /Мікловда В.П., Шандор Ф.Ф., Кубіній Н.Ю., Мошак С.М., Шеверя М.Ю., Кубіній В.В. Ужгород, 2014. 420 с.

2. Редченко К. І. Стратегічний аналіз у бізнесі: навч. посібник. Вид. 2-ге, доповнене. Львів: «Новий Світ-2000», 2003. 272 с.

3. Reengineering the Corporation: A Manifesto for Business Revolution, Michael Hammer and James Champy, Nicholas Brealey Publishing. London: «Harper Collins», 1993. 223 p.

Пуліна Т.В.
доктор економічних наук, професор
Сорока Т.О.
магістр
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

РОЗРОБЛЕННЯ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАШИНОБУДІВНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Економічна, промислова політика і технологічний розвиток зв'язані поняттями інновація і конкурентоспроможність, які у свою чергу взаємозв'язані між собою.

Інновації на сучасному етапі розвитку суспільства є головним засобом збереження конкурентоспроможності і стають невід'ємною частиною діяльності машинобудівного підприємства. Управління нововведеннями здійснюється паралельно з управлінням діючим традиційним виробництвом. Але методи управління інноваціями відрізняються від методів управління традиційним виробництвом, оскільки інноваційні процеси спрямовані на створення раніше неіснуючих продуктів, якісне оновлення виробничих сил та виробничих відносин [1, с. 18].

Процес розробки стратегічного плану інноваційної діяльності машинобудівного підприємства повинен бути ув'язаний із загальною стратегією розвитку як підприємства в цілому, так із товарними стратегіями. У цьому зв'язку керівництву підприємства, при розробці стратегічного плану інноваційної діяльності, необхідно визначитися з такими позиціями:

– який ринок є для підприємства основним та яка стратегічна місія підприємства на цьому ринку;

– які товарні ринки утворюють базовий ринок та яке позиціювання може бути обране на цих ринках;

– яка об'єктивна привабливість товарних ринків та які можливості і погрози пов'язані з ними;

– у чому відмінні риси підприємства, його сильні і слабкі сторони, його конкурентна перевага;

– яку стратегію розвитку обрати;

– як забезпечити досягнення стратегічних цілей підприємства через розробку і реалізацію комплексу маркетингових комунікацій.

Розробка стратегічного плану інноваційної діяльності підприємства забезпечить такі переваги:

- забезпечить впровадження системного, стратегічного та і ситуаційного підходів до проведення інноваційної діяльності;

– дасть можливість поєднати цілі та стратегії розвитку підприємства зі стратегічними рішеннями в області інноваційної діяльності;

– полегшить відстеження результатів діяльності підприємства та дасть можливість вчасно визначити розбіжності між ними і наміченими цілями;

– підвищить готовність підприємства реагувати на непередбачені зміни з боку зовнішнього середовища.

Розроблення стратегічного плану інноваційної діяльності машинобудівного підприємства доцільно проводити за такими етапами.

Визначення цілей і завдань інноваційної діяльності є першим етапом стратегічного програмування.

Далі визначаються інноваційні можливості машинобудівного підприємства. Рекомендується перевіряти ступінь адаптації інноваційної можливості перш ніж вирішувати питання про її включення до портфелю нововведень.

Наступний етап полягає в оцінці інноваційних можливостей на предмет включення їх до портфелю нововведень та потребує визначення критеріїв добору інноваційних можливостей до портфелю нововведень. Інноваційна можливість додається до портфелю нововведень, якщо вона відповідає критеріям добору.

Далі йде формування портфеля нововведень - це добір нововведень до портфелю нововведень. Оцінка проводиться за таким алгоритмом:

– обчислюється частка витрат для кожного нововведення в загальній сумі витрат, яка направляються на реалізацію та використання нововведень;

– обчислюється частка кожного нововведення в сукупності загального прибутку портфеля нововведень;

– розраховується коефіцієнт рентабельності для кожного нововведення;

– проводиться ранжування нововведень згідно зі значенням коефіцієнта рентабельності.

У такий спосіб при складанні стратегічного плану інноваційної діяльності керівник інноваційної служби машинобудівного підприємства визначає інноваційні напрямки діяльності підприємства.

Стратегічний контроль інноваційної діяльності машинобудівного підприємства проводитися на всьому протязі реалізації стратегічного плану інноваційної діяльності. Особливе місце в стратегічному контролі посідає визначення ефективності інноваційної діяльності.

Наступним етапом розробки стратегічного плану інноваційної діяльності є визначення елементів, методів та інструментів його реалізації.

Заключним етапом реалізації стратегічного плану інноваційної діяльності є його оцінка. Оцінка плану проводиться через порівняння результатів роботи з запланованими цілями. Процес оцінки є механізмом зворотного зв’язку для корегування та перегляду плану і визначення його ефективності. За позитивної відповіді наступним кроком повинне бути впровадження стратегічного плану інноваційної діяльності з метою досягнення його ефективності.

Література:

1. Череп А.В., Череп О.Г., Пуліна Т. В. Інноваційний менеджмент. Київ: Кондор, 2014. 452 с.

Пуліна Т.В.
доктор економічних наук, професор
Шевченко Є.С.
магістр
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ НА МАШИНОБУДІВНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

На підприємствах машинобудівної галузі значна увага приділяється адаптації молодих працівників, оскільки текучість кадрів серед молоді в перший рік роботи досягає 50%.

Адаптація – процес пристосування працівників до умов зовнішнього і внутрішнього середовищ; взаємне пристосування працівника та умов організації, що базується на поступовому освоєнні нових професійних, соціальних та організаційних умов праці [1, с. 128].

Виділяють конкретні види адаптації: професійну, моральну, правову тощо. Існує також соціально-психологічний вид адаптації, зміст якого полягає в пристосуванні людини до соціально-психологічних умов життя соціального шару або групи, родини або трудового, колективу Невдачі багатьох керівників, які очолили новий колектив, багато в чому пояснюються їхнім невмінням або небажанням самим пройти період соціально-психологічної адаптації.

Процедури адаптації персоналу покликані полегшити входження нових співробітників до колективу організації. Як правило, новачок в організації стикається з великою кількістю труднощів, основна маса яких породжується саме відсутністю інформації про порядок роботи, місце розташування необхідних об'єктів, умов праці, норм і традицій колективу тощо. Тобто спеціальна процедура введення нового співробітника в організацію може сприяти зняттю великої кількості проблем, що виникають на початку роботи.

Крім того, способи включення нових співробітником в життя організації можуть істотно активізувати творчий потенціал вже працюючих співробітників і підсилити їх включеність в корпоративну культуру організації. На підприємстві ПАТ «Мотор Січ» процес адаптації, включає наступні етапи: введення в організацію; введення в структурний підрозділ; індивідуальний навчальний план.

Введення в організацію передбачає бесіду з керівником, церемонію представлення колективу, підписання працівником зобов’язання щодо збереження конфіденційної інформації та ознайомлення: з історією розвитку підприємства; з соціальними пільгами і стимулами; організаційною структурою; правилами внутрішнього трудового розпорядку; колективним договором; порядком оплати і стимулювання праці; порядком надання відпустки; правилами користування електронною пропускною системою; правилами з техніки безпеки, виробничої санітарії, протипожежної охорони.

Введення в структурний підрозділ передбачає ознайомлення працівника з: функціями структурного підрозділу; порядком взаємодії підрозділу з іншими підрозділами; посадовою інструкцією; порядком документообігу; правилами користування локальною мережею, Інтернет. Супроводження на етапі введення в структурний підрозділ здійснюється керівником структурного підрозділу, до якого прийнято працівника. Керівник показує робоче місце працівника, місця збереження документів, приладів, обладнання та витратних матеріалів загального користування.

Індивідуальний навчальний план складається безпосереднім керівником працівника у вигляді програми навчання з врахуванням рівня знань працівника та компетенцій. Програма навчання передбачає: вивчення внутрішніх документів підприємства, які стосуються діяльності працівника; оволодіння навиками роботи з програмним забезпеченням, яке використовується при виконанні працівником своїх посадових обов'язків. На строк проходження працівником індивідуального навчального плану безпосередній керівник призначає за працівником куратора (наставника), який його навчає та перевіряє рівень знань за кожним завданням навчальної програми. Ступінь готовності працівника до самостійної роботи визначає безпосередній керівник працівника про що робить відповідний запис в програмі навчання. Випробувальний термін при прийнятті працівника на роботу встановлюється до трьох місяців. Після проходження працівником випробувального терміну його керівник подає службову записку з короткою характеристикою діяльності працівника та проханням про встановлення надбавки до посадового окладу в розмірі, зазначеному в службовій записці, але не більше 20% від посадового окладу.

В процесі адаптації повинні бути досягнуті: відчуття причетності до колективу підприємства; правильне розуміння своїх завдань, посадових обов'язків; розвиток навичок виконання своїх обов'язків; високий рівень мотивації до праці; зацікавленість в поліпшенні справ на підприємстві.

В процесі адаптації слід плавно вводити нового працівника до особливостей виробничого процесу та професійної діяльності і виключати ситуації, які могли б негативно вплинути на входження працівника в трудовий колектив, непередбачені труднощі, пов'язані з перевантаженнями, дефіцитом інформації тощо. Основна роль у адаптації молодих працівників відводиться в молодіжній організації підприємства. Молодіжна організація працює в різних напрямах, але головною метою є створення на заводі умов, сприяючих залученню молоді, її закріпленню на підприємстві. Молоді люди мають можливість підвищувати професійний рівень підготовки, беруть участь в раціоналізаторській і виробничій діяльності, активно займаються спортом і художньою самодіяльністю. Молодь бере активну участь у всіх заводських заходах, кількість молодіжних програм, що реалізовуються, має позитивну динаміку зростання.

Література.

1. Крушельницька О.В., Мельничук. Д.П. Управління персоналом: навчальний посібник. Київ : Кондор, 2009. 308 с

Рябініна А.О.
магістр
Гіль Л.А.
старший викладач
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВУВАННЯ ДОШКІЛЬНИХ ПЕДАГОГІВ

Мотивація персоналу, як одна з основних функцій управління, в сучасних умовах стає важелем результативного досягнення стратегічних цілей, що заявляються організацією. І саме тому керівнику дошкільної організації необхідно розробляти і застосовувати максимально оптимальні способи мотивації персоналу.

У сучасній організації провідна роль належить людським ресурсам, а результативність управління ними визначає продуктивність розвитку установи, успішність її функціонування. Підкреслимо, що у системі освіти значимість людського чинника збільшується не лише у зв'язку з високим творчим і інтелектуальним потенціалом педагогічних працівників, а й із його (потенціалу) найвищою значимістю у процесі виконання трудових функцій.

Не випадково фахівці відносять до факторів, що детермінують ефективність модернізації системи освіти рівень престижу професії, значущість високого рівня базової педагогічної освіти, вдосконалення педагогічної майстерності, позитивну мотивацію педагогів до професійного саморозвитку, обмін досвідом та наявність тих умов, які мотивують працівників до ефективного виконання своїх обов’язків та досягнення нової якості освіти [1].

Емпіричні дані свідчать, що у дошкільних освітніх установах, незважаючи на збільшення за останні роки середньої заробітної плати працівників, вона, тим не менш, не відповідає ні соціальній значущості праці, ні інтенсивності, ні рівню кваліфікаційних вимог. Тому державна система оплати праці працівників дошкільних закладів не сприяє підвищенню престижу професії педагога, поліпшенню якості освіти, при цьому часто стимулює відтік висококваліфікованих фахівців зі сфери освіти.

За таких умов спонукати працівників освіти відповідати новим вимогам можливо за допомогою соціально-психологічних, моральних способів заохочення, які можуть здійснювати мотиваційну функцію не гірше, ніж зарплата. Ф. Герцберг не випадково вважав заробітну плату фактором мотиваційної гігієни, який особливо значимий для середніх співробітників, які уникають ініціативи, а з досліджень А. Маслоу відомо, що під час діяльності суб'єктів рівні потреб здатні змінюватись від фізіологічних потреб до потреб вищого порядку - потреб у саморозвитку та самореалізації.

Умовно всіх освітян можна розділили на дві групи. Перша група - це педагоги, які налаштовані на задоволення потреб перших рівнів - у матеріальному благополуччі, безпеці. До другої групи належать ті педагоги, які готові зробити все для досягнення певних цілей організації, докладають

максимум зусиль і орієнтуються на результат власної роботи. Таких працівників можна характеризувати як справжніх професіоналів, людей ціннісно-орієнтованої зрілості, яких цікавить саморозвиток, самореалізація, самовираження, тобто потреби вищого порядку.

З метою результативного мотивуючого впливу необхідно визначити характер мотивації працівника з урахуванням його приналежності до певної групи та вивчити мотиваційні потреби персоналу.

У роботах В.І. Герчикова зауважується, що матеріальна винагорода, тобто гроші, не є основним чинником мотивації, підкреслюється важливість внутрішніх мотиваторів. Балашова Ю.К. та Коваль А.Г. підтримали теорію базових типів трудової мотивації та розподілили їх на два класи, що дає змогу детальніше проаналізувати мотиваційний профіль працівників залежно від типів їхньої мотивації: кожна людина грає роль, яка у певній пропорції поєднує у собі всі чи деякі мотиваційні типи.

Клас мотивації досягнення передбачає поведінку, що зумовлює досягнення певних цілей, до яких прагне людина і включає в себе наступні типи трудової мотивації: хазяйський - добровільно бере на себе відповідальність, характеризується підвищеним попитом на свободу дій; професійний - цікавиться складними завданнями та змістом роботи, можливістю самовираження, не погоджується на діяльність, яка його не цікавить; патріотичний - цікавиться участю у справі, що передбачає реалізацію спільної колективної мети, цінує командність та свою цінність для організації; інструментальний - цікавиться не змістом праці, а ціною винагороди за неї, тобто праця є інструментом задоволення потреб.

До класу мотивації уникнення відноситься тип люмпенський, який має дуже низьку мотивацію до роботи, прагне мінімізувати свої зусилля і сподівається лише на вдалий збіг обставин для себе [2, с.152-153].

Підсумовуючи зазначимо, що в умовах трансформації освіти та зростаючої кадрової кризи в дошкільних освітніх установах особливе значення в системі управління надається мотиваційному менеджменту, орієнтованому на ефективне використання кадрового потенціалу. Це передбачає розвиток нових форм організаційного управління, найважливішими з яких будуть задоволення потреб працівників у праці та самореалізації за допомогою сучасних мотиваційних технологій.

Література:

1. Волинець Ю. Мотивація професійного розвитку дошкільних педагогів як умова підвищення якості дошкільної освіти в умовах євроінтеграції. *Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка.* 2021. № 36. С. 71-76.URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Potip_2021_36_12 (дата звернення: 27.10.2023).

2. Гаркуша І.В., Кайко В.І. Формування системи мотивів та мотиваційного профілю співробітників у сучасній науці. *Вісник університету ім. А. Нобеля. Сер. Педагогіка і психологія. Педагогічні науки.* 2017. № 2 (14). С. 148 – 155.

Садчикова І.В.
кандидат економічних наук, доцент
Євсієнко М.В.
аспірант
Касьяненко К.О.
магістр
Національний університет «Чернігівська політехніка»
м. Чернігів, Україна

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Відповідно до Указу Президента України «Про введення воєнного стану» від 24.02.2023р. №64/2022 [1] у зв'язку із військовою агресією Російської Федерації проти України був введений воєнний стан по всій території України, що зумовило значний вплив на банківську систему України, оскільки вона перейшла в умови воєнного стану. Дослідження наслідків впливу воєнного стану на банківську систему України характеризується неабиякою актуальністю, оскільки розглядається існування банківської системи під впливом форс-мажорних факторів впливу.

Питання виділення проблем розвитку банківської системи України в умовах воєнного стану активно досліджується вітчизняними науковцями та молодими дослідниками, зокрема у напрацюваннях: Прокопенко Н., Мирончук В., Шепель І., Халімона Т., Рекіянова С., Нагайчук Н., Редчук Д., Рац О., Забчук Г., Іващук О., Пишний А. та ряд інших. У даних наукових доробках не приділено достатньої уваги систематизації основних наслідків впливу воєнного стану на банківську систему України.

Першим нормативним актом, який був прийнятий Національним банком України з метою стабілізації банківської системи в умовах воєнного стану була Постанова Правління НБУ «Про роботу банківської системи в період запровадження воєнного стану» від 24.02.2022р. №18 [2], яка ввела ряд обмежень та послаблень. Так, основні обмеження у банківській системі, згідно даної постанови були наступні [2; 4]:

– обмеження на зняття готівки з рахунку клієнта в обсязі 100 тис. грн. в день;

– заборона зняття готівкової валюти;

– призупинка роботи валютного ринку в Україні;

– фіксація офіційного курсу України до курсів валют на рівні 24.02.2022р.;

– мораторій на здійснення транскордонних валютних платежів;

– зупинка здійснення обслуговуючими банками видаткових операцій за рахунками резидентів держави, що здійснила агресію проти України;

– призупинка банкам-емітентами електронних грошей здійснювати випуск електронних грошей, поповнювати та розповсюджувати їх.

Щодо послаблення у банківський системі, то ключовими стали [2; 4]:

1. Скасування відповідальності за порушення нормативів: капіталу, ліквідності, кредитного ризику, лімітів відкритої валютної позиції та ін.

2. Підкріплювати банкомати готівкою без обмежень.

3. Забезпечення роботи відділень та доступу до сеймових скриньок у безперебійному режимі.

4. Скасування заходів впливу на невчасне оприлюднення фінансової та консолідованої фінансової звітності.

Отже, можемо зробити висновки, що перші стабілізаційні заходи Національного банку України були вдалі та раціональні, оскільки вони пом'якшили наслідки впливу воєнного стану на основні банки України та дозволили підтримати клієнтську базу банків. Валютні обмеження були спрямовані на усуненні можливості відтоку капіталу, зокрема, щоб наявна в країні ліквідність не вийшла за межі території України. Загалом дані заходи принесли очікувані результати, і банківська система України не зазнала суттєвих негативних наслідків, які могли б її значно ослабити, дестабілізувати, а місцями і «паралізувати».

Для окреслення певних проблем, що виникли внаслідок запровадження військового стану необхідно спочатку оцінити результати роботи банківської системи за останні роки. Проаналізуємо динаміку зведених показників доходів та витрат банківських установ України протягом 2020-2022 рр., що дозволить оцінити стан банківської системи та показати рівень фінансової незалежності банківської системи до воєнного періоду та в період воєнного стану (табл. 1).

Таблиця 1. Динаміка зведених показників доходів та витрат банківських установ України протягом 2020-2022рр.

Показники	Абсолютне значення, млн.грн.			Абсолютне відхилення, млн.грн	
	2020	2021	2022	2021-2020	2022-2021
ДОХОДИ	**250 171**	**273 863**	**357 549**	**23 692**	**83 686**
процентні доходи	147 743	168 746	217 053	21 003	48 307
комісійні доходи	70 640	93 162	85 622	22 522	-7 540
результат від переоцінки та від операцій купівлі-продажу	21 507	-77	43 482	-21 584	43 559
інші операційні доходи	6 813	7 488	8 126	675	638
інші доходи	2 705	3 175	2 413	470	-762
повернення списаних активів	763	1 370	853	607	-517
ВИТРАТИ	**210 445**	**196 488**	**335 628**	**-13 957**	**139 140**
процентні витрати	62 895	51 097	65 358	-11 798	14 261
комісійні витрати	24 132	35 186	35 449	11 054	263
інші операційні витрати	16 405	18 244	17 875	1 839	-369
загальні адміністративні витрати	69 437	78 293	82 434	8 856	4 141
інші витрати	2 728	3 855	5 951	1 127	2 096
відрахування в резерви	31 037	3 448	121 204	-27 589	117 756
податок на прибуток	3 811	6 364	7 356	2 553	992
ЧИСТИЙ ПРИБУТОК	**39 727**	**77 376**	**21 921**	**37 649**	**-55 455**

Джерело: розрахунки зроблені на основі даних Національного банку України [3].

Діяльність банківських установ України характеризується прибутком протягом всього періоду дослідження, що є доволі позитивним явищем. Варто підкреслити, що протягом 2022 року спостерігається значне зменшення розміру прибутків, що на пряму пов'язано із повномасштабним вторгненням Російської Федерації на територію України та активними військовими діями. Загалом відбувається суттєве збільшення розміру витрат на відрахування в резерви.

Незважаючи на позитивні тенденції у банківській системі України в умовах воєнного стану, можна виділити ряд суттєвих проблем:

– банкрутство та ліквідація вітчизняних банків АТ «Мегабанк», АТ «Банк Січ» та АТ «Айбокс Банк»;

– динамічне скорочення кількості відділень банків по території країни;

– інтенсивне зростання банківських активів за рахунок значної емісії гривні НБУ, що може зумовити настання гіперінфляції;

– зниження розмірів депозитно-кредитних операцій між банківськими установами та їх клієнтами;

– переважно залучення додаткового капіталу здійснюється основними банками країни, банки з меншими можливостями втрачають свої позиції на ринку і вступають в стадію стагнації;

– зменшення залишків коштів на поточних рахунках суб'єктів господарської діяльності, внаслідок збитковості, зменшення обсягів продаж продукції (робіт, послуг) тощо;

– відплив валютної ліквідності закордон, внаслідок пом'якшення валютних обмежень Національного банку України.

Отже, для покращення ситуації у банківській системи, ми пропонуємо акцентувати увагу на мінімізації ризиків відносно непрацюючих активів, що може стати додатковим джерелом підвищення фінансової стійкості банків, зокрема за рахунок: поступового скорочення обсягів та рівня проблемних активів; застосування ефективних інструментів виявлення непрацюючих активів на ранніх стадіях; ефективного підвищення процесу роботи з непрацюючими активами; періодичної реалізації безперспективних та проблемних бланкових кредитів на ринку; проведення реструктуризації проблемних кредитів тощо.

Література:

1. Про введення воєнного стану: Указ Президента України від 24.02.2023р. №64/2022. URL: https://zakon.rada.gov.ua/

2. Про роботу банківської системи в період запровадження воєнного стану: Постанова Правління НБУ від 24.02.2022р. №18. URL: https://bank.gov.ua/

3. Динаміка зведених показників доходів та витрат банківських установ України: офіційний сайт НБУ. URL: https://bank.gov.ua/

4. Садчикова І.В. Державне регулювання кредитного ринку в умовах військового стану в Україні/ І.В. Садчикова, В.С. Садчиков //Проблеми і перспективи економіки та управління : науковий журнал / Національний університет «Чернігівська політехніка». – Чернігів : Національний університет «Чернігівська політехніка», 2022. – № 3(31). – С. 190-199

Селіванова І.А.
кандидат юридичних наук, доцент
науковий співробітник
НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку
НАПрН України
м. Харків, Україна

РОЗВИТОК ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РУХУ УКРАЇНИ В НАПРЯМКУ ІНДУСТРІЇ 4.0

Інтелектуальний капітал був і залишається найціннішим ресурсом будь-якої країни. Україна має значну інноваційну спроможність. Про це свідчить Глобальний індекс інновацій (Global Innovation Index, GII), який оцінює світові економіки за рівнем їх інноваційності. За даними GII в 2022 році Україна посідала 75 місце за обсягами інновацій, 4 місце серед 36 груп із доходом нижче середнього економіки та 34 місце серед 39 економік в Європі [1] . Тому країна має поступово розвивається в напрямку Індустрії 4.0., бо в умовах поступового переходу національних промислових підприємств та економіки в цілому до методів Індустрії 4.0 суспільство знаходитиме нові засоби вирішення внутрішніх та зовнішніх проблем держави.

Про чергову технологічну революцію часто говорять як про Індустрію 4.0 (Industry 4.0) , орієнтуючись на німецьку державну програму розвитку, оприлюднену у 2011 році. Вона була запропонована експертами з ФРН, аби протидіяти експансії з Південно-Східної Азії. Відповідні державні програми щодо цифрових трансформацій національної економіки вже прийняті в багатьох країнах.

В Україні перші документи з питань цифрових трансформацій було прийнято в 1998 році. Це були Концепція Національної програми інформатизації (далі - Концепція 1998) [2] та Національна програма інформатизації (далі – Національна програма 1998) [3], в яких було охарактеризовано стан інформатизації країни, стратегічні цілі та основні принципи інформатизації. В цей період рівень інформатизації українського суспільства порівняно з розвинутими країнами Заходу становив лише 2-2,5 відсотка. Втім, вже було розуміння, що інформатизація сприяє забезпеченню національних інтересів, поліпшенню керованості економікою, розвитку наукоємних виробництв та високих технологій, зростанню продуктивності праці, вдосконаленню соціально-економічних відносин, збагаченню духовного життя та подальшій демократизації суспільства

Концепція 1998 та Національна програма 1998 визначають інформатизацію як сукупність взаємопов'язаних організаційних, правових, політичних, соціально-економічних, науково-технічних, виробничих процесів, що спрямовані на створення умов для задоволення інформаційних потреб, реалізації прав громадян і суспільства на основі створення, розвитку, використання інформаційних систем, мереж, ресурсів та інформаційних технологій, створених на основі застосування сучасної обчислювальної та комунікаційної техніки [2,

розд. 1; 3 ст.1]. До основних напрямів інформатизації в 1998 році було віднесено: розроблення політики та організаційно-правового забезпечення інформатизації, формування національної інфраструктури інформатизації, інформатизація стратегічних напрямів розвитку державності, безпеки та оборони, процесів соціально-економічного розвитку, пріоритетних галузей економіки, фінансової та грошової системи, державного фінансово-економічного контролю, соціальної сфери, інформатизація в галузі екології та використання природних ресурсів, науки, освіти і культури, міжнародне співробітництво

Складовими національної інформаційної інфраструктури і основними чинниками, що забезпечують економічне піднесення, відповідно до Концепції 1998, є обчислювальна та комунікаційна техніка, інформаційно-комунікаційні мережі, бази і банки даних та знань, інформаційні технології (ІТ), система інформаційно-аналітичних центрів різного рівня, виробництво технічних засобів інформатизації, системи науково-дослідних установ та підготовки висококваліфікованих фахівців. Національна інформаційна інфраструктура, створена з урахуванням світових тенденцій і досягнень, сприятиме рівноправній інтеграції України у світове співтовариство [2, розд.1].

Національна програма інформатизації включала Концепцію Національної програми інформатизації; сукупність державних програм з інформатизації; галузеві програми та проекти інформатизації; регіональні програми та проекти інформатизації; програми та проекти інформатизації органів місцевого самоврядування[3, ст.2].

Сьогодні нову світову економічну реальність з урахуванням ризику енергетичних, логістичних чи сировинних криз формує інноваційний концепт "Індустрія 4.0". Індустрія 4.0 є алгоритмом з економічної оптимізації. Основні індикатори – автоматизація процесів, раціоналізація логістики і виробництва. За дослідженням McKinsey, високотехнологічні компанії використовують не більше 60% свого потенціалу. Тож у кожній галузі є надмірні витрати, які варто оптимізувати.

В 2018 році, коли в Україні приймається третій документ з питань цифрових трансформацій, результати українського виміру "Індустрії 4.0" невтішні. У звіті Всесвітнього економічного форуму 2018 року Україна займала лише 67 місце.

З метою реалізації прискореного сценарію цифрового розвитку, як найбільш релевантного для України з точки зору викликів, потреб та можливостей, приймається Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки (далі – Концепція 2018). В цьому документі вперше дається визначення Індустрії 4.0 як оновленої концепції «розумного виробництва», що ототожнюється з «четвертою промисловою революцією» та появою кіберфізичних систем. Індустрія 4.0 - наступний етап цифровізації виробництв та промисловості, на якому головну роль відіграють такі технології та концепти, як Інтернет речей, «великі дані» (big data), «предиктивна аналітика», хмарні та туманні обчислення, «машинне навчання», машинна взаємодія, штучний інтелект, робототехніка, 3D-друк, доповнена реальність.

Пріоритетом державної промислової політики, відповідно до Концепція 2018, є інтеграція цифрових технологій у процеси виробництва, або цифровізація промисловості. Цифровізація визначається 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. Визначено, що державна політика стимулювання розвитку Індустрії 4.0 має три напрями: створення інфраструктури Індустрії 4.0 - індустріальних парків, галузевих центрів технологій тощо; доступ до капіталу для створення нових інноваційних виробництв; розвиток цифрових навичок для підготовки персоналу, здатного працювати з технологіями Індустрії 4.0. [4].

І в 2022 році приймається Закон України «Про Національну програму інформатизації [5], в якій розроблено комплекс завдань, програм, проектів, робіт з інформатизації, спрямованих на розвиток інформаційного суспільства шляхом концентрації та раціонального використання фінансових, матеріально-технічних та інших ресурсів, виробничого і науково-технічного потенціалу держави, координації діяльності державних органів, органів місцевого самоврядування, а також підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності. Також Закон уточнює поняття інформатизації, яке містилося в Національній програмі 1998, визначаючи метою цього процесу створення умов для забезпечення розвитку інформаційного суспільства та впровадження інформаційно-комунікаційних і цифрових технологій.

Література:

1. Щорічний звіт Всесвітньої організації інтелектуальної власності (BOIB) Global Innovation Index 2022 What is the future of innovation driven growth? URL: bit.ly/3km3O1t

2. Концепція Національної програми інформатизації: схвалена Законом України від 4 лютого 1998 року № 75/98-ВР URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/75/98-%D0%B2%D1%80#Text

3. Про Національну програму інформатизації: Закон України № 74/98-ВР від 04.02.1998 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/74/98-%D0%B2%D1%80#Text

4. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. № 67-р URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-р?find=1&text=індустр#w1_7

5. Про Національну програму інформатизації: Закон України № 2807-IX від 01.12.2022 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2807-20#n191

Семенова Т.В.
кандидат економічних наук, доцент
Український державний університет науки і технологій
м. Дніпро, Україна
Роговська К.Л.
магістр
Український державний університет науки і технологій
м. Дніпро, Україна

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Середовище, в якому працюють підприємства в Україні, характеризується неймовірною, навіть загрозливою нестабільністю, непередбачуваністю та політичним домінуванням над економічною доцільністю. Тому екстраполятивне довгострокове планування більше не може бути засобом координації зростання та розвитку підприємств. Необхідно подолати нестабільність, чітко визначити цілі, загрози, слабкі сторони, можливості а також сильні сторони. Іншими словами, необхідно вміти без зволікань переходити до стратегічного управління.

Стратегічне управління відповідає за розробку стратегічного бачення, постановку цілей, формулювання та реалізацію стратегії і (за необхідності) впровадження коригувальних дій у разі відхилень. Воно розробляє та впроваджує стратегії, а також здійснює коригувальні дії у разі відхилень (якщо такі є). Стратегічне управління – це безперервний процес, за допомогою якого компанія оцінює і контролює галузь, в якій вона працює, оцінює своїх конкурентів, встановлює цілі і стратегії, щоб задовольнити всі зацікавлені сторони, і регулярно їх переглядає. Потім кожна стратегія регулярно переоцінюється, щоб визначити, як вона реалізується, чи досягає вона своїх ключових цілей, чи потребує заміни новими стратегіями у відповідь на зміни у зовнішньому та внутрішньому середовищі.

Стратегія підприємства є основою стратегічного планування, за допомогою якого на підприємстві зважується комплекс проблем, пов’язаних з цілеспрямованою переорієнтацією випуску продукції нової номенклатури й асортименту, впровадженням і використанням нових технологій, розвитку маркетингу, удосконалюванням структури керування підприємством, своєчасною і якісною підготовкою і перепідготовкою кадрів.

При цьому, стратегічне управління будується на єдності наступних підходів:

- цілеспрямованості − тобто стратегічне управління має бути спрямоване на досягнення стратегічних цілей;

- системності – елементи середовища і потенціалу підприємства оцінюються і управляються комплексно, у взаємозв’язку і взаємообумовленості;

- ситуативності – систематично відслідковується зміни середовища і проводиться адекватне коригування стратегічних планів і рішень залежно від динамічних змін ситуації;

- інтегральності – об’єднання зусиль, можливостей і сильних сторін на подолання загроз і слабкостей потенціалу, та на досягнення в кінцевому підсумку стратегічних цілей;

- інноваційності – лише систематичне впровадження досягнення науково-технічного прогресу забезпечить високу конкурентну стійкість підприємства і успішне досягнення ним стратегічних цілей;

- когнітивності – як передумова стратегічних змін до осмислення змін середовища, реконструкція, асоціативність [1].

Проблема стратегічного управління в українській сучасності пов'язана з усвідомленням того, що для досягнення бажаних результатів необхідно одночасно вирішувати як поточні, так і стратегічні проблеми. Таким чином, на новостворених підприємствах керівництво занадто заклопотане поточними проблемами, щоб розробляти план (не кажучи вже про довгостроковий план). З іншого боку, на існуючих підприємствах керівництво відмовляється розробляти план, стверджуючи, що вони не планували в минулому. Серед інших причин – складні та швидкозмінні ринкові процеси, такі як збільшення розмірів підприємств, ускладнення бізнес-діяльності та нестабільність зовнішнього середовища.

Одним із найпопулярніших інструментів стратегічного управління, який дає змогу оцінити зовнішнє та внутрішнє середовище є так званий SWOT-аналіз. SWOT-аналіз (strong, weak, opportunities, threats – сила, слабкість, можливості, загрози), який спрямований на визначення (у загальних рисах) корпоративної стратегії компанії з урахуванням впливу зовнішнього та внутрішнього середовища одночасно. SWOT-аналіз має як переваги, так і недоліки, які потрібно знати і враховувати. Позитивні риси SWOT-аналізу здебільшого все ж таки переважують негативні, що зумовлює його популярність у сфері стратегічного управління. Для того, щоб провести SWOT-аналіз, необхідно правильно визначити внутрішні (сильні та слабкі сторони підприємства) та зовнішні фактори (можливості та загрози), оцінити їхню важливість та порівняти [2].

Таким чином, стратегічне управління необхідне для забезпечення розвитку організації в сучасному динамічному бізнес-середовищі. Стратегічне управління – це процес визначення місії та довгострокових цілей підприємства, а також заходів, які необхідно вжити для їх досягнення. Стратегічне управління дозволяє підприємству постійно відстежувати стан свого зовнішнього та внутрішнього середовища і, відповідно, вживати заходів для підвищення ефективності свого функціонування. Після визначення пріоритетних стратегій розвитку доцільно розробити найбільш ефективні шляхи їх реалізації. Для цього слід забезпечити найбільш ефективні організаційні умови, напрямки економічної діяльності, форми фінансово-господарської діяльності.

Література:

1. Саєнко М.Г. Стратегія підприємства: Підручник. Тернопіль: «Економічна думка». 2006. 390 с.

2. Киш Л.М. Стратегічне управління, як основна частина менеджменту підприємства. *Економіка та управління підприємством*. 2019. №38-1. С.5-7.

Сінєльнік Ю.В.
магістрантка
Зборовська О.М.
доктор економічних наук, професор
Запорізький національний університет
м. Запоріжжя, Україна

РОЗВИТОК МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Механізм забезпечення конкурентоспроможності підприємства, зважаючи на результати, відображені в проаналізованих наукових роботах, можна визначити як комплекс, що ґрунтується на відповідних принципах, функціях і методах, враховує вплив зовнішніх і внутрішніх факторів, поєднуючи складові формування конкурентоспроможності підприємства, організаційно-економічні заходи щодо забезпечення, оцінювання та підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства, а також адаптацію до сучасних економічних умов.

Сучасна концепція управління конкурентоспроможністю підприємства ґрунтується на використанні базових положень теорії управління, відповідно до яких основними елементами механізму управління є мета, об'єкт і суб'єкт, методологія та принципи, процес і функції управління. Метою управління конкурентоспроможністю підприємства є забезпечення життєздатності та сталого функціонування підприємства за будь-яких економічних, політичних, соціальних та інших змін у його зовнішньому середовищі [2].

Об'єктом управління конкурентоспроможністю підприємства є рівень конкурентоспроможності, необхідний і достатній для забезпечення життєздатності підприємства як суб'єкта економічної конкуренції. Суб'єктами управління конкурентоспроможністю підприємства є визначене коло осіб, що реалізують його (управління) мету: власник підприємства, вищий управлінський персонал підприємства (директор, заступники директора та керівники підрозділів підприємства), лінійні менеджери операційних підрозділів підприємства, державні та відомчі управлінські структури й органи [4].

Структура механізму забезпечення конкурентоспроможності підприємства є трикомпонентною:

1) підсистема забезпечення, яка складається з елементів нормативно-правового та методичного, ресурсного і наукового забезпечення процесу підвищення конкурентоспроможності підприємства;

2) функціональна підсистема, яка базується на здійсненні власне управлінського процесу з використанням функцій управління, а також загальнонаукових і специфічних методів;

3) цільова підсистема, що ґрунтується на визначенні ключових цілей і досягненні високих економічних результатів діяльності підприємства за умови забезпечення достатнього рівня його конкурентоспроможності.

Запропонований механізм є сукупністю організаційних та економічних

важелів (чи організаційного й економічного блоків) забезпечення конкурентоспроможності підприємства. При цьому, організаційна складова уможливлює дієвість економічної шляхом виконання управлінських функцій, що направлені на реалізацію визначених цілей управління підприємством з метою підвищення його конкурентоспроможності. Економічна ж складова відповідає за результати діяльності підприємства на основі правильного використання підсистем забезпечення та функціонування [3].

Таким чином, проблема управління конкурентоспроможністю для конкретного підприємства і економіки загалом є комплексною, складною та багатогранною, що пов'язано зі складністю механізму функціонування підприємства, постійною зміною умов і факторів економічного середовища. При цьому найважливішою властивістю сучасного підприємства є його конкурентоспроможність, яка проявляється у: гармонійному поєднанні процесів споживання та накопичення; інвестиційній привабливості; кредитоспроможності; забезпеченні добробуту акціонерів та робітників; формуванні матеріальної відповідальності; розробці ефективних стратегій розвитку бізнесу; сплаті податків і зборів; формуванні корпоративної культури; фінансовій стійкості та збільшенні вартості бізнесу [1].

Сформований механізм забезпечення конкурентоспроможності підприємства, основні принципи та положення управління цим процесом дали змогу виділити в організаційно-економічному механізмі ключові блоки, що в подальшому стає базою для розробки методичних підходів до оцінювання конкурентоспроможності та практичних рекомендацій щодо забезпечення її достатнього рівня для ефективного функціонування підприємства на ринку. Перспективним напрямом дослідження є систематизація підходів до оцінювання конкурентоспроможності як основного чинника забезпечення економічної безпеки підприємства.

Література:

1. Гринчук Ю. С., Мартин О. М., Живко О. В., Башмаков М. С. Адаптаційні підходи в безпековому менеджменті конкурентоспроможності інноваційно орієнтованих підприємств сфері послуг в умовах нестабільного бізнес-середовища та розвитку лідерських компетентностей. *Формування ринкових відносин в Україні.* 2023. № 6. С. 50–58.

2. Мармуль Л. О., Леваєва Л. Ю., Посполіт В. В. Формування конкурентоспроможності аграрних підприємств на засадах фінансово-економічної стійкості та безпеки. *Економічний вісник університету.* 2021. Вип. 48. С. 33–39.

3. Смірнова А. С., Васюткіна Н. В. Формування стратегічних орієнтирів забезпечення економічної безпеки підприємства як засобу підвищення конкурентоспроможності. *Бізнес Інформ.* 2022. № 9. С. 53–59.

4. Хоменко І., Садчикова І., Колоток М. Контролінг як інструмент підтримки достатнього рівня економічної безпеки та конкурентоспроможності промислового підприємства. *Проблеми і перспективи економіки та управління.* 2021. № 2. С. 25–36.

Скічко К.О.
магістр
Горбань С.Ф.
кандидат технічних наук, доцент
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

АНАЛІЗ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ЗАПОРІЗЬКОМУ МАШИНОБУДІВНОМУ ЗАВОДІ ІМ. В.І. ОМЕЛЬЧЕНКО (ЦЕХ 610)

Необхідність удосконалення системи управління персоналом обумовлена вимогами сучасного розвитку економіки. Організаційно-економічні умови функціонування сучасних підприємств відрізняються потребою у кваліфікованих і компетентних фахівцях, посиленням ролі людського фактору як необхідних умов ефективності виробництва. Від забезпеченості підприємства персоналом та ефективності їх використання залежать обсяг та своєчасність виконання всіх робіт, ступінь використання обладнання, машин, механізмів і як наслідок – прибуток та низка інших економічних показників.

В сучасних умовах на промислових підприємствах країни недостатньо уваги приділяється формуванню системи управління персоналом як цілісної сукупності взаємодіючих елементів, що забезпечує прийняття економічно обґрунтованих управлінських рішень. Як показує практика, нині на підприємстві розв’язання проблем управління персоналом переважно обмежується вивченням питань матеріального стимулювання. Саме тому вирішення проблеми удосконалення системи управління персоналом та пошуку нових напрямів підвищення ефективності управління персоналом є актуальним завданням.

Метою проведення аналізу системи управління персоналом є забезпечення сприятливого іміджу, постійного пошуку можливостей для покращення роботи підприємства. Інформаційною базою для вивчення показників продуктивності системи управління персоналом на Запорізькому машинобудівному заводі імені В.І. Омельченка (цех 610) є статистична звітність про працю, звіт про рух робочої сили, робочі місця, звіт про кількість працівників у керівному апараті та їхню оплату праці, дані з обліку робочого часу та відділу кадрів.

Система управління персоналом на Запорізькому машинобудівному заводі імені В.І. Омельченка (цех 610) становить собою систему поглядів, вимог і принципів, які визначають основні напрямки, форми та методи роботи з персоналом і розробляються відділом кадрів з метою своєчасного забезпечення персоналу необхідною якістю та кількістю, сприяння повному реалізації трудових прав і обов'язків та раціональному використанню трудового потенціалу.

Для проведення більш детального аналізу управління персоналом на підприємстві було проведено аналіз системи управління персоналом з метою постійного пошуку можливостей для покращення продуктивності, включаючи використання різних методів мотивації персоналу. Дослідження базується на методах порівняння, опитування та аналізу економічних результатів діяльності

підприємства. Виявлено, що система управління підприємством відноситься є лінійно – функціональною.

Що стосується роботи підприємства, то можна зазначити: у звітному періоді на розробку та підготовку до серійного випуску нових видів авіаційних виробів, продукції загально технічного призначення та товарів народного споживання надіслано 85 млн. грн. власних коштів. Незважаючи на все вище зазначене частка виробництва товарів народного споживання значно скоротилася порівняно з минулими роками, а саме на 20%, і на сьогоднішній момент підприємство здебільшого веде реалізацію вже виготовлених товарів зі складу готової продукції.

Щодо саме продукції авіаційного призначення, то 2021 році підприємство збільшило об'єми виробництва та реалізації продукції, майже зберегла досягнутий рівень рентабельності, виконала планові показники. Зростання обсягів виробництва станом на 2022 рік у порівнянних цінах склало 80% до звітних даних 2021 року, зростання обсягу реалізації промислової продукції становить - 92%. У 2022 році виконано 70 контрактів на поставку серійних та ремонтних двигунів, приводів, електропідстанцій. Додатково забезпечено виконання 30 контрактів на поставку запасних частин.

Замовникам відвантажено товарної продукції на 3 млрд. 300 млн. грн., у загальному обсязі якої питома вага авіаційної техніки становила - 85%, продукція загально-технічного призначення - 3%, а товарів народного споживання - 1%. Питома вага продукції відвантаженої на експорт - 78%.

Чистий прибуток підприємства склав 1 млрд. грн. з високою рентабельністю продажів, рентабельність власного капіталу – 20%, що свідчить про ефективне управління фінансовими ресурсами.

Середній заробіток одного працівника промислово-виробничого персоналу за 2022 рік становив 12000 грн. (25% до звіту за 2021 р.). Заробітна плата старших майстрів становила – 13000 грн., майстрів дільниці 10 000 грн.

Організаційна структура підприємства – це система органів управління та структурних підрозділів підприємства, що містить назви органів управління та структурних підрозділів, відображає розподіл повноважень між структурними 31 підрозділами та їх підпорядкованість і дає змогу оптимізувати процес прийняття рішень, пов'язаних з виконанням поставлених завдань та цілей.

Згідно з проведеним дослідженням даних з персоналу на Запорізькому машинобудівному заводі ім. В.І. Омельченка (цех 610) можна зробити наступні висновки: присутні всі категорії персоналу, при цьому чисельність персоналу за 2020-2022 рр. зменшилась на 6 людей, зростання відзначене по категорії ІТР і службовців (3 людини).

У структурі персоналу за 2020-2022 рр. відбувся рух по показнику «питома вага робітників» (зниження на 1,9%), «питома вага ІТР і службовців» (підвищення на 1,86%).

Аналіз вікової структури трудових ресурсів на Запорізькому машинобудівному заводі ім. В.І. Омельченка (цех 610) показує, що на підприємстві у 2020 році переважають такі вікові групи як від 30 до 40 років - 80 чол., від 40 до 50 років - 68 чол. і від 50 до 60 років - 53 чол., тобто, на

підприємстві працюють співробітники всіх вікових груп. Чисельність працівників зменшилася у 2022 році у зв’язку з початком воєнних дій.

Аналіз складу працівників за трудовим стажем показав, що питома вага наймолодших співробітників, стаж яких становить менше п'яти років, становить на 2022 р.- 23,08%. Частка співробітників, стаж роботи яких від 5 до 10 років, становить на 2022р. - 34,00%. На частку найбільш досвідчених співробітників, які мають стаж роботи від 10 років, на 2022 р. припадає 42,91%. Найбільшу частку в складі персоналу складають працівники зі стажем роботи від 10 до 15 років. Порівняно з 2020 роком у 2022 році зросла кількість людей які мають стаж від 5 до 10 років, але зменшився показник у віці до 5 років та від 10.

Коефіцієнт обороту робочої сили, з прийняття станом на 2022 рік становив 0,14, зі звільнення – 0,03. Коефіцієнт поповнення за аналогічний період зменшився на 0,59. З аналізу фактичного фонду робочого часу, можемо зробити висновок, що він менший запланованого на 328512 години.

Після проведеного факторного аналізу за допомогою метода абсолютних різниць, визначено, що підприємство використовує трудові ресурси в повному обсязі, але дані за 2022 рік менші за рахунок того, що чисельність працівників знизилась. Для того щоб ефективно використовувати трудові ресурси та більш підприємству необхідно залучати кадри, як нові так і підвищувати кваліфікацію та навички тих людей які вже працюють.

З розрахунків бачимо, що в середньому одним працівником в 2022 році. відпрацьовано 223 дня, це менше ніж в 2021 році на 15 днів, або -11424 годин, таким чином підприємство знизило випуск виготовлення продукції із-за нестачі матеріалів та трудових ресурсів. Загальне зменшення робочого часу склало - 328512 годин або - 0,125%.

Оцінка роботи персоналу є постійним процесом, спрямованим на визначення відповідності якості характеристик персоналу вимогам посади або робочого місця.

Таким чином на Запорізькому машинобудівному заводі імені В.І Омельченка (цех 610) наразі існує проблема у забезпеченні висококваліфікованими кадрами. У планах підприємства є збільшення чисельності персоналу за рахунок розробки методів мотивації та стимулювання працівників.

Література:

1. Крамаренко В.І. Управління персоналом фірми: навч. посіб. Київ: ЦУЛ, 2003. 272с.

2. Виноградський М.Д., Белова С.В., Виноградська А.М., Шканова О.М. Управління персоналом. навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури, 2006. 504 с.

Смірнова І.В.
кандидат економічних наук, доцент
Бартось О.В.
аспірант
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ЕКОНОМІКА СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА В КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Сталий розвиток та проблеми, пов'язані із його забезпеченням, зважаючи на багатоаспектність та складність категорії, її вплив на розвиток ринку залишається актуальною темою дослідження вже багато років. З огляду на ситуацію, яка склалася у світі, загалом, та Україні, зокрема, з'являється необхідність зміни принципів та пріоритетів розвитку як окремого сектора економіки, так і всієї держави. В якості основи нової політики розвитку необхідно покласти принципи, які б забезпечували взаємодію людини і природи, підтримували достатній рівень економічних вигод, зважаючи при цьому на обмеженість ресурсів та регенеративні можливості довкілля.

Як вірно зазначає Швиданеннко О.А., поняття «розвиток» досліджувалося з давніх часів, зокрема давньогрецькими філософами та мислителями. Одне із сучасних трактувань підкреслює, що розвиток характеризує іманентну людині потребу до створення нових форм буття (свідомості), вказана потреба реалізується людиною як суб'єктом миследіяльності, що має фундаментальні цілі і розгортається у варіативному процесі через різноманітні історичні типи і форми з їх просторовими масштабами і часовими режимами [3, с. 70].

Сьогодні акцент досліджень зміщується у бік сталого розвитку, концепція якого має довгу історію становлення. Так, на думку Тодорюк С.І., перші згадки про сталий розвиток відображалися ще у наукових працях В.І. Вернадського про ноосферу (початок минулого сторіччя), а також декларації першої конференції ООН з навколишнього середовища (Стокгольм, 1972 р.), де описувався зв'язок економічного і соціального розвитку з проблемами навколишнього середовища. У наукових доповідях Римського клуба (1972 р.) зароджуються, формуються ідеї переходу цивілізації до стану «глобальної динамічної рівноваги».

Наступними кроком у впровадженні концепції сталого розвитку став звіт Всесвітньої комісії ООН з навколишнього середовища і розвитку в 1987 р. Згодом були: конференція ООН з проблем навколишнього середовища і розвитку в Ріо-де-Жанейро (1992 р.), Глобальна конференція зі сталого розвитку малих острівних країн, що розвиваються (Бриджтаун, 1994 р.), зустріч на вищому рівні «Планета Земля» +5 у Нью-Йорку (1997 р.), Всесвітнього саміту з питань сталого розвитку в Йоганнесбурзі (2002 р.). Маврикійська стратегія з подальшого впровадження Програми дій по забезпеченню сталого розвитку малих острівних країн, що розвиваються (Маврикія, 2005 р.), рамкова конвенція про охорону та сталий розвиток Карпат (2008 р.), 15-та щорічна Міжнародна конференція

дослідження сталого розвитку в Утрехті (Нідерланди, червень 2009 р.), 18-та сесія Комісії зі сталого розвитку в Нью-Йорку (травень 2011 р.), конференція ООН зі сталого розвитку (UNCSD) 2012, також відома як Ріо+20, у Нью-Йорку (травень 2011 р.), були подальшими кроками, які, з одного боку, засвідчували актуальність проблематики, а з іншого – сприяли розвитку даної категорії та заходів щодо її реалізації [2].

Сьогодні існують різні підходи до визначення категорії сталого розвитку. В цілому, категорію «стійкий розвиток» можна відобразити як антикризовий, невпинний, стабільний процес, що має на меті підвищення економічної ефективності діяльності підприємства з одночасним зростанням рівня відповідальності перед партнерами та клієнтами, а також сформованими заходами щодо збереження довкілля та покращення якості життя нинішнього та майбутнього покоління. Головною характеристикою сталого розвитку є можливість контролю усіх процесів на основі використання системного підходу і сучасних інформаційних технологій.

За загальноприйнятим підходом, сталий розвиток підприємства забезпечується за рахунок поєднання та збалансування трьох складових діяльності кожного суб'єкта: соціальної, економічної та екологічної.

Впровадження сталого розвитку суб'єктом господарювання можливе за допомогою реалізації планових дій, що сприяють вирішенню завдань та досягнення цілей. Такі дії формують наступні етапи:

1. Створення основи управління сталим розвитком підприємства.
2. Проведення аналізу факторів впливу середовища.
3. Оцінка вагомих факторів та порівняння їх з плановими умовами розвитку.
4. Діагностика та оцінка стійкості підприємства.
5. Формування пропозиції та прийняття рішень щодо удосконалення управління сталим розвитку підприємства [1].

Отже, у сучасних умовах господарювання забезпечення сталого розвитку стає одним із основних пріоритетів. Ці обставини обумовлені тим фактом, що саме сталість діяльності надає цілий ряд переваг, основними серед яких є підвищення рівня соціальної відповідальності та організаційного управління, інноваційність у виробничих та управлінських процесах, нові можливості та зростання інвестиційної привабливості, мінімізація ризиків та скорочення витрат, а також створення сприятливих умов для розвитку за рахунок раціонального розподілу і використання ресурсів.

Література:

1. ЛазоренкоТ.В. Сталий розвиток як основа економічного зростання підприємства. URL : http://surl.li/mwvyi.

2. Тодорюк С.І. «Сталий розвиток» як економічна категорія. URL: http://surl.li/mwtar.

3. Швиданеннко О. А. Глобальна конкурентоспроможність: теоретичні та прикладні аспекти. К. : КНЕУ, 2007. 307с.

Соколов А.В.
кандидат наук з державного управління, доцент
Соловйова Н.М.
магістр
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ МЕДИЧНИХ ЗАКЛАДІВ

Розвиток персоналу є однією з найважливіших умов успіху організації. Це особливо актуально в сучасному світі, де науково-технічний прогрес розвивається прискореними темпами, в результаті чого професійні знання та навички застарівають швидше, ніж будь-коли раніше. Невідповідність кваліфікації персоналу потребам медичного закладу негативно позначається на його загальній продуктивності та ефективності. Саме тому дослідження професійного розвитку персоналу закладів охорони здоров'я набуває все більшої уваги з боку науковців.

Впровадження інноваційних технологій з практичними навичками в систему підвищення кваліфікації медичного персоналу є основним завданням сучасної медичної освіти.

Кейс-метод (case-based learning) використовується і активно розвивається для підготовки і підвищення кваліфікації фахівців різних освітніх напрямків. Це «дослідницький метод, який використовується для розвитку глибокого та багатоаспектного розуміння складних проблем реального життя. Мета полягає не в отриманні нових знань, а у формуванні професійних умінь, умінь і навичок розумової діяльності» [1].

Підвищення кваліфікації медичного персоналу з використанням кейс-підходу має включати набір клінічних випадків, які в інтерактивному режимі надаються користувачеві для аналізу в процесі навчання. Метод кейс-тренінгу впроваджено в систему підвищення кваліфікації медичного персоналу, оскільки одним із головних напрямків у сфері медичної освіти є необхідність поглиблення практичних аспектів підготовки майбутніх лікарів, а також якісної післядипломної підготовки при збереженні відповідний рівень теоретичних знань.

Передумовами впровадження кейс-методу в систему підвищення кваліфікації медичного персоналу з використанням інтерактивних веб-технологій є: періодична відсутність предметних пацієнтів для демонстрації, неможливість практичної ілюстрації різноманітних клінічних випадків, необхідність поглиблення практичних аспектів якісної післядипломної підготовки, і при цьому підтримання належного рівня теоретичних знань; необхідність оптимізації традиційних навчальних засобів, методів і форм; необхідність якісної візуалізації додаткових методів перевірки; необхідність удосконалення методів контролю знань і впровадження комп'ютерне тестування, необхідність впровадження в навчальний процес нових

інформаційно-освітніх мережевих технологій навчання, підвищення ефективності навчання.

Цікавим, на нашу думку, є поєднанням кейс-методу з технологією веб-пошуку. Таке поєднання дає змогу реалізовувати такі інноваційні технології професійного розвитку медичного персоналу як «веб-квест» та «веб-дослідження».

Поняття «веб-дослідження» означає «виконання завдання з елементами рольової гри з використанням інформаційних ресурсів» [2] або «спеціально організовану дослідницьку діяльність, під час якої учні з метою виконання діяльності здійснюють пошук інформації за визначеними адреси в Інтернеті» [1].

«Веб-квест» та «веб-дослідження» є одним із найефективніших активних компонентів систем безперервного навчання XXI століття, у тому числі сучасної медичної освіти, і є проблемним завданням з елементами рольової гри для реалізації інформаційно-освітніх технологій веб-використання.

Медичний веб-пошук дозволяє організувати індивідуальні освітні треки медичного персоналу. В рамках підвищення кваліфікації медичного персоналу технології веб-пошуку розширюють можливості для підвищення ефективності навчального процесу в усіх відділеннях внутрішньої медицини, оскільки використовують засоби електронного навчання для надання медичної інформації в різних форматах.

Світова практика пропонує багато моделей побудови мережевих завдань:

– створені вчителем або учнем сценарії проектної діяльності на різні теми (обговорення цікавих, гострих, проблемних) при використанні великої кількості інформаційних ресурсів;

– використовувати можливості Інтернету для проведення організованої самостійної дослідницької діяльності;

– спеціально організовані веб-сторінки;

– інноваційні способи організації самостійної роботи студентів;

– Інтернет-ресурси, самостійно розроблені та заплановані до впровадження на основі навчальної структури;

– використовувати персональні комп’ютери та інформаційні ресурси Інтернету для розуміння та пояснення навчальної моделі раціональної праці як способу активізації навчальної діяльності.

Ми вважаємо, що сучасні медичні освітні мережеві задачі можуть поєднувати в собі елементи ігрових мережевих задач і дослідницьких мережевих задач і бути детективним форматом, заснованим на розв’язанні діагностичних завдань для проведення диференціальної діагностики прикладу. Ігрові мережеві завдання можуть носити освітній характер, оскільки сприяють ознайомленню з певним набором медичних знань або окремими, індивідуальними медичними фактами та рекомендаціями. Натомість вивчення веб-завдань дозволяє поглибити знання з певної теми. Вони можуть охоплювати зміст однієї навчальної проблеми вузького характеру (наприклад, малі проекти) або, навпаки, використовувати знання з різних галузей навчальних дисциплін (наприклад, кардіології, пульмонології, функціональної діагностики тощо).

Тому впровадження кейс-методу в систему підвищення кваліфікації медичного персоналу за допомогою інтерактивних веб-технологій є важливою частиною сучасної проактивної медичної підготовки, як на рівні додипломної, так і післядипломної освіти, як складової професійного розвитку. Це сприяє вдосконаленню організації активної пізнавальної діяльності учасників навчання, розвитку логічного мислення, аналізу, узагальнення, систематизації та оцінки інформації, формуванню нових умінь (розвиток навичок роботи з комп'ютером, збільшення словникового запасу), реалізації творчого потенціалу (Розвиток дослідницької та творчі здібності), а й уміння застосовувати накопичені теоретичні знання для вирішення конкретних завдань (клінічних випадків), що є основою повсякденної діяльності лікарів.

Кейс-метод у системі підвищення кваліфікації медичного персоналу за допомогою інтерактивної мережевої технології реальних клінічних випадків можна застосовувати для моделювання різноманітних клінічних ситуацій, у тому числі рідкісних клінічних випадків та відпрацювання навичок діагностики та алгоритмів лікування, алгоритмів рухів у клінічних ситуаціях, що дає можливість багаторазово відпрацьовувати певні вправи та рухи за запропонованим алгоритмом (необмежену кількість разів можна відпрацьовувати необхідні навички), забезпечуючи особистий метод підвищення рівень кваліфікації медичного персоналу і тим самим підвищити якість медичної допомоги. Зібрані бази даних клінічних випадків і детальна візуалізація результатів обстеження можуть значно підвищити якість медичної освіти. Перевагою також є те, що клінічний досвід у віртуальному середовищі не несе ризику для пацієнта, завдяки контролю тестів можна об'єктивно оцінити рівень досягнутих навичок, навчання можна проводити у зручний час. Частина функцій передана віртуальним симуляторам, що допомагає формувати самостійність у прийнятті рішень, тим самим підвищуючи ефективність підготовки медичного фахівця [3].

Література:

1. Інноваційні освітні технології в післядипломному навчанні лікарів: психолого-педагогічні аспекти. / О.М. Хвисюк та ін. *Актуальні питання вищої медичної освіти в Україні* : матеріали XV Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнар. участю.Т:ТНМУ. 2018. С. 96-101.

2. Киричок В.А. Можливості застосування інтерактивних методів навчання у системі післядипломної медичної освіти. *Медична освіта*. 2016. № 1. С. 25-28.

3. Черчик Л., Сергійчук Р. Сутність та складові управління розвитком персоналу закладів охорони здоров'я. *Економічний часопис Волинського національного університету імені Лесі Українки*. 2022. №1. С. 58-66.

Соріна О.О.
кандидат економічних наук, доцент
Брик Т.В.
магістр
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОЄКТНИХ КОМАНД

Ефективна проектна команда є одним з чинників, що визначають успіх проекту. Під командою проєкту будемо розуміти сукупність окремих осіб і груп, залучених до виконання проєкту і відповідальних перед керівником або менеджером проєкту за його реалізацію. Проте для великих і середніх проєктів, які можуть мати десятки, сотні, тисячі учасників, під командою проєкту нерідко розуміють керівництво проєкту, що складається з менеджера проєкту і менеджерів, відповідальних за окремі напрямки діяльності [1]. Під час його здійснення проєкт-менеджеру та керівникам підприємства, де реалізується проєкт, потрібно вирішувати низку специфічних завдань, пов'язаних із плануванням, реалізацією, контролем, відповідальністю, комунікаціями, мотивацією праці, конфліктами, владою, лідерством тощо [2].

Науковці [2-7] мають різні погляди на особливості формування проєктних команд. Серед таких особливостей вважаємо за доцільне розглянути принципи створення команди, вимоги до керівника проєкту та вимоги до працівників команди.

Як основні принципи формування проектних команд, у літературних джерелах найчастіше згадуються: принцип відношення до команди проєкту як до інструменту, який забезпечує успіх управління; оновлення проєктної команди; створення банку знань за проектом; принцип організації спільної командної роботи та створення сприятливого робочого середовища; синергізм; тимчасовість існування проектної команди; принцип інтеграції різних компетенцій у команді; розвитку загальних цінностей та норм у команді; мотивації та залученості команди до досягнення цілей проєкту; рівності всіх членів команді [2]. Проте через розвиток проєктного управління та динамічність зовнішніх умов, з’явилася потреба адаптації вказаних принципів до реалій сьогодення. Так, на думку авторів [3-5], у сучасних умовах формування проектної команди повинно відбуватися на основі оновлених принципів: обґрунтованості та необхідності проекту та його фінансування; адаптації та аналізу; принципу партнерства та інтеграції команд в управлінні проектами [3]; принципу лідерства; гнучкості структури проектної команди; розширення повноваження проектних команд; залучення інноваторів [5].

Другим важливим аспектом формування проектної команди вважаємо особливі вимоги до керівника проекту. Для успішного керівництва проектом необхідно завжди мати глибоке розуміння цілей, стратегії та політики компанії. Це дозволяє керівникові ефективно вирішувати труднощі, які виникають, оскільки його завданням є знаходження оптимальних рішень через компроміси.

Серед основних вимог до керівника проекту у літературних джерелах згадуються наступні: здатність здійснювати цільове управління; діяти в умовах обмеження часу; керувати командою різнопрофільних спеціалістів, яка часто має тимчасовий характер існування; бути згодним мати, «горизонтальну» кар'єру, що полягає в управлінні все складнішими і масштабнішими проектами та головну мотивацію – бонус за результатами проекту[6]. Інститут діагностики менеджменту в Гамбурзі запропонував систему вимог до менеджера проєкту, що включає наступні критерії: розумові здібності; соціальне відношення; ставлення до роботи; володіння технологією й інноваціями; готовність до інтернаціоналізації менеджменту; здатність опанування складного комплексу прийняття рішень; високий ступінь гнучкості; робота з різними системами мотивації; готовність до ризику; знання людей для вибору співробітників [7].

Останньою особливістю формування проєктної команди вважаємо визначення вимог до працівників команди. Так, на думку Кононенко І.В. та Сушко Г.В., ці вимоги повинні охоплювати низку компетенцій, серед яких відмічаються соціальні (особові якості); професійні (вимоги середовища); індивідуальні (знання іноземних мов, навички комунікації, тощо); командні (прийняття рішень, участь у нарадах, тощо); проектні (участь у командних процесах, здатність надавати вплив) та організаційні компетенції (участь у заходах) [8].

Отже, розвиток проєктного менеджменту потребує сучасних проєктних команд, створення яких, в свою чергу, повинно спиратися на новітні принципи та враховувати вимоги як до керівника команди, так і до її членів.

Література:

1. Зуб, А.Т. Управління проектами: підручник і практикум для академічного бакалавріату. вид. Юрайт, 2014. 422 с.
3. Батенко, Л.П., Загородніх О.А., Ліщинська В.В. Управління проектами: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2003. 231 с.
4. Дебора А., Бресман Х. Команди прориву: джерела інновацій і лідерства в галузі.Менеджмент для управлінців. URL: www.management.com.ua (дата звернення 27.10.2023).
5. Дебора А., Бресман Х. Стрімко змінний світ. Нові види організацій, нові види команд.Менеджмент для управлінців. URL: www.management.com.ua (дата звернення 27.10.2023).
6. Оленіч, А.В., Шацька, З.Я. Формування і розвиток проектної команди в сучасних умовах. *Актуальні проблеми економіки*, №10(136).с.7.
7. Ганза, І. В. Специфіка формування проектної команди: управлінський аспект.Ефективнаекономіка.2015.№7URL:http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4212 (дата звернення 27.10.2023).
8. Павлова С.І. Формування і розвиток проектної команди.Менеджмент в інноваційному розвитку економіки: проблеми та перспективи.
9. Кононенко І.В., Сушко Г. В. Формування команди проєкту з розробки інформаційно-комунікаційних технологій. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2019. №5(том 73), с.307-318.

Соріна О.О.
кандидат економічних наук, доцент
Ципіна А.С.
магістр
студентка групи ФЕУз 312м
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРИЙНЯТТЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ У СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Діяльність органів публічного управління та забезпечення сталого розвитку системи публічного управління нерозривно пов'язані з процесами прийняття управлінських рішень, які мають забезпечити досягнення поставлених цілей. Складність середовища, в якому працюють сучасні органи публічної влади, а також темпи змін, роблять здатність приймати ефективні управлінські рішення в потрібний час особливо важливим. Рішення є важливим елементом державного управління, вони безпосередньо визначають результативність проходять у системі управління процесів. Від якості та ефективності рішень, які приймають органи управління та владні структури, залежить стабільність та стійкість розвитку окремої території чи країни в цілому в умовах, що стрімко змінюються [1, с. 2].

Під якістю управлінських рішень слід розуміти ступінь співвідношення параметрів обраної альтернативи певній системі характеристик, яка задовольняє як його розробників, так і споживачів та забезпечує можливість його ефективної реалізації [3, с. 3]. Ефективність рішення можна визначити, як співвідношення досягнутих результатів і витрачених цього ресурсів. Для оцінки якості прийнятого управлінського рішення використовують два підходи: особистісний (або поведінковий) та математичний підходи.

Особистісний (або поведінковий) підхід є використанням психологічних методів до аналізу ситуації. Використання цього підходу визначається тим, якою мірою виражені особисті та професійні якості особи, яка приймає рішення. Подібна спрямованість у процесі прийняття рішення має місце тоді, коли керівник застосовує загальні традиційні уявлення про управлінські системи в цілому і прагне інтуїтивної оцінки ситуації. Велику результативність модель отримує у випадках, коли раціональний аналіз існуючої ситуації неможливий і прийняття рішення приймає деструктивний оборот.

Математичний підхід ґрунтується на мінімізації всіх ризиків. Ця технологія дає можливість застосування нових підходів до прийняття рішень та більш конкретного вираження так званих «величин», що характеризують якість прийнятого рішення в системі публічного правління [4, с. 3]. Математичний підхід передбачає застосування таких методів визначення ефективності прийняття управлінських рішень у системи публічного управління, як математична статистика, математичне програмування, факторний аналіз, метод

експертних оцінок, метод нечіткої логіки та нечітких множин, метод нейронних зв'язків, імітаційне моделювання, теорія ігор, матричний метод.

Наведене підтверджує наявність великої кількості підходів та методів визначення ефективності управлінських рішень, проте конкретних способів їх реалізації не так і багато. Практично використовувати для оцінки ефективності управлінських рішень в системі публічного управління вбачається можливим матричний метод, який характеризуються наявністю повного набору інструментарію та методичного забезпечення. За допомогою матричного методу проводиться аналіз у динаміці та визначається значення узагальненого показника ефективності управлінських рішень. Зокрема, за рахунок матричної аналітичної форми та за допомогою спеціалізованих пакетів символьної математики (наприклад, Maple) визначається ефективність прийняття управлінських рішень для вирішення задач стратегічного управління [2, с. 19].

Таким чином, єдиний підхід до визначення ефективності прийняття управлінських рішень в органах публічного управління відсутній, хоча для оцінювання ефективності управлінських рішень органів влади є різні методи та змінні. Найбільш науково обґрунтований підхід до оцінки ефективності прийняття управлінських рішень забезпечить матричний метод з розрахунком узагальнюючого показника ефективності. Зазначений метод математичного підходу є досить нескладним у використанні, а також надає можливість проводити оцінку з використанням сучасних інформаційних технологій, що сприяє високій точності, об'єктивності, наочності та має практичну цінність одержаних результатів, що . створює необхідні умови для якісного аналізу системи управління результатами та прийняття відповідних управлінських рішень в системі публічного управління.

Література:

1. Іщенко М. І., Адамовська В. С., Краснова Г. М. Особливості оцінки ефективності прийняття управлінських рішень органами місцевого самоврядування. *Ефективна економіка*. 2019. № 6. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/6_2019/4.pdf (дата звернення 10.07.2023).

2. Бойко Т. Ю. Методичні підходи щодо оцінки ефективності організаційно-економічного механізму регулювання управлінської діяльності підприємницького кластеру. *Вісник Запорізького національного університету.* 2021. №1(9). С. 15–22.

3. Білянін Г. І., Поляк О. В. Моделі прийняття управлінських рішень освітніми менеджерами в умовах реформування та децентралізації. *Вісник післядипломної освіти. «Серія «Педагогічні науки» (Категорія «Б»)*. 2020. Вип. 12(41). URL: http://umo.edu.ua/images/content/nashi _vydanya/visnyk_PO/12_41_ 2020/ Bulletin_12_41_Pedagogika_Bilianin_Poliak.pdf (дата звернення 10.10.2023).

4. Брюшкова Н.О., Ніколюк О. В., Удовиця О. Ф. Особливості прийняття управлінських рішень в публічному управлінні. *Державне управління: удосконалення та розвиток.* 2020. № 3. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/3_2020/41.pdf (дата звернення 30.01.2022).

Соріна О.О.
кандидат економічних наук, доцент
Чернишова С.В.
магістр
студентка групи ФЕУз 312м
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

МОДЕЛІ КОМУНІКАЦІЇ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

Комунікація в органах публічної влади є інструментом управлінського впливу, оскільки це спосіб формування як діяльності, а й корпоративної культури, цінностей і стратегій. У процесі комунікації різних організаційних рівнях відбувається формування комунікативного потенціалу як окремих співробітників, і організації загалом.

Ділові комунікації всередині органу публічної влади відіграють важливу роль у забезпеченні ефективності та досягненні поставлених цілей. Внутрішні комунікації включають обмін інформацією, ідеями, практиками і досвідом між співробітниками і рівнями управління всередині органу публічного управління [1, с. 593]. Маючи високу значимість, комунікації вимагають розробки ефективних моделей комунікації.

Модель комунікації є абстрактним, мовленнєвим або графічним зображенням процесів комунікації, що виражає взаємозв'язок між адресантом (комунікатором), адресою, каналами комунікацій, засобами комунікації та адресатом (комунікантом). У загальному вигляді модель комунікації складається з комунікатора (той, хто передає повідомлення), повідомлення (зміст послання у знаковій чи іншій формі) та реципієнта (той, хто приймає повідомлення).

Існують два основні підходи до комунікацій в органах публічної влади. За першим підходом перевага надається каналу, і тоді йдеться про формальні (збори, нараду, корпоративна газета, внутрішнє розсилання тощо) і неформальні (чутки, спілкування в перервах, під час прийому їжі тощо) комунікаційних канали передачі. Другий підхід акцентує увагу на змісті та формі повідомлення незалежно від каналу, яким дане повідомлення було отримано [2, с. 72]. Відповідно до цього підходу формальна комунікація служить передачею повідомлень, визнаних органом публічної влади, як офіційних. Ці повідомлення носять найчастіше письмову форму і передаються вертикальними каналами. Сюди відносяться накази, розпорядження, службові та посадові інструкції, звіти тощо [3, с. 86]. Проте формальна комунікація може існувати і в усній формі. При цьому використовується горизонтальний канал, наприклад збори та наради. Неформальна комунікація виникає спонтанно, не контролюється керівниками й багато в чому породжується індивідуальними інтересами. До неформальної комунікації відносять чутки, комунікаційні ролі членів організації («зв'язків», «сторож», «космополіт» та ін.), а також міфи, стереотипи, плітки, що функціонують в інформаційному полі органу публічної влади (від чуток плітки відрізняються насамперед націленістю на передачу інформації про особисті

справи працівників). Таким чином, ці підходи не суперечать один одному, а скоріше підкреслюють різні складові формальної та неформальної комунікаційних систем.

Моделі комунікації є вербальними чи графічними уявлення, що ілюструють процес спілкування у схематичній, спрощеній формі. Вони можуть мати такий характер:

1) структурний – дозволяє показати елементи, з яких складається процес масової комунікації;

2) динамічний – показує перебіг процесу комунікації;

3) функціональний – показує зв'язки між окремими частинами процесу спілкування, що становлять модель;

4) оперативний – дозволяє прогнозувати та проєктувати засоби комунікації [4, с. 2].

Отже, більшість моделей комунікації поєднують у собі структурні, динамічні, функціональні та операційні елементи з відходом від визначення комунікації з погляду масового виробництва та розподілу, в якому сильний наголос робиться на організаційні та технологічні аспекти комунікації.

Сьогодні можна виділити чотири основні моделі комунікації: передача, ритуал, привернення уваги та прийом [5, с. 46]. В основі моделі передачі зв'язку лежить погляд на комунікацію як процес передачі певної кількості повідомлень (повідомлень), заданих відправником або джерелом, які пересилаються одержувачу. В основі ритуальної (експресивної) моделі лежить розгляд комунікації з погляду спільноти, асоціації та участі. Процес комунікації орієнтований не на відправлення повідомлень, а на подання загальних переконань [6, с. 51]. Це свого роду об'єднання аудиторії в акті вираження культури, переконань та цінностей. Найчастіше така модель комунікації несе ритуальний характер, у цьому сенсі він вимагає існування спільноти, що поділяє міфи, традиції та символи, оскільки повідомлення в цій моделі спілкування неоднозначні та мають прихований зміст, який має бути прочитаний одержувачами на основі їхнього розуміння, що виникають із конкретної культури. Цей вид комунікації найчастіше носить святковий і самопоглинаючий характер, тобто є самоціллю. Модель привернення уваги має на меті привернути увагу аудиторії, а не транслювати їй певну інформацію або об'єднувати аудиторію навколо конкретних повідомлень. Модель прийому виникає з напряму критичної теорії та належить скоріше культурним, ніж соціологічним роздумам про процес комунікації. Основна увага приділяється значенню повідомлення, яке передається одержувач засобами передачі інформації [7, с. 24]. Ці моделі не є взаємовиключними та можуть бути використані для концептуалізації та вивчення різних аспектів комунікації в органах публічної влади.

Таким чином моделі комунікації, за умов складного та динамічного процесу комунікації в органах публічної влади, надають можливість належним чином побудувати процес передачі інформації від одного відділу до іншого та/або від одного службовця до іншого, з використанням різних каналів зв'язку. Модель комунікації обов'язкового має передбачати зворотній зв'язок між учасниками

процесу комунікації, завдяки якому комунікатор сприймає результат своєї діяльності (і за необхідністю здійснювати корегування процесу комунікації), що забезпечує ефект такої комунікації в органі публічної влади.

За рахунок побудови моделей комунікацій мета ділового спілкування в органах публічної влади має зводитись до створення та передачі інформації, яка є зрозумілою одержувачу, при чому високі комунікативні навички службовців органу публічного управління надають можливості для кар'єрного зростання, дозволяють краще керувати та підвищують ефективність органу публічної влади. З метою ефективного управління службовці органу публічної влади мають приділяти увагу всім тонкощам комунікацій і вдосконалювати свої вміння в цій галузі, що сприятиме швидкій та якісній роботі з населенням за рахунок більш правильної та змістовної інформації, прискоренню процесів взаємодії між службовцями та населенням. Все це надасть державі якісних та підготовлених кадрів, які надалі зможуть забезпечувати ефективне функціонування та розвиток держави.

Література:

1. Топольницька Т.Б. Комунікативний аспект у формуванні іміджу органів публічної влади. *Електронне наукове видання «Економіка та суспільство»*. 2019. Вип. 20. С. 593–594.
2. Публічне управління та адміністрування : навчальний посібник / А. О. Азарова, Л. М. Ткачук, Л. О. Нікіфорова та ін. Вінниця : ВНТУ, 2019. 181 с.
3. Публічне управління: навч. посібник / А.В. Стасишин, Г.В. Капленко, Г.О. Комарницька та ін.; Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2019. 460 с.
4. Самофалов Д. О. Моделі комунікативної діяльності в публічному адмініструванні громадського здоров'я: зарубіжний та український підходи. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2020. № 9. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/9_2020/54.pdf
5. Комунікаційний інструментарій для державних службовців / Косар Л., Камініс Я., Халісте Е. та ін. Київ : б. в., 2018. 136 с.
6. Комунікації в публічному управлінні: аспекти організаційної культури та ділового спілкування : навч. посіб. / уклад. Гошовська В.А. та ін. Київ : К.І.С., 2016. 130 с.
7. Коротич О.Б. Комунікативна діяльність персоналу органів публічного управління// Публічне управління XXI століття: синтез науки та практики : зб. тез XIX Міжнар. наук. конгрес, 19 квітня 2019 р. С. 23–25.

Сотнікова Ю.В.
кандидат економічних наук, доцент
кафедра соціальної економіки
Іващенко М.М.
аспірант
кафедра соціальної економіки
Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця
м. Харків, Україна

ТВОРЧИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ

Інтелектуалізація економіки, що спостерігається сьогодні, є об'єктивним процесом розширення зони використання творчої енергії. Відбувається все більше зміщення акценту і «вагового» значення не просто у бік людських, а саме інтелектуально-креативних ресурсів, від яких залежить практична реалізація всіх завдань економічної діяльності організації. Успіх сучасних організацій залежить більшою мірою від людського капіталу, знань, вмінь та навичок працівників, їх креативних ресурсів. Використання сучасних підходів щодо управління креативними командами, творчим потенціалом дозволяє максимізувати прибуток та забезпечити конкурентні переваги будь-якій сучасній організації.

Потенціал – властивість будь-якого організму, до того ж не тільки живого. Йдеться про виробничий, економічний, науково-технічний потенціал, про потенційні можливості окремої особи, суспільства, держави у певній сфері їхньої життєдіяльності. А от творчий потенціал – це величина, що характеризує потенційну енергію суб'єкта творчості, його силу, міць. Таким суб'єктом творчості людина, колектив, народ, суспільство та ін.

Різні автори визначають здатність до творчості різним чином, однак загальним у різних підходах є те, що здатність до творчості – це найвищий прояв активності людини, який ґрунтується на створенні чогось нового, оригінального. Вона може проявлятися у будь-якій сфері людської діяльності. Творчість сприяє розвитку спостережливості, легкості комбінування інформації, готовності до вольового напруження, чутливості до виявлення проблем.

Останнім часом у науковій літературі поняття "креативність" переважно вживається замість терміна "творчі здібності". Проте об'єктивно креативність слід визначити не як певну творчу здібність, а як здатність до творчості. Зокрема, Н. Ю. Хрящева [1] розмежовує ці категорії таким чином: творчість є процесом, у результаті якого створюється нове, а креативність потенціалом людини, який вона застосовує для створення нового.

У свою чергу, О. Куцевол зазначає, "… що творчість слід розуміти як характеристику діяльності суб'єкта, підкреслюючи в ній процесуально-реЗультативну сторону, а креативність – як властивість обдарованої особистості, що є детермінантою творчого ставлення людини до світу, виділяючи в ній суб'єктно-зумовлену сторону" [2]. Тож поняття креативність і творчість є дуже схожими, але не тотожними.

Проведене дослідження робіт вітчизняних та закордонних вчених дозволяє виділити такі основні відмінності між творчістю (творчими здібностями) та креативністю:

1. Творчість – це процес, який може включатися в усі види діяльності і водночас може бути відсутнім навіть у діяльності, яка потребує такого включення. Творчість людини може проявлятися тільки в одному виді діяльності, що співпадає зі спеціальними здібностями до неї (науковій, художній, конструкторсько-технічній і т. д.); оволодіння творчими навичками в конкретній діяльності не переносять їх автоматично на інші види діяльності. Креативність – це якість, що базується на розвитку вищих психічних функцій.

2. Творчість є здібністю на базі сприятливих природних задатків; творчі потенції закладені в мозку кожної людини, проте їхньому спонтанному прояву протидіє завдання адаптації, яке потребує стандартних навичок та аксіоматичних знань. Креативність як особистісна якість, навпаки, формується за рахунок впливу соціального середовища, його ціннісних орієнтацій, вимог до людини, організації інформаційного потоку та цільової спрямованості всіх видів діяльності, починаючи з навчальної.

3. Творчий процес базується на неусвідомлюваних і підсвідомих психічних процесах та проходить три фази – підготовчу, пошукову і виконавчу. Кожна з фаз спрямована до різних психічних процесів та має свій "продукт", а здатність до кожної з фаз може бути виражена в людини по-різному. Креативність проявляється в успішному проходженні всіх трьох фаз – умінні самостійно бачити та встановлювати проблеми, вирішувати їх і творчо втілювати їх у конкретний продукт.

За сучасних умов поняття креативності активно використовується в дослідженнях вітчизняних та закордонних авторів (В. Дружнін, Л. Єрмолаєва-Томіна, М. Козленко, М. Лещенко, О. Лук, А. Маслоу, А. Матюшкін, В. Моляко, В. Пєтухок, К. Тошина, Г. Назарова та ін) [3, с. 215]. Однак, як зазначає Павлюк, згадане поняття не можна визначати чітко та однозначно визначеним, не запропоновано єдиного підходу або концепції креативності. Тільки в закордонній психології існує близько сотні визначень згаданого поняття, що відображають уявлення дослідників, представлених у межах численних концепцій креативності [3].

Відомий учений Р. Сімпсон визначив креативність як здатність людини відмовитися від стереотипних способів мислення. Д. Гілфорд уважає, що креативність багатовимірна і включає в себе готовність ризикувати, розвинену інтуїцію, вміння швидко переключатися з одного об'єкта на інший, швидко знаходити вирішення виникаючих соціальних і економічних завдань [4]. С. Тейлор розглядав креативність не як єдиний фактор, а як сукупність здібностей, кожна з яких може бути представлена в різному ступені під час вирішення виникаючих завдань [5]. За Е. Торренс, креативність це здатність до загостреного сприйняття недоліків, проблем, прогалин у знаннях, у процесі ідентифікації недостатньої інформації [6].

На думку Д. Ренцуллі, креативність – це особливості поведінки індивідуума, які виражаються в оригінальних способах отримання продукту: досягнення

вирішення проблеми соціального чи економічного характеру в результаті нових до неї підходів із різних точок зору [7]. А. Медник під креативністю розуміє процес реконструювання елементів у нових комбінаціях, що відповідає купівельним потребам [8]. А. Маслоу визначає креативність як творчу спрямованість, яка від народження властива всім, але втрачається більшістю під впливом сформованої системи виховання, освіти та соціальної практики. Для персоналу, що задіяний в інноваційній діяльності, особливо важливо вміти генерувати такі ідеї, що стануть неповторними, рентабельними після їх реалізації та принесуть додатковий прибуток підприємству [4].

Таким чином, можна зробити висновок, шо креативність – новітній термін, яким окреслюються творчі здібності індивіда, що характеризуються здатністю до продукування принципово нових ідей, а також входять до структури обдарованості в якості незалежного фактора.

Література:

1. Хрящева Н.Ю. Психогімнастика в тренінгу. URL: https://altairbook.com/books/928398-psihogimnastika-v-treninge.html (дата звернення 20.10.2023).
2. Куцевол О. М. *Теоретико-методичні основи розвитку креативності майбутніх учителів літератури* : дис. д-ра пед. наук за спец. 13.00.02 / О. М. Куцевол. – Київ, 2007. – 40 с.
3. Павлюк Р. О. Креативність як складова частина професійної підготовки майбутніх вчителів. URL : http:/ www.rusnauka.com/16_NPM2007/ Pedagogika.doc.htm.
4. Харун О.А. Формування креативності персоналу за умов інноваційного розвитку підприємств. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. №16. 2017. С. 142-146.
5. Taylor C.W. Various Approaches to and Definitions of Creativity. *The Nature of Creativity*. Cambridge: Cambridge Univ. Press, 1988. P. 99–124.
6. Torrance E. Can we teach children to think creatively? *Journal of Creative Behavior*. No 6. 1972. P. 114–143.
7. Renzulli J.S. The enrichment triad model: A guide for developingdefensible programs for the gifted and talented. Wethersfield, Conn.: Creative Loaming Press, 1977. 168 p.
8. Mednick S.A. The associative basis of the creative process. *PsihoLRev*. Vol. 6. 1962. P. 220–232.

Сотнікова Ю.В.
кандидат економічних наук, доцент
кафедра соціальної економіки
Клизуб О.О.
аспірант
кафедра соціальної економіки
Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця
м. Харків, Україна

СУЧАСНИЙ СТАН СОЦІАЛЬНОЇ АДАПТАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Сучасне українське суспільство переживає складні трансформаційні процеси, у які залучені широкі верстви населення. Повномасштабна війна, яка почалась ще у 2014 році і набула загального руйнівного виливу 24 лютого 2022 року залишається важливим складником соціальних трансформацій, особливо це відчутно у середовищі учасників бойових дій, їхніх сімей та у колективах, де вони працюють, або планують працювати після ротації.

Адже на кожному з таких військових лежить відбиток бойового досвіду, що істотно впливає на їхній психофізіологічний стан, соціальну й професійну адаптацію, міжособистісні стосунки з їхніми рідними та близькими; вони можуть втрачати здатність позитивно сприймати соціальну дійсність, що призводитиме до зростання соціальної напруги.

Взагалі, в сучасному світі соціальна напруга – це важливий індикатор здоров'я суспільства, особливий стан суспільної свідомості й поводження громадян, специфічне сприйняття й оцінка ними дійсності. Масштаби соціальної напруги здебільшого порівнюються з масштабами конфлікту й породжують його [1, с. 62]. Висока соціальна напруга у суспільстві унеможливлює реалізацію будь-якої соціальної стратегії, ускладнює адаптацію, веде до протистояння різних соціальних верств у суспільстві, до величезних матеріальних і духовних втрат.

Саме тому питанням соціальної напруги останнім часом приділяється багато уваги. Отже, соціальна адаптація учасників воєнних конфліктів стає актуальною проблемою, а розробка технологій попередження соціальної напруги – головним чинником соціального спокою.

Феномен «солдата, що повертається з війни», характерний для будь-якої країни, що воює.

Водночас є низка чинників, які ускладнюють ситуацію саме в нашій країні. Насамперед слід зазначити, що більшість із тих, хто добровільно пішов захищати Україну від російської агресії в 2014 та 2022 роках, не казали рідним, куди саме йдуть, натомість приховували правду якомога довше, аби вберегти своїх близьких від надмірних хвилювань.

Стикаючись з новим і дуже травматичним досвідом, вони не мали змоги розділити своїх переживань із сім'єю, поступово віддаляючись від неї. На жаль,

у нашій країні немає системної інституціолізованої психологічної допомоги ветеранам на етапі адаптації до цивільного життя. Наприклад, у США психологи починають працювати з військовослужбовцем задовго до його демобілізації, тобто підготовка до цивільного життя з його різноманітними викликами – від спілкування з родиною до пошуку роботи – починається ще в армії.

Соціальна та професійна адаптація учасників антитерористичної операції охоплює всіх учасників АТО (працюючих, непрацюючих, безробітних, військовослужбовців, працівників усіх силових структур, тощо), яким встановлено один із таких статусів [2, с. 63]:

учасника бойових дій відповідно до пунктів 19 та 20 частини першої статті 6 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;

особи з інвалідністю внаслідок війни відповідно до пунктів 10-14 частини другої статті 7 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;

учасника війни відповідно до пункту 13 статті 9 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;

постраждалі учасники Революції Гідності відповідно до статті 161 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту».

Реалізація заходів з соціальної та професійної адаптації учасників антитерористичної операції здійснюється з дотриманням норм законів України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про вищу освіту», «Про зайнятість населення», «Про здійснення державних закупівель», «Про професійний розвиток працівників» та інших нормативно-правових актів з питань державних закупівель, зайнятості, освіти та реабілітації.

Учасники антитерористичної операції одночасно мають право на соціальну та професійну адаптацію.

Облік осіб, які пройшли соціальну та професійну адаптацію, ведеться Державною службою у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції за поданням органів соціального захисту населення шляхом внесення відомостей до Єдиного реєстру учасників антитерористичної операції, а для учасників антитерористичної операції, яким установлено інвалідність, - також до централізованого банку даних з проблем інвалідності.

Категоріями осіб, які можуть отримати послугу соціальної адаптації є [3, с. 137]:

- учасники бойових дій;
- особи, які звільняються або звільнені з військової служби, з числа ветеранів війни, осіб, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, членів сімей таких осіб, членів сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членів сімей загиблих (померлих) Захисників та Захисниць України та постраждалих учасників Революції Гідності;
- діти та дорослі з інвалідністю, у тому числі з моторними та комплексними порушеннями, а також члени їх сімей.

Суть послуги соціальної адаптації полягає у сприянні інтеграції особи в цивільне життя і допомозі з вирішенням питань, які людина самостійно не в змозі подолати у зв’язку зі складними життєвими обставинами.

У якості висновку хотілося б зазначити, що початок війни та її наслідки є найбільшою драмою для людства, але, незважаючи на всі негативні та жахливі наслідки війни для суспільства, вона може одночасно мати певний сприятливий вплив на учасників бойових дій у тому випадку, якщо вони є успішними. У процесі участі військовослужбовців у бойовій діяльності можна спостерігати певні позитивні зміни, до яких відносять наступні:

- підвищення професіоналізму та вмінь військовослужбовців;
- переоцінку цінностей та формування нових пріоритетів;
- підвищення соціального статусу та визнанні заслуг перед Батьківщиною та суспільством.

Соціальна адаптація військовослужбовців є складним та багаторівневим процесом, що відображається у їх здатності адаптуватися до складних, стресогенних, ризикованих для життя та здоров'я умов діяльності та життя, у здатності виробити психологічну стійкість до негативного впливу цих умов на психіку. Від того, як швидко та ефективно пройде зазначений процес адаптації залежатиме успішність виконання особовим складом бойових завдань, а також загальні результати здійснення спротиву ворогу у процесі захисту Батьківщини.

Література:

1. Жиленко Р.В. Соціальна адаптація військовослужбовців в сучасній науковій літературі. *Науковий вісник ужгородського університету. Серія: «педагогіка. Соціальна робота»*. 2019. № 2 (45). С. 61-69

2. Мартиненко С.О. Соціальна адаптація учасників воєнних конфліктів як технологія попередження соціальної напруги. *Соціальні структури та соціальні відносини*. 2020. № 12 (1). С. 62-67

3. Павлюк М.М., Овдій І.В. Психологічна адаптація військовослужбовців збройних сил України. *Вісник Національного університету оборони України.* 2022. №6 (70). С. 134-141

Сохацька О.М.
доктор економічних наук, професор
Братко О.С.
аспірант
Західноукраїнський національний університет
м. Тернопіль, Україна

КЛЮЧОВІ ФАКТОРИ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ГЛОБАЛЬНИХ ЛАНЦЮГІВ ДОДАНОЇ ВАРТОСТІ

На сучасному етапі розвитку світової економіки глобальні ланцюги доданої вартості (ГЛДВ) надають національним економікам нові можливості для підвищення конкурентоспроможності, розбудови економічної стійкості та покращення соціально-економічного стану.

Еволюція розвитку ГЛДВ під впливом ряду факторів обумовила наявність значної кількості трактувань зазначеного поняття – від товарних, виробничих ланцюгів, ланцюгів цінності до ланцюгів створення доданої вартості.

Під ГЛДВ доцільно розуміти концепцію організації та управління процесом створення товару чи послуги, починаючи з виникнення ідеї та закінчуючи доставкою до споживача і післяпродажним обслуговуванням. При цьому різні етапи створення товару чи послуги розосереджені між значною кількістю постачальників, виробників та збутових компаній, які географічно розташовані на різних континентах чи регіонах та фокусуються на створенні додаткової цінності для споживача.

Формування та розвиток ГЛДВ розпочалось з активної фази глобалізації в 80-их роках XX століття. Драйвером їх розвитку стало швидке поширення транснаціоналізації, що супроводжувалося створенням транснаціональних (ТНК) та багатонаціональних (БНК) компаній, які за відносно короткий проміжок часу перетворилися в глобальних виробників та координаторів світових ринків. Як зазначала Європейська комісія «міжнародне виробництво, управління яким здійснюють БНК в намаганні підвищення ефективності все-частіше організовуються в форму глобальних ланцюгів вартості» [1].

На швидке поширення ГЛДВ в значній мірі вплинули не лише виробничі, а й інституційні фактори, серед яких найбільш вагомими стали лібералізація міжнародної торгівлі та інвестицій, а також формування сталої міжнародно-політичної довіри. Саме ці фактори в значній мірі сприяли швидкому залученню як країн з розвинутими економіками, так і країн з економіками, що розвиваються, незалежно від наявності у них значних природніх, капітальних чи трудових ресурсів до участі в ГЛДВ.

Сьогодні в світі спостерігається перехід від лібералізації до протекціонізму в ряді країн, що змінює конфігурацію ГЛДВ та ландшафт міжнародної торгівлі. В однаковій мірі це стосується й міжнародно-політичної довіри між країнами світу, підірваної війною рф проти України та воєнними конфліктами, розв’язаними країнами так званої «вісі зла».

Ще одним фактором, що суттєво позначився на світовій торгівлі та змінив характер міжнародної співпраці країн і бізнесу стала пандемія коронавірусу COVID-19. Цей вплив торкнувся різних секторів та галузей промисловості, спричинивши значні зміни у динаміці ГЛДВ та викликав дискусії щодо решорингу (з англ. reshoring) та ніаршорингу (з англ. nearshoring). Деякі країни та компанії почали переосмислювати переваги близькості до свої ринків та споживачів, прагнучи зменшити ризики, пов'язані з довгими та складними ланцюгами поставок, що змінює конфігурацію ГЛДВ.

Як зазначає The Economist «за останнє десятиліття глобалізація сповільнилась зв швидкості світла до темпу равлика з кількох причин. Цими причинами стали посилення торгівельних війн і тарифів, руйнівний вплив COVID-19 на глобальні ланцюги поставок і війна в Україні» [2].

Важливим каталізатором розвитку ГЛДВ є також швидкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, які сьогодні в значній мірі визначають розвиток виробництва, збуту, маркетингу та впливають на міжнародну виробничу кооперацію. Цифрова трансформація ГЛДВ стає важливим фактором адаптації бізнесу до викликів, що виникають в світі та забезпечує їх ефективність та стійкість.

Таким чином, транснаціоналізація, інституційні та інформаційно-комунікаційні фактори є тими стимулами, що формують, розвивають, вносять зміни в структуру ГЛДВ. Розуміння цих факторів дає можливість національним урядам формувати зовнішньо-економічну та торгівельну політику, що сприятиме їх залученню до ГЛДВ в тих чи інших галузях чи секторах економіки.

Література:

1. European Commission. Global value chains. 2017. URL: https://ec.europa.eu/europeaid/sectors/economic-growth/trade/_redirect.htm?lang=en
2. The steam has gone out of globalisation. The Economist. January 2019. URL: https://www.economist.com/leaders/2019/01/24/the-steam-has-gone-out-of-globalisation

Сторожук О.В.
кандидат економічних наук, доцент
Заярнюк О.В.
кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

БІЗНЕС-КОМУНІКАЦІЇ В КОНТЕКСТІ ПРИНЦИПІВ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Відомо, що комунікації в бізнесі – це процес обміну інформацією між різними стейкхолдерами, такими як співробітники, клієнти, партнери, інвестори та громадськість. Комунікації є важливим інструментом для досягнення бізнес-цілей: підвищення обізнаності про бренд, залучення клієнтів, створення довіри та співпраці.

У сучасному світі, коли сталість стає все більш важливою для бізнесу, ефективні бізнес-комунікації є одним з ключових факторів для досягнення сталого розвитку.

З англійської «sustainability» перекладається як «стійкість», але в контексті бізнес-процесів «sustainability development» інтерпретують як «сталий розвиток». Тобто це здатність сьогоднішнього суспільства, забезпечуючи економічне зростання та суспільний добробут, не завдавати шкоди для можливостей гідного життя майбутніх поколінь. Концепція сталого розвитку комплексно охоплює три «P» - people, profit, planet, тобто людей, планету і прибуток [1]. Триєдина концепція сталого розвитку («потрійний результат») складається з екологічного, соціального та економічного вимірів – ESG-принципів (англ. environmental, social, governance).

Бізнес-комунікації відіграють важливу роль у поширенні ідей сталого розвитку (рис. 1).

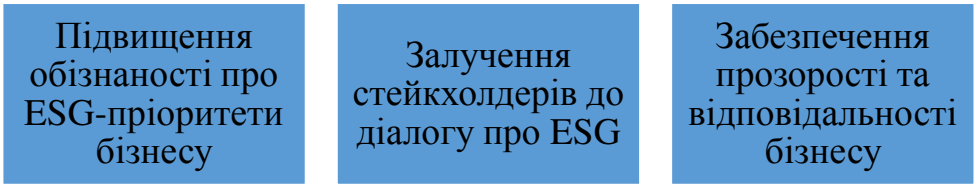


Рис. 1. Роль бізнес-комунікацій у поширенні ідей сталого розвитку

Бізнес може використовувати бізнес-комунікації для інформування своїх зацікавлених сторін про важливість сталого розвитку та про те, як компанія сприяє сталому розвитку. Це поширює знання про сталість і формує її прийняття. Комунікації можуть бути використані для поширення інформації про важливість сталого розвитку серед працівників, клієнтів та громадськості загалом. Активне використання різних комунікаційних канали для забезпечення доступності інформації (реклама, статті у електронних ЗМІ, пости в соціальних мережах та

на вебсайтах) забезпечує можливість більшого охоплення аудиторії.

Залучення стейкхолдерів до діалогу про ESG через бізнес-комунікації. Комунікація може стимулювати обмін ідеями та інновацій у сфері сталого розвитку, що своєю чергою веде до виникнення нових продуктів та послуг, спрямованих на зменшення негативного впливу на довкілля або соціальних просвітницьких проєктів та забезпечення сталого виробництва.

Бізнес-комунікації забезпечують прозорість та відповідальність компаній і зміцнюють практику використання обов'язкової нефінансової звітності. Бізнес може використовувати комунікації для інформування своїх зацікавлених сторін про власні зусилля щодо сталого розвитку для посилення довіри своїх зацікавлених сторін і побудови фундаментальних відносин з ними. Ефективні комунікації сприяють впровадженню практики сталого розвитку у внутрішні бізнес-процеси та управлінські стратегії компаній.

На практиці компанії реалізують два основних види бізнес-комунікацій – у площині внутрішніх та зовнішніх комунікацій.

Внутрішні комунікації здійснюються між компанією та її співробітниками для виконання стратегічних завдань композиції ефективної взаємодії. Внутрішні ESG-комунікації спрямовані на підвищення обізнаності співробітників про пріоритети компанії щодо сталості, залучення співробітників до ESG-ініціатив та створення культури корпоративної соціальної відповідальності. Ефективна комунікація передбачає активну участь співробітників колективу у прийнятті управлінських рішень та вплив на розвиток компанії.

Зовнішні комунікації – це контакти між компанією та її зовнішніми стейкхолдерами, такими як клієнти, інвестори, мас-медіа та громадськість. Ці контакти спрямовані на підвищення обізнаності про ESG-пріоритети компанії, залучення інвесторів та підвищення довіри наявних та потенційних клієнтів до компанії, створення позитивного бізнес-іміджу у зовнішньому середовищі.

Основним начасним пріоритетом бізнесу в Україні є соціальна складова: підтримка співробітників у питаннях перевезення їхніх родин до безпечних місць, виплати заробітної плати в ситуації простою, компенсації сім'ям поранених бійців ЗСУ, допомога військовим та медикам, надання гуманітарної допомоги внутрішньо переміщеним особам. Але водночас український бізнес розвиває управлінську та екологічну сталість – показує стійкість, адаптивність, гнучкість системи управління, швидкість ухвалення рішень, підтримку екологічних та соціальних проєктів.

Наявність ефективних бізнес-комунікацій істотно прискорює розв'язання будь-яких питань, тому вони мають бути доречними, релевантними, професійними та підкреслювати досягнення компанії в галузі ESG.

Література:

1. The three pillars of sustainability: people, planet, and profit. ULR:https://www.coolset.com/academy/three-pillars-of-sustainability (дата звернення: 31.10.2023).

Сторожук О.В.
кандидат економічних наук, доцент
Панасенко А.А.
бакалавр
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

РОЛЬ КОНСАЛТИНГУ У РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА МАЙБУТНЬОГО

У повоєнній відбудові України консалтинг, безумовно, буде відігравати важливу роль у підприємницькій діяльності, особливо пов'язаній із відновленням критичної інфраструктури, житла, важливих соціальних і транспортних об'єктів, промисловості, в аграрному секторі, IT-сфері та в інших галузях. В сучасному крихкому світі люди не знають точної інформації про зміни, які відбудуться, проте інноваційний світ і можливості штучного інтелекту допомагають створювати прогнози. Для забезпечення розвитку підприємництва в умовах невизначеності та непередбачуваності потрібні компетенції, засновані на готовності прийняти принципову нестабільність зовнішнього середовища і короткостроковість успіху, а також розуміння ментальних пасток, у які ми потрапляємо, розмірковуючи про майбутнє [1].

Якщо підприємці не можуть самостійно впоратися з труднощами, прогнози щодо розвитку підприємництва мають змогу надати консалтингові компанії. Вони допоможуть не втратити конкурентоспроможність на ринку, вміло знайти вихід з непередбачуваних обставин в бізнесі, наприклад банкрутства [2. с 23].

Прикладом однієї з найбільших міжнародних аудиторських та консалтингових компаній у світі є Deloitte. Ця компанія має розвинену мережу представництв в численних країнах, в тому числі в Україні. На основі міжнародного досвіду та найкращих практик, а також ґрунтовних знань про ринок України фахівці Deloitte надають якісні послуги в галузі аудиту, податків, консалтингу, фінансового управління, та активно співпрацюють з українськими компаніями, міжнародними корпораціями та державними установами [3]. Deloitte також підтримує освітні програми та ініціативи, спрямовані на підвищення фахової підготовки молодих фахівців, а саме: стажування, майстер-класи, тренінги, семінари та інші навчальні ініціативи.

За час війни міста в Україні зазнали значних руйнувань. Фахівці Deloitte залучені до координації ініціативи щодо інформаційної підтримки та пошуку партнерів для надання експертної допомоги містам України. Через мережу контактів у міжнародних донорських організаціях співробітники допомогли встановити контакти між керівництвом міста Чернігова та нідерландськими приватними компаніями, які володіють найкращою інжиніринговою експертизою в питаннях комплексного відновлення інфраструктури та сталого розвитку міст і громад [3].

Ще однією потужною консалтинговою компанією є міжнародна консалтингова компанія KPMG, яка надає підтримку клієнтам у пошуку нових

можливостей для розвитку, покращення показників діяльності, управління ризиками та підвищення вартості бізнесу. KPMG надає послуги незалежного та якісного аудиту фінансової звітності [3].

Переваги KPMG для клієнтів, співробітників та інших зацікавлених сторін в Україні наступні:

1) програми мотивації персоналу для розвитку бізнесу;

2) соціальні програми міжнародного рівня для роботи з місцевими громадами;

3) можливість співпрацювати без географічної прив'язки до робочого місця;

4) інноваційні підходи до процесу консультування [3].

Найбільш перспективними напрямками консалтингу у контексті поступу підприємництва майбутнього, на наш погляд, є:

- технологічний консалтинг для швидкого впровадження у бізнес-процеси українських підприємств новітніх технологій;

- консалтинг digital-проєктів для розробки і впровадження цифрових стратегій, створення цифрових продуктів та послуг;

- стратегічний консалтинг для допомоги в реалізації стратегій розвитку, розширення нових ринків, переосмислення продуктової лінійки, розробці нових стратегій ціноутворення, підвищення загальної ефективності роботи;

- фінансовий консалтинг, орієнтований на прийняття вдалих фінансових рішення, розробки системи бюджетування та контролю витрат, оцінки фінансових ризиків у зв'язку із розширенням діяльності, проєктування плану реструктуризації, реінжинірингу бізнес-процесів тощо;

- юридичний консалтинг для розробки та впровадження правових процесів та практик для захисту інтересів компанії ході її діяльності, зниження правових ризиків, прийняття більш обґрунтованих правових рішень;

- консультування з digital-маркетингу, спрямоване на розробку ефективних маркетингових стратегій, просування продуктів та послуг на ринку, аналіз цільових аудиторій, поліпшення результатів digital-маркетингових кампаній.

Отже, роль консалтингу для розвитку підприємництва в Україні пов'язана з багатьма факторами, зокрема: ускладнення ведення бізнесу; гостра потреба в інноваціях; підвищення рівня конкуренції; необхідність експертних рекомендацій для розвитку бізнесу в умовах повоєнної відбудови економіки України. Для ефективного застосування консалтингу в розвитку бізнесу доцільно активно залучати можливості провідних міжнародних консалтингових компаній, а також ресурси вітчизняних експертів.

Література:

1. Тимофєєв О. Управління майбутнім. Як підприємцю стати більш ефективним у нестабільному світі. Журнал Forbes Ukraine. ULR. https://forbes.ua/news/upravlinnya-maybutnim-11092020-37 (звернення: 31.10.23).

2. Офіційний сайт компанії Deloitte. URL: https://www2.deloitte.com/ua/uk.html

3. Офіційний сайт компанії KPMG. URL: https://kpmg.com/ua/uk/home.html

Сторожук О.В.
кандидат економічних наук, доцент
Чуйко І.С.
бакалавр
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

КОУЧИНГ ЯК ПЕРСПЕКТИВНА ТЕХНОЛОГІЯ КОНСАЛТИНГУ

У сучасних умовах глобалізації та постійних змін в економіці ефективність бізнес-процесів є основою для успіху компаній. Інтеграція України в Європу вимагає серйозних зусиль щодо підвищення конкурентоспроможності країни, і це ставить перед собою завдання змінити підходи до ведення бізнесу. Особливу увагу у цьому зв'язку потрібно звернути на можливості саморозвитку лідерів бізнесу, які охоплюють постійне вдосконалення навичок управління, комунікації, розвитку стратегічного мислення, піднесення рівня емоційного інтелекту та уміння ефективно керувати стресом. У цьому процесі роль консалтингу об'єктивно зростає, оскільки досвідчені консультанти можуть надавати поради стосовно зміцнення сильних та трансформації слабких сторін лідера, а також розробки стратегії подолання викликів та досягнення мети.

В останні десятиліття консалтинг набув активного розвитку у впровадженні новітніх технологій та підходів. Одна з найефективніших технологій – це коучинг. Коучинг, що зародився у США в 80-х роках минулого століття, спочатку був спрямований на покращення техніки гри в теніс, але згодом відбувся трансфер цієї технології із сфери спорту у бізнес [2].

Сьогодні цей підхід дуже поширений на Заході, особливо серед керівного складу компаній. Проте в Україні коучинг ще не здобув належного розповсюдження та розуміння своєї ефективності. Не існує чіткого визначення коучингу через його творчий характер. Кожен коуч має свої унікальні підходи та методи, орієнтовані на потреби клієнта. Однак загальновизнаним є те, що коучинг – це процес допомоги людині у пошуку власних рішень та розвитку у будь-якій складній ситуації [4].

За визначеннями деяких авторів, коучинг спрямований на досягнення істотних цілей, підвищення мобілізації внутрішнього потенціалу, розвиток здібностей та навичок, засвоєння стратегій досягнення результатів. Інший підхід вбачає коучинг як системний процес співробітництва, що спрямований на поліпшення виконання діяльності, збільшення життєвого досвіду та особистісного зростання людей [2]. Так, Майлз Дауні, один із найкращих європейських бізнес-тренерів, лаконічно наголошує: «коучинг – це мистецтво сприяти продуктивності, навчанню та розвитку іншої особи» [3].

Коучинг є суттєвим інструментом в різних сферах діяльності, включаючи адміністративний коучинг, бізнес-коучинг і життєвий коучинг (Life-коучинг).

Адміністративний коучинг спрямований на роботу з вищими посадовими особами в організаціях і державних структурах. Він сприяє розподілу ресурсів, стратегічному лідерству і ефективному використанню владних повноважень [2].

Бізнес-коучинг допомагає подолати професійні виклики та може бути спрямований як на окремих працівників, так і на підприємство в цілому. Коучинг в консалтингу може бути корисним для запуску нового бізнесу (створення бізнес-плану, оцінка ресурсів, SWOT-аналіз); поліпшення результативності роботи компанії (збільшення прибутковості, реінжиніринг, редизайн, маркетинговий план); реалізація нових бізнес-ідей, старт нових проєктів; розробка мети, бачення і місії компанії; розвитку лідерських якостей керівників всіх рівнів; організація навчання спеціальних професійних навичок і компетенцій; управління кар'єрою співробітників, підвищення мотивації і залученості, розвитку резилієнтності, коригуванню відносин з колегами і партнерами, а також інші індивідуальні потреби клієнтської компанії.

Життєвий коучинг, по суті є спільним проєктом коуча і клієнта, спрямованим на досягнення особистих цілей, навіть якщо вони далекі від сфери професійного життя. Коуч допомагає людині вирішувати різноманітні життєві завдання.

Важливо враховувати, що ефективний коучинг вимагає підтримки ініціативи на різних рівнях в організації. Включення коучингу в плани розвитку людських ресурсів, навчання командної роботи, зміцнення ментального здоров'я співробітників (стрес-коучинг). Таким чином, забезпечення доступу консультантів до навчання персоналу цієї методики, а також створення умов для виконання функцій коучингу на всіх рівнях управління може позитивно позначитися на продуктивності, стесостійкості та мотивації персоналу.

В Україні вже спостерігається деяка інтеграція коучингу у корпоративне навчання, але є потенціал для подальшого розвитку цієї методики [1]. Коучинг може допомогти організаціям у використанні свого внутрішнього потенціалу та наявних ресурсів, щоб впроваджувати зміни та досягати успіху в умовах зростаючих вимог до якості менеджменту та лідерства.

Отже, у сучасному світі ефективність бізнес-процесів важлива для успіху організацій, особливо в контексті глобалізації. Коучинг є ефективним інструментом для розвитку лідерів і покращення різних аспектів діяльності. Цей підхід може бути застосованим в управлінні, бізнесі та особистому житті. Важливо підтримувати ініціативу на різних рівнях організації для успішного впровадження коучингу в Україні.

Література

1. Крюкова, І., Степаненко, С., & Замлінська, О. (2022). Коучинг як інструмент корпоративної бізнес-стратегії сталого розвитку агрокомпаній. Modeling the development of the economic systems, (1), 55-63. https://doi.org/10.31891/mdes/2022-3-7

2. Основи коучингу : навчальний посібник / О. О. Нежинська, В. М. Тименко. – Київ ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. – 220 с.

3. Effective Coaching, by Myles Downey. ULR.https://pocketwisdom.blog/2022/08/10/effective-coaching-by-myles-downey/

4. Wikipedia [електронний ресурс]. URL: https://uk.wikipedia.org/ wiki/Коучинг

Сухий О.О.
студент групи МТЕ-211
Галан О.Є.
кандидат економічних наук, доцент
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ТОВ «ГЛОБИНСЬКИЙ М'ЯСОКОМБІНАТ»

Діагностика соціально-психологічного клімату трудового колективу, розробка та впровадження рекомендацій щодо його покращення є комплексним інструментом, який здатен гармонізувати обмеження та ускладнення в процесі роботи, припинити появу негативних емоцій, попередити виникнення у працівників перенапруги фізичних і психічних функцій. Саме ці аспекти є вельми актуальними в управлінській діяльності взагалі [1].

Вивчення кадрового потенціалу ТОВ «Глобинський м'ясокомбінат» дозволило зробити висновки, що співробітники працюють, передусім, в організаційно-управлінських умовах, хоча маленька частка приділяється соціально-психологічним умовам. Ця система управління сприяє формуванню кадрового потенціалу невисокого значення, оскільки саме єдність як рівень цілісності вчинків та поведінки працівників; психічна та громадська сумісність, як ймовірність безконфліктного існування, спілкування, виконання зобов'язань під час спільної діяльності; ступінь звикання, як свідоме прийняття співробітника цілей, норм і цінностей загального існування в організації і т.д. виступають одними з ключових та рушійних ефектів продуктивної спільної роботи людей в організаціях. Злагоджене функціонування соціально-економічної системи сприяє створенню ділового, творчого побуту в колективі, викликає артільний робітничий зліт, бажання висловити ініціативу, відкривати власні обдарування, можливості, потенціал.

На основі аналізу практики роботи вітчизняних та іноземних організацій зроблено висновок, що з метою забезпечення високого значення продуктивності праці керівникам відділів ТОВ «Глобинський м'ясокомбінат» слід приділяти увагу емоційним моментам з урахуванням біологічних, особистих, масових і організаційних особливостей людини, проводити діагностику завдань управління людьми та організаціями та їх зв'язку та сприянні.

Для цього доцільне введення посади «організаційний психолог», який містить відповідне виховання і досвід роботи в галузі психології, здатний проводити дослідження не тільки психологічні грунтовні формування та управління людьми, а також в організації в рамках організаційна психологія.

Зараз організаційний спеціаліст з психології захоплюється питаннями організації трудового процесу, а саме: вивчає особисті особливості та потенціал співробітника, виявляє його можливості, здібності, обдарування, вміння, ергономічні нюанси праці, стилі та моделі поведінки співробітника, відновлює соціально-психологічну атмосферу та запобігає появі інцидентів між

співробітниками.

Вивчення потреби та значущості застосування посади «організаційний психолог» з метою вдосконалення соціально-психологічної атмосфери ТОВ «Глобинський м'ясокомбінат» стали ґрунтом для розробки моделі роботи цього знавця, яку слід сприймати як систему теоретичних, методичних, організаційних, моральних і моральних технологій, способів, методів, засобів та форм надання психологічної допомоги, яка визначає специфіку діяльності психологів в організації. Впровадження посади «організаційний психолог» у роботу соціально-економічних систем ТОВ «Глобинський м'ясокомбінат» націлене на досягнення найвищого значення потенціалу всіх співробітників, продуктивність та ефективність їх праці, його якість, комфорт, створення та підтримання схвальної соціально-психологічної атмосфери в колективі та організації з метою подальшого становлення та шанування на ринку.

З метою формування та оптимізації соціально-психологічного клімату в колективах ТОВ «Глобинський м'ясокомбінат», нами виділено ряд критеріїв до яких відносяться: задоволення підлеглими і відносинами, взаєминами, задоволення характером, змістом, умовами праці, частота, причини і масштаби виникнення суперечок, конфліктних обставин, ротація співробітників і причини її появи, власна захищеність і служба охорони праці, рівень професійної підготовки та соціальної активності працівників, єдність, рівень ціннісно-мотиваційної цілісності та мотиви праці, почуття фінансового благоустрою співробітника, забезпечення системою морального та матеріального схвалення, органів управління кадрами [2].

Використання всіляких дослідницьких методів і методик дають можливість кваліфікувати моменти, людей, умови, що сприяють або заважають формуванню, існуванню, розвитку форм взаємодії людей, їх потенціалу в процесі спільної роботи.

Тому, вивчивши зарубіжні і вітчизняні методи і досвід вивчення соціально-психологічного клімату, нами виділено групи методів, заходів, які можуть бути використані в роботі ТОВ «Глобинський м'ясокомбінат».

Среди них: - спосіб спостереження; спосіб експерименту; метод НЛП (нейролінгвістичного програмування); кейс-метод; ігровий метод; експрес-метод (О. С. Міхалюк, О. Ю. Шаліто); експрес-метод виміру соціально-психологічного клімату Н. А. Кашин, Е. А. Осипової; статистичні методи (оцінка матеріалів, оцінка системи мотивації та стимулювання працівників); визначення соціально-психологічної атмосфери у створенні; інтерв'ю, співбесіда, випробування, анкетування; масова дискусія; метод А. Ф. Фідлера; спосіб афіліації; спосіб Н. Л. Коломінського; спосіб Н. Сішора; спосіб визначення манери управління трудовим колективом з В. П. Захарова; спосіб психічного вивчення клімату у трудовому колективі «Кліматична хмара»; карта-схема оцінки психологічних елементів соціально-психологічної атмосфери А. Н. Лутошкіна; соціометрія Д. Морено; референтометрія; психотехніка. Ці методи вважаються простими у використанні, не вимагають додаткових витрат, крім того, ними володіють організаційні психологи.

Втім, не є подобної методології, яка охоплювала б усі характеристики,

обставини та характеристики соціально-психологічного клімату та виражала б їх у єдиному індексі. Втім науковці, фахівці з психології та комп'ютерні розробники програмного забезпечення придумали електричний набір засобів усіх більш популярних та дієвих способів, опитувальників, націлених на вимір цілісного психічного портрета та стану людини, його недоліків та талантів, його мотивів, цінностей, установок, потенціалу, майстерно вагомих властивостей, форм. міжособистісної поведінки тощо. Тому рекомендуємо застосувати набір MMPI II, оскільки він вважається доступною програмою, яка повністю автоматизує процес випробування людей і інтерпретацію результатів випробування з максимальною точністю, підвищує достовірність отриманих даних, скорочує час для обробки отриманих результатів діагностики.

Крім вищезгаданих методів і заходів, нами виділено шляхи оптимізації соціально-психологічної атмосфери, що керівникам підрозділів та організаційному фахівцю з психології ТОВ «Глобинський м'ясокомбінат» необхідно.

Таким чином, ми розуміємо, що соціально-психологічний клімат вважається одним з вирішальних моментів успішної роботи співробітника в організації. Це якісний аспект міжособистісного впливу і впливу на навколишнє середовище, який має бути у вигляді психологічних умов, що сприяють або перешкоджають продуктивній роботі і розвитку можливого працівника. Діагностика соціально-психологічної атмосфери - специфічна робота, яка потребує підтримки організаційного фахівця з психології та високої компетентності начальника. Ми запропонували способи та способи дослідження стану соціально-психологічної атмосфери в організації, заходи з оптимізації, які роблять у соціально-економічних системах ТОВ «Глобинський м'ясокомбінат» найвищі запити та довіра службовців до менеджерів і навпаки; миролюбну та бізнес-атмосферу існування; підвищений рівень взаємодопомоги; відповідні обставини для праці; чітку форму праці; бажання працювати у власній організації, створювати, застосувати та розвивати особистий потенціал.

Вважаємо, що за рахунок цього запанує відповідний соціально-психологічний клімат в організації, який може знаходити відблиск в належним чином санкціонованому навчанні керівного складу ТОВ «Глобинський м'ясокомбінат».

Література:

1. Дума О. І., Семків І. А., Палчинська І. І. Удосконалення системи мотивації персоналу підприємства із застосуванням комплексного підходу на прикладі СП ТОВ «СФЕРОС-ЕЛЕКТРОН». *Вісник Національного університету ”Львівська політехніка”. Серія “Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку”*. 2015. № 819. С. 39–46.

2. Гетьман О.С., Ковальчук В.М. Моделі управління персоналом в умовах інформаційного суспільства. *Економічний часопис-XXI.* Київ, 2021, с. 14-27.

Тюрін Є.Є.
здобувач ступеня доктора філософії
Донецький національний університет імені Василя Стуса
м. Вінниця, Україна

ОГЛЯД СУЧАСНИХ ПРИНЦИПІВ «ЗЕЛЕНОЇ» ЕКОНОМІКИ

Принципи та критерії «зеленої» економіки виступають ключовими орієнтирами для досягнення цілей економічного зростання, які не лише задовольняють потреби сучасного покоління, але й забезпечують збереження природних ресурсів для майбутніх поколінь.

«Зелена» економіка базується на ідеї гармонійної взаємодії економічних процесів та природних екосистем. Її принципи включають ефективне використання ресурсів, зменшення викидів та забруднення, сприяння інноваційним технологіям та стимулювання зелених інвестицій. Крім того, вона сприяє розвитку «зелених» робочих місць та підтримує соціальну справедливість, забезпечуючи доступ до екологічно чистих продуктів та послуг для всіх верств суспільства [1].

Важливість впровадження принципів «зеленої» економіки особливо актуальна в умовах зростаючих екологічних викликів та зміни клімату. Вони визнають необхідність забезпечення сталого балансу між потребами економіки та довкіллям, сприяючи збереженню природних ресурсів та зниженню негативного впливу на природу [2].

Коаліція «зеленої» економіки виокремлює дев’ять її принципів: орієнтація на забезпечення сталого розвитку; рівність та справедливість; повага гідності особистості; ощадливість; участь; керованість; стійкість; ефективність; зв’язок поколінь [3]. Кожен з цих принципів відображає глибоке розуміння необхідності гармонійної взаємодії між економічними, соціальними, правовими та екологічними аспектами сучасного світу. Далі необхідно висвітлити значення кожного з принципів «зеленої» економіки.

Орієнтація на забезпечення сталого розвитку ставить під сумнів короткострокові переваги на користь довгострокової життєздатності планети та суспільства. Цей принцип закликає розглядати економіку як інструмент для досягнення не лише економічних, а й соціальних та екологічних цілей [3].

Рівність та справедливість підкреслюють необхідність розподілу ресурсів та можливостей рівномірно між усіма верствами суспільства. Даний принцип передбачає забезпечення доступу до "зелених" ініціатив та екологічно чистих технологій для всіх громадян без винятку.

Повага гідності особистості відображає роль людини в цілісній системі економіки та наголошує на важливості забезпечення гідності кожного індивіда в рамках економічних процесів.

Ощадливість вказує на необхідність обізнаного та відповідального використання ресурсів з огляду на їх обмеженість. Цей принцип спрямований на зменшення відходів та використання ефективних методів виробництва.

Участь відіграє ключову роль у включенні громадськості та зацікавлених сторін у процес прийняття рішень щодо «зелених» ініціатив та проектів.

Керованість вказує на необхідність ефективного управління процесами переходу до "зеленої" економіки, залучаючи як державні, так і громадські ресурси.

Стійкість передбачає здатність економічних систем витримувати зовнішні впливи та зміни, а також підтримувати сталість довкілля та соціальної справедливості.

Ефективність наголошує на досягненні максимальних результатів в економічних та соціальних вимірах при мінімальному використанні ресурсів та енергії.

Зв'язок поколінь спрямований на забезпечення спільного відповідального використання ресурсів та довкілля на користь нинішніх і майбутніх поколінь.

Також варто згадати основні принципи з Декларації Конференції Організації Об'єднаних Націй з проблем навколишнього середовища (підписаної в Стокгольмі, 1972) [4].

1. Охорона природних ресурсів для теперішніх та майбутніх поколінь.
2. Приоритетність охорони навколишнього середовища у плануванні економічного розвитку.
3. Максимально корисне використання непоновлювальних ресурсів Землі.
4. Скорочення парникових газів та інших шкідливих викидів.
5. Раціональне планування для досягнення балансу між потребами розвитку та захисту навколишнього середовища.
6. Уникнення негативного впливу на природу у процесі урбанізації.
7. Міжнародне співробітництво для контролю та поліпшення стану навколишнього середовища.

Важливо також окреслити принципи «зеленої» економіки, які є актуальними сьогодні:

-Орієнтація на забезпечення сталого розвитку: Збалансоване поєднання економічного зростання та збереження навколишнього середовища для майбутніх поколінь.

-Рівність та справедливість: Забезпечення всім громадянам рівних можливостей до участі в економічному розвитку та отриманні його користей.

-Ощадливість: Ефективне використання ресурсів та уникнення їх надмірного використання.

-Участь: Залучення всіх суб'єктів економіки та суспільства до прийняття рішень щодо сталого розвитку.

-Стійкість: Розвиток економіки, який не завдає шкоду довкіллю та природним ресурсам.

-Ефективність: Максимізація використання ресурсів та мінімізація негативного впливу на навколишнє середовище.

З перелічених принципів, основні принципи «зеленої» економіки включають орієнтацію на забезпечення сталого розвитку, рівність та справедливість, ощадливість, участь, стійкість, та ефективність. Вони

спрямовані на збереження природних ресурсів та створення економічно стійких та екологічно чистих умов для сучасних та майбутніх поколінь [4].

Принципи з Декларації Конференції Організації Об'єднаних Націй з проблем навколишнього середовища також важливі для досягнення сталого розвитку та збереження навколишнього середовища. Однак, в контексті «зеленої» економіки, особливу актуальність набувають принципи, пов'язані з охороною природних ресурсів, пріоритетністю охорони навколишнього середовища при плануванні економічного розвитку, максимально корисним використанням непоновлювальних ресурсів та скороченням шкідливих викидів.

Література:

1. Hahnel R. Green Economics: Confronting the Ecological Crisis. New York: M E Sharpe Inc., 2010. 280 p.
2. Cato M. S. Green Economics: An Introduction to Theory, Policy and Practice. London: Earthscan, 2009. 224 p
3. Потапенко В. Стратегічні пріоритети безпечного розвитку України на засадах «зеленої економіки»: монографія. Київ : НІСД, 2012. 360 с.
4. Захаркевич Н.П. Досвід країн Європейського Союзу у формуванні основ «зеленої» економіки Університетські наукові записки. 2013. №. 2. С. 278–285.

Фролов Д.А.
магістр
Галан О.Є.
кандидат економічних наук, доцент
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

МОТИВАЦІЙНИЙ МОНІТОРИНГ - ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ РУХОМ КАДРІВ

Мотиваційний моніторинг розглядають як складову соціально-економічного моніторингу - функції сучасного управління, що охоплює область від збору і накопичення інформації, до аналізу і її прямого прогнозування. В рамках соціально-економічного моніторингу як концепції традиційні функції збору, обробки та аналізу інформації певним чином змінюються. Різниця між соціально-економічним моніторингом і традиційним для вітчизняної аналітичної школи аналізом економічної діяльності з підприємств є прихованим в темі, цілях і методах в дослідженнях. Для економічного аналізу, який є економічним і фінансовим аспектами про діяльності персоналу на місці, в той час як соціально-економічний моніторинг оглядає економічні і соціальні процеси в команді і виходить за них, також бере до уваги взаємозв'язок між соціально-економічними та психологічними процесами. Соціально-економічний моніторинг спрямований на завдання зі складними рішеннями, тому що, в сучасних умовах розвитку середовища є необхідним регулярний аналіз процесів, що відбуваються з персоналом на підприємстві [1].

Отже, в дослідженні про мотиваційні процеси на підприємстві повинно бути приділено особливу увагу розвитку соціально-економічного моніторингу і на основі виявлених результатів - виділення моніторингу в мотиваційних процесах в управлінні на підприємстві.

Основна мета мотиваційного моніторингу це збір, вивчення і підготовка інформації для прийняття і аналізу рішень для реалізації проблем мотивації співробітників на різних рівнях підприємства управління .

Першим завданням мотиваційного моніторингу є ідентифікація мотиваційного процесу .

Так, що контроль повинен бути заснований відносно систематичній класифікації мотиваційних процесів. Оскільки в якості характеристики мотиваційних процесів є зміни, моніторинг дає можливість, щоб побачити і виправити цю класифікацію [2].

Друга задача мотиваційного моніторингу є аналіз взаємозв'язку між явною і прихованою сутністю мотиваційних процесів і визначення обсягу контрольованих факторів в мотивації, які визначають їх перебіг.

Мотиваційні процеси є процесами, що розвиваються динамічно, та, як правило, вони характеризуються не тільки з характеристик, що кількісно можуть бути змінені, але ще з мотиваційних чинників, які можуть змінюватись якісно. Це ускладнює управління мотивацією, і єдиний варіант, який збільшує

ефективність в цій області - це накопичення індикаторів, що відображають вплив на певні фактори процесу.

Грунтуючись на цих основних принципах в мотиваційному моніторингу в даний час необхідно, щоб він складався з наступних чинників:

- винагорода за результати роботи (економічна функція);
- демографічні процеси та суспільну свідомість (соціальна функція)
- індивідуальна свідомість (психологічна функція).

Розподіл по типам мотиваційного моніторингу дозволяє вибрати правильні методи для збору і аналізу інформації. Так можна виділити кілька класифікацій по мотиваційному спостереженню, які роблять його можливим, щоб систематизувати накопичені знання про це.

Запропонована класифікація дає можливість для раціональної організації мотиваційного моніторингу підприємств, надає можливість для структурування керівних принципів для її реалізації, розробка системи методів для збору і аналізу інформації, чіткого розподілу і ефективного використання в наявних ресурсах підприємства для проведення в мотиваційного моніторингу.

Отже, мотивація для ефективних зусиль співробітників займає одне з ключових місць у системі в контексті з внутрішнім корпоративним управлінням.

Правильне управління людьми - найважливіше завдання сучасних лідерів, вирішення якого залежить від ефективності організацій, якими вони керують. Шлях до ефективної професійної діяльності полягає у розумінні своєї мотивації. Теорія і практика мотивації персоналу сучасного підприємства базується на концепції мотиваційного механізму управління підприємством (персоналом), який розглядається як механізм дії на мотиваційні напрямки працівників підприємства через матеріальні та соціальні стимули та корпоративні цінності для забезпечення найбільш ефективних результатів. Основою для прийняття рішень у галузі вдосконалення мотиваційного механізму є інформація для прийняття та аналізу рішень щодо реалізації мотивації персоналу на різних рівнях управління підприємством.

Сучасним механізмом для збору, вивчення та підготовки такої інформації є моніторинг мотиваційних процесів в управлінні підприємством - мотиваційний моніторинг.

Дослідження довело, що моніторинг обороту кадрів, розробка та впровадження на цій основі програми управління оборотом кадрів та вдосконалення мотиваційного механізму управління підприємством підвищать ефективність бізнесу, реалізують активну політику щодо персоналу, стануть більш привабливим роботодавцем на ринку праці.

Література:

1. Ведерніков, М., Волянська-Савчук, Л., & Зелена, М. (2022). Моніторинг мотивації працівників як засіб підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства. *MODELING THE DEVELOPMENT OF THE ECONOMIC SYSTEMS*, (3), 39–48. https://doi.org/10.31891/mdes-2022-5-5

2. Іванченко, Л. І., Крикля, О. О., Жуков, В. С. Сучасні методи управління персоналом. *Вісник ЖДТУ. м. Житомир*, 2021, с. 76-90.

Холковська К.О.
магістр
Соколов А.В.
кандидат наук з державного управління, доцент
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

РОЗВИТОК ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ ЯК НОВОЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ПАРАДИГМИ ЖИТТЯ ЛЮДИНИ

Поява цифрової економіки призвела до помітних змін у способах роботи бізнесу. Потреба у висококласних людських ресурсах є першорядною, і майбутні перспективи національної економіки тісно пов'язані з можливостями, які відкриває цифровізація. Цифрова економіка — це не просто тенденція; це відповідне розширення наших традиційних сильних сторін: інноваційні досягнення, оригінальність і виробництво нішевих, єдиних у своєму роді товарів. По суті, це сектор, який процвітає завдяки створенню індивідуальних і спеціалізованих продуктів у невеликих групах, що вимагає використання винятkового людського таланту [1].

Термін «цифрова економіка» вперше ввів американський вчений Ніколас Негропонте з Массачусетського університету в 1995 році. У звіті Світового банку за 2016 рік під назвою «Цифрові дивіденди» було представлено комплексний аналіз стану цифрової економіки в усьому світі. Він підкреслив той факт, що значна частка валового внутрішнього продукту розвинутих країн витрачається на придбання, обробку, зберігання та циркуляцію знань та інформації в сучасній економічній системі під впливом цифровізації. Зі зростанням популярності знань та інформації в бізнес-середовищі управління людським капіталом, як сховищем цих знань, стає все більш важливим.

Швидкі темпи технологічного та суспільного прогресу змушують організації постійно розвиватися, впроваджувати нові технології у свою діяльність і шукати ефективні методи співпраці. Досягнення цих цілей потребує бажання та спроможності всіх працівників щодня здобувати нові знання, інтегруючи навчання як невід'ємний компонент їхніх робочих процесів і демонструючи необхідні когнітивні та поведінкові навички [2].

Швидкість і розмах цифрової революції справді вражають. Систематизуючи етапи розвитку цифрової економіки, ми можемо створити інституційну модель підвищення людського капіталу за допомогою цифрових засобів. Ця модель зосереджена на зменшенні важливості матеріальних активів і пріоритетному розширенні знань щодо цифрових активів як основного джерела доходу. У цифровій економіці інформація, цифрові технології та знання є основними факторами виробництва, традиційний ланцюжок «вчений-інженер-робітник-споживач» може бути скорочений до просто «вчений-споживач» і, можливо, зрештою до просто «споживач».

Бути готовим до постійного соціального навчання серед співробітників має вирішальне значення, оскільки постійний обмін знаннями та досвідом

відбувається щодня через звичайне спілкування з колегами всередині команди. Оскільки потреба в постійній освіті стає життєво необхідною для забезпечення успіху компанії, індивідуальна ініціатива відіграє значну роль. Тому все більше і більше компаній інвестують у технології, які дозволяють обмінюватися та поширювати знання, створені їхніми співробітниками, по всій організації. Ці заходи не тільки підвищують ефективність корпоративних програм навчання, але й мають потенціал для залучення більшої кількості працівників [1].

З розвитком технологій відбуваються соціальні зміни, що призводять до збільшення очікуваної тривалості життя та тривалості періодів економічної активності людей. Команди з кількох поколінь стають все більш поширеними, де вік не обов'язково дорівнює досвіду. Ця тенденція вимагає набуття компетенцій, які дозволяють людям ефективно працювати в міждисциплінарних командах, у яких відсутні традиційні ієрархії. У відповідь керівники компаній надають пріоритет розвитку лідерських навичок, навичок спілкування та співпраці серед своїх співробітників.

Розширення цифрових технологій призвело до величезного сплеску виробництва даних. Сплеск даних дає корпораціям шанс процвітати та розширювати свою діяльність, але також зобов'язує їх набувати досвід роботи з великими даними.

Зі швидким темпом технологічного прогресу та зростанням складності та неоднозначності нашого середовища суспільні кордони між поколіннями стають нечіткими. Це знаменує появу мережевого суспільства, що відображається через зміни у ставленні до роботи, дозвілля, споживання та інших аспектів життя. Ці зміни мають далекосяжний вплив на форму та функціонування соціальних інститутів, у тому числі на очікування, які покладаються на їхніх працівників [2].

У світлі вищезазначеної інформації було створено чітке визначення «цифрової економіки» для науково-дослідних цілей. Ця нова економічна класифікація відрізняється від попередніх визначень, введених у науковому співтоваристві, і трактується як форма економічної діяльності, що називається економікою даних. Економіка даних характеризується переважним використанням інформації та знань як критичних виробничих ресурсів та активним використанням цифрових технологій для зберігання, обробки та передачі інформації та знань. Це економіка, яка сприяє розвитку нових соціально-економічних відносин і сприяє розвитку нових структурних компонентів людського капіталу.

Література:

1. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2020_digitalization.pdf (дата звернення: 24.10.2023).

2. Кравченко А.А. Цифрова економіка в перспективах четвертої промислової революції. *Стратегія розвитку України*. № 1, 2019. С. 22-25.

Чайкіна Ю.Р.
магістр
Гіль Л.А.
старший викладач
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

МЕТОДИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКІВ НИЗОВОЇ ЛАНКИ

Вивчення досвіду управлінської діяльності та характеристик професійних і особистісних якостей керівників, які забезпечують успішне управління колективом, є умовою для визначення саме тих компетентностей, розвиток яких необхідний для ефективної діяльності менеджерів, стиль управління яких тільки формується. Шляхи досягнення професіоналізму, зв'язок професійно значущих якостей з іншими характеристиками особистості – це ті проблеми, які завжди актуальні. Розробка методичного інструментарію для оцінювання рівня професіоналізму керівника допомагає з'ясувати умови, принципи та чинники розвитку успішної кар'єри та досягнення успіху у бізнесі.

Задачі такого дослідження мають на меті визначити рівень успішності діяльності керівника; дослідити характер задоволеності персоналу фаховою діяльністю керівника; визначити особистісну орієнтацію керівника у професійній діяльності; дослідити комунікативні й організаторські здібності.

Для цього доцільно застосовувати: тест кількісної оцінки успішності діяльності керівника первинного колективу; метод нестандартизованої бесіди; тест конкретних ситуацій (визначення особистісної орієнтації у взаємовідносинах з людьми); методику виявлення комунікативних і організаторських здібностей.

Кількісна оцінки успішності діяльності керівника первинного колективу проводиться за допомогою тесту, який розроблений В.В. Новиковим, В.С. Дуніним, С.С. Фроловим. Вибір методу експертного опитування обумовлений можливістю отримати оцінку, що відбиває всі сторони діяльності керівника. У якості експертів виступають підлеглі. Під час оцінювання і пояснення оцінки експерт керується тими якостями, вчинками керівника, які, на його думку, забезпечують успішність діяльності або, навпаки, заважають їй.

Експерти оцінюють за відповідною шкалою заздалегідь визначені якості. Переважне застосування цього методу ґрунтується на тому, що особистість керівника добре знайома підлеглим [1, с.424-447].

Метод нестандартизованої бесіди застосовується для виявлення рівня задоволеності персоналу фаховою діяльністю керівників підрозділів. Характер незадоволеності частіше виражався в конфліктних ситуаціях ділового порядку - несправедливим розподілом підвищень, призначенням винагород тощо.

Тест конкретних ситуацій (за А. Єршовим) проводиться з метою визначення особистісної орієнтації у взаємовідносинах із людьми. Зв'язок між особистісними характеристиками й ефективністю діяльності опосередковується

такими соціально-психологічними чинниками, як позиція особистості в колективі, ступінь відповідності її цінностей і мотивів діяльності інтересам всього колективу. Тест вимірює чотири типи домінуючих орієнтацій керівника за чотирма шкалами: Ц - орієнтація на справу (завдання, план, цілі колективної діяльності); П - орієнтація на психологічний клімат, на особистість іншого співробітника, його особистісні і ділові якості, особливості взаємовідносин керівника і підлеглих; С - орієнтація на себе, егоорієнтація (опора на особистий досвід, схильність до ризику, здатність приймати вольові рішення); О - орієнтація на офіційну субординацію в організації (чинники влади, соціальний контроль, вплив посадового авторитету).

Для виявлення комунікативних і організаторських здібностей керівника первинного підрозділу застосовується методика КОЗ Б. Федоришина і В. Синявського, адаптована для використання в трудових підрозділах. Дана методика корисна не стільки для діагностики особистісних якостей, скільки для виявлення лідерів, організаторів, які можуть згуртувати колектив.

Керівник первинного підрозділу суттєво впливає на життя всього колективу. Його робота набуває визначеної специфіки: від керівника колективу потрібно уміння поєднувати роботу спеціаліста (техніко-технологічний аспект діяльності конкретного підрозділу) з роботою управлінця, адміністратора, великого значення набувають психологічні знання, уміння працювати та взаємодіяти з людьми, так звані Soft Skills («м'які» або «гнучкі навички»). Керівник повинен приділяти серйозну увагу людським стосункам, повинен глибоко розуміти та оцінювати їхнє значення.

Якості, що необхідні керівникові для успішної організації діяльності підрозділу з метою вирішення поставлених перед ним виробничих завдань, відмінні від якостей, які забезпечують створення у виробничому підрозділі сприятливого психологічного клімату. Проте певна низка якостей є запорукою для успішної діяльності в обох напрямках, як під час вирішення задач продуктивності праці, так і для удосконалення сприятливих умов в колективі (наприклад, цілеспрямованість, принциповість, відповідальність, комунікабельність, розуміння партнера тощо).

Забезпечити успішне управління колективом, а значить і всією організацією, спроможний лише такий керівник, який розуміється на проблемах якості трудового життя, вважає формування і удосконалення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі одним із нагальних питань організації, що розвивається.

Визначені проблеми та результати досліджень мають стати основними напрямками застосування соціопсихотехнологій в управлінні персоналом підприємства.

Література:

1. Щокін Г. В. Менеджмент персоналу: підручник. Київ: Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2020. 484 с. URL: https://schokin.com.ua/menedzhment-personalu.html (дата звернення: 30.10.2023)

Череута О.В.
магістр
Соколов А.В.
кандидат наук з державного управління, доцент
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

У мінливих умовах сучасного середовища такі тенденції, як зміна змісту та характеру праці, зростання інтелекту та підвищення мобільності працівників, зумовлюють постійне зростання людського фактора як ключового аспекту ефективності та результативності організації. Персонал є важливим стратегічним ресурсом для кожного підприємства на сучасному ринку, а розвиток персоналу є головною передумовою конкурентоспроможності підприємства.

Сьогодні планування та організація процесу розвитку персоналу є провідним завданням у досягненні поточних і довгострокових цілей компанії, спрямованих на формування висококваліфікованої, конкурентоспроможної та освіченої робочої сили. Відповідно до класичного розуміння соціальної відповідальності, компанії зобов’язані бути відповідальними не лише перед суспільством, а й перед своїми працівниками. Тому необхідні інноваційні підходи до управління розвитком персоналу, у яких провідну роль відіграє корпоративна соціальна відповідальність. Тому соціальна відповідальність поступово стає новою концепцією менеджменту. Підприємства не лише роблять акцент на збільшенні прибутку, але й вважають своєю головною ціллю створення суспільних інтересів і збереження екологічної стабільності [1].

Зважаючи на поточні умови навколишнього середовища, соціальна відповідальність стала міцною основою для діяльності бізнесу, оскільки бізнес є частиною суспільства і не може працювати ізольовано. Соціальна відповідальність є найбільш складною та важливою частиною сталого розвитку, оскільки вона впливає на кожен етап життєвого циклу організації. Про соціальну відповідальність говорять багато, всесвітньо відомі форуми присвячені обговоренню питань соціальної відповідальності, і багато компаній заявили про свою прихильність концепції соціальної відповідальності. Виконання соціальних обов'язків є важливою передумовою конкурентоспроможного розвитку організацій. Тому основними завданнями компанії є створення гарного середовища в компанії, мотивація співробітників, забезпечення безпечних умов праці, а також удосконалення існуючих і впровадження нових методів управління та розвитку власних людей, серед яких соціальна відповідальність займає ключову позицію.

Концепція соціальної відповідальності базується на розумінні пріоритету цінності людини, тому людські ресурси відіграють важливу роль у реалізації основних цілей бізнесу та стратегії розвитку компанії. Людський капітал виступає одним із основних показників соціальної відповідальності. Окрім

знань, умінь, навичок, професійних якостей, фізичного та психічного здоров’я, мотивації, важливою складовою людського капіталу сьогодні є високий рівень національної свідомості, висока культура, вірність, відданість національним ідеалам. і корпоративні цінності. Корпоративність, толерантність, повага до оточення (членів сім'ї, роботодавців і колег, керівників і підлеглих, постачальників, споживачів і навіть конкурентів). Усі ці компоненти, у свою чергу, характеризують ступінь соціальної відповідальності індивіда.

Професійна підготовка та безперервна освіта для талановитих людей є ключовим аспектом людського розвитку та виховання соціальної відповідальності серед різних гравців, залучених до цього процесу – включаючи державу, університети, бізнес та самих людей. У сфері розвитку персоналу підприємства несуть значну соціальну відповідальність за інвестування в професійну підготовку та кар’єрне зростання персоналу [2]:

– визначення потреби в навчанні співробітників на основі поточних і майбутніх планів, стратегій розвитку бізнесу, ринкових умов, власних потреб та інтересів співробітників;

– обрання методів, формату та навчальних програми, які відповідають потребам;

– заохочення співробітників до навчання;

– перенавчання власних працівників відповідно до нових виробничих вимог і завдань;

– створення рівних можливостей для навчання та розвитку тощо.

Уміння виявляти та розвивати майбутніх менеджерів є важливим фактором успішної роботи бізнесу. У зв'язку з цим компанії створюють резервну систему підготовки керівників. Соціальна відповідальність підприємств у формуванні та реалізації планів розвитку кар’єри включає:

– розробка ефективної системи просування співробітників компанії;

– розроба та створення умов для реалізації індивідуальних планів кар’єрного та професійного розвитку, особливо для цінних та перспективних працівників;

– створення та підготовка резервів для заміщення вакантних керівних посад;

– просування співробітників за кваліфікацією, рівнем розвитку ключових професійних компетенцій, вислугою років у компанії, особистими досягненнями та результатами роботи.

Як складові соціальних явищ і суспільних відносин корпоративна культура і соціальна відповідальність тісно пов'язані і впливають одна на одну. Важливість корпоративної культури для розвитку корпоративної соціальної відповідальності визначається певними обставинами. По-перше, вона надає співробітникам організаційну ідентичність, визначає внутрішнє сприйняття компанії та її основні цінності, а також є важливим джерелом корпоративної стабільності. Створіть почуття довіри серед працівників і сприяйте встановленню соціальної безпеки. По-друге, розуміння основних принципів

корпоративної культури компанії допомагає новим співробітникам швидко адаптуватися і виконувати ефективну роботу, правильно трактувати явища, що відбуваються в компанії, визначати все, що для них найважливіше, і визначати свої ролі. По-третє, найголовніше в корпоративній культурі – це викликати у співробітників свідомість і високу відповідальність за виконання поставлених завдань. Визнаючи та винагороджуючи таких співробітників, корпоративна культура розглядає їх як зразки для наслідування (рольові моделі) і поширює прогресивний досвід серед команди. По-четверте, корпоративна культура культивує соціальну відповідальність роботодавців перед працівниками та відповідальність працівників перед компанією.

Корпоративна культура проходить через всю систему корпоративної соціальної відповідальності: суб'єкт корпоративної соціальної відповідальності є носієм корпоративної культури, на корпоративній культурі може базуватися нормативне регулювання корпоративної соціальної відповідальності.

Інструменти, які впроваджують соціальну відповідальність у корпоративну культуру та корпоративну практику, називаються корпоративними соціальними ініціативами. Взаємозв'язок між корпоративною культурою та соціальною відповідальністю відображається в таких сферах діяльності компанії: просування благодійності, благодійний маркетинг, корпоративний соціальний маркетинг, корпоративна філантропія, волонтерська робота на благо суспільства, соціально відповідальний підхід до бізнесу. Для впровадження концепції соціальної відповідальності в практику управління організацією та корпоративну культуру необхідно вжити таких заходів: сформулювати та впровадити корпоративні (етичні) кодекси; створити комітети з етики; використовувати соціальні аудити; організовувати етичні семінари, тренінги, ділові ігри. і т.д. [3].

Таким чином, розвиток людини як особистості, професіонала, носія і споживача культурної спадщини, традицій і цінностей є вирішальним критерієм соціально-економічного розвитку будь-якої організації.

Література:

1. І. І. Смирнова, К. І. Сімаков Концептуальні засади розвитку та оцінки персоналу промислового підприємства на принципах соціальної відповідальності в умовах модернізації. *Економічний вісник Донбасу.* No 1(59), 2020. С. 130-136.

2. Соціальна відповідальність : навч. посіб. / за заг. ред. А. М. Колота. К. : КНЕУ, 2015. 519 с.

3. Балика О. Г. Корпоративна культура як інститут удосконалення соціально-трудових відносин:. дис. канд. екон. наук за спец. 08.00.07 - демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана. К., 2014. 193 с.

Чернушкіна О.О.
кандидат економічних наук, доцент
Фартушний Р.Р.
здобувач вищої освіти
Хмельницький національний університет
м. Хмельницький, Україна

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА, ЙОГО ФОРМУВАННЯ ТА ОЦІНЮВАННЯ

Актуальність вивчення проблеми управління трудовим потенціалом зумовлена об'єктивними і суб'єктивними причинами, пов'язаними з тим, що в сучасних умовах роль людини у виробництві істотно змінюється що, своєю чергою, зумовлено такими чинниками: зміни у змісті праці, які обумовлюються впровадженням інновацій, підвищення значущості самоконтролю та самодисципліни, зростання освітнього та культурного рівня працівника, зміна пріоритетів у системі цінностей персоналу. Людина є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, але й головним його стратегічним ресурсом. Вкладення в людські ресурси стають довготерміновим фактором конкурентоспроможності підприємства.

Проблеми, що стосуються розвитку, відтворення та ефективного використання трудового потенціалу, розглянуто в працях вітчизняних і зарубіжних учених, таких як: С.Ф. Покропивний, Т.О. Примак, П.С. Шваб, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, Є.П. Качан, А.М. Колот, Л. Едвінсон, М. Мелоун, К. Свейбі, Т. Стюарт. Проте, потребують подальших розробок дослідження трудового потенціалу як інструменту підвищення конкурентоспроможності підприємства, а також оцінка та засоби підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства.

Персонал є однією із рушійних сил, що сприяють розвитку, процвітанню та підтриманню конкурентоспроможності підприємства. Однак, сьогодні ми можемо спостерігати, що більшість власників підприємств в гонитві за власним збагаченням, не приділяють значної уваги до своїх підлеглих, завдяки яким вони досягають поставлених цілей. Успіх підприємства та його конкурентоспроможність залежить від якості трудового потенціалу та його ефективного використання.

Ефективне функціонування будь-якого підприємства можливе лише за наявності висококваліфікованого трудового потенціалу. Трудовий потенціал є інтегральною оцінкою і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення.

Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров’я; освіта; професіоналізм; моральність; мотивованість; вміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; ресурси робочого часу та інше [1].

Традиційно використовують чотири типи одиниць виміру розміру трудового потенціалу підприємства – часові, натуральні, вартісні та умовні.

Часові одиниці виміру базуються на використанні часових проміжків для характеристики рівня трудового потенціалу працівника чи підприємства. Часова оцінка трудового потенціалу працівника може свідчити, скільки часу йому потрібно на виконання звичайних професійних обов'язків (функцій) та вирішення екстраординарних завдань у рамках конкретної організації, виходячи з наявних умов. Натуральні одиниці виміру (кількість виробів, обсяг виконаних робіт, чисельність обслужених клієнтів тощо) визначають трудовий потенціал на основі кількості генерованих і передбачуваних матеріальних економічних благ. Вартісний вимір трудового потенціалу дає змогу інтегрувати на цій основі всі фінансові витрати та результати від діяльності підприємства (організації), але разом з цим передбачає врахування спектра обмежень. Умовні одиниці виміру трудового потенціалу по своїй суті відображають суб'єктивні судження щодо природи та чинників, що визначають розмір трудового потенціалу. До них відносять різноманітні синтетичні коефіцієнти, рейтинги, бальні оцінки тощо.

Система управління формуванням трудового потенціалу підприємств включає наступні компоненти:

- планування кількості й якісного складу ресурсів; добір кадрів; набір персоналу;
- визначення заробітної плати й різних пільг;
- профорієнтація й адаптація;
- навчання трудовим навичкам;
- оцінка трудової діяльності;
- підвищення на посаді, переведення або звільнення; підготовка керівних кадрів [2].

Характерними рисами трудового потенціалу є:

– здатність до акумулювання та об’єднання. Трудовий потенціал формується шляхом об’єднання зусиль індивідуумів, які працюють у певному колективі, їх сумарний потенціал формує трудовий потенціал підприємства, який, у свою чергу, у межах визначеної галузі утворює трудовий потенціал галузі; сумарний трудовий потенціал підприємств у певному регіоні формує трудовий потенціал регіону. Сукупний трудовий потенціал усіх підприємств і регіонів утворює трудовий потенціал країни;

– накопичення трудовий потенціал нарощується завдяки збільшенню кількості працівників, а також через підвищення рівня їх освідченості, професіоналізму, кваліфікації, активізацію науково-дослідницької діяльності;

– систематичний розвиток. Процеси формування, відтворення, розвитку, розподілу відбуваються безперервно;

– комплексність означає багатовимірність трудового потенціалу, який не може характеризуватися лише будь-якою однією категорією, оскільки тоді він втратить свій внутрішній зміст. Тому трудовий потенціал слід розглядати як систему кількісних та якісних параметрів;

– змінність означає, що трудовий потенціал це не постійна та не статична величина, під дією значної кількості чинників він трансформується через зміни своїх якісних та кількісних параметрів як у кращий, так й у гірший

бік. Негативні демографічні процеси можуть знижувати трудовий потенціал, а такі процеси, як поліпшення рівня і якості життя, підвищення рівня освіти та ін., сприятимуть зміцненню трудового потенціалу;

– керованість. Трудовий потенціал підлягає управлінню [3].

В сучасних умовах господарювання ефективне функціонування підприємства, підвищення конкурентоспроможності продукції та економіки визначається безліччю чинників, з-поміж яких важливе місце посідає трудовий потенціал (як сукупність перелічених переваг). Тому працедавці повинні задуматись про підвищення ефективності виробництва. Підвищення ефективності виробництва може бути досягнуто внаслідок підвищення рівня складових частин потенціалу підприємства, зокрема трудового потенціалу. Для наявності трудових ресурсів, професійно-кваліфікаційний рівень яких відповідає сучасним вимогам, потрібна умова випуску конкурентоспроможної продукції а також надання якісних послуг. Значну увагу підприємці повинні спрямувати на формування якісного складу персоналу підприємства, його стабілізацію та розвиток, ефективну мотивацію і формування у працівників зацікавленості в результатах праці та корпоративної свідомості.

Література:

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник. 5-те вид., оновлене. Київ: Знання, 2011. 390 с.

2. Тітяєв В. В. Управління потенціалом підприємств. Харків : ХНАМГ, 2019. 105 с.

3. Масловська Л.Ц., Пивовар А.М. Соціально-економічна сутність і структура трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства. *Агросвіт*. 2018. № 2. С. 11- 16.

Чернявська Д.С.
студентка 5 курсу, групи 04-23м-02, факультету юстиції
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
м. Харків, Україна

СМАРТ-КОНТРАКТИ В ДОГОВІРНИХ ВІДНОСИНАХ: ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ

21 століття – стрімкий період розвитку суспільства, одним із наслідків якого стала поява таких правових феноменів, як: блокчейн, ICO та смарт-контракти. Так, сьогодні смарт-контракти науковці та представники бізнесу характеризують, як універсальні інструменти, які здатні вирішити майже усі проблеми сучасного бізнесу, мінімізувати ризики, які потенційно виникають при укладанні та виконанні договорів[1]. З метою найкращого розкриття обраної тематики, з'ясування переваг, недоліків та перспектив використання смарт-контрактів, вважаємо за доцільне навести доктринальні підходи до розуміння поняття «смарт- контракт». Отже, смарт-контракт «представляє собою угоду, яку написано у формі комп'ютерного коду та яку можна укласти, змінити чи розірвати тільки за допомогою певної комп'ютерної програми» [2]. Це визначення істотно відрізняється від традиційного підходу до терміну договір [4].

Незважаючи на те, що сьогодні смарт-контракти набувають все більшого поширення, не менш важливими та такими, що потребують свого вирішення залишаються проблеми: «питання належного правового захисту прав сторін смарт-контракту; існує проблема у залученні державного реєстратора та/або нотаріуса у разі укладання смарт-контрактів; не менш важливим та відкритим залишається питання, пов'язане з належним виваженим правовим регулюванням укладання/виконання смарт-контрактів» [3]. У той же час, існує позиція, що хоча смарт-контракт може бути юридично-обов'язковою угодою, він не завжди є юридично обов'язковим. При цьому, смарт-контракт все одно повинен відповідати всім юридичним вимогам, встановлених для договору [5].

Тож, розглянемо деякі дискусійні питання використання смарт-контрактів. Як зазначено раніше, однією з найважливіших проблем є належний правовий захист прав сторін смарт-контракту. Наприклад, під час укладання смарт-договорів переважна більшість традиційних правових категорій сучасного договірного права вимагає свого розгляду та, відповідно, інтерпретації під кутом цифрових технологій. Серед науковців-прибічників використання смарт-контрактів панує думка, що категорія неналежного виконання зобов'язання не може бути застосована щодо смарт-контракту, оскільки останній за своєю правовою природою і спрямований на максимальне забезпечення саме належного виконання зобов'язання, тому фактично завдяки використанню смарт-контрактів усуваються ризики недобросовісності сторін договору.

Дискусійним сьогодні залишається питання, пов'язане з юрисдикцією вирішення спорів та притягненням до відповідальності сторін смарт-контракту у разі порушення ними умов. Це зумовлено тим, що досить часто сторони такого

договору перебувають не лише у різних країнах, а і на різних континентах, тобто знаходяться під різною юрисдикцією, що іноді ускладнює процес вирішення спорів. У такому випадку, вважаємо за доцільне, щоб сторони при укладанні смарт-контракту одразу вирішували питання підсудності.

Окремого дослідження потребує і питання відповідальності за порушення умов та помилки у смарт-контрактах. За таких обставин доцільним є врахування декількох чинників. Як зазначає Некіт К., по-перше, «якщо неналежне виконання за смарт-контрактом пов'язано з помилкою у програмному коді, виникає питання про те, хто має нести відповідальність за таку помилку. Убачається, що відповідальність за такі помилки має покладатись на сторону, яка взяла на себе обов'язок підготувати смарт-контракт. Наприклад, якщо смарт-контракт розробляється на замовлення боржника, він має нести ризик наявності помилки у смарт-контракті, яка спричинить неналежне виконання. Якщо розроблення смарт-контракту бере на себе кредитор, він має відповідати за допущене невиконання такого контракту. Зрозуміло, що в кожному разі сторона, яка бере на себе ризик невиконання смарт-контракту внаслідок технічних помилок, має право позову до розробника, з яким було укладено договір на розроблення програмного забезпечення. У рамках цього позову можна вимагати і відшкодування завданих невиконанням такого контракту збитків. По-друге, специфіка смарт-контракта полягає в тому, що відповідальність за його порушення може бути покладена на третю особу, яка втрутилася у програмний код, що призвело до неналежного виконання зобов'язання. Така відповідальність буде реалізовуватись у рамках норм деліктного права» [1].

Отже, проаналізувавши усе викладене, ми можемо зробити висновок про те, що сьогодні в період цифровізації та розвитку інформаційних технологій поява смарт-контрактів є закономірним явищем. Водночас, з метою належного забезпечення реалізації та захисту прав сторін таких договорів, законодавець має, зважаючи на потреби сучасності, сформувати нормативно-правову базу, що регламентуватиме такі правовідносини.

Література:

1. Некіт К.Г. Переваги та недоліки смарт-контрактів як підстав виникнення права власності. Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право. 2020, № 3 (47). URL: http://visnyk-psp.kpi.ua/article/view/229494/228501 (звернення: 27.10.23).

2. Що таке смарт-контракт. https://lexinform.com.ua/yuridychna-praktyka/shho-take-smart-kontrakty-i-yaki-pryntsypy-yih-roboty/#google_vignette

3. Мамчур Л., Недибалюк О. Цивільно-правові реалії допустимості використання смарт-контракту у договірних відносинах. *Історико-правовий часопис:* науковий журнал. Луцьк: Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки, 2018. № 2 (12). С. 90–94.

4. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року № 435-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text (дата звернення: 27.10.2023).

5. Белль Вонг, J.D. What are smart contracts, and how are they regulated and enforced? https://www.legalzoom.com/articles/what-are-smart-contracts-and-how-are-they-regulated-and-enforced (дата звернення: 31 10.2023).

Чубенко В.А.
кандидат юридичних наук
молодший науковий співробітник
Науково-дослідний інститут правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України
м. Харків, Україна

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ DEEP TECH ІННОВАЦІЙ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ В КОНТЕКСТІ ОРІЄНТИРА ДЛЯ УКРАЇНИ

Останнім часом в світовій спільноті суб'єктів інноваційної діяльності, а також сфері державного регулювання часто зустрічається зацікавленість до нової хвилі інновацій – deep tech інновацій. Особливий інтерес для України вказане питання викликає з огляду на те, що відповідно до Нового європейського порядку денного інновацій, викладеного в Повідомленні Європейської Комісії від 05.07.2022 COM/2022/33 [1], Європейський Союз має намір очолити вказану хвилю інновацій. Так, в статті 375 Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами [5] передбачено, що співробітництво враховує діючі рамки співробітництва, встановлені Угодою про співробітництво у сфері науки і технологій між Україною та Європейським Співтовариством, а також мету України до поступового наближення до політики та права ЄС у сфері науки і технологій. Тобто, в контексті євроінтеграційних процесів в Україні, необхідна всеосяжна та швидка адаптація правових, державних, економічних, наукових та інших елементів до реалій функціонування ЄС. Вказане пояснює доцільність звернення уваги та дослідження основних аспектів інноваційної політики Європейського Союзу, які існують сьогодні.

Deep tech (глибокотехнологічні) інновації можна охарактеризувати, як нову хвилю інновацій, які ґрунтуються на передовій науці, технологіях та інженерії, в переважній більшості є фізичними продуктами, часто поєднують досягнення фізичної, біологічної та цифрової сфер і мають потенціал для надання трансформаційних рішень на глобальні виклики людства.

Так, ЄС офіційно регламентовані основні заходи, що покликані забезпечити лідерство Європейського Союзу в новій хвилі інновацій – deep tech інноваціях у Новому європейському порядку денному інновацій [1]. Такі заходи можуть узгоджено використовувати сильні сторони єдиного ринку, міцну промислову та кадрову базу, стабільні інституції та демократичні суспільства для стимулювання глибоких технологічних інновацій в ЄС, та згруповані за п'ятьма основними напрямками:

1) доступ до фінансування для deep tech інновацій, що передбачає мобілізацію близько 45 мільярдів євро фінансування для розширення масштабів таких інновацій;

2) рамкові умови для deep tech інновацій. Вказаний захід передбачає експериментальні підходи до регулювання, через так звані «регуляторні

пісочниці», а також випробувальні стенди, живі лабораторії та закупівлі інновацій;

3) сприяння розвитку інноваційних екосистем і подолання інноваційного розриву в ЄС;

4) глибокі технологічні (deep tech) таланти. ЄС має намір зосередитись на забезпеченні розвитку та потоку важливих «талантів» у сфері глибоких технологій усередині ЄС, а також залучаючи такі «таланти» з інших країн, що є одним із завдань Європейського інституту інновацій та технологій;

5) удосконалення основи формування інноваційної політики. Захід зосереджений на вдосконаленні відповідних інструментів, розробці та використанні надійних, порівнюваних наборів даних, які можуть допомогти аналізувати та моделювати політику інноваційної екосистеми.

Вказані заходи стимулювання глибоких технологічних інновацій в ЄС є досить логічними та цікавими для перейняття та імплементування при формуванні системи правового регулювання розвитку інновацій в Україні.

Українським законодавством, станом на даний час, не виокремлюються положення щодо deep tech інновацій. Зокрема, в Законі України «Про інноваційну діяльність» [2], який визначає правові, економічні та організаційні засади державного регулювання інноваційної діяльності в Україні, встановлює форми стимулювання державою інноваційних процесів і спрямований на підтримку розвитку економіки України інноваційним шляхом, немає згадок про глибокотехнологічні інновації, їх сутність, підтримку чи розвиток. Водночас, слід відмітити також інший правовий документ, який є крос-секторальним – це Стратегія розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 року № 526-р [3] (далі – Стратегія). Так, серед очікуваних результатів впровадження зазначеної Стратегії відсутні будь-які показники в сфері deep tech інновацій, власне, як і в її цілях.

Справедливо зауважити, що ідея та концепція deep tech інновацій розпочали свій розвиток відносно нещодавно, в тому числі, після прийняття в Україні відповідних нормативно-правових актів в сфері інноваційних відносин, а відтак – в останніх відсутні відповідні положення, спрямовані на регулювання deep tech інновацій. Як приклад, Новий європейський порядок денний інновацій викладений в Повідомленні Європейської Комісії 05.07.2022, в той час, як в Україні Стратегія затверджена урядом в 2019 році, а Закон України «Про інноваційну діяльність» прийнятий ще в 2002 році.

Хоча зміст поняття глибоких технологічних інновацій, не викладений в законодавчих актах, деякі основні сфери deep tech інновацій, про які зазначалось вище, частково співпадають зі стратегічними пріоритетними напрямами на період 2011-2023 роки, визначеними в Законі України «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні» від 08 вересня 2011 року №3715-VI [4].

Крім того, протягом 2013-2018 років в Україні схвалено майже 40 стратегічних документів галузевого рівня, що стосуються розвитку інновацій в тій чи іншій сфері [3], в тому числі, і тих, які на даний час визначаються як глибокотехнологічні. Водночас, вказані документи містять заходи щодо

підтримки інноваційної діяльності у кожній окремій сфері, стимулювання її розвитку тощо. Проте, зазначені акти не спрямовані одночасно на розвиток глибокотехнологічних інновацій в усіх сферах економіки як системного та орієнтуючого параметру, як це вбачається з Нового європейського порядку денного інновацій в Європейському Союзі. Проте, важливим є не тільки секторальний підхід до регулювання окремих напрямів інноваційної діяльності, зокрема, тих, які підпадають під сферу глибокотехнологічних, а й комплексний, синергетичний підхід, який полягає у визначенні основних напрямків та заходів державної інноваційної політики, орієнтованої, зокрема, на розвиток deep tech інновацій в Україні. Найбільш доцільним, на нашу думку, є запровадження в нашій державі європейських інструментів, принципів та засобів стимулювання розвитку зазначених інновацій, в тому числі, беручи до уваги євроінтеграційні процеси в Україні.

Таким чином, слід зазначити, що Україні потрібні системні зусилля задля створення нової ефективної моделі національної інноваційної системи, яка б відповідала та доповнювала розгалужену інноваційну систему ЄС, орієнтовану на розвиток deep tech інновацій. Особливу увагу слід звернути на адаптацію українського законодавства у вказаній сфері, зокрема, Закон України «Про інноваційну діяльність», а також Стратегію розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 року № 526-р, в контексті внесення змін щодо визначення основних положень та заходів розвитку глибокотехнологічних інновацій в Україні.

Література:

1. The Commission to the European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions COM/2022/332 final of 05 July 2022: A New European Innovation Agenda. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52022DC0332.

2. Про інноваційну діяльність : Закон України від 14 лютого 2002 року № 40-IV. *Відомості Верховної Ради України.* 2002. № 36. С. 266.

3. Стратегія розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 року№ 526-р. *Офіційний вісник України.* 2019. № 57. С. 139.

4. Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності : Закон України від 08 вересня 2011 року № 3715-VI. *Відомості Верховної Ради України.* 2012. № 19-20. С. 799.

5. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27 червня 2014 року № 984_011. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011?find=1&text=%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D1%80%D1%86#w1_51.

Шарков К.М.
студент групи МТЕ-212м
Гнєздовський О.В.
старший викладач
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ОБГРУНТУВАННЯ СТВОРЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ В ІНДУСТРІЇ РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Глобалізація економіки - це процес зростання інтеграції та взаємозалежності світових економік через збільшення міжнародної торгівлі, іноземних інвестицій, руху людей та інших видів економічної діяльності. Цей процес впливає на багато сфер життя, включаючи бізнес, політику, культуру та соціальні аспекти.

Розвиток персоналу - це процес активного збагачення навичок, знань, компетенцій та інших якостей співробітників в організації з метою забезпечення їхньої ефективності, підвищення професійного рівня та досягнення стратегічних цілей компанії. Значення розвитку персоналу включає в себе низку важливих аспектів: підвищення продуктивності; зниження витрат на найм нового персоналу; підвищення рівня задоволеності працівників; підготовка кадрового резерву; покращення якості обслуговування клієнтів; підвищення інноваційності.

У нинішньому глобальному економічному кліматі роздрібним підприємствам вкрай необхідно створити комплексну систему управління розвитком персоналу. Така система має вирішальне значення перед обличчям конкурентного середовища, створеного глобалізацією, яка вимагає наявності робочої сили, яка є одночасно висококваліфікованою та адаптованою. Щоб створити необхідну систему, необхідно реалізувати наступні етапи:

– аналіз потреб індустрії і оцінка глобальних трендів: Почніть з ретельного аналізу галузі роздрібної торгівлі, її основних характеристик і сучасних глобальних трендів. Визначте, які навички та знання необхідні для працівників у цьому середовищі;

– розробка стратегії розвитку персоналу: Визначте, які конкретні цілі та завдання ви маєте щодо розвитку персоналу. Це може включати підвищення професійної кваліфікації, розвиток м'яких навичок, вивчення нових технологій та інше;

– планування навчання і розвитку: Розробіть програми навчання та розвитку, які відповідають потребам персоналу та бізнесу. Це може включати навчальні курси, семінари, менторинг, онлайн-навчання тощо;

– оцінка ефективності: Встановіть систему відстеження та оцінки ефективності програм розвитку персоналу. Вимірюйте результати та коригуйте стратегію, якщо це необхідно;

– залучення та утримання талановитих працівників: Глобалізація може збільшити конкуренцію за талановитими співробітниками. Розробіть стратегію приваблення і утримання персоналу, що включає в себе конкурентну зарплату, бонусні програми, можливості для розвитку та інші переваги;

– співпраця з міжнародними партнерами: В умовах глобалізації співпраця з міжнародними партнерами та організаціями може бути корисною. Вивчайте кращі практики та здобутки в цій галузі у світі та співпрацюйте для обміну досвідом;

– адаптація до змін: Глобальна економіка постійно змінюється. Ваша система управління розвитком персоналу повинна бути гнучкою і готовою адаптуватися до нових викликів і можливостей.

Порівняно з іншими організаціями та галузями роздрібна торгова мережа виділяється кращим менеджментом розвитку персоналу. Управління системами розвитку персоналу у великих торговельних мережах суттєво відрізняється від роботи малих торгових підприємств. Навіть у часи невизначеності та фінансових потрясінь ці мережі демонструють стабільну та послідовну модель економічного зростання. Таким чином, вони мають чудову стійкість до зовнішнього тиску, який може негативно вплинути на інші галузі.

У зв’язку зі зростаючою глобалізацією економік роздрібні мережі зазнають суттєвих змін у системах управління розвитком персоналу. Ці перетворення мають як кількісний, так і якісний характер, причому ступінь змін різний залежно від конкретного суб’єкта господарювання. Тим не менш, очевидно, що процес глобалізації позитивно вплинув на вітчизняну корпоративну структуру навчання та розвитку персоналу. Створення ефективної системи управління розвитком персоналу допоможе компанії у створенні сприятливого середовища для росту та розвитку співробітників, що призведе до покращення результатів компанії та її стійкості в умовах конкуренції, дозволить успішно функціонувати в умовах глобалізації та забезпечить перевагу на ринку.

Література:

1. Петрова І. Л. Стратегічне управління розвитком персоналу. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2012. № 5(50). С. 128–132.

2. Юрко І. В., Тернавський Д. О. Розвиток корпоративних торговельних мереж в Україні: визначення та класифікація. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2010. № 1. С. 83–86.

3. Гетьман О. О., Білодід А. О. Інноваційні методи розвитку персоналу. *Глобальні та національні проблеми економіки: електронне наукове фахове видання Миколаївського національного університету імені Л. О. Сухомлинського.* 2017. № 17. С. 556–561.

Шишкін В.О.
кандидат економічних наук, доцент
Запорізький національний університет
м. Запоріжжя, Україна

МАРКЕТИНГ В МАЛОМУ БІЗНЕСІ

Останнім часом увага до сектору малого бізнесу зросла через глобалізацію економіки та дедалі гострішу конкуренцію. Як розвинені країни, так і країни, що розвиваються, усвідомили важливість малого бізнесу в економічному та соціальному розвитку.

У Європі малий бізнес залишається економічним локомотивом ЄС, незважаючи на значне падіння темпів економічного зростання в останні роки [1].

Представляючи 99,8 відсотка всіх підприємств, малий бізнес забезпечує 66 відсотків зайнятості в Європейському Союзі [2, с. 62].

Щороку створюється багато нових малих підприємств, але майже така ж кількість малих підприємств закривається з різних причин.

Проблеми, з якими стикається малий бізнес, полягають у поєднанні менш контрольованих внутрішніх і зовнішніх факторів, що випливають з особистих якостей, технічних навичок, управлінської компетенції та поведінки підприємця.

Мотиви займатися власним бізнесом варіюються від тих факторів, які спонукають когось до відкриття власної справи, наприклад пошук незалежності, так і таких, які змушують особу до самозайнятості, наприклад відсутність альтернатив працевлаштування.

Коли бізнес вже створено, особисті навички та поведінка засновника бізнесу значною мірою визначають, як буде здійснюватися управління бізнесом в ключових функціональних областях.

Дані досліджень свідчать про те, що успіх малого підприємства більше залежить від політики, яку воно приймає, а не від стану ринку, на якому воно працює. Зовнішній вплив менш важливий, ніж індивідуальні фактори, такі як поведінка керівництва, компетентність і особисті якості. Деякі особи досягають успіху як підприємці, коли здається, що поставлені ними цілі недосяжні, тоді як інші зазнають невдачі, коли є умови для успіху. Малі підприємства стикаються з проблемами, особливо в сферах маркетингу, бухгалтерського обліку, фінансів і управління людьми [3, с. 115].

Малі підприємства відіграють важливу роль у створенні робочих місць, виробництві товарів та надання послуг. Але суттєвою проблемою, з якою цим підприємствам доводиться боротися, це маркетинг.

Маркетинг має вирішальне значення для малого бізнесу, оскільки він створює дохід для фірми через продаж товарів і послуг. Держава також виграє отримуючи податки.

Однак малі підприємства стикаються з багатьма маркетинговими проблемами, які заважають їм досягти своїх цілей. Відсутність ринку інформації є одним великим викликом. У наш час ринкова інформація має вирішальне значення для успіху будь-якої організації.

Малі підприємства в Україні не мають механізму збору інформації, яка б їм допомогла ефективно продавати свої продукти/послуги. Незважаючи на величезну кількість доступної бізнес-інформації та можливість доступу до національних і міжнародних баз даних, багато малих підприємств продовжують значною мірою покладатися на традиційні форми, такі, як особисті контакти з клієнтами та колегами по бізнесу. Вирішенням цієї проблеми є навчання підприємців в тому числі дистанційно за допомогою мережі Інтернет.

Відсутність розуміння маркетингу є ще однією проблемою, з якою стикаються підприємці. Багато малих підприємств розвивалися без визнання маркетингу як основної філософії.

Більшість малих підприємств не практикують маркетингову концепцію, яка визнає верховенство клієнта та забезпечує задоволеність клієнтів.

Більшість малих підприємств практикують концепцію продажу. Ця концепція в основному фокусується на обсягах продажів без урахування задоволеності клієнтів.

Малі підприємства повинні прийняти маркетингову концепцію як довгострокову стратегію, оскільки вона забезпечує довгострокову прибутковість і зростання. Вони також повинні прийняти рекламні стратегії, стимулювання збуту, щоб вплинути на попит і отримати конкурентні переваги.

Малі підприємства розглядаються як відкриті системи, де всі функції взаємодіють і взаємозалежні один від одного. Якщо змінюється одна частина системи, всі інші компоненти функцій змінюються відповідно до мінливих умов.

На мікрорівні функції організації взаємодіють одна з одною адаптуючи підприємство до мінливого середовища.

Поєднуючи рішення, пов’язані з розробкою та впровадженням стратегії маркетингових комунікацій, стає зрозумілим складність і чутливість кожного з прийнятих управлінських рішень.

Малі підприємства мають обмежені канали і мережі для обміну інформацією, досвідом і контактами порівняно з великим бізнесом. Канали важливі для розвитку, зростання і функціонування малого бізнесу. Інформаційна мережа може включати професіоналів, ділових партнерів та державні установи. Мережі важливі для малих підприємств, оскільки вони покращують доступ до ринкової інформації, клієнтів і ринків як внутрішніх, так і міжнародних, що в кінцевому підсумку збільшує приплив клієнтів.

Література:

1. International Monetary Fund. The outlook is uncertain again amid financial sector turmoil, high inflation, ongoing effects of Russia’s invasion of Ukraine, and three years of COVID. URL: https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2023/04/11/world-economic-outlook-april-2023 (дата звернення: 30.10.2023).

2. F. Mbah Takwi. Business Management and Innovation: A Critical Analysis of Small Business Success. *American Journal of Operations Management and Information Systems*. 2020. 5(3). 62–73

3. T. Karanja, P. Muturı, M. Mukabı, D. Kabata, S. Wahome, M. Kayogo. Small Business Management. *International Journal of Business and Social Science.* Vol. 4 №. 16; December 2013. p. 113–142.

Шишкіна О.В.
доктор економічних наук, доцент
Національний університет «Чернігівська політехніка»
Бойчук Т. Т.
здобувач наукового ступеня доктора філософії
Національний університет «Чернігівська політехніка»

ІНСТРУМЕНТИ РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТУ ТРАНСПОРТНИХ КОМПАНІЙ

Ризик-менеджмент, основне призначення якого полягає у забезпеченні ефективного управління ризиками які можуть виникнути в процесі діяльності та призвести до негативних наслідків, як то втрата прибутку / доходу / капіталу є важливою складовою життєдіяльності будь-якої компанії, у тому числі, транспортної.

Запровадження ризик-менеджменту діє змогу транспортним компаніям ідентифікувати, аналізувати і оцінювати можливі ризики та приймати рішення щодо їх мінімізації / нейтралізації. Кожна транспортна компанія виконуючи своє основне функціональне призначення, а саме, забезпечуючи перевезення вантажів та/або пасажирів, відчуває на собі суттєвий вплив зовнішнього і внутрішнього середовища, здатних генерувати широкий спектр ризиків. Так, наприклад, діяльність транспортних компаній супроводжується значними витратами, пов’язаними з придбанням транспортних засобів й їх обслуговуванням, оплати паливно-мастильних матеріалів, запасних частин, виплатою заробітної плати та відрахувань на неї та іншими численними затратами, які, по суті, є значною частиною витрат компанії й виступають ризикоформуючими факторами та суттєво впливають на її прибутковість.

Тож систематичний аналіз існуючих і потенційних ризиків, оцінювання їх впливу на діяльність компанії та розробка стратегії управління ними є вагомими складовими процесу ризик-менеджменту, який допомагає компанії зменшити ймовірність виникнення ризиків та мінімізувати їх наслідки.

Вагомою складовою ефективного управління ризиками є зважений підхід до вибору компаніями відповідних інструментів. Саме цьому аспекту ми приділяємо увагу у своєму дослідженні.

Вважаємо, що специфічні аспекти функціонування транспортних компаній роблять інструменти ризик-менеджменту в транспортних компаніях унікальними.

До основних специфічних аспектів віднесемо:

- мобільність активів (транспортних засобів), що підвищує ризики пов’язані з аваріями, крадіжками, погодними умовами та іншими факторами;
- необхідність контролю та відстеження через GPS, супутникові системи, що з одного боку підвищує витратність транспортного процесу, а з іншого - дозволяє перевізникам знаходити та контролювати місцезнаходження своїх транспортних засобів у режимі реального часу;

- потреба у високопродуктивних логістичних рішеннях, які вимагають вдосконалення планування маршрутів і управління запасами;
- дотримання специфічних правил і нормативів, встановлених владними органами та інші [1-3].

Залежно від сфери діяльності та конкретних ризиків, які можуть бути важливі для конкретної транспортної компанії, можуть варіюватись й інструменти ризик-менеджменту, до яких на нашу думку доцільно віднести:

- страхування, як один з основних способів захисту від фінансових втрат унаслідок аварій, крадіжок, зіткнення тощо;
- моніторинг контролю маршрутів, швидкості та місцезнаходження транспортних засобів за допомогою GPS-технологій, що допомагає компаніям вчасно виявляти можливі проблеми і реагувати на них;
- аналіз історії аварій, погодних умов, шляхів і маршрутів перевезень та інших факторів для визначення і оцінки потенційних ризиків, які можуть впливати на діяльність транспортної компанії;
- встановлення систем і технічних засобів безпеки (відеоспостереження, датчиків контролю руху тощо), що допомагає у запобіганні несанкціонованому використанню і крадіжок транспортних засобів;
- регулярне технічне обслуговування, ремонт і профілактика транспортних засобів які сприяють попередженню аварій й понесенню збитків;
- ефективна логістика дозволяє зменшити час у дорозі і знизити ризик заторів, аварій та сприяє уникненню інших проблем, пов’язаних з транспортним рухом;
- укладання договорів з постачальниками, клієнтами та іншими контрагентами дозволяє розподілити відповідальність учасників транспортного процесу і тим самим зменшити збитки від негативного прояву ризиків;
- навчання водіїв і персоналу правилам безпеки, ефективній взаємодії з клієнтами і веденню документації може зменшити ризик людського фактору.

Використання зазначених інструментів транспортним компаніям сприяє зниженню ризиків, зменшенню витрат та підвищенню загальної ефективності їхньої діяльності. Теоретико-прикладне використання зазначених інструментів потребує врахування переваг, недоліків, особливостей і обмежень їх застосування, що має стати об’єктом подальших наукових досліджень.

Література:

1. Oborilová I., Myšková R., Melichar V. Risks associated with the human resources management in transport companies. *Procedia economics and finance.* 2015. T. 34. C. 352-359. URL:https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567115016408

2. Stažnik A., Babić D., Bajor I. Identification and analysis of risks in transport chains. *Journal of Applied Engineering Science.* 2017. T. 15. №. 1. URL: https://www.aseestant.ceon.rs/index.php/jaes/article/view/12179

3. Поліщук О. В., Щербина В. В. Теоретичні основи оцінки ризиків транспортно-логістичних компаній. *Розвиток методів управління та господарювання на транспорті.* 2016. №. 4. С. 32-41.

Шишкіна О.В.
доктор економічних наук, доцент
Національний університет «Чернігівська політехніка»
Даньков А.Ю.
здобувач наукового ступеня доктора філософії
Національний університет «Чернігівська політехніка»

СКЛАДОВІ СИСТЕМИ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНИХ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Ефективність системи фінансово-економічної безпеки є важливою умовою успішної діяльності високотехнологічних промислових підприємств. Передусім це пов'язано із значними інвестиційними витратами, у тому числі, на впровадження інновацій та потребами постійного оновлення технологій, розробки нових продуктів і послуг з метою забезпечення конкурентоспроможності підприємств як на внутрішньому, так і на зовнішніх ринках. Швидка цифровізація економіки зумовлює необхідність перегляду традиційних підходів до формування системи фінансово-економічної безпеки високотехнологічних промислових підприємств, життєдіяльність яких залежить від розробки і реалізації інновацій в усіх сферах і видах діяльності. Впровадження інновацій вимагає значних інвестицій, а також зміни бізнес-моделей та стратегій розвитку. У цих умовах ефективна система фінансово-економічної безпеки є ключовим фактором успішної діяльності зазначених підприємств.

Фінансово-економічна безпека високотехнологічного промислового підприємства базується на комплексі стратегій та заходів, спрямованих на забезпечення стійкості, оптимізацію всіх видів наявних ресурсів та збалансованість фінансових показників їх функціонування і розвитку [1-3].

З огляду на функціональне призначення системи фінансово-економічної безпеки високотехнологічних промислових підприємств, в її структурі доцільно виділити наступні складові (підсистеми):

1. Фінансове планування являє собою процес розробки бюджетів доходів, витрат та інвестицій, формування тактичних та стратегічних фінансових планів, спрямований на забезпечення достатнього рівня фінансових ресурсів для реалізації визначених підприємством цілей.

2. Фінансовий контроль передбачає спостереження за формуванням, розподілом і використанням ресурсів усіма структурними підрозділами підприємства; допомагає вчасно виявляти відхилення від планових показників та здійснювати управлінські заходи відповідно до зазначених відхилень з метою посилення фінансово-економічної безпеки і підвищення ефективності діяльності;

3. Фінансовий моніторинг полягає у систематичній оцінці фінансово-економічної діяльності підприємства з метою виявлення сильних та слабких сторін, а також можливих проблем та шляхів їх вирішення.

4. Ризик-менеджмент передбачає ідентифікацію, аналіз, оцінку та управління ризиками, пов'язаними з операційною, фінансовою та інвестиційною діяльністю підприємства. Ця складова системи фінансово-економічної безпеки поєднує ретельний аналіз та оцінку ризиків, розробку стратегій мінімізації і оптимізації ризиків та створення механізмів захисту від загроз зовнішнього і внутрішнього середовища.

5. Фінансова рівновага і фінансово-економічна стабільність спрямовані на забезпечення достатнього рівня фінансових ресурсів (у тому числі, шляхом балансування доходів і витрат, підтримки необхідного рівня ліквідності у коротко-, середньо- і довгостроковій перспективі, резервування достатніх фінансових ресурсів тощо) для проведення поточної діяльності підприємства та розвитку нових проектів [1].

6. Інформаційне забезпечення ґрунтується на даних фінансової звітності, інформації про зовнішнє середовище, відомостях про конкурентоспроможність, кредитоспроможність та інвестиційну привабливість підприємства, а також «…має включати кількісні і якісні значення індикаторів фінансової безпеки, наявність ймовірних ризиків або загроз, сформовані фінансові інтереси підприємства та стан їх реалізації, стратегічний план забезпечення фінансової безпеки суб'єкта підприємницької діяльності, параметри використання фінансових ресурсів та джерела їх надходжень» [3].

7. Оптимізація фінансових процесів передбачає вибір оптимальних джерел фінансування та управління капіталом й спрямована на підвищення ефективності управління функціонуванням і розвитком підприємства.

Таким чином, ефективна система фінансово-економічної безпеки є ключовим елементом успішного функціонування і розвитку високотехнологічного промислового підприємства та визначає його здатність до втілення нових ідей і технологій на практиці. Однак, її складові елементи з урахуванням галузевої приналежності конкретного підприємства потребують уточнення і доопрацювання, що стане об'єктом подальших наукових досліджень.

Література:

1. Мельник Л. М. Фінансова рівновага як складова системи фінансово-економічної безпеки підприємств //Bulletin National University of Water and Environmental Engineering. – 2017. – Т. 2. – №. 78. – С. 22-29. URL: https://visnyk.nuwm.edu.ua/index.php/econ/article/download/490/498

2. Орлик О. В. Механізм управління фінансово-економічною безпекою підприємства та його основні складові. Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice, 2015, 2(19), 222–232. URL: https://doi.org/10.18371/fcaptp.v2i19.57391

3. Чеберяко О. В., Кривовяз М. А. Структурні елементи системи забезпечення фінансової безпеки підприємства. Ефективна економіка. 2015. №. 10. С. 19-34. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4377

Шушпанов Д.Г.
д.е.н., проф., завідувач відділу
відділу демографічного моделювання та прогнозування
Інституту демографії та соціальних досліджень
ім. М.В. Птухи НАН України
Пошелюжний В.М.
аспірант
Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи
Національної академії наук України
м. Київ, Україна

ДЕМОГРАФІЧНІ ВИКЛИКИ ПОВОЄННОГО ВІДРОДЖЕННЯ УКРАЇНИ

В останнє десятиліття Україна зіткнулася зі непростими випробуваннями, викликаними конфліктом на сході країни. Повномасштабне вторгнення російського агресора, яке триває уже майже два роки, лише посилило усі деструктивні процеси. Агресія російської федерації завдала Україні величезних збитків та катастрофічних втрат, які мають серйозний вплив на різні аспекти життя суспільства. На жаль, наслідки цієї жорстокої війни будуть відчуватися ще довгі роки, навіть по її завершенню.

Однією з найсерйозніших проблем, з якими стикатиметься країна під час війни, є демографічна криза. Від початку повномасштабного вторгнення в Україні загинуло десятки тисяч людей, а мільйони були змушенні покинути свої домівки та емігрувати. Ці втрати призвели до різкого скорочення чисельності населення на декілька мільйонів осіб, а також до зміни дисбалансу статево-вікової структури країни. Така демографічна ситуація може мати негативні наслідки для розвитку національної безпеки, соціальної сфери, економіки та культури України у майбутньому.

За прогнозами Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи, через втрати внаслідок війни, зниження народжуваності, підвищення смертності та еміграцію, до 2030 року населення України може становити приблизно 35 мільйонів осіб [1]. Не заважаючи на те, що військові дії на території України й досі перебувають в активній бойовій фазі, варто уже задуматися про демографічні ризики, які створила війна для українського суспільства.

Повоєнне відродження України буде супроводжуватися низкою демографічних викликів. Одним з найважливіших завдань буде відновлення чисельності та структури населення до довоєнних показників. Для цього Україні потрібно розробити та реалізувати комплексну стратегію відновлення країни, яка б враховувала демографічні виклики і сприяла покращенню якості життя населення, стимулювала повернення зовнішніх мігрантів й заохочувала до збільшення народжуваності.

Для початку, необхідно забезпечити безпеку для громадян України на її території, що є найважливішим завданням. Забезпечення безпеки – це першочерговий пріоритет, без якого неможливо досягнути успіху в інших

сферах. Виконання цього завдання, стане фундаментом для відновлення економіки та поповнення населення країни [3, с. 55-56].

Задля зменшення впливу демографічної кризи в країні, потрібно вжити заходи, спрямовані на підтримку народжуваності, наприклад, стимулювання народжуваності за допомогою фінансових інструментів та надання пільг молодим сім'ям з дітьми. Україна також повинна сприяти підтримці сімей з дітьми, полегшувати доступ до медичної допомоги та освіти для дітей, а також пропагувати позитивне ставлення до сім'ї та дітей [2, с. 28-31].

Ще одним важливим стимулом демографічного зростання є підвищення очікуваної тривалості життя та зменшення передчасної смертності завдяки успішній профілактиці та ефективному лікуванню хронічних захворювань та активному сприянню здоровому способу життя.

Для подолання демографічних викликів, спричинених війною, Україні необхідно буде забезпечити економічне зростання та створення робочих місць. Це допоможе зменшити безробіття і підвищити доходи населення, що призведе до зростання народжуваності. Створення нових робочих місць, покращення умов і оплати праці, забезпечення прав та свобод громадян дозволить запобігти масовій еміграції населення. Україна також потребуватиме мігрантів для збільшення робочої сили. Це може допомогти компенсувати втрату населення внаслідок війни.

Ще одним важливим кроком є відновлення житлових будинків і соціальної інфраструктури. Оскільки руйнування житла та інфраструктури призвело до того, що мільйони людей в Україні опинилися в неналежних умовах для життя. Відновлення цих об'єктів є необхідною умовою для повернення населення.

Впровадження цих заходів потребуватиме значних зусиль та ресурсів. Однак без їх реалізації успішне відновлення України буде неможливим. Відповідь на демографічні виклики повоєнного відродження України буде визначати її майбутнє. Для успішного відновлення країни буде потрібно забезпечити зростання чисельності населення та його демографічної якості.

Демографічні виклики післявоєнного відродження України є складними та мають багато аспектів. Подолання цих викликів вимагає спільних зусиль і ретельного планування з боку уряду, громадян та міжнародної спільноти. Тільки разом Україна зможе подолати ці виклики та відновити своє суспільство.

Література:

1. У 2030 році населення України становитиме 35 мільйонів – соціологи. Укрінформ – актуальні новини України та світу. URL: http://surl.li/mtdka.

2. Повоєнне відродження України. Візія відділення економіки Національної академії наук України. Київ, 2022. 34 с. URL: http://surl.li/mtdkd.

3. Лібанова Е. М. Щодо повоєнного відродження України. *Вісник НАН України*. 2023. № 2. С. 55-61. URL: https://doi.org/10.15407/visn2023.02.055

Щоголєва І.В.
кандидат педагогічних наук, доцент
Звездун М.О.
магістр
Центральноукраїнський державний університет імені Володимира Винниченка
м. Кропивницький, Україна

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ РИЗИКІВ В ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Діяльність підприємств в сучасних умовах постійно пов'язана з ризиками, джерелами яких є як зовнішнє та внутрішнє середовище підприємства. Конкурентоспроможність підприємств досягається за рахунок наявних конкурентних переваг, основою яких є інноваційний підхід до провадження діяльності. В свою чергу, запровадження інновацій вже є потенційним ризиком, оскільки результати впровадження не завжди дають очікуваний результат, тому вчасний вияв ризиків, їх оцінювання та адекватний вплив може стати способом їх подолання.

Сутність і поняття «ризик» еволюціонує з часом, оскільки пов'язане з розвитком науково-технічного прогресу. На теперішній час існує багато тлумачень цього поняття науковцями різних країн, кожний з яких висвітлює певний аспект цього поняття: це й ймовірність відхилення від запланованого результату, й небезпека втрати ресурсів, подолання невизначеності, надія на позитивний результат і т.д. Проаналізувавши численні визначення поняття «ризик» можемо сформулювати його як ймовірність або загрозу втрати підприємством свого стійкого становища через недоотримання доходів, зайвих витрат або збитків у результаті здійснення комерційної діяльності. Ризики завжди пов'язані з попереднім процесом прийняття рішення, наслідки якого й можуть нести в собі або загрозу, або перспективи. Парадокс ситуації в тому, що хоча їх неможливо уникнути, бо середовище постійно продукує різноманітні ризики, їх можна прогнозувати та керувати ними, що, безсумнівно, потребує неабияких знань та володіння відповідним методичним інструментарієм.

Для кращого розуміння цього явища необхідно зазначити види ризиків, з якими може зіштовхнуться підприємство, але ми закцентуємо увагу лише на класифікацію за ознаками: за економічним змістом, по відношенню до підприємства, за часовим горизонтом, за факторами виникнення, залежно від наслідків, за джерелом, за рівнем передбачуваності, за ймовірністю настання, за можливістю впливу на ризик та ін., які дають загальне уявлення про них [1].

Процес загального оцінювання ризиків проходить в декілька етапів, а саме: ідентифікація ризику; аналіз ризику та його наслідків; якісна та кількісна оцінка його ймовірності; кількісна оцінка рівня ризику; оцінка ризику в цілому.

На теперішній час арсенал методів для проведення загального оцінювання ризиків доволі суттєвий. Для зручності ці методи розподілили за типами, що спрощує вибір методу для аналізу певного ризику, а саме: пошукові методи (перелік контрольних запитань, індуктивний метод); допоміжні методи

(«мозкова атака», метод Дельфі, SWIFT – Що, якщо?, HRA – загальне оцінювання надійності людини); метод аналізу сценаріїв (аналіз окремої втрати, екстраполяція, аналіз впливу на діяльність, аналіз дерева відмов, аналіз дерева подій, аналіз причин і наслідків, діаграма Ісікави); метод функціонального аналізу (FMEA – аналіз виду та наслідків відмов, аналіз паразитних схем, HAZOR – дослідження небезпечних чинників та працездатності); методи загального оцінювання засобів контролю (LOPA – аналіз рівнів захисту, аналіз за схемою «краватка-метелик»); статистичні методи (аналіз «простору станів», імітаційне моделювання за методом Монте-Карло, Байєсівський аналіз) [2].

Вибір методів загального оцінювання буде залежати від складності проблеми, рівня невизначеності в контексті наявної інформації, переліку необхідних ресурсів та їх вартості, можливостей самого методу, який обрано для аналізу. Дієвим інструментом управління ризиками є ризик-менеджмент, сутність якого полягає як в захисті від небезпеки, так і в використанні наявних чи передбачуваних можливостей.

Ризик-менеджмент в ідеальній організації повинен бути інтегрований у всі процеси, повинен стати невід'ємною частиною будь-якого процесу прийняття рішення. Стратегія ризик-менеджменту є мистецтвом управління ризиками підприємства в умовах невизначених господарських ситуацій, яке засноване на прогнозуванні ризиків і впровадження методів їх зниження. Така стратегія включає в себе правила, на базі яких приймаються ризикові рішення і способи визначення варіантів їх вирішення [3].

Таким чином, для того, щоб здійснити оцінку ризиків, треба визначитись з їх видом і джерелами та отримати і проаналізувати інформацію щодо їх глибини та складності. Ця процедура є необхідною для подальшого вибору методів оцінки ризиків, застосування яких дасть релевантні результати; визначення форми фіксації результатів, яка буде зрозумілою для подальших аналітичних дій; можливості перевірки достовірності отриманих даних, на основі яких вже буде обрано стратегію і тактику подолання ризику або його мінімізацію.

Література:

1. Семенова С. М. Класифікація ризиків: систематизований підхід з метою управління. *Вісник Хмельницького національного університету.* Вип. 4. Т. 2. 2020. URL : http://journals.khnu.km.ua/vestnik/?p=4424 (дата звернення 22.10.2023).

2. ДСТУ IES/ISO 31010:2013. Керування ризиком. Методи оцінювання ризику. К. : Мінекономрозвитку України. 2015. 80 с. URL : https://khoda.gov.ua/image/catalog/files/dstu%2031010.pdf (дата звернення 22.10.2023).

3. Ризик-менеджмент чи що таке управління ризиками. URL : https://edin.ua/rizik-menedzhment-chi-shho-take-upravlinnya-rizikami/ (дата звернення 22.10.2023).

Щоголєва І.В.
кандидат педагогічних наук, доцент
Коломієць Ю.В.
магістрант
Центральноукраїнський державний університет імені Володимира Винниченка
м. Кропивницький, Україна

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Поняття «безпека» відноситься до тих понять, яке супроводжує людство від початку його існування й до теперішнього часу, є базовою потребою людини, яку вона в різний спосіб собі забезпечує. Відчуття безпеки асоціюється, перш за все, з відсутністю загроз та рівновагою між людиною і середовищем. З часом це поняття набуло різних граней, зокрема у сфері трудової діяльності, що було зумовлено тим, що людина поступово ставала частиною професійної спільноти, й відповідно, змінювала в процесі діяльності статус «людина» на статус «працівник».

З одного боку, підприємство повинно брати на себе відповідальність за безпеку персоналу в загальному сенсі та забезпечувати її, а з іншого боку – персонал теж може бути джерелом небезпек, які необхідно нейтралізувати підприємству, а в ідеалі – попередити.

Кадрова безпека є однією з нагальних проблем, яку доводиться вирішувати на підприємстві, тому що кадри підприємства є носіями професійної інформації, мають доступ до корпоративної інформації певні умови праці. Статус проблеми кадрова безпека набула в зв'язку з тим, що охоплює різноманітні сфери в діяльності підприємства: це і захист персональних даних, і конфіденційна інформація щодо діяльності підприємства, забезпечення безпеки праці, запобігання шахрайству, які на завжди вдається контролювати на необхідному рівні в силу різних причин, що може призвести до критичної ситуації, коли підприємству доведеться вживати заходи для виходу з неї.

Для визначення напрямів підвищення кадрової безпеки та оптимальних і максимально відповідних впливів необхідно визначитись з позиціонуванням її об'єктів та суб'єктів.

Об'єкти кадрової безпеки розподіляють на комплексні та спеціальні. До комплексних об'єктів відносяться: персонал підприємства, його кадровий потенціал, людський капітал працівників, трудова поведінка персоналу. Спеціальними об'єктами кадрової безпеки є: соціально‑трудові відносини, система мотивації та соціального захисту персоналу на підприємстві, трудова дисципліна та культура праці, трудові конфлікти, система корпоративної освіти та підвищення кваліфікації та ін. Суб'єкти кадрової безпеки розподіляються на внутрішні – адміністрація, виробничі та функціональні підрозділи, персонал, кадрова служба, служба економічної безпеки, юридична служба, профспілкова організація та зовнішні – органи державної влади та місцевого самоврядування, зокрема Державна служба України з питань праці, Державна служба зайнятості України, правоохоронні органи, профспілки, громадські організації [1].

Одним із визначальних напрямів підвищення кадрової безпеки на підприємстві вважаємо розробку та впровадження політики кадрової безпеки, яка повинна містити в собі правила та процедури, а іноді й опис процесів, які допоможуть зменшити ризики, пов'язані з персоналом. При цьому треба враховувати, що кадрова безпека не є самостійною системою, а є підсистемою економічної безпеки підприємства, яка включає й інші підсистеми, зокрема інформаційну, виробничу, технологічну, фінансову, які є пов'язаними.

В якості наступного напряму доцільно зазначити планування та реалізацію заходів, спрямованих на виявлення потенційних загроз і ризиків, пов'язаних з персоналом підприємства. Зазвичай такі заходи проводяться в форматі аудиту кадрової безпеки, результати якого дозволяють запобігти виникненню загроз та ризиків, або підготуватись до них і в такий спосіб зменшити їх негативні наслідки.

Часто джерелом інформації для конкурентів стають співробітники, які звільнились з підприємства та можуть надати інформацію про його діяльність конкурентам, що може становити загрозу підприємству як в економічному так і в іміджевому сенсі. Зрозуміло, що цілком запобігти процесу зміни місця роботи співробітників неможливо, але гальмувати цей процес можливо, то ж такий напрям, як створення ефективної системи мотивації персоналу, дасть змогу сформувати сприятливий психологічний клімат в колективі, надавати заохочення, визначити складові корпоративної етики, що в комплексі буде стимулювати персонал до відповідної етичним нормам підприємства поведінки та виступить стримуючим фактором щодо втрати кваліфікованого персоналу.

Діяльність служби управління персоналом є ще одним з напрямів, на якому доцільно акцентувати увагу. Як слушно зауважує В.А. Панченко [2], досвід великих компаній свідчить про те, що кадровою безпекою повинна займатися не лише служба безпеки. Вся діяльність служби персоналу може бути поділена на етапи (пошук, відбір, приймання, адаптація та ін., навіть звільнення). Будь-яка дія менеджера з персоналу на будь-якому етапі – це або посилення, або послаблення безпеки підприємства за її основним складником – кадровим.

Ще одним із найважливіших напрямів кадрової безпеки є забезпечення конфіденційності інформації, яка досягається шляхом побудови системи безпеки в контексті доступу, використання та її розповсюдження, що дозволить запобігти витокам інформації та зберегти репутацію підприємства.

Література:

1. Марченко О. С. Економічна безпека підприємства : навч. посіб. Харків : Право. 2022. 246 с.

2. Панченко В. А. Місце кадрової безпеки в системі економічної безпеки підприємств / *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2018. Вип. 21(2). С. 53-60. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2018_21%282%29__13 (дата звернення 23.10.2023).

Щоголєва І.В.
кандидат педагогічних наук, доцент
Хижевський Б.В.
магістрант
Центральноукраїнський державний університет імені Володимира Винниченка
м. Кропивницький, Україна

ПОТЕНЦІАЛ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЧИННИК ЙОГО СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Сталий розвиток як сучасна концепція життєдіяльності вже давно є об'єктом уваги держав, бізнесу, науковців тощо.

У 2015 році Генеральна Асамблея ООН затвердила 17 Цілей сталого розвитку та закликала держави, громадський сектор і бізнес об'єднуватись для їх реалізації. Усвідомлюючи свою відповідальність, компанії у всьому світі все більше приділяють увагу питанням сталого розвитку свого бізнесу і Україна також намагається рухатись в ногу зі світовими тенденціями [1].

Сталий розвиток підприємства – це особлива організація його діяльності, завдяки якій підприємство може реалізувати свої можливості та забезпечити розвиток у довгостроковій перспективі.

Можливості підприємства можна розглядати у розрізі як тих, що використовуються, так і в розрізі тих, що є потенційними, скориставшись якими підприємство отримає необхідні переваги для забезпечення своєї стійкості.

Потенціал, як наукова категорія, знаходиться до теперішнього часу в дискусійному полі, оскільки науковці, враховуючи багатоаспектність цього поняття, по-різному підходять до його тлумачення.

Проаналізувавши різні підходи щодо визначення сутності поняття «потенціал» можемо констатувати, що під цим поняттям науковці розуміють всі види можливостей, реалізація яких дасть змогу досягти поставлених цілей. Відповідно, «потенціал підприємства» – це теж наявні та невикористані можливості, резерви підприємства, використання яких є визначальним чинником в досягненні ним визначеної мети.

Підприємствам, які орієнтовані на сталий розвиток, необхідно визначитись зі структурою, кількісними та якісними характеристиками свого потенціалу, для застосування подальших відповідних управлінських впливів.

Заслуговує на увагу організаційна структура потенціалу підприємства за підходом Федоніна О.С., згідно з якою потенціал поділяється на два видових компоненти: об'єктивний та суб'єктивний, які є передумовою розвитку підприємства. До об'єктивного видового компоненту відносяться: виробничий, інноваційний, фінансовий, інформаційний, інфраструктурний, потенціал відтворення та потенціал землі. Маркетинговий, науково-технічний, логістичний, трудовий, організаційний, управлінський та інформаційно-обчислювальний потенціал є складовими суб'єктивного видового компоненту [2].

Використання потенціалу підприємства, з одного боку, повиненне мати інтенсивний характер, а з іншого – поміркований, раціональний. Вважаємо за необхідне наголосити на тому, що керівництву варто не лише раціонально використовувати потенціал свого підприємства, але й нарощувати його, що дасть можливість підприємству, як відкритій системі, забезпечити стійкість всіх її підсистем.

На думку С.І. Плотницької [3], однією з умов сталого розвитку підприємства є здатність його управлінської ланки передбачати різноманітні ринкові перетворення й приймати своєчасні та оптимальні рішення, що дозволить підприємству мінімізувати негативний вплив зовнішніх і внутрішніх факторів, які впливають на підприємство як економічну систему.

Діяльність підприємства в будь-якому разі передбачає зміни, які нею зумовлені, але в контексті сталого розвитку підприємства, ці зміни повинні мати позитивні результати, а не призводити до прояву негативних процесів, що можуть гальмувати розвиток підприємства або спричинити його руйнацію.

В цьому сенсі знову постає питання ефективної діяльності керівництва, яке повинне мати стратегічне бачення процесу сталого розвитку підприємства та здійснювати управління, як зауважує Н.В. Васюткіна, в ієрархічному порядку за трьома рівнями реалізації й взаємоузгодженості цілей: матеріальний – технологічний – інформаційний [4]. Саме такий структурований підхід до управління використанням потенціалу підприємства зможе підтримувати його сталість та мати можливість щодо його нарощування.

Сталий розвиток підприємства не є недосяжною мрією, а є системою дій, скерованих управлінською ланкою підприємства. З огляду на те, що підприємства функціонують в ринкових умовах, які є мінливими та характеризуються невизначеністю внаслідок постійного впливу як зовнішніх так внутрішніх факторів, керівництву необхідно виявляти адаптивність та інноваційний підхід в управлінні, а також далеко бачність і раціональність. Якщо буде правильно оцінено потенціал підприємства, забезпечено його раціональне використання, стабільність та гармонійність управління всіма його видами, забезпечення сталості в поточній діяльності та постійні якісні динамічні зміни, які орієнтовані на розвиток, таке підприємство забезпечить собі сталий розвиток.

Література:

1. Бойко О. Як бізнес інвестує у сталий розвиток та чим може допомогти держава? Українська правда.

2. URL : https://www.epravda.com.ua/columns/2021/11/29/680231/ (дата звернення 22.10.2023).

3. Федонін О. С., Репіна І. М., Олексюк О. І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. метод. посіб. К. : КНЕУ. 2005. 261 с.

4. Управління сталим розвитком в умовах глобальних викликів: методологія та практика : монографія / за заг. ред. проф. І. М. Писаревського. Харків : «Друкарня Мадрид». 2017. 334 с.

5. Васюткіна Н. В. Управління сталим розвиток підприємств: теоретико-методологічний аспект. К: Ліра-К. 2014. 334 с.

Якушев О.В.
кандидат економічних наук, доцент
Черкаський державний технологічний університет
м. Черкаси, Україна
Зубарєв С.В.
аспірант
Херсонський національний технічний університет
м. Хмельницький, Україна

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Локальні збройні конфлікти вимагають від управління персоналом підприємства швидкого прийняття рішень, адаптивність стилю керування до форс–мажорних обставин, вдосконалення логістичних та комунікаційних процесів, забезпечення персоналу всім необхідним для виконання роботи (безпека за життя та здоров'я, матеріальна й моральна підтримки) тощо. Саме тому все це потребує розроблення нових інструментів у сфері управління персоналом.

Під управлінням персоналу зазвичай розуміється певний вид господарської діяльності, який націлений на управління людськими ресурсами з метою втілення планів організації. При цьому акцент робиться на працю, досвід і таланти співробітників, рівень їх задоволеності від самої роботи. Інакше кажучи, управління персоналом – це вміння взаємодіяти з працівниками: мотивувати, поважати і направляти їх роботу на виконання цілей компанії.

Вагомий внесок у розвиток управління персоналом зробили О. Є. Кузьмін, О. Щур, Л. В. Балабанова, Л. Глущенко та інші. Проте саме управління персоналом підприємства в умовах воєнного стану на даний момент залишається найменш дослідженим.

На управління персоналом впливають багато факторів – явища і процеси, які тим або іншим чином визначають зміну його основних характеристик і особливостей. Так, одним із факторів впливу можна віднести воєнний стан в країні.

Звісно, повномасштабна війна, яка розпочалася 24 лютого 2022 р., негативно вплинула на діяльність підприємств. Вона зумовила зниження виробництва основних видів продукції, розірвала або повністю знищила логістичні ланцюги постачання, зупинила інвестування. Підприємства втрачають економічно активне населення через тимчасове переміщення на захід країни або закордон, куди вже виїхало понад 6,2 мільйонів чоловік [2]. Саме збереження персоналу є найважливішою проблемою [1], що потребує негайного вирішення та застосування більш нових та сучасних методів управління персоналом підприємств в умовах війни в Україні.

Станом на 1 вересня 2023 р. загальна сума прямих задокументованих збитків, завдана інфраструктурі України через повномасштабне вторгнення росії, зросла до $151,2 млрд (за вартістю заміщення). Внаслідок війни

продовжуються руйнування житлових будинків, освітніх закладів, інфраструктури, що і призводить до зростання загальної суми збитків. У порівнянні з червнем 2023 р. сума прямих збитків зросла ще на понад $700 млн – зі $150,5 млрд до $151,2 млрд. Втрати промисловості та підприємств нараховують щонайменше 426 великих і середніх приватних підприємств та держкомпаній, що були пошкоджені або зруйновані внаслідок війни [3].

Через зменшення обсягів виробництва та замовлень скорочується і штат на підприємствах. Відповідно до результатів дослідження Advanter Group, проведеного в період 31.05 – 11.06.2023 р., частка скороченого персоналу (порівнюючи з 23.02.2022 р.) впала з 26% до 22,6%. Крім того, покращилася ситуація з прихованим безробіттям – до 13,2% (частка персоналу, порівнюючи з 23.02.2022 р., що відправлена у відпустку). Частка працюючих на умовах скороченої зарплати (порівнюючи з 23.02.2022 р.) впала з 27% до 17,9% [4].

Через військовий стан в Україні були впроваджені зміни в Закон України №2352–IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 1 липня 2022 р. Відповідно до цих змін підприємствам було дозволено спростити умови прийняття та звільнення з роботи персоналу в умовах військової агресії росії, були доповнені нові підстави для припинення трудового договору з працівником:

– смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою;

– смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим;

– відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль [5].

За таких умов менеджмент ставить перед собою завдання пошуку новітніх методів та інструментів управління персоналом. До таких інструментів можна віднести: оперативність ухвалення рішень, зміна логістичних напрямів, пошук нових постачальників та укладення з ними нових договорів, скорочення асортименту, вихід на зарубіжні ринки, встановлення гнучких графіків роботи, дистанційна робота тощо.

Для збереження персоналу також може впровадитися механізм простою. Простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами [6]. Особа, яка знаходиться в простої, може бути переведена на іншу посаду на тому ж підприємстві лише при її згоді та з урахуванням спеціальності і кваліфікації на весь час простою. Також вона може бути переведена на інше підприємство, але на строк до одного місяця та в тому регіоні, де вона знаходиться.

На даний час відбувається випробування працівників як на моральну, так і на фізичну стійкість. Тому на багатьох підприємствах впроваджуються програми психологічної підтримки персоналу. До цих програм можна віднести: фінансова підтримка, заохочення співробітника до відкритості (покращує результати на

індивідуальному та колективному рівнях), допомога з переїздом, нагородження тощо.

Мотивування персоналу підприємства в умовах воєнного стану – це одна з вагомих складових, яка об'єднує в собі матеріальну й моральну підтримку для будь-якого працівника. Відповідно до дослідження [7], в якому взяли участь 131 фахівець (апарат управління – 37%, середній бізнес – 32%, топ-менеджери – 26%, інші – 5%), на підприємствах виконується наступне:

– виплата зарплати в повному обсязі – 97%;

– бонуси та премії – 85%;

– надання психологічної підтримки – 53%;

– організація освітніх курсів – 47%.

У 2024 році компанії планують зміни по відношенню до персоналу, а саме: збільшити рівень заробітної плати (72%); примножити чисельність персоналу (41%); збільшити видатки на навчання та розвиток (32%); вихід на нові ринки (30%); пошук нових партнерів (30%); перерозподіл функцій працівників у бік мультифункціональності (10%).

Враховуючи нинішнє становище, управління персоналом підприємств відіграє ключову роль у відновленні та розвитку підприємств у воєнний та післявоєнний період. Ця тема актуальна та потребує подальших досліджень, розробку актуальних методів та інструментів у цій сфері.

Література:

1. Yakushev O., Zachosova N., Zhurba I., Zubarieva H., Svishchenko H. Personnel security management of enterprise as a component of social protection and social stability in society. Зб. наук. праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. Вип. 65. – Черкаси: ЧДТУ, 2022. – С.4–15.

2. BBC NEWS Україна. Скільки українців не повернуться з–за кордону і чим це загрожує Україні. URL: https://www.bbc.com/ukrainian/articles/c06e1y0lv80o

3. Kyiv School of Economics. Загальна сума прямих збитків, завдана інфраструктурі України через війну. URL: https://kse.ua/ua/about–the–school/news/zagalna–suma–pryamih–zbitkiv–zavdana–infrastrukturi–ukrayini–cherez–viynu–syagaye–151–2–mlrd–otsinka–stanom–na–1–veresnya–2023–roku.

4. Стан та перспективи МСБ в Україні. Результати дослідження 03.07.2023. URL: https://www.epravda.com.ua/columns/2023/07/3/701842/

5. Закон України №2352–IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 1 липня 2022р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352–20#Text

6. Кодекс Законів про працю України. Закон №322–VIII від 10.12.1971р. За редакцією 01.10.2023р. №2573–IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322–08#Text

7. Дослідження ринку праці України. URL: https://eba.com.ua/doslidzhennya–rynku–pratsi–ukrayiny–2/

Якушев О.В.
кандидат економічних наук, доцент
Тарануха Т.П.
бакалавр
Черкаський державний технологічний університет
м. Черкаси, Україна

ВПЛИВ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ КОМПАНІЙ НА СТАЛИЙ РОЗВИТОК

Актуальність дослідження впливу корпоративної соціальної відповідальності на сталий розвиток полягає в тому, що на сьогодні підприємства несуть відповідальність не лише перед своїми акціонерами, але й перед суспільством та навколишнім середовищем. Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) стала необхідною частиною стратегії багатьох компаній. Вона відіграє ключову роль у сприянні сталому розвитку та збереженні нашої планети. Далі ми розглянемо, як КСВ сприяє сталому розвитку і чому це настільки важливо.

Корпоративна соціальна відповідальність – це підходи та практики, за якими компанії враховують інтереси не лише своїх акціонерів, але й спільнот, середовища і суспільства в цілому. Вона охоплює широкий спектр дій, включаючи захист довкілля, соціальну допомогу, етичні практики та участь у глобальних ініціативах [1].

КСВ не лише відображає зобов’язання компаній перед глобальними проблемами, але і має безпосередній вплив на їх стратегію та бізнес-процеси. Ось кілька способів, якими КСВ сприяє сталому розвитку: 1. Збереження природних ресурсів. Багато компаній активно працюють над зменшенням свого вуглецевого сліду та оптимізацією використання ресурсів. Це допомагає зберегти природні ресурси та знизити вплив на зміну клімату. 2. Сприяння соціальному розвитку. КСВ включає в себе соціальні ініціативи, такі як пожертви на благодійність, програми соціальної підтримки та спонсорство освітніх проектів. Це допомагає покращити якість життя та добробут спільнот. 3. Етичні практики. Зобов’язання до етичних стандартів та боротьба з корупцією є важливою частиною КСВ. Це створює довіру серед клієнтів та інвесторів, що сприяє сталому успіху компаній. 4. Участь у глобальних ініціативах. Багато компаній приєднуються до глобальних ініціатив, таких як цілі сталого розвитку ООН. Вони активно співпрацюють з урядами та громадськими організаціями, сприяючи досягненню глобальних цілей [2].

Чимало українських підприємств та компаній розуміють, що КСВ може бути вигідним як для суспільства, так і для бізнесу. Інвестиції в соціальні проєкти, захист довкілля, підтримку освіти і культури – все це може змінити спосіб, яким бізнес розглядає свою роль у суспільстві та змінює його співвідношення з громадськістю. Україна вже має численні успішні приклади корпоративної соціальної відповідальності. Деякі компанії активно підтримують освітні проєкти, розвиток молодіжних стартапів та екологічні ініціативи.

Наприклад, провідні українські IT-компанії активно інвестують у STEM-освіту та підтримують молодих програмістів [3].

Переваги КСВ для бізнесу: 1. Збільшення прибутковості. Схоже на те, як КСВ допомагає залучати клієнтів, це також сприяє збільшенню прибутку. Більш злагоджені взаємовідносини зі споживачами можуть призвести до збільшення продажів та лояльності клієнтів. 2. Інновації та сталість. КСВ може спонукати компанії до розвитку інноваційних рішень, які поліпшують їхні продукти та послуги. Довгостроковий підхід до відповідальної діяльності може сприяти сталому розвитку. 3. Залучення інвесторів. Інвестори, які розуміють важливість КСВ, більш схильні фінансувати компанії, які демонструють високий рівень соціальної відповідальності.

Переваги КСВ для суспільства: 1. Соціальний та екологічний внесок. Компанії з КСВ можуть сприяти вирішенню соціальних та екологічних проблем, вкладаючи кошти та ресурси у проєкти та ініціативи, спрямовані на поліпшення якості життя в спільнотах та збереження природного середовища. 2. Створення робочих місць та розвиток громад. Компанії з КСВ сприяють створенню робочих місць та економічному розвитку громад. 3. Залучення інших компаній до відповідальної діяльності. Компанії, які активно прагнуть до КСВ, можуть стати прикладом для інших бізнесів, інспіруючи їх долучитися до відповідальної діяльності [4].

Висновки. Корпоративна соціальна відповідальність не лише відображає зобов'язання компаній перед глобальними проблемами, але і має безпосередній вплив на їх стратегію та бізнес-процеси. Вона стала необхідною для бізнесу, який прагне досягти сталого успіху. Впровадження КСВ сприяє збереженню природи, покращенню соціального благополуччя та створює партнерство для сталого розвитку. Компанії, які впроваджують КСВ, не лише виконують свій моральний обов'язок, але й стають водночас ефективнішими та конкурентоспроможними на ринку.

Література:

1. Що таке корпоративна соціальна відповідальність і навіщо вона. URL: https://lcci.com.ua/shho-take-korporatyvna-socialna-vidpovidalnist-i-chomu-vona-vazhlyva/

2. О. О. Охріменко, Т. В. Іванова. Соціальна відповідальність. – 2015. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ied.kpi.ua/wp-content/uploads/2015/10/Socialna-vidpovidalnist.pdf

3. Л. В. Проданова, К. Ю. Шерстюкова. Соціальна відповідальність бізнесу: світовий досвід та вітчизняна практика. – 2020. URL: https://visniknew.donnuet.edu.ua/index.php/visnik/article/view/54

4. Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. – 2019. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj /https://er.chdtu.edu.ua/bitstream/ChSTU/3004/1/visnik_2_27_2019_removed.pdf

Наукове електронне видання
Можна використовувати в локальному
та мережному режимах

СУЧАСНІ ТРЕНДИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ ТА ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА В УМОВАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Збірник тез доповідей
II Міжнародної науково-практичної конференції

10 листопада 2023 року

Один електронний оптичний диск (DVD-ROM); супровідна документація.
Тираж 100 прим. Зам. № 1013

Видавець і виготовлювач
Національний університет «Запорізька політехніка»
Україна, 69063, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 64
Тел.: (061) 769–82–96, 220–12–14

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 6952 від 22.10.2019.