

Міністерство освіти і науки України

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

ЕКОНОМІЧНІ ПЕРСПЕКТИВИ

збірник студентських наукових праць

Харківського національного

автомобільно-дорожнього університету

№16 (том 1)

Харків

2024

Засновник – Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Свідчення про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації
ХК№1537-278Р від 31.07.2009 р., видане Головним управлінням юстиції
у Харківській області
Друкуються за рішенням Ради факультету управління та бізнесу ХНАДУ
протокол № 4 від 20 травня 2024 р.

Редакційна колегія:

Голова колегії:

Дмитрієв Ілля Андрійович, д.е.н., професор, проректор
з наукової роботи ХНАДУ

*Заступник
голови:*

Шевченко Інна Юрївна, д.е.н., професор, декан
факультету управління та бізнесу ХНАДУ

*Відповідальний
секретар:*

Шершенюк Олена Миколаївна, к.е.н., доцент, доцент
кафедри економіки і підприємництва ХНАДУ

Члени колегії:

Дмитрієва Оксана Іллівна, д.е.н., професор, завідувач
кафедри економіки і підприємництва ХНАДУ

Криворучко Оксана Миколаївна, д.е.н., професор,
завідувач кафедри менеджменту ХНАДУ

Ковальова Тетяна Володимирівна, к.е.н., доцент,
завідувач кафедри обліку і оподаткування ХНАДУ

Мищенко Володимир Акімович, д.е.н., професор,
професор кафедри обліку і фінансів Національного
технічного університету «Харківський політехнічний
інститут»

Аванесова Ніна Едуардівна, д.е.н., професор, професор
кафедри менеджменту та публічного адміністрування
Харківського національного університету міського
господарства ім. О.М. Бекетова

Економічні перспективи: Збірник студентських наукових праць
Е45 Харківського національного автомобільно-дорожнього університету.
№16 (том 1). – Х.: ФОП Бровін О.В., 2024. – 126 с.
ISBN 978-617-8238-55-1

Контактний телефон/факс:

(050) 151-30-09 – відповідальний
секретар

E-mail:

sheralyona@gmail.com

➤ Відповідальність за достовірність
наданої інформації несуть автори
публікації

➤ Редакція може не поділяти точки зору
авторів

➤ Статті друкуються у авторській
редакції

ЗМІСТ

Аліпова Д.О., Віцота Є.О.	УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПАСАЖИРСЬКИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ: СУЧАСНІ ПІДХОДИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ	5
Апросіна О.Б.	СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ПОВНОМАСШТАБНОЇ ВІЙНИ	7
Бебешко Д.М.	ВПЛИВ ІННОВАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ	11
Безпала В.С.	МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ДЕПОЗИТНИМИ ОПЕРАЦІЯМИ БАНКІВСЬКОЇ УСТАНОВИ	17
Бунін О.В.	ФАКТОР МОТИВАЦІЇ ЯК ШЛЯХ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	20
Гаврюшенко К.Г.	РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ В УПРАВЛІННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА	23
Глущенко Д.К., Матякубов М.О.	ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ ПРОТИДІЇ ФІНАНСОВИМ МАХІНАЦІЯМ	26
Даньшин М.Ю., Азізов Д.Р.	УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА	29
Драбинка С.К.	ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ	32
Заведія О.О.	ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ PERFORMANCE MANAGEMENT В КОМПАНІЇ	35
Іванов Є.В.	АНАЛІЗ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЗАСІБ ПОПЕРЕДЖЕННЯ БАНКРУТСТВА	40
Коденко М.В.	АНАЛІЗ ШЛЯХІВ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА	43
Козуля С.Ю.	АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА	46
Комаровська В.О.	ЗАСТОСУВАННЯ МОДЕЛІ СОМ-В ТА ЇЇ МОДИФІКАЦІЙ У МАРКЕТИНГОВИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ	49
Котляр А.Ю.	МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИБОРУ ЦІЛЬОВИХ ЗОВНІШНІХ РИНКІВ ЗБУТУ ПРОДУКЦІЇ	56
Курченко Д.С.	КОНЦЕПЦІЯ «ЗЕЛЕНОГО» МІСТА ЯК ГЛОБАЛЬНИЙ ТРЕНД РОЗУМНОГО РОЗВИТКУ	59

Лісаченко Я.В.	АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА	62
Маковецька А.А.	ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ СОБІВАРТІСТЮ ПРОДУКЦІЇ	65
Марченко Д.О.	СУТНІСТЬ ТА ЗМІСТ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКІВ МІЖ РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЮ, СТРАТЕГІЄЮ ТА ЕФЕКТИВНІСТЮ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	68
Нетребя Ф.І., Нестеренко С.С.	ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ГРОШОВИХ ПОТОКІВ ТА ЗАГАЛЬНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА	71
Негаєва Г.В.	СУЧАСНІ ТРЕНДИ У ПОДАТКОВОМУ ПЛАНУВАННІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ФІНАНСОВУ СТІЙКІСТЬ БІЗНЕСУ	73
Ричик В.І., Мацуга С.В.	ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ УПРАВЛІННІ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА	77
Рощина К.Ю.	АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ОСНОВНИМИ ЗАСОБАМИ ПІДПРИЄМСТВА	80
Саркісян К.Г.	ПОШИРЕНІСТЬ ESG СКАНДАЛІВ НА РИНКУ НАПОЇВ ТА ЇХНІЙ ВПЛИВ НА КАПІТАЛІЗАЦІЮ КОМПАНІЙ	82
Сільченко В.А.	БІЗНЕС-ПЛАНУВАННЯ ЯК ОСНОВА УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА	91
Сітнік В.І.	ВИЗНАЧЕННЯ РЕЗЕРВІВ ЗБІЛЬШЕННЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА	93
Скоромний І.Є.	ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВІЙНИ	96
Сметана Є.О.	ОПТИМІЗАЦІЯ СОБІВАРТОСТІ ЯК ОДИН З ФАКТОРІВ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЦІНОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА	99
Сосновський М.О., Кубрак Р.А.	УДОСКОНАЛЕННЯ АНТИКРИЗОВОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ	102
Турченко Д.А.	ЗМІСТОВНА ХАРАКТЕРИСТИКА КОНКУРЕНТНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА	104
Ушенко В.С.	СУТНІСТЬ ТА ЗМІСТ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ	107
Фоменко В.В.	СІЛЬСЬКА ЗАЙНЯТІСТЬ В УКРАЇНІ: РЕАЛІЇ ТА НОВІ ВИКЛИКИ	110
Шагун Є.М.	ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ОБЛІКУ ЗЕЛЕНИХ ТЕХНОЛОГІЙ	114
Шацько Т.І.	РЕАЛІЗАЦІЯ АНТИКРИЗОВОЇ ПОЛІТИКИ	117
Швець К.Є.	АНАЛІЗ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	121

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПАСАЖИРСЬКИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ: СУЧАСНІ ПІДХОДИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Аліпова Д.О.

Науковий керівник: Бабайлов В.К., к.е.н., доцент

Віцота Є.О.

Науковий керівник: Поясник Г.В., к.т.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. В статті розглянуто сучасні підходи до удосконалення управління якістю пасажирських перевезень, включаючи впровадження інноваційних технологій, підвищення безпеки та комфорту пасажирів. Окреслено основні проблеми, з якими стикається транспортна система, та запропоновано шляхи їх вирішення. Проаналізовано перспективи розвитку транспортної інфраструктури, зокрема інтеграцію різних видів транспорту та перехід на екологічно чисті технології.

Ключові слова: пасажирські перевезення, управління якістю, інноваційні технології, безпека транспорту, комфорт пасажирів.

Постановка проблеми. Якість пасажирських перевезень відіграє важливу роль у забезпеченні комфортного та безпечного пересування громадян. В сучасних умовах, коли вимоги до транспортних послуг зростають, удосконалення управління якістю пасажирських перевезень стає необхідним для задоволення потреб пасажирів та підвищення ефективності підприємств пасажирського транспорту.

Удосконалення управління якістю пасажирських перевезень є актуальним через зростаючі вимоги пасажирів до комфорту, безпеки та своєчасності транспортних послуг. Сучасні технології відкривають нові можливості для підвищення ефективності транспортних систем та зниження їхнього екологічного впливу. Крім того, покращення якості перевезень сприяє економічному розвитку та підвищенню рівня життя населення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання формування якісних послуг з перевезення пасажирів транспортом, що відповідають вимогам сучасності, є актуальними як для українських підприємств, так і для підприємств країн ЄС. Основні аспекти визначення та формування системи якості послуг міського пасажирського транспорту досліджувались науковцями, серед яких Г. Бабушкін, О. Кузькін, В. Козирев, Г. Кучерук та інші.

Невирішені складові загальної проблеми. Не зважаючи на значну кількість досліджень подальшого розгляду потребують такі питання як оновлення застарілої інфраструктури та недостатнє фінансування, що ускладнює модернізацію та впровадження нових технологій. Відсутність інтеграції між різними видами транспорту та низький рівень безпеки призводять до незадоволеності пасажирів і підвищують ризик аварійних ситуацій.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є дослідження сучасних підходів та перспектив розвитку управління якістю пасажирських перевезень, виявлення основних проблеми та шляхів їх вирішення. Особлива увага приділяється впровадженню інноваційних технологій, підвищенню безпеки та комфорту пасажирів, а також забезпеченню екологічної стійкості транспортних систем. Стаття спрямована на надання рекомендацій для покращення якості транспортних послуг і підвищення задоволеності пасажирів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасні підходи до удосконалення управління якістю пасажирських перевезень включають впровадження інноваційних технологій, таких як системи GPS та датчики для моніторингу транспорту в реальному часі, що оптимізує маршрути та зменшує затримки. Використання мобільних додатків дозволяє пасажирам отримувати актуальну інформацію про рух транспорту та електронні квитки, підвищуючи зручність і комфорт перевезень. Також акцент робиться на підвищенні безпеки через регулярне технічне обслуговування транспорту та навчання персоналу.

Розглянемо сучасні підходи до удосконалення управління якістю пасажирських перевезень:

1. Впровадження інноваційних технологій:

- системи моніторингу та управління транспортними засобами – використання GPS-трекерів, датчиків стану транспорту та аналітичного програмного забезпечення дозволяє оптимізувати маршрути, скоротити час очікування та підвищити загальну ефективність роботи транспорту;

- мобільні додатки для пасажирів – створення додатків, які дозволяють відстежувати рух транспорту в реальному часі, купувати електронні квитки та отримувати актуальну інформацію про зміни в розкладі.

2. Підвищення безпеки перевезень

- дотримання стандартів безпеки – регулярне проведення технічних оглядів та обслуговування транспортних засобів, а також постійний контроль за їх станом;

- навчання та підготовка персоналу – постійне підвищення кваліфікації водіїв та іншого обслуговуючого персоналу, включаючи навчання основам надання першої допомоги та управління в критичних ситуаціях.

3. Покращення комфортності та доступності

- оновлення рухомого складу – закупівля нових, сучасних транспортних засобів з високим рівнем комфорту, включаючи зручні сидіння, кондиціонування повітря та доступ до Wi-Fi.

- забезпечення доступності для всіх пасажирів – адаптація транспорту для потреб людей з обмеженими можливостями, включаючи наявність низькопідлогових автобусів та спеціальних місць для людей з інвалідністю.

4. Задоволення потреб пасажирів

- зворотній зв'язок – проведення регулярних опитувань пасажирів для визначення рівня їх задоволеності та виявлення можливих напрямків покращення якості послуг;

– програми лояльності – розробка та впровадження програм для постійних пасажирів, які включають знижки на проїзд та інші бонуси.

Перспективи розвитку управління якістю пасажирських перевезень включають інтеграцію різних видів транспорту в єдину систему для підвищення зручності та ефективності пересування пасажирів.

Розглянемо основні перспективи удосконалення управління якістю пасажирських перевезень:

– інтеграція транспортних систем – створення єдиної інтегрованої транспортної системи, яка об'єднує різні види транспорту для забезпечення зручності пересування пасажирів.

– екологічна стійкість – перехід на використання екологічно чистих видів транспорту, таких як електробуси та гібридні автобуси, що сприятиме зниженню рівня забруднення повітря та підвищенню якості життя в містах.

– розвиток інфраструктури – інвестування в розвиток транспортної інфраструктури, включаючи будівництво нових доріг, розширення маршрутної мережі та покращення умов на зупинках.

Висновки. Удосконалення управління якістю пасажирських перевезень є комплексним завданням, яке вимагає впровадження сучасних технологій, підвищення безпеки та комфорту перевезень, а також задоволення потреб пасажирів. Тільки таким чином можливо забезпечити високий рівень транспортного обслуговування та сприяти розвитку транспортної системи країни в цілому.

Література:

1. Бабушкін Г.Ф., Кузькін О.Ф., Козирев В.Х. Оцінка якості транспортного обслуговування пасажирів у містах. *Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля*. 2009. №11 (141). С. 25-27.

2. Кузькін О.Ф. Нормативно-правові аспекти оцінки якості послуг міського маршрутного пасажирського транспорту загального користування. *Вісник ЖДТУ*. 2010. №2 (53). С. 79-84. 1

3. Кучерук Г.Ю. *Якість транспортних послуг: управління, розвиток та ефективність: монографія*. К.: ДЕДУТ, 2011. 208 с.

УДК 338.58:65.014

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ПОВНОМАСШТАБНОЇ ВІЙНИ

Апросіна О.Б.

*Науковий керівник: Антоценкова В.В., д.е.н., доцент
Державний біотехнологічний університет*

Анотація. Стаття призначена для дослідження основ соціальної відповідальності бізнесу України в умовах повномасштабної війни. Не варто розглядати український бізнес окремо від суспільства: це суб'єкти, які управляють більшими ресурсами, ніж середньостатистичний громадянин;

здатні створювати продукти і послуги; ухвалюють рішення, від яких залежить благополуччя співробітників, клієнтів, постачальників.

Ключові слова: соціальна відповідальність, повномасштабна війна, модель КСВ, трансформація бізнесу, ризики, безпека.

Постановка проблеми. З початком великої війни люди об'єдналися у спільній меті – допомогти своїй країні встояти перед агресором – і вимагають цього ж від бізнесів. Корпоративна соціальна відповідальність тепер не опція, не прерогатива великих бізнесів, і не спосіб покращити репутацію. Це невіддільна частина компанії, яка хоче продовжувати працювати в Україні і для України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика соціальної відповідальності бізнесу України в умовах повномасштабної війни знаходить своє відображення в працях таких науковців, як Дейнега М., Ільченко В.М., Каліна І., Коваль М., Кравчук Я.С., Серікова О., Червінська Л., Червінська Т., Чернишов О. Шуляр Н., та інші. Найважливіша соціальна відповідальність бізнесу – це концепція, за якою компанії добровільно роблять суспільно значущі дії понад законодавчий мінімум.

Невирішені складові загальної проблеми. Концепція соціальної відповідальності стала одним з провідних напрямків руху розвитку світової економіки в останні роки. Корпоративна соціальна відповідальність (КСВ) передбачає відповідальне ставлення компанії до свого продукту, споживачів, працівників, а також допомогу у розв'язанні гострих соціальних проблем. Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу дозволяє підтримувати базові цілі сталого розвитку, що є надзвичайно важливим для світової економіки. Наслідки військової агресії РФ призвели до визначення нових пріоритетів і задач в області забезпечення сталого розвитку із залученням у цей процес більш широкого кола суб'єктів. Післявоєнне відновлення України буде проходити з урахуванням вектору сталості. Це потребує значних ресурсів і консолідації зусиль держави, міжнародних організацій та національного бізнесу.

Формулювання цілей статті. Мета статті полягає в визначенні основ соціальної відповідальності бізнесу в умовах повномасштабної війни.

Виклад основного матеріалу. Під час війни підприємства ніколи не діють нейтрально, а бізнес-операції завжди впливають на динаміку конфлікту. Повномасштабна війна Росії проти України спричинила глобальне погіршення політичної безпеки, продовольчої та енергетичної безпеки, а також появу великої кількості біженців та внутрішньо переміщених осіб (ВПО). На національному рівні це спричинило багато людських трагедій і збитків. З моменту повномасштабного вторгнення Російської Федерації в Україну 24 лютого 2022 року підприємства в Україні зіткнулися зі значними проблемами, включаючи забезпечення безпеки та безпеки працівників, операційні проблеми з переміщенням операцій та персоналу, логістичні збої та інші проблеми. Більшість компаній виявилися неготовими до початку війни і не мали планів дій на випадок надзвичайних ситуацій або стратегій зменшення

ризиків [1, С. 411]. Кілька міжнародних компаній негайно припинили свою діяльність відповідно до рекомендацій своїх урядів або на підставі своєї корпоративної політики. Водночас були підприємства, переважно національні, які продовжували свою діяльність, допомагали людям подолати перші дні війни, забезпечували доступ до товарів та послуг першої необхідності.

На початку повномасштабної війни цінність виживання домінувала над цінністю розвитку, а цінність людського життя – над прибутковістю. Гнів взяв верх над страхом, і це дало імпульс до загальнонаціонального спротиву [2, С. 98]. Як похідна від загостреної потреби у безпеці та захисті, різко зросла цінність держави, центральної влади, у порівнянні з локальними центрами суспільного управління та характерним для українського малого і середнього бізнесу бажанням триматися якомога далі від держави. Раптом державні інституції (у першу чергу, оборонні) потребують уваги та підтримки з боку бізнесу. І він взяв на себе цю відповідальність. Тут можемо говорити про народження не соціально, а національно відповідального бізнесу, оскільки мова йде про масову участь у формуванні та виживанні нації.

Війна змотивувала гуртуватися, щоб вижити. Змусила довіряти там, де в мирному житті ми б не ризикнули. З цього досвіду має прорости оновлена культура довіри. Війна змусила жертвувати. Бізнеси у перші дні повномасштабного вторгнення відкривали склади і віддавали все, що мали, на потреби оборони [3, С. 17]. Пожертви – це неприбуткові інвестиції у нефінансові результати, значущі для благочинців. Держава та армія виявились саме тими об'єктами неприбуткового інвестування. З інвестиційної логіки, державні інституції варті своїх грошей, доки справляються зі своїми задачами з національної оборони.

Стандартні критерії інвестування (максимальний прибуток у мінімальні терміни з мінімальними ризиками) мають бути доповнені критеріями, які відображають цінності: обороноздатність, відбудова, повернення додому людей, приваблення нових людей. Соціально відповідальний бізнес має функціонувати так, щоб повернути національній економіці потенціал до самозабезпечення та розвитку [4, С. 32]. Національно відповідальний бізнес мусить погодитися та звикнути інвестувати в умовах підвищених ризиків. Бо іноземний капітал і без того не надто зацікавлений в Україні. На етапі відбудови та розбудови держави український дрібний та середній бізнес мусить працювати над собою, щоб стати політично включеним, не відсторонюватися від політичного процесу. Щоб описані трансформації засвоїлись та продовжували відбуватися, держава та представники громадянського суспільства мусять вести діалог з бізнесом. Новий суспільний договір вимагає, щоб ми визначилися про найважливіше для усіх і кожного окремо, в тому числі і бізнесу в умовах війни. Модель соціальної відповідальності під час війни складається з п'яти компонентів:

Безперервність бізнесу: це підготовка компаній до кризових ситуацій, яка включає питання про співробітників компаній, бізнес-процеси та ресурси.

Безпека людей: цей компонент включає турботу компанії про фізичну та

психологічну безпеку своїх співробітників та їх родин, включаючи інвестування в релокацію, підготовку укриттів, а також надання психологічної підтримки.

Допомога армії: це допомога фінансами та іншими ресурсами, в тому числі патронат над окремими бригадами.

Партнерство: цей компонент включає партнерства, які започаткували компанії в Україні з національними та місцевими органами влади, для яких працювали *pro bono*, сплати податків наперед, партнерства конкурентів у реалізації важливих ініціатив. *Pro bono* – це професійна допомога на безоплатній основі. Спочатку така допомога надавалася благодійним, громадським та іншим некомерційним організаціям, але сьогодні ми говоримо про *pro bono* як про професійну експертну підтримку на безоплатній основі у широкому розумінні.

Місцеві громади: це підтримка гуманітарних проєктів, співпраця з фондами та благодійними організаціями, підтримка ВПО.

Потреби малого та середнього бізнесу переважна кількість підприємців вирішувала самостійно. Від початку війни для підтримки роботи велика кількість компаній вжила наступних заходів: релокація – сотні малих і середніх підприємств було перевезено до центральних і західних регіонів через проведення військових дій; адаптація продукції та послуг до сучасних потреб – компанії перекваліфікувались на товари та послуги, що мають великий попит саме зараз, наприклад, виробництво продукції тривалого зберігання, пошив одягу для солдатів, виробництво БПЛА тощо; збільшення обсягів товарів на імпорт; отримання кредитування на пільгових умовах та ін. Розвиток бізнесу малого та середнього відбувається завдяки стійкості і винахідливості підприємців, які навіть у складні часи не готові закрити власну справу.

Висновок. У нових воєнних реаліях набуває нової ролі КСВ бізнесу, що потребує наукових досліджень для посилення його ролі у відбудові національної економіки. Забезпечення ефективної діяльності бізнесу, який працює в Україні – це ще один важливий крок до перемоги. Внесок у корпоративну соціальну відповідальність компанії сьогодні – це більше за можливість позитивно впливати на суспільство. Незалежно від масштабів бізнесу й обсягів допомоги, соціальна відповідальність потребує грамотно побудованої комунікації з усіма стейкхолдерами: співробітниками, клієнтами, партнерами та державою. Соціально відповідальний бізнес має звикнути ризикувати і вкладати у напрямки, які менш прибуткові, повільніше окупаються, не такі зрозумілі, але життєво необхідні для країни. Зокрема, військові технології. Маємо навчитися мислити стратегічно. Після того, як наші плани зруйнувала Росія, ми перейшли в режим виживання, з якого через невизначеність може бути складно повернутися до стратегічного планування, щоб не втратити майбутнє покоління.

Література:

1. Червінська, Л., Червінська, Т., Каліна, І., Коваль, М., Шуляр, Н., & Чернишов, О. (2023). *Соціальна відповідальність бізнесу в умовах війни.*

Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice, 6(53), P. 405-416.
<https://doi.org/10.55643/fcaptp.6.53.2023.4187>.

2. Серікова О.М. Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу в умовах війни в Україні: національний і глобальний виміри. *БІЗНЕС-ІНФОРМ*, № 6, 2022. С. 94-100.

3. Антощенко В.В., Дейнега М.В. Соціальна відповідальність українського агробізнесу в умовах війни. *STUDIA SLOBOZHANICA*. Матеріали всеукраїнської науково-методичної конференції «Слобожанський гуманітарій – 2023», 6 квітня 2023 р. Харків: ДБТУ, 2023. С. 12-19.

4. Ільченко В.М., Кравчук Я.С. Соціальна відповідальність бізнесу в умовах повномасштабної війни. *Науково-виробничий журнал «Бізнес-навігатор»*. Випуск 1 (71) 2023. С.30-34.

УДК 338.27

ВПЛИВ ІННОВАЦІЙНОЇ СКЛАДОВОЇ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ

Бебешко Д.М.

Науковий керівник: Храпкіна В.В., д.е.н., професор
Національний університет «Києво-Могилянська академія»

Анотація. У статті аналізується важливість інновацій для підвищення конкурентоспроможності підприємств та економіки в цілому, представлено статистичний аналіз, що демонструє лідерство країн за показниками конкурентоспроможності та інновацій. За результатами регресійного та кореляційного аналізів виявлено залежності між інноваційною діяльністю та конкурентоспроможністю.

Ключові слова: інновація, інноваційна діяльність, конкурентоспроможність, бізнес, європейське інноваційне табло.

Постановка проблеми. У динамічному ландшафті глобального бізнесу концепція конкурентоспроможності стає першорядною. Підприємства постійно прагнуть перевершити конкурентів, захопити частку ринку та підтримувати стале зростання. Серед цієї невпинної гонитви один з факторів стає стрижнем успіху: інновації. Здатність підприємств та держав до інновацій є не просто перевагою, це стає необхідною умовою для того, щоб залишатися актуальними на сучасних динамічних ринках, намагатися більш «стабільно» проходити через кризові стани. Без участі підприємницької сфери неможливо підвищити конкурентоспроможність економіки на макроекономічному рівні. Тільки фірми можуть бути творцями нових форм конкурентних переваг; уряди можуть створити бізнес-середовище для розвитку компаній [1].

Процес інтеграції України в Європейський Союз, та триваюча збройна агресія, викликають гостру необхідність змінювати підходи до ведення бізнесу, гармонізувати бізнес діяльність на рівні уряду, особливо для малих та середніх

підприємств, а інноваційну діяльність забезпечувати за допомогою методології Європейського інноваційного табло.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Тематика впливу інновацій на конкурентоспроможність підприємств досить розповсюджена як серед української так й західної наукової спільноти.

Серед українських вчених виокремимо праці Бажала Ю.М., який зазначає, що інновації є ключовим фактором для досягнення стійкого зростання національного доходу [2]. Цилюрика Г.І., який аналізує важливість інновацій як основи конкурентних переваг на національному та міжнародному рівнях [3]. Так, Позняк С.В. зазначає про необхідність змін підходів до пріоритетів в промисловій політиці і її переорієнтації на інноваційний підхід задля підвищення конкуренції [4]. Серед західної спільноти, можна зазначити праці Йорна Блока та Крістіана Фіша, які зазначають, що інновації та підприємництво є ключовими для адаптації економіки до швидких змін у глобальному середовищі та для підтримки конкурентоспроможності країни [5] а також публікації Європейської комісії по Європейському інноваційному табло [6].

Невирішені складові загальної проблеми. Незважаючи на достатню кількість досліджень щодо впливу інновацій на конкурентоспроможність фірм та держав загалом, нерозв'язаним питанням залишається можливість дослідження взаємозв'язків між показниками інноваційної діяльності та її впливу на конкурентоспроможність в розрізі показників європейського інноваційного табло.

Формулювання цілей статті. Дослідити вплив інноваційної складової на конкурентоспроможність підприємств Європи та України; провести регресійний та кореляційний аналізи для знаходження залежних взаємозв'язків.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для початку аналізу проведемо короткі статистичні дослідження, щоб наочно продемонструвати країни, які входять у список лідерів по конкурентоспроможності та інноваціям та порівняти їх з Україною. Так, Данія, Ірландія та Швейцарія на сьогодні посідають найвищі позиції у рейтингу конкурентоспроможності. У таблиці 1 продемонстровано дані, опубліковані Міжнародним інститутом розвитку менеджменту (IMD) за 2023 рік з вибірки 64 країн [7].

Таблиця 1 – Топ-5 країн світового рейтингу конкурентоспроможності за 2023 рік

2023 рік/рейтинг	Країна	2022 рік/рейтинг	Зміна рейтингу
1	Данія	1	–
2	Ірландія	11	+9
3	Швейцарія	2	-1
4	Сінгапур	3	-1
5	Нідерланди	6	+1

Джерело: сформовано автором на підставі [7].

Бачимо, що Ірландія змогла відірватися на 9 позицій в порівнянні з 2022 роком. Здебільшого, це пояснюється зменшенням безробіття на 0,4% та збільшенням зайнятості населення на 3,65% [8]. Якщо аналізувати ключові фактори привабливості економіки Данії та Ірландії, то згідно опитування керівників підприємств, на показник «Висока культура R&D» припадає 35,6% та 29,4% відповідно, що входить у топ – 3 показників факторів привабливості для даних країн [8; 9]. Тобто, для найбільш конкурентоспроможних економік світу, питання розвитку R&D займає одне з ключових місць.

Розглядаючи конкурентоспроможність України, першим чинником нерелевантності аналізу в порівнянні з країнами Європи є відсутність показників за 2022 – 2023 роки, що пояснюється початком повномасштабної війни. Тож станом на 2021 рік, Україна займала 54 місце з 64 країн, згідно індексу *IMD*. За період з 2017 року країна демонструвала позитивну динаміку та піднялася на 6 позицій [10; 11].

Не менш вагомим є тенденція України в порівнянні з Данією та Ірландією за проміжок 2019 – 2021 років у розрізі показників конкурентоспроможності за знаннями та технологіями (табл. 2):

Таблиця 2 – Рейтинг країн за конкурентоспроможністю в розрізі знань та технологій

Країна	Показник	2019	2020	2021	різниця
Данія	знання	6	6	8	-2
	технології	11	9	9	2
Ірландія	знання	24	24	23	1
	технології	28	30	28	0
Україна	знання	40	38	37	3
	технології	61	59	58	3

Джерело: сформовано автором на підставі [8; 9; 10; 11]

Знову таки, Україна демонструвала незначну, але позитивну динаміку, особливо варто зазначити показник знань. З урахуванням війни в країні, можна зробити припущення, що тенденція на розвиток технологій буде показувати позитивну тенденцію.

Якщо розглядати в розрізі інноваційної діяльності, то для порівняння використаємо показники Європейського інноваційного табло (*EIS*) за 2023 рік (рис. 1).

Результати проведеного дослідження демонструють, що найбільш інноваційні країни співпадають по показникам з найбільш конкурентоспроможними.

Розглядаючи інноваційні підприємства Данії в розрізі економічних секторів, бачимо, що найбільш інноваційними компаніями в країні є фармацевтична промисловість та виробництво медичного обладнання, саме на ці галузі економіки уряд Данії виділяє найбільше фінансування на розвиток R&D [13] (рис. 2).

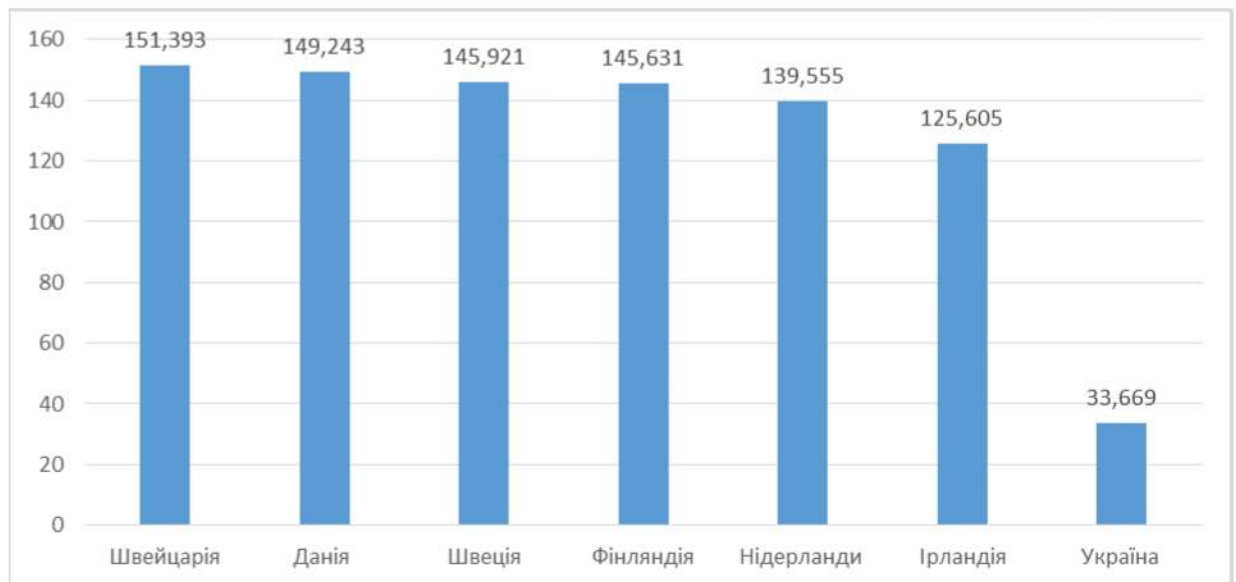


Рисунок 1 – Країни лідери за даними Європейського інноваційного табло (EIS) за 2023 рік

Джерело: сформовано автором на основі [12].

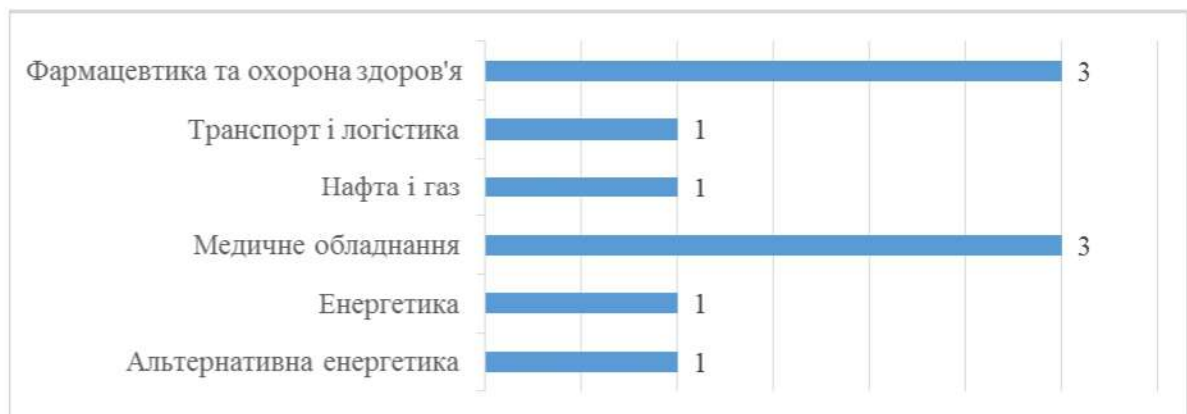


Рисунок 2 – Кількість інноваційних підприємств по секторах економіки Данії за 2023 рік [13]

Джерело: сформовано автором на підставі [13]

Крім того, така ж ситуація спостерігається і по іншим, найбільш інноваційним країнам Європи [13].

Зазначмо, що статистика по країнам Європи включає як промислові підприємства так й малі і середні, у свою чергу Державна служба статистики включає лише фактор інноваційної діяльності серед промислових підприємств [14], це одна з проблем щодо гармонізації наших спільних статистичних даних та повноти оцінки показників України. У свою чергу, можемо зазначити, що по витратах на R&D за 2022 рік в Україні найбільше виділяється на професійну, наукову та технічну діяльність – 14725,3 млн. грн., та 144,8 млн. грн., на охорону здоров'я [14].

Проведені порівняльні аналізи продемонстрували нам кон'юнктуру найбільш інноваційних і таким чином – найбільш конкурентоспроможних країн. Спробуємо провести аналіз показників з залученням регресійного та кореляційного аналізів для знаходження зв'язків між показниками, використовуючи дані індексів економічної свободи (IEF), Європейського інноваційного табло (EIS) та індексу глобальної конкурентоспроможності (GCI).

Для масиву даних обираємо періоди з 2019 по 2021 роки, це пов'язано з відсутністю актуальних показників по GCI для України. Використовуючи дані по країнам Європейського Союзу (з виключенням Мальти, адже немає статистики по GCI) та України – 27 країн.

Використовуючи програму «IBM SPSS Statistics» виконаємо розрахунки (табл. 3).

Таблиця 3 – Кореляційний аналіз

		IEF	GCI	EIS
IEF	Кореляція Пірсона	1	,726**	,933**
	Знач. (двостороннє)		0	0
	N	27	27	27
GCI	Кореляція Пірсона	,726**	1	,951**
	Знач. (двостороннє)	0		0,004
	N	27	27	27
EIS	Кореляція Пірсона	,933**	,951**	1
	Знач. (двостороннє)	0	0,004	
	N	27	27	27
**. Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).				

Джерело: сформовано автором на підставі розрахунків

Отримавши кореляційний результат, спостерігаємо таку тенденцію: тісний взаємозв'язок спостерігається між показниками Європейського інноваційного табло, індексу глобальної конкурентоспроможності та економічної свободи, значення значущі та прямий зв'язок. Тобто при збільшенні одного з показників – збільшуються показники іншого і навпаки.

Виконуючи багатофакторний регресійний аналіз в програмі, де за залежну змінну візьмемо показник *EIS*:

$$EIS = b_0 + b_1 * GSI + b_2 * IEF + \varepsilon \quad (1)$$

Отримані результати свідчать, що множинний коефіцієнт кореляції дорівнює 0,993, що є тісним зв'язком. Коефіцієнт регресії показує, що залежна змінна, в нашому випадку показник *EIS* на 93% залежить від незалежних змінних (*GSI* та *IEF*). Таким чином, аналіз на основі регресії демонструє, що при збільшенні показників інноваційної діяльності на 1% збільшиться показник конкурентоспроможності на 0,53%.

Висновки. Інновації є ключовим фактором для підвищення конкурентоспроможності підприємств та економіки країни в цілому. Статистичні дослідження, вказують на те, що країни з високим рівнем інноваційності мають вищу конкурентоспроможність. Україні, в умовах значної нестабільності, триваючої повномасштабної збройної агресії росії та прискореного вступу держави до ЄС, необхідно якнайшвидше знаходити можливості для зосередження на створенні сприятливих умов для розвитку досліджень та розробок (R&D), особливо у сферах, які мають високий інноваційний потенціал. Малі та середні підприємства (МСП) потребують особливої уваги та підтримки, оскільки вони є ключовими гравцями у впровадженні інновацій та стимулюванні економічного зростання. Необхідно працювати над гармонізацією статистичних даних, щоб забезпечити точність та порівнянність показників інноваційної діяльності на міжнародному та європейському рівнях. Результати аналізу, проведеному в даній статті, вказують на те, що стратегія розвитку інноваційної діяльності як на мікро, так й макрорівнях, може бути узгоджена з використанням факторів, які враховано в європейському інноваційному табло.

Література:

1. Ivanova E., Cepel M. *The impact of innovation performance on the competitiveness of the visegrad 4 countries. Journal of Competitiveness.* 2018. Т. 10, № 1. С. 54-72. URL: <https://doi.org/10.7441/joc.2018.01.04> (дата звернення: 09.05.2024).
2. Бажал Ю.М., Інновації як відокремлений виробничий фактор економічного розвитку. Матеріал виступу на науково-практичній конференції «Інноваційні ідеї в економічній науці: пошуки вирішення сучасних проблем», 19-20 квітня 2018 р.
3. Цілюрик Г. Інноваційна діяльність в умовах економічної конкуренції. Облік і фінанси АПК: освітній портал. URL: <https://magazine.faaf.org.ua/innovaciyna-diyalnist-v-umovah-ekonomichnoi-konkurencii.html>.
4. Позняк С.В. Інновації як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємств / Ефективна економіка №10 2015. Журнал «Ефективна економіка» – наукове фахове видання з питань економіки. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4614> (дата звернення: 09.05.2024).
5. Block J. H., Fisch C. O., van Praag M. *The Schumpeterian entrepreneur: a review of the empirical evidence on the antecedents, behaviour and consequences of innovative entrepreneurship. Industry and Innovation.* 2016. Т. 24, № 1. С. 61-95. URL: <https://doi.org/10.1080/13662716.2016.1216397> (дата звернення: 09.05.2024).
6. *European innovation scoreboard. Research and innovation.* URL: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard_en (дата звернення: 09.05.2024).

7. *World Competitiveness Ranking – IMD business school for management and leadership courses. IMD business school for management and leadership courses.* URL: <https://www.imd.org/centers/wcc/world-competitiveness-center/rankings/world-competitiveness-ranking/> (дата звернення: 08.05.2024).
8. *IMD World Competitiveness Online, Ireland. IMD World Competitiveness Online.* URL: <https://worldcompetitiveness.imd.org/countryprofile/overview/IE> (дата звернення: 08.05.2024).
9. *IMD World Competitiveness Online, Denmark. IMD World Competitiveness Online.* URL: <https://worldcompetitiveness.imd.org/countryprofile/DK/wcy> (дата звернення: 08.05.2024).
10. *World Competitiveness Ranking – IMD business school for management and leadership courses. IMD business school for management and leadership courses.* URL: <https://www.imd.org/centers/wcc/world-competitiveness-center/rankings/world-competitiveness-ranking/> (дата звернення: 08.05.2024).
11. Kruhlova O., Tverdokhlib K. UKRAINE GLOBAL AND DIGITAL COMPETITIVENESS INDEX. *Grail of Science*. 2022. № 18-19. С. 23-25. URL: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.26.08.2022.01> (дата звернення: 08.05.2024).
12. *EIS 2023 – RIS 2023 | Research and Innovation. Homepage - European Commission.* URL: <https://projects.research-and-innovation.ec.europa.eu/en/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard/eis> (дата звернення: 08.05.2024).
13. *Revealed: The top ten most innovative companies in Denmark in 2023. Mining Technology.* URL: https://www.mining-technology.com/innovation-ranking/rankings/revealed-the-top-ten-most-innovative-companies-in-denmark-in-2023/?utm_medium=company+profile+article+list&utm_content=Revealed:%20The%20top%20ten%20most%20innovative%20companies%20in%20Denmark%20in%202023&utm_campaign=rankings (дата звернення: 08.05.2024).
14. *Економічна статистика / Наука, технології та інновації. Державна служба статистики України.* URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 09.05.2024).

УДК 336.71

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ДЕПОЗИТНИМИ ОПЕРАЦІЯМИ БАНКІВСЬКОЇ УСТАНОВИ

Безпала В.С.

*Науковий керівник: Мордовцев О.С., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Анотація. Статтю присвячено дослідженню та удосконаленню методичних підходів для ефективізації управління депозитними операціями банківських установ України.

Ключові слова: депозитні операції, банківська установа, фінансові ресурси, метод, механізм.

Постановка проблеми. Економічна ситуація в країні та банківській системі, що спостерігається в останні роки, вимагає підвищення ефективності управління залученими ресурсами банку. Поширення та розвиток сучасних технологій та методології управління видами банківської діяльності дають змогу підвищити ефективність банківської системи в цілому, а отже, сприяють сталому економічному розвитку відтворювальних систем в економіці країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання сутності депозитної діяльності банків та управління нею знайшли своє відображення в працях зарубіжних та вітчизняних науковців таких як Варцаба В.І., Заславська О.І., ЧмUTOва І.М., Азізова М., Лебідь О.В., Андренко О.А., Мордовцев О.С., Стойка В.С., Ковальчук К.Ф., Архирейська Н.В., Валенюк Н.В.

Невирішені складові загальної проблеми. Виходячи з того, що фінансовою основою банківської діяльності є залучені ресурси, в сучасних умовах, коли довіра до банківських установ з боку вкладників підірвана, а відтворювальні процеси в економіці сповільнюються, що призводить до зменшення обсягів коштів на поточних та депозитних рахунках банків, управління ними набуває особливої актуальності. За таких умов особливого значення набуває системний підхід до управління залученими ресурсами банку.

Формування цілей статті. Мета статті в пошуку шляхів удосконалення методичних підходів щодо ефективного управління депозитними операціями банківських установ України.

Виклад основного матеріалу. Як показує практичні дослідження, залучити ресурси в банк досить складно, оскільки існує ряд причин, які знижують можливість клієнтів довіряти банку свої кошти, зокрема: низька заробітна плата; нестабільність валютного курсу; необізнаність клієнтів у механізмі проведення окремих операцій; недовіра до банківських установ через нестабільність; загальна політична та воєнна ситуація в Україні [1].

НБУ необхідно звернути увагу на створення економічних передумов для активізації процесу залучення довгострокових коштів населення. Тому особливої актуальності набуває питання збільшення капіталу Фонду гарантування вкладів фізичних осіб.

Шляхи вирішення цієї проблеми такі, а саме: необхідно збільшити кількість джерел формування коштів фонду, а також встановити норму відрахувань для НБУ; кошти фонду можуть бути розміщені не тільки в державних цінних паперах, а й в цінних паперах, забезпечених іпотекою; необхідно запровадити диференційовані ставки закладами банків у фонд гарантування [2].

Для реалізації депозитної стратегії банку доцільно виділити наступні методи:

1. Управління та реалізація депозитної програми шляхом коригування умов депозитних рахунків;
2. Управління та реалізація депозитної програми з використанням процентної ставки за депозитними рахунками;

3. Розробка та продаж нових банківських продуктів на основі депозитних операцій;

4. Конкурентна цінова політика банку на ринку депозитних продуктів [3].

Управління залученими ресурсами банку – це стратегія і тактика діяльності банку, що включає певну систему заходів із залучення фінансових ресурсів від юридичних і фізичних осіб, а також інших кредиторів у достатньому обсязі, певній структурі та з мінімальними витратами для їх ефективного розміщення з урахуванням інтересів усіх учасників цього процесу.

Структура системи управління може бути представлена такими компонентами, як об'єкт управління; суб'єкт управління; механізм управління; процес управління.

Об'єкт управління залученими ресурсами у всьому їх різноманітті в рамках системи управління залученими ресурсами. Таким чином, усі управлінські рішення впливають на процес формування певного обсягу, структури та якості залучених ресурсів, які формуються в банку.

Суб'єктом управління є всі ланки та рівні організаційної структури банку, які відповідають за формування цих ресурсів у системі управління залученими ресурсами банку. Департамент визначає інструменти та спосіб їх застосування (механізм) у процесі регулювання залучених ресурсів банку. Управління залученими ресурсами відбувається на трьох рівнях управління: стратегічному; тактичний рівень; операційний рівень.

Механізм управління залученими ресурсами банку – це сукупність важелів впливу (принципів, методів, функцій), які використовуються в процесі управління залученими ресурсами банку та забезпечують взаємодію двох підсистем: керуючої та керованої. Це визначення, на відміну від існуючих, дає змогу визначити місце та роль механізму в системі управління залученими ресурсами банку (рис. 1).



Рисунок 1– Місце та роль механізму в системі управління залученими ресурсами банку [4, 5]

Таким чином, забезпечення ефективності управління залученими ресурсами банку продовжує залишатися одним з найважливіших питань у менеджменті банківської діяльності. Результати даного дослідження дозволили

прийти до більш якісного розуміння сутності, принципів та методів управління залученими ресурсами банку.

Висновок. Практичне значення одержаних результатів статті полягає в можливості застосування розроблених теоретичних положень, висновків та методичних рекомендацій на рівні окремих банків – при вдосконаленні системи депозитного менеджменту, адаптованої до умов операційного середовища; на рівні Національного банку України – при вдосконаленні методів аналізу фінансового стану банку в системі банківського нагляду.

Література:

1. Варцаба В.І., Заславська О.І. *Сучасне банківництво: теорія і практика: навч. посібник*. Ужгород: Видавництво УжНУ «Говерла», 2018. 364 с.
2. Чмутова І.М., Азізова М., Лебідь О.В. *Фінансовий облік у банках: навчальний посібник для студентів напряму підготовки 6.030508 «Фінанси і кредит»*. Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2015. 360 с.
3. Андренко О.А., Мордовцев О.С. *Механізм формування облікової політики банків Комунальне господарство міст: наук.-техн. зб. Харків. нац. акад. міськ. госп-ва*. Харків: ХНАМГ, 2017. Вип. 138. С. 57-62 (Серія «Економічні науки»).
4. Стойка В.С. *Теоретичні підходи до визначення сутності банківської системи та її роль в економіці країни. Науковий вісник Ужгородського університету: Серія: Економіка / редкол.: В.П. Мікловда (голов. ред.), М.І. Пітюлич, Н.М. Надь та ін. Ужгород: Видавництво УжНУ «Говерла», 2010. Вип. 30. С. 202-209.*
5. Ковальчук К.Ф., Архирейська Н.В., Валенюк Н.В. *Ринок фінансових послуг: навч. посібник*. Дніпро: НМетАУ, 2018. 135 с.

УДК 331.1

ФАКТОР МОТИВАЦІЇ ЯК ШЛЯХ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Бунін О.В.

*Науковий керівник: Прокопенко М.В., старший викладач
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Анотація. Стаття розглядає систему мотивації персоналу у контексті створення ефективної стратегії розвитку компанії. Доповнено основний перелік найактуальніших мотиваторів, які слід враховувати при формуванні мотиваційної системи в компанії.

Ключові слова: трудовий потенціал, мотивація, кадрова стратегія, розвиток підприємства.

Постановка проблеми. Мотивація праці є ключовим інструментом управління персоналом, який безпосередньо впливає на економічний розвиток організації. Тому дослідження цієї проблеми завжди залишається актуальним, особливо в контексті підвищення ефективності використання персоналу підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасне розуміння мотивації серед науковців надзвичайно різнонаправлене.

Більшість дослідників вважають, що мотивація як психологічне явище є сукупністю мотивів. Усі теорії мотивації погоджуються, що поведінка індивіда має певну мету і спрямована на її досягнення. Вибір індивіда ґрунтується на його власному досвіді, усвідомленні можливостей, сприйнятті поточної ситуації тощо. Мотивацію розглядають як процес безперервного вибору та ухвалення рішень, як циклічний процес постійного взаємного впливу суб'єкта, дії і ситуації, результатом якого є реальна поведінка [1].

Формулювання цілей статті. Основною метою статті є аналіз системи мотивації персоналу у взаємозв'язку з кадровою стратегією, а також пошук шляхів підвищення ефективності цих процесів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Оптимальною є така мотивація праці, при якій працівник усвідомлює свою значущість і водночас задовольняє свої матеріальні потреби. Систему мотивації на підприємстві слід створювати так, щоб кожен працівник чітко розумів її сутність.

Основними чинниками мотивації є, по-перше, результати праці з точки зору її соціальної значущості, і, по-друге, матеріальна винагорода (очікувана та отримувана).

Необхідно дотримуватися простих правил мотивації: надавати рідкі, але великі винагороди, або частіші, але менші винагороди – це сприятиме ефективнішому заохоченню кожного позитивного результату роботи. Заохочення персоналу повинно базуватися на показниках, які кожен працівник сприймає як справедливі. Такі дії мають викликати у працівників відчуття справедливості та мотивувати їх працювати не лише для задоволення власних потреб, але й для підтримки "дружніх стосунків" з адміністрацією. З цього видно, що мотивація є важливою частиною трудового процесу, спрямованою на підвищення економічних результатів діяльності підприємства шляхом матеріального і духовного стимулювання високих виробничих показників працівників [2].

Знання динаміки мотивації праці є умовою обов'язкових вимог до працівника та очікувань від нього в різний час правильного вибору методів стимулювання в даний момент. Адже мотивація – це процес стимулювання окремого працівника або групи до дій, що приводять до досягнення цілей організації. Мотиваційний процес включає цілу гаму опосередкованих ланок – інтересів, ціннісних орієнтацій, соціальних очікувань, цільових установок, можливостей та способів їх реалізації, які за певних умов стають мотивами поведінки людини. Дія трудомотивуючих факторів тісно переплетена, часто взаємообумовлена і може бути активною та односпрямованою, пасивною або різноспрямованою, зумовленою як внутрішніми, так і зовнішніми відносно працівників даного підприємства обставинами.

Таким чином, мотивація персоналу і кадрова стратегія взаємопов'язані: не може бути грамотної кадрової стратегії без ефективної мотивації персоналу, так само як не може бути хорошої мотивації без правильної кадрової стратегії.

Стверджувати, що з них первинне, а що вторинне, некоректно, але оскільки мотивація персоналу є складовою частиною загальної системи кадрової стратегії, можна виділити три типи персоналу.

Ефективний – це співробітники, які відрізняються високою самоорганізованістю, самоконтролем та готовністю самостійно вирішувати поставлені виробничі завдання. Інакше кажучи, це персонал з розвинутою внутрішньою мотивацією, що відповідає цілям організації.

Неефективний – персонал з низькою мотивацією або орієнтований на невдачу, який потребує постійного стимулювання та підштовхування до ефективної роботи.

Персонал, орієнтований не на інтереси організації, а лише на свої особисті інтереси, які не збігаються з цілями організації.

Зараз багато керівників звертають увагу на вимірювання рівня мотивації персоналу як основу для її розвитку. Відомо, що існують три види мотивації: матеріальна, моральна і соціальна (соцпакет). Розуміння матеріальної мотивації як пріоритетної та ефективнішої в порівнянні з нематеріальною не завжди виправдане, хоча вона, безумовно, має певні переваги. Особливо важлива гнучка та різнопланова мотивація зараз, в умовах кризи, коли результатом є падіння курсу гривні відносно основних валют, що призводить до зменшення доходів населення [3].

Вирішення цієї проблеми лежить у сфері самих організацій і їх співробітників. На основі результатів аналізу системи стимулювання на кількох підприємствах були зібрані пропозиції щодо розвитку методів стимулювання від їх співробітників. Окрім основних і стандартних методів, були виявлені додаткові, «дещо забуті», але актуальні й сьогодні.

Якщо побажання розбити на кілька категорій, то це може виглядати так:

1. Матеріальні стимули:
 - підвищення заробітної плати;
 - бонуси за досягнення;
 - премії та додаткові виплати.
2. Моральні стимули:
 - визнання заслуг і досягнень;
 - похвала від керівництва;
 - програми професійного розвитку та навчання.
3. Соціальні стимули:
 - гнучкий графік роботи;
 - медичне страхування та інші соціальні пакети;
 - організація корпоративних заходів та тимблдингу.
4. Додаткові та «злегка забуті» стимули:
 - надання додаткових днів відпустки;
 - впровадження системи наставництва;
 - організація курсів підвищення кваліфікації;
 - забезпечення комфортних умов праці [4].

Розподіл побажань на ці категорії допоможе краще зрозуміти потреби співробітників і створити ефективну систему стимулювання. Ці мотиви слід правильно застосовувати та спрямовувати на досягнення цілей організації, регулярно коригуючи кадрову стратегію після проведення вимірів і аналізу результатів.

Висновки. Застосовуючи як основу вимірювання рівня мотивації персоналу та оцінки діючої системи стимулювання можна говорити про можливість підвищення ефективності використання персоналу підприємства.

Організації (фірми, підприємства), з урахуванням свого економічного стану, повинні самостійно вибирати та розробляти найбільш економічні шляхи розвитку, тобто створювати ефективні стратегії, що підвищують конкурентоспроможність і зміцнюють позиції на ринку. У зв'язку з цим необхідна мобілізація всього персоналу через створення ефективних систем мотивації, які можуть стати потужною підтримкою у реалізації амбітних стратегій, спрямованих на інноваційний прорив.

Література:

1. Леценко Л.О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва. *Ефективна економіка*. 2016. № 4. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2016_4_46. (дата звернення: 10.05.2024).
2. Колот А.М., Цимбалюк С.О. Мотивація персоналу: підручник. Київ: КНЕУ, 2018. 397 с.
3. Нікітін Ю.О., Рукас-Пасічнюк В.Г. Сучасні моделі та механізми мотивації персоналу українських підприємств. *Актуальні проблеми економіки*. 2019. № 4. С. 238-246.
4. Азьмук Н.А. Зайнятість і мотивація праці в інформаційній економіці: трансформація і взаємозв'язок. *Проблеми економіки*. 2017. № 4. С. 376-383.

УДК 338.001.36

РОЛЬ ІНФОРМАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ В УПРАВЛІННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Гаврюшенко К.Г.

Науковий керівник: Токар І.І., асистент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. Стаття висвітлює питання обґрунтування актуальності формування конкурентоспроможності підприємства з урахуванням інформаційної компоненти. Окремо в роботі наведено класифікацію факторів впливу на конкурентоспроможність підприємства за ступенем їх керованості та підкреслено місце інформаційної складової у складі керованих факторів. Запропоновано елементи та напрямки стратегії підвищення інформаційної активності підприємства, визначено роль інформаційної активності в управлінні конкурентоспроможністю.

Ключові слова: інформаційна активність, конкурентоспроможність, стратегія, фактори.

Постановка проблеми. Інформаційна активність стає ключовим чинником успішного управління сучасним підприємством. Зокрема, управління конкурентоспроможністю залежить від того, наскільки ефективно використовується інформаційний потенціал компанії. Давайме розглянемо, як інформаційна активність впливає на конкурентоспроможність підприємства і які стратегії можуть бути використані для її підвищення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням оцінювання та моделювання конкурентоспроможності підприємств присвячено наукові праці багатьох вітчизняних та зарубіжних учених. Варто відзначити праці О.С. Гуглі, Т.О. Загорної, В.Б. Захожай, Г. Маркуса, Є.М. Смирнова, К.В. та ін. Вченими запропоновано методику формалізації залежностей конкурентоспроможності від чинників різної природи з урахуванням необхідності нарощення технологічного потенціалу, організаційної ефективності та інших компонентів.

Невирішені складові загальної проблеми. Разом із тим залишається таким, що потребує подальшого розвитку, питання розроблення моделей з урахуванням інформаційної компоненти конкурентоспроможності українських підприємств в умовах цифровізації економіки.

Формулювання цілей статті. Метою даної роботи є обґрунтування актуальності формування конкурентоспроможності підприємства з урахуванням інформаційної компоненти.

Виклад основного матеріалу дослідження. Мета процесу управління конкурентоспроможністю підприємства полягає в створенні умов для успішного конкурентного функціонування фірми та її розвитку за мінливих умов зовнішнього оточення. До основних завдань управління конкурентоспроможністю підприємства слід віднести послідовність дій у сфері забезпечення суб'єкта господарювання конкурентними перевагами, які включатимуть процеси їх створення, підтримання та примноження через дослідження конкурентного середовища та потреб споживачів, ефективне використання наявних можливостей та виготовлення товару, який перевершуватиме пропозиції конкурентів.

При управлінні підприємством в умовах невизначеності варто усвідомлювати, що на конкурентоспроможність підприємства справляє вплив низка факторів і не всі вони піддаються керуванню. В попередньому параграфі представлено широку класифікацію чинників впливу на конкурентоспроможність, що свідчить про багатогранність внутрішніх та зовнішніх впливів на цільову підсистему. В процесі управління, доцільно чітко визначати, які фактори є керованими, щоб здійснюючи вплив на них примножувати конкурентоспроможність підприємства, а які являються некерованими і потребують повсякчасного врахування їх впливу та адаптації діяльності до нього. Пропонуємо розглянути основні чинники впливу на конкурентоспроможність з поділом на керовані та некеровані (табл. 1).

Таблиця 1 – Класифікація факторів впливу на конкурентоспроможність підприємства за ступенем їх керованості [1]

Керовані фактори	Некеровані фактори
Виробничі потужності	Державна податкова та законодавча політика
Рівень технологічності виробництва	Інфляційні процеси в країні
Якість випущеного товару та післяпродажного сервісу	Військово-політична нестабільність спричинена різнорідними міжнародними конфліктами
Імідж підприємства	Наявність та рівень кваліфікованості робочої сили на ринку праці
Корпоративна соціальна відповідальність	Рівень життя населення
Рівень кваліфікації персоналу на всіх рівнях	Проблеми вичерпності певних видів ресурсів
Інформаційна забезпеченість управління	Діяльність конкурентів
Інноваційність діяльності	Діяльність контрагентів
Наявність фінансових ресурсів	Рівень розвитку інфраструктури
Ресурсне забезпечення виробничої діяльності	Інвестиційна привабливість країни та галузі
Ефективність збуту продукції	

Таким чином, інноваційна складова конкурентоспроможності підприємства відноситься до складу керованих факторів, а, отже, вимагає підвищеної уваги до її якості та змісту. Роль інформаційної активності в управлінні конкурентоспроможністю не викликає сумнівів та полягає в наступному. По-перше, інформаційна активність безпосередньо впливає на джерело стратегічної інформації: Інформаційна активність дозволяє підприємству отримувати стратегічну інформацію про ринок, конкурентів, споживачів та інші аспекти діяльності, а також вона є основою для прийняття обґрунтованих стратегічних рішень. По-друге, інформаційно активні підприємства можуть швидко реагувати на зміни на ринку, нові технології, вимоги споживачів тощо. Це дозволяє їм залишатися конкурентоспроможними навіть у змінних умовах. По-третє, інформаційна активність сприяє покращенню комунікації в межах підприємства та зовнішніх стейкхолдерів, що, в свою чергу, допомагає покращити роботу команд, збільшити ефективність процесів і побудувати стійкі відносини з партнерами та клієнтами.

Згідно [2], окремими елементами та напрямками стратегії підвищення інформаційної активності можуть бути:

- впровадження сучасних ІТ-рішень, що сприяє автоматизації багатьох процесів, збільшенню швидкості обробки інформації та полегшенню доступу до неї;
- навчання та розвиток персоналу, завдяки інвестуванню в галузь інформаційних технологій та аналітики, що безпосередньо допомагає підвищити рівень інформаційної активності;
- стратегічне планування з використанням інформаційних ресурсів для досягнення конкурентних переваг;

– аналіз даних та ринкового середовища з метою визначення тенденцій ринку, потреби споживачів та дослідження конкурентної ситуації, що надає підґрунтя для прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

Висновки. Інформаційна активність в сучасному бізнесі є одним з ключових факторів успіху. Підприємства, які ефективно використовують інформаційні ресурси, здатні бути більш конкурентоспроможними, адаптивними та успішними на ринку. Розробка стратегій підвищення інформаційної активності є важливим етапом у будівництві стійкої конкурентної переваги для будь-якого підприємства.

Варто особливо відзначити роль інформаційної активності під час формування ринкової частки та конкурентоспроможності українських підприємств за окремими галузями, що є актуальним висновком саме в умовах інформатизації міжнародного та національного ринку.

Література:

1. Воронюк Т. А., Лучик О. І. Формування механізму конкурентоспроможності на підприємстві як керованого процесу. *Український журнал прикладної економіки*. 2019. Том 4. № 3. С. 140-148. DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2019-3-16>

2. Солнцев С., Гавриш Ю. Моделювання конкурентоспроможності видавничо-поліграфічних підприємств з урахуванням рівня їх інформаційної активності. *Підприємництво та інновації*. 2020. №11(2). С. 131-137. DOI: <https://doi.org/10.37320/2415-3583/11.39>

УДК 336.672

ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ ПРОТИДІЇ ФІНАНСОВИМ МАХІНАЦІЯМ

Глуценко Д.К.

Науковий керівник: Поясник Г.В., к.т.н., доцент

Матякубов М.О.

Науковий керівник: Бабайлов В.К., к.е.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. В статті розглянуто сучасні технології, які використовуються для протидії фінансовим махінаціям на підприємствах. Особлива увага приділена таким інноваціям, як штучний інтелект, блокчейн та аналіз великих даних, які дозволяють ефективно виявляти та запобігати шахрайським діям. Також проаналізовано невирішені питання та виклики, що виникають при інтеграції цих технологій у корпоративну інфраструктуру.

Ключові слова: фінансові махінації, штучний інтелект, блокчейн, протидія шахрайству, фінансова безпека, технологічні інновації.

Постановка проблеми. У сучасному світі фінансові махінації стають дедалі складнішими та витонченішими, що ставить перед підприємствами серйозні виклики у сфері безпеки. Однак, завдяки стрімкому розвитку

технологій, сьогодні існують ефективні інструменти, які допомагають протидіяти фінансовим злочинам. На сучасному етапі розвитку суспільства, де обсяги фінансових операцій зростають з кожним днем, питання протидії фінансовим махінаціям стає надзвичайно актуальним. Використання сучасних технологій дозволяє ефективно виявляти та запобігати шахрайству, забезпечуючи безпеку та прозорість фінансової діяльності підприємств. Інноваційні рішення, такі як штучний інтелект, блокчейн та аналіз бази даних, є ключовими інструментами в цій боротьбі, забезпечуючи надійний захист від фінансових загроз.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика фінансового шахрайства є предметом дослідження багатьох науковців, проте варто зазначити, що переважна більшість праць та досліджень у цій сфері зосереджуються на фінансовому праві. Деякі аспекти цієї проблематики висвітлені у наукових працях таких вчених, як Борис С., Гончар Л., Малахова А., Невкипіла О., Карлін, М., Стащук, О., Борисюк, О., Кравченко О. та ін. Проте слід зауважити, що у вітчизняній фінансовій науці бракує системних досліджень, які б охоплювали сутність, типологічні характеристики та методики оцінки втрат внаслідок фінансового шахрайства.

Невирішені складові загальної проблеми. Незважаючи на значний прогрес у використанні сучасних технологій для боротьби з фінансовими махінаціями, існують ще деякі невирішені складові. Однією з головних проблем є високий рівень складності інтеграції цих технологій у вже існуючі системи підприємств, що потребує значних ресурсів та часу. Крім того, швидкий розвиток технологій також сприяє виникненню нових, більш витончених методів шахрайства, які вимагають постійного вдосконалення захисних заходів.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є висвітлення ролі сучасних технологій у протидії фінансовим махінаціям, демонстрація їх переваг та можливостей, а також аналіз невирішених аспектів цієї проблеми. Дослідження спрямовано на привернення уваги до викликів, пов'язаних із інтеграцією інноваційних технологій у корпоративну інфраструктуру та адаптацією до нових загроз.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасному бізнес-середовищі фінансові махінації становлять серйозну загрозу для стабільності та репутації підприємств. З розвитком технологій і збільшенням обсягів фінансових операцій шахраї стають все більш винахідливими, використовуючи нові методи для здійснення незаконних дій. Проте, сучасні технології також надають потужні інструменти для протидії цим загрозам. Штучний інтелект, блокчейн та аналіз великих даних відкривають нові можливості для виявлення та запобігання фінансовим злочинам, забезпечуючи високу ефективність і надійність захисних заходів.

Штучний інтелект та машинне навчання стали одними з найпотужніших інструментів у боротьбі з фінансовими злочинами. Вони здатні аналізувати великі обсяги даних у режимі реального часу та виявляти підозрілі операції, які можуть свідчити про шахрайство. Використання цих технологій дозволяє:

- автоматизувати процес виявлення шахрайства – системи на основі ШІ можуть автоматично виявляти аномалії у фінансових транзакціях, які можуть вказувати на шахрайські дії;

- прогнозувати ризики – завдяки машинному навчанню можна створювати моделі, що прогнозують потенційні ризики та допомагають уникати їх у майбутньому;

- персоналізацію – ШІ дозволяє адаптувати процеси контролю та аудиту до специфічних потреб кожного підприємства.

Блокчейн технологія пропонує високий рівень безпеки та прозорості у фінансових операціях. Її основні переваги включають:

- невідомість даних – завдяки децентралізованій структурі блокчейну, дані, записані у блокчейні, не можуть бути змінені або видалені, що забезпечує високу надійність збереження інформації.

- прозорість транзакцій – кожна транзакція в блокчейні є прозорою та може бути перевірена будь-яким учасником мережі, що зменшує можливості для шахрайства.

- автоматизація через смарт-контракти – смарт-контракти автоматизують виконання умов угод, що мінімізує ризики людського фактора та шахрайства.

Аналіз великих даних дозволяє отримати цінні інсайти та виявляти підозрілі операції, які можуть свідчити про фінансові махінації. Основні переваги використання Big Data включають:

- швидкий аналіз величезних обсягів інформації – сучасні системи Big Data можуть обробляти терабайти даних за лічені секунди, що дозволяє оперативно реагувати на загрози.

- виявлення складних схем шахрайства – аналізуючи різні джерела даних, можна виявляти складні та приховані схеми шахрайства, які можуть бути непомітними при традиційних методах перевірки.

- підвищення точності прогнозів – завдяки аналізу великих даних можна підвищити точність прогнозів та моделей ризиків, що допомагає запобігати фінансовим втратам.

Висновки. Таким чином, сучасні технології, такі як штучний інтелект, блокчейн та великі дані, стають невід'ємною частиною боротьби з фінансовими махінаціями. Вони не тільки підвищують ефективність виявлення та запобігання шахрайству, але й дозволяють підприємствам діяти більш прозоро та безпечно. Використання цих технологій у поєднанні зі злагодженими внутрішніми процесами та відповідальним підходом до комплаєнсу є запорукою успіху у протидії фінансовим злочинам

Література:

1. Борис С.А. Шахрайство на підприємстві: причини та наслідки, виявлення та протидія. *Юрист Закон*. 2019. № 9. URL: <http://surl.li/gnlbe>.

2. Гончар Л.В., Малахова А.В., Невкипіла О.С. Фінансове шахрайство та безпека. *Інноваційна економіка. Інноваційні технології та економічна безпека*. 2021. № 3-4 (87). С. 170-174.

3. Карлін, М., Стащук, О., Борисюк, О. Фінансові аспекти врахування нових економічних ризиків у діяльності підприємств. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, 2021, 4(39), 376-386.

4. Кравченко О.В. Психологічні особливості шахрайства: автореф. дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.06; Нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2005. 21 с.

УДК 33.101

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Даньшин М.Ю.

Науковий керівник: Дмитрієва О.І., д.е.н., професор
Азізов Д.Р.

Науковий керівник: Бабайлов В.К., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. В статті розглянуто особливості удосконалення системи управління персоналом на торговельному підприємстві, визначено її основні складові, а також проаналізовано особливості та внесок кожної складової в формуванні ефективної системи управління персоналом.

Ключові слова: персонал, торговельне підприємство, система управління персоналом, людські ресурси.

Постановка проблеми. Управління людськими ресурсами представляє собою унікальну сферу діяльності, яка вимагає від фахівців виконання спеціалізованих функцій і володіння певними якостями. Ця робота включає креативний підхід, увагу до індивідуальності кожного працівника і розгляд довгострокових наслідків прийнятих рішень.

Удосконалення системи управління персоналом на торговельному підприємстві вимагає інтегрованого підходу, який включає стратегічне планування, використання новітніх технологій та вдосконалення корпоративної культури.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню теми управління персоналом підприємства, зокрема, удосконаленню системи управління персоналом присвятила свої наукові праці значна частина дослідників, таких як Л. Стаут, Д. Ульріх, Г. Деслер, Виноградський М.Д., Линенко А.В., Пелих А.С., Ситник Н.І., Калюжна Н.Г. [1-4], які в своїх роботах докладно обґрунтували важливість удосконалення системи управління персоналом, розглянули особливості її змісту та структури.

Невирішені складові загальної проблеми. Актуальність удосконалення системи управління персоналом на торговельних підприємствах є високою через швидкі зміни на ринку праці та споживчих вподобань. Зараз більше ніж коли-небудь необхідно залучати, мотивувати та утримувати кваліфікованих працівників, що вимагає сучасного підходу до управління персоналом. Технологічні інновації дозволяють автоматизувати багато HR процесів,

покращуючи ефективність та знижуючи витрати. Не зважаючи на значну кількість досліджень, подальшого вивчення потребує проблема удосконалення системи управління персоналом в умовах торговельного підприємства.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є вивчення актуальних аспектів удосконалення системи управління персоналом в умовах торговельного підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Управління персоналом є важливим елементом успішної діяльності будь-якого торговельного підприємства. Ефективна система управління персоналом дозволяє забезпечити оптимальне використання трудових ресурсів, підвищити продуктивність праці та знизити витрати на управління. У цьому дослідженні розглянемо ключові аспекти удосконалення системи управління персоналом у торговельному підприємстві.

Удосконалювання системи управління персоналом торговельного підприємства містить у собі наступні види робіт:

- автоматизація HR процесів;
- розвиток корпоративної культури;
- оптимізація штатного розкладу;
- удосконалення стратегій найму та утримання персоналу;
- систематичне навчання та розвиток;
- використання даних для прийняття рішень.

Автоматизація процесів управління персоналом (HR) та впровадження сучасних технологій в HR допомагає знизити витрати, підвищити продуктивність працівників та покращити якість управління персоналом. Розглянемо основні аспекти та переваги автоматизації HR процесів: рекрутинг та підбір персоналу; управління даними працівників; облік робочого часу та нарахування заробітної плати; навчання та розвиток персоналу; оцінка ефективності працівників.

Корпоративна культура відіграє ключову роль у визначенні успіху будь-якої організації. Вона формує поведінкові норми, впливає на мотивацію працівників і визначає загальну атмосферу на робочому місці. Розглянемо основні аспекти та стратегії розвитку корпоративної культури: цінності та місія компанії; лідерство та менеджмент; комунікації; мотивація та винагороди. Вплив корпоративної культури на торговельне підприємство: підвищення продуктивності; зниження плинності кадрів; покращення іміджу компанії.

Оптимізація штатного розкладу дозволяє забезпечити максимальну продуктивність та задоволеність працівників. Правильне планування робочих графіків допомагає уникнути перевантажень, забезпечити необхідний рівень обслуговування клієнтів та знизити витрати. Впровадження сучасних методів та технологій дозволяє забезпечити гнучкість, точність та зручність планування робочих графіків.

Ефективні стратегії найму та утримання персоналу допомагають залучати та зберігати талановитих працівників, знижуючи витрати на плинність кадрів та підвищуючи продуктивність компанії. Впровадження заходів сприятиме

залученню та збереженню талановитих працівників, що в свою чергу призведе до зростання загальної продуктивності та успішності компанії.

Систематичне навчання та розвиток працівників допомагають забезпечити постійне вдосконалення навичок працівників, підвищити їх продуктивність та задоволеність роботою. Впровадження ефективних стратегій навчання та розвитку сприятиме підвищенню продуктивності, зниженню плинності кадрів та підвищенню конкурентоспроможності торговельного підприємства.

Використання даних для прийняття рішень є важливим елементом сучасного управління організацією. Дані надають можливість отримувати обґрунтовані відповіді на важливі питання, що сприяє підвищенню ефективності, зниженню ризиків та оптимізації ресурсів. Використання даних дозволяє організаціям підвищувати свою ефективність, знижувати ризики та оптимізувати ресурси. Впровадження ефективних стратегій управління даними сприятиме досягненню стратегічних цілей компанії та забезпеченню її конкурентоспроможності.

Висновки. Отже, удосконалення системи управління персоналом торговельного підприємства сприяє підвищенню продуктивності та ефективності роботи. Впровадження сучасних методів підбору, адаптації, навчання та мотивації працівників дозволяє залучати та утримувати кваліфікований персонал. Автоматизація HR процесів знижує адміністративні витрати і підвищує точність обліку. Загалом, ці заходи забезпечують стабільний розвиток підприємства та покращують якість обслуговування клієнтів.

Література:

1. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова А.М. *Управління персоналом: навчальний посібник*. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 502 с.
2. Линенко А.В., Шевченко О.Л. *Сутність й аналіз персоналу підприємства за показниками його ефективності*. Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. 2008. №4. С. 111-116.
3. Пелих А.С. *Особливості сучасного управління персоналом на вітчизняних підприємствах*. Інноваційна економіка. 2010. №15. С. 163-166.
4. Калюжна Н.Г. *Система управління підприємством як предмет дослідження теорії організації*. Вісник економічної науки України. 2011. №2. С 51-54. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/45700/15-Kalyuzhna.pdf?sequence=1>

ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Драбинка С.К.

*Науковий керівник: Мордовцев О.С., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Анотація. Статтю присвячено вирішенню проблем формування інформаційної системи управління інноваційним розвитком сучасних промислових підприємств України у мінливих умовах сьогодення.

Ключові слова: новація, інноваційний потенціал, інформаційна підсистема, управління.

Постановка проблеми. Аналізуючи сучасний стан економіки, ми бачимо необхідність використання інновацій як основи якісних змін. У сучасних умовах економічної діяльності інновації стали рушійною силою економічного, технологічного, політичного, екологічного та соціального розвитку суспільства. Тому інноваціями потрібно керувати. Саме управління інноваційною діяльністю є ключовим елементом, від ефективності якого залежить розвиток суспільства в цілому та активізація підприємницької діяльності зокрема. У зв'язку з цим особливого значення набувають проблеми вивчення управління інноваційною діяльністю підприємства, що зумовило вибір напрямку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наукові та теоретичні засади управління інноваційною діяльністю підприємства знайшли своє відображення у наукових працях вчених, а саме: Руснак А.В., Савченко О.Г., Ломоносов Д.А., Гуторов О.І., Михайлова Л.І., Шарко І.О., Турчіна С.Г., Киричок О.В., Краус Н.М., які зробили значний внесок у формування теорії управління інноваційною діяльністю.

Невирішені складові загальної проблеми. Незважаючи на великий інтерес науковців до вивчення питання управління інноваційною діяльністю, можна говорити про недостатню системність, а в окремих випадках і врахування специфіки системи управління інноваційною діяльністю. Це негативно впливає на ефективність впровадження інновацій та зумовлює необхідність подальших досліджень особливостей управління інноваційною діяльністю.

Формування цілей статті. Метою статті є формування єдиної, універсальної та комплексної інформаційної системи управління інноваційним розвитком промислових підприємств.

Виклад основного матеріалу. Ефективність адаптивного управління інноваційним розвитком промислового підприємства значною мірою залежить від оперативного виявлення наявних і можливих проблем, що дозволить визначити найбільш ефективні шляхи їх вирішення. Метою інноваційного розвитку є підвищення конкурентоспроможності та стійкості підприємства за рахунок якісних та кількісних змін характеристик інноваційної діяльності. Одним із головних завдань є підвищення та ефективне використання

інноваційного потенціалу підприємства як основи для реалізації інноваційної діяльності.

В сучасних умовах кожному підприємству необхідно впроваджувати інформаційну систему управління, що дозволяє автоматизувати бухгалтерський, управлінський та податковий облік, створити підсистеми моніторингу та планування діяльності підприємства з постійним моніторингом виконання планових завдань та можливістю коригування планів у разі необхідності.

Інформаційна система (далі – ІС) – взаємопов’язана сукупність інформаційних, технічних, програмних, математичних, організаційних, правових, ергономічних, лінгвістичних, технологічних та інших засобів, а також персоналу, призначених для збору, обробки, зберігання, аналізу. і видати інформацію для досягнення конкретної мети [1]. Основними елементами ІС є: інформаційна база даних; інформаційні технології, організаційна структура та функціональні складові. Інформаційні технології умовно поділяються на технічні засоби (комп’ютерне та телекомунікаційне обладнання) і програмне забезпечення. Розробка програмного забезпечення здійснюється у відповідних підрозділах підприємства із залученням у разі потреби спеціалістів науково-дослідних організацій, що не входять до організаційної структури підприємства. Ефективна взаємодія персоналу всередині організаційної структури в процесі розвитку та функціонування ІС є запорукою успішного управління інноваційним розвитком підприємства.

Основними складовими системи управління інноваційним розвитком великого промислового підприємства є (рис. 1):

- інформаційна підсистема моніторингу
- інформаційна підсистема планування;
- інформаційна підсистема обліку виробництва та реалізації інноваційної продукції;
- інформаційна підсистема моніторингу виконання інноваційних програм, яка забезпечує зворотній зв’язок з можливістю коригування планів і програм.

Отже, головної складової інформаційної системи управління є інформаційна база даних (далі БД). БД збирає дані з безлічі зовнішніх і внутрішніх джерел, що дозволяє забезпечувати інформаційні підсистеми необхідною інформацією для її подальшої обробки в вигляді аналізів, оцінок і прогнозів, звітів та рекомендацій щодо прийняття управлінських рішень. Певний вплив на інноваційну діяльність підприємства надає інформація про розвиток зовнішніх ринків продукції, про нові технології і науково-технічних розробках, великих постачальників обладнання, потенційних інвесторів тощо. БД повинна містити нормативно-правові документи, які регламентують і регулюють інноваційну діяльність вітчизняних підприємств. Важливим джерелом БД є звітність статистичної служби регіонів України.

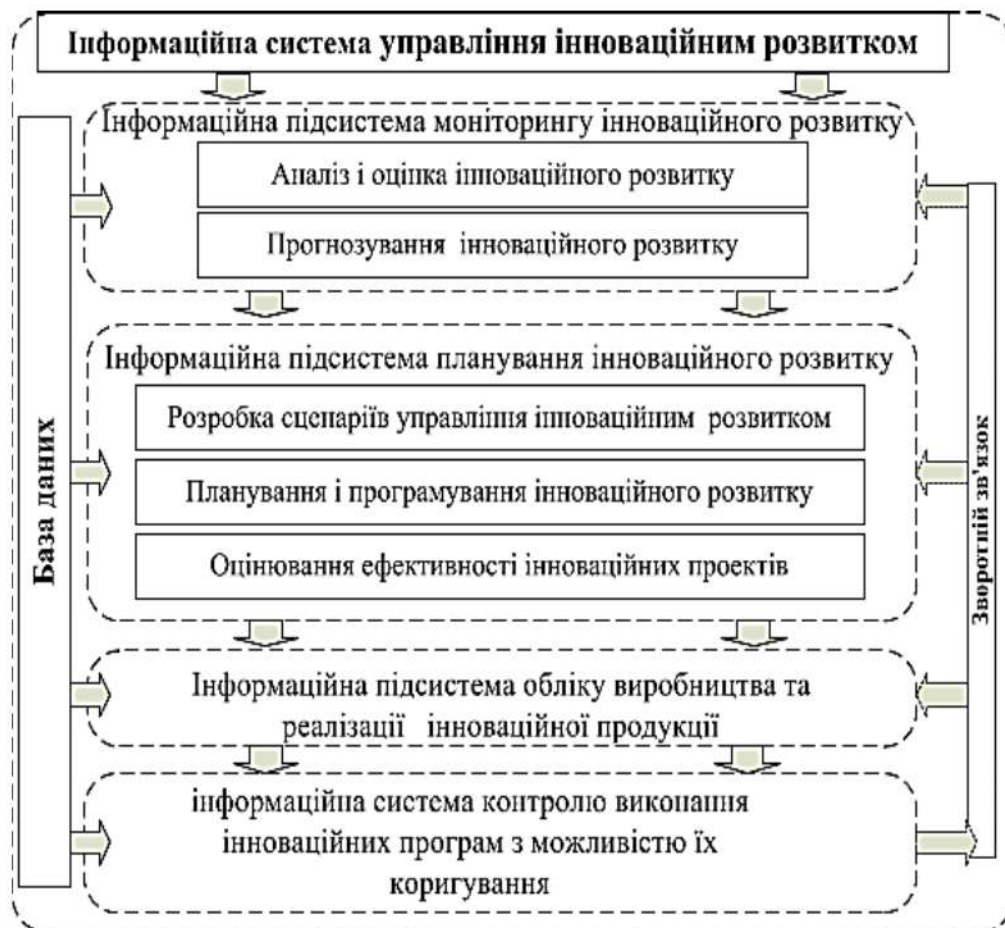


Рисунок 1 – Інформаційна система управління інноваційним розвитком крупного промислового підприємства [2-3]

Висновок. Таким чином, в статті доведено необхідність використання інформаційної системи управління інноваційним розвитком підприємства, яка дозволяє безперервно відстежувати будь-які відхилення від запланованої траєкторії, своєчасно реагувати на зовнішні та внутрішні виклики та приймати рішення, спрямовані на зменшення негативних відхилень. Результати аналізу, оцінки та прогнозу рівня інноваційного розвитку є відправною точкою для розробки можливих сценаріїв і стратегій інноваційної діяльності, що, у свою чергу, є орієнтиром при формуванні планових завдань і програмних заходів у короткий термін.

Література:

1. Руснак А. В., Савченко О.Г., Ломоносов Д.А. Економіка та організація інноваційної діяльності: навчальний посібник. Миколаїв: Іліон, 2021. 324 с.
2. Управління інноваціями: навч. посібник / О.І. Гуторов, Л.І. Михайлова, І.О. Шарко, С.Г. Турчіна, О.В. Киричок. Вид. 2-ге, доп. Харків: «Діса плюс», 2016. 266 с. URL: http://www.dut.edu.ua/uploads/1_1604_58718674.pdf
3. Краус Н.М. Інноваційна економіка в глобалізованому світі: інституціональний базис формування та траєкторія розвитку: монографія. Київ: Аграр Медіа Груп, 2019. 492 с.

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ PERFORMANCE MANAGEMENT В КОМПАНІЇ

Заведія О.О.

Науковий керівник: Романченко Н.В., к.е.н., доцент
Національний університет «Києво-Могилянська академія»

Анотація. У статті розглядаються підходи до визначення поняття *performance management*; досліджуються основні елементи формування ефективної системи *performance management* у компанії; аналізується важливість системи *performance management* для підвищення конкурентоспроможності підприємств, роль системи *performance management* у забезпеченні оцінки та підвищенні індивідуальної та організаційної продуктивності, сприянні досягненню стратегічних цілей компанії, підвищенні мотивації співробітників та їх професійних навичок.

Ключові слова: *performance management*, управління продуктивністю, цілі, оцінка, ефективно впровадження, система винагород.

Постановка проблеми. В умовах постійних змін на ринку та росту конкуренції ефективна система *performance management* (або управління продуктивністю) стає стратегічно важливим фактором успіху компанії в будь-якій галузі. Система *performance management* допомагає компаніям виявляти та розвивати ключові компетенції своїх співробітників, що в свою чергу дозволяє швидше реагувати на зміни у середовищі та ефективно використовувати свій потенціал.

Здатність організації не тільки адаптуватися до швидко змінюваних умов, але й досягати високих результатів вимагає розробки та впровадження ефективної системи управління продуктивністю. Це особливо важливо в умовах глобальної конкуренції, де інноваційні підходи та стратегічне мислення відіграють вирішальну роль.

Ефективна система *performance management* стимулює працівників до досягнення високих результатів, надаючи їм зрозумілі цілі, зворотний зв'язок та можливості розвитку. Це сприяє збільшенню мотивації та залученню працівників до активної участі у процесі досягнення цілей компанії, що призводить до підвищення загальної продуктивності. Система *performance management* допомагає компаніям ідентифікувати та винагороджувати талановитих співробітників, що є важливим чинником збереження ключових кадрів та зниження плинності персоналу.

Отже, дослідження проблеми формування ефективної системи *performance management* в компанії має велике значення для розуміння та вдосконалення практик управління персоналом, що в свою чергу сприяє досягненню стратегічних цілей та успішному функціонуванню організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ключові аспекти системи *performance management* як однієї з найважливіших складових ефективного управління, постійно знаходяться у фокусі вчених. Значний внесок у розвиток

концепції управління продуктивністю зробили вітчизняні вчені Хміль Ф.І., Балабанова Л.В., Сардак О.В., Данюк В.М. та інші.

Проте начно більше уваги дослідженню системи performance management приділяють іноземні науковці, поміж інших Армстронг М., Барон А., Агініс, Х., Флетчер К., Вільямс Р., Холланд, К. Шилдс, Нанкервіс А.Р. і Комптон Р., Кашіо В.Ф., Максвелл Г. і Фаркухарсон Л., Кіпінг Л.М. та Леві П.Е., Пітерс Т., Куваас Б., Моне Е.М., Самлін Р., Габріс Г.Т., Клівленд, Дж. Н. та інші. У своїх наукових роботах науковці розглядали теоретико-прикладні аспекти системи performance management. Проте, враховуючи безперервний розвиток і зміни у світовій економіці, актуальні питання системи управління продуктивністю потребують постійного системного вивчення та вдосконалення.

Невирішені складові загальної проблеми. Незважаючи на важливість ефективної системи performance management, питання її впровадження приділяється недостатньо уваги. Мета даної статті – дослідити теоретико-методичні основи та обґрунтувати практичні рекомендації щодо формування ефективної системи performance management в компанії.

Виклад основного матеріалу дослідження. Система performance management є важливим інструментом для покращення результатів роботи компанії, збільшення продуктивності та ефективності. performance management system (система управління продуктивністю) визначається як «стратегічний і інтегрований підхід до передачі постійного успіху установам шляхом розвитку людей таким чином, щоб покращити групову та особисту продуктивність» [1].

Не існує єдиного визначення поняття системи performance management. Армстронг Барон визначає її як стратегічний та інтегрований підхід до забезпечення сталого успіху організації завдяки розвитку персоналу таким чином, щоб покращити групову та особисту продуктивність.[1]

Вільямс Флетчер як створення спільного бачення мети та цілей між організацією та персоналом, допомога працівникам зрозуміти та визнати свою роль та, таким чином, управляти та підвищувати ефективність як окремої особи, так і організації. [3] Шилдс визначає систему performance management як безперервну, орієнтовану на майбутнє систему, яка базується на залученні; як безперервний цикл встановлення критеріїв, моніторингу, зворотного зв'язку від керівників та працівників, формального оцінювання з багатьох джерел, діагностики та перегляду, планування дій і ресурсів для подальшого розвитку. [4] Хміль Ф. визначає систему управління продуктивністю як виражений в усній або письмовій формі процес оцінювання життєвої позиції, особистісних рис, поведінки і рівня виконання працівниками завдань, важливих для досягнення місій та цілей організації. [5] Л. Балабанова звужує поняття performance management до «визначення відповідності працівника займаний посаді, робочому місцю». [6] На думку В. Данюк, система performance management – це процедура, за допомогою якої виявляється ступінь відповідності якостей працівника, його трудової поведінки, результатів діяльності певним вимогам [7].

Ефективна система performance management дозволяє компанії

встановлювати чіткі цілі, моніторити виконання та коригувати свою стратегію відповідно до результатів. У цій статті будуть розглянуті основні елементи формування ефективної системи performance management у компанії.

1. Визначення стратегічних цілей компанії

Перш за все, необхідно чітко сформулювати стратегічні цілі компанії на найближчу та довгострокову перспективу. Вони мають бути специфічними, вимірюваними, досяжними, реалістичними та часово обмеженими (SMART). Саме на основі цих цілей будуватиметься вся система performance management. На рис. 1 продемонстровано характеристика методу SMART.

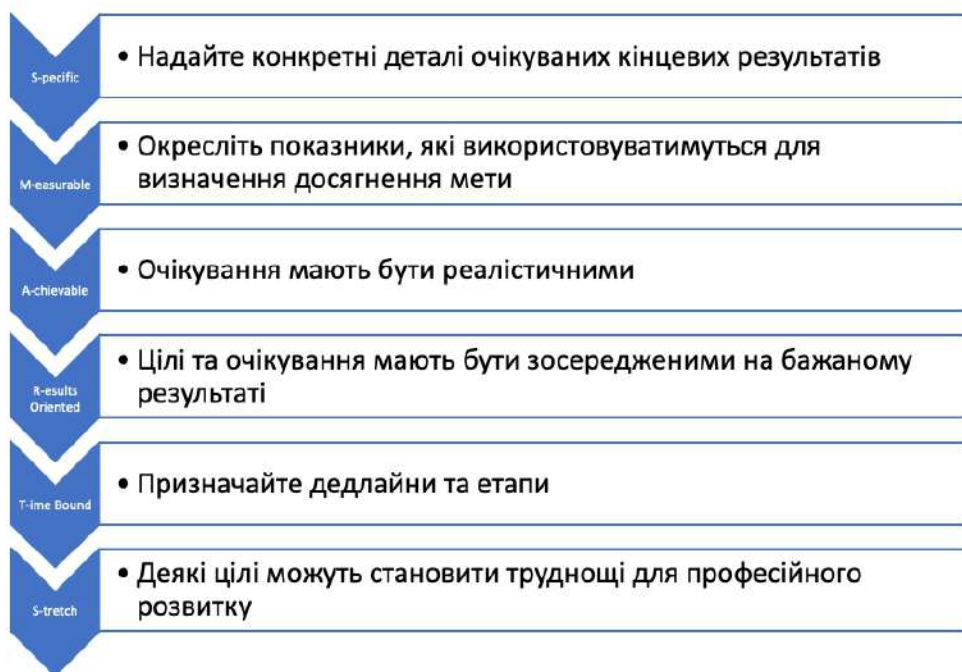


Рисунок 1 – Критерії постановки цілей S-M-A-R-T-S

2. Розробка KPI для кожного підрозділу та співробітника

Наступним кроком є розробка ключових показників ефективності (KPI) для кожного підрозділу та співробітника. KPI мають бути тісно пов'язані зі стратегічними цілями компанії та відображати внесок кожного працівника в їх досягнення. Важливо, щоб KPI були зрозумілими, вимірюваними та досяжними.

3. Проведення регулярних оцінок результативності

Для ефективного управління продуктивністю необхідно проводити регулярні оцінки результативності співробітників. Це можуть бути щоквартальні або піврічні оцінки, під час яких керівники та підлеглі обговорюють досягнуті результати, виявляють сильні та слабкі сторони, а також визначають зони для розвитку. Регулярні обговорення рівня продуктивності між менеджером та співробітником є ключем до успішної системи керування продуктивністю.

Необхідно включити у систему оцінки як формальні оцінки, а й самооцінку, 360-градусний метод, «assessment-центру», безпосереднє спостереження та інші. Це допоможе отримати повніше уявлення про продуктивність співробітників.

Для прикладу на рис. 2. представлено метод проведення Центру оцінки (assessment center).

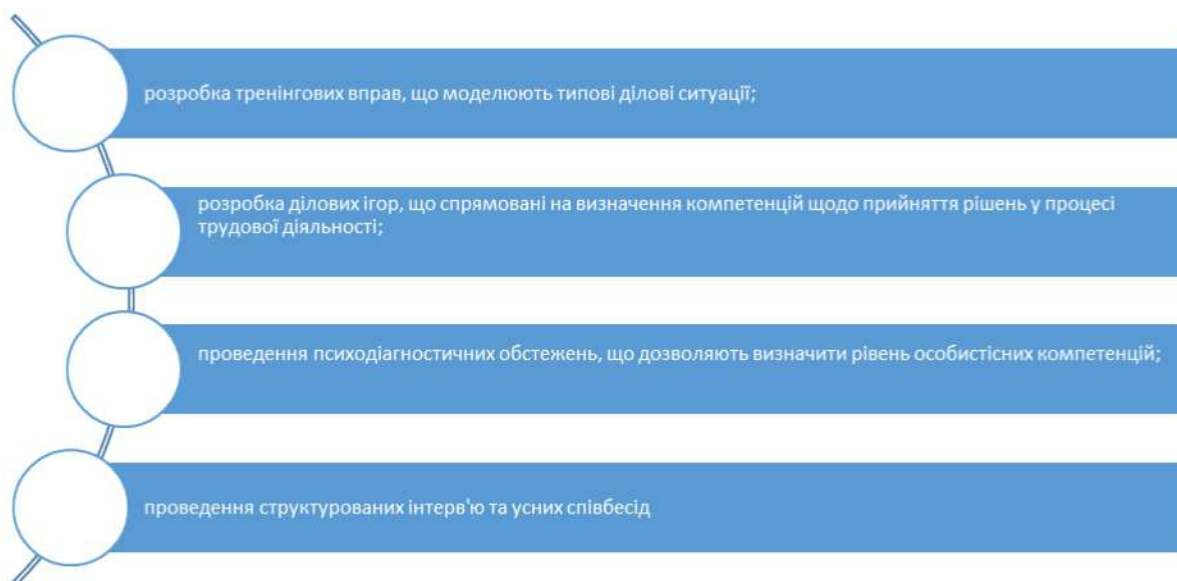


Рисунок 2 – Заходи, що використовуються в рамках методу «assessment-центру»

Надання зворотного зв'язку та коучинг

Важливою складовою ефективної системи performance management є надання зворотного зв'язку та коучинг для співробітників. Керівники мають регулярно надавати конструктивний зворотний зв'язок щодо результатів роботи, відзначати досягнення та вказувати на зони для вдосконалення. Коучинг допомагає співробітникам розвивати необхідні компетенції та досягати поставлених цілей.

5. Розробка системи винагород та визнання

Для підвищення мотивації співробітників важливо розробити справедливую систему винагород та визнання. Вона має включати як матеріальні (бонуси, підвищення заробітної плати), так і нематеріальні (грамоти, публічне визнання, додаткові дні відпочинку) стимули. Система винагород має бути прозорою та зрозумілою для всіх співробітників. Нижче наведено приклад, який демонструє зв'язок між постановкою цілей, KPI та системою винагород для посади інтернет-маркетолога.

План	Показник	Факт	Вага показника	Відсоток виконання з урахуванням ваги
Нові відвідувачі сайту	1000	1000	25%	25%
Пост охопленням 500 чоловік	15	10	30%	20%
Заявки з сайту	300	200	45%	30%

Приклад постановки завдання інтернет-маркетолога на піврічний період (цілі діяльності) вказано в таблиці.

6. Постійне вдосконалення системи РМ

Ефективна система performance management вимагає постійного вдосконалення та адаптації до змін у бізнес-середовищі. Необхідно регулярно аналізувати ефективність системи, виявляти слабкі місця та вносити необхідні корективи. Залучення співробітників до процесу вдосконалення системи performance management сприятиме її прийняттю та ефективному функціонуванню.

Висновки. Впровадження ефективної системи performance management вимагає комплексного підходу та залучення всіх рівнів управління. Правильно побудована система performance management дозволяє підвищити продуктивність праці, мотивацію персоналу та досягти стратегічних цілей компанії. Ключовими факторами успіху є чітке визначення цілей, розробка KPI, регулярні оцінки, зворотний зв'язок, система винагород та постійне вдосконалення системи.

Аналіз основних компонентів системи управління продуктивністю компанії, таких як планування продуктивності, оцінка результатів, розвиток персоналу та мотиваційні програми дозволив виявити ключові проблеми та обмеження, що впливають на ефективність системи performance management у компанії.

Управління продуктивністю тісно пов'язане з управлінням людськими ресурсами, фінансовим управлінням, управлінням якістю та стратегічним плануванням. Від ефективності системи управління продуктивністю залежить успішність впровадження інших управлінських практик та досягнення цілей компанії.

Література:

1. *Armstrong M. Performance management: The new realities. London: Chartered Institute of Personnel and Development, 1998. 466 p.*
2. *Aguinis H., Joo H., Gottfredson R.K. Why we hate performance management – And why we should love it. Business Horizons. 2011. Vol. 54, no. 6. P. 503-507. URL: <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2011.06.001> (дата звернення: 10.05.2024 р.).*
3. *Fletcher C. Performance appraisal and career development. 2nd ed. Leckhampton : Stanley Thornes, 1992. 165 p.*
4. *Johnson R. Managing Employee Performance and Reward: Concepts, Practices, Strategies / et al. Cambridge University Press, 2015. 656 p.*
5. *Хміль Ф.І. Управління персоналом: підручник для студентів ВНЗ. К.: Академвидав, 2006. 488 с.*
6. *Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: Підручник. К.: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.*
7. *Данюк В.М. Організація праці менеджера: Навч. посіб. К.: КНЕУ, 2006. 276 с.*

8. Nankervis A.R. *Performance management: Theory in practice?*. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 2006. Vol. 44, no. 1. P. 83–101. URL: <https://doi.org/10.1177/1038411106061509> (дата звернення: 10.05.2024 р.).

9. Locke E. A. *Goal setting: A motivational technique that works!*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1984. 193 p.

10. Pulakos E.D., O'Leary R.S. *Why Is Performance Management Broken?*. *Industrial and Organizational Psychology*. 2011. Vol. 4, no. 2. P. 146-164. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01315.x> (дата звернення: 10.05.2024 р.).

11. Grote R.C. *How to be good at performance appraisals: Simple, effective, done right*. Boston, Mass: Harvard Business Review Press, 2011.

12. Cokins G. *Performance management: integrating strategy execution, methodologies, risk, and analytics*. Hoboken, N.J: Wiley, 2009.

УДК 343.535

АНАЛІЗ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЗАСІБ ПОПЕРЕДЖЕННЯ БАНКРУТСТВА

Іванов Є.В.

Науковий керівник: Поясник Г.В., к.т.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. Банкрутство компанії є окремим випадком неплатоспроможності. З економічної точки зору, банкрутство – це процес ліквідації та продажу активів неплатоспроможного підприємства з метою задоволення вимог кредиторів через неможливість продовження діяльності. Найкращий спосіб запобігти банкрутству – це своєчасно передбачити неспроможність і виявити її причини. Основними причинами банкрутства є неефективне управління, неспроможність протидіяти негативним зовнішнім факторам і швидко реагувати на зміни в економічному середовищі.

Ключові слова: аналіз, фінанси, банкрутство, платоспроможність, попередження банкрутства.

Постановка проблеми. Банкрутство є завершенням економічної діяльності підприємства. Це неспроможність боржника, визнана судом, виконати вимоги кредиторів щодо грошових зобов'язань і обов'язкових платежів. Іншими словами, підприємство опиняється в такій фінансовій кризі, що не може виконувати свої поточні зобов'язання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання, пов'язані з банкрутством підприємств, детально досліджували як зарубіжні науковці (Альтман Е., Лис Р., Таффлер А., Спрингейт Г.), так і вітчизняні (Бланк І.О., Базілінська О.Я., Колесник М.К., Подольська О.В., Терещенко О.О., Штангрет А.М. та інші). Проте, фрагментарне висвітлення питань банкрутства та важливість економічної сутності цього процесу підтверджують значущість цієї теми і необхідність подальших досліджень.

Формулювання цілей статті. Основне завдання статті – вивчення та аналіз методів запобігання банкрутству підприємств в умовах економічної кризи.

Виклад основного матеріалу дослідження. У процесі непростого формування ринкових відносин в економіці нашої країни, під впливом багатьох факторів, всі взаємопов'язані елементи економічної системи опинилися у стані кризи. Багато підприємств знаходяться на межі припинення своєї діяльності через неможливість виконати зовнішні зобов'язання, термін погашення яких вже настав. Це є головною ознакою банкрутства [1].

В умовах кризи купівельна спроможність населення стрімко знижується, і перед кожною покупкою люди неусвідомлено оцінюють необхідність того чи іншого товару. В результаті, зменшується кількість відвідувачів розважальних закладів, замовлень на різні послуги, а також попит на товари, що призводить до збільшення числа підприємств-банкрутів.

Слід визнати, що банкрутство має свої переваги та недоліки. До позитивних аспектів можна віднести:

1. Закриття нерентабельних виробництв, що призводить до зниження витрат та підвищення ефективності суспільного виробництва.

2. Вивільнення ресурсів, залучених у неконкурентоспроможне виробництво, з їх подальшим перерозподілом на більш ефективні напрями.

3. Ротація менеджерського персоналу, яка може сприяти підвищенню кваліфікації співробітників, а також зацікавленості працівників управлінських органів та робітників у результатах своєї діяльності й досягненні цілей підприємства.

4. Набуття досвіду та формування ефективної інвестиційної політики організаціями [2].

До негативних аспектів банкрутства відносяться:

1. Втрата працівниками робочих місць, що призводить до зростання безробіття і соціальної напруженості в суспільстві.

2. Втрата кредитором коштів, вкладених у збанкрутіле підприємство. До кредиторів належать банки, інвестиційні компанії, фонди та державний бюджет.

3. Вилучення з бізнес-процесів неліквідного майна, оскільки ліквідатори не можуть знайти для нього покупців.

Існує багато проблем при прогнозуванні банкрутства, навіть попри наявність численних методик, оскільки вони дають невисоку вірогідність. Найвідоміші методики у своєму аналізі спираються на різні види криз, тому їхні оцінки сильно відрізняються. Будь-який з видів кризи так чи інакше може призвести до ліквідації організації [3].

Існують різні способи класифікації явища банкрутства. Зокрема, на підставі причин, що викликають банкрутство, виділяють:

1. Банкрутство бізнесу (пов'язане з неефективним управлінням підприємством, маркетинговою стратегією або використанням наявних ресурсів).

2. Банкрутство власника (викликане нестачею у власника інвестиційних ресурсів, необхідних для здійснення розширеного, а іноді й простого відтворення).

3. Банкрутство виробництва (неконкурентоспроможність продукції).

4. Так званий «недобросовісний менеджмент» – дії керівництва підприємства, пов'язані зі злісним ухиленням від виконання зобов'язань [4].

Використання цих методів допомагає спрогнозувати можливе банкрутство, а також прийняти своєчасні управлінські рішення.

Крім того, важливо з'ясувати фінансовий стан підприємства, що дозволяє виявити негативні аспекти розвитку та визначити його конкурентоспроможність. Наприклад, можна виявити неефективність використання капіталу чи непривабливість організації для інвесторів. Ці чинники мають значний вплив на зовнішнє сприйняття підприємства та дії внутрішніх користувачів.

Кредитори оцінюють його платоспроможність щодо зобов'язань, а керівник оцінює раціональність використання матеріальних ресурсів.

Правильне та своєчасне виявлення проблеми допомагає прийняти раціонально вірне управлінське рішення. Це завершальний етап прогнозування та вивчення фінансово-господарського стану підприємства.

Розглянемо алгоритм ухвалення рішення:

1. Визначення та формулювання проблеми. Насамперед, необхідно чітко визначити проблему і правильно її сформулювати.

2. Розробка списку альтернативних рішень. Створюється перелік можливих варіантів вирішення ситуації. Один із методів складання переліку - метод «мозкового штурму», коли збирається команда, і кожен її член пропонує свої варіанти, демонструючи свої творчі можливості.

3. Вибір найкращого методу. Після оцінки варіантів, використовуючи управлінську інтуїцію та припущення щодо результатів, вибирається найбільш оптимальний метод.

4. Впровадження методу в реальну практику. Обраний метод впроваджується на практиці, а потім відстежуються наслідки його застосування.

Тільки на останньому етапі алгоритму можна зрозуміти, чи було прийнято правильне рішення.

Значення банкрутства підприємств в умовах сталих ринкових відносин важко переоцінити. Основною умовою оздоровлення вітчизняної фінансово-економічної системи та засобом запобігання банкрутству є відновлення платоспроможності платників податків, які знаходяться на межі банкрутства, а також запобігання ліквідації підприємств. Це сприяє фінансовому оздоровленню підприємств, збереженню робочих місць і підвищенню виробничого потенціалу, що є основою важливих напрямів реалізації економічної політики держави.

Кризова економіка потребує дієвого механізму протидії, функціональне призначення якого полягає у відновленні платоспроможності підприємств-

боржників. Такий механізм включає систему контролю, діагностики та, по можливості, захисту підприємств від ймовірного економічного краху.

Висновки. На основі наведеного варіанту запобігання можливому банкрутству можна зробити наступний висновок. У зв'язку із затяжною кризовою ситуацією в країні деякі підприємства піддаються банкрутству. Щоб уникнути цього, необхідно своєчасно і ретельно контролювати фінансовий стан та розвиток своєї організації, а також проводити прогнозування можливого банкрутства.

Література:

1. Партин Г.О., Задерецька Р.І. *Фінансовий контролінг: навч. посіб.* Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2013. 232 с.

2. Кальченко О. *Теоретичні аспекти формування механізму управління фінансовою стійкістю підприємства. Проблеми і перспективи економіки та управління.* 2016. № 2. С. 320-326.

3. Кривов'язук І.В. *Концептуальна модель та принципи діагностики потенціалу фінансово-економічної стійкості корпорації. Молодий вчений.* 2018. № 3(1). С. 354-358.

4. Тютюнник Ю.М. *Фінансовий аналіз: навч. посб.* Київ: Знання, 2012. 815 с.

УДК 331.1

АНАЛІЗ ШЛЯХІВ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Коденко М.В.

*Науковий керівник: Бабайлов В.К., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Анотація. В даній статті досліджено теоретичні основи, здійснено аналіз структури, складу та ефективності використання персоналу на промисловому підприємстві.

Ключові слова: робоча сила, персонал, трудові ресурси, кадри, виробничий персонал, плинність кадрів.

Постановка проблеми. Досягнення оптимального співвідношення між кількістю робочих місць та наявною робочою силою, постійна оптимізація робочих місць створюють передумови для високопродуктивної праці та ефективного використання капітальних інвестицій. Отже, важливим завданням є формулювання умов, за яких можна не лише досягти балансу між кількістю робочих місць і робочою силою, але й систематично управляти розвитком всієї системи робочих місць.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження професора В.А. Кейлера показують, що в умовах жорсткої конкуренції змінюється значення та роль показників використання трудових ресурсів у плануванні, вводяться нові критерії. Для ринку не є вирішальним те, як сформовано фонд

оплати праці або який рівень середньомісячної зарплати. Важливим є інший показник: скільки робочих годин було витрачено на виробництво одиниці продукції. Таким чином, як стверджує професор Кейлер, головним стає розмір витрат на персонал, які припадають на одиницю продукції.

Невирішені складові загальної проблеми. Управління персоналом підприємства постійно є предметом економічних досліджень. Це пов'язано з тим, що ефективність роботи персоналу безпосередньо впливає на економічне становище як самого підприємства, так і всієї галузі в цілому.

Формулювання цілей статті. Основною метою цієї статті є дослідження та аналіз можливих шляхів ефективного використання трудових ресурсів на підприємстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. Трудові ресурси визначаються як частина працездатного населення країни (або конкретного регіону), яка за своїми характеристиками, такими як вік, освіта та фізичний стан, відповідає певній сфері діяльності. Стан трудових ресурсів має значний вплив на персонал конкретного підприємства.

У ринковій економіці формування трудових ресурсів підприємства відбувається на ринку праці, що є сукупністю ринкових відносин між попитом і пропозицією на працю. Попит на працю на макrorівні є результатом розвитку продуктивних сил, галузей і підприємств народного господарства. Зростання обсягів діяльності призводить до збільшення попиту на працю, тоді як розвиток науково-технічного прогресу може зменшити потребу в робочій силі, замінюючи робітників машинами та устаткуванням [1].

Зростаюча увага до якості продукції (робіт, послуг), складніші виробничі та фінансові відносини, а також засоби та предмети праці сприяють збільшенню попиту на кваліфікований персонал і призводять до структурних змін на ринку праці.

Технократичний підхід до формування трудових ресурсів орієнтується на інтереси підприємства, де працівники спрямовані на поліпшення виробництва шляхом максимізації прибутку та виконання поставлених завдань. Чисельність та структура працівників визначаються з урахуванням використовуваної техніки, технологічного та операційного розподілу праці, заданого ритму підприємства та інших факторів. Формування та використання трудових ресурсів стає частиною управлінського процесу виробництва, де здійснюється підбір персоналу з необхідними професійними навичками та розподіл їх відповідно до потреб виробництва [2].

Український ринок праці формується в умовах серйозних протиріччя між попитом і пропозицією на ринку праці, галузевими та територіальними диспропорціями у розподілі трудових ресурсів та невідповідністю регулюючих механізмів потребам збалансованого розвитку ринку праці. Одним з основних протиріччя ринку праці є розбіжність між попитом і пропозицією, яка виявляється у недостатності або надлишку робочих місць і робочої сили, що створює дисбаланс на ринку праці.

Робочі місця, що відповідають вказаним критеріям, є суттєво

економічними. Вони представляють собою об'єкт попиту і пропозиції з різних позицій. З одного боку, існування робочих місць на ринку праці свідчить про потребу в працівниках, необхідних для їх функціонування. Таким чином, робочі місця генерують попит на робочу силу. Наявна кількість робочих місць повинна відповідати чисельності працівників, які їх можуть заповнити [3].

Основним критерієм ефективного використання трудового потенціалу підприємства є продуктивність праці. Продуктивність праці визначається великою мірою ефективністю системи управління, яка діє на підприємстві, а також кваліфікацією кадрів. Сучасні організації найбільших промислових підприємств ставлять перед собою завдання створення структур, які активно використовують економічні стимули та соціальні гарантії, спрямовані на зближення інтересів працівників із інтересами організації з метою досягнення високої продуктивності праці, підвищення ефективності виробництва та отримання оптимальних економічних результатів.

Управління кадрами і соціальний розвиток координує та спрямовує діяльність усіх кадрових служб виробничих філій, здійснює проведення семінарів, навчання працівників, надає юридичну консультацію з кадрових питань та забезпечує інші аспекти управлінської діяльності.

На сьогодні традиційна функціональна структура управління персоналом залишається актуальною. Проте при розробці кадрової політики на майбутнє можна сформулювати ряд принципових положень, що підвищують її ефективність:

1. Необхідно базувати структуру управління на цільових групах фахівців і командах, а не на функціональних відділах.
2. Слід спрямовуватися на мінімальну кількість рівнів управління та широку зону контролю.
3. Кожен працівник повинен нести відповідальність і мати можливість для прояву ініціативи [4].

Скоординована структура оплати праці і винагороди за результати стає найважливішою складовою системи управління персоналом в межах організації. Проте на сьогоднішній день відсутній обґрунтований зв'язок між працею працівників і соціальним розвитком. Відсутність ефективних сучасних методик оцінки праці та формальний підхід до цієї діяльності призводять до відомих негативних наслідків.

Персонал підприємства – це сукупність його постійних працівників, які мають необхідну професійну підготовку та певний практичний досвід. Постійними працівниками є люди, які працюють на підприємстві на підставі трудового договору, укладеного роботодавцем. Проте на підприємстві можуть також працювати тимчасові робітники, які мають короткотривалу угоду на виконання своїх обов'язків.

Рівень підготовки і компетентності управлінських працівників безпосередньо впливає на організаційну структуру системи управління персоналом. Висококваліфіковані фахівці можуть працювати на своїй ділянці більш незалежно і без постійного контролю з боку вищого керівництва. Це

дозволяє різко скоротити число рівнів управління в організаційній структурі, зберігаючи високу ефективність та одночасно зменшуючи кількість керівників і контролерів.

Висновки. Умови розвитку ринкових відносин в економіці призводять до принципових змін у сфері праці. Підприємства опиняються в ситуації, коли вони зацікавлені у впровадженні ефективної та високопродуктивної праці. Отриманий прибуток стає основним джерелом виробничого, технічного та соціального розвитку підприємств, і збільшується залежність оплати праці від кінцевих результатів. З іншого боку, зацікавленість підприємства у досягненні результатів своєї діяльності створює передумови для зменшення зайвої чисельності працівників, що впливає на динаміку трудового потенціалу підприємства.

Література:

1. Дороніна М.С., Сатушева К.В. *Людські ресурси виробничої організації. Діагностика, розвиток: монографія.* Харків: ХНЕУ, 2017. 231 с.
2. Терьохін С.В., Шеховцова І.А. *Види та засоби аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємством. Сучасні проблеми економіки та підприємництва.* 2014. Вип. 13. С. 269-273.
3. Червінська Л.П. *Управління інноваційною діяльністю персоналу: монографія.* Київ: КНЕУ, 2019. 194 с.
4. Шульга Н. *Аналіз ефективності використання трудових ресурсів у системі управління діяльністю автотранспортних підприємств. Наукові записки.* 2014. Вип. 16. С. 293-294.

УДК 658.5

АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Козуля С.Ю.

*Науковий керівник: Нестеренко В.Ю., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Анотація. В статті розглянуто актуальні аспекти, що впливають на формування ефективної інвестиційної стратегії підприємства, а також особливості діяльності, які можуть накладати обмеження на її формування і реалізацію.

Ключові слова: інвестиційна стратегія, підприємство, управління, ефективність.

Постановка проблеми. В сучасних умовах стрімкого розвитку технологій та високого рівня споживацьких вимог підприємство не може ефективно функціонувати без постійного оновлення технологій, що використовуються у виробничому процесі, а також вдосконалення асортименту продукції та її споживацьких властивостей. Але слід розуміти, що ці процеси потребують капіталовкладень, а отже підприємство має формувати певну

інвестиційну стратегію.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню інвестицій та проблем побудови ефективної інвестиційної стратегії підприємства приділила увагу в свої наукових роботах значна кількість науковців та дослідників, які докладно розглянули теоретичні аспекти процесу інвестування на підприємстві [1-6].

Невирішені складові загальної проблеми. Не зважаючи на велику кількість досліджень, невирішеною залишається проблема визначення принципів особливостей формування ефективної інвестиційної стратегії в сучасних умовах.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є визначення принципів особливостей формування ефективної інвестиційної стратегії в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Формування інвестиційної стратегії підприємства – це складний процес, який вимагає уваги до багатьох факторів.

Побудова ефективної інвестиційної стратегії для підприємства може бути складною через низку причин та особливостей, які формують середовище функціонування підприємства. Під час прийняття управлінських рішень щодо побудови інвестиційної стратегії інформація про ринок, конкурентів, технології та інші фактори може бути неоднорідною, неповною або навіть мати певні протиріччя, що в свою чергу, ускладнює процес прийняття рішень.

Менеджмент підприємства в процесі розробки інвестиційної стратегії іноді не можна передбачити всі можливі сценарії розвитку подій, бо ринкові умови, політичні та економічні фактори можуть змінюватися непередбачувано.

Слід також не забувати, що інвестування завжди пов'язане з ризиком. Навіть після детального аналізу і планування існує ймовірність невдачі або несподіваних обставин, які можуть вплинути на результати.

На практиці у підприємства можуть існувати внутрішні обмеження, такі як обмежений доступ до фінансових ресурсів або недостатні технічні знання для реалізації інвестиційних проектів. Суттєво впливає на процес побудови ефективної інвестиційної стратегії також те, що на ринку може бути велика конкуренція, а це ускладнює вибір оптимальних інвестиційних можливостей та забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Загальною проблемою в управлінні підприємством в сучасних умовах є також швидкі зміни технологій виробництва, що можуть робити інвестиції в певні галузі або технології застарілими або неефективними. Не слід також в сучасному суспільстві забувати про вплив політичних та економічних факторів, таких як законодавство, податкова політика, міжнародні відносини, які також можуть впливати на ефективність інвестиційної стратегії.

Отже, для подолання цих складнощів підприємство повинно мати чітке розуміння своїх цілей, ретельно аналізувати інформацію, розробляти стратегії управління ризиками та бути готовим до адаптації до змін на ринку та в середовищі. Також важливо мати професійний команду, яка має необхідні

знання та досвід для прийняття обґрунтованих рішень.

Розглянемо особливості, які слід враховувати при формуванні ефективної інвестиційної стратегії в сучасних умовах. Серед їх великої кількості слід обов'язково відзначити наступні:

1. Визначення чіткої мети та стратегічних цілей є першим кроком. Це може бути збільшення прибутку, розширення ринків, вдосконалення технологій, тощо.

2. Ретельний аналіз ринку і конкурентів допомагає зрозуміти потреби споживачів, тенденції ринку і стратегії конкурентів.

3. Визначення доступних фінансових ресурсів для інвестування в нові проекти або розвиток існуючих ділових галузей.

4. Оцінка ризиків, пов'язаних з інвестиціями, і розробка стратегій їх управління.

5. Врахування швидких змін у технологіях і їх вплив на бізнес-процеси.

6. Стратегія повинна бути гнучкою і здатною адаптуватися до змін у внутрішніх і зовнішніх умовах.

7. Встановлення критеріїв і відстеження результатів інвестиційних проектів для оцінки їх ефективності.

Висновки. Таким чином, успішна інвестиційна стратегія в сучасних умовах розвитку економіки вимагає виваженого підходу, урахування різноманітних факторів і постійного моніторингу отриманих результатів.

Література:

1. Гуторов О.І., Крамаренко К.М. *Інвестиційний менеджмент: навч. посіб.* Харків: ХНАУ, 2021. 270 с.

2. Гуторов О.І. *Сутність та структура бізнес-плану інвестиційного проекту аграрного підприємства: теоретико-методичний аспект.* Вісник ХНАУ. Серія «Економічні науки». Харків: ХНАУ, 2020. № 1. С. 200-213.

3. Добриніна Л.В. *Підприємство як учасник фінансового ринку, його інвестиційні стратегії.* Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2019. Вип. 23(1). С. 80-82.

4. Маковоз О.С., Крайня Д.Р., Обуховський О.В. *Фактори інвестиційної стратегії в системі підвищення конкурентоспроможності підприємства.* Економіка та управління підприємствами. 2021. Вип. 5(32). С. 70-75.

5. Скотнікова Л.П., Угрімова І.В. *Роль інвестиційної стратегії у розвитку підприємства.* Вісник НТУ «ХПІ». 2018. № 19 (1295). С. 19-22.

6. Таран О.М. *Стратегічне управління: навч. посіб.* Харків: ХНАУ, 2020. 345 с.

ЗАСТОСУВАННЯ МОДЕЛІ СОМ-В ТА ЇЇ МОДИФІКАЦІЙ У МАРКЕТИНГОВИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ

Комаровська В.О.

Науковий керівник: Храпкіна В.В., д.е.н., професор
Національний університет «Києво-Могилянська академія»

Анотація. У статті розглянуто сучасні інструменти аналізу поведінки споживачів та створення маркетингових інтервенцій. У світі, насиченому продуктами та послугами як онлайн, так і офлайн, конкуренція стає ключовим викликом для бізнесу. Традиційні методи маркетингу вже не завжди ефективні: поведінка споживачів у сучасності може бути непередбачуваною, оскільки суспільні уподобання змінюються дуже швидко внаслідок стрімкого технологічного розвитку, значущих та швидких соціально-політичних змін, що виникають внаслідок глобалізації та викликів, які вона створює. Від бізнесу вимагається швидке виявлення потреб аудиторії та гнучка реакція на них.

СОМ-В та її модифікації – SeCOM-B і Behaviour Change Wheel створюють нові можливості для українського бізнесу як інструменти впливу на поведінку українських споживачів. Модель СОМ-В аналізує вплив компонентів – спроможності, можливостей та мотивації – на людську поведінку, враховуючи як індивідуальні, так і контекстуальні фактори. Доповнення моделі – SeCOM-B, – поєднує СОМ-В з соціально-екологічними моделями, розглядаючи поведінку в контексті соціальних та екологічних систем. Модель BCW, розроблена на базі СОМ-В, використовується для розробки ефективних інтервенцій зі зміни поведінки. Всі ці моделі дозволяють аналізувати та впливати на складні багатовимірні виклики, що глибоко вкорінені у взаємопов'язані культурні, соціальні, економічні, політичні та екологічні системи. Вони надають систематичний підхід до зміни поведінки та забезпечують комплексне розуміння факторів, що впливають на неї.

Публікація покликана доповнити та поглибити вже існуючі підходи до аналізу поведінкових патернів споживачів, зосереджуючись на їхній застосовності в умовах українського ринкового середовища. Підкреслюється значення адаптації та інтеграції зазначених методів у стратегічне планування маркетингових кампаній та розвиток продуктів для досягнення конкурентної переваги в умовах сучасного бізнесу в Україні.

Ключові слова: маркетинг, маркетингове дослідження, ринок, СОМ-В, SeCOM-B, поведінка споживача, інтервенція.

Постановка проблеми та її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. У сучасному світі, де ринки насичені найрізноманітнішими продуктами і послугами, онлайн та офлайн простір перенасичені інформацією, зростає конкуренція, важливо ефективно та прицільно просувати товари та послуги. Традиційні методи маркетингу, сучасні та креативні підходи, безвідносно до потреб споживачів, можуть бути

неефективними в умовах швидкої зміни суспільних уподобань, різких соціально-політичних змін, технологічного прогресу та зростаючої конкуренції.

Водночас бізнес потребує швидкого та якісного виявлення потреб цільової аудиторії та швидкої реакції на ці запити. Тому виникає потреба у нових, комплексних та водночас «швидких» та «доступних» методах маркетингу, які б враховували не лише поведінку споживачів, а й їхні мотивації, можливості та соціальні контексти. Використання таких нових підходів дозволить компаніям більш ефективно адаптуватися до змінних умов ринку, залучати та утримувати клієнтів, а також забезпечити стабільний розвиток у конкурентному середовищі.

Аналіз досліджень і постановка проблеми. Дослідженням методів, що можуть використовуватися у разі потреби під час швидких та ефективних маркетингових інтервенцій присвячено праці Susan Michie, Lou Atkins, Robert West, Katrine Bach Habersaat, Cath Jackson, Maartje M van Stralen, Kyeong Kang, Lifu Li, Kien Nguyen-Trung, Mark Boulet, Alexander K Saeri, Kun Zhao, Daniela Craveiro, Sibila Marques, Ruth Bell, Matluba Khan, Cristina Godinho, Filomena Peixeiro, Ali Qais Blebil, Pui San Saw та інші [3-4, 8-10, 12-14]. Методи COM-B, SeCOM-B та Колесо зміни поведінки є важливими інструментами в міждисциплінарних дослідженнях, що охоплюють різні сфери, такі як громадське здоров'я, соціологія та маркетинг. Вони широко використовуються у зарубіжній літературі та активно застосовуються для аналізу та розуміння поведінкових патернів в різних контекстах. Серед вітчизняних дослідників моделі COM-B присвячено дослідження Зуб Т.С., Алпатової П.С., Косар Н.С. [3, 7, 11, 14]. Український бізнес [7] також починає усвідомлювати важливість цих методів і їх потенціал для аналізу та прогнозування поведінкових тенденцій споживачів.

Метою статті є дослідження методів COM-B, SeCOM-B та Колеса зміни поведінки та можливостей адаптації їх використання українським бізнесом для розв'язання конкретних завдань маркетингового дослідження та стратегічного планування.

Виклад основних результатів та їх обґрунтування. Модель COM-B розшифровується як Спроможність, Можливість, Мотивація – компоненти, які впливають на поведінку. Саме поведінка є результатом мозкових процесів, що врівноважують імпульси та гальмування. Імпульси керують реакціями, тоді як гальмування протидіють їм під впливом сенсорних даних, засвоєних звичок, вроджених інстинктів і мотивів. При цьому мотиви є центральним елементом людської поведінки, що спонукає людей до досягнення того, чого вони бажають або потребують в даний момент [4].

Первинно модель COM-B була розроблена Susan Michie, Lou Atkins та Robert West для аналізу загальної зміни поведінки. Дослідники під час розробки моделі прагнули зробити широку і всеосяжну основу, яка враховує як індивідуальні, так і контекстуальні детермінанти поведінки [4, 8, 10, 12]. Ця концепція не розставляє пріоритети між індивідуальною, груповою чи суспільною/екологічною перспективами. Натомість вона визнає однакову

важливість внутрішньопсихічних і зовнішніх чинників у контролі поведінки. Вона забезпечує структурований підхід для визначення того, які компоненти або їх комбінації необхідно змінити для досягнення бажаного результату поведінки [12].

Модель СОМ-В обирають, насамперед, завдяки її універсальності та логічній структурі, яку можна застосовувати на різних етапах – від планування дослідження до розробки інтервенцій [8, 10].

Для досягнення такої багатофункціональності дослідники урахували наступні критерії [12]:

1. Всебічне охоплення: Модель може бути застосовна до будь-якого існуючого або потенційного втручання у різних сферах.

2. Узгодженість: Всі категорії системи повинні представляти один і той же тип і рівень специфіки. Це забезпечує послідовність і чіткість класифікації.

3. Зв'язок із загальною моделлю поведінки: Система має бути узгоджена з концептуальною моделлю поведінки. Відправною точкою для цієї моделі є мотивація, яка в широкому розумінні визначається як мозкові процеси, що заряджають енергією і спрямовують поведінку.

Для подальшого розвитку цієї моделі було використано різні ідеї: теоретиків поведінкових теорій у США в 1991 році та принципів кримінального права США. При об'єднанні усіх вищезазначених концептуальних теоретичних конструктів, була створена модель СОМ-В (рис. 1) [10, 12].

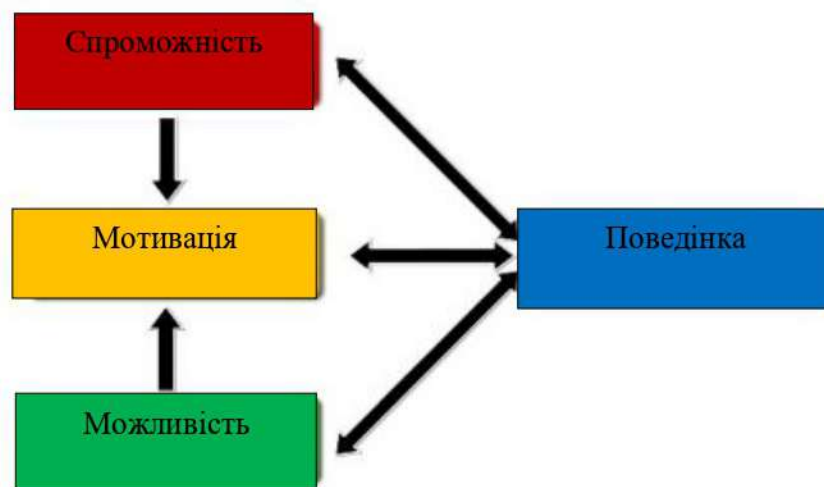


Рисунок 1 – Система СОМ-В – модель для розуміння поведінки [12]

Спроможність і мотивація є індивідуальними детермінантами, тоді як фактори можливостей пов'язані з контекстом, що оточує людину. Ці фактори динамічно взаємодіють між собою. Спроможність та можливості впливають на мотивацію, а всі три фактори разом формують поведінку. І навпаки, поведінка також впливає на ці фактори, причому поведінка в минулому може слугувати предиктором майбутніх дій. Втручання можуть бути спрямовані на один або кілька компонентів цієї системи поведінки, а причинно-наслідкові зв'язки

можуть посилювати або послаблювати їхні ефекти [4, 8]. Кожен з трьох основних факторів складається з двох підкомпонентів [8, 10].

У цій системі **спроможність** означає психологічну та фізичну спроможність людини займатися певною діяльністю, що включає в себе знання, навички та вміння [11, 12]. Психологічна спроможність розглядається як психічна сила, навички або психологічна витривалість, а фізична спроможність стосується нашої фізичної сили, навичок або фізичної витривалості [11].

Мотивація охоплює всі мозкові процеси, які заряджають енергією і спрямовують поведінку, включаючи звичні процеси та емоційні реакції. У межах мотивації виокремимо рефлексивні та автоматичні процеси [12]. Рефлексивна мотивація охоплює планування та оцінку, а автоматична включає автоматичні процеси, такі як бажання, імпульси та заборони [11].

Можливість охоплює зовнішні фактори, які роблять поведінку можливою або спонукають до неї [12]. Фізичні можливості охоплюють можливості навколишнього середовища, такі як час, місце і ресурси, а соціальні – такі як культурні норми та соціальні сигнали [11].

Взаємодія факторів представлена на рис. 2.

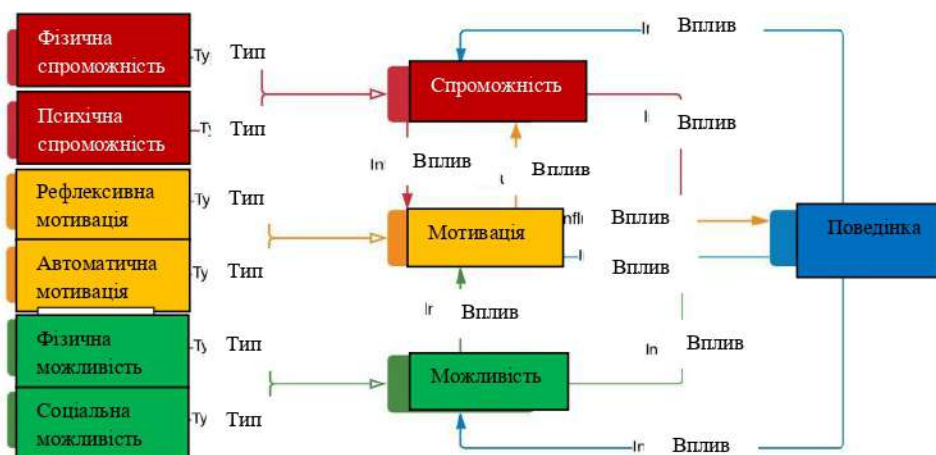


Рисунок 2 – Модель поведінки COM-B [4]

Доповненням до моделі COM-B, що покликана аналізувати складні багатовимірні виклики, які глибоко вкорінені у взаємопов'язані культурні, соціальні, економічні, політичні та екологічні системи, є модель SeCOM-B. Ця модель поєднує модель COM-B з соціально-екологічними моделями.

Соціально-екологічні моделі (СЕМ) широко використовуються в поведінкових дослідженнях у сфері охорони здоров'я, спорту, гендерних дослідженнях тощо. Засновані на теорії екологічних систем Урі Бронфенбреннера, СЕМ концептуалізують індивідів та їхню поведінку в рамках структур, що складаються з мікросистем, мезосистем, екзосистем, макросистем і хроносистем. Кожен рівень впливає на інші та перебуває під їхнім впливом, підкреслюючи взаємопов'язаність людського розвитку в часі. Перевага СЕМ полягає в їхній здатності візуалізувати складні системи, що оточують людей і

поведінку, з'ясовуючи взаємодію між індивідуальними характеристиками і системними факторами [14].

Тобто концепція SeCOM-B полягає у тому, що необхідно вивчати та впливати не тільки на спроможність, мотивацію та можливості на індивідуальному, а й на рівні суспільства, міжособистісних відносин, інституцій тощо. Відповідно для впливу на поведінку та поштовху до її змін, необхідно впливати не тільки на індивідів, а й на інших акторів на всіх рівнях [14].

Ще одним цінним інструментом для сприяння зміні поведінки є модель «Колесо зміни поведінки» (BCW), розроблена на основі концепції COM-B. Вона використовує фундаментальні компоненти для визначення семи категорій політик та дев'яти функцій втручання. Ці категорії та функції слугують настановами для розробки ефективних інтервенцій зі зміни поведінки [10-12]. Колесо зміни поведінки полегшує систематичний аналіз для вибору інтервенцій і політик, пов'язуючи їх з конкретними методами зміни поведінки. Кожна функція втручання може включати декілька методів, що слугують різним цілям, таким як освіта, переконання, стимулювання, навчання та розширення можливостей. BCW використовує комплексний причинно-наслідковий аналіз поведінки, починаючи з умов, необхідних для досягнення визначеної цільової поведінки. Обмеження моделі включають потенційні недоліки в структурі, суб'єктивні судження в концептуалізації функцій і категорій, а також труднощі в застосуванні.

Отже, перевагами розглянутих моделей є:

- Адаптивність, гнучкість моделей до мінливих контекстів у суспільстві, особливо в умовах різких змін під час війни.

- Комплексний підхід: Моделі дозволяють розглядати споживацьку поведінку з точки зору основних складових – здатності (capability), можливості (opportunity) та мотивації (motivation), що дозволяє отримати комплексне розуміння факторів, що впливають на поведінку.

- Системність: Моделі дозволяють аналізувати не лише індивідуальну поведінку споживачів, а й вплив соціальних та економічних чинників на цю поведінку. Це допомагає уникнути однобокості у розумінні споживчих тенденцій, виявити вплив різких змін.

- Ефективність: Використання цих моделей дозволяє впроваджувати зміни в споживчу поведінку більш ефективно та швидко, оскільки вони базуються на систематичному аналізі компонентів.

- Прогностичність: Засоби аналізу та інтервенції, надані моделями, дозволяють прогнозувати поведінкові та ринкові тенденції, що допомагає компаніям та маркетологам адаптувати свої стратегії та залучати споживачів у відповідь на змінні умови.

Модель COM-B та SeCOM-B можуть бути використані для аналізу споживацької поведінки в контексті війни. У військових обставинах можливості для споживання товарів або послуг можуть бути суттєво обмеженими. Мотивація споживачів може змінюватися через стресові чи

емоційні чинники, пов'язані з воєнним конфліктом. Для маркетингового аналізу в українському суспільстві за умов війни, також важливо враховувати вплив соціального та економічного середовища на споживчу поведінку. Наприклад, зростаюча нестабільність та зміна цінової динаміки можуть значно вплинути на уподобання споживачів та їхню здатність придбати товари або послуги.

BCW може використовуватися для розробки маркетингових стратегій, спрямованих на зміну поведінки споживачів в умовах війни. Наприклад, з метою збільшення продажу товарів або послуг у воєнний час, можна використовувати інтервенційні функції BCW, такі як переконання, стимулювання та підтримка, для мобілізації споживачів та зміни їхньої споживчої поведінки.

Моделі COM-B/SeCOM-B та BCW мають адаптивну здатність і можуть застосовуватися в умовах стрімких змін.

Висновки. Результати проведеного дослідження свідчать про те, що використання моделей COM-B, SeCOM-B та Behaviour Change Wheel для аналізу та залучення українських споживачів є важливим кроком у напрямку розуміння їхньої поведінки та впливу на них. Ці моделі надають системний та комплексний підхід до аналізу мотивації, можливостей та здатностей споживачів, допомагаючи розробляти ефективні стратегії залучення та зміну поведінки. У контексті війни в Україні, ці моделі можуть стати важливими інструментами для розробки та впровадження маркетингових ініціатив, спрямованих на підтримку споживчої активності та підтримку економічного розвитку. Засновані на наукових принципах та дослідженнях, вони дозволяють прогнозувати та адаптувати стратегії відповідно до змінних умов та потреб ринку. Використання моделей COM-B та Behaviour Change Wheel може сприяти підвищенню ефективності маркетингових дій та забезпечити стійкий розвиток бізнесу в умовах нестабільності.

Література:

1. Як модель COM-B допомагає бізнесу? *Kyivstar Business Hub*. *Kyivstar Business Hub* – корпоративний блог для бізнесу. URL: <https://hub.kyivstar.ua/articles/yak-model-com-b-dopomagaye-zaluchaty-kliyentiv-ta-zbilshuvaty-prodazhi> (дата звернення: 09.05.2024).

2. *Health of refugees from Ukraine in Poland 2022 Household survey and behavioural insights research*. Statistics Poland. URL: https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/6377/7/1/1/raport_who_21.02.pdf.

3. *A brief introduction to a socio-ecological COM-B (secom-b): a behaviour change framework response to wicked problems* / K. Nguyen-Trung et al. 2023. (Preprint). URL: <https://doi.org/10.31219/osf.io/4x6wa>.

4. *Behavioural change box? Applying the COM-B model to understand behavioural triggers that support consumption of fruits and vegetable among subscribers of a fruit and vegetable box scheme* / D. Craveiro et al. *Public health nutrition*. 2021. P. 1–28. URL: <https://doi.org/10.1017/s1368980021003839> (date of access: 09.05.2024).

5. *Behavioural insights on health service needs and access Results of a qualitative study among refugees from Ukraine in Romania. WHO. URL: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/369144/WHO-EURO-2023-7292-47058-68796-eng.pdf?sequence=1>.*
6. *Behavioural insights on health service needs and access Results of a qualitative study among refugees from Ukraine in Slovakia. WHO. URL: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/371783/WHO-EURO-2023-7566-47333-69460-eng.pdf?sequence=1>.*
7. *Behavioural insights on health service needs and access Results of a qualitative study among refugees from Ukraine in Slovenia. WHO. URL: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/372295/WHO-EURO-2023-7567-47334-69461-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.*
8. Habersaat K.B., Jackson C. *Understanding vaccine acceptance and demand—and ways to increase them. Bundesgesundheitsblatt - Gesundheitsforschung - Gesundheitsschutz. 2019. Vol. 63, no. 1. P. 32-39. URL: <https://doi.org/10.1007/s00103-019-03063-0> (date of access: 09.05.2024).*
9. Li L., Kang K. *Understanding the real-time interaction between middle-aged consumers and online experts based on the COM-B model. Journal of marketing analytics. 2022. URL: <https://doi.org/10.1057/s41270-022-00196-1> (date of access: 09.05.2024).*
10. Michie P. S., Atkins D. L., West P. R. *The behaviour change wheel: a guide to designing interventions. Silverback Publishing, 2014. 332 p.*
11. Michie S. *The COM-B model of behaviour. Social Change: Inspiring change in people and communities. URL: https://social-change.co.uk/files/02.09.19_COM-B_and_changing_behaviour_.pdf (date of access: 09.05.2024).*
12. Michie S., van Stralen M. M., West R. *The behaviour change wheel: a new method for characterising and designing behaviour change interventions. Implementation science. 2011. Vol. 6, no. 1. URL: <https://doi.org/10.1186/1748-5908-6-42> (date of access: 09.05.2024).*
13. *Using COM-B model in identifying facilitators, barriers and needs of community pharmacists in implementing weight management services in Malaysia: a qualitative study / A. Q. Blebil et al. BMC health services research. 2022. Vol. 22, no. 1. URL: <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08297-4> (date of access: 09.05.2024).*
14. West R., Michie S. *A brief introduction to the COM-B Model of behaviour and the PRIME Theory of motivation. Qeios. 2020. URL: <https://doi.org/10.32388/ww04e6> (date of access: 09.05.2024).*

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИБОРУ ЦІЛЮВИХ ЗОВНІШНІХ РИНКІВ ЗБУТУ ПРОДУКЦІЇ

Котляр А.Ю.

Науковий керівник: Мордовцев О.С., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. Статтю присвячено дослідженню та удосконаленню методичних підходів щодо вибору оптимальних цільових зовнішніх ринків збуту продукції підприємствами України у сучасних мінливих умовах сьогодення.

Ключові слова: маркетинг, ринок, просування, стратегія, експорт.

Постановка проблеми. Поява більш відкритої глобальної економіки, глобалізація споживчих смаків і розширення доступу до Інтернету в усьому світі – усе це посилює взаємозалежність і взаємопов'язаність національних економік у всьому світі. Глобальне багатство зростає, а це збільшує попит. Зростання багатства і попиту призводить до того, що споживачі активно вибирають, в результаті чого рівень конкуренції в усьому світі зростає.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемою просування товару займаються вітчизняні науковці, такі як Красовська О.Ю., Жуков С.А., Ілляшенко Н.С., Парфенчук І.О., Олефіренко О.М., Тараненко І.В.

Невирішені складові загальної проблеми. Актуальність теми визначається тим, що маркетингова стратегія просування дозволяє будь-якому підприємству визначити поточну позицію на ринку даної торгової марки (або певного товару), проаналізувати ринкову ситуацію, конкурентне середовище на основі багатьох факторів. , дозволяє визначити способи проведення позиціонування, дозволяє окреслити цілі та завдання, які необхідно реалізувати, визначити шляхи та засоби їх досягнення на основі розрахунку швидкої зміни тенденцій.

Формування цілей статті. Метою даної статті є формування методичних підходів до вибору цільових зовнішніх ринку збуту продукції для підприємств-суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності.

Виклад основного матеріалу. Головною метою будь-якого підприємства при роботі на зовнішньому ринку є зміцнення іміджу підприємства як виробника конкурентоспроможної харчової продукції [1].

При цьому ставляться такі завдання: опрацювання вторинного ринку в країнах ближнього і далекого зарубіжжя, збільшення обсягів поставок і асортименту продукції, розробка політики просування, що реалізується через екологічний моніторинг (рис. 1).

При досягненні поставлених цілей і завдань підприємство повинно дотримуватися традиційної експортної стратегії, яка передбачає реалізацію товарів за кордоном без додаткової підтримки. Експортер несе відповідальність перед покупцем лише до моменту продажу та доставки, не беручи до уваги фактор задоволення клієнта [4].

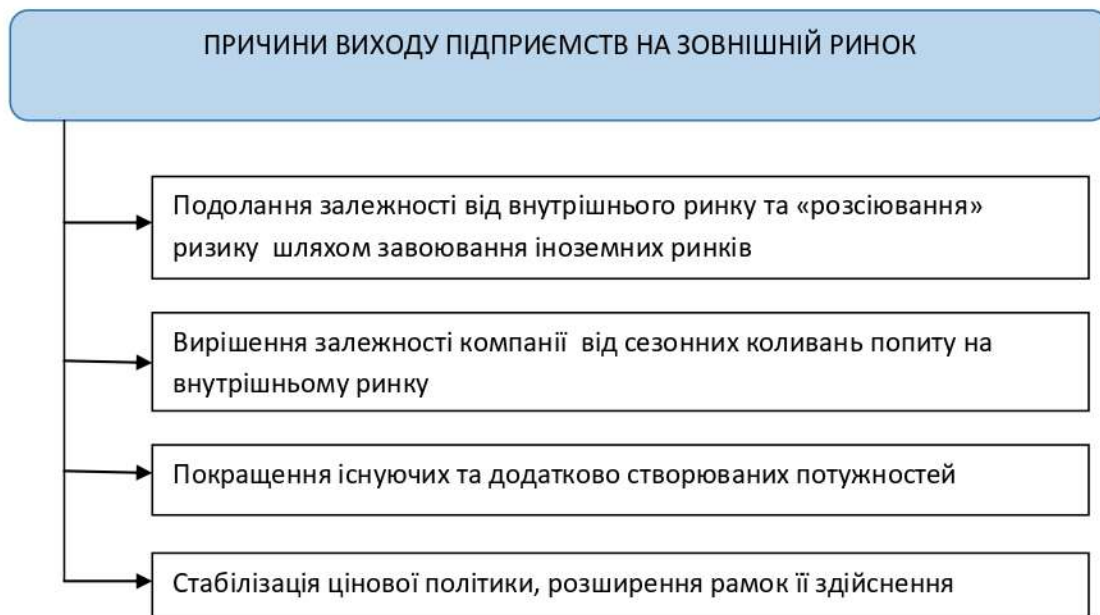


Рисунок 1 – **Причини виходу підприємств на зовнішній ринок [2, 3]**

Швидше за все, стратегія міжнародного маркетингу буде більш вигідною для підприємства, оскільки експортер глибоко вивчає ринок і використовує для його опрацювання весь набір маркетингових інструментів, різні форми зовнішньоекономічних зв'язків (виробничі кооперативи, спільні підприємства, дочірні компанії (рис. 2).

Отже, незважаючи на всі труднощі, пов'язані з виходом на зовнішні ринки, розробка міжнародної стратегії, виведення продукції на зовнішні ринки є необхідною умовою успіху сучасного підприємства в умовах жорсткої міжнародної конкуренції.

Висновок. Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що розроблені методичні підходи та обґрунтовані теоретичні положення щодо стратегії просування продукції, доведені до рівня практичних рекомендацій та можуть бути використані суб'єктами господарювання відповідно до певної стратегії їх розвитку.

Література:

1. Красовська О.Ю. *Управління маркетинговими інструментами промислового підприємства: теорія, методологія та практика: монографія.* Київ: ДКС центр, 2020. 290 с.

2. Жуков С.А. *Управління промисловим маркетингом на підприємствах: монографія.* Київ: Нац. акад. упр., 2017. 344 с.

3. Ілляшенко Н.С. *Організаційно-економічні засади інноваційного маркетингу промислових підприємств: монографія.* Суми: Вид-во СумДУ, 2011. 192 с.

4. Парфенчук І.О. *Бренд-орієнтоване управління конкурентоспроможністю підприємств у системі національного господарства: дис. ... канд. екон. наук. 08.00.04.* Дніпро, 2017. 194 с.

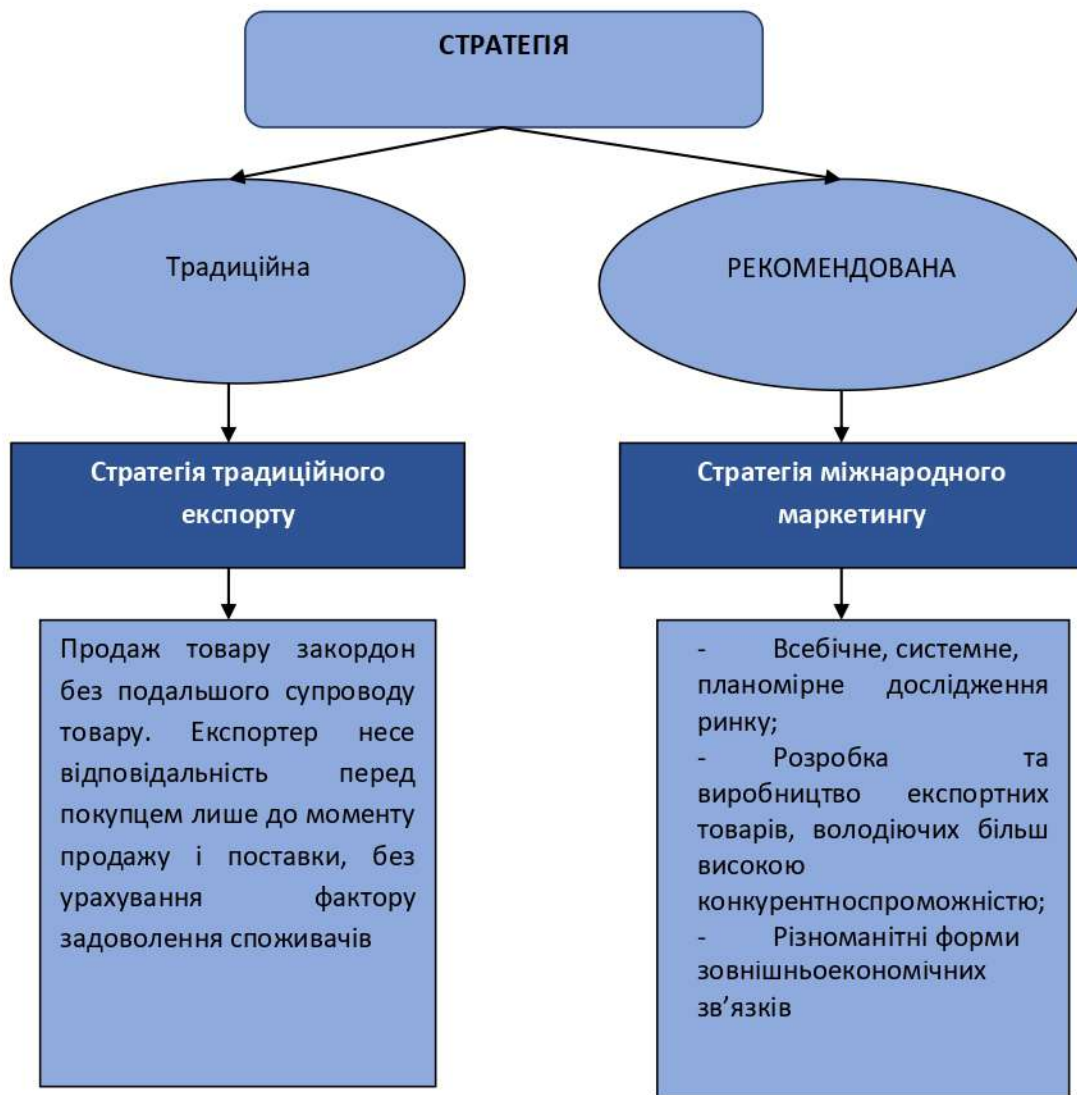


Рисунок 2 – Традиційна і рекомендована стратегії виходу на зовнішні ринки [5, 6]

5. Олефіренко О.М. Управління комерціалізацією інновацій промислових підприємств: аспекти збутової політики: монографія. Суми: Триторія, 2017. 504 с.

6. Маркетингове стратегічне управління конкурентоспроможністю на мікро-, мезо- і макрорівнях: колект. монографія / І.В. Тараненко та ін. ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. І.В. Тараненко. Дніпро: Ун-т ім. Ал. Нобеля, 2017. 281 с.

КОНЦЕПЦІЯ «ЗЕЛЕНОГО» МІСТА ЯК ГЛОБАЛЬНИЙ ТРЕНД РОЗУМНОГО РОЗВИТКУ

Курченко Д.С.

Науковий керівник: Пушкар Т.А., к.е.н., доцент
Харківський національний університет
міського господарства імені О.М. Бекетова

Анотація. Стаття призначена для ознайомлення з основними процесами розвитку «розумних» міст. Розглянуто актуальні питання міського розвитку, які визначають основні аспекти сталого міського розвитку на засадах екологічності в цифровій економіці. Визначено основні напрями реалізації концепції «зеленого» розумного міста, як-то, розвиток відновлювальних джерел енергії, збереження існуючих зелених зон, оптимізація міського трафіку, впровадження новітніх підходів до утилізації відходів, підвищення енергоефективності будівель та споруд.

Ключові слова: цифровізація, цифрова економіка, «розумні» міста, «зелена» економіка, енергоефективність.

Постановка проблеми. Підвищення ролі міст в забезпеченні соціально-економічного розвитку зумовлює зростання уваги до новітніх підходів обґрунтування та формування стратегій їх розвитку. За оцінками Програми ООН з навколишнього середовища (The United Nations Environment Programme (UNEP)), наразі 55% населення планети мешкає в містах. Очікується, що до 2050 року цей показник зросте до 68%, додавши до 2050 року ще 2,5 мільярда людей до міських районів [1]. Водночас, поряд з зростанням чисельності міського населення, внеску міст в забезпечення економічної складової розвитку, процеси урбанізації, провокують загострення низки складних комплексних проблемних питань, які стосуються екологічної ситуації. Саме міста є не тільки центрами інновацій та технологічних рішень, але і основними агентами негативного впливу на навколишнє середовище, що зумовлює актуальність концепції «міст з нульовими викидами» та становлення «зелених» розумних міст.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Концепція «розумного» міста в дослідження забезпечення сталого розвитку міст в умовах цифрової економіки є основною концепцією, яка відображає всі тенденції цифровізації: екологічність, збалансованість, технологічність, інноваційність, інклюзію. Питання розвитку «розумних» міст, обґрунтування стратегій розвитку «розумних» міст, формування новітніх підходів до оцінювання їх функціонування знайшли своє відображення в наукових працях провідних українських вчених, як-то, Т. Пушкар, Д. Серьогіна, Л. Саркісян, О. Кізляр, А. Познякова [2-5]. У наукових публікаціях С. Скок, Н. Стратічук, М. Корж розкриваються питання сталого розвитку міських екосистем, впровадження «зеленого» курсу ЄС в містах України [6, 7].

Невирішені складові загальної проблеми. Незважаючи на значну кількість наукових досліджень, які присвячені екологічній складовій в розвитку «розумних» міст, вирішення проблем інтегрованого розвитку міст, серед яких одним з базових є «зелена» економіка, низка питань формування новітніх підходів до становлення «зелених» міст як складової сталого розумного розвитку залишаються недостатньо розкритими.

Формулювання цілей статті. Метою статті є узагальнення глобальних трендів формування «зеленого» підходу при обґрунтуванні та впровадженні стратегій «розумних» міст.

Виклад основного матеріалу дослідження. Становлення «зелених» міст на основі впровадження курсу на декарбонізацію міського розвитку та збереження навколишнього середовища є невід’ємною складовою сталого розвитку «розумних» міст. Кожне місто, яке реалізує стратегію «розумного» міста, комплексно впроваджує стратегію «зеленого» переходу, що виступає певною інтеграцією довгострокових рішень в усі аспекти міського розвитку.

Визначаючи основні напрями реалізації концепції «зеленого» розумного міста, важливо розуміти взаємозв’язок усіх процесів міського розвитку. Цифрова економіка – це не тільки розвиток цифрових та інформаційно-комунікаційних технологій. Цифрова економіка є інтеграцією усіх новітніх технологій на основі цифрових можливостей, формування новітніх підходів до сталого розвитку на основі інноваційності, технологічності, інклюзивності та екологічності.

Отже, серед основних напрямів, які визначають становлення «зелених» розумних міст передбачає:

- збереження існуючих зелених зон та створення нових, максимально наближених до природних умов, що передбачає комплексне інтегроване планування, яке включає поєднання різноманітних аспектів планування та управління містом. За оцінками UNEP інтегроване просторове планування для досягнення компактного та ресурсоефективного зростання міст надає можливість скоротити викиди парникових газів на 23-26% до 2050 року порівняно зі сценарієм «бізнес-як-звичайний» [8];

- розвиток відновлювальних джерел енергії та створення єдиної системи енергопостачання, що передбачає використання усіх можливих джерел відновлювальної енергетики – сонячної (наприклад, Європейська ініціатива сонячних дахів, фотовольтаїка, концентрована сонячна енергія, сонячні теплові технології [9]), використання приливної енергетики, зокрема для міст на узбережжі морів та океанів, використання енергії вітру. Важливим аспектом є те, що відновлювальні джерела енергії, її використання у замкнутому циклі стосується не тільки житлового сектора, але і поступово впроваджується на промислових об’єктах в містах. Враховуючи те, що за даними Глобального альянсу міст C40, близько 75% всього глобального споживання енергії відбувається в містах, відновлювальна енергетика є одним із базових питань розумного розвитку [10];

- оптимізація міського трафіку передбачає перепланування міських

маршрутів, виходячи із необхідності виведення руху вантажного транспорту за межі міста, максимального запобігання заторів та створення «розумної» мережі світлофорів;

– впровадження громадського міського електротранспорту та заохочення переходу на приватний електротранспорт, оскільки саме транспортний сектор є сектором, у якому найшвидше зростають викиди парникових газів, і він найбільше залежить від викопного палива: 95% світової транспортної енергії все ще надходить з викопного палива і на нього припадає 27% світових викидів [1, 10]. За оцінками фахівців Глобальної мережі міст C 40 кожен електромобіль, який витісняє автомобіль на традиційному паливі, заощаджує приблизно 1,5 тони викидів парникових газів на рік, що на 62% менше, ніж у бензинових автомобілів, і на 53% менше, ніж у дизельних [10];

– розвиток мікротранспорту та пішохідних маршрутів, що передбачає розвиток мережі велосипедних та пішохідних доріжок, створення мережі прокату мікротранспортних засобів, зарядних станцій;

– впровадження новітніх підходів до утилізації відходів, що передбачає вирішення проблеми управління відходами шляхом сприяння скороченню шкідливих викидів завдяки уникненню утворення відходів, впровадження підходів циркулярної економіки, зокрема перенаправлення відходів із утилізації на переробку та обробку, а також використання екологічних методів їх утилізації (наприклад, біо- та мікроорганізмів);

– підвищення енергоефективності будівель та споруд, що передбачає створення циркулярних циклів використання енергії в будівлях, оптимізацію опалення та охолодження будівель, впровадження енергозберігаючих матеріалів, модернізацію будівель та споруд за новітніми стандартами енергоефективності.

Висновки. Отже, розумний розвиток міст передбачає вирішення комплексу взаємопов'язаних задач, вирішення яких надає можливість отримати інтегровані ефекти та забезпечити стале зростання. Активізація процесів урбанізації підвищує актуальність питань «зеленого» розумного розвитку, серед яких найбільш вагомим є впровадження відновлювальної «зеленої» енергетики, забезпечення енергоефективності міської забудови, збереження природних зелених зон, трансформацію підходів до міського планування, оптимізацію міського трафіку та реалізацію новітніх підходів до міської мобільності (електромобільність та мікромобільність), впровадження принципів циркулярної економіки. Реалізація заходів, які дозволяють вирішувати зазначені питання, дозволяє досягти основної мети сталого міського розвитку – підвищення якості життя населення.

Література:

1. *Cities: The United Nations Environment Programme (2024).* URL: <https://www.unep.org/topics/cities>

2. Пушкар Т.А., Серьогіна Д.О., Михайлова К.В. Розвиток «розумних міст» в умовах цифрової трансформації. Держава та регіони. 2022. Вип 1 (124). С. 116-121.

3. Саркісян Л.Г. Формування потенціалу зростання глобальних міст в умовах цифровізації. Журнал європейської економіки. 2020. Т. 19, № 2 (73). С. 362-377.
4. Кізляр О.О. Методичні підходи до оцінювання рівня розвитку та ефективності функціонування «розумних міст». Наукові перспективи. 2022. № 11 (29). С. 164-177.
5. Познякова А.М. Розумні міста та села – запорука розвитку сильної України. Формування ринкових відносин в Україні. 2018. №9 (208). С. 136-146.
6. Скок С.В., Стратічук Н.В. Науково-методичні аспекти оцінки сталого розвитку міських екосистем. Екологічні науки. 2020. № 1 (28). С. 367-372.
7. Корж М. Інструменти європейського «зеленого курсу» для сталого розвитку міст України. Міжнародний науковий вісник. 2022. № 1-2 (25-26). С. 205-216.
8. Integrated planning. Cities: The United Nations Environment Programme (2024). URL: <https://www.unep.org/topics/cities/integrated-planning>
9. Solar energy. European Commission (2023). URL: https://energy.ec.europa.eu/topics/renewable-energy/solar-energy_en#photovoltaics
10. Global network cities C40. URL: <https://www.c40.org/about-c40/>

УДК 331.556

АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Лісаченко Я.В.

Науковий керівник: Мордовцев О.С., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. В статті розглянуто актуальні аспекти управління персоналом підприємства, проаналізовано особливості, які визначають ефективність цього процесу у сучасному підприємстві, а також проаналізовано особливості побудови системи управління персоналом в умовах воєнного стану.

Ключові слова: персонал, управління, підприємство, ефективність, воєнний стан.

Постановка проблеми. Сучасні умови господарювання передбачають цілу низку перманентних викликів, які принципово впливають на ефективність процесу управління персоналом підприємства. Тому на сьогодні надзвичайно важливим питанням в ефективному функціонуванні підприємства є дослідження особливостей, які впливають на ефективність управління персоналом і адаптація цього процесу до умов воєнного стану.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем ефективного управління персоналом приділяє увагу в своїх наукових роботах велика кількість науковців, які всебічно досліджують теоретичні та практичні

аспекти побудови ефективної системи управління персоналом та дієвої мотивації [1-4].

Невирішені складові загальної проблеми. Невирішеною залишається проблема дослідження факторів впливу на ефективність процесу управління персоналом та особливостей його побудови в умовах військового стану.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є дослідження факторів впливу на ефективність процесу управління персоналом підприємства та особливостей реалізації цього процесу в умовах воєнного стану.

Виклад основного матеріалу дослідження. Управління персоналом в сучасних умовах вимагає уваги менеджменту підприємства до широкого спектру аспектів, які впливають на ефективність персоналу та рівень продуктивності його праці. Серед найбільш актуальних та впливових слід обов'язково враховувати зміни в бізнес-середовищі, технологічний прогрес та соціокультурні тенденції конкретної країни або регіону.

Серед основних заходів, які сьогодні впливають на ефективність управління персоналом підприємства та продуктивність праці можна відзначити наступні:

1. Гнучкі умови праці: в сучасних умовах зростає попит на гнучкі робочі графіки, віддалену роботу та інші форми робочого часу, що відповідають індивідуальним потребам працівників та підприємства.

2. Стрімкий розвиток технологій: на сучасних підприємствах стрімко відбувається впровадження інформаційних систем управління персоналом, штучний інтелект та аналітика даних, які дозволяють зробити процеси управління персоналом ефективнішими та продуктивнішими.

3. Активна адаптація до мінливих потреб ринку праці: сучасні підприємства повинні бути готові швидко реагувати на зміни у вимогах до навичок та кваліфікації працівників.

4. Побудова системи стратегічного партнерства з керівництвом: відділи управління персоналом повинні бути інтегрованим у стратегічне планування компанії, допомагаючи вирішувати ключові бізнес-завдання через правильне управління та розвиток персоналу.

5. Зосередження на розвитку талантів та здібностей: менеджмент підприємства повинен створювати умови для розвитку та утримання висококваліфікованих співробітників в пріоритеті, оскільки конкуренція за якісних працівників зростає.

6. Сприяння розвитку корпоративної культури: створення сприятливого робочого середовища, де цінуються інновації, співпраця та розвиток особистості, які стають ключовими для привертання та утримання талановитих працівників.

7. Управління ризиками та диверсифікація робочої сили: зменшення ризиків, пов'язаних зі звільненням та заміщенням працівників, шляхом створення резервів та збільшення гнучкості у формуванні робочої сили.

8. Підвищення уваги до етики та різноманітності: сучасні підприємства мають звертати більше уваги на питання етики, рівноправ'я та різноманітності

на робочому місці, що відображається у політиках найму, тренінгах та розвитку кадрів.

Таким чином, загалом можна сказати, що сучасне управління персоналом вимагає гнучкості, стратегічного мислення та зосередженості на розвитку людського капіталу як ключового ресурсу для досягнення бізнес-цілей.

Слід також окремо зупинити увагу на особливостях управління персоналом у воєнний час, яке вимагає особливої уваги до безпеки, морального добробуту та ефективності персоналу. Головні аспекти, які слід розглядати в умовах війни – це безпека працівників, емоційна підтримка, ефективне планування ресурсів, мобільність та гнучкість, спеціалізована підготовка, співпраця з військовими органами.

Загалом, управління персоналом в умовах війни вимагає специфічних стратегій та підходів для забезпечення безпеки, ефективності та добробуту персоналу в непередбачуваних умовах.

Висновки. Таким чином, ефективне управління персоналом є обов'язковим фактором ефективного функціонування підприємства та ефективного використання виробничих ресурсів, але цей процес має будуватися з врахування актуальних факторів середовища та враховувати в сьогоденних умовах виклики воєнного стану.

Література:

1. Онісіфорова В.Ю., Болотова Т.М. Сучасні аспекти управління кадровою безпекою підприємства. Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: Збірник наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету. 2020. №1 (24). С.133-140.

2. Нестеренко В.Ю., Сідельнікова В.К. Міжнародна трудова міграція як визначний сучасний аспект розвитку національної економіки України. Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: Збірник наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету. 2022. № 2 (29). С. 56-63.

3. Онісіфорова В.Ю., Остапенко Л.О. Корпоративне медичне страхування як інструмент соціального розвитку колективу підприємства. Економіка. Фінанси. Право: щомісячний інформаційно-аналітичний журнал. 2018. №10/2. С. 15-17.

4. Онісіфорова В.Ю., Остапенко Л.О. Оцінювання ефективності витрат на корпоративне медичне страхування. Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: Збірник наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету. 2018. №1 (20). С.127-138.

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ СОБІВАРТІСТЮ ПРОДУКЦІЇ

Маковецька А.А.

Науковий керівник: Мордовцев О.С., к.е.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. Статтю присвячено пошуку оптимальних шляхів формування системи управління собівартістю продукції на сучасних підприємствах України, ґрунтуючись на внутрішніх та зовнішніх викликах сьогодення.

Ключові слова: собівартість продукції, витрати, системний підхід, бюджетування.

Постановка проблеми. Головними завданнями розвитку економіки на сучасному етапі є всебічне підвищення ефективності виробництва, а також заняття стійких позицій підприємств на внутрішньому і міжнародному ринках.

В умовах ринкової економіки собівартість продукції є найважливішим показником виробничо-господарської діяльності підприємства. Обчислення цього показника необхідно для оцінки виконання плану за даним показником і його динаміки; визначення рентабельності виробництва і окремих видів продукції; виявлення резервів зниження собівартості продукції; визначення цін на продукцію; обґрунтування рішень про виробництво нових видів продукції і зняття з виробництва застарілих [1], все це обумовлює актуальність обраної теми і доцільність проведення досліджень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню собівартості та її сутності завжди приділяли увагу українські та зарубіжні вчені-економісти. Найбільш глибоко досліджені собівартість як в історичному, так і в економічному аспекті в працях таких вчених, як Семчук І.В., Мазур В.Г., Чумак Л.Ф., Тютюнник Ю. М., Цал-Цалко Ю. С. Юрчишена Л.В.

Невирішені складові загальної проблеми. В результаті проведених досліджень вченими розроблені сучасні методичні підходи управління собівартістю продукції підприємства, які дозволяють здійснювати, перш за все, їх облік і калькуляцію на підприємстві. Однак, незважаючи на досягнуті результати, ряд теоретичних і методичних проблем, пов'язаних, зокрема, з розвитком і вдосконаленням методів контролю, систематизації та планування собівартості продукції вимагають проведення подальших досліджень

Формування цілей статті. Метою статті є формування комплексної та фундаментальної системи управління собівартістю продукції підприємств України.

Виклад основного матеріалу. Управління собівартістю продукції можна розглядати як планомірний процес формування, обліку та оптимізації витрат на виробництво продукції з постійним контролем даного процесу. До основних завдань управління собівартістю слід віднести:

– забезпечення раціонального розподілу витрат, пов'язаних з виробничою діяльністю;

– розробка управлінських рішень (у тому числі в процесі планування) щодо оптимізації та зниження собівартості продукції, що дозволить поліпшити фінансовий результат підприємства;

– удосконалення системи моніторингу фінансово-господарської діяльності підприємства, моніторинг зовнішніх і внутрішніх факторів, що впливають на собівартість продукції;

– розробка методів прогнозування виробничих витрат на короткостроковий і середньострокові періоди з метою підвищення ефективності бюджетного планування діяльності підприємства [2].

Основними елементами системи управління собівартістю продукції є моніторинг виробничих витрат підприємства, планування, облік і калькулювання, контроль виконання планових заходів (рис. 1). Моніторинг виробничих витрат в нашому випадку є інформаційною підсистемою, що включає основні елементи: база даних про фінансово-господарську діяльність підприємства, нормативно-правове забезпечення діяльності підприємства, програмні модулі аналізу та прогнозування виробничих витрат. Модуль обліку та калькулювання безпосередньо пов'язаний з програмними модулями фінансового та управлінського обліку. Модуль планування дозволяє на основі даних моніторингу та обліку сформувати бюджетний план підприємства з урахуванням трьох можливих сценаріїв розвитку: песимістичним, оптимальним, оптимістичним. В цілому процес управління собівартістю являє собою систему зі зворотним зв'язком.

Таким чином, управління собівартістю може принести належний ефект лише спираючись на реальну базу даних. Управління собівартістю-це підсистема загальної інформаційної системи управління підприємством, тому не можна обмежувати його функції тільки виробничим обліком. Воно пов'язує воедино менеджмент, маркетинг, аналіз, фінансовий облік, управлінський облік.

Висновок. Для ефективного управління собівартістю необхідно впровадити інформаційну систему, яка дозволяє не просто враховувати виробничі витрати і калькулювати продукцію, а й на основі накопичуваної інформації в базі даних здійснювати аналіз і прогнозування витрат з подальшим їх плануванням і контролем. Формування такої інформаційної системи засноване на нормативно-правовій базі України, а також внутрішніх нормативних документах і формах звітності. Завдяки впровадженню інформаційної системи управління підприємством керівництво та служби отримують оперативну, достовірну, зручну для аналізу інформацію про фінансово-господарську діяльність, що дозволить розробляти реальні бюджетні плани розвитку та своєчасно реагувати на зовнішні та внутрішні виклики.

Література:

1. Семчук І.В., Мазур В.Г. *Шляхи підвищення ефективності управління витратами на підприємстві. Глобальні та національні проблеми економіки, 2018. Вип 22. С. 544-548.*

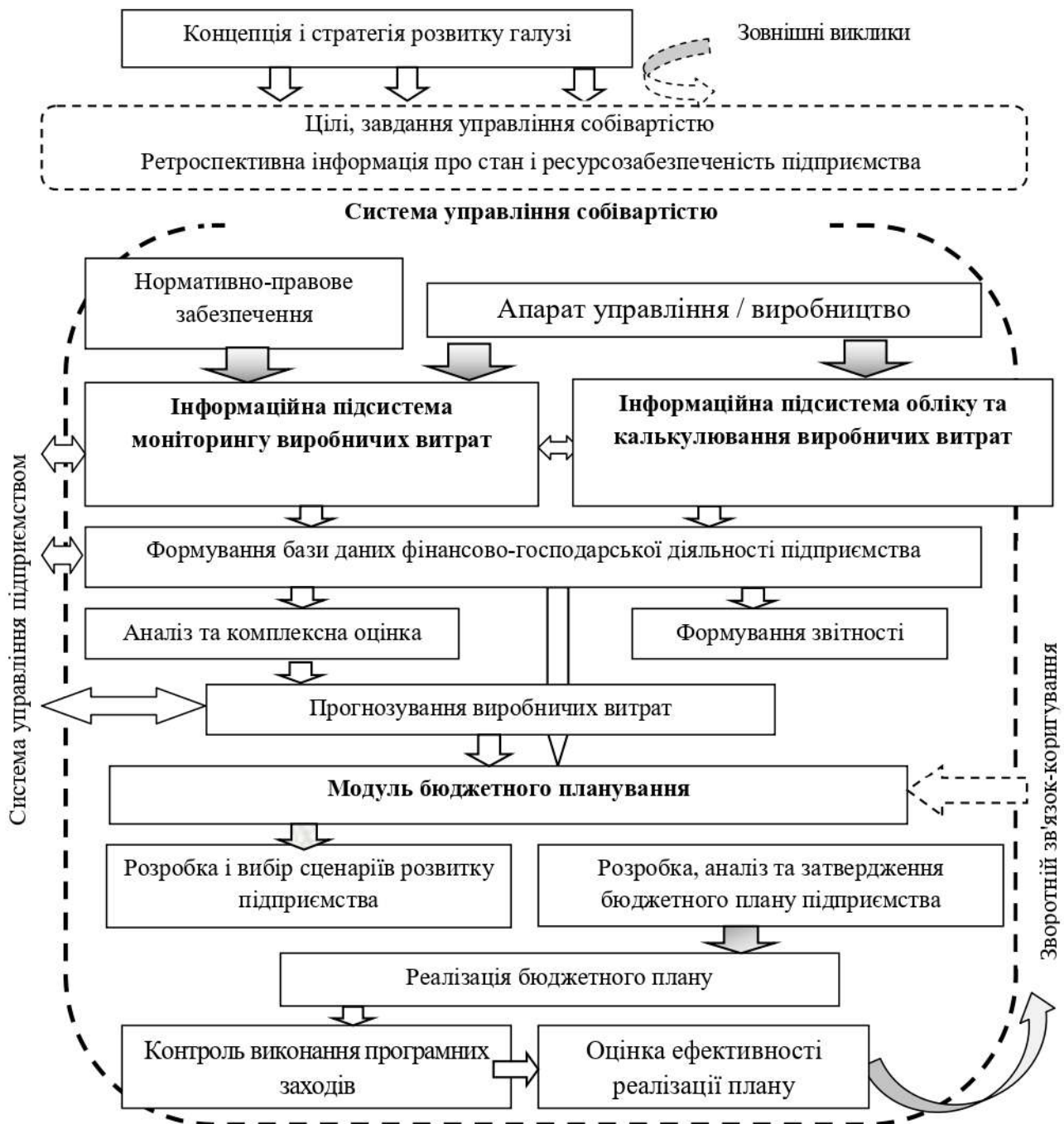


Рисунок 1 – Система управління собівартістю [3-5]

2. Чумак Л.Ф., Литвиненко М.О. Сучасні шляхи вдосконалення системи управління витратами з метою підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Бізнес-інформ.* 2017. №3. С. 213-218.

3. Тютюнник Ю.М. *Фінансовий аналіз: навч. посб.* Київ: Знання, 2012. 815 с.

4. Цал-Цалко Ю.С. *Фінансовий аналіз: підручник.* Київ: Центр учбової літератури, 2008. 566 с.

5. Юрчишена Л.В. *Економіка підприємства: підручник.* Київ: ЦНЛ, 2010. 488 с.

СУТНІСТЬ ТА ЗМІСТ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКІВ МІЖ РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЮ, СТРАТЕГІЄЮ ТА ЕФЕКТИВНІСТЮ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Марченко Д.О.

Науковий керівник: Деділова Т.В., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. У статті розглядається питання сутності управління ефективністю діяльності підприємства. Досліджуються основні напрями взаємозв'язків між результативністю, стратегією та ефективністю діяльності підприємства. Пропонуються показники системи управління ефективністю, що релевантні місії й загальній стратегії підприємства.

Ключові слова: результативність, стратегія, ефективність, підприємство, взаємозв'язок.

Постановка проблеми. Забезпечення ефективності діяльності є одним із головних завдань будь-якого сучасного підприємства. В умовах жорсткої конкуренції та негативного впливу зовнішніх та внутрішніх факторів виконання цього завдання є досить складним. Саме тому в управлінській науці виник особливий розділ – управління ефективністю, котрий спрямований на забезпечення сучасного підприємства необхідною методологією та інструментарієм задля збереження стійкого зростання ефективності його діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В економічній та управлінській літературі проблема управління ефективністю діяльності підприємства є дискусійною. Її окремі аспекти розглядали в своїх працях вітчизняні та іноземні автори, такі як М. Армстронг, А. Барон, Е. Барроуз, Т. Говорушко, А. Гончарук, А.Л. Коляда, Р. Купер, А. Куценко, Е. Нілі, І. Тадика, С. Хатчінсон, С. Хетфілд, М. Орликовський та ін.

Невирішені складові загальної проблеми. Водночас узагальнення наукових і прикладних розробок із цієї проблематики свідчать, що й досі не вирішеним залишається коло питань щодо формування організаційно-економічного механізму управління ефективністю діяльності підприємств.

Формулювання цілей статті. Метою роботи є виявлення перспективних напрямів управління ефективністю діяльності підприємства на основі встановлення її взаємозв'язків із його стратегією та результативністю.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасних умовах господарювання ефективність є важливою характеристикою діяльності підприємства, від якої залежить його подальший розвиток. Для характеристики ефективності діяльності підприємства використовують такі поняття, як «ефект», «ефективність», «результативність», «ефективність діяльності», «оцінка діяльності підприємства» тощо [1].

В цілому, реалізація мети управління ефективністю функціонування підприємства потребує узгодження та координації дій із визначених напрямів. Тільки за цих умов результат буде не тільки досягнуто, але й закріплено. Для

досягнення дієвого управління ефективністю діяльності підприємства потрібно поділити процес управління ефективністю на певні напрями (рис. 1)



Рисунок 1 – **Напрями управління ефективністю діяльності підприємства [2]**

Для практичного використання поняття «ефективність» необхідно розглядати в різних аспектах, що допомагає усвідомити складність проблеми і вказує на різноманітність критеріїв ефективності, а також на певну філософію, яка сприяє вибору такого критерію. Насамперед при оцінюванні результатів діяльності розрізняють економічну, організаційну та соціальну ефективність

На жаль, серед безлічі існуючих підходів до оцінки ефективності діяльності підприємств ми не знайшли жодного, який би повною мірою відповідав особливостям функціонування українських підприємств. Утім, найбільш релевантний, на нашу думку, підхід з них викладено нижче.

Ефективність діяльності підприємства є результатом конструктивної управлінської діяльності й може бути оцінена з використанням низки норм, що включають результативність, дієвість, продуктивність та зростання. Водночас, результативність та ефективність за своїм змістом є різними категоріями, що продемонстровано на рис. 2, а поняття зростання взагалі можна віднести до будь-якого стратегічного процесу.

Питання управління ефективністю діяльності потребує постійного удосконалення методів управління, програми мотивацій та механізму, а також формування методології системи управління ефективністю діяльності підприємства. В умовах нестабільної економіки важливим для будь-якого підприємства є формування ефективних принципів і ефективної системи управління ефективністю діяльності [2].



Рисунок 2 – Взаємозв’язки між результативністю, стратегією та ефективністю діяльності підприємства [3]

Система управління загальною ефективністю діяльності підприємства транслює місію й загальну стратегію підприємства у систему взаємозалежних показників. Збалансована система використовує вимірювані показники у таких чотирьох напрямках, як: фінансовий напрям, що розглядає ефективність діяльності підприємства з погляду віддачі на вкладений капітал; оцінка корисності товарів і послуг підприємства з погляду кінцевих споживачів; внутрішня операційна ефективність, що оцінює ефективність внутрішньої організації бізнес-процесів; інновації й навчання, тобто здатність підприємства до сприйняття нових ідей, його гнучкість, орієнтація на постійні поліпшення [2].

Висновки. Ефективність є складним і багатоаспектним економічним поняттям, яку слід розглядати як результативність діяльності, що визначається відношенням отриманого ефекту до витрачених ресурсів; як комплексну оцінку результатів використання всіх видів ресурсів та як міру досягнення поставлених цілей. Для оцінки ефективності діяльності застосовуються як традиційні, так і сучасні підходи.

Література:

1. Пилипенко С.М. Теоретичні засади оцінки ефективності діяльності підприємства. Глобальні та національні проблеми економіки. 2016. Випуск 10. С. 452-456.
2. Березіна Л.М., Баган Н.В., Потяженко О.М. Перспективні напрями управління ефективністю діяльності підприємства. Приазовський економічний вісник. 2019. Випуск 5 (16). С. 120-125. DOI: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2019-5-19>
3. Горобець Т.А., Гончарук А.Г. Методичний підхід до оцінки ефективності діяльності підприємств малого та середнього бізнесу. Проблеми системного підходу в економіці. 2019. № 5(73). С. 77-86. DOI: <https://doi.org/10.32782/2520-2200/2019-5-12>

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ГРОШОВИХ ПОТОКІВ ТА ЗАГАЛЬНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Нетребя Ф.І.

Науковий керівник: Мордовцев О.С., к.е.н., доцент

Нестеренко С.С.

Науковий керівник: Непран А.В., к.е.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. В статті розглянуто взаємозв'язок грошових потоків та загальної стратегії підприємства, підкреслено їхній вплив на фінансову стабільність і конкурентоспроможність. Визначено основні виклики, з якими стикаються підприємства в управлінні грошовими потоками, такі як невизначеність ринкових умов, недостатня оцінка фінансових ризиків та відсутність інтегрованих систем управління. Приділено увагу важливості стратегічного планування та моніторингу грошових потоків для забезпечення стійкості бізнесу.

Ключові слова: грошові потоки, стратегія підприємства, фінансова стабільність, конкурентоспроможність, управління ризиками, фінансовий менеджмент, бюджетування, прогнозування, оптимізація ресурсів.

Постановка проблеми. Управління грошовими потоками є одним із найважливіших аспектів фінансового менеджменту підприємства. Воно забезпечує стабільність фінансових ресурсів, необхідних для досягнення стратегічних цілей та підвищення конкурентоспроможності. Взаємозв'язок грошових потоків та загальної стратегії підприємства відіграє критичну роль у досягненні успіху.

Актуальність взаємозв'язку грошових потоків та загальної стратегії підприємства полягає у забезпеченні фінансової стабільності та стійкості бізнесу в умовах динамічного ринкового середовища. Ефективне управління грошовими потоками дозволяє своєчасно фінансувати стратегічні ініціативи, що підвищує конкурентоспроможність підприємства. Це також сприяє зниженню фінансових ризиків та підвищенню довіри з боку інвесторів і партнерів. У сучасних умовах, коли швидкість адаптації до змін стає вирішальною, чітке планування та моніторинг грошових потоків є критичним фактором успішного розвитку бізнесу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у розробку стратегічного управління грошовими потоками підприємств зробили численні вітчизняні та зарубіжні економісти. Серед них варто відзначити Т.В. Литвинчук, О.Г. Янковий, О.В. Мартякова, Р.О. Піскунов, Л.С. Крючко та багатьох інших [1-5]. Їхні дослідження та розробки сприяли вдосконаленню методів планування, контролю та оптимізації грошових потоків, що є надзвичайно важливим для підтримки фінансової стабільності та розвитку підприємств.

Невирішені складові загальної проблеми. Не зважаючи на значну кількість досліджень, невирішеною складовою є висока невизначеність ринкових умов, що ускладнює точне прогнозування грошових потоків. Також існує проблема недостатньої оцінки фінансових ризиків та їхнього впливу на ліквідність підприємства. Крім того, відсутність інтегрованих систем управління може призвести до неефективного використання фінансових ресурсів.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є дослідження взаємозв'язку грошових потоків та загальної стратегії підприємства для визначення ключових аспектів, що впливають на фінансову стабільність та конкурентоспроможність.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасному динамічному бізнес-середовищі ефективне управління грошовими потоками стає критичним фактором успіху для будь-якого підприємства. Грошові потоки є ключовим індикатором фінансового здоров'я організації, впливаючи на її здатність виконувати зобов'язання, інвестувати в розвиток та забезпечувати стабільність операційної діяльності. Водночас, загальна стратегія підприємства визначає його довгострокові цілі та напрямки розвитку, формуючи основу для прийняття фінансових рішень. Взаємозв'язок між грошовими потоками та загальною стратегією підприємства є багатограним і потребує глибокого аналізу для забезпечення стійкості та конкурентоспроможності бізнесу. У цій статті розглянуто ключові аспекти цього взаємозв'язку, визначено основні виклики та запропоновано підходи для покращення фінансового менеджменту на підприємстві.

Стратегічні цілі підприємства формують основу для планування грошових потоків. Чітке визначення короткострокових та довгострокових цілей дозволяє розробити ефективний бюджет, прогнозувати майбутні доходи та витрати, а також визначити потреби у фінансуванні. Наприклад, якщо підприємство планує розширення ринків збуту, це потребуватиме додаткових інвестицій у маркетинг та логістику, що повинно бути відображено у фінансових планах.

Планування грошових потоків базується на стратегічних цілях і включає розробку детальних бюджетів та фінансових прогнозів. Це допомагає підприємству забезпечити необхідний рівень ліквідності, уникнути фінансових проблем та підтримувати безперервність бізнес-процесів. Планування також включає оцінку можливих ризиків та розробку заходів для їх мінімізації.

Оптимізація грошових потоків дозволяє підприємству ефективно використовувати фінансові ресурси для досягнення стратегічних цілей. Це включає управління дебіторською та кредиторською заборгованістю, що забезпечує своєчасне надходження коштів та зниження витрат на фінансування. Оптимізація також включає пошук та залучення додаткових джерел фінансування, таких як кредити, лізинг чи інвесторські внески.

Контроль та моніторинг грошових потоків є важливою складовою управління фінансами. Регулярний аналіз фактичних надходжень та витрат

дозволяє виявити відхилення від планових показників та вчасно вносити корективи. Це забезпечує оперативне реагування на фінансові виклики та підвищує стійкість підприємства до змін у зовнішньому середовищі.

Ефективне управління грошовими потоками сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства. Своєчасне фінансування інноваційних проектів, модернізація виробництва та покращення якості продукції дозволяють підприємству зміцнювати свої позиції на ринку. Крім того, стабільні фінансові потоки підвищують довіру партнерів та інвесторів, що створює додаткові можливості для розвитку.

Висновки. Таким чином, взаємозв'язок грошових потоків та загальної стратегії підприємства є критично важливим для досягнення успіху. Чітке планування, оптимізація ресурсів, контроль та моніторинг дозволяють підприємству ефективно використовувати фінансові ресурси для реалізації стратегічних цілей. Це підвищує конкурентоспроможність, забезпечує стійкість до змін у зовнішньому середовищі та сприяє довгостроковому розвитку.

Література:

1. Мартякова О.В., Харченко В.А. Грошові потоки в системі управління фінансово-господарською діяльністю підприємства. Наукові праці ДонНТУ. Серія: Економічна. 2007. Вип. 32. С. 158-162.
2. Литвинчук Т.В. Грошові потоки в системі управління підприємством. Вісник Хмельницького національного університету. 2009. № 6. Т. 1. С. 86-90.
3. Теоретичні, методологічні та практичні аспекти конкурентоспроможності підприємств: монографія / за заг. ред. О.Г. Янкового. Одеса: Атлант, 2017. 514 с
4. Піскунов Р.О. Регулювання руху грошових потоків в системі управління фінансовими ризиками: автореф. дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.08 «Гроші, фінанси і кредит»; ХНУ ім. В.Н. Каразіна. Харків, 2013. 22 с.
5. Крючко Л.С. Створення системи управління грошовими потоками як запорука фінансової стабільності підприємства. Агросвіт. 2014. № 8. С. 43-45.

УДК 336.025

СУЧАСНІ ТРЕНДИ У ПОДАТКОВОМУ ПЛАНУВАННІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ФІНАНСОВУ СТІЙКІСТЬ БІЗНЕСУ

Негаєва Г.В.

Науковий керівник: Маліков В.В., д.держ.упр., професор
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. У даній статті проведено аналіз сучасних тенденцій у галузі податкового планування та їх впливу на фінансову стійкість підприємств. Роблячи огляд літератури та останніх досліджень, розглядаються такі аспекти, як цифровізація та автоматизація процесів у податковій сфері, зміни у міжнародному податковому законодавстві та екологічно орієнтоване податкове планування.

Ключові слова: податкове планування, цифровізація, міжнародне податкове законодавство, фінансова стійкість, екологічне податкове планування, ризики, конкурентоспроможність, стратегічне планування.

Постановка проблеми. У сучасному динамічному світі бізнесу, де умови економіки постійно змінюються, ефективне податкове планування визначається як ключовий фактор для забезпечення фінансової стійкості підприємств. Проте разом з еволюцією умов змінюються й стратегії податкового планування, ставлячи перед компаніями нові виклики та можливості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Згідно з дослідженнями Грега Хілла («The Impact of Digitalization on Tax Planning Strategies», 2023) та Марії Санчес («International Tax Law Changes and Their Implications for Businesses», 2022), цифровізація та зміни у міжнародному податковому законодавстві впливають на роботу підприємств, змушуючи їх адаптуватися до нових умов. Дослідження Євгена Коваля («The Role of Environmental Tax Planning in Sustainable Business Development», 2021) підтверджує важливість екологічно орієнтованого податкового планування для забезпечення сталого розвитку підприємств.

Невирішені складові загальної проблеми. Навіть з наявністю новітніх технологій та стратегій, виникають питання щодо ефективного впровадження цих інновацій у реальні бізнес-процеси. Також важливим залишається розуміння впливу змін у податковому законодавстві на стратегічне планування підприємств.

Формулювання цілей статті. Метою цієї статті є дослідження сучасних трендів у податковому плануванні та їх впливу на фінансову стійкість бізнесу. Конкретні цілі включають аналіз основних трендів у сфері податкового планування, оцінку їх впливу на фінансові показники підприємств та надання рекомендацій щодо ефективного використання цих трендів для досягнення стратегічних цілей бізнесу.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасному світі, де бізнес-середовище постійно змінюється, ефективне податкове планування стає ключовим фактором успіху для підприємств. Розуміння сучасних трендів у цій сфері дозволяє підприємствам знижувати ризики, оптимізувати податкове навантаження та збільшувати їхню фінансову стійкість. У цій статті розглядаються основні напрями розвитку сучасного податкового планування та їхній вплив на фінансову стійкість бізнесу. Тренди у податковому плануванні відображають сучасні тенденції та напрями розвитку, які впливають на спосіб, яким бізнеси організовують свою фінансову діяльність щодо оподаткування. Вони відображають зміни в економіці, технологічні інновації, політичні рішення та соціокультурні тенденції. Розуміння цих трендів дозволяє бізнесам адаптуватися до нових умов та максимізувати свій фінансовий результат.

Сучасні тренди у податковому плануванні визначаються різноманітністю чинників, які постійно змінюються та вдосконалюються. Одним з таких чинників є постійні зміни у міжнародному податковому законодавстві. Ці зміни охоплюють впровадження нових міжнародних стандартів оподаткування, таких

як Базельські стандарти для фінансових установ, що встановлюють вимоги до капіталу, ліквідності та оцінки ризиків. Такі стандарти спрямовані на забезпечення стійкості та надійності банківської системи шляхом контролю за ризиками, у тому числі кредитними, ліквідності та ринковими. Це один із прикладів того, як міжнародне податкове законодавство адаптується до сучасних викликів, таких як розвиток цифрової економіки, що ставить перед собою нові завдання для міжнародних корпорацій [1].

Сучасне податкове планування все більше спрямоване на цифровізацію та автоматизацію завдяки передовим технологіям, таким як штучний інтелект та блокчейн (blockchain). Використання програмного забезпечення допомагає оптимізувати процеси, зменшуючи витрати часу та зусиль. Як приклад, компанія Amazon використовує розумний аналітичний продукт для моніторингу податкових зобов'язань та оптимізації платежів. Блокчейн забезпечує надійність та прозорість у податковому плануванні, уникнення подвійного оподаткування та точність обліку податків через розподілену базу даних з податковими деклараціями та транзакціями [2].

Ще одним важливим трендом є екологічно орієнтоване податкове планування. У зв'язку зі збільшенням уваги до проблем екології та зміни клімату, багато країн впроваджують податкові стимули для екологічно чистих технологій та практик. Таким чином уряди можуть надавати податкові кредити або знижки підприємствам, які використовують альтернативні джерела енергії або здійснюють інвестиції у зелені технології. Такі заходи сприяють зниженню викидів парникових газів та підтримці сталих екологічних практик у бізнесі [3].

Зменшення ризиків та оптимізація податкового навантаження стають основною метою для підприємств у сучасному бізнес-середовищі. Оптимізація податкового навантаження, наприклад, шляхом перенесення виробництва в країни з низькими податковими ставками, дає змогу підприємствам зберегти кошти, які можна перенаправити на розвиток бізнесу або інвестиції в інноваційні проекти [4].

Підприємства, які активно реагують на сучасні тренди у податковому плануванні, забезпечують собі конкурентну перевагу та стійкість на ринку. Наприклад, компанія Tesla використовує ряд податкових стимулів, які дозволяють їй ефективно зменшувати витрати на дослідження та розвиток. Одним із таких стимулів є федеральний податковий кредит за дослідження та розвиток (R&D tax credit) в США. За допомогою цього кредиту, Tesla може отримувати значні знижки в оподаткуванні шляхом витрат на нові технології, включаючи відповідні розробки в області електромобільної технології та акумуляторів. Такі заходи дозволяють Tesla зберігати значну частину свого прибутку для подальшого інвестування в інновації, що робить її більш конкурентоспроможною у сфері автомобільного виробництва і сприяє забезпеченню її стійкості на ринку [5].

Непередбачувані зміни у податковому законодавстві можуть значно вплинути на стратегічне планування підприємства. Тому важливо мати гнучкі стратегії, які дозволяють швидко адаптуватися до нових умов та змін у

законодавстві. Врахування таких факторів у стратегічному плануванні дозволяє підприємствам залишатися конкурентоспроможними та ефективно використовувати можливості, які виникають у сучасному бізнес-середовищі.

Висновки. Сучасні тренди у податковому плануванні надають підприємствам можливість не лише виконувати свої обов'язки перед податковими органами більш ефективно, але й активно залучати нові можливості для збільшення своєї конкурентоспроможності та стійкості. Інтеграція цифрових технологій, врахування екологічних аспектів, а також гнучке реагування на зміни у податковому законодавстві дозволяють підприємствам перетворювати виклики в можливості. Завдяки цьому, вони можуть забезпечити собі стабільну позицію на ринку, збільшуючи свою відповідність вимогам законодавства, мінімізуючи ризики та ефективно використовуючи ресурси. До того, підприємства, які впроваджують сучасні підходи до податкового планування, можуть виявити нові можливості для розвитку та інновацій, що сприяє зміцненню їхньої позиції відносно конкурентів.

Загалом, сучасні тренди у податковому плануванні не лише допомагають підприємствам досягати фінансової стійкості та оптимізації податкових платежів, але й створюють нові можливості для розвитку та розширення бізнесу. Таким чином, врахування цих трендів у стратегічному плануванні стає ключовим чинником успіху для сучасних підприємств, допомагаючи їм залишатися конкурентоспроможними та адаптивними у постійно змінному середовищі.

Для подальшого успішного функціонування підприємствам рекомендується продовжувати вивчати сучасні тренди у податковому плануванні, вдосконалювати свої технологічні та екологічні практики, а також бути готовими до змін у податковому законодавстві шляхом розвитку гнучких стратегій.

Література:

1. *Basel III Monitoring Report / Basel Committee on Banking Supervision. [S. 1.]: Bank for International Settlements, 2014. 53 p. Also available from: <http://www.bis.org/publ/bcbs289.pdf>.*

2. Фіщук В., Матюшко В., Чернів Є. та ін. Український інститут майбутнього. Економічна стратегія України 2030. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html#summary> (дата звернення: 31.03.2024).

3. Чала О.А. Сучасні аспекти розподілу екологічного податку в контексті забезпечення екологізації національної економіки. Ефективна економіка №3 2015 р. Журнал «Ефективна економіка» – наукове фахове видання з питань економіки. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3908> (дата звернення: 31.03.2024).

4. Оришук Т.М. Оптимізація податкового навантаження підприємства: теоретичний та методичний аспекти. Журнал Економіка та держава –

наукове фахове видання України з питань економіки. 2019 р. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/4_2019/12.pdf (дата звернення: 31.03.2024).

5. Credit i. T. A. X. Інвестиційний податковий кредит як інструмент гармонізації приватних та суспільних інтересів. Журнал «Ринок Цінних Паперів України» №. 2017. Т. 5. С. 6.

УДК 331.108.2

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ УПРАВЛІННІ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Ричик В.І.

*Науковий керівник: Дмитрієва О.І., д.е.н., професор
Мацуга С.В.*

*Науковий керівник: Мордовцев О.С., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Анотація. В статті розглянуто роль інформаційних технологій в управлінні кадровим потенціалом підприємства, їх актуальність у сучасних умовах глобалізації та швидких змін на ринку праці. Проаналізовано основні напрями застосування ІТ, такі як автоматизація кадрових процесів, аналітика та прогнозування, навчання та розвиток персоналу, комунікація та зворотний зв'язок, а також управління талантами.

Ключові слова: управління кадровим потенціалом, інформаційні технології, автоматизація, HR-аналітика, навчання персоналу.

Постановка проблеми. У сучасному світі інформаційні технології (ІТ) відіграють ключову роль в усіх аспектах управління підприємством, зокрема у сфері управління кадровим потенціалом. Використання ІТ дозволяє автоматизувати рутинні процеси, підвищити ефективність роботи кадрових служб, а також забезпечити більш точний аналіз та прогнозування.

Використання інформаційних технологій в управлінні кадровим потенціалом підприємства є надзвичайно актуальним у сучасних умовах швидких змін та глобалізації. Вони дозволяють підвищити ефективність управління, автоматизувати рутинні процеси та забезпечити точний аналіз даних. Це сприяє гнучкості підприємства та його здатності швидко адаптуватися до нових умов ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Сучасні інформаційні системи та технології стають дедалі важливішими для досягнення стратегічних цілей підприємства і підвищення ефективності управління персоналом. Дослідження, присвячені інформаційному забезпеченню управління персоналом, знайшли своє відображення в роботах таких науковців, як М. Денисенко, В. Осталецький, М. Чупріна, М. Гогот та інші [1-3]. Однак сучасні технології та системи визначають нові умови ведення бізнесу, що вимагає їх подальшого дослідження та вдосконалення.

Невирішені складові загальної проблеми. Незважаючи на впровадження інформаційних технологій, залишаються проблеми з адаптацією співробітників до нових систем та процесів, а також зі збереженням конфіденційності даних. Важливо також вирішити питання інтеграції різних ІТ-рішень для забезпечення безперебійної роботи всіх аспектів управління персоналом.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є дослідження ролі інформаційних технологій в управлінні кадровим потенціалом підприємства, виявлення ключових напрямів їх застосування та оцінка актуальності цих технологій у сучасних умовах. Стаття також спрямована на визначення невирішених проблем та викликів, пов'язаних з інтеграцією ІТ у процеси управління персоналом.

Виклад основного матеріалу дослідження. Одним із головних напрямів використання ІТ в управлінні персоналом є автоматизація кадрових процесів. Використання спеціалізованих програмних рішень дозволяє суттєво знизити трудомісткість рутинних операцій, таких як ведення кадрової документації, облік робочого часу, розрахунок заробітної плати та інші. Розглянемо зазначені програмні рішення:

- ERP-системи (Enterprise Resource Planning) – впровадження ERP-систем дозволяє інтегрувати різні аспекти управління персоналом, забезпечуючи єдину базу даних для всієї організації, що сприяє більш ефективному управлінню ресурсами та поліпшенню комунікації між відділами.

- HRM-системи (Human Resource Management) – використання HRM-систем дозволяє автоматизувати процеси найму, навчання, оцінки та розвитку персоналу, забезпечуючи ефективність управління всіма аспектами життєвого циклу співробітників.

ІТ дозволяють значно підвищити якість аналізу даних та прогнозування, що є критично важливим для ефективного управління кадровим потенціалом. Використання сучасних аналітичних інструментів дозволяє не лише збирати та обробляти великі обсяги даних, а й робити точні прогнози та приймати обґрунтовані рішення. Розглянемо основні аспекти:

- Big Data та аналітика – дозволяє аналізувати великі обсяги даних про співробітників, включаючи їхню продуктивність, задоволеність роботою, рівень навчання та інші параметри, що допомагає виявляти тенденції та закономірності, що можуть бути використані для покращення управління персоналом.

- HR-аналітика – використання спеціалізованих інструментів HR-аналітики дозволяє проводити детальний аналіз ефективності кадрових процесів, визначати ключові показники продуктивності та розробляти стратегії для підвищення ефективності роботи персоналу.

Також ІТ значно спрощують процеси навчання та розвитку співробітників, забезпечуючи доступ до сучасних навчальних ресурсів та інструментів, таких як:

– системи управління навчанням – дозволяє створювати та керувати навчальними програмами, відслідковувати прогрес співробітників та оцінювати результати навчання, що сприяє підвищенню кваліфікації персоналу та адаптації до нових вимог ринку.

– електронне навчання – використання онлайн-курсів, вебінарів та інших форм електронного навчання дозволяє забезпечити безперервний процес навчання та розвитку співробітників незалежно від їхнього місцезнаходження.

ІТ значно поліпшують комунікацію всередині організації та забезпечують ефективний зворотний зв'язок між керівництвом та співробітниками.

– платформи для спільної роботи – використання корпоративних платформ для спільної роботи (таких як Microsoft Teams, Slack та інші) дозволяє забезпечити ефективну комунікацію між співробітниками, незалежно від їхнього місцезнаходження, що сприяє підвищенню продуктивності та створенню єдиної команди.

– інструменти для зворотного зв'язку – використання опитувань, анкет та інших інструментів для збору зворотного зв'язку дозволяє керівництву отримувати важливу інформацію про задоволеність співробітників, їхні потреби та проблеми.

ІТ сприяють ефективному управлінню талантами, допомагаючи виявляти, розвивати та утримувати кращих співробітників. Використання спеціалізованих систем управління талантами дозволяє ідентифікувати ключових співробітників з високим потенціалом, розробляти індивідуальні плани розвитку та забезпечувати їхню професійну реалізацію всередині організації.

Висновки. Отже, використання інформаційних технологій в управлінні кадровим потенціалом підприємства є необхідною умовою для забезпечення його конкурентоспроможності та сталого розвитку. Впровадження сучасних ІТ-рішень дозволяє автоматизувати рутинні процеси, підвищити ефективність роботи кадрових служб, забезпечити більш точний аналіз та прогнозування, а також створити сприятливі умови для навчання та розвитку співробітників.

Література:

1. Денисенко М.П. Інформаційне забезпечення ефективного управління підприємством. *Економіка та держава*. 2010. № 7. С. 19-25.

2. Осталецький В.Б. Теоретичні підходи до класифікації інформаційних систем управління підприємством. *Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*. 2015. № 12. С. 294-299.

3. Чупріна М.О., Гогот М.М. Використання інформаційних систем в управлінні персоналом. *Актуальні проблеми економіки та управління*. 2017. № 11. С. 236-238.

АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ОСНОВНИМИ ЗАСОБАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Рощина К.Ю.

Науковий керівник: Поясник Г.В., к.т.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. В статті розглянуто актуальні аспекти побудови ефективної системи управління використанням основних засобів підприємства, проаналізовано сучасні особливості цього процесу та проаналізовано важливість даного процесу в загальній системі управління підприємством.

Ключові слова: основні засоби, управління, підприємство, ефективність, аспекти управління.

Постановка проблеми. В сучасних умовах господарювання дуже важливим є максимально ефективно використання всіх виробничих факторів. У зв'язку з цим дуже актуальними на даному етапі є питання ефективного управління основними засобами підприємства, як такими, що в сучасних умовах в значній мірі визначають ефективність функціонування підприємства в цілому та рівень собівартості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем ефективного управління основними засобами підприємства приділяє увагу у своїх дослідженнях велика кількість науковців, але найбільш поширеними є дослідження амортизаційних процесів та питань, що стосуються ведення обліку основних засобів на підприємстві [1-4].

Невирішені складові загальної проблеми. Невирішеною залишається проблема дослідження факторів, які слід враховувати під час побудови ефективної системи управління основними засобами на підприємстві.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є дослідження факторів, які слід враховувати під час побудови ефективної системи управління основними засобами на підприємстві.

Виклад основного матеріалу дослідження. Управління основними засобами підприємства є ключовою складовою стратегічного управління та виробничої діяльності підприємства. Основні засоби зазвичай є значним активом для більшості підприємств і їхня вартість може становити значну частку вартості балансу підприємства. Тому ефективно управління цими активами дозволяє забезпечити максимальну вартість для підприємства.

Слід також розуміти, що основні засоби підприємства впливають на продуктивність та ефективність виробничих процесів. Їх правильне планування, моніторинг та обслуговування дозволяють забезпечити безперебійну роботу обладнання та максимальну виробничу потужність. Підприємства, які ефективно управляють своїми основними засобами, зазвичай мають конкурентну перевагу на ринку. Це дозволяє їм швидше реагувати на зміни в попиті, забезпечувати високу якість продукції та знижувати витрати

виробництва. Ефективне управління основними засобами дозволяє забезпечити сталість виробництва та знизити ризик виробничих збоїв, що може призвести до втрат продукції та збитків для підприємства.

Крім того слід відзначити, що багато країн мають законодавство, яке регулює використання та обслуговування основних засобів, зокрема щодо їхньої безпеки, екологічної сумісності та обов'язкових технічних інспекцій. Відповідність цим вимогам є важливою для забезпечення законності та стабільності підприємства.

В цілому, управління основними засобами підприємства є важливою складовою успішної виробничої та бізнес-стратегії, яка допомагає підприємствам досягати своїх цілей, забезпечувати стабільність та конкурентоспроможність на ринку.

Отже, управління основними засобами підприємства включає в себе стратегічне планування, ефективне використання та підтримку фізичних активів, необхідних для виробництва або надання послуг, тому ключовими аспектами, які слід враховувати під час побудови ефективної системи управління основними засобами на підприємстві є наступні:

1. Управління основними засобами має бути зорієнтоване на стратегічні цілі підприємства, що включає розробку довгострокових планів розвитку, оцінку потреб у нових активах та прогнозування їхньої вартості.

2. Підприємство повинно мати систему моніторингу та обслуговування ОЗП, щоб забезпечити їхню ефективність та продуктивність, яка включає запобігання виробничим збоям, вчасне проведення технічного обслуговування та ремонту.

3. Управління основними засобами підприємства має на меті оптимізацію використання фізичних активів підприємства, щоб максимізувати їхню вартість та продуктивність, що може включати розподіл ресурсів між внутрішніми ділянками, раціоналізацію процесів виробництва та впровадження нових технологій.

4. Підприємство повинно враховувати життєвий цикл своїх основних засобів, включаючи їхнє придбання, експлуатацію, модернізацію та видалення, що допомагає забезпечити оптимальне використання активів і зменшити загальні витрати власності.

5. Управління основними засобами також включає в себе ідентифікацію та управління ризиками, пов'язаними з фізичними активами, що може включати заходи з попередження аварій, страхування майна та планування реагування на непередбачені події.

Висновки. Таким чином, розглянуті аспекти управління основними засобами допомагають підприємствам забезпечити ефективне використання фізичних активів для досягнення стратегічних цілей та забезпечення стабільності та конкурентоспроможності на ринку.

Література:

1. Гамова О.В., Козачок І.А., Спіркач Т.А. Удосконалення обліку основних засобів та контролю за ефективністю їх використання. *Економіка та держава*. 2019. № 3. С. 102-106.

2. Ковальчук Н.О., Побіжан Т.А. Аналіз стану основних засобів на підприємствах України. URL: http://www.irbisnbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/molv_2017_10_208.pdf

3. Покин'ючерода В.В. Обліково-аналітичне забезпечення управління основними засобами підприємства. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 17. С. 5-11.

4. Савіна Н.Б., Павелко О.В., Зінкевич О.В. Амортизація основних засобів та її вплив на фінансові результати. *Фінансова підзвітність суб'єктів господарювання у розвитку громадянського суспільства: колективна монографія*. Рівне: НУВГП, 2021. С. 93-100.

УДК 005.35:663/664:336.76

ПОШИРЕНІСТЬ ESG СКАНДАЛІВ НА РИНКУ НАПОЇВ ТА ЇХНІЙ ВПЛИВ НА КАПІТАЛІЗАЦІЮ КОМПАНІЙ

Саркісян К.Г.

*Науковий керівник: Храпкіна В.В., д.е.н., професор
Національний університет «Києво-Могилянська академія»*

Анотація. У статті досліджено вплив скандалів у сфері екологічної, соціальної та корпоративної відповідальності (ESG) на капіталізацію компаній у секторі напоїв. Дослідження оцінює зв'язок між ESG-скандалами та капіталізацією компаній та аналізує динаміку зміни капіталізації під час скандалів та швидкість відновлення показників після них.

Ключові слова: ESG, напої, скандали, капіталізація, соціальна відповідальність, корпоративна відповідальність, кейс-стаді.

Постановка проблеми. У 2023 році обсяг світового ринку безалкогольних напоїв оцінювався в 1,223.93 млрд доларів США і, як очікується, зростатиме зі середньорічним темпом зростання (CAGR) 7,4% у період з 2024 по 2030 рік [1]. Зі зростанням популярності безалкогольних та слабоалкогольних напоїв серед споживачів, виробники на ринку враховують нові тенденції та впроваджують інновації в існуючі продуктові портфелі, що, ймовірно, обіцяє сприятливі умови для подальшого зростання.

Згідно зі звітом Waitrose Food and Drink Report [2], запити на безалкогольні напої зросли 23% в 2023 р. Бренди йдуть в ногу з новими тенденціями, запускаючи нові пропозиції або розширюючи існуючі продуктові лінійки. Однак очікується, що певною мірою зростання ринку стримуватимуть суворі стандарти якості та правила пакування бутильованої води. Очікується,

що сегмент газованої води матиме найшвидші темпи зростання протягом прогнозованого періоду. Зростаючий попит на чисту, природну воду стимулює зростання цього сегменту.

Останнім часом екологічні, соціальні та управлінські фактори (ESG) стають все більш важливими для інвесторів у секторі харчових продуктів та напоїв. Згідно з дослідженням Фріде та ін. [3], компанії з високими показниками ESG, як правило, мають кращі фінансові показники та довгострокове створення вартості. З іншого боку, компанії, які не надають пріоритетності факторам ESG, ризикують зіткнутися зі значними фінансовими наслідками.

Інвестори все частіше покладаються на ESG-рейтинги для оцінки діяльності компаній, особливо в секторі продуктів харчування та напоїв, який перебуває під пильною увагою інвесторів, регуляторів та споживачів. Звіт Інституту сталого розвитку компанії виявив, що «92% респондентів-інвесторів завжди або часто враховують ESG-рейтинги при прийнятті інвестиційних рішень»[4].

Більше того, компанії, які надають пріоритет факторам ESG, можуть не лише зменшити ризики, але й покращити свою репутацію, залучити більше клієнтів та отримати доступ до нових ринків. Звіт DLA Piper [5] висвітлює переваги ініціатив ESG і стверджує, що «компанії, які зосереджуються на факторах ESG, будуть краще підготовлені до викликів майбутнього та матимуть конкурентну перевагу над своїми колегами».

Аналіз досліджень і постановка проблеми. Аналіз останніх досліджень показує, що скандали, пов'язані з ESG, можуть мати вплив на капіталізацію компанії. Дослідження Aouadi та Marsat [6] показали, що ESG-скандали можуть вплинути на вартість компанії, особливо в країнах зі слабкою правовою системою. Дослідження Utz [7] підтверджує, що після скандалу, інвестори стають більш схильними відмовлятися від інвестування в компанії, які порушують ESG-принципи.

Роль ЗМІ у поширенні первинної інформації про неправомірні дії досліджували Carberg [8], коли намагалися пояснити відмінності у реакції фондових ринків на корпоративні правопорушення. Інформація, яку надають ЗМІ, видається важливою для інвесторів, оскільки корпорації мають сильні стимули обмежувати інформацію про неправомірні дії, до яких вони причетні.

Однак, дослідження Glooner [9] виявило, що інвестори не завжди реагують на ESG-скандали, а деякі компанії можуть продовжувати порушувати ESG-принципи після першого скандалу. Нарешті, дослідження El Ghoul et al. [10] показало, що корпоративна соціальна відповідальність може вплинути на вартість капіталу компанії, але цей ефект може залежати від країни, ринку та галузі.

Невирішені складові загальної проблеми. Існуючі дослідження не дають однозначної відповіді на запитання про те, який вид скандалів, пов'язаних з ESG, найбільше впливає на капіталізацію компаній на ринку напоїв. Зазначені дослідження в основному надають загальну інформацію про

вплив ESG на капіталізацію, в той час як конкретні дослідження, що стосуються скандалів у сфері напоїв більше розглядають сталі тренди.

Формулювання цілей статті. Отже цілями цієї роботи є дослідження впливу ESG-скандалів у компаніях на їх капіталізацію та аналіз динаміки зміни капіталізації під час скандалів та швидкість відновлення показників після них. Також ціллю є дослідження поширеності ESG-скандалів і виділення найбільш поширеного типу серед них на ринку напоїв.

Виклад основного матеріалу дослідження. За визначенням MSCI та С. Утца [11, 7] ESG скандал – це подія або поточна ситуація, в якій діяльність компанії та/або її продукція має негативний вплив на навколишнє середовище, соціальну сферу та/або сферу корпоративного управління.

Оцінка цих скандалів визначає ризик для репутації компанії на основі фактичної або передбачуваної участі в діяльності з негативним впливом, про яку повідомляють ЗМІ, неурядові організації, наукові кола, регуляторні органи та інші зацікавлені сторони.

Кожен ESG скандал оцінюється за ступенем серйозності впливу(MSCI):

- Червоний (Red): компанія залучена до одного або більше дуже серйозних конфліктів.

- Помаранчевий (Orange): один або більше нещодавніх серйозних структурних конфліктів.

- Жовтий (Yellow): конфлікти середнього рівня тяжкості.

- Зелений (Green) : жодних серйозних конфліктів.

Існує багато різних видів ESG скандалів, і ось деякі з найбільш поширених:

Екологічні скандали: порушення, пов'язані з викидами шкідливих речовин в атмосферу, водні ресурси або ґрунт. Такі скандали можуть спричиняти серйозні наслідки для здоров'я людей та тварин, а також зниження рівня екологічної чистоти довкілля.

Соціальні скандали: порушення, пов'язані з дискримінацією, порушенням прав людини, зловживанням владою або порушенням етичних стандартів у відносинах з працівниками, споживачами, постачальниками або іншими стейкхолдерами.

Скандали корпоративного управління: порушення, пов'язані з недостатньою прозорістю у відносинах між компанією та її акціонерами, неправдивою звітністю, конфліктом інтересів членів управління та іншими проблемами, що стосуються управління компанією.

Існуючі рейтинги ESG-скандалів [11, 12] класифікують їх за трьома напрямками:

1. Environment (Сфера Довкілля): біорізноманіття та землекористування; енергія та зміна клімату; управління ланцюгом поставок; використання водних ресурсів; токсичні викиди та відходи

2. Social (Соціальна сфера)

- 2.1.Вплив на права людини та спільноту: вплив на місцеві громади; проблеми з правами людини; громадянські свободи

2.2.Трудові права та ланцюг постачання: дитяча і примусова праця; профспілки; дискримінація та різноманітність робочої сили; умови праці

2.3.Споживачі: безпека та якість продукції; антиконкурентна практика; маркетинг і реклама; конфіденційність і безпека даних

3. Governance (Сфера Управління): фінансові злочини та шахрайство; суперечливі інвестиції; права акціонерів; корпоративна поведінка

Для аналізу поширеності і впливу скандалів було виділено 18 скандалів, види яких поділено за раніше зазначеними напрямками. Вибірка містить деякі, але не всі скандали за 2020-2024 роки серед найбільших за рівнем капіталізації компаній на ринку напоїв.

Розглянемо також які саме компанії залучені в цих скандалах в таблиці 1.

Таблиця 1 – ESG-скандали за 2020-2024 роки серед найбільших за рівнем капіталізації компаній на ринку напоїв[13]

Назва компанії	Екологічні скандали	Соціальні скандали	Скандали управління
1	2	3	4
Kweichow Moutai			1. Лютий 2024 року: Екс-глава Гао Вейдун отримав довічне ув'язнення за хабарництво
Coca-Cola	1. Листопад 2023 року: Coca-Cola звинувачена в оманливих заявах про те, що їхні пластикові пляшки для води «на 100% переробляються» 2. Липень 2023: Coca-Cola, McDonald's і PepsiCo названі найбільшими забруднювачами у Великобританії 3. Червень 2022 р. Звіт Coca-Cola серед брендів, які найбільше «greenwash» упаковку	4. Січень 2023 «Повністю натуральний» сік Simply Tropical має високий рівень токсичних PFAS	5. Серпень 2023 року: Група ВООЗ з безпеки аспартаму пов'язана з імовірною підставною групою Coca-Cola
Pepsico	1. Квітень 2024 Опитування показало, що 60 компаній відповідальні за половину світового забруднення пластиком 2. Липень 2023 Coca-Cola, McDonald's та PepsiCo названі найбільшими забруднювачами упаковки у Великій Британії	3. Грудень 2023 р. «Flamin hot» приправа Doritos викликає утруднене дихання у австралійських робітників фабрики 4. Лютий 2023 Ванільні напої Starbucks відкликають у США через побоювання, що вони можуть містити скло	

1	2	3	4
Anheuser-Busch InBev		1. У січні 2024 року американські робітники погрожують страйком	
Starbucks		1. Травень 2022 Starbucks звільнила понад 20 профспілкових лідерів США за останні місяці 2. Лютий 2023 Ванільні напої Starbucks відкликають у США через побоювання, що вони можуть містити скло 3. Січень 2024 р. Starbucks судиться за звинуваченнями у порушенні трудових прав та прав людини при виготовленні продукції	
Diageo		1. Травень 2023 Шон «Дідді» Комбс звинуватив у судовому позові Diageo у расизмі	
Heineken	1. Липень 2023 року Heineken постраждав від голландського кримінального розслідування щодо правила зберігання банок		2. Жовтень 2020 року: Heineken оштрафували на £2 млн за те, що паби змушували продавати «необґрунтовану» кількість свого пива
Monster Beverage			1. Вересень 2020 року На Monster Beverage подали позов до суду щодо диверсифікації складу ради директорів

Результати проведеного дослідження свідчать про те, що більшість компаній ринку напоїв не зазнали серйозних скандалів одночасно за різними категоріями. По-друге, соціальні скандали були більш поширені, але все ще не є серйозними проблемами для більшості компаній. Деякі компанії мають проблеми в кількох категоріях скандалів, зокрема Persico та Coca-Cola. Такі компанії мають важливу роль у поліпшенні своїх практик, щоб зменшити свій вплив на довкілля та підвищити свій позитивний соціальний вплив на споживачів.

У більшості компаній на ринку напоїв є, як мінімум, два скандали, що може свідчити про проблеми у їхній діяльності та необхідність поліпшення їхніх практик. Наприклад, Coca-Cola та Persico мають 4-5 скандалів в різних

категоріях, тоді як інші компанії, при цьому Соса-Сола має скандали в кожній категорії. Це показує, що компанії повинні ретельно слідкувати за своєю діяльністю та практиками, особливо в категоріях, де є ризики скандалів, та розробляти стратегії для управління ризиками та покращення своєї екологічної, соціальної та управлінської відповідальності.

Деякі компанії на ринку напоїв мають проблеми лише в одній з трьох категорій скандалів. Наприклад, Starbucks має лише три соціальні скандали, але не має проблем у категоріях екології та управління. Аналогічно, Diageo має лише один соціальний скандал. Це може означати, що ці компанії мають сильні сторони у двох інших категоріях, але все ж мають деякі проблеми, які їм потрібно вирішити. Такі компанії можуть сконцентруватися на вирішенні проблем у конкретній сфері та підвищенні своєї відповідальності у цій області, щоб зменшити ризики скандалів і покращити свою репутацію.

Поширення конфліктів на ринку напоїв узагальнено на рис. 1.

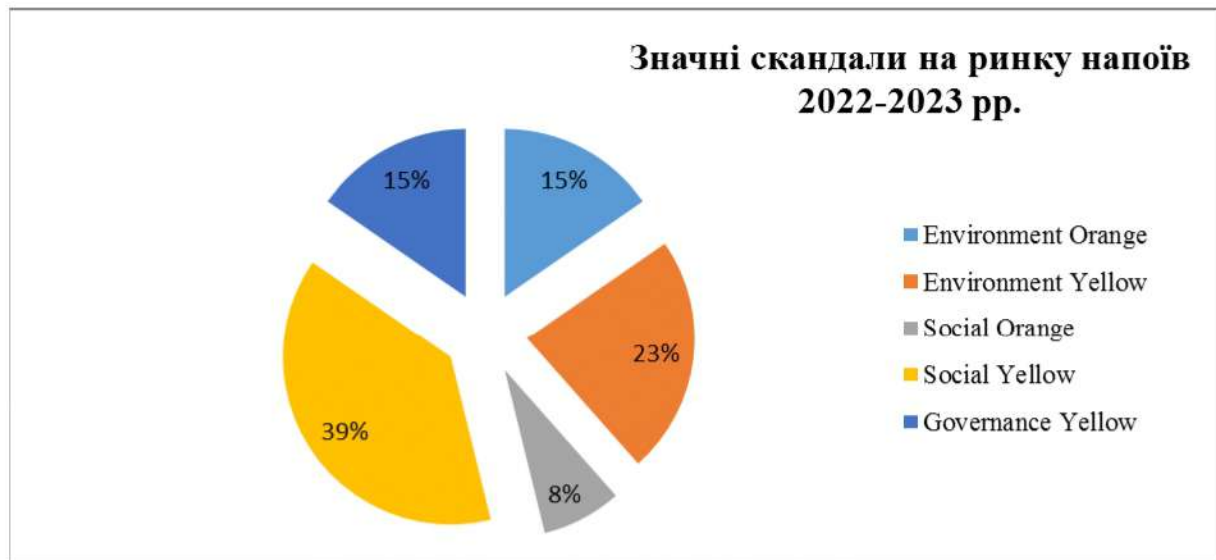


Рисунок 1 – Значні скандали на ринку напоїв 2022-2023 рр. [14]

Отже, більшість скандалів пов'язані з категоріями сфери довкілля та соціальною сферою, тоді як категорія сфери управління має меншу кількість скандалів, (15% усі з яких відносяться до середнього рівні тяжкості). При цьому найбільш поширеними є соціальні ESG-скандали середнього рівня. Це може означати, що компанії на ринку напоїв віддають перевагу питанням управління, але потребують більшої уваги до соціальних питань та питань щодо екології.

Для аналізу впливу скандалів на капіталізацію компанії проведемо обчислення капіталізації компанії до, під час та за місяць після скандалу у таблиці 2.

Таблиця 2 – Зміна капіталізації після скандалів. [15]

Компанія/ Скандал	Капіталізація до скандалу, млрд дол	Капіталізація під час скандалу, млрд дол	Зміна у %	Капіталізація місяць після, млрд дол	Зміна в порівнянні з під час скандалу, %	Зміна відносно до скандалу , %
Kweichow Moutai Feb 2024	292.69	278.77	-4.76	294.18	5.53	0.51
Coca-Cola Nov 2023	245.31	245.22	-0.04	253.4	3.34	3.30
Coca-Cola Jul 2023	263.37	270.2	2.59	261.15	-3.35	-0.84
Coca-Cola Jun 2022	273.28	279.09	2.13	277.6	-0.53	1.58
Coca-Cola Jan 2023	274.17	261.59	-4.59	258.91	-1.02	-5.57
Coca-Cola Aug 2023	262.55	263.58	0.39	250.55	-4.94	-4.57
Pepsico Apr 2024	239.34	241.39	0.86	243.9	1.04	1.91
Pepsico Jul 2023	255.18	261.98	2.66	245.28	-6.37	-3.88
Pepsico Dec 2023	234.66	233.51	-0.49	235.06	0.66	0.17
Pepsico Feb 2023	242.75	242.34	-0.17	246.66	1.78	1.61
Anheuser- Busch InBev Jan 2024	105.7	106.69	0.94	108.26	1.47	2.42
Starbucks May 2022	86.71	84.17	-2.93	82.43	-2.07	-4.94
Starbucks Feb 2023	123.09	116.77	-5.13	113.44	-2.85	-7.84
Starbucks Jan 2024	105.7	104.55	-1.09	105.55	0.96	-0.14
Diageo May 2023	100.49	96.16	-4.31	99.76	3.74	-0.73
Heineken Jul 2023	61.57	61.66	0.15	56.05	-9.10	-8.97
Heineken Oct 2020	51.28	51.22	-0.12	61.42	19.91	19.77
Monster Beverage 2020	43.39	42.3	-2.51	44.42	5.01	2.37

Результати дослідження свідчать про те, що скандали мають значний вплив на капіталізацію компаній у напрямку зниження. Негативний вплив є помітним під час скандалу та вказує на те, що інвестори продовжують оцінювати ризик у середньостроковій перспективі. Через місяць після скандалів середня зміна ринкової капіталізації становить близько -0,21%, що свідчить про те, що ринок має тенденцію до стабілізації або незначного відновлення після початкового шоку.

Для багатьох компаній вплив скандалів, навіть якщо вони спочатку були жорсткими, як правило, є короточасним, і відновлення спостерігається протягом місяця. Це свідчить про те, що інвестори можуть надавати більшого значення фундаментальній вартості та стійкості компаній, ніж безпосереднім негативним наслідкам скандалів.

Реакція ринку на скандали є варіабельною і залежить від конкретної ситуації та компанії. Деякі компанії можуть втратити більше, ніж інші, що свідчить про важливість ефективного кризового управління для зменшення втрат.

Висновок. Отже, ESG є ключовим чинником, який впливає на фінансові показники компаній на ринку напоїв, з огляду на його значення для інвесторів, здатність покращити репутацію та доступ до нових ринків, а також на наслідки скандалів, що оцінюються за ступенем серйозності впливу на навколишнє середовище, соціальну сферу та сферу корпоративного управління.

Результати проведеного дослідження свідчать про те, що більшість скандалів пов'язані з категоріями сфери довкілля та соціальної відповідальності. Отже, екологічні та соціальні питання важливі для споживачів та викликають значний інтерес громадськості. Найбільш поширеними є соціальні ESG-скандали, що свідчить про необхідність підвищення уваги до соціальної відповідальності компаній.

Дослідження підтверджує, що скандали впливають на капіталізацію компаній, зокрема, викликають короточасне зниження, проте ринок має тенденцію до стабілізації або навіть незначного відновлення через місяць після їхнього виникнення, що свідчить про значення фундаментальних показників та ефективного кризового управління.

Література:

1. *Non-alcoholic beverages market size & share report, 2030. Market Research Reports & Consulting | Grand View Research, Inc.* URL: <https://www.grandviewresearch.com/industry-analysis/nonalcoholic-beverage-market> (date of access: 02.05.2024).
2. *Food & drink report 2023-24. Waitrose, 2023. 13 p.* URL: <https://www.docdroid.net/7pzBiEN/waitrose-food-drink-report-2023-24-pdf-pdf#page=8> (date of access: 02.05.2024).
3. Friede G., Busch T., Bassen A. *ESG and financial performance: aggregated evidence from more than 2000 empirical studies. Journal of sustainable finance & investment.* 2015. Vol. 5, no. 4. P. 210-233. URL: <https://doi.org/10.1080/20430795.2015.1118917> (date of access: 09.05.2024).

4. Sustainability report 2023. ERM - Environmental Resources Management. URL: <https://www.erm.com/sustainability-report/> (date of access: 02.05.2024).
5. Committing to measurable ESG initiatives in the food & beverage sector. DLA Piper, 2022. 23 p. URL: <https://www.dlapiper.com/-/media/files/insights/publications/2022/05/dlapiperfbthoughtleadershipreport2022.pdf?rev=95b2574f09c646809d045430378c9f96> (date of access: 02.05.2024).
6. Aouadi A., Marsat S. Do ESG controversies matter for firm value? Evidence from international data. *Journal of business ethics*. 2016. Vol. 151, no. 4. P. 1027–1047. URL: <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3213-8> (date of access: 09.05.2024).
7. Utz S. Corporate scandals and the reliability of ESG assessments: evidence from an international sample. *Review of managerial science*. 2017. Vol. 13, no. 2. P. 483–511. URL: <https://doi.org/10.1007/s11846-017-0256-x> (date of access: 09.05.2024).
8. Carberry E. J., Engelen P.-J., Van Essen M. Which firms get punished for unethical behavior? Explaining variation in stock market reactions to corporate misconduct. *Business ethics quarterly*. 2018. Vol. 28, no. 2. P. 119–151. URL: <https://doi.org/10.1017/beq.2017.46> (date of access: 09.05.2024).
9. Gloorer S. ESG risks and the cross-section of stock returns. *SSRN electronic journal*. 2017. URL: <https://doi.org/10.2139/ssrn.3004689> (date of access: 09.05.2024).
10. Does corporate social responsibility affect the cost of capital? / S. El Ghouli et al. *Journal of banking & finance*. 2011. Vol. 35, no. 9. P. 2388–2406. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2011.02.007> (date of access: 09.05.2024).
11. ESG ratings methodology. Powering better investment decisions - MSCI. URL: <https://www.msci.com/esg-and-climate-methodologies> (date of access: 02.05.2024).
12. Introducing the ravenpack ESG controversy scoring. RavenPack. URL: <https://www.ravenpack.com/research/esg-controversy-scoring-framework> (date of access: 02.05.2024).
13. News, sport and opinion from the Guardian's Europe edition | The Guardian. News, sport and opinion from the Guardian's Europe edition | The Guardian. URL: <https://www.theguardian.com/europe> (date of access: 02.05.2024).
14. ESG ratings & climate search tool. Powering better investment decisions - MSCI. URL: <https://www.msci.com/our-solutions/esg-investing/esg-ratings-climate-search-tool> (date of access: 09.05.2024).
15. Largest beverage companies by market cap. Companies ranked by Market Cap - CompaniesMarketCap.com. URL: <https://companiesmarketcap.com/beverages/largest-beverage-companies-by-market-cap/> (date of access: 02.05.2024).

БІЗНЕС-ПЛАНУВАННЯ ЯК ОСНОВА УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Сільченко В.А.

Науковий керівник: Нестеренко В.Ю., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. В статті розглянуто бізнес-планування як основу ефективного управління підприємством та прийняття оптимальних управлінських рішень, сформовано типову структуру бізнес-плану та визначено коло відповідальних осіб за складання окремих його розділів.

Ключові слова: бізнес-план, підприємство, управління, ефективність, структура бізнес-плану, команда.

Постановка проблеми. Прийняття ефективних управлінських рішень на підприємстві має ґрунтуватися на чітких орієнтирах та індикаторах і прийматися до реалізації виключно після досконалого оцінювання результатів його реалізації. Вирішити означену проблему в управлінні підприємством може використання процедури бізнес-планування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем ефективного управління підприємством на засадах бізнес-планування приділила увагу у своїх дослідженнях велика кількість дослідників, які концентрували свою увагу на теоретичних та практичних аспектах впровадження системи бізнес-планування в діяльність підприємств в умовах ринкового типу економіки [1-4].

Невирішені складові загальної проблеми. Невирішеною залишається проблема визначення дієвої структури бізнес-плану та кола відповідальних осіб за формування розділів та результати їх реалізації.

Формування цілей статті. Метою даної статті є визначення дієвої структури бізнес-плану та кола відповідальних осіб за формування розділів та результати їх реалізації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Управління діяльністю підприємства на засадах бізнес-планування є важливим елементом успішного управління бізнесом. Прийняття ефективних управлінських рішень при цьому має базуватися на результатах чіткого прогнозування та планування ключових показників діяльності підприємства.

Основні аспекти, які слід враховувати при реалізації управління підприємством на засадах бізнес-планування, наступні. Перший крок – це розробка детального бізнес-плану, який включає в себе місію, цілі, стратегії, прогнози фінансових показників, а також дії, необхідні для досягнення цих цілей. Бізнес-план допомагає визначити необхідні ресурси, такі як фінансові, людські, матеріальні та інші, для реалізації стратегій і досягнення цілей. Слід врахувати, що бізнес-план повинен містити конкретні індикатори успіху, які дозволяють вимірювати прогрес досягнення поставлених цілей і вчасно коригувати стратегію, якщо необхідно. Отже, обов'язковими є моніторинг і

контроль за виконанням бізнес-плану, що дозволяє підприємству вчасно виявляти відхилення від поставлених цілей і приймати відповідні корегуючі заходи.

В сучасних умовах перманентних змін бізнес-план повинен бути гнучким і здатним адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі, таких як зміни на ринку, технологічні зміни або законодавчі зміни. Крім того, бізнес-план може служити інструментом для залучення інвесторів, кредиторів та інших зацікавлених сторін до підтримки підприємства. І слід розуміти, що бізнес-план потрібно регулярно оновлювати і вдосконалювати з урахуванням нових умов і можливостей.

Розглянемо більш докладно типову структуру бізнес-плану. Слід не забувати, що склад бізнес-плану може змінюватися залежно від конкретних потреб і характеристик підприємства, але загалом він включає наступні ключові розділи:

- 1) вступний розділ: опис бізнесу, опис продукту або послуги, опис ринку
- 2) аналіз ринку: сегмент ринку, аналіз конкурентів, аналіз потреб;
- 3) стратегії: маркетингова стратегія, операційна стратегія, фінансова стратегія;
- 4) організаційна структура: команда проекту та управління;
- 5) маркетинг та продажі: маркетинговий план та план продажів;
- 6) фінансовий план: прогноз доходів і витрат, бюджет, потреби в фінансуванні;
- 7) ризики та можливості;
- 8) план виконання: графік реалізації, моніторинг і контроль.

На підприємстві бізнес-план може складати команда, яка включає різних фахівців і представників різних відділів. Генеральний директор або власник підприємства може бути відповідальним за затвердження бізнес-плану і забезпечення його відповідності стратегічним цілям підприємства. Маркетинговий директор або менеджер може внести свої знання про ринок, цільову аудиторію та стратегії просування в бізнес-план. Менеджери з продажів можуть допомагати визначити стратегії збуту та прогнози продажів. Фінансовий директор або фінансовий менеджер зазвичай відповідає за розробку фінансового плану, включаючи прогнози доходів і витрат, бюджетування та фінансовий аналіз. Бухгалтер може надати фінансові дані для включення до бізнес-плану. Операційний директор або менеджер може забезпечити інформацію про виробничі процеси, логістику та інші аспекти операцій.

Висновки. Отже в цілому слід відзначити, що бізнес-планування є стратегічним інструментом, який допомагає підприємству зосередитися на своїх цілях, визначити шлях до їх досягнення і ефективно керувати ресурсами для досягнення успіху.

Література:

1. Бізнес-планування підприємницької діяльності: навч. посіб. / З.С. Варналій, Т.Г. Васильців, Р.Л. Лунак, Р.Р. Білик. Чернівці: Технодрук, 2019. 264 с.
2. Лунак Р.Л., Васильців Т.Г. Конкурентоспроможність підприємства: навч. посіб. Львів: в-во ЛКА, 2016. 486 с.
3. Макаренко С.М., Олійник Н.М. Бізнес-планування: навчально-методичний посібник. Херсон, 2017. 224 с.
4. Череп А.В., Сучков А.В. Стратегічне планування і управління: навч. посіб. К.: Кондор, 2011. 334 с.

УДК 658:155

ВИЗНАЧЕННЯ РЕЗЕРВІВ ЗБІЛЬШЕННЯ ПРИБУТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Сітнік В.І.

*Науковий керівник: Мордовцев О.С., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Анотація. Статтю присвячено пошуку резервів збільшення прибутку підприємств у сучасних кризових соціально-економічних і політичних умовах України та світу.

Ключові слова: резерви, прибуток, система, організація, результат.

Постановка проблеми. Перехід до ринкових відносин в економіці України по-новому ставить і розширює можливості діяльності підприємства як основної її ланки. Рентабельність будь-якого промислового підприємства визначає його функціонування незалежно від економічної політики держави. Таким чином, забезпечуючи інтереси держави, власників і персоналу підприємств, прибуток є одним із найважливіших показників оцінки ефективності діяльності підприємства в умовах ринкової економіки. Високий рівень прибутковості дає перевагу будь-якому підприємству в залученні інвестицій, отриманні кредитів, виборі постачальників тощо, що визначає його конкурентоспроможність, а також ступінь його незалежності від несподіваних змін ринкової кон'юнктури. У зв'язку з цим надзвичайно актуальними є питання економічного аналізу рівня рентабельності з метою виявлення резервів її підвищення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На вирішення цієї проблеми спрямовані дослідження таких авторів як Богацька Н.М., Кузьменко М.М., Шашина М.В. Бервено О.В., Федотова Ю.В., Москвіна А.О.

Невирішені складові загальної проблеми. Основною проблемою сучасних підприємств України є недостатнє використання внутрішніх та зовнішніх резервів та ресурсів, які можна спрямувати на збільшення прибутку та рентабельності.

Формування цілей статті. Метою даної статті є дослідження шляхів знаходження резервів збільшення прибутку підприємства в умовах сьогодення.

Виклад основного матеріалу. Резерви збільшення розміру прибутку та рентабельності пов'язані з напрямками діяльності підприємства, для керівників і відповідних спеціалістів (керівників) важливо знати детальне значення масштабів дій, форм контролю та використання найбільш значущі внутрішні та зовнішні фактори ефективності на різних рівнях управління підприємством.

Основні внутрішні та зовнішні фактори підвищення ефективності діяльності підприємства наступні, а саме.

1. Технологія. Найбільш статичний вплив на рівень і динаміку ефективності виробництва мають технологічні інновації, особливо сучасні форми автоматизації та інформаційні технології.

2. Обладнання займає провідне місце в програмі підвищення ефективності перш за все виробничої діяльності. Продуктивність діючого обладнання залежить не тільки від його технологічного рівня, а й від правильної організації ремонту та підтримки оптимального ресурсу, позмінної роботи, завантаження в часі.

3. Матеріали та енергія позитивно впливають на рівень ефективності, якщо вирішуються проблеми ресурсозбереження, зниження матеріаломісткості та енергоємності продукції, раціоналізується управління запасами матеріальних ресурсів і джерелами постачання.

4. Продукти. Важливими факторами є також самі продукти праці, їх якість і зовнішній вигляд (дизайн). Рівень дизайну повинен співвідноситися з корисною вартістю, тобто ціною, яку покупець готовий заплатити за продукцію відповідної якості.

5. Персонал. Основним джерелом і визначальним чинником зростання результативності є працівники – керівники, менеджери, спеціалісти, робітники. Ділові якості працівників, підвищення продуктивності їх праці значною мірою визначаються діловим мотиваційним механізмом на підприємстві, підтриманням сприятливого соціального мікроклімату в трудовому колективі.

6. Організація та системи. Згуртованість трудового колективу, раціональне делегування відповідальності, належні стандарти управління характеризують хорошу організацію діяльності підприємства, яка забезпечує необхідну конкретизацію та координацію процесів управління, а отже, найвищий рівень ефективності будь-якої складної виробничо-економічної системи. При цьому, для підтримки високої ефективності бізнесу, останній повинен бути динамічним і гнучким, періодично реформуватися відповідно до нових завдань, що виникають у зв'язку зі зміною ринкової ситуації [1].

7. Методи роботи. В умовах переважаючих трудомістких процесів досить перспективними для підвищення ефективності підприємства стають більш прогресивні методи роботи. Постійне вдосконалення методів праці передбачає систематичний аналіз стану робочих місць та їх атестацію, підвищення кваліфікації персоналу, узагальнення та використання позитивного досвіду, накопиченого на інших підприємствах [1].

8. Стиль управління, який поєднує в собі професійну компетентність, оперативність і високу етичність стосунків між людьми, впливає практично на всі сфери діяльності підприємства. Від цього залежить, наскільки будуть враховані

зовнішні фактори підвищення ефективності діяльності на підприємстві. Тому правильний стиль управління як невід’ємний елемент сучасного менеджменту є дієвим фактором підвищення ефективності діяльності підприємства [42].

9. Державна економічна та соціальна політика істотно впливає на ефективність суспільного виробництва.

10. Інституційні механізми. Для постійного підвищення ефективності діяльності всіх суб’єктів господарювання держава має створити відповідні організаційні передумови, які забезпечуватимуть безперервне функціонування спеціальних інституційних механізмів – організацій національного, регіонального чи галузевого рівнів [3].

11. Інфраструктура. Важливою передумовою підвищення ефективності діяльності підприємств є достатній рівень розвитку мережі різноманітних інститутів ринкової та виробничої інфраструктури. Усі інші підприємницькі структури користуються послугами інноваційних фондів і комерційних банків, біржі та інші інститути ринкової інфраструктури. Належний розвиток виробничої інфраструктури безпосередньо впливає на результати діяльності підприємства.

12. Структурні зміни в суспільстві також впливають на показники діяльності на різних економічних ринках. Найважливішими є структурні зміни економічного та соціального характеру.

Отже, тільки вміле використання всієї системи цих факторів може забезпечити достатні темпи зростання ефективності виробництва. Водночас треба зазначити, що врахування зовнішніх чинників не таке суворе, як внутрішніх.

Висновок. У своїй діяльності будь-яке підприємство прагне до досягнення максимального прибутку, а це, в свою чергу, безпосередньо залежить від ефективності діяльності підприємства та повному використанню ресурсів та резервів для збільшення цього показника. У роботі досліджені усі сфери внутрішнього та зовнішнього середовища сучасного підприємства України, де є можливість для збільшення прибутковості та рентабельності.

Література:

1. *Богацька Н.М., Кузьменко М.М. Прибуток підприємства як рушійна сила функціонування ринкової економіки. Вісник ХНУ. Хмельницький, 2018. №2. С.102-105.*
2. *Шашина М.В. Методи управління прибутком підприємства. Підприємництво та інновації. 2015. № 1. С. 55-60.*
3. *Актуальні питання розвитку світової економіки та міжнародного співробітництва: матеріали міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., Харків, 1-28 лютого 2022 р. / Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова [та ін.]; [редкол.: О.В. Бервено, Ю.В. Федотова, А.О. Москвіна]. – Електронні текстові дані. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2022. 227 с.*

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВІЙНИ

Скоромний І.Є.

Науковий керівник: Деділова Т.В., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. Стаття присвячена актуальним та нагальним питанням функціонування вітчизняних підприємств в умовах повномасштабної війни в Україні. Розглянуто проблеми здійснення підприємницької діяльності з урахуванням факторів, які впливають на діяльність підприємств в умовах війни. Охарактеризовано найбільш проблемні наслідки воєнного стану в Україні для вітчизняної економіки.

Ключові слова: війні, воєнний стан, підприємництво, бізнес, економіка, ефективність, зміни.

Постановка проблеми. Проблеми у веденні підприємницької діяльності в Україні є одними із ключових, які впливають на розвиток економіки держави. Ще гострішими вони стали після повномасштабного вторгнення РФ. Слід зрозуміти, що війна забирає не лише життя людей, але повністю ламає логістичні маршрути, а це разом з іншими факторами веде до ускладнення роботи підприємств. З огляду на це, дослідження питань «виживання» бізнесу в умовах війни носить винятково важливе значення, адже впливає не лише на перебіг війни, але й на можливості післявоєнної відбудови держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вітчизняні вчені досліджують проблеми розвитку підприємництва країни, визначають найбільш перспективні напрями його підтримки, чинники розвитку та впливу на формування грошових потоків. Ці питання розглядають у своїх роботах провідні вчені: К. Антонюк, В. Головащенко, Р. Грінченко, Л. Лазебник, П. Пашко та ін. Проте питання особливостей функціонування бізнесу в умовах воєнного стану не достатньо вивчені та потребують нагального уточнення.

Невирішені складові загальної проблеми. Не дивлячись на те, що дослідженню сучасного стану та проблем функціонування суб'єктів бізнесу під час війни присвячено значну кількість праць вітчизняних науковців, ця тематики набирає все більшої актуальності серед дослідників. Причиною є потреба в систематичному аналізі тенденцій розвитку бізнесу в складних і нестабільних воєнних умовах та пошук шляхів адаптації до них.

Формулювання цілей статті. Метою статті є встановлення факторів, що впливають на роботу вітчизняних підприємств в умовах повномасштабної війни РФ проти України, а також дослідження можливостей та заходів щодо збереження бізнесу в умовах воєнного стану.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сталість розвитку національної економіки залежить від сукупності внутрішніх і зовнішніх факторів, проте основним із них можна вважати ефективність підприємницького сектору, його фінансову стійкість та можливість підтримки

рентабельності в умовах кризових явищ. Війна є найбільш руйнівним для підприємництва чинником; загальна слабкість економічного сектору, ріст витрат держави на забезпечення воєнних дій та оборони, непередбачувані фінансові і матеріальні втрати, постійні ризики, а також значні обмеження у сфері міжнародної торгівлі спричиняють поступову дестабілізацію кожної із ланок системи [1].

Війна з собою несе комплексні зміни нормального економічного життя, що пояснюється руйнуваннями інфраструктури, інфляцією, різким скороченням працездатного населення, необхідністю перевезення підприємств у безпечні регіони тощо. Основними наслідками війни Росії проти України стало різке удорожчання нафти та газу, що передусім пов'язано з попереднім закладанням у ціну скорочення обсягів нафти на ринку через можливе нафтогазове ембарго.

Логічним наслідком є сповільнення темпів ведення підприємницької діяльності, адже значна кількість підприємств зруйнована вщент в ході військових дій та цілеспрямованих ударів РФ по ним. Попри це, частина підприємств переміщена у західні регіони України.

Згідно з опитуванням Mastercard [3], понад 60% українських підприємців, незважаючи на важкі часи, продовжують свою діяльність. Понад 90% тих, кого бойові дії в країні змусили припинити роботу, готові її відновити. Проте близько половини респондентів впевнені, що відновлення займе від 1 до 3 років. 79% респондентів значно скоротили обсяги бізнесу, 19% працюють на довоєнному рівні, і лише 2% зуміли збільшити обороти. Майже 50% компаній зазнали змін з 24 лютого (рис. 1).

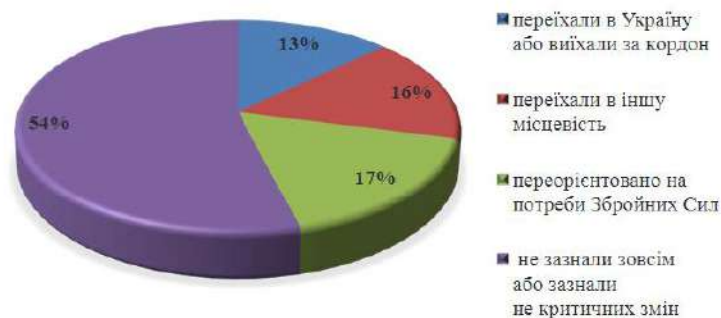


Рисунок 1 – Зміни, що зазнали компанії України після 24 лютого 2022 року [3]

Можна виділити етапи адаптації підприємництва (весна 2022) та відносної, короткострокової стабілізації (літо 2022). Бізнес пережив шоківий стан, сформував тактику дій в умовах війни, враховуючі всі обмеження режиму воєнного стану та запропоновані державою можливості. Відбулось деяке пожвавлення на ринку праці, зумовлене переміщенням робочої сили. Фінансовий стан бізнесу, його активність стабілізувались, але зростання виробничих витрат стало основною перешкодою. До основних проблем, які значно обмежували можливості бізнесу впродовж літа 2022 року належали:

зростання цін на сировину/матеріали/товари (62% респондентів), складнощі з перевезенням сировини чи готової продукції територією України (47% респондентів), зменшення попиту на продукцію/послуги, а також брак палива (36% респондентів) [1].

Висновки. В умовах війни кожен має працювати на своєму фронті та робити свій внесок у забезпечення роботи економіки країни. На жаль, частина бізнесу, що знаходиться в зонах активних бойових дій, назавжди втрачена, але решта може переселитися, зберегти (і частково забезпечити) робочі місця і таким чином забезпечити економічну безпеку.

Водночас, незважаючи на всі виклики та труднощі, війна також може спонукати підприємців пошуку нових можливостей та розвитку стратегій виживання. Важливо враховувати, що в умовах кризи деякі компанії можуть виявити свою гнучкість та інноваційний потенціал, змінити напрям діяльності та навіть стати лідерами на ринку після кризи. Суб'єктам бізнесу необхідно усвідомити, що ті підходи, які були актуальними та демонстрували свою ефективність ще кілька років або й місяців тому, кардинально трансформуються. З огляду на це, розробка нових поведінкових сценаріїв для бізнесу є нагальним та вкрай важливим завданням. Таким чином, стан українського бізнесу в умовах повномасштабної війни супроводжується серйозними викликами, які вимагають креативних підходів, швидкої адаптації та спільних зусиль підприємців, держави, громадськості та міжнародних партнерів для подолання цього важкого періоду.

Література:

1. Мурована Т.О. Вітчизняне підприємництво в умовах воєнного стану: основні тенденції та методи підтримки. *Економіка та суспільство*. 2023. №47. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-47-49>
2. Ковальчук Н.О. Виклики для підприємств України в умовах війни з росією. *Економіка та суспільство*. 2022. №14. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-42-57>
3. Жосан Г.В., Хірса І.М. Особливості підприємницької діяльності в умовах воєнного стану в Україні. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*. 2022. № 14. С. 26-31. DOI: <https://doi.org/10.32782/2708-0366/2022.14.3>

ОПТИМІЗАЦІЯ СОБІВАРТОСТІ ЯК ОДИН З ФАКТОРІВ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЦІНОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Сметана Є.О.

*Науковий керівник: Прокопенко М.В., старший викладач
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Анотація. В сучасних складних умовах ведення господарської діяльності ефективна цінова політика є ключовою умовою успішної роботи підприємства. Вона дозволяє не тільки забезпечити стабільний прибуток, але й задовольнити попит споживачів з урахуванням їхніх можливостей у поточній ситуації.

Ключові слова: ціноутворення, собівартість, оптимізація, продукція, цінова політика.

Постановка проблеми. Ціни та ціноутворення є ключовими елементами ринкової економіки. Для підприємства обґрунтоване визначення цін на товари та послуги в рамках короткострокової фінансової політики впливає на досягнення стратегічних і тактичних цілей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В своїх дослідженнях численні вітчизняні та зарубіжні вчені зазначають, що ціна є основною категорією ринку. Всі поняття, що лежать в основі товарних ринків, зосереджуються в цінах на товари та складають їхню сутність. Ціна товару відображає потребу в ньому, попит, доцільність обміну та укладення угоди [1].

Формулювання цілей статті. Основною метою є аналіз системи ціноутворення, цінової політики та стратегії підприємства в умовах сучасного зниження доходів населення, погіршення показників споживчого кошика, зниження рівня життя та рівня собівартості виробництва.

Виклад основного матеріалу дослідження. Собівартість є одним з узагальнюючих показників інтенсифікації та ефективності використання ресурсів. Вона являє собою грошове вираження витрат виробничих факторів, необхідних для здійснення підприємством виробничої та комерційної діяльності, пов'язаної з випуском і реалізацією продукції та наданням послуг. Іншими словами, це всі витрати, які підприємство несе для виробництва та реалізації продукції.

Собівартість слугує базою для формування цін і безпосередньо впливає на прибуток, рівень рентабельності та формування загальнодержавного грошового фонду – бюджету.

Конкретний склад витрат, які можуть бути віднесені до витрат виробництва і обігу, регулюється законодавчо майже в усіх країнах. Це пов'язано з особливостями податкової системи та необхідністю розрізняти витрати за джерелами їх відшкодування: витрати, включені до собівартості продукції і, відповідно, відшкодовувані за рахунок цін на неї, та витрати, відшкодовувані з прибутку, що залишається в розпорядженні фірми після сплати податків та інших обов'язкових платежів.

Ціна, як зовнішнє відображення вартісних пропорцій виробленої продукції (послуг), скориговане залежно від цілей організації та ринкової кон'юнктури, виконує наступні функції, що мають практичну цінність для короткострокової фінансової політики підприємства і цінової політики зокрема:

- інформаційна: надання інформації для всіх зацікавлених суб'єктів, які приймають рішення на основі ціни;
- стимулююча: раціональне використання виробничих можливостей, працівників, ресурсів усіх видів, оцінка і впровадження новацій;
- розподільна: формування пропорцій між витратами і прибутком для окремого підприємства та між попитом і пропозицією для ринку в цілому;
- облікова: документальне (прейскурантне) відображення необхідних витрат усіх видів на випуск і реалізацію продукції [2].

Цінова політика є складовою короткострокової фінансової політики підприємства і може бути визначена як політика, що за допомогою встановлення принципів та методів дозволяє підприємству формувати найбільш сприятливу ціну для підтримки та покращення своїх конкурентних позицій на ринку.

Сучасні проблеми ціноутворення та цінової політики підприємств переважно зосереджені на параметрах інфляції та інфляційних очікуваннях. Незважаючи на покращення деяких показників, економічна ситуація в країні залишається нестабільною, що впливає на роботу менеджерів, відповідальних за розробку короткострокової фінансової політики.

Без врахування цього важливого фактора неможливо обґрунтувати та застосувати ефективні пропозиції щодо розвитку підприємства, підвищення його конкурентних переваг та розширення клієнтської бази.

Одним із важливих показників, що характеризують інфляційні процеси, є індекс споживчих цін (ІСЦ) [3]. На даний момент ІСЦ знизився порівняно з попередніми періодами, що свідчить про позитивну тенденцію і про зменшення вартості типового кошика товарів і послуг. Однак, у сучасних складних економічних умовах рівень життя деяких категорій громадян знижується, а інфляційні очікування населення зростають.

Цінова політика підприємства повинна базуватися на дослідженнях ринків, споживчих переваг, споживчого кошика, а також розроблятися з урахуванням економічних можливостей населення.

На сьогодні до споживчого кошика входять.

1. Продукти харчування: хліб, крупи, картопля, фрукти і овочі, м'ясо, риба, молоко тощо. Слід зазначити, що в Україні частка витрат на продукти харчування в сім'ях дуже велика і може складати понад 50 % загальних сімейних витрат.

2. Непродовольчі товари: одяг, взуття, білизна, ліки [4].

Однак існує значна проблема, пов'язана зі споживчим кошиком. Він має обмежений асортимент товарів і послуг, його розрахунок і формування давно застаріли, а вартість споживчого кошика не відповідає мінімальному заробітку громадян країни.

За таких умов система ціноутворення багатьох підприємств часто виявляється недостатньо ефективною. Можна виділити наступні помилки в системі формування цін на підприємстві: недостатня гнучкість у пристосуванні до ринкової ситуації; надмірна орієнтація на собівартість продукції; відсутність урахування показників прожиткового мінімуму, споживчого кошика та споживчих переваг при встановленні доступних цін для споживачів. Це призводить до зниження виручки підприємства та негативно впливає на його фінансовий стан.

Зміст цілеспрямованої цінової політики полягає у встановленні цін на товари та їх управлінні в межах допустимого цінового діапазону. Це дозволяє досягти таких цілей, як підвищення фінансового благополуччя підприємства на ринку, завоювання нових ринків збуту, забезпечення конкурентоспроможності продукції за ціновими параметрами та досягнення запланованого рівня прибутку. Сьогодні ціни повинні визначатися не лише на основі витрат на виробництво товару. Рівень цін має також враховувати психологічне сприйняття покупцем та його можливу подальшу поведінку при зіставленні параметрів ціна/цінність.

Найбільш ефективною є така цінова політика, яка не тільки слугує інструментом загальної ринкової стратегії підприємства, але й враховує всі можливі вимоги потенційних споживачів у процесі формування і застосування ціни. У цьому випадку на перший план виходить оцінка корисності продукту та умов його споживання.

На нашу думку, при розробці цінової політики підприємства в сучасних умовах необхідно орієнтуватися на методи, зосереджені на попиті: головним орієнтиром у цьому методі є споживач, його очікування та можливості, з урахуванням усіх аспектів психології цін.

Висновки. Розробка ефективної цінової політики підприємства як складової короткострокової фінансової стратегії має забезпечувати не лише поточне виживання організації, максимізацію прибутку як в поточному періоді, так і в майбутньому, та завоювання лідерських позицій на ринку, але й враховувати економічну ситуацію в країні, її вплив на цінову політику, а також купівельну спроможність громадян. Грамотне ціноутворення є ключовою умовою підвищення ефективності діяльності підприємства та потужним інструментом, що за умови обґрунтованого застосування сприяє підвищенню рівня життя громадян та якісному покращенню споживчого кошика населення.

Література:

1. Юрчишина Л.В. *Економіка підприємства: підручник*. Київ: ЦНЛ, 2019. 488 с.
2. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г., Козут У.І. *Управління витратами на підприємствах: навч. посіб.* Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2018. 244 с.
3. Колесник С.Г. *Основи управління витратами на підприємстві: навчальний посібник*. Київ: КНЕУ, 2018. 164 с.

4. Фандель Г. Теорія виробництва і витрат. / Пер. з нім. під керівництвом і наук. ред. М.Г. Грещака. К.: Таксон, 2021. 520 с.

УДК 336.144.2

УДОСКОНАЛЕННЯ АНТИКРИЗОВОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Сосновський М.О., Кубрак Р.А.

Науковий керівник: Бабайлов В.К., к.е.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. В статті розглянуто основні складові антикризової стратегії підприємства, включаючи аналіз ризиків, розробку плану дій на випадок кризи, комунікаційну стратегію, забезпечення фінансової стійкості, впровадження системи раннього попередження, навчання персоналу та постійне вдосконалення підходів до управління кризами.

Ключові слова: антикризова стратегія, умови невизначеності, аналіз ризиків, раннє попередження.

Постановка проблеми. У сучасних умовах невизначеності та постійних змін ринку ефективна антикризова стратегія є ключовим фактором виживання та розвитку підприємства. Кризи можуть виникати з різних причин – економічні спади, зміни у законодавстві, військові дії або пандемії. Удосконалення антикризової стратегії допоможе підприємствам підготуватися до непередбачуваних подій, зменшити негативний вплив кризових ситуацій та швидко відновити стабільність.

Сучасні підприємства часто стикаються з різними кризовими ситуаціями, які можуть загрожувати їхньому існуванню. Удосконалення антикризової стратегії дозволяє не лише ефективно реагувати на непередбачувані події, але й зміцнювати конкурентоспроможність. Вчасна та продумана підготовка до можливих криз є ключовим фактором для забезпечення стабільного розвитку та виживання бізнесу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням стратегій формування антикризового управління на підприємствах присвячені праці багатьох відомих економістів, таких як Е. Альтман, Р. Гильфердинг, Дж. М. Кейнс, Г. Мур, Дж. Робінсон та інші. Серед українських науковців, які значну увагу приділили проблемам попередження банкрутства підприємств і вибору стратегій уникнення кризових явищ через розробку антикризового управління, варто відзначити роботи М.Д. Білик, В.О. Василенко, В.М. Геєця, Л.О. Лігоненко, О.О. Терещенка, Є.А. Уткіна, А.А. Чухна та інших.

Невирішені складові загальної проблеми. Не зважаючи на значну кількість досліджень, багато підприємств стикаються з проблемою відсутності ефективних систем раннього попередження кризових ситуацій, що ускладнює своєчасну реакцію на потенційні загрози. Також часто не вистачає належної

підготовки персоналу для дій у кризових умовах, що знижує ефективність антикризового управління.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є дослідження та розробка рекомендацій щодо вдосконалення антикризової стратегії підприємства для підвищення його стійкості та ефективності в умовах сучасних економічних викликів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Першим кроком до удосконалення антикризової стратегії є детальний аналіз поточного стану підприємства. Це включає оцінку фінансових показників, структури управління, ринкової позиції та внутрішніх процесів. Важливо ідентифікувати слабкі місця та потенційні ризики, які можуть стати джерелом кризових ситуацій. Використання SWOT-аналізу (сильні сторони, слабкі сторони, можливості, загрози) допоможе виявити ключові аспекти, що потребують уваги.

Основними складовими антикризової стратегії підприємства є наступні аспекти:

- аналіз ризиків – визначення потенційних загроз та їх оцінка для розуміння можливих наслідків;
- план дій на випадок кризи – розробка конкретних заходів для реагування на різні види кризових ситуацій;
- комунікаційна стратегія – визначення методів та каналів зв'язку для інформування працівників, споживачів та партнерів під час кризи;
- фінансова стійкість – забезпечення достатніх фінансових резервів та ліквідності для подолання кризових періодів;
- система раннього попередження – впровадження інструментів моніторингу для своєчасного виявлення ознак наближення кризи;
- навчання персоналу – регулярні тренінги та підготовка працівників для ефективного реагування на кризові ситуації;
- постійне вдосконалення – регулярний перегляд та оновлення антикризової стратегії на основі отриманого досвіду та змін у зовнішньому середовищі.

Антикризовий план – це основний документ, який визначає дії підприємства у разі виникнення кризи. Він має включати: визначення потенційних криз; план дій (опис конкретних заходів, які необхідно вжити в разі виникнення кризи); комунікаційний план (визначення каналів та методів комунікації з працівниками, споживачами, постачальниками та іншими зацікавленими сторонами під час кризи; відповідальні особи).

Система раннього попередження дозволяє підприємству виявляти ознаки наближення кризи на ранніх стадіях. Це може включати моніторинг ключових показників ефективності, аналіз ринкових тенденцій, спостереження за діями конкурентів тощо. Важливо розробити алгоритми дій у разі виявлення потенційних загроз, щоб мати можливість вчасно реагувати та запобігати розвитку кризи.

Підготовка персоналу до дій у кризових ситуаціях є важливою складовою антикризової стратегії. Регулярні навчання та тренінги допоможуть працівникам зрозуміти свої ролі та обов'язки у разі виникнення кризи, підвищать їхню готовність до швидкої та ефективної реакції. Це також сприяє формуванню командного духу та покращенню комунікації всередині організації.

Фінансова стійкість є основою виживання підприємства під час кризи. Для цього необхідно: розподіл ризиків (зменшення залежності від одного джерела доходу або постачальника, диверсифікація бізнесу); забезпечення ліквідності; управління витратами.

Сучасні технології можуть значно підвищити ефективність антикризового управління. Автоматизація процесів, використання аналітичних інструментів для прогнозування та планування, а також впровадження систем управління ризиками допоможуть підприємству оперативно реагувати на зміни та приймати обґрунтовані рішення.

Висновки. Отже, удосконалення антикризової стратегії є безперервним процесом, який вимагає постійного аналізу, адаптації та впровадження нових підходів. В сучасних умовах підприємства, які вміють швидко адаптуватися до змін і ефективно управляти кризовими ситуаціями, мають значну перевагу над конкурентами. Інвестування в антикризове управління є важливим кроком для забезпечення довгострокової стабільності та успіху бізнесу.

Література:

1. Гордєєв В.І. Формування антикризового управління на підприємстві. *Ефективна економіка*. № 3. 2012. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1032>
2. Кузнєцов Є.С. Суть антикризового управління та принципи його здійснення. *Ефективна економіка*. № 10. 2012. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1488>
3. Лігоненко Л.О., Тарасюк М.В., Хіленко О.О. *Антикризове управління підприємством: навч. посіб. К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2005. 377 с.*
4. Маховка В. М. *Методологія формування системи антикризового управління підприємством. Інноваційна економіка*. № 1 (39). 2013. С. 102-105.

УДК 330.3

ЗМІСТОВНА ХАРАКТЕРИСТИКА КОНКУРЕНТНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Турченко Д.А.

Науковий керівник: Деділова Т.В., к.е.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. У статті досліджується поняття «конкурентна стратегія підприємства», визначаються підходи до формування класифікаційних ознак конкурентних стратегій та принципи їх розробки. Окремо охарактеризовано

загальну структуру системи конкурентних стратегій підприємства., а також вказано на ієрархічність побудови такої системи в контексті стратегічного управління.

Ключові слова: конкурентна стратегія, стратегічне управління, конкурентоспроможність, система, принципи.

Постановка проблеми. Стратегічно орієнтованому підприємству за основу важливо мати стратегічне мислення як принципову установку в діяльності персоналу підприємства, перш за все вищого керівництва; систему стратегічного управління, в якій застосовується раціональний процес стратегічного планування, що дає змогу розробляти й використовувати інтегровану систему стратегічних планів; та поточну, щоденну діяльність, яка підпорядкована досягненню стратегічних орієнтирів. Важливим елементом стратегічного управління підприємством є розробка та реалізація саме його конкурентної стратегії, яка забезпечує йому конкурентоспроможність на ринку у порівнянні з основними конкурентами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню конкурентних стратегій присвячено багато наукових праць зарубіжних та вітчизняних науковців. М. Портер, Г. Стейнер, Дж. Майєр Г. Мінтсбер, М. Мескон, М. Альберт, Н. Струк, О. Сумець та ін. визначають основний категорійний апарат та формують підходи до досліджуваної проблеми.

Невирішені складові загальної проблеми. Незважаючи на потужну теоретичну базу в умовах сьогодення, яке характеризується глобалізаційними змінами та надвисокою динамічністю зовнішнього середовища, підходи до розробки конкурентної стратегії набувають подальшої актуальності.

Формулювання цілей статті. Метою даної роботи є з'ясування змістовних характеристик поняття «конкурентна стратегія», визначення теоретико-методологічних засад та принципів формування конкурентної стратегії підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження. На думку М. Портера [1], конкурентна стратегія – це ділова стратегія будь-якої організації, основою якої є стійка конкурентна перевага. Цілями конкурентної стратегії знаходження та заняття організацією сприятливого становища в галузі, що дозволяє досягти та ефективно використовувати наявні конкурентні переваги.

На погляд одних вітчизняних вчених, конкурентна стратегія розглядається як план. Так І. Ступак [2] характеризує конкурентну стратегію як орієнтований на досягнення стратегічних цілей та стійких конкурентних переваг план дій підприємства, що перебуває у процесі безперервного вдосконалення та здатний швидко реагувати на зміни у зовнішньому середовищі для задоволення потреб споживачів та власного зростання.

На думку інших, конкурентна стратегія є процесом, у ході якого формується конкурентна поведінка. В. Грановська [3] вказує, що стратегія конкуренції являє собою основу конкурентної поведінки підприємства на ринку й описує схему забезпечення переваг над конкурентами.

Розробка конкурентної стратегії підприємства носить системний характер та відповідає принципам управління конкурентоспроможності. Вітчизняними вченими сформовано різноманітний перелік принципів щодо розробки конкурентної стратегії, зокрема: адаптивності та мобільності, ієрархічності, стратегічності, системності, комплексності та узгодженості, конкурентостійкості, соціальної орієнтованості, збалансованості, інноваційності [4].

Система конкурентних стратегій підприємства – це сукупність стратегій, націлених на адаптацію підприємства до змін в умовах конкуренції та на зміцнення його довгострокової конкурентної позиції на ринку. Система конкурентних стратегій включає стратегію надбання конкурентних переваг, стратегію забезпечення конкурентоспроможності підприємства та стратегію його конкурентної поведінки (рис. 1). Отже, система конкурентних стратегій підприємства виступає базою для розробки програм підвищення конкурентоспроможності підприємства.



Рисунок 1 – Загальна структура системи конкурентних стратегій підприємства [5]

Під час розробки конкурентної стратегії доречно враховувати питання про ієрархію управління – стратегія має розкривати заявлені цілі та завдання підприємства за чітко сформованим планом. Тому для побудова конкурентної стратегії доцільно розпочинати з аналізу поточної ситуації підприємства на ринку та оцінки середовища самого підприємства. Після збору та аналізу інформації про ринок та конкурентів необхідна розробка плану реалізації самої конкурентної стратегії. Але варто відзначити, що сформована конкурентна стратегія не є підсумком і кінцевою метою розробки. З цього приводу доцільно провести аналіз її впровадження та оцінити набутий досвід підприємства. Згодом цей аналіз стане відправною точкою у майбутній розробці нової конкурентної стратегії, яка буде адаптована під зміни зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства [6].

Висновки. Проаналізувавши ці дослідження, можна зробити висновок, що універсального підходу до визначення конкурентної стратегії немає. Також можна стверджувати, що не існує універсальної стратегії для усіх підприємств – це індивідуальна особливість кожної фірми, яка залежить від багатьох внутрішніх та зовнішніх факторів

Дієвість конкурентної стратегії полягає в тому, що підприємство ще до розробки стратегії має проаналізувати попередній досвід, з'ясувати, які дії мали позитивну дію у конкурентній боротьбі та перевірити їх актуальність на поточний момент. Вивчення минулого досвіду дозволить підприємству уникнути старих помилок у процесі розробки нової конкурентної стратегії.

Література:

1. Porter M. *Competitive strategy. Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. New York: The Free Press, 1998. 422 p.

2. Ступак І.О. Конкурентні стратегії як управлінська категорія. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія «Проблеми економіки та управління». 2010. №684. С. 249-254.

3. Грановська В.Г. Конкурентні стратегії розвитку аграрних підприємств у глобалізованому світі. Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія «Економіка і менеджмент». 2016. Вип. 1. С. 84-90.

4. Євтушенко Н.О., Гончар Д.К. Механізм управління конкурентоспроможністю підприємств України. Економіка. Менеджмент. Бізнес. 2021. №1 (35). С 16-21.

5. Кошелупов І.Ф. Система конкурентних стратегій підприємства. Вісник соціально-економічних досліджень. 2009. №36. С. 90-96.

6. Євтушенко Н.О., Пільник Т.А. Конкурентна стратегія підприємства: сутність, підходи та принципи формування. Економіка. Менеджмент. Бізнес. 2022. №3-4 (40). С. 29-34. DOI: <https://doi.org/10.31673/2415-8089.2022.032934>

УДК 658.871/.878:36

СУТНІСТЬ ТА ЗМІСТ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Ушенко В.С.

Науковий керівник: Токар І.І., асистент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. Стаття присвячена розгляду сутності та змісту соціального розвитку торговельних підприємств. Окремо наведено перелік соціальної інфраструктури в контексті стратегії соціального розвитку. Зазначено основні принципи прийнятності стратегії соціального розвитку торговельного підприємства.

Ключові слова: соціальний розвиток, стратегія, торговельне підприємство, соціальна інфраструктура.

Постановка проблеми. Соціальна відповідальність бізнесу стає все більш актуальною у сучасному світі. Підприємства торгівлі не є винятком, оскільки вони впливають на багато сфер життя суспільства, включаючи економіку, споживчу поведінку та якість життя людей. Тому розвиток стратегій соціального розвитку стає важливим завданням для цих підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема ефективного розвитку підприємства – основна тема досліджень вчених як за кордоном, так і в Україні. Суспільство постійно рухається вперед. Вже з 2014 року проводяться дослідження щодо підтримки та соціально-економічного розвитку підприємств у воєнний та післявоєнний період. Вчені, такі як Іванов С., Крюкова І. та Зварич Р., у своїх дослідженнях наголошують на важливості підтримки бізнесу та підприємств під час конфліктів і розкривають можливі ризики. Стояненко І. та Урсатій А. аналізують наслідки війни в Україні для її економіки та світу.

Невирішені складові загальної проблеми. Однак існуючі моделі стратегічного управління соціальним розвитком підприємства залишають бажати кращого, особливо на пізніших етапах стратегічного планування. Це вказує на необхідність створення більш комплексної моделі, яка охоплюватиме всі аспекти управління соціальним розвитком підприємства та зможе успішно впроваджуватися у практику аналізу, планування та управління соціальним розвитком підприємств у сфері торгівлі.

Формулювання цілей статті. Метою даної роботи є теоретичне опрацювання категоріального апарату соціального розвитку підприємства, зокрема розкриття сутності та змісту соціального розвитку торговельних підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах воєнного та повоєнного стану напрямки соціального розвитку та підтримки працівників стають ще більш актуальними. Важливим стає підтримка соціально-психологічного клімату у колективі, його безперервний моніторинг, формування ефективних комунікаційних стратегій, забезпечення працівників належними умовами праці, швидке реагування та зміни трудового законодавства та зміни зовнішнього середовища. Суттєвими є питання розбудови та відновлення соціальної інфраструктури, своєчасної виплати заробітної плати та видачі гуманітарної допомоги, особливо вразливим верствам населення, що впливає на якість життя працюючих.

В роботі [1] зазначається, що соціальна інфраструктура – це комплекс об'єктів, призначених для життєзабезпечення працівників організації і членів їх сімей, задоволення соціально-побутових, культурних і інтелектуальних потреб. Потреби працівників охоплюють широке коло, що стосується забезпечення належного рівня умов праці, охорони здоров'я та побуту всіх категорій персоналу підприємства, поліпшення соціально-культурного обслуговування тощо. У перелік об'єктів соціальної інфраструктури включаються: житловий фонд і об'єкти комунального господарства; медичні та лікувально-профілактичні установи; об'єкти освіти і культури; об'єкти торгівлі і громадського харчування; об'єкти побутового обслуговування; спортивні

споруди і бази масового відпочинку; колективні господарства і садово-городні товариства.

Управління соціальним розвитком сучасного підприємства з метою досягнення його головних цілей має бути взаємопов'язане як з технічним, так і з економічним розвитком. Водночас управління соціальним розвитком є специфічним видом менеджменту, який має свій об'єкт, а також специфічні завдання, форми і методи розробки та реалізації управлінських рішень. Об'єкт управління соціальним розвитком підприємства – створення сприятливих умов праці, побуту і відпочинку персоналу, його матеріальне і моральне винагородження, соціальний захист, формування і підтримка здорової морально-психологічної атмосфери, забезпечення ділового співробітництва і соціального партнерства [2].

Згідно з [3], основними принципами прийнятності стратегії соціального розвитку торговельного підприємства можна вважати такі:

- тісний зв'язок стратегії соціального розвитку із бізнес-стратегією підприємства. Реалізація принципу прийнятності стратегії соціального розвитку підприємства передбачає перевірку всіх елементів і напрямів загальної бізнес-стратегії, а також визначення ключових вимог до персоналу і ступінь його участі у формуванні та реалізації стратегії;

- чітке визначення ресурсних можливостей підприємства щодо реалізації стратегії соціального розвитку;

- визначення пріоритетних напрямів розвитку підприємства;

- взаємоузгодженість ключових субстратегій соціального розвитку підприємства (стратегії розвитку соціальної інфраструктури підприємства; стратегії перманентного навчання і розвитку персоналу; стратегії розвитку системи компенсації трудової участі персоналу підприємства; стратегії розвитку організаційної культури підприємства та інших субстратегій соціального розвитку);

- виявлення пріоритетних напрямів соціального інвестування в навчання і розвиток персоналу підприємства;

- чітке визначення циклу стратегії розвитку персоналу підприємства;

- визначення пріоритетних напрямів мотивації персоналу підприємства щодо ефективного формування та реалізації стратегії соціального розвитку;

- управління інноваційністю та ініціативністю персоналу підприємства (відокремлення ключових типів і ключових компетенцій персоналу, їхня наявність на підприємстві необхідна для подальшого розвитку);

- відстеження тенденцій на вітчизняному ринку праці;

- активне формування позитивного іміджу підприємства серед ключових груп впливу (персоналу, споживачів, бізнес-партнерів, громадськості).

Висновки. Зростаюча розмаїтість і складність ситуацій, що виникають у зовнішньому середовищі, надають системі управління соціальним розвитком підприємства торгівлі нові властивості, які суттєво збільшують можливості підприємства з вироблення та реалізації ефективних стратегічних рішень.

Соціальний розвиток підприємства, який припускає комплексний розвиток соціального середовища підприємства, різнобічний розвиток персоналу, розвиток форм компенсації трудової участі персоналу і розвиток організаційної культури, виступає важливим елементом економічного розвитку і формує додаткові конкурентні переваги підприємства.

Література:

1. Назарова Г.В., Гончарова С.Ю., Хоменко П.П. Стратегічний підхід до соціального розвитку підприємства у повоєнний період. Економіка та суспільство. 2022. Випуск №45. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-16>

2. Сичова Н., Сичова А. Стратегія соціального розвитку підприємства торгівлі та підходи до її оцінювання. Вісник КНТЕУ. Серія «Підприємництво». 2012. № 5. С. 44-50.

3. Сичова Н. Формування стратегії соціального розвитку підприємств торгівлі. Вісник КНТЕУ. Серія «Підприємництво». 2009. № 3. С. 32-40.

УДК 331.338.43(477.44)

СІЛЬСЬКА ЗАЙНЯТІСТЬ В УКРАЇНІ: РЕАЛІЇ ТА НОВІ ВИКЛИКИ

Фоменко В.В.

Науковий керівник: Антоценкова В.В., д.е.н., доцент
Державний біотехнологічний університет

Анотація. Стаття призначена для розгляду сільської зайнятості в Україні в умовах повномасштабної агресії РФ. Визначено основні чинники змін на ринку праці. Проаналізовано істотне скорочення обсягів зайнятості унаслідок зниження ділової активності або припинення діяльності значної кількості підприємств, а також скорочення зайнятості з економічних причин на підприємствах.

Ключові слова: населення, сільська зайнятість, сільськогосподарське виробництво, ефективність, продуктивність.

Постановка проблеми. Україна – одна з великих європейських держав, яка станом на 2021 р. посідала восьме місце в Європі за кількістю населення. Проте в останні десятиліття Україна стрімко втрачала свій демографічний потенціал. Відбувалось прискорене скорочення чисельності – основи трудового потенціалу. Безпрецедентні умови, в яких опинилась Україна внаслідок повномасштабного воєнного вторгнення РФ, спровокували кардинальні зміни в усіх сферах суспільного життя, функціонуванні державних і недержавних інституцій в країні. Всупереч різноманітним прогнозам Україна не лише вистояла, а й, незважаючи на дуже болючі втрати, героїчно виборює власну свободу й незалежність. Завдяки значній світовій підтримці економічна система України витримала потужні удари та змогла адаптуватись до нових обставин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження проблем зайнятості, сучасних реалій та викликів, зокрема

сільської зайнятості, здійснили вітчизняні науковці Кукель Г.С., Лібанова О.Е., Нартюк О.В., Патика Н.І., Роледерс В.В., Семчук І.В., Серьогіна Н.О. та інші.

Невирішені складові загальної проблеми. Сільське господарство – одна з ключових складових економіки будь-якої країни та повноцінного суспільства. Одним із основних буферів розвитку аграрного сектору є кадрове забезпечення. У сільське господарство воно має певну специфіку. Праця залежить від біологічних процесів і органічно пов'язані з ґрунтом. Впливає і сезонність діяльності, лише частина працівників забезпечена роботою цілий рік. Галузь потребує підвищення кваліфікації співробітників та навчання нових професій, що виникають з розвитком технологій. Для цього потрібно реформувати існуючу модель підготовки фахівців, зробити її ефективнішою в сучасних умовах.

Формулювання цілей статті. Мета статті полягає в дослідженні стану сільської зайнятості в Україні в умовах повномасштабної воєнної агресії.

Виклад основного матеріалу. Основними чинниками погіршення ситуації на ринку праці України стали безпрецедентні економічна й міграційна кризи. За підсумками 2022 р. ВВП країни скоротився більше ніж на 30%, значно знецінилася національна валюта, зросли ціни й істотно впав рівень доходів населення. Разом із цим, у результаті повномасштабної агресії РФ проти України, що спричинила загрози особистій безпеці населення, відбувся масовий виїзд людей за кордон. Протягом 2022 р. з України виїхало майже 8 млн осіб. Водночас майже 5 млн стали внутрішньо переміщеними особами. Не менш вагомим чинником, що вплинув на ринок праці й зайнятість, стало введення воєнного стану й мобілізації [1, с.184]. Призов у лави ЗСУ суттєво вплинув на обсяги найму працівників, призвів до змін обороту кадрів, зумовив особливості попиту й пропозиції, а також посилив дефіцит кадрів на ринку праці. Сформована система зайнятості у сільській місцевості відповідає умовам їх економічного життя, що змінюється під впливом численних геоелекономічних та геополітичних факторів. Подальші перспективи ринку праці сільських територій багато в чому обумовлені змінами демографічних та міграційних показників, що визначають потенційний обсяг пропозиції трудових ресурсів та його вікову структуру. У перспективі обмежуючим фактором економічного розвитку регіонів стане скорочення сільської робочої сили, а саме найбільш активної її частини, яка перебуває у працездатному віці.

Регіональні відмінності у зайнятості населення територій показали існування деяких закономірностей: високий рівень зайнятості, як правило, характерний для районів з вищим рівнем добробуту населення, низьким соціальною напруженістю, вищим рівнем розвитку території [2].

Найбільш значущою зміною на ринку праці України у 2022 р. стало істотне скорочення обсягів зайнятості. Це відбулось унаслідок зниження ділової активності або припинення діяльності значної кількості підприємств, а також скорочення зайнятості з економічних причин на підприємствах, які продовжували працювати. Найбільшою мірою скорочення зайнятості в Україні протягом 2022 р. відбулось унаслідок суттєвого зменшення обсягів

виробництва на підприємствах і через порушення виробничих зв'язків, руйнацію підприємств у регіонах воєнних дій. Загалом за підсумками 2022 р. кількість небюджетних підприємств в Україні скоротилась на 21,3%. По Україні кількість працюючих на небюджетних підприємствах скоротилась на 15% і в четвертому кварталі 2022 р. становила 6,65 млн осіб [3, с.49]. Кількість працюючих за наймом у фізичних осіб – підприємців скоротилась на 28% і становила в четвертому кварталі 2022 р. 604 тис. осіб. Значна частка скорочення обсягів зайнятості припала на промислово розвинені регіони. Зокрема, скорочення зайнятості в Харківській, Дніпропетровській, Одеській, Миколаївській, Київській областях і м. Києві становило 59% загального обсягу скорочення. Таким чином, на решту 16 областей припадає не більше 18% загального обсягу цього скорочення. Протягом 2022 р. підприємства, які не припиняли діяльності, скоротили до 5% персоналу. Загалом скорочення кількості працівників відбулось в усіх сегментах підприємств, незалежно від їх розміру. Найбільша частка скорочення припала на сегмент мікропідприємств, де порівняно з початком року чисельність найнятих працівників скоротилась на 53%. Порівняно краща ситуація спостерігалася в сегменті великих підприємств, де скорочення кількості працівників не перевищило 4%. Середні та малі підприємства втратили відповідно 6 і 8% від загальної кількості працівників.

Для підприємств сільського господарства найбільш затребуваними є працівники, які можуть працювати з сучасним обладнанням та інструментами. Це пов'язано з інтенсивним оновленням парку сільськогосподарської техніки й поширенням новітніх сільськогосподарських технологій. Експертами відзначено підвищення значення навичок роботи з комп'ютером і володіння іноземною мовою. Це зумовлено необхідністю роботи з технічною документацією до сучасної техніки, що здебільшого потребує знання іноземної мови, а також активного вивчення й залучення новітніх підходів. Потреби в працівниках із володінням іноземною мовою також спричинені активним пошуком виробниками вигідніших ринків збуту. Нестача певних знань і навичок, на думку експертів, може компенсуватися відповідальним ставленням до виконання роботи й готовністю переймати знання від досвідченіших працівників. Вимога відповідальності в роботі працівника в сільському господарстві також продиктована високою вартістю використовуваної техніки й ризиками значних збитків у разі її пошкодження. Значення усіх перелічених навичок буде зростати в майбутньому. Також збільшаться потреби в цифрових навичках, зокрема з використання обладнання й технологій точного землеробства.

Несприятлива демографічна ситуація, скорочення працездатного населення, особливо молоді, ускладнює становище із трудовими кадрами на селі. Накопичені виробничі та соціальні проблеми викликають інтенсивний відтік працівників сільських територій. А рівень зайнятості сільського населення є індикатором благополуччя соціального розвитку сільських територій. Це викликає необхідність більш детального аналізу факторів, що впливають на тенденцію, що нині склалася ринку праці сільських

жителів [4, с. 161].

Основні чинники зайнятості можна поєднати у такі групи: соціально-економічні, організаційні, техніко-технологічні, структурні, галузеві. Щодо дослідження сільської зайнятості та регіонального ринку праці виділяють такі чинники, як рівень життя та стан соціального захисту населення в регіоні, розвиток економіки, характер державної політики, темпи приросту робочої сили та напрямки міграції населення та ін. Підвищення зайнятості на селі в сучасних умовах пов'язано з розвитком реального сектору економіки (насамперед галузі сільського господарства, яка наразі є одним із основних роботодавців на селі) і малого підприємництва, галузевої диверсифікації економіки. Проблеми збереження зайнятості на селі все більше залежать від інтенсивного, інноваційного розвитку інших видів бізнесу на селі, насамперед місцевої промисловості, переробки, туризму, складських господарств, сфери послуг, ведення альтернативного бізнесу.

Висновок. З метою покращення сільського середовища проживання та підвищення привабливості села в сучасних умовах слід розвивати диверсифікацію аграрного виробництва. З погляду світового досвіду та економічного розвитку сільськогосподарська зайнятість скорочуватиметься і далі, і лише зростання несільськогосподарського сектора дозволить знизити безробіття, диверсифікувати джерела доходу у сільській місцевості, сприяючи зростанню добробуту сільських жителів та збереженню сільських населених пунктів. Потрібно усвідомити, що багаті природні ресурси більше не врятують українських фермерів від необхідності навчатись, залучати інвестиції та експериментувати з інноваціями, особливо в сучасних умовах.

Література:

1. Серьогіна Н.О. Зайнятість населення в умовах воєнного стану як невід'ємна складова забезпечення національної безпеки. *«Право та державне управління»*. № 2, 2023. С.181-187.
2. Патица Н.І., Нартюк О.В. Стан і шляхи забезпечення зайнятості сільського населення в Україні. *Економіка АПК*, 2020, №9 <https://doi.org/10.32317/2221-1055.202009042>.
3. Кукель Г.С., Роледерс В.В., Семчук І.В. Оцінка зайнятості в сільському господарстві України [Електронний ресурс]. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2020. Вип. 1(2). С. 47-51.
4. Артеменко А.К., Антощенко В.В., Пономарьова М.С. Мотивація та стимулювання праці в ефективному управлінні та інноваційній діяльності підприємства. *Вісник ХНАУ ім. В.В. Докучаєва, Серія «Економічні науки»*. №1, 2020 р. С. 152-164.

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ОБЛІКУ ЗЕЛЕНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Шагун Є.М.

Науковий керівник: Маліков В.В., д.держ.упр., професор
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. У статті розглядається важливість обліку зелених технологій для сталого розвитку сучасного світу. Описуються основні принципи та інноваційні підходи до їхнього обліку, а також аналізуються перспективи розвитку таких підходів.

Ключові слова: зелені технології, облік, сталий розвиток, інновації, екологічні технології, збереження природних ресурсів, екологічна стійкість.

Постановка проблеми. Зелені технології стають все більш важливим елементом у сучасному світі, проте їхній внесок у сталий розвиток часто залишається недооціненим через відсутність ефективних систем обліку та моніторингу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останні дослідження вказують на зростання інтересу до зелених технологій у бізнесі та науковому співтоваристві. Джон Сміт і Марія Гонсалес досліджують відновлювані джерела енергії та вплив зелених технологій на ефективність підприємств. Олександр Іванов розробляє нові методи використання відходів у виробництві, а Емма Лі досліджує інтеграцію зелених технологій у стратегічне планування підприємств. Стандартизація в обліку зелених технологій необхідна для порівняння результатів, а заохочувальні заходи можуть сприяти їх впровадженню.

Невирішені складові загальної проблеми. Необхідність розробки та впровадження інноваційних підходів до обліку зелених технологій для максимізації їхнього впливу на сталий розвиток.

Формулювання цілей статті. Розгляд основних принципів обліку зелених технологій, виклад інноваційних підходів до їхнього обліку та аналіз перспектив розвитку таких підходів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Зелені технології відіграють важливу роль у сучасному світі, сприяючи сталому розвитку та зменшенню негативного впливу на навколишнє середовище. Перегляд основних аспектів обліку зелених технологій є ключовим етапом у забезпеченні їхнього ефективного впровадження та моніторингу.

Перший крок у реалізації обліку зелених технологій передбачає аналіз та класифікацію технологій, спрямованих на зменшення екологічного відбитка підприємств і організацій. Що охоплює ідентифікацію різноманітних технологічних рішень, таких як відновлювана енергія, енергоефективність, альтернативні джерела палива тощо. Класифікація дозволяє систематизувати різноманітні підходи та зрозуміти їхній вплив на збереження ресурсів та покращення екологічної стійкості.

Другий важливий аспект обліку зелених технологій передбачає встановлення стандартів та нормативних вимог для збору, аналізу та звітності щодо використання таких технологій. Ці стандарти визначають методику збору даних, встановлюють вимоги до формування звітів та забезпечують їхню правдивість та порівнянність. Такі стандарти можуть включати вимоги до вимірювання викидів, ефективності використання ресурсів та звітності про екологічні показники [1].

Облік зелених технологій має на меті забезпечити ефективне використання екологічно орієнтованих технологій та сприяти сталому розвитку, забезпечуючи якісну інформацію для прийняття стратегічних рішень у цій сфері.

Сучасні технології відіграють ключову роль у забезпеченні ефективного обліку та моніторингу зелених технологій. Один з основних напрямів використання сучасних технологій – це їхнє впровадження для збору та аналізу даних про зелені технології. Наприклад, сенсорні системи та Інтернет речей (IoT) можуть бути використані для автоматизованого збору даних про використання енергії, викидів, а також ефективності зелених технологій. Ці дані використовуються для розробки стратегій оптимізації та покращення екологічної ефективності підприємств та організацій.

Для ефективного контролю використання зелених технологій розробляються спеціальні системи моніторингу. Ці системи містять програмне забезпечення для аналізу даних, сенсорні пристрої для вимірювання показників енергоефективності та системи звітності для ведення обліку викидів та використання ресурсів. Системи моніторингу можуть автоматично виявляти потенційні проблеми у роботі зелених технологій та надавати рекомендації щодо їх вирішення, що сприяє підвищенню ефективності їх використання [2].

Одним з перспективних напрямків впровадження технологій у сферу зелених ініціатив є використання технології блокчейн (Blockchain). Блокчейн може бути використаний для забезпечення прозорості та правдивості інформації про зелені технології. За допомогою цієї технології можуть створюватися розподілені реєстри, які містять інформацію про походження та використання зелених технологій. Це дозволяє забезпечити відстеження та перевірку кожного кроку використання зелених технологій, що сприяє запобіганню шахрайству та підвищує рівень довіри до екологічних ініціатив.

Інноваційні методи обліку зелених технологій можуть призвести до значних переваг у контролі за використанням ресурсів та зменшенні негативного впливу на довкілля. Однією з основних переваг є покращення точності та об'єктивності збору та аналізу даних. Використання сучасних технологій, таких як Інтернет речей (IoT) та великі дані (Big Data), дозволяє збирати величезні обсяги інформації про рівень використання енергії, води та інших ресурсів у реальному часі. Це надає можливість оперативно реагувати на неефективне використання ресурсів та вчасно впроваджувати заходи щодо їх оптимізації.

Крім того, використання інноваційних методів обліку може сприяти підвищенню транспарентності та певності інформації. Наприклад, застосування технології блокчейн дозволяє створювати недоступні для зміни та підробки записи щодо використання зелених технологій. Це створює довіру до наданої інформації та сприяє покращенню комунікації між зацікавленими сторонами [3].

Однак, при використанні інноваційних методів обліку також існують значні виклики. Один з них – це питання забезпечення конфіденційності та захисту даних. Зі збільшенням обсягів зібраної інформації з'являється ризик її неправомірного використання або зловживання. Тому важливо розробляти та впроваджувати ефективні механізми захисту персональних даних та забезпечення їхньої конфіденційності.

Ще одним викликом є високі витрати на впровадження та підтримку інноваційних систем обліку. Впровадження нових технологій та програм може вимагати значних інвестицій у закупівлю обладнання, навчання персоналу та внутрішні ресурси. Тому організації повинні ретельно вивчати потенційні вигоди та ризики, а також розробляти стратегії для оптимізації витрат та максимізації вигод [4].

Для успішної імплементації новаторських підходів до обліку зелених технологій необхідна тісна співпраця між різними галузями промисловості, урядовими органами та академічними установами. Однією з головних переваг такої співпраці є обмін знаннями та досвідом між різними сторонами.

Промислові підприємства можуть надати цінну інформацію про реальні потреби та вимоги до систем обліку, в той час, як урядові органи можуть створити сприятливі умови для фінансування та підтримки новаторських проєктів. Така взаємодія дозволяє забезпечити комплексний підхід до розв'язання проблеми обліку зелених технологій, включаючи розробку заохочувальної політики та нормативних актів, а також впровадження цих технологій у реальну діяльність промислових підприємств для досягнення спільних екологічних цілей.

Також співпраця між галузями дозволяє підвищити ефективність використання ресурсів та зменшити дублювання зусиль – урядові органи можуть забезпечити доступ до даних та ресурсів для розробки нових інноваційних систем обліку, в той час, як промислові підприємства можуть надати доступ до своїх інфраструктур для тестування та впровадження нових технологій [5].

Таким чином, співпраця між галузями та державними органами у сфері обліку зелених технологій є критично важливою для успішної імплементації новаторських підходів. Це дозволяє об'єднати різноманітні ресурси та експертизу для досягнення спільної мети – створення сталого та екологічно чистого майбутнього.

Висновки. В результаті дослідження, можна зробити висновок, що зелені технології відіграють важливу роль у просуванні сталого розвитку та зменшенні негативного впливу на довкілля. Проте впровадження інноваційних

методів обліку зелених технологій супроводжується рядом викликів. Серед них – необхідність забезпечення конфіденційності та захисту даних, а також великі витрати на впровадження та підтримку систем. Розв'язання цих проблем потребує спільної роботи різних галузей промисловості, урядових органів та академічних установ. Це дозволить забезпечити комплексний підхід до розв'язання проблеми обліку зелених технологій, раціонально використовувати ресурси та підвищувати ефективність.

Література:

1. Замула І.В. *Бухгалтерський облік екологічної діяльності у забезпеченні стійкого розвитку економіки: монографія*. Житомир: ЖДТУ, 2010. 440 с.
2. Купалова Г.І., Ульянова Д.К. *Формування ефективної системи екологічного менеджменту та аудиту*. Вісник Університету банківської справи Національного банку України. 2011. № 1(11). С. 48-53.
3. Інтернет речей (IoT) і блокчейн | Інформація і право. Інформація і право. URL: <http://il.ippi.org.ua/article/view/270747> (дата звернення: 20.03.2024).
4. Вплив «зелених фінансів» на економічні, соціальні та екологічні наслідки: виклики сьогодення, 2016. URL: http://n-auditor.com.ua/ru/component/na_archive/1490.html?view=material (дата звернення: 20.03.2024).
5. Костюченко Н.М. *Шляхи удосконалення інституційного середовища соціо-еколого-економічної системи*. Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія : економічна. Випуск 40-1. Донецьк, ДонНТУ, 2011. 254 с. С. 130–134.

УДК 338.242.2

РЕАЛІЗАЦІЯ АНТИКРИЗОВОЇ ПОЛІТИКИ

Шацько Т.І.

Науковий керівник: Онегіна В.М., д.е.н., професор
Державний біотехнологічний університет

Анотація. Стаття призначена для обґрунтування реалізації антикризової політики територіального розвитку у довгостроковій перспективі. Яка має формуватися виходячи з таких основних завдань: координованість прийняття на загальнонаціональному, регіональному та місцевому рівнях заходів щодо створення умов для розвитку галузей економіки та соціальної сфери.

Ключові слова: криза, антикризова політика, громада, територіальний розвиток, реформа.

Постановка проблеми. Сьогодні демократія є найзатребуванішою формою політичного устрою суспільства, що дає можливість людям не тільки обирати керівників, а й контролювати владу. Основою антикризової політики є формування ефективного місцевого самоврядування та територіальної організації влади для створення і підтримки повноцінного життєвого середовища для громадян, надання високоякісних та доступних публічних

послуг, становлення інститутів прямого народовладдя, узгодження інтересів держави та територіальних громад.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Основоположниками в дослідженні природи економічних криз та ґрунтовних описах кризових процесів були такі відомі вчені, як Й. Шумпетер, Дж. Кейнс, М. Туган-Барановський, К. Жугляр, Дж. Кітчин та ін. Серед українських економістів, які досліджують дану проблему, варто відзначити перш за все таких учених, як Алешкевич М.О., Антощук І.А., Басова О.О., Бондаренко Л.П., Намлієв Є.В. та інші. Разом з тим питання цього наукового напрямку залишаються ще недостатньо вивченими.

Невирішені складові загальної проблеми. Наслідками політики тотальної централізації влади в Україні стали: істотна залежність територій від центру; низький рівень інвестиційної привабливості територій; інфраструктурно, фінансово та кадрово-слабкі громади; деградація сільської місцевості; складна демографічна ситуація; низька якість надання публічних послуг; низький рівень довіри до влади; високий рівень корупції; низька ефективність управлінських рішень. Незважаючи на всі проблеми, що постають у рамках демократичної форми організації суспільства, його державно-політичного устрою, саме влада народу найкраще справляється з викликами сучасності.

Формулювання цілей статті. Мета статті полягає в обґрунтуванні антикризової політики територіального розвитку у довгостроковій перспективі.

Виклад основного матеріалу. В Україні процес децентралізації було розпочато 2014 року з прийняттям Концепції реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні, законів України «Про співробітництво територіальних громад», «Про добровільне об'єднання територіальних громад» та змін до Бюджетного і Податкового кодексів – щодо фінансової децентралізації. Цей процес дозволив формувати відповідно до положень Європейської хартії місцевого самоврядування значний дієвий і спроможний інститут місцевого самоврядування на базовому рівні – об'єднані територіальні громади (ОТГ). Реформа передбачає відповідальність органів місцевого самоврядування перед жителями – за ефективність своєї роботи, а перед державою – за її законність.

Слово «криза» походить від грецького «κρίσις» – «переломний момент, рішення, вирок». Також може означати вихід, вирішення конфлікту. Ставлення до кризових явищ у світовій економіці змінювалося впродовж майже трьох століть. В умовах нестабільної економічної ситуації в країні в системі державного управління територіальним розвитком посилюється значення державного антикризового регулювання [1, С.160]. Державна стратегія антикризового управління є основою для прийняття регіональних антикризових програм, що визначають систему заходів щодо виведення регіону із кризового (або депресивного) стану. Мета антикризового управління полягає не тільки в усуненні наслідків кризових явищ, але значною мірою – у їх запобіганні та запобіганні. Насамперед методи антикризового управління застосовуються

щодо регіонів, у соціально-економічному розвитку яких відзначаються стійкі кризові тенденції. Специфіка антикризового управління регіонами обумовлена несинхронністю прояву наслідків кризи та неоднозначністю реакції економіки регіонів на кризові процеси. Ця несинхронність пояснюється значними диспропорціями у рівнях соціально-економічного розвитку регіонів.

У період кризових явищ важко приймати оперативні управлінські рішення, тому що це пов'язано з перерозподілом бюджетних ресурсів у різних напрямках. У управлінні регіоном значну роль відіграють питання соціальної політики. Зазначимо, що зближення понять антикризового управління компанією та регіоном відбувається при управлінні мономістами, коли здійснюється цілеспрямований вплив на містоформуюче підприємство чи галузь з метою розвитку всього регіону [2, С. 92]. Зараз завдання громад – максимально посилити власну спроможність, щоб зміцнити економіку країни. На рис. 1 викладено основні завдання територіальної політики.



Рисунок 1 – Завдання територіальної політики

Антикризове управління регіоном можна поділити на три рівні: національний (державний) рівень; регіональний; місцевий (локальний). Державна політика територіального розвитку у довгостроковій перспективі має формуватися виходячи з таких основних завдань: координованість прийняття на загальнонаціональному, регіональному та місцевому рівнях заходів щодо створення умов для розвитку галузей економіки та соціальної сфери та формування центрів випереджального економічного зростання з урахуванням конкурентних переваг кожного регіону [3]; надання фінансової підтримки

регіонам з метою забезпечення законодавчо встановленого мінімально допустимого рівня життя, пов'язаного з наданням населенню можливостей з метою отримання якісної освіти, медичного та культурно-дозвільного обслуговування; надання фінансової підтримки регіонам з метою скорочення диференціації на умовах проведення перетворень, передбачених державною політикою; розвиток інфраструктурної забезпеченості територій та створення умов для підвищення конкурентоспроможності економіки регіонів, а також вирішення питань соціального розвитку, включаючи підвищення транспортної доступності територій; вдосконалення механізмів стимулювання органів державної влади суб'єктів господарювання та органів місцевого самоврядування з метою ефективного здійснення їх повноважень та створення максимально сприятливих умов для комплексного соціально-економічного розвитку регіонів. Кризи в Україні були спричинені не лише коливаннями економічного циклу чи певними структурними змінами в економіці, але й здебільшого зовнішніми факторами, на які державні фінансові органи регулювання впливу не мають [4]. Особливо яскравим доказом цього є події, що розгортаються у 2022 році, коли під загрозою виживання опинилися не лише економіка, чи певні її сектори, але й існування цілої держави. Тому, із врахуванням поточних умов, впровадження будь-яких антикризових заходів держави у фінансовому секторі може нівелюватися ситуацією на безпековому рівні, яка досить стрімко змінюється і щодня приносить нові виклики для держави. Зважаючи на це, першим пріоритетом станом на сьогодні є завершення бойових дії на території України в найкоротші терміни, що дасть змогу почати будувати нові стратегії управління економікою та виведення країни із однієї з найтяжчих криз в її історії.

Висновок. Забезпечення збалансованого соціально-економічного розвитку території як один із цільових орієнтирів соціально-економічного розвитку України потребує синхронізації таких напрямів державної політики, як: стимулювання економічного розвитку шляхом створення нових центрів економічного зростання в регіонах на основі конкурентних переваг; координація інфраструктурних інвестицій держави та інвестиційних стратегій бізнесу в регіонах з урахуванням пріоритетів просторового розвитку та ресурсних обмежень, у тому числі демографічних; скорочення диференціації у рівні та якості життя населення в регіонах за допомогою ефективних механізмів соціальної та бюджетної політики.

Література:

1. Намлієв, Є., Копеч, А. Стратегії антикризової політики як засіб забезпечення економічної безпеки підприємств. Київський економічний науковий журнал, (4). 2024. С.157-163. URL: <https://doi.org/10.32782/2786-765X/2024-4-22> (дата звернення: 15.04.2024).

2. Антощенко В.В. Конкурентоспроможність, як основа ефективної національної економіки Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства ім. П. Василенка. Сер. Економічні науки. 2019. Вип. 200. С. 84-95.

3. Бондаренко Л., Антощук І. Аналіз запровадження державою заходів антикризового управління в Україні. Економіка та суспільство. Випуск 46 / 2022. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-46-25>

4. Бассова О.О., Алешкевич М.О. Антикризові заходи попередження банкрутства машинобудівних підприємств та шляхи їх впровадження в конкурентних умовах. Ефективна економіка. 2020. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7827> (дата звернення: 16.04.2024).

УДК 330.2

АНАЛІЗ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Швець К.Є.

Науковий керівник: Прокопенко М.В., старший викладач
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. У статті аналізуються основні системи оплати праці на підприємстві та визначається значущість заробітної плати як ключового чинника ефективної роботи персоналу.

Ключові слова: заробітна платня, рівень оплати праці, продуктивність труда, системи оплати праці.

Постановка проблеми. Питання організації праці посідають одне з провідних місць у соціально-економічній політиці держави. В умовах ринкової економіки практичне впровадження заходів щодо вдосконалення системи оплати праці має базуватися на дотриманні ряду принципів оплати праці, які повинні враховувати такі економічні закони: закон відшкодування витрат на відтворення робочої сили та закон вартості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Багато вчених у своїх дослідженнях зазначають, що ефективна ідеологія управління персоналом значною мірою базується на фінансовій мотивації працівників. Ставлення працівника до праці формується під впливом його прагнень, життєвих цілей, можливостей самовираження та самореалізації, змісту праці і справедливої оплати [1].

Невирішені складові загальної проблеми. Дослідження в цій області завжди актуальні та затребувані, оскільки одне з головних завдань оптимізації системи заробітної плати полягає в створенні такої системи стимулювання, яка поєднує рівень заробітної плати з ефективністю праці. Це є складним теоретико-практичним завданням.

Формулювання цілей статті. Метою цієї статті є визначення суті і ролі оплати праці в умовах сучасної економічної ситуації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Основне завдання системи заробітної плати полягає в тому, щоб встановити оплату праці відповідно до внеску кожного працівника та колективу загалом, що сприятиме підвищенню мотиваційної функції кожного працівника.

Як соціально-економічна категорія, заробітна плата потребує розгляду з точки зору її ролі та значення для працівника і роботодавця.

Для працівника заробітна плата є головним джерелом доходу, засобом забезпечення та підвищення рівня добробуту його і його родини, тому вона стимулює працівника до покращення результатів праці для отримання більшої винагороди.

Для роботодавця заробітна плата є витратами на найману робочу силу, які є однією з основних складових собівартості вироблених товарів і послуг.

Таким чином, в умовах ринкових відносин мотивація і оплата праці робітників відіграють важливу роль.

Необхідною умовою розвитку суспільства в процесі економічної реформи, орієнтованої на створення ринкових відносин та застосування різних форм власності, є підвищення ефективності економіки, посилення її соціальної спрямованості, насамперед у сфері праці.

У зв'язку з тим, що робота з організації нормування праці перенесена на підприємство, посилюється роль норм у скороченні витрат виробництва та забезпеченні стабільного економічного становища підприємства. Це вимагає зміни системи мотивів і стимулів до праці, зниження всіх видів виробничих витрат, включаючи витрати праці.

Організація оплати праці включає визначення форм і систем оплати праці працівників підприємства, а також розробку критеріїв і встановлення розмірів доплат за окремі досягнення працівників і фахівців. Важливо використовувати зарубіжний досвід, який враховує широкий спектр аспектів оплати праці найманих робітників. З огляду на постійну тенденцію до зростання витрат на робочу силу, західні менеджери прагнуть точніше встановлювати норми та підтримувати високий темп роботи. Для цього широко застосовуються методи мікроелементного аналізу і нормування трудових процесів.

Механізм індивідуалізації заробітної плати передбачає диференціацію умов найму, включаючи широке застосування контрактів як особливої форми трудового договору між підприємцем і працівником.

Нині спостерігається зниження тарифної частини заробітку та збільшення змінної частини, яка залежить від особистого внеску працівника у фінансовий стан компанії.

Також змінюються орієнтири підприємців і менеджерів у сфері стимулювання праці з кількісних показників на якісні.

Пріоритет якісних показників підтверджується значною перевагою в оплаті розумової праці порівняно з фізичною.

Заробітна плата працівників розумової праці в середньому перевищує заробіток робітників:

- у Німеччині – на 20%;
- в Італії та Данії – на 22%;
- у Люксембурзі – на 44%;
- у Франції та Бельгії – на 61%.

Майстри порівняно з кваліфікованими робітниками отримують більше:

- у Німеччині – на 15%;
- у Нідерландах – на 23%;
- у Франції – на 30%;
- у Бельгії – на 40% [4].

У багатьох країнах велике значення надається стажу роботи на фірмі. Найкраща диференціація зарплати за цим фактором спостерігається в Японії. Заробітна плата тимчасових працівників становить 40-50% від рівня зарплати постійних.

Диференціація місячної зарплати постійних працівників із довічним наймом у 2021 році залежно від віку складала для працівників із вищою освітою 400 відсотків, а одноразова премія-бонус, яка виплачується двічі на рік, становила 1300 відсотків.

У західних країнах серед менеджерів стає популярним стимулювання праці на основі оцінки заслуг або ефективності конкретних працівників.

Фахівці вважають, що справедлива організація такої оцінки стимулює підвищення ефективності праці.

Часто використовуються показники, що відображають своєчасність, якість, стиль і методи роботи, а також витрачений час.

Проте західний передовий досвід у мотивації праці не обмежується лише цими методами.

У останні роки західні підприємці та менеджери все частіше використовують непрямі методи стимулювання праці, враховуючи внесок працівників у розвиток підприємства та кінцеві результати його діяльності.

Це включає участь найманих працівників у прибутку підприємства, в «успіху фірми», в її акціях, у накопиченні засобів на спеціальних рахунках, у керуванні виробництвом та інше [5].

Цей напрям розвитку мотивації праці отримав назву стратегії залучення та партнерства, і все більше витісняє стратегію підпорядкування та суворого контролю.

Як результат, в доходах менеджерів, фахівців та інших висококваліфікованих найманих працівників відхід від вказаних систем участі (підпорядкування та контроль) почав відігравати значну роль.

Висновки. У ринковій конкурентній боротьбі виживуть лише ті підприємства, для яких мотивація трудової поведінки персоналу стане не лише теоретичною абстракцією, але й практичною реальністю, об'єктом першочергової уваги. Розглянемо основні елементи цього досвіду.

Переважаюче застосування почасової форми заробітної плати в різних її модифікаціях. Це дозволяє підприємствам гнучко реагувати на зміни в ринкових умовах та ефективно контролювати витрати на працю.

Особливе відношення до нормування. Встановлення реалістичних і досяжних нормативів дозволяє максимізувати продуктивність праці та забезпечує оптимальне використання робочого часу.

Стійка тенденція до індивідуалізації трудових доходів на основі повного обліку як індивідуальних результатів праці, так і особистих ділових якостей. Це

стимулює працівників до досягнення високих результатів та розвитку своїх професійних навичок.

Тільки за дотримання цих умов вітчизняна економіка зможе відзначити і оцінити багатий досвід країн з розвинутою ринковою економікою.

Література:

1. Заставнюк Л.І. Липовецька Т.Р. Проблематика системи мотивації персоналу в сучасному менеджменті підприємства. Приазовський економічний вісник. 2019. Випуск 3(14). С. 170-172.

2. Климчук А.О. Сучасні підходи мотивації та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством. Вісник Хмельницького національного університету. 2018. № 2. С. 180-184.

3. Галайда Т.О., Рябуха А.І., Європейський досвід застосування ефективних систем оплати праці та мотивації працівників підприємства Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. Економічні науки. 2016. Вип. 16(1). С. 65-68.

4. Ільєнко Н., Спасенко Ю. Забезпечення оптимальної диференціації заробітної плати – важливий напрям регулювання оплати праці. Україна, аспекти праці. 2015. № 1. С. 22–27.

5. Тибінка Г.І. Ефективні інструменти регулювання оплати праці зарубіжних країн та їх використання в Україні. Науковий вісник Полісся. 2016. Вип. 3. С. 146-149.

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

ЕКОНОМІЧНІ ПЕРСПЕКТИВИ

Збірник студентських наукових праць

Харківського національного автомобільно-дорожнього університету

№16 (том 1) – 2024

*Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації
ХК№1537-278Р від 31.07.2009 р.,
видане Головним управлінням юстиції у Харківській області*

Відповідальний за випуск

Шершенюк О.М.

В авторській редакції

Видавець: ФОП Бровін О.В.

Свідоцтво про внесення суб'єкта до Державного реєстру
видавців та виготовників видавничої продукції серія ДК 3587 від 23.09.09 р.
Формат 60x84/16. Ум. друк. арк. 7.32. Тир. 100 прим. Зам. 782.

Надруковано з макету замовника: ФОП Бровіна І.П.
61022, м. Харків, вул. Трінклера, 2, корп.1, к.19. Т. (066) 822-7 1-30

СТИЛЬ·
ИЗДАТ
А Р У Н А Р Н А
www.stil-izdat.com