

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМУНІКАЦІЇ В УМОВАХ ЗМІН

МАТЕРІАЛИ

XIV Міжнародної науково-практичної конференції

*(м. Полтава (Україна) – м. Валенсія (Іспанія),
11–15 вересня 2023 року)*



Полтава
2024

**Полтавський університет економіки і торгівлі
(м. Полтава, Україна)**
Universitat Politècnica de València (м. Валенсія, Іспанія)

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМУНІКАЦІЇ В УМОВАХ ЗМІН

МАТЕРІАЛИ

XIV Міжнародної науково-практичної конференції

*(м. Полтава (Україна) – м. Валенсія (Іспанія),
11–15 вересня 2023 року)*

*За загальною редакцією
д-ра екон. наук, професора Т. А. Костишиної,
канд. екон. наук, доцента Л. В. Степанової*

**Полтава
ПУЕТ
2024**

УДК 331.1:316.77:004.9(082)
Р64

*Розповсюдження та тиражування без
офіційного дозволу Полтавського університету
економіки і торгівлі ЗАБОРОНЕНО*

Редакційна колегія:

Т. А. Костишина, д-р екон. наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії Полтавського університету економіки і торгівлі;

Л. В. Степанова, канд. екон. наук, доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії Полтавського університету економіки і торгівлі.

Р64 **Розвиток** соціально-трудових відносин та міжкультурної комунікації в умовах змін : матеріали XIV Міжнародної науково-практичної конференції (м. Полтава (Україна) – м. Валенсія (Іспанія), 11–15 вересня 2023 року) / за заг. ред. Т. А. Костишиної, Л. В. Степанової. – Полтава : ПУЕТ, 2024. – 114 с. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM). – Текст укр. та англ. мовами.

ISBN 978-966-184-460-4

У збірнику подано матеріали XIV Міжнародної науково-практичної конференції, яка відбулася у Полтавському університеті економіки і торгівлі (м. Полтава, Україна) – Universitat Politècnica de València (м. Валенсія, Іспанія). Конференцію проведено в межах науково-дослідної роботи «Ефективність інвестицій в людський капітал на підприємствах в сучасних умовах» (держ. реєстр. номер 0112U001077). Для науковців, викладачів, студентів закладів вищої освіти, усіх, хто цікавиться питаннями теорії та практики розвитку соціально-трудових відносин.

УДК 331.1:316.77:004.9(082)

Матеріали друкуються в авторській редакції мовами оригіналів.

За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідальні автори.

ISBN 978-966-184-460-4

© Полтавський університет
економіки і торгівлі, 2024

СПІВОРГАНІЗАТОРИ

Batumi Shota Rustaveli State University (Грузія)

ISMA University of Applied Sciences (Латвія)

Academy of Economic Studies (Республіка Молдова)

Національний інститут економічних досліджень
(Республіка Молдова)

Universitat Politècnica de València (Іспанія)

Батумський учбовий університет навігації (Грузія)

Національний інститут економічних досліджень (Грузія)

Академія бізнесу Грузії (Грузія)

Міжнародний Науковий, Освітній та Учбовий Центр
(Естонія)

ЗМІСТ

Polyakova O.

Intercultural communication and engineering education through virtual exchanges 7

Дергаль В., Філенко Н., Полякова-Нестеренко О.

Мистецтво як інструмент міжкультурної комунікації в умовах змін 10

Босецька Н. Г.

Сучасні тенденції підготовки персоналу для ресторанної галузі 12

Древаль Ю. Д.

Гендерний аспект соціальної політики в нормативних документах міжнародної організації праці 14

Дробин Л. В., Карпенко Ю. В.

Проблеми формування ефективної системи управління персоналом в умовах ризиків 20

Кандиба О. П.

Особливості соціально-трудових відносин в діяльності банків в умовах змін 25

Костишина Т. А., Костишина А. І., Раунов Р. Б.

Інструменти соціальної політики в сфері удосконалення соціально-трудових відносин в умовах військового стану 28

Костишина Т. А., Ротенберг О. В.

Проблеми забезпечення зайнятості в умовах змін ринку праці 33

Кочума І. Ю.

SMART-туризм як складова цифрової економіки 36

Круговий І.

Особливості трудових відносин в період військового стану 38

Ніколаєнко Є. А., Рекотова В. І. Діджиталізація бізнес-процесів як ефективність діяльності компанії	41
Панченко С. А. Паломництво і релігійний туризм у контексті соціальних інститутів в кризових умовах під час війни	44
Пасєка С. Р., Пісецька Т. В. Туризм як фактор формування міжкультурної комунікації	49
Перегуда Ю. Аспекти міжнародної діяльності закладів вищої освіти в сучасних умовах	52
Подрезов Д. О., Клименко В. І. Інноваційні підходи до прогнозування економічного зростання з використанням методів машинного навчання в економіці	55
Рудич Л. В., Котелевець С. С. Розвиток соціального підприємництва в умовах змін	57
Смірнова Г. Програма «Доступні ліки» як механізм протидії актуальній стадії війни для цивільного населення	59
Степанова Л. В., Ткаченко А. А. Структура й роль особистісного потенціалу працівників підприємства для забезпечення конкурентоспроможності	63
Страшко В. Сучасні аспекти зарубіжного досвіду формування конкурентоспроможності робочої сили	66
Сюта С. Б., Ланчук Я. С. Актуальний стан та шляхи підвищення ефективності децентралізаційних процесів в Україні	70
Тужилкіна О. В., Андрієнко А. Теоретичні концепції та методологічний базис управління якістю трудових ресурсів	74

Тужилкіна О. В., Єгорова О. Формування корпоративної культури на підприємствах у сучасних соціально-економічних умовах.....	78
Тужилкіна О. В., Золотоверх А. Роль і значення кадрової служби сучасного формату.....	81
Тужилкіна О. В., Прохоров М. М. Використання інформаційних технологій для підвищення ефективності управління підприємством.....	86
Шановалов В. О., Бобошко Г. М. Кадрова політика підприємства: сутність, цілі та завдання	89
Шановалов В. О., Вертелецький А. В. Сталий розвиток територіальної громади та його складові	93
Шановалов В. О., Гуртовий І. Р. Оплата праці у мікроекономічній моделі пропозиції праці	96
Шановалов В. О., Моренко О. Ю. Форми і методи мотивації праці	99
Шановалов В. О., Рудич Ю. В. Соціальні аспекти забезпечення якості трудового життя.....	102
Яріш О. В., Волков М. І. Інтеграція цифрових інновацій у стратегії підвищення інвестиційної привабливості промислових підприємств.....	105
Яріш О. В., Погорілко І. О. Розвиток ринків капіталу в контексті фінансової безпеки України під час війни	108
Яріш О. В., Рижков А. В. Роль штучного інтелекту та машинного навчання у цифрових ініціативах фінансових установ.....	111

INTERCULTURAL COMMUNICATION AND ENGINEERING EDUCATION THROUGH VIRTUAL EXCHANGES

Oksana Polyakova,

*PhD, associate professor, Applied Linguistics Department,
Universitat Politècnica de València, Valencia, Spain*

Agenda 2030 and Education for Sustainable Development are two critical frameworks that seek to revolutionise the way we learn and empower the next generation. Specifically, the educational pathway on sustainability has put significant emphasis on fostering meaningful and technologically enhanced learning. The prime objective of this roadmap is to equip the youth with the skills and knowledge required to make valuable contributions towards global development (UNESCO, 2020).

Following these guidelines, the Technical University of Valencia or *Universitat Politècnica de València* (UPV), Spain, by aligning them with its Strategic Plan, UPV supports innovative didactic projects where engineering students learn in a dynamic environment of virtual collaboration (Universitat Politècnica de València, 2022). One of the initiatives, “Sostenible_EDU” endeavour (PIME/23-24/380), was the cornerstone of the cooperation of 25 UPV learners with 5 alumni from another international entity, Dnipro University of Technology (DUT), Ukraine.

The concept of virtual exchange (VE) suggested by Dooly & Vinagre (2022) differs from other forms of computer-assisted language teaching in that it connects language teachers and learners in different locations and requires collaborative effort between multiple teachers to design and implement carefully curated tasks and activities. In our research, we applied SAVL or Sustainable Active Virtual Learning model, a practical tool for organising telecollaboration (Polyakova & Galstyan-Sargsyan, 2022) and broadened the perspective of VE towards engineering education in a global language, in English.

Therefore, in this learning scenario, the SAVL didactic planning helped organised, implement and evaluate this training process. As for the specific features of it, these are the points adapted to the project context:

✓ S (Sustainable Development Goals & Agenda 2030) – The UPV Didactic Innovation Project “Sostenible_EDU” supported SDG 4 training, with a clear focus on providing inclusive and equitable quality education in both communities.

✓ A (Active Learning Methodologies & Cooperation) – The laboratory experiments, reports, and presentations were conducted by mixed groups of students from both universities. The purpose of this arrangement is to foster collaboration, cohesiveness, and diversity among engineering undergraduates.

✓ V (Virtual Exchange System & Digital Tools) – The project incorporated the use of Microsoft Teams for online interactions alongside other digital tools such as PowerPoint or Canva for presenting the results.

✓ L (L2 – second/third language learning process/outcomes & competences) – By using technical and professional English language environment we closely interlinked it with transversal competences of effective communication in L2.

To tackle the collaboration results, the joint group of 30 learners answered a self-assessment questionnaire and provided feedback on students` learning outcomes. This means that after taking part in the collaborative exchange, the students from UPV & DUT were able to critically analyse the project (the upcoming summary includes only the highest values out of 1–5 Likert scale measurements):

1) the students contrasted SDG 4 “Quality Education” in Spain and Ukraine: 50 % of respondents strongly agreed and 40 % agreed with this study outcome.

2) the international learners enhanced their professional vocabulary in English, specifically for the purpose of addressing and dis-

cussing sustainability: 60 % of participants strongly agreed with this outcome, while an additional 23 % agreed.

3) the virtual exchange allowed learners to apply effective communication competence in English: 53 % strongly agreed, and 30 % agreed.

The inquiries pertained to the incorporation of sustainability, global language, and professional contexts in the education of future engineers on an international scale. The responses depicted that the employment of experimental online scenarios proved highly advantageous in fostering cross-cultural understanding.

The findings of this study suggest that virtual exchanges offer a viable solution for promoting intercultural communication in language and engineering education. Moreover, such exchanges have the potential to facilitate technology-enabled online interaction, capacity-building, and Education for Sustainable Development. Notably, this experimental approach underscores the significance of well-structured engineering education training and highlights the emerging challenges in second language acquisition.

References

1. Dooly M. & Vinagre M. (2022). Research into practice: Virtual exchange in language teaching and learning. *Language Teaching*, 55(3), 392–406. <https://doi.org/10.1017/S0261444821000069>.
2. Polyakova O. & Galstyan-Sargsyan R. (2022). Towards a sustainable active virtual learning model. In José María Esteve Faubel, Aitana Fernández-Sogorb, Rosabel Martínez-Roig y Juan-Francisco Álvarez-Herrero (Eds.), *Transformando la educación a través del conocimiento*, pp. 1020–1035, Editorial Octaedro.
3. UNESCO. (2020). *Education for sustainable development: A roadmap*. UNESCO. <https://doi.org/10.54675/YFRE1448>.
4. Universitat Politècnica de València. (2022). *Plan Estratégico 2027 UPV SIRVE*. http://www.upv.es/entidades/SEPQ/menu_urlc.html?https://gdocu.upv.es/share/proxy/alfresco-noauth/api/internal/shared/node/content/XeddLe8WQ7aHs3x3INE2BA

МИСТЕЦТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМУНІКАЦІЇ В УМОВАХ ЗМІН

*Вікторія Дергаль,
філолог української мови і літератури,
туристичний гід, м. Київ, розробник авторських
екскурсій в Україні та Іспанії, м. Валенсія;*

*Наталія Філенко,
доктор музично-педагогічних наук
Валенсійського університету, Іспанія;*

*Оксана Полякова Нестеренко,
доктор філологічних наук, доцент
кафедри прикладної лінгвістики
Політехнічний університет, м. Валенсія, Іспанія*

«Прогулянка Валенсією» – авторський проєкт трьох українців, які приїхали до міста в різний час і закохались у його красу та традиції. А для Вікторії, гіда та філолога за фахом, вражаюча культурна спадщина Валенсії стала рятувальним кругом.

У часі війни, щоб зупинити шквал негативу та відірватися від болючих новин з України, вона знаходить порятунком в мистецтві. Адже творчість, сфокусована на спогляданні прекрасного, налаштовує на спокій та запрограмує на любов, як основу та цілісність буття і миру.

Мистецтво – потужний комунікаційний феномен, якому під силу в такий надскладний час перенести в інший вимір, заспокоїти та полікувати душу. Воно об'єднує людей усіх соціальних рівнів, національностей та не потребує перекладу. Адже це безпосереднє спілкування між митцем, його творінням та реципієнтом: контакт, взаємозв'язок, енергетичний обмін на рівні духу; набуття нових знань та досвіду. На основі цього відбувається переосмислення цінностей, зміна свідомості та навіть порятунком життя.

Саме в цьому полягає сутність і потенціал мистецтва. З найдавніших часів усі цивілізації усвідомлювали вплив мистецтва та його велику силу, як сутність чистої і нетлінної краси. Тому з

античних часів сублімаційна та катартична сила мистецтва була беззаперечним фактом. А гуманісти розвивали ідею його безсмертя крізь призму історії.

Є такий вислів: поїдь за кордон і ти дізнаєшся багато нового про свою країну. Ми всі любимо мандрувати. Авжеж! Це – найкраща можливість ознайомитись із культурою та традиціями різних народів. Особливо приємно, коли час, відведений на подорож, відпустку чи відрядження, витрачений не марно, а з користю.

Наш путівник, який знайомить з історією, красою, традиціями Валенсії, саме для такого гостя. Зацікавленого, практичного та раціонального, який цінує свій час.

Додаткова опція від нас, колективу україно-іспанських авторів путівника, кілька влучних порівнянь, «перехресть» із містами та історією України. На перший погляд здається, що з Іберійським півостровом у нас замало співпадінь: різний клімат, римська доба, Реконкіста. Однак, знайомлячись із путівником, знайдете багато сюрпризів та збігів, які вас здивують.

Війна демонструє найстрашніший бік людства, в той час як мистецтво – найпрекрасніший. Адже саме мистецтво, художня культура, випробувані часом, створюють образ самоідентичності та історично-культурну візитівку кожної нації, а не її диктатори.

В контексті сучасності домінантним є усвідомлення тієї ролі, яку відіграє та відіграло мистецтво упродовж усієї історії людства – трансляцію краси, передачу відчуттів та почуттів, збагачення емоційного досвіду, що у свою чергу допомагає глибше пізнати себе й виводить на новий духовний та якісний рівень життя.

У глобалізованому світі сучасна людина має набувати масштабів планетарного мислення і передати наступним поколінням найкраще, що ми отримали у спадок в іпостасі мистецтва та художньої культури як духовного камертону, заради мирного майбутнього усіх громадян Землі.

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ РЕСТОРАННОЇ ГАЛУЗІ

*Н. Г. Босецька,
ст. викладач*

*Черкаський національний університет
імені Б. Хмельницького м. Черкаси*

Пандемія COVID-2019 та повномасштабна війна суттєво вплинули на ринок праці в Україні і, зокрема, на ресторанний бізнес, якому доводиться планувати свою діяльність з урахуванням нових реалій. Закриття закладів чи обмеження годин роботи, припинення авіасполучення, зменшення реальних доходів населення та відтік кадрів – створило чимало проблем у ресторанному господарстві. Ще до повномасштабного вторгнення і епідемії коронавірусу демографічна ситуація була складною, а війна тільки посилила негативні процеси. Якщо у 2020 році в Україні налічувалося 37 млн осіб, то за три роки кількість населення скоротилася до 28–30 млн осіб [3].

Ринок праці, який зазнав значних змін під час епідемії і війни продовжує відновлюватися. Кількість вакансій у ресторанному секторі зростає, особливо зростання попиту роботодавців відбувається на барменів і кухарів, менше на офіціантів. На посаду офіціантів в основному претендують молоді люди, які не мають досвіду роботи і яких необхідно навчати. У червні 2023 року на 30 % збільшилася кількість вакансій у готельно-ресторанному бізнесі, найбільш затребуваними стали посада бармена (1 370 пропозицій) і кухаря (3 264 пропозицій) [2]. Кількість пропозицій роботодавців росте щомісяця, у ресторанному бізнесі відчувається «кадровий голод» і навіть збільшення заробітних план ситуацію не спрощує. За даними Державної служби зайнятості, рівень безробіття в Україні за рік знизився удвічі.

Роботодавці застосовують різні стратегії для оптимізації витрат: наймають найдосвідченіших кандидатів а також беруть на роботу нових працівників, яких самі навчають (найбільш затребувані студенти), котрі швидко навчаються. Ресторатори утримують свій персонал шляхом внутрішньої мобільності,

інвестуючи значні кошти на підвищення кваліфікації своїх працівників, оскільки це відповідає їхнім потребам для виконання поставлених завдань, зменшенню витрат по найму нових працівників. Якраз молодь готова демонструвати готовність вчитися і розвиватися.

Роботодавці, упродовж останніх років, при прийнятті на роботу нового працівника, враховують важливий фактор soft skills (м'які навички), коли від своїх працівників очікують особистих навичок для створення високоефективної команди, яка здатна виконувати розпорядження роботодавця. Велике значення надають претендентам на роботу, які володіють навичками стресостійкості, самоконтролю і самомотивації. Такі працівники здатні рухатися вперед, заохочуючи інших. Відповідно основним завданням керівника повинно бути навчання та підготовка працівників, тому керівникам всіх рівнів необхідно постійно займатися підвищенням продуктивності свого персоналу. Ефективними шляхами є проведення курсів, тренінгів та «майстер-клас» з виробництва страв і виробів та культури обслуговування. Працівники під час таких навчань отримують більше нової інформації, щодо інноваційних технологій у ресторанній галузі, таким чином розширюють свої знання і навички.

Мотивація персоналу – ключ до успішної роботи закладу, тому необхідно запроваджувати систему мотивації. Основними видами заохочень може бути: оголошення подяки; видача нагороди; нагородження цінним подарунком, дипломом. Заробітна плата працівника не обмежена максимальним розміром. Також можна встановлювати виплати компенсаційного характеру: за роботу в умовах, що відрізняються від нормальних (при суміщенні професій, посад), надурочну роботу, роботу в нічний час, при розширенні зон обслуговування, при збільшенні обсягу робіт або виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника. Для заохочення працівників за виконану роботу можна пропонувати заохочувальні виплати: премія за підсумками роботи за місяць; премія за підсумками роботи за рік.

Ресторатори можуть встановлювати надбавки до основної оплати праці з урахуванням:

- досвіду роботи, відповідальності та якості виконання обов'язків, відсутності дисциплінарних порушень;
- здатності адаптуватися до умов, що змінюються;
- вміння використовувати у своїй роботі сучасні інноваційні технології.

Для підвищення ефективності діяльності закладу, необхідно інвестувати у людський капітал, тобто проводити навчання, тренінги і не тільки для виробничого персоналу, але й для керівників, з метою розвитку лідерських якостей. Лише справжній лідер здатний працювати над удосконаленням якості системи управління закладом ресторанного господарства.

Список використаних джерел

1. Чаркіна Т. Ю. Стратегічні напрями управління готельно-ресторанним бізнесом в умовах кризи. Економічна наука. 2021. URL: <http://www.economy.in.ua/pdf/2-2021/5pdf>.
2. Кадровий голод: як ресторатори працюють з командами. Журнал Ресторатор. URL: <https://www.restorator.ua/hr-crisis>.
3. Ринок праці в Україні 2023 – як ситуація змінилася за останній рік. УНІАН. URL: <https://www.unian.ua/...>Різне>.

ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ В НОРМАТИВНИХ ДОКУМЕНТАХ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

*Ю. Д. Древаль, д-р держ. упр., професор
Полтавський університет
економіки і торгівлі, м. Полтава*

Міжнародна організація праці (далі – МОП) – це спеціалізована установа Ліги Націй, а після Другої світової війни – Організації Об'єднаних Націй (ООН), заснована у 1919 р. з метою міждержавного співробітництва для забезпечення тривалого миру та ліквідації соціальної несправедливості шляхом покращення умов праці, яка розробляє універсальні трудові норми у формі конвенцій та рекомендацій, що сукупно складають основу міжнародних трудових стандартів і мають переважно програмно-цільовий характер.

МОП є основною міжнародною інституцією, що розробляє міжнародні трудові норми та ухвалює міжнародні трудові стандарти. Відомо, що основним принципом міжнародно-правового регулювання праці є загальний принцип рівності у забезпеченні прав і свобод людини. Рівність у праці виключає дискримінацію, під якою розуміється будь-яка відмінність, недопущення або перевага, що встановлюється за ознакою раси, статі, релігії, іноземного, соціального походження, віку, сімейного стану, що приводять до порушення рівності можливостей в галузі праці і занять. Проте зазначений принцип доповнюється і спеціальним захистом соціально-трудоових прав окремих категорій осіб, що потребують такого захисту. До них, зокрема, відносяться і жінки-працівниці.

Дійсно, у сучасних складних соціально-економічних умовах перед жінками у різних країнах світу постає багато перепон на шляху до повної та рівної участі в ринку праці. Так, поширена з боку роботодавців дискримінація стосовно жінок в процесі найму обмежує можливості жінок влаштуватися на роботу, у тому числі на високооплачувані та престижні посади. Роботодавці, як в приватному, так і в державному секторах, регулярно підкреслюють бажану стать працівника в оголошеннях про вакансії та використовують інформацію про сімейні обставини, яку вони вимагають під час співбесід, аби відмовити жінкам в роботі.

Слід також відзначити, що проблема захисту прав жінок у сфері соціально-трудоових відносин є доволі гострою і в країнах з високим рівнем соціально-економічного розвитку. Існує велика кількість загальних факторів, які зумовлюють більш низький статус жінок в економічній сфері порівняно з чоловіками. Вони, зокрема, стосуються проблем з працевлаштуванням, руйнівного для здоров'я фізичного навантаження, можливостей самореалізації в соціальній та економічній сферах.

Так, ще в 1919 р. **Конвенцією № 4 про працю жінок у нічний час** було передбачено, що жінки незалежно від віку, не можуть використовуватись на роботах у нічний час на державних або приватних промислових підприємствах чи в будь-яких

філіях таких підприємств, за винятком підприємств, на яких працюють лише члени однієї родини (див.: ст. 2, 3, 6 Конвенції [1]).

Проте з часом політика МОП у зазначеній сфері суспільних відносин зазнала значних змін. У 1951 р. була прийнята **Конвенція № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності**, яка в подальші роки була визнана одним з основоположних документів МОП і яка встановлювала рівність оплати для чоловіків і жінок за працю рівної цінності (див.: п. b ст. 1 Конвенції [2]).

Сучасні ж трудові стандарти МОП, які зафіксовано в численних конвенціях та рекомендаціях, по-різному вирішують проблему забезпечення гендерної рівності. Одні стандарти прямо і конкретно вказують на необхідність забезпечення гендерної рівності або на недопущення дискримінації відносно жінок або чоловіків. Це, наприклад, вже згадувана Конвенція № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.), Конвенція № 183 про охорону материнства (2000 р.), Конвенція № 158 про припинення трудових відносин (1982 р.) і Конвенція № 122 про політику в галузі зайнятості (1964 р.).

Інші стандарти містять гендерні аспекти в положеннях, в яких враховуються потреби осіб обох статей. Це, наприклад, Конвенція № 156 про працівників з сімейними обов'язками (1981 р.), Конвенція № 182 про викорінення найгірших форм дитячої праці (1999 р.), Конвенція № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу (1994 р.) і Конвенція № 177 про надомну працю (1996 р.).

Основоположна ж у даному відношенні **Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять** (1958 р.) охоплює ці дві групи, оскільки вона спрямована на вирішення проблеми дискримінації і, отже, на забезпечення гендерної рівності, але вона також спрямовується і на врегулювання інших аспектів дискримінації (див.: ст. 1 Конвенції [3]).

Третя група конвенцій містить технічні стандарти, формулювання яких досить нейтральні, але їх застосування передбачає врахування гендерної специфіки, наприклад при зборі і використанні статистичних даних. Вони охоплюють такі області, як

виплата заробітної плати, нещасні випадки на виробництві та професійні травми, робочий час і соціальне забезпечення.

З наведеного переліку МОП виокремила чотири конвенції, назвавши їх в якості ключових інструментів забезпечення гендерної рівності у сфері праці. Це вже згадувана Конвенція № 100 про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю рівної цінності (1951 р.); Конвенція № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять (1958 р.); Конвенція № 156 про працівників із сімейними обов'язками (1981 р.); Конвенція № 183 про охорону материнства (2000 р.). До того ж, дві з названих конвенцій (№ 100 і № 111) віднесено до таких, що містять основоположні принципи і права у світі праці.

У сучасних умовах Організація взяла на себе провідну роль у формуванні принципів соціально-трудова відносин, що базуються на гендерній рівності та додатковій захищеності прав працюючих жінок.

Досягнення зазначеної мети має базуватися на реалізації наступних завдань:

- просування гендерної рівності через впровадження міжнародних трудових стандартів;
- стимулювання гідної співпраці урядових організацій, організацій роботодавців та робітників у цій сфері;
- просування гендерної рівності з допомогою технічного співробітництва;
- підтримки та розповсюдження позитивного досвіду, менеджменту, поширення та обміну відповідних знань.

Серед багатьох аспектів гендерної проблематики на першочергову увагу заслуговує той, що стосується охорони материнства. Охорона материнства, окрім іншого, є важливим механізмом забезпеченням рівних можливостей. Вона дозволяє жінкам успішно поєднувати ролі матері та працівниці, і не допускати упередженого ставлення до жінок на робочому місці з причини їхньої репродуктивної ролі.

Охорона материнства завжди знаходилася в центрі уваги МОП. Серед перших міжнародних трудових стандартів була **Конвенція № 3 про зайнятість жінок до та після пологів**, яка була прийнята у 1919 році, і в якій були викладені основні заса-

ди охорони материнства: право на відпустку по вагітності та пологах, право на медичне обслуговування та право на заміщення заробітку під час відпустки. Право на відпустку було підкріплено прямою заборонаю звільнення в період відсутності жінки на робочому місці у зв'язку з відпусткою по вагітності та пологах або якщо термін повідомлення про звільнення минув під час такої відсутності. Отже, гарантія зайнятості визначалася в якості важливої складової охорони материнства (див.: ст. 2, 3, 4 Конвенції [4]).

У **Конвенції № 103 про охорону материнства** (1952 р.) збережено ті ж принципові норми, але в ній більш чітко викладені засоби та способи забезпечення таких прав. До них, зокрема, відносяться:

- відпустка тривалістю не менше 12 тижнів, що має включати обов'язкову післяпологову відпустку тривалістю не менше шести тижнів;

- надання додаткової відпустки до і після пологів у разі захворювання в результаті вагітності або пологів, підтвердженого медичною довідкою;

- медичне обслуговування повинно включати спостереження за вагітною, прийняття пологів і післяпологовий догляд кваліфікованими акушерами або лікарями, а також при необхідності стаціонарне лікування; повинен бути наданий вільний вибір лікаря з державного або приватного стаціонару (див.: ст. 2, 3, 4 Конвенції [5]).

У **Рекомендації № 95 щодо охорони материнства** (1952 р.) підкреслюється, що робота вагітних і жінок, що годують, в нічний і надурочний час, повинна бути взагалі заборонена. Під час вагітності і впродовж щонайменше трьох місяців після пологів жінку не можна використовувати на роботах, що можуть спричинити шкоду її здоров'ю та здоров'ю її дитини. Окрім того, вагітних та жінок, що годують, заборонено, використовувати на таких роботах:

- на будь-якій важкій роботі, пов'язаній з підняттям, пересуванням або штовханням тягарів і з будь-яким фізичним навантаженням, включаючи тривале перебування на ногах;

- на роботах, що особливо потребують збереження рівноваги;
- на роботах з віброуючими механізмами [6].

Новітні стандарти з охорони материнства викладені у **Конвенції № 183 про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року щодо охорони материнства (2000 р.)** і **Рекомендації № 191 про перегляд рекомендації 1952 року про охорону материнства (2000 р.)**.

У них залишено основні положення попередніх документів з відповідною сферою регулювання, але водночас добавлено декілька нових положень. Відповідно до Конвенції № 183 вагітність і материнство не повинні бути причиною дискримінації при наданні роботи, і держави-члени мають зобов'язуватися вживати необхідні заходи для забезпечення виконання цієї Конвенції. У жінки, що виходить на роботу, не можуть вимагатися здачі аналізу на вагітність або довідку про відсутність вагітності, крім тих особливих випадків, коли законодавство або правила обмежують прийом на роботу вагітних жінок та жінок, що годують, наприклад, коли робота вважається шкідливою для матері або дитини (див.: ст. 1, 3 Конвенції [7]).

Норми рекомендації № 191 пропонують державам збільшити тривалість відпустки по вагітності та пологах щонайменше до 18 тижнів, а також передбачити можливість продовження відпустки по вагітності та пологах у разі народження близнюків [8].

Отже, права жінок у сфері праці та охорона материнства складають невід'ємну частину цінностей, принципів і завдань, що сукупно становлять стрижень повноважень та діяльності МОП. Дійсно, поза дієвою політикою у зазначеній сфері неможливо забезпечити ні соціальної справедливості і гідної праці, ні справедливості у питанні заробітної плати, ні належного рівня виробничої безпеки. При цьому слід враховувати, що на сьогодні деякі конвенції вже втратили юридичну силу, були переглянуті чи вилучені (наприклад, Конвенції № 3, № 4 та № 95); натомість деякі конвенції набули статусу основоположних чи фундаментальних, тобто таких, які закріплюють основні принципи та права у світі праці (наприклад, Конвенції № 100 та № 111).

Список використаних джерел

1. C004 – Night Work (Women) Convention, 1919 (№ 4). URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::>
2. C100 – Equal Remuneration Convention, 1951 (№ 100). URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::>
3. C111 – Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (№ 111). URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::>
4. C003 – Maternity Protection Convention, 1919 (№ 3). URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::>
5. C103 – Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (№ 103). URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::>
6. R095 – Maternity Protection Recommendation, 1952 (№ 95). URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12010:0::>
7. C183 – Maternity Protection Convention, 2000 (№ 183). URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12000:0::NO::>
8. R191 – Maternity Protection Recommendation, 2000 (№ 191). URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12010:0::>

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ РИЗИКІВ

*Л. В. Дробиш, канд. екон. наук, доцент;
Ю. В. Карпенко, канд. екон. наук, доцент
Полтавський університет
економіки і торгівлі, м. Полтава*

В умовах нестабільності економіки вітчизняні підприємства постійно стикаються з різноманітними проблемами та ризиками, що спричиняються як внутрішніми, так і зовнішніми чинниками. Проте кожне підприємство прагне бути конкурентоспроможним, прибутковим та зайняти міцну позицію на ринку. Досягти цього можна за умови економічної безпеки, яка вказує на захищеність діяльності підприємств від негативних впливів зовнішнього та внутрішнього середовища. Тому однією з важливих складових роботи менеджера з управління персоналом є забезпечення кадрової безпеки. Ці проблеми в останні роки

широко дискутуються науковцями стосовно різних сфер діяльності, зокрема і сфери туризму.

Метою даного дослідження є пошук шляхів забезпечення кадрової безпеки туристичних підприємств та удосконалення системи управління персоналом в умовах високих ризиків.

Питання формування ефективної системи управління персоналом підприємства, зокрема в умовах невизначеності, досліджували у своїх наукових працях як вітчизняні, так і зарубіжні вчені: М. Бігдан, В. Вебер, І. Дашко, І. Дворник, О. Дворник, О. Гарафонова, П. Друкер, І. Шаповал, К. Холод [1], О. Марченко, А. Самокіш, К. Стребкова [2] та ін. Однак радикальні зміни господарської діяльності туристичних підприємств упродовж економічної кризи та бойових дій на території України потребують подальших досліджень питань управління персоналом та ефективного використання працівників різних професій в умовах невизначеності.

Функціонування туристичного бізнесу України в умовах військового стану супроводжується комплексом ризиків та загроз, що посилюють умови невизначеності щодо прийняття управлінських рішень. У цих умовах персонал, а саме кадрова безпека, є одним з найважливіших внутрішніх чинників, що впливає на економічну безпеку туристичного підприємства.

Кадрова безпека – це стан захищеності підприємства від ризиків та небезпек, пов'язаних із персоналом. Кадрова безпека, будучи елементом економічної безпеки підприємства, націлена на встановлення таких трудових і соціокультурних відносин, що забезпечують беззбиткову діяльність підприємства [3]. Проте трансформаційні зміни, нестабільність функціонування туристичних підприємств та схильність до пасивного їх виживання призвели до утворення кадрових ризиків, а саме: ризик зниження професійної компетентності, ризики наростання конфліктності та ризик нестачі ресурсів праці відповідної якості.

У табл. 1 нами наведені основні кадрові ризики, які виникають у туристичних підприємствах, та можливості їх уникнення в умовах невизначеності.

Таблиця 1 – Основні групи кадрових ризиків туристичних підприємств та можливості їх уникнення*

Потенційний ризик	Ризики для підприємства	Уникнення ризику
Низька кваліфікація персоналу	Низька якість послуг/продукції, ризики для здоров'я працівників через недотримання правил безпеки і витрати пов'язані з цим	Підбір кваліфікованого персоналу, навчання і підвищення кваліфікації працівників, формування кадрового резерву
Незадоволеність працею, відсутність мотивації	Низька продуктивність праці, низька якість послуг/продукції, плинність кадрів	Удосконалення систем мотивації працівників та покращення умов праці
Переманювання працівників з боку конкурентів	Втрата конкурентних переваг, додаткові витрати на пошук і навчання нових працівників	Система мотивації та заохочення (фінансові стимули; системи преміювання; можливість кар'єрного росту; визнання досягнень тощо)
Ризики пов'язані зі звільненням персоналу	Ризики переходу персоналу до конкурентів, ризики втрати баз даних та клієнтів, розголошення конфіденційної інформації, напружені стосунки серед працівників	Мотивація, зацікавлення працівників, розповсюдження корпоративних цінностей серед працівників, формування кадрового резерву
Конфлікти в колективах	Зниження продуктивності праці та збільшення плинності кадрів	Формування сприятливого морально-психологічного клімату, запобігання конфліктам

Джерело: складено авторами на основі [4, 5].

Зважаючи на потенційні ризики наведені вище, перед кожним підприємством постає проблема вибору стратегії управ-

ління кадровими ризиками з урахуванням масштабів їх діяльності, обраної політики та стратегії розвитку підприємства. Головним завданням в управлінні персоналом має стати закріплення та утримання високо компетентних, мотивованих працівників підприємства, забезпечення ефективної роботи кожного працівника, незалежно від займаної посади [6], а вибір підходів до управління персоналом має враховувати особливості туристичного бізнесу та реалії сьогодення, тобто відповідати сучасним викликам. Однак, як показали результати дослідження, основні проблеми, що виникають нині у процесі формування та функціонування системи управління персоналом підприємств сфери туризму, пов'язані з відсутністю висококваліфікованих фахівців з питань управління персоналом та недостатністю коштів для фінансування заходів щодо впровадження дієвої системи управління персоналом. Тому в умовах ризиків діяльності туристичних підприємств, на нашу думку, першочерговим має стати налагодження належного взаємозв'язку між такими підсистемами системи управління персоналом, як: підбір, наймання персоналу й розстановка кадрів; оцінювання персоналу; організація навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації кадрів; атестація та ротація персоналу. При цьому ефективність взаємодії названих підсистем системи управління персоналом залежить від впливу об'єктивних і суб'єктивних чинників. Зокрема, активізація процесів трудової міграції та збільшився відтоку кваліфікованої робочої сили з країни внаслідок воєнного втручання росії в Україну зумовили суттєві проблеми в управлінні персоналом туристичних підприємств, що потребує гнучкості та орієнтації системи управління персоналом кожного туристичного підприємства на вирішення принципово нових цілей та завдань. Саме тому основні напрямки удосконалення системи управління персоналом вбачаємо у формуванні сучасної організаційної структури управління підприємством, вдосконаленні методів оцінювання персоналу, створенні ефективної системи мотивації праці та інвестуванні розвитку персоналу [6]. Так, задля успішної реалізації сучасних методів управління персоналом туристичних підприємств необхідно реалізувати

заходи, пов'язані з організацією ефективної діяльності працівників, їх розміщенням згідно до їхніх завдань, навичок, рівнів кваліфікації та здібностей, організації різних видів професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, які б базувалися на індивідуальних вимогах та потребах працівників.

На сам кінець зазначимо, що однією з ключових проблем управління персоналом підприємства в умовах воєнного стану та повоєнний період є розробка стратегії, яка б забезпечувала безперервне функціонування підприємства, збереження потенціалу персоналу та ефективне управління людськими ресурсами.

Список використаних джерел

1. Шаповал І. А., Холод К. Ю. Практичні аспекти управління кадровими ризиками. Зб. наук. пр. ДП «УкрНДІВ». Рейковий рухомий склад. 2017. № 3. С. 4–10.
2. Марченко О. А., Самокіш А. О., Стребкова К. М. Особливості управління персоналом у сфері туризму та готельно-ресторанному господарстві. URL: <https://www.researchgate.net/publication/339383780> (дата звернення: 12.10.2023).
3. Кравченко В. О. Кадрова безпека – основа економічної безпеки підприємства. Вісник ОНЕУ. 2014. С. 302–306.
4. Панкова В. Д. Вплив системи управління персоналом на економічну безпеку підприємства. Фінансово-економічна безпека підприємницьких структур: матеріали міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., м. Луцьк, 27 жовт. 2020. С. 555–557.
5. Єпіфанова І. Ю., Панкова В. Д., Ткачук Л. М. Стратегічне управління ризиками в системі управління персоналом. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2021, № 6. С. 12–15.
6. Дробиш Л. В. Сучасні аспекти управління персоналом в умовах змін. Актуальні проблеми та перспективи розвитку соціально-трудових відносин в умовах змін: мат. XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Полтава, 9–10 вересня 2022 року) / за заг. ред. Т. А. Костишиної, Л. В. Степанової. Полтава: ПУЕТ, 2022. С. 40–46. 1 електрон. опт. диск (CD-ROM).

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В ДІЯЛЬНОСТІ БАНКІВ В УМОВАХ ЗМІН

О. П. Кандиба

*Полтавський університет
економіки і торгівлі, м. Полтава*

У сучасних умовах, які пов'язані з початком російським агресором руйнівної війни проти України, Українська банківська система стикнулася з величезними викликами.

Перш за все, банки забезпечують платежі населення та бізнесу.

По-друге, вільні кошти бізнесу та значна частка заощаджень населення зберігаються на рахунках у банках. Ці кошти банки використовують для кредитування.

Антикризові рішення діяльності банків ґрунтуються на трьох ключових принципах:

– захист інтересів клієнтів банків, перш за все вкладників. Вони мають зберігати доступ до власних та кредитних коштів, платежів і переказів;

– підтримання діяльності банків та їх ліквідності. Негативний тимчасовий вплив бойових дій на показники діяльності банків не має призводити до визнання найбільш постраждалих з них неплатоспроможними. Такі фінансові установи за потреби матимуть час на відновлення фінансової стійкості після припинення воєнного стану;

– чесне відображення реального фінансового стану банків. Якими б не були збитки за результатами війни, їх не можна приховувати шляхом «прикрашання» звітності. Дуже важливо бачити справжню картину. Без цього складно буде впровадити ефективний план оздоровлення банківської системи після завершення війни.

Базуючись на цих принципах, НБУ визначив перелік заходів для підтримки роботи банківської системи, одним з яких є розвиток соціально-трудова відносин [1].

З метою мінімізації цих ризиків Нацбанк разом із системно важливими банками впроваджують план заходів для забезпечення безперервності роботи банківської системи.

Організовано безперервну роботу контактних центрів Нацбанку і системно важливих банків для інформування клієнтів про наявність, місце розташування і графік роботи критично важливих відділень банків у містах.

Максимальна готовність банківської системи до безперервної роботи у випадку блекауту та чітка комунікація цієї готовності громадянам – необхідна передумова збереження фінансової стабільності. Клієнти мають знати, куди вони можуть звернутися, щоб отримати власні кошти та необхідні фінансові послуги, фахову консультацію та підтримку, тепло та зв'язок.

Банки формуватимуть графіки роботи чергових відділень у такий спосіб, щоб за необхідності вони стали місцем прихистку для всіх, хто його потребуватиме.

З метою зниження навантажень на відділення банкам рекомендували автоматично продовжувати строк дії платіжних карток та відтермінувати повторну ідентифікацію клієнтів.

Упровадження заходів, що дадуть змогу знизити ризики безперервної роботи банківської системи в умовах військового часу, є пріоритетом в роботі Національного банку та системно важливих банків.

Коли робота відділень банків є неможливою, забезпечується проведення безготівкових та онлайн-операцій.

Банківська система залишається ліквідною, незважаючи на умови змін. Військові дії, пов'язані з ними перебої в роботі банківської інфраструктури та вимушена міграція сприяли відтоку коштів клієнтів та погіршанню ліквідності банків.

Дії банків повинні бути ефективними та злагодженими, для того щоб продовжувати діяльність, що пов'язано з Новими правилами трудових відносин під час війни. 24 березня 2022 р. набув чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX [2]. Він встановлює нові правила організації трудових відносин в умовах воєнного стану усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої

належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізособами.

Закон України № 2136-IX, передбачає наступні підходи в трудових відносинах:

- можливість розірвання трудового договору з працівником з ініціативи роботодавця;
- формування суми виплати всіх коштів, які належали працівнику в день звільнення;
- можливість припинення трудових відносин на підставі ч. 10 ст. 40КЗпП;
- умови виплати заробітної плати під час війни;
- обґрунтування можливості працювати дистанційно за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій;
- надання відпусток під час війни;

З метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, зокрема внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися до іншої місцевості, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місце знаходження яких тимчасово невідоме, роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасового відсутнього працівника. Ініціатором припинення трудового договору можуть бути як роботодавець, так і працівник.

- особливості вихідних днів у воєнний стан.

Таким чином, особливості соціально-трудова відносин у період війни сприяють ефективності діяльності підприємств різних галузей та форм власності, зокрема банків.

Список використаних джерел

1. <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/03/16/684104/>
2. <https://www.unian.ua/economics/finance/viyna-v-ukrajini-yak-zminilas-robota-bankivskoji-sistemi-11964504.html>.
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

ІНСТРУМЕНТИ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ

Т. А. Костишина,

д-р екон. наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії;

А. І. Костишина,

асистент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії;

Р. Б. Раунов,

аспірант кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії

Полтавський університет

економіки і торгівлі, м. Полтава

Сучасні зміни в Україні вимагають нових підходів щодо забезпечення ефективної діяльності підприємств, що є підґрунтям конкурентоспроможності національної економіки. Станом на початок квітня 2022 р. понад 50 % українців втратили роботу. Враховуючи зазначене уряд запровадив низку важливих регуляторних новацій, покликаних зменшити фіскальне навантаження на бізнес та стимулювати розвиток малого підприємництва. [1].

Одним із важливих аспектів та чинників розвитку малого підприємництва є бізнес-комунікації, які реалізуються в міжособистісних відносинах, інформаційному обміні та процесах прийняття управлінських рішень в умовах змін.

Слід виділити такі цілі внутрішньої комунікації на підприємствах в умовах змін:

- створення командного духу та ефективне управління командами;
- ефективність управлінських рішень в умовах змін;
- формування ефективної стратегії розвитку підприємства;
- формування корпоративної культури;
- сприяння професійному розвитку працівників;
- формування мотиваційного механізму ефективної діяльності.

Основними завданнями бізнес-комунікацій в контексті удосконалення соціально-трудових відносин в умовах змін можуть бути такі:

- вивчення чинників зовнішнього впливу на діяльність суб'єктів;
- налагоджування відносин між суб'єктом і цільовими аудиторіями;
- отримання точної та своєчасної інформації;
- формування сприятливого соціально-психологічного клімату;
- пошук, вивчення та виявлення нових можливостей;
- формування ефективних управлінських рішень.

Сучасні проблеми економічної взаємодії та ефективного розвитку підприємств в умовах змін фокусуються у проблематиці ефективної діяльності, одним з головних чинників якої є оплата праці. Незважаючи на військовий стан в Україні, оплата праці на підприємствах повинна залежати від рівня ефективності праці, професіоналізму, кваліфікації, умов праці та відповідальності працівників за результати праці, що безумовно сприятиме зростанню трудової активності, підвищенню мотивації до ефективної праці.

Основними напрямками формування оплати праці в умовах змін повинні бути:

- визначення заходів на державному, регіональному рівнях та на рівні підприємства;
- удосконалення механізмів державного і колективно-договірного формування оплати праці;
- реалізація заходів щодо посилення захисту прав працівника на своєчасне одержання заробітної плати та зниження ризиків в оплаті праці.

В умовах змін мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці.

Посилення в умовах змін ролі інноваційних складових в розвитку малого підприємництва пов'язане з застосуванням інформаційних технологій, що обумовлює необхідність підготовки висококваліфікованих спеціалістів. Це стосується забезпечення підготовки працівників, здатних не тільки сприймати існуючий обсяг знань, формувати на їх базі особисті знання, вміння, навички, але й підвищувати рівень особистісної конкурентоспроможності за рахунок самоосвіти.

При цьому необхідно враховувати, що високий рівень стандартів освіти виступає вагомим чинником отримання країною конкурентних переваг. Насамперед, це стосується необхідності запровадження інформаційно-інтелектуальних технологій у навчальний процес з метою оволодіння найсучаснішими методами організації навчального процесу.

У сучасних умовах воєнного стану в Україні на удосконалення соціально-трудових відносин впливають безліч чинників, зокрема пов'язаних з ефективністю функціонування та розвитку малого бізнесу, підвищенням професійної компетентності працівників, розвитком соціального захисту населення.

В умовах воєнного часу змінюються умови праці.

Верховна Рада ухвалила Закон «Про організацію трудових відносин в умовах військового стану», який передбачає спеціальні права та обов'язки працівників та роботодавців на період воєнного стану [2].

Законом № 2136-IX на час воєнного стану спростили та скоротили процедури оформлення, звільнення працівника, зміни істотних умов праці та переведення. Змінили порядок та строки надання відпусток. Надали право роботодавцю змінювати графік роботи та збільшувати (за необхідності) робочі години. З'явився новий інструмент трудових відносин – призупинення дії трудового договору [2].

На період дії воєнного стану норми ч. 3 ст. 32 КЗпП про двомісячний строк попередження працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються. Тобто, розмір заробітної плати у працівника може зменшитись за один день. Але для цього у

роботодавця повинні бути реальні причини (зменшення навантаження або обсягів виробництва, замовлень, пошкодження майна тощо) [3].

Працівник може звільнитись «за один день» з причин ведення бойових дій в районі, де розташоване підприємство, загрози для життя і здоров'я працівника, без двотижневого попередження, як визначено в ст. 38 КЗпП.

Для роботодавця, який в односторонньому порядку звільняє працівника за ст. 40, 41 КЗпП, спростили процедуру звільнення. Можливо звільнити працівника під час тимчасової непрацездатності, під час відпустки, крім відпустки у зв'язку із вагітністю, пологами та доглядом за дитиною. Датою звільнення є перший робочий день, наступний за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначений у документі про тимчасову непрацездатність, або перший робочий день після закінчення відпустки.

Так, працівники можуть йти у щорічні або додаткові відпустки, у відпустки без збереження заробітної плати за сімейними обставинами, у зв'язку із воєнними діями або карантинном.

Лише обмежили кількість днів щорічної основної відпустки, під час воєнного стану щорічна відпустка для всіх становить не більше 24 календарні дні.

При цьому працівникові можуть бути надані щорічні додаткові відпустки, соціальні та інші відпустки відповідно до Закону України «Про відпустки». Роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь якого виду відпусток, якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах віднесених до критичної інфраструктури. Всі інші відпустки згідно КЗпП та Закону «Про відпустки» [4].

У законі з'явилося нове поняття «призупинення дії трудового договору».

Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. При цьому, для

призупинення необхідно обов'язково дві умови: відсутність роботи та неможливість працівника працювати.

При призупиненні трудового договору роботодавець повинен продовжувати ведення обліку в частині визначення та фіксації сум заробітної плати та компенсаційних виплат, які були б належні працівникові, якщо такого призупинення не було б.

Оскільки заробітна плата не платиться, відсутня база нарахування ЄСВ, а відповідно ЄСВ не сплачується. Тому роботодавець повинен фіксувати розмір ЄСВ, який підлягав би виплаті із сум заробітної плати та компенсаційних виплат, які б виплачувалися працівникові.

Про призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб.

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

Законопроектом № 7251, який подано 05.04.2022 р., пропонують погоджувати наказ про призупинення дії трудового договору з військово-цивільною адміністрацією. У випадку непогодження військово-цивільною адміністрацією призупинення дії трудового договору, роботодавець у одноденний термін з дня отримання такого рішення зобов'язаний скасувати акт про призупинення дії трудового договору.

Якщо працівник переїхав в іншу місцевість або виїхав за кордон, необхідно повідомити про це роботодавця на електронну пошту або через месенджер та шукати оптимальний для обох сторін вихід: простій, щорічні відпустки, відпустки без збереження заробітної плати або призупинення.

Отже, визначені інструменти соціальної політики суттєво впливають на формування змін в соціально-трудових відносинах в умовах військового стану, що сприятиме забезпеченню зайнятості працівників, діяльності підприємств різних галузей та національної економіки в цілому.

Список використаних джерел

1. Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2013, № 3, ст. 3). Із змінами, внесеними згідно із Законами № 2290-IX від 31.05.2022; № 2849-IX від 13.12.2022; № 3303-IX від 09.08.2023 : Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4618-17#Text>.
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Із змінами, внесеними згідно із Законом № 2352-IX від 01.07.2022; Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>.
3. Кодекс законів про працю України (із змінам). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
4. Проект Закону про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/39366>.

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЗМІН РИНКУ ПРАЦІ

Т. А. Костишина,

д-р екон. наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії;

О. В. Ротенберг,

*аспірант кафедри управління персоналом,
економіки праці та економічної теорії*

Полтавський університет

економіки і торгівлі, м. Полтава

В умовах військового стану суттєві зміни відбуваються в організації трудових відносин. 24 березня 2022 р. набув чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. «2136-IX» [1]. Він встановлює нові правила організації трудових відносин в умовах воєнного стану усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізособами.

Враховуючи особливості змін на ринку праці суттєва увага приділяється заходам соціальної політики.

Соціальна політика в умовах змін характеризується наступними характеристиками:

- це комплекс заходів державного та недержавного характеру, спрямованих на виявлення, задоволення і узгодження потреб та інтересів громадян, соціальних груп, територіальних громад;

- є одним із найважливіших видів діяльності держави та її політичних і соціальних інститутів, який спрямований на прогресивний розвиток соціальної сфери життя суспільства, на удосконалення умов, способу й якості життя людей, на забезпечення їх життєвих потреб, надання необхідної соціальної підтримки, допомоги і захисту з використанням у цих цілях фінансового та іншого суспільного потенціалу, що є у відповідного інституту.

Мета соціальної політики полягає у створенні умов для розвитку та оптимального функціонування соціальних відносин, всебічного розкриття творчого потенціалу людини, її сутнісних сил, досягнення в суспільстві суспільної злагоди і стабільності.

Основними напрямками соціальної політики в Україні на сучасному етапі є:

- політика в сфері доходів населення, яка передбачає встановлення соціальних стандартів життя, параметрів життєвого рівня, забезпечення гідної заробітної плати.

Під час війни заробітна плата повинна виплачуватись як обумовлено трудовим договором. Роботодавець повинен вживати усіх можливих заходів щодо своєчасної її виплати. Якщо роботодавець не може своєчасно виплачувати заробітну плату внаслідок ведення бойових дій, він може бути звільнений від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці (адміністративної за ст. 41 КУпАП та фінансової за ст. 265 КЗпП) [2, 3]. Про те, звільнення від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє від обов'язку виплати заробітної плати. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати через бойові дії, строк виплати заробітної плати

може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

- політика зайнятості та охорони праці, яка передбачає законодавче встановлення засобів охорони праці, видів і форм соціального страхування, забезпечення зайнятості населення, запобігання безробіттю;

- соціальний захист, що передбачає визначення та встановлення параметрів пенсійного забезпечення та інших видів соціального страхування, соціальної допомоги, соціального обслуговування, а також соціальних пільг і гарантій;

- демографічна політика, яка передбачає стимулювання репродуктивного зростання населення, державну допомогу сім'ї, регулювання міграційних процесів;

- політика розвитку соціальної сфери: культурна, мовна, релігійна, молодіжна, рекреаційна політика, охорона здоров'я, в сфері освіти, науки, тощо

До конкретних завдань соціальної політики в умовах змін на ринку праці відносяться:

- створення умов для реалізації соціального потенціалу людини;

- сприяння розвитку соціальних відносин;

- розвиток соціально-трудова відносин;

- реформування системи соціального захисту;

- удосконалення системи соціального страхування;

- реформування ринку праці та зайнятості.

Таким чином, проблеми забезпечення зайнятості в умовах змін на ринку праці повинні базуватись на відповідальності роботодавця та працівника, професійності, стресостійкості, комунікацій та людської підтримки, що сприятиме розвитку національної економіки.

Список використаних джерел

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. «2136-IX». URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T222136>.

2. Кодекс України про адміністративні правопорушення. URL: https://kodeksy.com.ua/kodeks_ukraini_pro_administrativni_pravoporus_hennya/statja-41.htm.
3. Кодекс Законів про працю в Україні. URL: <https://www.google.com/search>.

SMART-ТУРИЗМ ЯК СКЛАДОВА ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

*І. Ю. Кочума, канд. екон. наук, доцент
Черкаський національний університет
імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси*

У сучасних умовах глобальних змін в усіх сферах життя людського суспільства особливо актуалізувались проблеми у сфері виробництва, організації бізнесу, соціальної взаємодії, повсякденного життя людей. У зв'язку з цим особливого значення набуває завдання забезпечення широкого використання сучасних цифрових технологій, зокрема таких як штучний інтелект, Інтернет речей, обробка даних, блокчейн, віртуальна реальність, які є основою цифрової економіки.

Під цифровою економікою розуміють економічну діяльність, що базується на впровадженні новітніх інформаційно-комунікаційних технологій в усі сфери суспільного життя [1]. Її основне призначення – оптимізація бізнес- та соціальних процесів з метою підвищення їх ефективності. Вона сприяє швидкому виникненню та впровадженню інновацій, зміні смаків та навичок споживачів, поглибленню глобалізаційних процесів та міжнародної взаємодії.

Технології та інформаційні засоби, які становлять зміст цифрової економіки знайшли застосування в різних галузях економіки, зокрема, в туризмі. Проникнення цифрових технологій у цю галузь знайшло своє втілення у виникненні такої його концепції як SMART-туризм. Вона передбачає створення та використання інноваційних технологічних рішень, які роблять подорожі для туристів більш зручними та персоналізованими.

Зважаючи на це, SMART-туризм визначають як туризм, який підтримується комплексними зусиллями з метою збору даних,

отриманих з фізичної інфраструктури, соціальних зв'язків, державних та організаційних джерел, людей і їх розумових здібностей у поєднанні з використанням передових технологій, для перетворення цих даних у вузькоспрямований досвід і бізнес-пропозиції з чітким акцентом на ефективність, стійкість та збагачення досвіду [2].

Цифрові інструменти, при цьому, застосовуються на всіх етапах туристичного процесу. Так, завдяки онлайн платформам, веб-сайтам та мобільним додаткам туристи мають змогу отримати швидкий та зручний доступ до широкого спектру інформації про подорожі та визначні місця, забронювати готелі та квитки, придбати послуги та розваги, отримати пораду щодо оптимального маршруту та спланувати витрати.

Використання аналітики та баз даних допомагає туристичним фірмам збирати та аналізувати дані про попит та пропозицію, що дозволяє планувати маркетингові кампанії, приймати оптимальні управлінські рішення, забезпечувати більш персоналізований підхід до потреб кожного клієнта та відповідно до них розвивати туристичну інфраструктуру. Цифрові технології дозволяють індивідуально підібрати маршрут для кожного туриста, визначити найбільш оптимальні для нього напрямки, види активності та послуги.

Використання Інтернету речей дає змогу більш ефективно управляти туристичними ресурсами, забезпечуючи оптимальне використання транспорту, енергії та інфраструктури що сприяє зниженню середніх витрат та збільшенню доходів туристичної галузі.

SMART-туризм передбачає також використання інтерактивних технологій, таких як віртуальна реальність та доповнена реальність, які дозволяють розширити та урізноманітнити взаємодію туристів з природним та культурним середовищем місць відвідування, зробити подорожі більш цікавими та пізнавальними.

Використання цифрових технологій в туристичній сфері може сприяти виникненню сталих туристичних систем та зменшенню негативного впливу туризму на навколишнє середовище,

стати чинником розвитку місцевих громад, відродження та примноження культурної спадщини.

У той час як традиційний туризм не втрачає своєї популярності серед багатьох подорожуючих, які надають перевагу звичайним методам організації турів, SMART-туризм ґрунтується на інноваціях та використанні передових технологій, які дозволяють значно підвищити якість та доступність туристичних послуг. Розвиток SMART-туризму і його інтеграція в сучасну економіку відбуваються в контексті цифрової трансформації, що робить його частиною цифрової економіки, яка перетворилась на один з основних факторів розвитку туристичної галузі.

Список використаних джерел

1. Методологія керування бізнесом в умовах цифровізації: монографія / А. П. Грінько, П. Л. Грінько, Н. Г. Ушакова, Т. В. Андросова, О. А. Кулініч, І. І. Помінова. Харків: МОНОГРАФ, 2022. 199 с.
2. Ящишина І. В. Реалізація концепції смарт-туризму: світовий досвід та вітчизняна практика. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»: науковий журнал. Острог: Вид-во НаУОА, 2019. № 14(42). С. 54–59.

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В ПЕРІОД ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ

*І. Круговий,
аспірант кафедри управління персоналом,
економіки праці та економічної теорії
Полтавський університет
економіки і торгівлі, м. Полтава*

У сучасних умовах змін в усіх галузях національної економіки виокремлюються особливості діяльності. Це безумовно пов'язано з особливостями трудових відносин в період військового стану.

15 березня, ВРУ прийняла в цілому Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (законопроект № 7160). Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX (Чинний Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стан [1].

Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування. Діятиме він буде протягом воєнного стану, введеного відповідно до Закону «Про правовий режим воєнного стану» [2] та втратить чинність з моменту припинення та скасування воєнного стану.

Цим законом визначаються особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, на період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону «Про правовий режим воєнного стану» (воєнний стан).

У Законі зазначено, що на період дії воєнного стану:

- вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені статтями 43, 44 Конституції України;

- не застосовуються норми законодавства про працю в частині відносин, врегульованих цим законом.

На період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору. В період дії воєнного стану умова про випробування при прийнятті на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

З метою оперативного залучення нових працівників до виконання роботи, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, в тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які внаслідок бойових дій евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустках, простої, тимчасово втратили працездатність або доля яких тимчасово невідома, роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

На період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (за винятком переведення на роботу в іншу місцевість, де тривають активні бойові дії), якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану

роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

На період дії воєнного стану норми ст. 32 КЗпП про двомісячний строк попередження працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються.

У зв'язку з веденням бойових дій в районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та загрозою для життя і здоров'я працівника, він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою без двотижневого строку попередження (за винятком примусового залучення до суспільно-корисних робіт в умовах воєнного часу, а також якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах віднесених до критичної інфраструктури).

Роботодавець має право розірвати трудовий договір з працівником у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації, викликаною знищенням в результаті бойових дій усіх виробничих, організаційних або технічних потужностей або майна підприємства. Про таке звільнення працівник попереджається не пізніше ніж за 10 днів з виплатою вихідної допомоги у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

На період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці, крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною, із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки, крім випадків.

На період дії воєнного стану норми статті 43 КЗпП не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

Нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень.

Для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями.

Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем.

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.

На період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частина перша статті 65, частини третя – п'ята статті 67 та статті 71–73 (святкові і неробочі дні) КЗпП.

Заробітна плата виплачується на умовах визначених трудовим договором.

У разі неможливості виплати заробітної плати через воєнні дії виплата заробітної плати може бути призупинена, до моменту відновлення можливості підприємства здійснювати основну діяльність.

Список використаних джерел

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану (чинний) : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX.
2. Про правовий режим воєнного стану із змінами і доповненнями (чинний) : Закон України від 20 вересня 2023 року № 3384-IX.

ДІДЖИТАЛІЗАЦІЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ЯК ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ КОМПАНІЇ

*Є. А. Ніколаєнко,
аспірант спеціальності 051 Економіка;*

*В. І. Рекотова,
канд. екон. наук, доцент,
доцент – науковий керівник
Полтавський університет
економіки і торгівлі, м. Полтава*

Сучасна економічна реальність у світі бізнесу визначається двома напрямками розвитку – цифрова трансформація бізнес-процесів або ж зникнути зі сфери бізнесу. Така спрямованість розвитку підприємницької сфери підтверджується сучасними

дослідженнями. За даними Statista, більше ніж 60 % підприємств користувались хмарними технологіями задля зберігання та обробки даних та інформації, що стало важливим кроком для трансформації бізнес-процесів підприємства. Наведена статистика свідчить про тенденцію широкого впровадження цифрових технологій та діджиталізації у бізнес-процеси підприємства, що стане невід'ємною частиною функціонування та успішної роботи бізнесу. PwC зазначає, що до 2025 року понад 75 % підприємств усього світу планують впровадження штучного інтелекту у бізнес-процеси аби підвищити ефективність власної діяльності [2].

Діджиталізація – це оптимізація бізнесу шляхом впровадження IT-рішень та відповідного технічного устаткування. Такі технології допомагають удосконалювати діяльність компанії у різних напрямках: маркетинг, обслуговування клієнтів, логістика, внутрішні процеси тощо. Щоб краще зрозуміти необхідність трансформації, потрібно мати чітке уявлення про цей процес і не плутати його із цифровою перебудовою бізнес-моделі. Діджиталізація – це спосіб розвитку підприємницької діяльності, коли зміни націлені на більш простий, економічний і надійний варіант роботи. Він стосується як обслуговування клієнтів, так і внутрішніх процесів. Але цифровізація не передбачає переорієнтацію на абсолютно нову модель ведення торгівлі.

Діджиталізація бізнес-процесів компанії представляє собою процес впровадження та використання цифрових технологій задля автоматизації, оптимізації та покращення робочих процесів компанії. Даний процес дозволяє компанії збільшити ефективність своєї діяльності та підвищити власну конкурентоспроможність [1].

Однією з основних переваг діджиталізації бізнес-процесів є те, що у компанії з'являється високий рівень конкурентоздатності на ринку. З впровадженням у бізнес-процеси компанії сучасних інформаційних технологій, вона має змогу вести якісну конкурентну боротьбу завдяки можливостям постійного самовдосконалення. Поява кола конкурентів та кола споживачів дозволить підприємству збирати, сортувати, аналізувати та оцінювати велику кількість даних стосовно внутрішнього та зов-

нішнього середовищ, проводити маркетингові дослідження (SEO, CRM-система, Google Analytics, інтерв'ю, фокус-групи, аналіз портрету клієнта, моніторинг цін, SWOT-аналіз тощо) та оперативно реагувати на ринкові зміни. Споживачі продукції та послуг також відчують на собі переваги взаємодії з компаніями, що впровадили у свою діяльність цифрові технології. Адже високий рівень обслуговування та індивідуальний підхід до клієнтів включає в себе також те, що інформація про товари, послуги компанії доступні для ознайомлення цілодобово, без часових обмежень. Таким чином потенційний покупець може детально проаналізувати ринок товарів (послуг), порівняти ціни, якість сервісу та обрати найвигіднішу пропозицію [3].

Разом з тим, при впровадженні діджиталізації в бізнес-процеси, компанії стикаються з певними викликами. Одним із таких викликів є необхідність змінювати та впроваджувати нові цифрові технології та програмне забезпечення у власну діяльність. Даний процес потребує значних фінансових ресурсів і збільшення витрат на початкових етапах, але в довгостроковій перспективі, підприємство матиме можливість зменшити витрати та водночас збільшити продуктивність своєї праці. Також підприємства стикаються з необхідністю перегляду, зміни та модернізації вже існуючих бізнес-процесів та систем управління. Це вимагає великих зусиль та великих витрат часу, але в результаті підприємство отримує можливість не лише збільшити ефективність бізнес-процесів, а й покращити якість власної продукції або послуг.

Отже, діджиталізація зачіпає відразу кілька сфер, покращуючи кожен з них з фокусом на потребах клієнтів і збільшуючи прибутки компанії за рахунок ефективності операцій. Діджиталізація дозволяє підприємствам бути конкурентоспроможними на ринку, підвищувати ефективність та знижувати витрати.

Список використаних джерел

1. Діджиталізація – спосіб розвитку бізнесу. URL: <https://ua.scallium.pro/what-is-digital> (дата звернення: 14.10.2023).

2. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2020_digitalization.pdf (дата звернення: 14.10.2023).
3. Шваб М. А., Обіход С. В. Діджиталізація бізнес-процесів сучасного підприємства: можливості та ризики URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2022/12/162.pdf> (дата звернення 14.10.2023).

ПАЛОМНИЦТВО І РЕЛІГІЙНИЙ ТУРИЗМ У КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНИХ ІНСТИТУТІВ В КРИЗОВИХ УМОВАХ ПІД ЧАС ВІЙНИ

*С. А. Панченко,
кандидат культурології, доцент,
докторант Інституту журналістики
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

*Ми – паломники, щоб ми не робили, і нічого не
зможемо з цим зробити, навіть якщо захочемо.
Земне життя – ніщо інше, як коротенька увертюра
до вічного існування душі (З. Бауман)*

Паломництво і релігійний туризм сьогодні набувають величезної популярності. Це один із видів міжкультурної комунікації і саме тим він цікавий для багатьох. Складовою релігійного туризму є всі види мистецтва, яке має бути гідно і різнобічно висвітлено, в першу чергу, в медіа. Втім, релігійний туризм складається із багатьох факторів – не лише культурологічних та просвітницьких, а й політичних, економічних, ідеологічних тощо. Необхідно зазначити, що в 2020 році відкрили магістерську програму «Релігійна журналістика» в Навчально-науковому Інституті журналістики КНУ імені Тараса Шевченка, яка спеціалізується на питаннях вивчення паломництва, релігійного туризму і мистецтва і є досить актуальною в межах кафедрального напрямку. Тому паломництво має розвиватись і бути цікавим для вивчення в контексті соціокомунікаційного інституту. За словами професора Алли Бойко увага саме до цього напрямку викликана тим, що релігійна журналістика є багатоаспектною. У

цій темі можна і варто висвітлювати проблеми політики, державотворення, культури, освіти, мистецтва, туризму, війни, навіть спорту. Без розуміння релігійного підґрунтя цих проблем неможливо чітко і ясно висвітлити більшість питань нашого життя [3]. Тим паче паломництво під час пандемії Covid-19 і війни проявляє себе як стійкий феномен і незалежно від викликів часу паломники масово прямують до святих місць із вірою у краще життя і позитивні зміни. Поліконфесійність України дозволяє розглянути паломництво як явище з точки зору міжкультурного діалогу в контексті розвитку саме суспільних процесів.

Методологічною новизною у вивченні соціальних комунікацій стала наукова платформа професора Володимира Різуна. «Під соціальними комунікаціями, – вказує науковець, – необхідно розуміти таку систему суспільної взаємодії, яка включає визначені шляхи, способи, засоби, принципи встановлення і підтримання контактів на основі професійно-технологічної діяльності, що спрямована на розробку, впровадження, організацію, удосконалення, модернізацію відносин у суспільстві, які складаються між різними соціальними інститутами, де, з одного боку, у ролі ініціаторів спілкування найчастіше виступають *соціальнокомунікаційні інститути*, служби, а з іншого – організовані спільноти (соціум, соціальні групи) як повноправні учасники соціальної взаємодії... [5].

Соціальні комунікації утворюються за законами спілкування, але, як і будь-які технологічні речі, передбачають використання наукових знань про спілкування та про все, що використовується для організації суспільнокомунікаційної справи» [4, с. 7].

Папа Римський Іван Павло II назвав світ комунікації «найпершим Ареопагом нашої доби». Святий отець підкреслив у своїй промові: «Засоби соціальної комунікації вже набрали такої ваги, що стали для багатьох головним помічником в освіті й постачальником інформації, головним наставником і натхненником в особистих, родинних та суспільних діях» [6, с. 35].

Великого значення в сучасному суспільстві набуває комунікація через посередництво телебачення, радіо, Інтернету, елект-

ронного листування, віртуальні майданчики, інтернет-платформи, що має велике значення для розвитку відносин між індивідами, розвитку особистості кожного з них. Але насправді глибокі і соціально значущі культурні й особистісні контакти, котрі можуть вплинути на ключові життєві цінності та орієнтації індивідів, відбуваються насправді тоді, коли індивіди як туристи стануть власною ногою на землю іншого регіону своєї або іншої країни, і на власні очі побачать нове природно-географічне та культурне середовище, відмінне від того, де вони постійно живуть, і екзистенційно зануряться в це середовище.

Це якісно збагачує життєвий досвід індивідів, відкриваючи для них не лише щось нове у зовнішньому світі, але й досі невідомі для них самих виміри власного глибинного внутрішнього ества. Розуміння світу, культури тут виявляється не кількісно-інформаційним, а пережитим на власному досвіді, екзистенційним. Ця потреба є внутрішнім стимулом до активності, продуктивної реальності.

Одним із ефективніших засобів формування вільної, творчої та самореалізованої особистості є вільні, *туристські комунікації*. Тому комунікація, за визначенням К. Ясперса, входить у структуру свободи яка заснована на взаємній любові й довірі. Людина не може існувати просто як окремих індивід [1].

Паломництво і релігійний туризм мають стати інструментом культурного діалогу й слугувати встановленню суспільної злагоди та міжконфесійної толерантності. Паломництво має величезний потенціал для становлення міжконфесійних та міжкультурних комунікацій, а також збереження культурного розмаїття країни.

Паломництво розглядалось з точки зору філософії, культурології, історії, сакральної географії, релігієзнавства, туризмології, психології, а от із точки зору соціальних комунікацій ще не розглядалось крізь призму соціальнокомунікаційних інститутів. Тому в межах інститутів освіти, релігії, туризму ця тема є досить багатогранною і не вивченою. Також не вивченим залишається паломництво в кіномистецтві, що дає потужне джерело для подальших наукових розвідок на ниві сакрального жанру.

Метою дослідження є здійснення комплексного аналізу паломництва як соціальнокомунікаційного інституту в сучасних суспільних процесах. *Реалізація поставленої мети включає наступні аспекти:*

1. *Інформаційно-популяризаторський.* Відсутність системного розповсюдження суспільно важливої інформації, наприклад, про історію визначних храмів різних конфесій, унікальних архітектурних пам'яток, сакральних місць, значення релігійних осередків та їх легендарних діячів у житті не тільки України, а й Європи, зокрема, для іноземного споживача. Майже повністю відсутня популяризація духовного надбання не тільки на державному, а й регіональному рівнях. Інформація про культурні надбання України дуже скупа й спорадична, а іноземними мовами така практично відсутня.

2. *Організаційно-комунікаційний.* Релігійні об'єкти в системі туризму перебувають на правах факультативних (як доповнення до розважального туризму), вони не займаються належною комунікацією з суспільством, через те повністю відсутні спеціалізовані маршрути для релігійних туристів – фактично такого явища в галузі туризму як «релігійний туризм» на практиці не існує.

3. *Інфраструктурно-комунікаційний.* Не розроблено жодної оптимальної логістичної схеми для потенційних релігійних туристів, не створено відповідної комунікаційної інфраструктури для обслуговування цього сектору туризму (транспорт, готелі, заклади харчування тощо).

4. *Лінгвістичний.* Необхідно чітко ввести в словник поняття паломництво, релігійний туризм, конфесійне паломництво, релігійне паломництво і розрізнити ці поняття, дослідити походження термінів.

Тому, варто розробити професійний сайт або інтернет-платформу, які акумулювали б інформацію про існуючі форми релігійного туризму та паломництва, про маршрути та святі місця, які пропонують туристичні агенції, туроператори та паломницькі центри. Це дало б змогу надавати людям актуальну та вичерпну інформацію, відстежуючи та аналізуючи ринок туристичних послуг, а також поповнюючи цей сайт або інтернет-

платформу новинами, науковими статтями, порадами, книгами, щоденниками паломників, інтерв'ю та іншою корисною і пізнавальною інформацією [2].

Для популяризації та збереження духовно-релігійної спадщини України у світі, обґрунтування важливості ролі релігійних інституцій України, приваблення потенційного туриста й інвестора розробити:

1. Реєстр об'єктів релігійного туризму і паломництва з точки зору функціонування їх як соціальнокомунікаційного інституту, до якого входитимуть: а) історичний опис сакральних і релігійних об'єктів; б) пояснення їх релігійно-просвітницького значення; в) опис їх стану й створення фототеки об'єктів; г) формування бази наукових і літературних про кожен об'єкт; в) адреса й оптимальні способи відвідування.

2. Програму розвитку релігійного туризму й сприяння паломництву в аспекті організації соціальної комунікації в кризових умовах.

Алгоритм подальших наукових розвідок передбачає:

– розробка проєкту інформаційної бази релігійно-історичних феноменів України (святі або вкрай важливі релігійні місця, артефакти тощо);

– створення оптимальної «дорожньої карти» для можливості відвідування паломницьких місць;

– створення комплексних маршрутів, до яких входитиме по кілька таких об'єктів;

– написання проєкту «Програми розвитку релігійного туризму й сприяння паломництву в аспекті організації соціальної комунікації в кризових умовах» [7].

Список використаних джерел

1. Панченко С. А. (2019). Релігійний туризм в Україні: стан, потенціал, перспективи. Монографія. Київ : Автограф. 163 с. URL: https://www.researchgate.net/publication/366399336_monografia_relijnij_turizm_v_ukraini_stan_potencial_perspektivi.
2. Панченко С. А. (2022). Паломництво як соціально-комунікаційний інститут у контексті суспільних процесів. Наукові праці Міжрегіо-

- нальної академії управління персоналом. Філологія, (3), 55-61. URL: https://doi.org/10.32689/maur.philol.2022.3.10_
3. Релігійна журналістика набагато цікавіша, ніж про неї думають, – проф. Алла Бойко. Інтерв'ю. URL: https://risu.ua/religijna-zhurnalistika-nabagato-cikavisha-nizh-pro-neyi-dumayut--prof-alla-bojko_n119432.
 4. Різун В. Соціальні комунікації як інженерне вчення, або соціальні комунікації у системі соціального інжинірингу (соціальної інженерії). Комунікація. No 2. 2012. С. 8–18.
 5. Різун В. Начерки до методології досліджень соціальних комунікацій. 12.02.2011. Київ, 9 с. URL: http://journalib.univ.kiev.ua/Nacherky_do_metodologiyi.pdf.
 6. Холод О. Соціальні комунікації: тенденції розвитку : навч. посіб. 2-ге вид., перероб. й допов. Київ : Білий Тигр, 2018. 370 с.
 7. Vid palomnytstva do relihiinoho turyzmu: istoriia i suchasnist [From pilgrimage to religious tourism: history and modernity]. (2022). Current Issues of Mass Communication, 32, 12-19. <https://doi.org/10.17721/CIMC.2022.32.12-19>.

ТУРИЗМ ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМУНІКАЦІЇ

*С. Р. Пасєка, д-р екон. наук, професор;
Т. В. Пісецька, аспірантка
Черкаський національний університет
імені Богдана Хмельницького, м. Черкаси*

Сучасний світ розвивається за траєкторією незворотної глобалізації. Міжнародний туризм у різних формах і способах співробітництва держав підтверджують їхню ефективність та переваги. Виклики пандемії COVID-2019 ще більше підвищили роль міжнародного співробітництва в галузі туризму. Міжнародне співробітництво України в галузі туризму поглиблює міжкультурні комунікації і певною мірою може реалізувати потребу залучення зовнішньої допомоги. Для туристичної галузі актуальними є пріоритети міжнародного співробітництва, які відображено на рис. 1.



Рисунок 1 – Напрями міжнародного співробітництва України в туристичній галузі в час повномасштабної війни

Джерело: узагальнено автором.

Дуже потрібною стала промоція туристичного потенціалу України в світі, що отримує більші результати через інформаційний шум про російсько-українську війну.

Україна вкотре підтвердила свій європейський вибір, активізувавши процес євроінтеграції. Актуальність співробітництва України та ЄС в туристичній галузі теж зростає. Умови війни обмежують сфери співробітництва, проте низка завдань стають ще більш важливими.

Значно зросло значення міжнародного співробітництва в туристичній галузі в якості дипломатичного фронту. Туризм є засобом протидії конфліктів та формування поваги до різних культур та розвитку міжкультурних комунікацій. У ситуації України співробітництво з іншими національними туристичними агентствами, міжнародними організаціями має мати результат осудження держави агресора, вживання щодо неї санкцій на всіх можливих рівнях. Росія формує потужний в кількісному плані споживчий сегмент на міжнародному туристичному ринку. Для багатьох держав обмеження туристичних подорожей держав в умовах, коли їхня тургалузь лише відновлювалась після двох років пандемічних обмежень, було викликом. Проте багато держав підтримали Україну. UNWTO засудила російське

вторгнення в Україну і в квітні 2022 року призупинила членство РФ в своїй організації.

Європейські держави припинили авіасполучення з РФ і Білоруссю. Проте є низка держав, які залишили авіарейси. Найбільше, це Туреччина, Вірменія, Єгипет, Ірак, Катар, ОАЕ, Туніс, Китай. Серед європейських держав зберігає авіасполучення Сербія. Більше того, у 2023 році авіакомпанія «Air Serbia» оголосила, що буде збільшувати кількість рейсів до Угорщини, що дасть можливість перельоту з РФ до Сербії і далі до Угорщини як держави-члена ЄС. У травні 2023 розгорівся скандал щодо відновлення авіасполучення РФ з Грузією. Також окремі авіакомпанії продовжують рейси повітряним простором Європи, наприклад, за рейсом «Москва – Каїр» компанія «Egyptair».

Така ситуація має бути приводом для перегляду можливостей міжнародного співробітництва України з даними країнами, поєднання зусиль дипломатичних представництв, міжнародних організацій, чіткої позиції ДАРТ щодо обмежень туристичних подорожей громадян держави-агресора.

Ще одним способом солідарності з Україною було обмеження видачі віз, у тому числі туристичних, або суттєве підвищення їхньої вартості для громадян РФ. Вищі керівні органи ЄС рекомендували збільшити туристичний збір для росіян з 35 до 80 євро. Більшість членів ЄС виконали рекомендацію, а надійні партнери України Польща, Латвія, Литва та Естонія взагалі заборонили видавати візи громадянам РФ. Цікаво, що між Німеччиною і РФ діяла угода про спрощений візовий режим і після повномасштабного вторгнення вона була скасована.

Але слід відзначити, що деякі держави знаходять способи ухилитись від обмежень. В одному з досліджень [1] виявлено, що Іспанія у 2022 році видала туристичних віз громадянам РФ втричі більше за 2021 рік.

Такі випадки слід поширювати в інформаційному просторі, в громадському середовищі, на рівні міжнародних організацій. ДАРТ та інші органи державної влади повинні активно включатись у санкційну політику та впровадження нових обмежень для туризму громадян РФ.

Міжнародне співробітництво в туристичній галузі є дуже потрібним для її розвитку в повоєнному періоді. Низка прію-

ритетів визначена у Плані Відбудови України. Найбільша кількість проектів розвитку туризму віднесена до національної програми «Розширення та інтеграція логістики з ЄС».

Отже, міжнародне співробітництво в туристичній галузі є ефективним засобом міжкультурних комунікацій, а в Україні під час війни є потужним чинником збереження туристичних активностей. У цьому проявляється загальна місія туризму – поваги до різних держав, їхньої культури і самобутності. Міжнародне співробітництво в туристичній галузі України на повоєнному етапі має поєднувати вдосконалення туристичного законодавства згідно вимог ЄС, реалізацію проектів національної відбудови з впровадженням прогресивних практик цифровізації.

Список використаних джерел

1. Санкції не працюють. Яка європейська країна масово приймає в гості росіян, а які заборонили в'їзд: Mycheartrip. URL: <https://mycheartrip.com.ua/sanktsii-ne-pratsiuiut-i-aka-ievropeiska-kraina-masovo-pryimaie-v-hosti-rosiian-a-iaki-zaboronyly-v-izd/>
2. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014 року: Законодавство України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text.
3. Overview of EU tourism policy: European Comission. URL: https://single-market-economy.ec.europa.eu/sectors/tourism/policy-overview_en.

АСПЕКТИ МІЖНАРОДНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

*Ю. Перегуда,
директор Міжнародного
науково-освітнього центру
Полтавського університету
економіки і торгівлі, м. Полтава*

Діяльність закладів вищої освіти залежить від багатьох чинників, які пов'язані з особливостями сучасних умов. Глобалізаційні та інтеграційні процеси в суспільстві суттєво впливають

на освітні системи. Вплив цих процесів на ефективність і міжнародну конкурентоспроможність університетів є суттєвим чинником сучасного життя, внаслідок чого заклади вищої освіти перетворюються на активних агентів світового ринку освітніх послуг. Міжнародна діяльність в сучасних умовах є необхідною компонентою освітньої діяльності, що забезпечує закладам вищої освіти місце на міжнародному ринку освітніх послуг. Враховуючи воєнний стан в Україні, процеси інтернаціоналізації у вищій освіті України ще є недостатньо активними, характеризуються незначним рівнем цитування наукових публікацій, незначною диверсифікацією джерел фінансування університетів, не високими показниками академічної мобільності. Це зумовлено недостатньою увагою до міжнародної діяльності закладів вищої освіти в сучасних умовах та не завжди позитивно впливає на ефективність діяльності університетів, їх конкурентоспроможність, формування професійної компетентності здобувачів освіти, та в цілому на розвиток національної економіки.

З метою формування концептуальних засад та практичних рекомендацій щодо розвитку міжнародної діяльності в контексті забезпечення конкурентоспроможності закладів вищої освіти, проведений аналіз міжнародної діяльності Полтавського університету економіки і торгівлі. Моніторинг діяльності виявив наступні напрями:

1. Співробітництво ПУЕТ із закладами вищої освіти та установами за кордоном.

2. Міжнародна проектна діяльність ПУЕТ.

Як приклад міжнародної проектної діяльності в сучасних умовах визначаємо наступне:

- День кар'єри ЄС у Полтаві;
- «Центр психологічної підтримки ВПО»;
- «Школа безпеки для дітей внутрішньо переміщених осіб»;
- «Налагодження ефективної комунікації між місцевою владою і ВПО через запровадження механізму публічних консультацій»;

- «Табори європейської молоді»;
- «Pause program»;
- «Прихисток для тимчасово переміщених осіб»;
- «Облаштування побуту тимчасово переміщених осіб у Полтавському регіоні»;
- «Допомога в реабілітації і налагодженні повноцінного життя для ВПО в Україні»;
- «Supporting of Creative Economic»;
- «Creative Hub Leaders Online Training Programme»;
- «Консорціум територіальних громад як запорука сталого розвитку малого та середнього підприємництва»;
- «Смарт Хаб Полтава як центр розвитку підприємницького потенціалу внутрішньо переміщених осіб в умовах викликів сьогодення»;
- «Забезпечення безперервності доступу внутрішньо переміщених осіб до гарячого харчування»;
- «Інноваційний університет та лідерство. Фаза VI: Моделі академічної автономії та університет в системі освіти впродовж життя»;
- «Польсько-український літній табір для молодих науковців».

3. Участь у міжнародних програмах і проєктах.
4. Реалізація програм міжнародної академічної мобільності.
5. Реалізація програм стажування за кордоном.
6. Залучення іноземних фахівців до світнього процесу.
7. Участь у міжнародних науково-освітніх заходах.
8. Діяльність центрів мов та культур.
9. Представлення університету в інтернет-просторі.

Міжнародна діяльність закладів вищої освіти суттєво впливає на розвиток та підвищення рівня професійної компетентності здобувачів вищої освіти, забезпечення конкурентоспроможності закладів вищої освіти на ринку освітянських послуг, ефективну діяльність підприємств, організацій, національної економіки.

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ПРОГНОЗУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ З ВИКОРИСТАННЯМ МЕТОДІВ МАШИННОГО НАВЧАННЯ В ЕКОНОМІЦІ

Д. О. Подрезов,

аспірант спеціальності 051 Економіка;

В. І. Клименко

канд. екон. наук, доцент, доцент – науковий керівник

Полтавський університет

економіки і торгівлі, м. Полтава

Аналіз та передбачення економічного зростання мають вирішальне значення для вітчизняної та світової економіки. Проте, нестабільність глобальних економічних умов та складність макроекономічних факторів роблять існуючі методи прогнозування недостатньо точними. Така невизначеність може призводити до помилкових стратегічних рішень на рівнях уряду, компаній та особистих ініціатив [1].

У світлі цих викликів, актуальність пошуку нових, інноваційних рішень для поліпшення прогнозування економічного розвитку значно зростає. Використання методів машинного навчання, які уже показали свою ефективність у сферах фінансів, маркетингу, та охорони здоров'я, може надати потрібний імпульс для вдосконалення цих прогнозів та забезпечення більш обґрунтованих рішень. Нині все більше попиту набирає використання альтернативних підходів до прогнозування економічного зростання таких як:

1. Машинне навчання та штучний інтелект у прогнозуванні [2]:

Адаптивність та самонавчання: Системи машинного навчання відрізняються здатністю «навчатися» на основі історичних даних та адаптуватися до нових тенденцій, що покращує точність прогнозів.

Big data: Використання алгоритмів машинного навчання дозволяє обробляти величезні масиви даних (Big Data), виявляючи складні взаємозв'язки, які недоступні для традиційного аналізу.

Глибоке навчання (Deep Learning): Специфічна область машинного навчання, яка симулює структуру людського мозку (нейронні мережі), може ефективно прогнозувати складні економічні сценарії.

Однак, методи машинного навчання мають свої недоліки, як от висока складність, «проблема чорної скриньки» (непрозорість процесів прийняття рішень), та потреба в великих обсягах даних та обчислювальних ресурсах.

2. Big Data аналітика [2]:

Реальний час: Big Data аналітика пропонує аналіз в реальному часі, що критично важливо для розуміння швидко змінних економічних умов.

Неструктуровані дані: Можливість аналізувати не тільки традиційні бази даних, але й неструктуровані дані (соціальні мережі, новини тощо), що дає більш глибокий і всебічний аналіз.

Технологічні вимоги та спеціалізація: Проте, для ефективного використання Big Data необхідно мати доступ до відповідної технічної інфраструктури, а також кваліфікованих спеціалістів.

3. Інтернет речей (IoT) та економічне прогнозування [3]:

Нові джерела даних: IoT відкриває доступ до нових, раніше недоступних джерел даних через повсякденні об'єкти з інтернет-підключенням, що може збагатити економічний аналіз.

Аналіз у реальному часі: Потоки даних від сенсорів IoT дозволяють проводити аналіз економічних умов у реальному часі, що значно покращує своєчасність та релевантність прогнозів.

Безпека та приватність: Однак, використання IoT пов'язане з питаннями безпеки та конфіденційності даних, які мають бути ретельно враховані.

Отже підвищення якості прогнозування економічного зростання набуває особливої вагомості у контексті глобалізаційних процесів, відіграючи критичну роль у розвитку національної економіки. Саме цей аспект може забезпечити більш точне і своєчасне реагування на світові економічні виклики та тенденції, оптимізуючи стратегічне планування та оперативне управління в макроекономічному середовищі.

Список використаних джерел

1. A Machine Learning Approach to Forecast Economic Recessions-An Italian Case Study by Andrea Silvestrini, Federico Maggini, and Marco Barducci (ResearchGate, 2022). URL: <https://www.mdpi.com/2227-7390/8/2/241> (дата звернення: 14.10.2023).

2. Economic Forecasting by Graham Elliott, Allan Timmermann. URL: <https://www.amazon.com/Economic-Forecasting-Graham-Elliott/dp/0691140138> (дата звернення: 14.10.2023).
3. Global Economic Market Forecast and Decision System for IoT and Machine Learning. URL: <https://www.hindawi.com/journals/misy/2022/8344791/> (дата звернення: 14.10.2023).

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УМОВАХ ЗМІН

*Л. В. Рудич,
доцент кафедри управління персоналом,
економіки праці та економічної теорії;
С. С. Котелевець,
аспірант спеціальності 051 Економіка
Полтавський університет
економіки і торгівлі, м. Полтава*

Соціальне підприємництво є важливим напрямом економічної діяльності, що фокусує бізнес-процеси на вирішення соціальних проблем, глобального, національного та локального значення. Така діяльність фокусується на поєднанні підприємницької, соціальної та екологічної складових. Наявність соціальної складової в бізнесі створює значну перевагу для результатів діяльності. Споживачі охочіше користуються соціальними послугами, чи товарами, оскільки усвідомлюють соціальний контекст діяльності бізнесу.

Головним критерієм успішності соціального підприємництва є «соціальна віддача», а прибуток розглядається як засіб для подальшого масштабування та просування до досягнення цілей.

Як показує дослідження, критеріями соціального підприємництва є:

- соціальна місія, що вирішує конкретну соціальну проблему на локальному, чи глобальному рівні;
- спрямованість діяльності на вирішення соціальних проблем в короткостроковій та довгостроковій перспективі;
- залучення інноваційних підходів, що дає можливість посилити соціальну дію;

- спроможність підприємства вирішувати соціальні проблеми за рахунок власних доходів;
- можливість масштабування діяльності соціального підприємства;
- створення робочих місць, в тому числі з залученням малозабезпечених, працівників з інклюзією;
- культивування соціальних цінностей шляхом залучення різних інструментів та методів ведення бізнесу;
- реінвестування прибутків підтримку благодійних проєктів чи ініціатив, чи у розвиток власних потужностей;
- запровадження системних змін та звітування перед суспільством;
- можливість масштабування, що дозволяє охопити комплексно соціальні проблем.

Аналіз практики соціального бізнесу в Україні дає можливість виділити ключові проблеми його розвитку: неврегульованість діяльності на законодавчому рівні, відсутність комплексної просвітницької складової, що могла б охопити підприємців в різних сферах, відсутність стартового капіталу для реалізації ідей, започаткування та масштабування соціального бізнесу. Проте попри складні економічні умови, що ускладнилися воєнним станом, в Україні здійснюються певні заходи з фінансової та організаційно-інформаційної підтримки вітчизняного соціального підприємництва з боку держави, вітчизняних та міжнародних організацій. Це створює можливості для функціонування соціального підприємництва, а відповідно зачасту охоплювати питання, що знаходяться поза фокусом державного сектору економіки, покращення якості життя суспільства, виходу з соціально-економічної кризи та подальшого розвитку національної економіки.

Список використаних джерел

1. Ачкасова О. Розвиток соціального підприємництва в Україні в умовах воєнного стану. Економіка та суспільство. (37). URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-40>.

2. Соціальне підприємництво в Україні. Економіко-правовий аналіз. EU NEIGHBOURS east. 2020. URL: https://www.euneighbours.eu/sites/default/files/publications/2020-11/Legal%20report%20in%20Ukraine_Ukrainian.pdf.

ПРОГРАМА «ДОСТУПНІ ЛІКИ» ЯК МЕХАНІЗМ ПРОТИДІЇ АКТУАЛЬНІЙ СТАДІЇ ВІЙНИ ДЛЯ ЦИВІЛЬНОГО НАСЕЛЕННЯ

*Г. Смірнова,
аспірантка кафедри управління персоналом,
економіки праці та економічної теорії
Полтавський університет
економіки і торгівлі, м. Полтава*

2022 рік остаточно змінив реалії світової спільноти. Війна, яку розгорнула росія проти України 24-го лютого похитнула рівень впевненості загалом у безпеці та оптимальному стабільному функціонуванні в майбутньому. Цивільне населення України потерпає від наслідків військових дій. В цих умовах програма «Доступні Ліки» ні на мить не припинила працювати, забезпечуючи особливо вразливі ланки населення всіма необхідними препаратами.

У 2017 році було впроваджено державну програму «Доступні ліки», яка мала на меті:

- оптимізацію стану здоров'я населення України шляхом дофінансування певної категорії ліків із бюджету держави;
- регулювання фармацевтичного бізнесу шляхом заохочення розширення аптечних мереж;
- державного регулювання цін на деякі фармацевтичні препарати;
- залучення аптечних мереж до функціонування програми «Доступні ліки»;
- розвиток системи реімбурсації вартості ліків.

В умовах сьогодення доставка ліків здійснюється навіть на територію регіонів, де триває активна фаза бойових дій. Однак, сучасна ситуація вказує на те, що наразі модернізації потребує

не тільки система забезпечення населення у ліках першої необхідності в умовах війни, але й також спектр ліків має суттєво збільшитись у порівнянні із тим, чого потребували українці напередодні російського вторгнення.

Реалізації вище зазначених проблем сприяє реімбурсація лікарських засобів. Програму реімбурсації лікарських засобів «Доступні ліки» почали впроваджувати в 2017 році, щоб запобігти неправильному та нераціональному застосуванню ліків, а також підвищити доступність якісних, ефективних та безпечних лікарських засобів.

З 1 квітня 2019 року Національна служба здоров'я України адмініструвала програму реімбурсації лікарських засобів «Доступні ліки». А отже, з того моменту програма запевняла відшкодування аптекам вартість відпущених пацієнтам ліків за електронним рецептом. Програма «Доступні ліки» дозволила зменшити фінансове навантаження на пацієнтів та збільшити доступність ліків, чим сприяла поліпшенню рівня виконання державної програми забезпечення підтримки здоров'я населення та створила відповідні заходи, завдяки яким комерційні аптечні мережі на території України змогли оптимізувати рівень виконання соціальної функції, яка є суттєвою в сучасних умовах.

Світовий досвід свідчить, що реімбурсація лікарських засобів спонукає населення відходити від практики самолікування, замінюючи її походом до лікаря, сприяє більш ефективнішому фармацевтичному забезпеченню населення та робить використання державних коштів прозорим.

Реімбурсація ліків – повне або часткове відшкодування суб'єктам господарювання, які здійснюють діяльність з роздрібною торгівлю лікарськими засобами, вартості лікарських засобів або медичних виробів, що були відпущені пацієнту на підставі рецепта, за рахунок коштів Державного бюджету України.

Реімбурсація ліків – це механізм відшкодування державою вартості лікарських засобів. Реімбурсація в Україні реалізована у формі програми «Доступні ліки».

«Доступні ліки» – урядова програма, що забезпечує повну або часткову оплату вартості деяких лікарських засобів з

бюджетних коштів. Вона поширюється на лікування захворювань, які добре лікуються амбулаторно [1].

Основні нормативні документи, що регулюють роботу програми «Доступні ліки» в умовах сьогодення:

Закон України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» від 19.10.2017 № 2168-VIII.

Постанови КМУ:

«Деякі питання реімбурсації лікарських засобів» від 27.02.2019 № 135;

«Деякі питання щодо договорів про реімбурсацію» від 27.02.2019 № 136;

«Про затвердження Порядку використання коштів, передбачених у державному бюджеті на відшкодування вартості лікарських засобів для лікування окремих захворювань» від 27.02.2019 № 141;

«Деякі питання реімбурсації лікарських засобів за програмою державних гарантій медичного обслуговування населення» від 28.07.2021 № 854.

На сьогоднішній день за оцінками Уряду, представників комерційних аптечних мереж, а також, найголовніше, користувачів даної програми – населення України, програма функціонує і рівень забезпечення хворих із зокрема серцево-судинними захворюваннями, діабетом II типу, бронхіальною астмою та низки інших захворювань, якісно і кількісно зріс.

Натомість, одночасно, за результатами всіх років функціонування програми, виявились практичні недоліки у забезпеченні справності забезпечення «Доступних ліків». Представники комерційних аптечних мереж відмічають, що рівень забезпечення соціальної функції підвищується щорічно та дуже значно, тому підтримання якомога справнішого функціонування даної програми є пріоритетом не тільки Держави, але і комерційних аптечних мереж сьогодення.

Щороку програма включає в себе нові спектри та найменування лікарських засобів, які дозволяють підтримувати здоров'я українців, особливо тих, що найбільш потребують підтримки держави, завдяки сприянню аптечних мереж, які зробили із виконання програми «Доступні ліки» власну соціальну місію.

На підставі неухильного зросту актуальності програми «Доступні ліки» більш можливим для швидкого та справного вирішення стає питання розширення списку доступних в рамках програми ліків на такі, що є рідкими, або дуже дорогими, зокрема йдеться про ліки необхідні хворим із онкологічними захворюваннями тощо.

Отже, програма «Доступні ліки» ефективно працює на підтримання здоров'я українців та наближення України до перемоги.

Список використаних джерел

1. <https://medplatforma.com.ua/article/1975-yak-pratsyu-programa-rembursats-dostupn-lki-z-1-jovtnya>».
2. Офіційний сайт Міністерства Охорони Здоров'я України (стаття на тему функціонування програми «Доступні ліки»). URL: <https://moz.gov.ua/dostupni-liki>.
3. <https://biz.nv.ua/ukr/experts/skilki-koshtuyut-liki-hto-viznachaye-cini-50063012.html>.
4. https://buh.ligazakon.net/news/184665_yak-mekhanzmi-regulyvannya-tsn-na-lki.
5. https://ips.ligazakon.net/document/situation-doc/SB140009?utm_source=buh.ligazakon.net&utm_medium=text-news&utm_campaign=LZtest&_gl=1*!swxm2*_ga*NzgyNDY3Mjg0LjE2MDQ4MjUxNDA.*_ga_DT FQWX6QG5*MTYzNjY1MTMzNC4xLjAuMTYzNjY1MTMzNC4w&_ga=2.103527808.1095372149.1636651341-782467284.1604825140.
6. Офіційний сайт Національної Служби Здоров'я України (аналіз програми «Доступні ліки» та механізмів її застосування на підставі доступних вкладень). URL: <https://nszu.gov.ua/ogoloshennya-pro-ukladennya-ogovoriv/dostupni-lyky>.
7. Наказ МОЗ України від 10.08.2021 №1705 «Про затвердження Реєстру лікарських засобів, які підлягають реімбурсації, станом на 05 серпня 2021 року». URL: <https://moz.gov.ua/article/ministry-mandates/nakaz-moz-ukraini-vid-10082021--1705-pro-zatverdzhennja-reestru-likarskih-zasobiv-jaki-pidljagajut-reimbursacii-standom-na-05-serpnja-2021-roku>.

СТРУКТУРА Й РОЛЬ ОСОБИСТІСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

*Л. В. Степанова,
канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри управління
персоналом, економіки праці та економічної теорії;*

*А. А. Ткаченко,
магістр спеціальності 051 Економіка,
ОП «Управління персоналом і економіка праці»
Полтавський університет
економіки і торгівлі, м. Полтава*

У сучасних мінливих умовах функціонування національної економіки все частіше підприємства звертаються до вивчення не лише трудового потенціалу працівників, а й їх особистісного потенціалу, вважаючи його важливою частиною своєї конкурентоспроможності. Так, частина вчених розглядають особистісний потенціал як основу трудового потенціалу, а інші – як його частину, рівноправну в існуванні. Дослідження особистісного потенціалу працівників дає можливість детальніше розглянути це поняття та визначити його вплив на конкурентоспроможність підприємств.

Ситнік С. В. визначає особистісний потенціал як професійну взаємодію, яка виявляється у формі спільної діяльності, спілкуванні, співпереживанні через професійну самореалізацію – прагнення до виявлення і розвитку професійних можливостей [1].

Коваленко А. Б. вважає, що особистісний потенціал працівника – це інтегральна система характеристики індивідуально-психологічних особливостей особистості, що лежить в основі здатності особистості виходити у своїй життєдіяльності зі стійких внутрішніх критеріїв і орієнтирів, зберігаючи стабільність діяльності [2].

На нашу думку, слід вважати особистісний потенціал працівника рівноправною частиною трудового потенціалу, оскільки він є так званими *soft skills* – здібностями особистості лідирувати, працювати в команді, трансформуватися в мінливих умовах, що в сукупності виглядає як певний потенціал, який працівник

може використовувати задля забезпечення конкурентоспроможності, підприємства зокрема.

Між економічним зростанням та розвитком людини існує довгостроковий взаємозв'язок. Вважається, що розвиток людини є кінцевою метою, а економічне зростання лише засобом досягнення цієї мети.

Можна виділити такі основні складові особистісного потенціалу:

1. Гносеологічний потенціал (система знань, умінь, навичок, уявлень, світогляду, пізнавальних здібностей).

2. Аксиологічний потенціал (система цілей, цінностей та орієнтації, соціально-психологічних установок).

3. Творчий потенціал (можливість творити, знаходити нове, діяти оригінально і нестандартно).

В. О. Моляко виокремив у структурі творчого потенціалу особистості такі складові: – мотиваційний компонент: допитливість, потяг до створення нового, до пошуку й розв'язання проблем;

– емоційний компонент: задатки, нахили...; емоційне забарвлення окремих процесів, емоційне ставлення...; інтуїтизм

– здатність до прояву неусвідомлюваних швидких (іноді миттєвих) оцінок...;

– вольовий компонент: наполегливість, систематичність у роботі; цілеспрямованість, рішучість...;

– інтелектуальний компонент: швидкість у засвоєнні нової інформації...; прояви загального інтелекту...» [3, с. 7].

4. Комунікативний потенціал (здібності спілкування, розуміння і взаєморозуміння, здатності до оволодіння спілкуванням, комунікативні якості, вміння та навички).

5. Художній потенціал (система художньо-естетичних потреб, форм і способів їх задоволення).

6. Духовний потенціал (система смислів і смисложиттєвих орієнтації, духовно-моральних цінностей, життєвих позицій і моральних настанов особистості в системі загальнолюдських моральних норм) [3].

Деякі науковці вирізняють поняття особистісно-професійного потенціалу як процесу і компонент професійної самосвідомості, який впливає на самостійність професійного вибору суб'єкта, на формування внутрішніх структур особистості та їх оптимальне використання в діяльності, вироблення внутрішніх критеріїв оцінки себе як професіонала, знаходження особистісних смислів у трудовій діяльності [4, с. 113]. Вони пропонують таку структуру особистісно-професійного потенціалу (рис. 1).

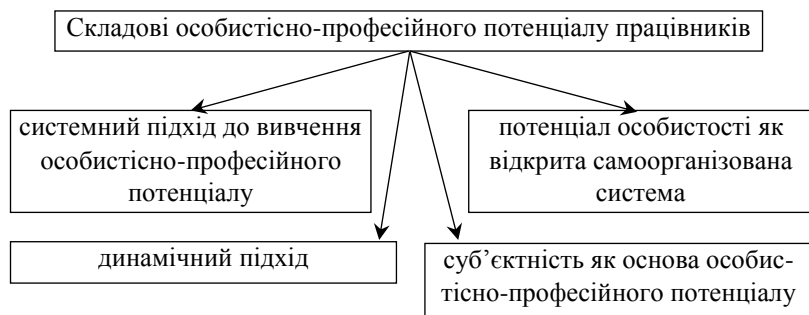


Рисунок 1 – Система складових особистісно-професійного потенціалу працівників [узагальнено автором]

Усі складові глибоко пов'язані між собою та іноді впливають як наслідок одна з іншої. Ми не можемо вивчати особистість, не розглядаючи її в системі взаємин. Саме тому використовується системний підхід у вивченні особистісно-професійного потенціалу, де враховано індивідуальні особливості особистості, її здібності, професійну спрямованість, життєві цінності і мотиви.

Отже, детальне вивчення структури та ролі особистісного потенціалу працівників підприємства задля забезпечення конкурентоспроможності дозволяє в майбутньому сформувати ефективні шляхи її підвищення.

Список використаних джерел

1. Ситнік С. В. Особистісний потенціал як умова професійної взаємодії. Вісник ОНУ імені І. І. Мечникова. Психологія. 2012. № 8. С. 168–175.

2. Коваленко А. Б., Родіна А. В. Особистісний потенціал в опануванні важких життєвих ситуацій: проактивна взаємодія із середовищем. 2009. Т. 14. № 17.
3. Моляко В. О. Творчий потенціал людини як психологічна проблема. *Психологія і суспільство*. 2007. № 4. С. 6–10.
4. Мосієнко К. О. Структура особистісно-професійного потенціалу та особливості його розвитку в студентстві. *Психологія та соціальна робота*. 2020. Вип. 2. (52). С. 111–124.

СУЧАСНІ АСПЕКТИ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ

*В. Страшко,
аспірант кафедри управління персоналом,
економіки праці та економічної теорії
Полтавський університет
економіки і торгівлі, м. Полтава*

Процеси, що відбуваються у світовій економіці на початку ХХІ ст. зумовили необхідність вибору Україною інноваційної моделі її розвитку. Зважаючи на досвід високорозвинутих країн, базова складова інноваційного розвитку – це людський потенціал, тому перспективи національної економіки залежать від рівня конкурентоспроможності робочої сили. Зважаючи на це однією з найважливіших соціально-економічних проблем, над вирішенням якої зосереджена увага економічної науки, є створення національної моделі формування конкурентоспроможності робочої сили, що передбачає дослідження аналогічного досвіду зарубіжних держав.

У Сполучених Штатах Америки перевага надається залученню фахівців потрібної кваліфікації через ринок праці або у компаній-конкурентів. Подібна тенденція спричинена високим рівнем спеціалізації виконуваних робіт, поведінкою компаній відносно проведення тренінг-заходів (особливо зі вступом на посаду), демографічною ситуацією, а саме старінням робочої сили через наближення пенсійного віку покоління бебі-буму, яке складає близько 26 % всього населення Сполучених Штатів

та перенесенням виробничих потужностей за межі національних кордонів.

Взагалі регулювання ринку праці з боку держави здійснюється за такими напрямками: додаткові робочі місця в державному секторі; підготовка та перепідготовка робочої сили; працевлаштування трудових ресурсів шляхом їх стимулювання. Монополізм в цьому процесі відсутній.

У США успішно функціонує система електронних банків робочих місць та більш сучасні системи підбору й розподілу робочої сили. Здійснюється опис не тільки існуючих вакансій, але й претендентів на кожну з них. Як підсумок підбір кандидатів на вакансії проходить за допомогою електронної системи робочих місць [1, с. 87–94].

Вважаючи, що призначення навіть талановитого адміністратора на посаду, яка не відповідає його профілю, може призвести до негативних наслідків для організації, а тривале емпіричне набуття необхідних знань і навичок – це досить неефективний шлях розвитку керівника, середньостатистична американська компанія постійно навчає приблизно 80 % свого штату, витрачаючи в середньому на одного працівника близько 865 доларів США в рік (2002–2012 рр.). Світова фінансово-економічна криза відчутно вплинула на діяльність американських підприємств у цій сфері: обсяг витрат на навчання (у відсотках до фонду оплати праці) скоротився з 2,24 % у 2008 році до 2,14 % у 2009 році [2, с. 58–61].

Заслуговує на увагу досвід формування конкурентоспроможності робочої сили Канади. Тут більше 500 офісів, які опікуються програмами зайнятості й працевлаштування. Райони, де зафіксовано хронічний рівень безробіття, заробітна плата для працівників, які прийняті на роботу, субсидується. Розповсюдженими стали програми сприяння зайнятості у працевлаштуванні та професійній підготовці й перепідготовці [3].

У Польщі популярними стали так звані «витратні програми», під патронатом Державним фондом реабілітації інвалідів. В цих програмах передбачено програми перепідготовки для зайнятих

та безробітних, які подовжений час не мають роботи; субсидування випускників курсів перепідготовки; страхування безробітних на підприємствах; стипендіальні виплати тим випускникам, що продовжують навчання в місцях з високим рівнем структурного безробіття; подальший розвиток «Клубів праці», які здійснюють підтримку безробітних та виступають кураторами їх подальшого працевлаштування.

Те ж само відбувається в Чехії, де здійснюється пільгове кредитування та субсидування безробітних у випадку, коли вони започатковують власну справу, а також фінансування профнавчання безробітних [1, с. 87–94].

Цікавим для формування конкурентоспроможності робочої сили є досвід Швеції, де створено національна система професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, як зайнятих, так і вивільнених. Законодавчу підтримку мають навчальні відпустки, які оплачуються державою, розроблена система мотивації населення щодо систематичного підвищення рівня кваліфікації та перекваліфікації [3].

Японська класична система трудових відносин, що базується на «п'яти великих системах», поступово починає втрачати силу в корпораціях. Вони починають переходити від системи пожиттєвого найму та оплати праці за принципом старшинства й репутації як захисних засобів від плинності кадрів до систем персоналу з такими складовими, що дозволяють створювати динамічну організаційну культуру. Ідеться про систему менеджменту за цілями, систему винагороди персоналу за внеском відносно обов'язків, відповідальності, здатності й показників роботи, систему власного оцінювання та індивідуальних зустрічей (двічі на рік) із супервайзерами, систему вакансій і кар'єрного оцінювання, систему бонусів за винахідництво.

Ринок праці Японії поділений на ринок нових випускників та ринок тих, хто шукає роботу в середині кар'єрного шляху. Поняття «посада» в Японії є менш формалізованим, ніж у США та Європі. Середня стабільність персоналу в Японії, за даними

опитування 2015 р., становить 11,8 років, а частка працівників, що працює в компанії понад 20 років – 21,3 % [6].

Основою японської системи професійного навчання в компаніях є концепція «гнучкого працівника»: відбір та підготовка працівника не з однієї, а з двох-трьох спеціальностей із наступним підвищенням кваліфікації упродовж усього життя. Вважається, що перепідготувати працівника дешевше, ніж замінити його. Японські компанії витрачають на перепідготовку персоналу щорічно суми, що дорівнюють 10–12% фонду заробітної плати [5, с. 93].

Ураховуючи розглянутий вище досвід формування конкурентоспроможності персоналу в США та Японії, можна зробити висновок, що японська модель є більш комплексною та зваженою. Вона орієнтована не лише на менеджмент, але й на лінійних співробітників, що дозволяє японським компаніям самостійно будувати кадровий резерв виходячи із конкретних проблем підприємства. Саме ця модель є найбільш привабливою для робочої сили сучасної України в контексті формування її конкурентоспроможності.

Отже, для підвищення конкурентоспроможності робочої сили в Україні, Європі й світі, необхідно створення сучасної ефективної системи управління людськими ресурсами, яка б повністю відповідала на виклики й загрози, пов'язані з наслідками пандемії, російською агресією, військовими діями на Близькому Сході.

Список використаних джерел

1. Казюка Н. П. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості. Актуальні проблеми розвитку економіки регіону. Івано-Франк. 2019. Вип. 15, Т. 2. С. 87–94.
2. Любимова К. О. Світовий досвід професійного навчання персоналу підприємств. Економічний часопис – XXI. 2011. № 3–4. С. 58–61.
3. Показники демографічного розвитку ООН. URL: <https://www.un.org/ru/sections/issues-depth/population/index.html>.
4. Labor situation in Japan and analysis: general overview 2015/2016. The Japan Institute for Labor Policy and Training, 2016. 204 p.

АКТУАЛЬНИЙ СТАН ТА ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ

С. Б. Сюта,
аспірант;

Я. С. Лапчук,

*канд. екон. наук, доцент – науковий керівник
Дрогобицький державний педагогічний
університет імені Івана Франка, м. Дрогобич*

Децентралізаційні процеси в Україні, які офіційно розпочалися в 2014 році із прийняття законів «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про фінансове забезпечення місцевих самоврядувань», стали фундаментом для впровадження якісно нової моделі місцевого самоврядування. Децентралізація виявилася ефективним механізмом оперативного й гнучкого вирішення проблем на локальному рівні, утворення й підтримування системи міцних та самодостатніх територіальних громад, що, зі свого боку, є основою регіонального розвитку будь-якої країни. Зважаючи на європейський досвід децентралізаційних процесів, можна констатувати, що чим краще розвинена система територіальних громад, тим вищий рівень забезпеченості регіону й тим ефективніше вирішуються місцеві проблеми. З огляду на фактори, які стримують реформи самоврядування (неефективний розподіл фінансових ресурсів, недосконалість законодавства, наявність корупції тощо), питання підвищення ефективності механізмів децентралізації потребують поглибленого розгляду.

Дослідження питань децентралізації в контексті підвищення ефективності регіонального управління – актуальний вектор осмислення сучасного стану й перспектив економічного розвитку України (Г. Возняк, Б. Данилишин, Н. Камінська, В. Борщевський, С. Колодій, І. Сторонянська, М. Габрель). Водночас на сьогодні ще не вирішені численні проблеми, спричинені асиметричними темпами розвитку різних регіонів. Це зумовлює актуальність розгляду питання децентралізації.

Мета пропонованої студії – схарактеризувати актуальний стан децентралізаційних процесів в Україні та перспектив їх подальшого розвитку, а також окреслити напрямки пошуку шляхів удосконалення регіонального розвитку в умовах децентралізації.

Незважаючи на достатньо складні виклики об’єктивного й суб’єктивного характеру, реформа місцевого самоврядування та територіальної організації влади, як і реформа державної регіональної політики в Україні відбуваються послідовно й мають незаперечні позитивні результати. На сьогодні процеси децентралізації не завершені, їх реалізація пов’язана з низкою значущих змін у системі управління влади на місцевому рівні.

Успіх децентралізації зумовлений її синтетичним характером: відповідні процеси здійснюються одночасно у сфері управління, у сфері фінансів та у сфері надання послуг громадянам, а також супроводжуються комплексом законодавчих новацій. Станом на грудень 2023 року в Україні функціонують 1 439 об’єднані територіальні громади (ОТГ), що охоплюють 27 833 населені пункти [2]. ОТГ отримують більше повноважень у розвитку й покращенні сфер освіти, охорони здоров’я, соціальної допомоги, благоустрою тощо. Але найважливіший фактор еволюційної динаміки розвитку регіонів – це делегування фінансових ресурсів територіальним громадам. У структурі доходів бюджетів ОТГ станом на 2018 рік лівову частку складала податки: ПДФО – 56 % та єдиний податок для ФОП – 16 %, доходи від земельних ресурсів громади та акцизи складали 15 % та 7 % відповідно, а на інші власні надходження до бюджетів ОТГ припадали тільки 6 %. Станом на 1 липня 2023 року ПДФО складає уже 65,9 %, єдиний податок приніс у бюджети територіальних громад 14 %, плата за землю – 9,3 %, акцизні збори та інші надходження – 5,4 % та 3,2 % відповідно [1].

Звісно, структура бюджетоутворення може варіюватися залежно від територіальної громади: в ОТГ, на території яких розташована велика кількість АЗС, бюджет активно поповнює акциз із пального; окремі громади отримують велику частку прибутку від оренди землі тощо. Проте загальна картина чітко

свідчить про те, що саме перерозподіл податків громадян і делегування їх місцевим громадам стали необхідним потужним поштовхом до ефективнішої підтримки розвитку регіонів України. Немає сумніву в тому, що децентралізаційні процеси, започатковані в 2014 р., сприяють активному розвитку ініціатив і громадської активності, а також дозволяють громадам пристосовувати програми розвитку до місцевих потреб, гнучко реагувати на регіональні виклики.

Низку питань громадам міст і сіл складно вирішувати самостійно (утилізація та переробка сміття, забезпечення якісного централізованого водопостачання й водовідведення, ремонт і прибирання доріг, організація пасажироперевезень, утримання пожежної охорони тощо). Ці проблеми ефективно вирішуються за рахунок механізмів міжмуніципальної консолідації, що передбачено Законом «Про співробітництво територіальних громад» (2014).

Водночас варто наголосити, що попри очевидні позитивні досягнення досі існують проблеми, які гальмують структурні зрушення в економіці регіонів України. Ці проблеми найчастіше пов'язані з відсутністю чітких орієнтирів державної регіональної політики, а також із чинниками політичної нестабільності та політико-економічної кризи в державі. За останні десятиліття наша держава опинилася в ролі об'єкта широкомасштабної глобальної конкуренції кількох геополітичних сил, кожна з яких має своє геостратегічне бачення подальшого розвитку східно-європейського регіону, до якого належить і Україна. Як наслідок, невідповідність пріоритетів реального інвестування пріоритетам, що визначені державними програмами, зумовлює стихійний, некерований характер зрушень у регіонах. Насамперед це виявляється в диспропорційності темпів розвитку найбільш і найменш розвинутих регіонів, що зумовлює поглиблення міжрегіональних розривів.

Посиленню асиметрії розвитку регіонів сприяє також паралельне існування децентралізованої та ієрархічної системи, коли зберігається значна централізація фінансових ресурсів в управлінні соціально-економічним розвитком регіонів. Це зумовлює

незацікавленість територіальних громад у результативному їх використанні.

З ієрархічністю пов'язаний і такий негативний чинник, як корупція, оскільки вона значно гальмує ефективний розподіл ресурсів. За індексом сприйняття корупції (CPI) станом на 2022 рік Україна посіла 116 місце зі 180 країн у CPI, отримавши 33 бали із 100 можливих. Рекомендацію від CPI Transparency International провести реформу конституційного правосуддя з урахуванням висновків, наданих Венеційською комісією, не було виконано. 13 грудня 2022 року Верховна Рада ухвалила законопроект № 7662 щодо добору кандидатів на посаду судді КСУ, включаючи склад і правила прийняття рішень у Дорадчій групі експертів (ДГЕ). Ураховуючи сучасну ситуацію, громадські експерти попереджають, що чинна редакція закону може сприяти встановленню повного контролю політичної влади над Конституційним Судом. У чинній редакції закон про «реформу» КСУ є чинником загрози демократії і євроінтеграції. Саме тому, з урахуванням зазначеного, громадськість закликала Венеційську комісію та інших міжнародних партнерів не делегувати експертів у ДГЕ, до внесення необхідних конструктивних змін до закону [3].

Від 2014 р. реформа місцевого самоврядування засвідчила значні успіхи. Утворені об'єднані територіальні громади показали успішність самоврядування. За майже 10 років сформувався прошарок сучасних управлінців, які ефективно використовують конкурентні переваги територій, що підвищує темпи розвитку регіонів. Більшість ОТГ об'єдналися для забезпечення більш ефективного управління та розвитку. Уже зараз зафіксовано успішний досвід кооперації територіальних громад.

Серед основних факторів, які негативно впливають на децентралізаційну реформу, – диспропорційність розвитку регіонів, централізація фінансових ресурсів і високий рівень корупції. Вони потребують системного та узгодженого підходу щодо їх вирішення. Передусім це стосується перерозподілу фінансових ресурсів. Децентралізація фінансів необхідна для максимально ефективного та гнучкого вирішення місцевих

потреб. Інвестиції в розвиток муніципальної інфраструктури сприяють покращенню умов життя та праці громадян, а також створенню сприятливих умов для економічного розвитку. Згідно з висновками Венеційської комісії [5], необхідно реалізувати реформу конституційного правосуддя, провести прозорий конкурс із відбору суддів Конституційного Суду України, оновити органи суддівського самоврядування для забезпечення нормального функціонування судових установ і запуску повноцінної судової реформи. У комплексі це сприяє створенню ефективної системи адміністративно-територіального устрою із спроможним місцевим самоврядуванням та ефективними інструментами регіонального розвитку.

Список використаних джерел

1. Державна служба статистики. URL: <https://ukrstat.gov.ua>.
2. Децентралізація влади. URL: <http://decentralization.gov.ua>.
3. Індекс сприйняття корупції – 2022. URL: <https://cpi.ti-ukraine.org>.
4. Бюджетний кодекс України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2456-17>.
5. Council of Europe, Venice Commission. URL: [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD\(2022\)054-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD(2022)054-e).

ТЕОРЕТИЧНІ КОНЦЕПЦІЇ ТА МЕТОДОЛОГІЧНИЙ БАЗИС УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

*О. В. Тужилкіна,
канд. екон. наук, доцент, доцент
кафедри управління персоналом,
економіки праці та економічної теорії;*

*А. Андрієнко,
аспірант кафедри управління персоналом,
економіки праці та економічної теорії
Полтавський університет
економіки і торгівлі, м. Полтава*

Формування та розвиток якості трудових ресурсів протягом тривалого часу вивчається широким колом дослідників та аналізується як процес, що вимагає управлінського впливу, що здійс-

нюється на різних рівнях та в різних напрямках. Таким чином, концепція управління якістю трудових ресурсів розглядається як актуальна та стратегічно значуща проблема сучасної науки та практики, вирішення якої зумовить подальший розвиток економіки нашої країни.

Поставлена нами мета розробки концепції управління якістю трудових ресурсів досягається шляхом визначення сутності якості трудових ресурсів, діагностики його стану та опрацювання методів та інструментів управління за допомогою застосування міждисциплінарних знань та сучасної методології.

Розглядаючи людські ресурси як сукупність економічних суб'єктів соціально-економічних систем різних рівнів і з огляду на подвійну природу категорії «людські ресурси», ми виходимо з того, що людські ресурси є інтегральним соціально-економічним ресурсом, що характеризується кількісними показниками народонаселення та якісними параметрами розвитку людського капіталу та людського потенціалу системи певного рівня.

Враховуючи значущість системного розвитку якісних параметрів людських ресурсів, що здійснюється у всі періоди життя людини, вважаємо за необхідне орієнтуватися насамперед на підвищення якості трудових ресурсів.

Якість трудових ресурсів розуміється нами як сукупна характеристика ресурсу людини, що відображає рівень розвитку фізичної, освітньої, інтелектуальної, культурної, соціальної, мотиваційної, творчої та інших компонентів, що визначають (за допомогою об'єктивних та суб'єктивних показників та оцінок, переважання яких залежить від ієрархічного рівня соціально-економічної системи), міру здатності та готовності участі людини у трудовій діяльності, забезпеченні соціально-економічного розвитку та реалізації модернізаційних перетворень економіки.

З позицій нашого дослідження під управлінням якістю трудових ресурсів розуміється спрямована або підтримуюча дія суб'єкта управління, орієнтована на розвиток якісних характеристик трудових ресурсів соціально-економічної системи певного рівня та забезпечує гармонізацію цілей об'єкта та суб'єкта управління.

Щодо критеріїв та характеристик якості трудових ресурсів недоречно говорити про більшу значущість одних параметрів, ніж інші. Також, зважаючи на синергізм, що діє як мультиплікатор розвитку якості, управління якістю трудових ресурсів має спиратися на розуміння цінності та вдосконалення як окремих якісних характеристик, так і всієї їх системи шляхом визначення поточного стану якості, а також забезпечення сукупних умов його розвитку.

Вивчаючи якість трудових ресурсів, його параметри, характеристики та методи управління, необхідно досліджувати дані аспекти з позиції аналізу їх формування та розвитку в таких класах систем, як соціально-економічні системи, оскільки поряд з тим, що вони (соціально-економічні системи) забезпечують суспільні потреби (соціальні) і є керованими (економічними), вони мають властивості систем, що складаються з взаємодоповнюючих один одного елементів.

Управління якістю трудових ресурсів у складній соціально-економічній системі, крім управлінського впливу, передбачає взаємодію та взаємний вплив систем та елементів різних рівнів один на одного. Вочевидь, що якість трудових ресурсів формується всіх рівнях складної соціально-економічної системі, розвиваючись чи деградує залежно від характеру зв'язків системи. Наприклад, у соціально-економічних системах індивідуального рівня забезпечується накопичення вихідного рівня якості трудових ресурсів, закладаються базові характеристики якості: капітал здоров'я, ставлення до освіти, праці, базові культурні, соціальні та трудові цінності, мотиви тощо.

Соціально-економічні системи макrorівня формують якість трудових ресурсів, вдаючись, переважно, до інституційних інструментів, формулюючи принципи управління та політику в галузі соціального розвитку, соціально-трудова відносин, суспільне ставлення до таких показників якості трудових ресурсів, як здоров'я, професіоналізм, відповідальність тощо. При цьому функціонування соціально-економічних систем макrorівня надає безумовний вплив на якість трудових ресурсів індивідуального та мікрорівнів.

Отже, під управлінням якістю трудових ресурсів розуміється цілеспрямований вплив на трудові ресурси соціально-економічних систем, що здійснюється на основі принципу загальної відповідальності за якість та враховує особливості цілей та поведінки систем різних рівнів у питаннях формування необхідних якісних характеристик.

Сучасне наукове знання спирається на різні рівні методологічної концепції, виділяючи методологію філософську, загальнонаукову, приватну, дисциплінарну та міждисциплінарну. Кожен рівень цієї концепції передбачає використання сукупності методів попереднього рівня, збагачуючи його методами і прийомами наукового дослідження. Відповідно, можна зробити висновок, що методи міждисциплінарних досліджень характеризуються найбільшою варіативністю та застосовністю щодо складних систем і конструкцій, які властиві сучасній економіці.

Виходячи з вищесказаного, при вирішенні проблеми управління якістю трудових ресурсів слід застосовувати сучасну методологію, що базується, з одного боку, на методологічній рівневій концепції, тобто включає сукупність загальнофілософських, наукових, спеціальних та інших методів; а з іншого – на методологічній новачії: посилення застосування методів синергетики та надання особливої уваги досягненням її різних напрямів; підвищення значущості концепції імовірного детермінізму; розуміння необхідності всебічного вивчення об'єкта, не обмежуючи при цьому його (об'єкта) цілісності, інтегративності та залученості до взаємодії з іншими об'єктами; дуалізм та співвіднесеність об'єктивного та суб'єктивного у дослідженнях; а також застосування нетрадиційних методів та засобів дослідження.

Список використаних джерел

1. Актуальні проблеми та напрями розвитку потенціалу соціально-економічних систем в умовах конкуренції : монографія / за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л. Л. Калініченко. Х. : ФОП Панов А. М., Видав. ТОВ «В справі», 2017. 275 с.

2. Богацька Н., Мельник Ю. (2018). Інноваційні методи управління трудовими ресурсами на підприємстві. Мистецтво наукової думки, (1), 27-29.
3. Багрій К. Л. (2017) Деякі особливості аналізу ефективності використання трудових ресурсів. Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту, (1-2), 344-350.

ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ У СУЧАСНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ

*О. В. Тужилкіна,
канд. екон. наук, доцент, доцент
кафедри управління персоналом,
економіки праці та економічної теорії;*

*О. Єгорова,
магістр спец. 051 «Економіка»,
ОП «Управління персоналом і економіка праці»
Полтавський університет
економіки і торгівлі, м. Полтава*

В останні роки національна економіка України характеризується нестабільним станом, а отже успішне функціонування виробничих підприємств і їх спрямування на розвиток визначається здатністю швидкої адаптації до змін в цих соціально-економічних умовах. Формування і розвиток корпоративної культури вітчизняних виробничих підприємств відбувається в умовах розв'язання ними таких важливих завдань – внутрішньої інтеграції та зовнішньої адаптації.

Феноменом українського виробничого сектору є те, що він знаходиться одночасно під впливом соціально-економічної соціокультурної і політичної підсистем. В нестабільних соціально-економічних умовах в Україні вплив цих підсистем відбивається на формуванні ділової етики підприємницького середовища, чинних норм і принципів. На нашу думку, це унікальне поєднання стереотипів економічної поведінки часів авторитарної економіки, практичного досвіду західної ділової культури і управління разом з частково сформованими нормами і правилами, характерними для трансформаційної і кризової економіки.

Недостатня економічна ефективність більшості українських виробничих підприємств, обумовлена ігноруванням факту існування корпоративної культури та відсутністю визнання її значимості. Це призводить до спонтанного формування корпоративних культур вітчизняних виробничих підприємств.

Корпоративна культура виробничого підприємства формується під впливом культури працівника, життєвих цінностей та цілей, властивих конкретному підприємству, а також особливостей національної культури.

Корпоративна культура належить до складних матеріально-духовних феноменів, вивчення яких стикається з низкою проблем, що включають оцінювання впливу факторів на формування та розвиток корпоративної культури [1, с. 101].

З метою визначення основних шляхів напрямів формування корпоративної культури, забезпечення ефективного механізму її функціонування систематизуємо чинники впливу на неї. Така систематизація вимагає певної класифікації та виділення пріоритетних та впливових чинників.

Вважаємо, що необхідність визначення впливу чинників на формування корпоративної культури у сучасних соціально-економічних умовах зумовлена таким:

- сукупність чинників дає можливість розуміння сутності корпоративної культури та визначення впливу на неї низки чинників;

- чинники дозволяють виявляти певні тенденції, що важливо для моделювання та визначення стратегії розвитку підприємства;

- визначення напряму впливу чинників дозволяє ефективно застосовувати корпоративну культуру як своєрідний інструмент розвитку підприємства та більш легкої адаптації в сучасних умовах змін.

На формування корпоративної культури українських виробничих підприємств впливають безліч чинників. Класифікуємо чинники залежно від рівня аналізу:

- на макрорівні розглядаються чинники, що впливають в масштабах усього суспільства;

– на мезорівні розглядаються чинники, що впливають на рівні підприємства;

– на мікрорівні розглядаються чинники, що діють на рівні людини (стосуються родини, освіти, виховання, рівня соціалізації тощо).

На макрорівні загальні тенденції виявляються з урахуванням специфіки національного менталітету, національної культури, самобутності країни.

На мезорівні (корпоративна культура виробничого підприємства) враховується вид економічної діяльності, масштаб підприємства, стадія його життєвого циклу.

На макрорівні доцільно визначати вартість людського капіталу виробничого підприємства, яка формує сукупну вартість людського капіталу певної країни.

Отже, можна зробити висновок, що «корпоративна культура» – це явище, яке пов'язане як з окремим виробничим підприємством, так і з національною культурою країни загалом. Макрочинники для усіх виробничих підприємств є однаковими, мезо – і мікрочинники слід формувати на рівні конкретного підприємства, що пояснює різноманітність корпоративних культур. Таким чином, особливості корпоративної культури виробничого підприємства визначається не тільки сукупним впливом обраних чинників, а також проявом компонент, які обумовлюють його унікальність.

Список використаних джерел

1. Захарчин Г. М. Теорія та методологія формування і розвитку організаційної культури машинобудівного підприємства : монографія. Львів : Вид-во Національного університету «Львівська політехніка», 2011. – 348 с.
2. Дослідження корпоративної культури [Електронний ресурс]. URL: <http://www.tns-global.com.ua>.
3. Степанова Л. В., Тужилкіна О. В. Корпоративна культура: сутність та теоретичні підходи дослідження. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки. 2017. № 4. С. 167–172. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvpushk_2017_4_25.

4. Фаріон Н. О. Принципи корпоративного управління: міжнародний та вітчизняний досвід. Інвестиції: практика та досвід. 2015. № 22. С. 134–138.

РОЛЬ І ЗНАЧЕННЯ КАДРОВОЇ СЛУЖБИ СУЧАСНОГО ФОРМАТУ

*О. В. Тужилкіна,
канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри управління
персоналом, економіки праці та економічної теорії;*

*А. Золотоверх,
магістр спец. 051 «Економіка»,
ОП «Управління персоналом і економіка праці»
Полтавський університет
економіки і торгівлі, м. Полтава*

Серед фахівців з управління трудовими ресурсами існує думка, що до появи підрозділів з управління персоналом наприкінці 90-х рр. ХХ ст. не було і процесу управління людськими ресурсами. Вважаємо таку думку помилковою. Функції, які мають виконувати працівники служби управління персоналом, виконували інші підрозділи або лінійні керівники. В Україні традиційно існували відділи праці та заробітної плати, які раніше входили до складу фінансово-економічних підрозділів. Наразі функції цих відділів перейшли до фахівців із мотивування та стимулювання в межах HR-служб. Навчання працівників здійснювалося фахівцями з навчання, які входили до штату відділів кадрів. Підбір персоналу також здійснювався силами працівниками відділу кадрів.

Отже, функція з управління персоналом на підприємствах існувала завжди. Однак вона була або «розмита» і розподілена за іншими підрозділами, або окремі напрями у сфері управління персоналом ніяк не були пов'язані між собою.

Наразі, залежно від рівня розвитку менеджменту на підприємстві HR-підрозділи також відповідають за різні напрями. Є відділи персоналу, які за своєю суттю виконують секретарські функції (розміщують оголошення про вакансії та запрошують претендентів на співбесіди), а є HR-підрозділи, які беруть участь

у вирішенні важливих питань щодо формування кадрового резерву, мотивації персоналу, розвитку корпоративної культури.

Ініціатором створення підрозділу управління людськими ресурсами в більшості випадків є топ-менеджмент підприємства. Це відбувається на певній стадії розвитку підприємства, коли спостерігається швидке зростання чисельності персоналу. Мотиви цього рішення найрізноманітніші: починаючи від невиразного невдоволення дисципліною працівників і закінчуючи відсутністю виробленої корпоративної ідеології.

Мета HR-підрозділу – реалізація кадрової політики підприємства, розробка бази, що регламентує, створення документообігу, впровадження нових технологій, покликаних забезпечити компанію персоналом, здатним працювати на досягнення стратегічних цілей. Звичайно, відділи персоналу не лише розробляють інструкції та положення у сфері управління персоналом, а й самі виконують низку функцій (ведуть підбір і відбір нових працівників, оформлюють трудові відносини та ін.).

Основне завдання сучасної служби управління персоналом (людськими ресурсами) – це допомога топ-менеджменту підприємства в досягненні загальних для підприємства і персоналу цілей. Основними функціями є: формування кадрового резерву і робота з ним за спеціальними програмами, підвищення кваліфікації людських ресурсів, участь у діловій оцінці людських ресурсів та заходи щодо її підсумками [4, с. 342]. Традиційно у роботі відділів з управління людськими ресурсами виділяють такі напрями:

- рекрутинг – включає пошук нових працівників, відбір кандидатів у процесі співбесід, психологічне тестування. Рекрутинг є своєрідним початковим рівнем професійного розвитку HR-менеджера, хоча, на наш погляд, це неправильна думка. Для того щоб набирати персонал, потрібно мати об'єктивний погляд на речі, зрілість, врівноваженість, життєвий досвід;

- адаптація – процес адаптації призначений для того, щоб новоприйняті працівники досить швидко увійшли в курс справи, освоїли необхідні навички, познайомилися з колективом, з внутрішнькорпоративними правилами. HR-підрозділ відіграє у

процесі адаптації дуже важливу роль. По-перше, процес адаптації має бути формалізований, тобто оформлений документально у вигляді положень, інструкцій тощо. А по-друге, менеджер з персоналу має контролювати, як відбувається «вливання» нових працівників у колектив;

– розвиток персоналу – ця сфера діяльності відділів управління персоналом стосується працівників, що вже працюють. Кожне підприємство постійно розвивається: з'являються нові бізнес-напрями, характер повсякденних завдань змінюється, стає складнішим. Для того щоб працівники відповідали вимогам, що постійно змінюються, їх необхідно розвивати. Сам по собі напрямок «розвиток персоналу» містить ще кілька напрямів, тісно пов'язаних між собою, це:

- а) атестація персоналу
- б) формування та робота з кадровим резервом
- в) навчання персоналу;

– мотивування персоналу – для того, щоб підприємство працювало, персонал необхідно утримувати та стимулювати. Завдання HR-підрозділів – розробити такий компенсаційний пакет, щоб він був привабливим для працівників. Фахівці з мотивації розробляють принципи оплати праці, встановлюють розмір заробітної плати з урахуванням ситуації ринку праці. У рамках напряму «мотивування персоналу» розробляються положення щодо оплати та дисциплінарна політика;

– корпоративна культура – даний напрям спрямований на те, щоб розвивати у працівників почуття спільності, відданості підприємству та водночас прищеплювати їм корпоративні цінності. Для досягнення цієї мети HR-підрозділи займаються організацією корпоративних свят, випускають корпоративні газети, готують спеціальні пам'ятки для персоналу, розробляють корпоративні кодекси;

– кадрове діловодство – це оформлення трудових відносин відповідно до трудового законодавства. По суті, це те, чим переважно займалися традиційні відділи кадрів. Сюди входять такі функції: оформлення на роботу, звільнення, ведення особових справ, складання графіка відпусток, взаємодія з військо-

матами тощо. Також важливою функцією служби управління персоналом є укладання колективного договору. Колективний договір – це правовий акт, який регулює соціально-трудові відносини в організації або в індивідуального підприємця та укладається працівниками та роботодавцем в особі їхніх представників.

У деяких підприємствах є й інші напрями роботи HR-підрозділів: організаційний розвиток, в межах якого розробляються різні робочі регламенти, документи для інших підрозділів. У великих компаніях деякі відділи персоналу займаються організацією житла для працівників (на підприємствах із сезонним характером роботи, коли періодично залучається велика кількість працівників із різних міст). Оскільки кадрова служба покликана забезпечити людську складову діяльності підприємства, що є важливою гарантією ефективності діяльності підприємства, серед найбільш значущих її завдань є такі:

- допомога підприємству в досягненні його цілей;
- ефективне використання майстерності та можливостей працівників;
- забезпечення підприємства висококваліфікованими та зацікавленими працівниками;
- прагнення найбільш повному задоволенню працівників своєю роботою, їх найбільш повному самовираженню;
- розвиток та підтримка на високому рівні якості життя, що робить бажаною роботу на цьому підприємстві;
- зв'язок управлінців персоналом з усіма працівниками;
- допомога у збереженні соціально-психологічного клімату;
- управління рухом до взаємної вигоди індивідів, груп підприємств, суспільства.

Набір функцій сучасного HR-менеджменту не обмежується лише документуванням трудових відносин, перше місце зараз виходять завдання з управління трудовими резервами.

Така різноманітність функцій пояснюється станом ринку праці, еволюцією економіки та бізнесу. Дедалі більше керівників розуміє, що ставлення до персоналу треба міняти. Топ-менеджмент тепер розглядає персонал як найважливіший ресурс

бізнесу, інвестиції в розвиток якого не тільки виправдані, а й життєво необхідні підприємству.

На нашу думку, розгалужена служба управління персоналом потрібна за таких умов:

- якщо мета підприємства – розвиток, захоплення частки ринку, створення високотехнологічного виробництва;
- на етапах створення та активного зростання підприємства;
- на стадії реформування підприємства;
- підприємствам, що переживають кризу;
- підприємствам, на яких виробничий процес потребує співпраці висококваліфікованих спеціалістів, які мають велику цінність на ринку праці;
- підприємствам, у яких виробничий процес вимагає дотримання комерційної чи промислової таємниці;
- у великих компаніях зі складною структурою підпорядкованості (холдинги), що мають розвинену систему бізнес-процесів;
- у компаніях, зацікавлених у структуруванні, акумулюванні та повноцінній передачі новим співробітникам накопиченого досвіду.

Отже, що головне призначення служби персоналу полягає у тому, щоб організувати, підтримувати функціонування та своєчасно коригувати процес роботи з працівниками. Основне завдання служби управління персоналом – це допомога підприємству у досягненні її цілей. Функцій у неї досить багато, куди переважно входить прийом на роботу, навчання, звільнення, ведення всього кадрового діловодства, розвиток, охорона праці, забезпечення дотримання трудового законодавства та ін.

Список використаних джерел

1. Балановська Т. І. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : ФОП Ямчинський О. В., 2022. 371 с.
2. Рачинський А. П. Служби управління персоналом: особливості створення та функціонування. Державне будівництво. 2008. № 2.
3. Стасів О. В., Бутинська Р. Я. Поняття та завдання кадрової служби підприємства: правовий аспект. Проблеми цивільного, господар-

ського, трудового права та права соціального забезпечення, 2021. С. 192–195.

4. Тужилкіна О. В. Сучасні підходи до мотиваційного управління людськими ресурсами. Економіка і організація управління. 2016. – № 3 (23). С. 140–146.

ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

*О. В. Тужилкіна,
канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри управління
персоналом, економіки праці та економічної теорії;*

*М. М. Прохоров,
аспірант кафедри управління персоналом,
економіки праці та економічної теорії
Полтавський університет
економіки і торгівлі, м. Полтава*

Сучасні умови ринкових взаємин вимагають більш ефективних та вдосконалених систем управління у всіх сферах економіки. Кожне підприємство прагне досягнення високих результатів у результаті своєї діяльності. Щоб їх отримати, необхідно підвищити ефективність організації управління підприємством загалом та персоналом зокрема. Великий вплив на продуктивність організації управління надають об'єктивність та правдивість її оцінки. Усі методи підвищення результативності управління базуються на комплексному підході, основою якого покладено спостереження всіх подій, явищ і процесів у тому взаємозв'язку. Але це неможливо без розуміння того, що вони є ланками однієї цілої системи. Сутність даних методів полягає в тому, щоб після їх здійснення діяльність підприємства стала більш ефективною, були отримані позитивні результати. Однак, досягнення високих результатів діяльності не можна отримати без правильно сформульованої мети та чіткого опису об'єктів та суб'єктів процесу. Це означає, якщо перед підприємством не поставлені конкретні завдання щодо проведення кардинальних змін, то діяльність буде безрезультатною. Весь план діяльності

підприємства визначає її мету, тому керівник повинен точно та правильно її сформулювати. Застосування комп'ютерних програм, мережі Інтернет, інформаційних технологій змінює техніку та організацію управлінської праці, зокрема у сфері управління персоналом. Вони дозволяють більш оперативно обробляти інформацію та приймати обґрунтовані рішення, вносять в управління структурні зміни – скорочують бюрократичний апарат, відкривають нові погляди на місце та роль соціально-трудоких відносин на підприємстві, за їх допомогою підприємства отримують можливість брати участь у державних та світових ринках, інвестиційних проєктах. Дієвою технологією, яка приносить свої результати, є застосування на підприємстві мотивації персоналу. Інформаційні системи є дієвими механізмами підвищення виробничої ефективності у сфері управління виробничо-господарською та фінансово-економічною роботою. Дані системи можна сприймати як формалізовану сукупність понять та процесів, які складають уявлення про те, як підприємство повинно функціонувати. Вони мають суто конструктивний характер, тобто являють собою набір інструкцій або алгоритм покрокових дій: виконай це так, передай дані або матеріали в такому вигляді туди, зроби запис про виконані операції там. Вони інтуїтивно зрозумілі кожному керівнику або менеджеру. Ці технології виникли внаслідок аналізу діяльності реально функціонуючих підприємств, вони довели свою ефективність, ці концепції містять твердження : «у принципі може бути легко зроблено...». Дані методи охоплюють усю діяльність підприємства. Із цього складається головна значимість цих систем. Суть концепції MRP зводиться до того, які стадії повинні пройти процеси обліку та управління на підприємстві, в якій послідовності та яким чином вони можуть виконуватись (алгоритми). Процес планування представлений функціями складання планів замовлень, закупівлю чи внутрішнє виробництво необхідних матеріалів. Таким чином, впровадження методики MRP у процес управління підприємством збільшує план постачання комплектуючих, знижуючи суму витрат на виготовлення та підвищуючи його результативність. Формування технології MRP рухалося за напрямом розширення багатофункціональних можливостей

підприємства у бік найбільш повного задоволення потреб покупців та зниження виробничих втрат. Такий стан речей призвело до того, що наприкінці 70-х рр. XX ст. теорія була доповнена положеннями про створення виробничої програми у межах усієї фірми та контролю її виконання на рівні підрозділів. Після концепції MRP з'явилася методика MRP II, яка декларує те, що моделювання, планування та контроль всього процесу виробництва відбувається циклічно, починаючи від закупівлі сировини та завершуючи відвантаженням товару споживачеві. MRP II – це методика, спрямована на результативне управління усіма ресурсами виробництва підприємства. Вона дає гарантію під час вирішення завдань планування, які включають у собі всі ресурси підприємства у природних одиницях, фінансове формування наміри в грошах, складання прогнозів повноважень фірми, даючи відповіді поставлені питання типу «Що стане, якщо...?». У методику MRP II – входить набір перевірених на виконання осмислених основ, модифікацій та вправ управління та контролю, при здійсненні яких результати фінансової діяльності підприємства покращуються. Метою створення систем є ефективне планування всіх ресурсів виробничого підприємства, зокрема фінансових та кадрових. Для ефективної роботи всього підприємства потрібно якісне планування її комерційної діяльності. З вирішенням цього завдання допомагають впоратися системи бізнес-планування ERP. Так само ця концепція дає можливість грамотно розпланувати всі економічні витрати на проекти оновлення обладнання та капіталовкладення у виготовлення нової лінійки продуктів. ERP – планування ресурсів компанії, які мають важливе значення для здійснення великих продажів, закупівель, обліку та виробництва у процесі виконання замовлень клієнтів. Такі системи спрямовані на управління «віртуальним підприємством». Наприклад, категорія підприємств, тимчасово об'єднаних роботою над великим бізнес-проектом чи національної програмою. Технології ERP дають високу точність при розрахунку необхідної для підприємства кількості матеріалів та потужностей, складають прогнози на виробництво та збут продукції; дають змогу вести достовірний облік фінансових, матеріальних, кадрових ресурсів

підприємства; здійснюють контроль над виробничим процесом та вносити до нього необхідні корективи; проводять аналіз результатів діяльності підприємства; розглядати перспективи розвитку підприємства та пропонують можливі варіанти рішень, які зможуть з мінімальним ризиком покращити ті чи інші показники. Системи ERP охоплюють основні бізнес-процеси підприємства. Технології MRP, MRP II та ERP є найбільш корисними інформаційними технологіями, які допомагають підприємствам якісно та в короткий термін вирішувати ті чи інші завдання управління для удосконалення оцінки організації та підвищення ефективності управління в економічних системах.

Список використаних джерел

1. Антоненко В. М., Мамченко С. Д., Рогушина Ю. В. Сучасні інформаційні системи і технології: управління знаннями : навч. посіб. Ірпінь: Нац. університет ДПС України, 2016. 212 с.
2. Климчук О. В. Інформаційні системи і технології в управлінні. Конспект лекцій для студентів СО «Магістр». Вінниця : ДонНУ імені Василя Стуса, 2021. 160.
3. Косинський В. І., Швець О. Ф. Сучасні інформаційні технології: навч. посіб. Київ: Знання, 2012. 318 с.

КАДРОВА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ, ЦІЛІ ТА ЗАВДАННЯ

***В. О. Шаповалов,**
кан. екон. наук, доцент;*

***Г. М. Бобошко,**
ЗВО за другим (магістерським) рівнем, гр. Е УПЕПм-21
Полтавський університет
економіки і торгівлі, м. Полтава*

Управління персоналом – це складний процес не лише забезпечення необхідними кадрами господарської діяльності підприємства, але й організація ефективного використання та професійного розвитку персоналу. Для того, щоб підприємство успішно функціонувало та виконувало поставлені перед ним завдання, необхідні люди з певними здібностями, певних професій та набором професійних навиків та компетентностей. Це означає,

що таких осіб спочатку потрібно знайти на ринку праці, оцінити їх професійні, ділові та особистісні якості, здійснити відбір, ввести до складу організації і забезпечити їх включення у досягнення поставлених цілей підприємства. Важливу роль у цих процесах відіграє здійснення кадрової політики, яка є важливим засобом активного впливу на кадрові процеси, що відбуваються в колективі.

Кадрова політика підприємства в науковій та навчальній літературі розглядається під різними кутами зору. На думку Балабанової Л. В. та Сардак О. В. «кадрова політика підприємства – це система принципів, ідей, вимог, що визначають основні напрями роботи з персоналом, її форми та методи» [1, с. 126].

Вербівська Л. В. та Зибарева О. В. дають таке визначення: «Кадрова політика – це політика організації, що визначає генеральний напрямок і основні форми його роботи з персоналом, а також загальні та специфічні вимоги до нього» [2, с. 165].

Крушельницька О. В. та Мельничук Д. Г. трактують кадрову політику як «сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму для формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, його мотивації та стимулювання» [4, с. 38].

Крючко О. С. вважає, що це – «цілеспрямована діяльність у сфері визначення основних стратегічних і тактичних напрямів щодо підбору, розміщення, підвищення рівня професійних і ділових якостей кадрів з урахуванням даних про їх кількісну та якісну потребу, стан і перспективи суспільного розвитку» [5, с. 276].

У підручнику «Управління персоналом» за ред. Шубалого О. М. відмічається, що це «...система стратегічних, тактичних та оперативних норм і правил, конкретних організаційних, адміністративних, економічних, соціально-психологічних, етичних заходів з управління персоналом, що спрямовані безпосередньо на підбір і набір кадрів в ту чи іншу організацію, їх розміщення, розвиток, мотивацію, стимулювання, кар'єрний ріст тощо» [6, с. 44].

Костишина Т. та Степанова Л. пропонують розглядати термін «кадрова політика» у широкому та вузькому сенсі. На їх думку, у широкому розумінні кадрова політика – це система принципів і норм, згідно з якими поєднуються людські ресурси і стратегія розвитку країни, регіону, підприємства, обумовлюючи всі заходи роботи з персоналом: добір кадрів, їхній прийом, оцінка, навчання, планування кар’єри; а у вузькому – це система конкретних правил, побажань, обмежень у взаємозв’язках працівників, які можуть бути використані для розв’язання конкретної проблеми у сфері менеджменту персоналу [3, с. 48–49].

Вважаємо, що зазначені визначення дещо відрізняються один від одного в певних деталях, але мають схожі елементи, які і є головними ознаками кадрової політики. Тому, підсумовуючи різноманіття поглядів на кадрову політику, сформулюємо таке її трактування: «кадрова політика підприємства – це система різних форм, методів формування, вдосконалення та використання персоналу з метою досягнення поставлених цілей підприємства». Основною метою кадрової політики є забезпечення нормального функціонування системи відбору, використання персоналу, його розвитку відповідно до потреб підприємства, вимог діючого законодавства та стану ринку праці.

Цілями кадрової політики підприємства виступають:

- своєчасне забезпечення підприємства персоналом необхідної кваліфікації у необхідній чисельності;
- забезпечення умов реалізації правил та обов’язків працівників, що передбачені трудовим законодавством;
- раціональне використання кадрового потенціалу;
- формування і підтримка ефективної роботи трудових колективів.

Виходячи з мети та цілей, основними завданнями кадрової політики є:

- своєчасне забезпечення підприємства якісним персоналом;
- раціональне використання персоналу;

– формування та підтримка ефективної роботи підприємства.

Складовими елементами кадрової політики є:

1. Політика зайнятості, тобто влаштування працівників, створення таких умов праці, щоб вони мали можливості для кар'єрного та особистого розвитку;

2. Політика навчання, створена для підвищення кваліфікації працівників, аби вони мали можливість для просування по кар'єрній драбині;

3. Оплата праці, вона здійснюється відповідно до кваліфікації та навичок працівників, і звичайно вона повинна бути такою аби працівники комфортно себе почували і не мали наміру піти до конкурентів;

4. Добробут, тобто це створення сприятливих умов для робітників на основі надання пільг або допомоги сім'ям працівників;

5. Політика в трудових відносинах, вона необхідна аби не допустити створення конфліктних ситуацій в середині колективу.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л. В. Управління персоналом : підручник. Київ : Центр учбової л-ри, 2011. 468 с.
2. Вербівська Л. В., Зибарева О. В. Менеджмент персоналу : навч. посіб. Чернівці : БДФЕУ, 2014. 620 с.
3. Костишина Т. А., Степанова Л. В. Ефективна кадрова політика. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. 2009. Вип. 14. С. 48–51.
4. Крушельницька О. В., Мельничук Д. Г. Управління персоналом : [навч. посіб.]. Київ : Кондор, 2003. 296 с.
5. Крючко О. С. Теоретичні аспекти кадрової політики на підприємстві в сучасних умовах. Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. 2011. № 4 (2). С. 275–279.
6. Шубалий О. М., Рудь Н. Т., Гордійчук А. І., Шубала І. В., Дзямулич М. І., Потьомкіна О. В., Серeda О. В. ; за заг. ред. О. М. Шубалого. Управління персоналом : підручник. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.

СТАЛИЙ РОЗВИТОК ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ ТА ЙОГО СКЛАДОВІ

*В. О. Шаповалов,
канд. екон. наук, доцент;*

*А. В. Вертелецький,
ЗВО за другим (магістерським) рівнем, гр. МСМ-21
Полтавський університет
економіки і торгівлі, м. Полтава*

Найважливішим аспектом у становленні та розвитку територіальної громади є формування бачення її майбутнього із рівним доступом до послуг, високою якістю життя та комфортними і безпечними умовами проживання. Саме тому останнім часом все активніше обговорюється необхідність здійснення стратегічного планування на рівні громади.

У сучасному розумінні слово «стратегія» трактується як основні шляхи, практичні кроки і механізми втілення ідеї чи теорії у життя. Отже, коли ми говоримо про стратегію розвитку територіальної громади, маємо на увазі чітко визначені мету і цілі розвитку, а також необхідні засоби для досягнення цих цілей. Іншими словами «стратегія» – це обґрунтований вибір напрямку розвитку адміністративно-територіальної одиниці, а також прийняття необхідних рішень відповідним органом місцевого самоврядування.

Процес стратегічного планування – це довготривалий творчий процес із певним алгоритмом дій, який покликаний вирішити питання забезпечення сталості розвитку територіальної громади [1].

Стратегічне планування розвитку територіальних громад – це системна технологія обґрунтування та ухвалення найважливіших рішень щодо місцевого розвитку, визначення бажаного майбутнього стану території та способу його досягнення, що базується на аналізі зовнішнього оточення території та її внутрішнього потенціалу і полягає у формуванні узгоджених із територіальною громадою дій, на реалізації яких концентруються зусилля, ресурси основних суб'єктів місцевого розвитку.

Місцевий розвиток характеризується комплексом різноманітних просторових, економічних, соціальних, культурно-духовних, екологічних та інших чинників, які необхідно враховувати в процесі здійснення територіального планування. Саме тому на території розробляється не один, а низка планувальних документів, кожен з яких має свій об'єкт, принципи, призначення, однак разом вони формують цілісну систему планування місцевого розвитку.

Розробка довгострокового стратегічного документа необхідна для визначення діючих тенденцій і закономірностей місцевого розвитку, формування на цій основі сценаріїв перспективного соціально-економічного та екологічного розвитку, визначення етапів і термінів досягнення місцевих пріоритетів. Для забезпечення реалізації окремих пріоритетних напрямів стратегії розробляються та виконуються місцеві цільові програми розвитку окремих сфер економічної діяльності, які мають перетворитися на дієвий інструмент реалізації довгострокової місцевої політики.

Місцевий розвиток має бути спрямований на досягнення стратегічних цілей. Будь-яка ініціатива з місцевого економічного розвитку, як правило, є довгостроковою і тому може давати відчутні результати лише через десятиріччя. Щоб зберегти віру, активність дій і підтримувати зацікавленість, відповідальні за розвиток посадовці мають регулярно оцінювати хід роботи і ділитися з громадою проміжними здобутками на шляху до досягнення основних стратегічних цілей. Усвідомлення того, що дана робота дає позитивний ефект, переконує людей у правильності і важливості роботи з планування місцевого економічного розвитку та сприяє активізації залучення зацікавлених сторін/партнерів до подальшої роботи. Це досягається значною мірою завдяки покроковій реалізації проектів, виконання яких набагато простіше оцінити в короткому періоді часу, а значить, і усвідомлювати очікуваний ефект у стратегічній перспективі.

Сталий розвиток територій забезпечується поєднанням екологічних, економічних та соціальних складових. Саме за таких умов можливе створення комфортного середовища, підвищення якості життя населення. Що включають у себе складові, які забезпечують сталий розвиток?

Екологічна сталість. Це не лише догляд та збереження довкілля, але й задоволення елементарних людських потреб: чисте повітря, екологічно чисті харчові продукти; забезпечення благоустрою територій; здійснення заходів із енергозбереження; забезпечення житлово-комунальних послуг, таких, як водопостачання та водовідведення; поводження з твердими побутовими відходами тощо. Це виконання завдань, які позитивно вплинуть на навколишнє середовище у майбутньому. У результаті мешканці територіальної громади отримають належний санітарний стан населених пунктів громади із зменшенням кількості стихійних сміттєзвалищ та започаткованою традицією роздільного збору сміття; благоустроєні території і приємний естетичний стан населених пунктів, що позитивно вплине на рівень задоволеності життям у громаді.

Економічна сталість є однією з важливих складових, що визначає економічний поступ розвитку громади. Досягненню економічної сталості передують створення сприятливого середовища для ведення бізнесу, залучення місцевих та іноземних інвестицій у місцеву економіку, надання максимального сприяння компаніям, які працюють на території громади, перепідготовка кадрів з урахуванням майбутніх потреб бізнесу, створення життєздатної у фінансовому відношенні економічного середовища громади.

Соціальна сталість передбачає належне медичне обслуговування, безпечне і здорове житло, високоякісну освіту для всіх мешканців громади; підтримку громадської безпеки та правопорядку; зміцнення духу громади, її згуртованості, що породжує почуття приналежності до певної території, тобто розвитку локальної ідентичності; сприяння творчому розвитку, збереження традицій тощо.

Таким чином, здійснюючи процес стратегічного планування розвитку територіальної громади, необхідно обов'язково пам'ятати про три складові сталого розвитку – екологічну, економічну та соціальну, які стають складовими стратегії. Водночас усі ці три складові не є відокремлені одна від одної, а міцно переплітаються. Це забезпечує взаємозв'язок цілей, планів розвитку і проектів розвитку громад, прописаних у місцевих стратегіях, а також взаємодоповнюваність усіх стратегічних напрямів.

мів розвитку. Такий підхід сприяє економічному зростанню, задоволенню потреб людини при збереженні навколишнього середовища для майбутніх поколінь.

Список використаних джерел

1. Ткачук А., Кашевський В., Мавко П. Стратегічне планування у громаді (навчальний модуль). Київ : ІКЦ «Легальний статус», 2016. 96 с.
2. Ярмоленко Ю. О. Генезис поняття «сталий розвиток» та прояви концепції у сучасних умовах. Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. 2015. № 3–4. С. 103–108.
3. Садовенко А., Масловська Л. Серета В. Сталый розвиток суспільства : навч. посіб. Київ : ПРООН/АМУ 2011. 346 с.

ОПЛАТА ПРАЦІ У МІКРОЕКОНОМІЧНІЙ МОДЕЛІ ПРОПОЗИЦІЇ ПРАЦІ

В. О. Шаповалов,

канд. екон. наук, доцент;

І. Р. Гуртовий,

здобувач вищої освіти за третім (науковим) рівнем

Полтавський університет

економіки і торгівлі, м. Полтава

Ринок праці – це невід’ємна частина ринкової економіки, де приймаються рішення, пов’язані з наймом та зайнятістю працівників, ведуться індивідуальні або колективні переговори про умови праці та рівень оплати її результатів. Ринок праці характеризується елементами, що аналогічні елементам інших ринків ресурсів і специфіка яких виділяє його з-поміж інших ринків [1].

Ринок праці характеризується елементами, що аналогічні елементам інших ринків ресурсів і специфіка яких виділяє його з-поміж інших ринків. Зокрема, мова йде про попит і пропозицію праці та формування ціни праці – заробітної плати.

Індивідуальна пропозиція праці – це пропозиція окремого індивіда, що виражається у бажанні працювати за наймом у певний проміжок часу за певну оплату власної праці.

Для аналізу індивідуальної пропозиції праці використовують низку мікроекономічних моделей. Одна з них описує вибір особи (яка має певний рівень освіти, кваліфікації, професійного досвіду тощо) між роботою та дозвіллям. Тобто, час, яким володіє людина, ділиться на дві частини: час праці за дохід (заробітну плату) та решту часу, який називається дозвіллям. Під дозвіллям у цьому випадку розуміється будь-яка діяльність людини поза місцем роботи (наприклад, вживання їжі, сон, відпочинок, розваги, навчання тощо), тобто не приносить безпосереднього доходу.

Основним чинником, який впливає на вибір працівника щодо пропозиції власної праці, є погодинна ставка заробітної плати. Її вплив проявляється у двох аспектах: по-перше, розмір заробітної плати впливає на рішення індивіда щодо участі у трудовій діяльності, якщо заробіток може покращити рівень його життя. По-друге, слід враховувати, що, навіть прийнявши рішення про пропозицію праці, індивід може певною мірою варіювати її кількістю, тобто величиною відпрацьованих людино-годин.

При цьому одна додаткова година дозвілля має ціну. Якщо індивід хоче мати більше годин відпочинку, він мусить зменшити кількість робочих годин, а отже, і зменшити дохід у вигляді заробітної плати, заплативши таким чином певну ціну за додатковий відпочинок. Тобто, вартість однієї години відпочинку дорівнює доходу – заробітній платі, від якої відмовився індивід заради дозвілля. Таким чином, зміна заробітної плати буде впливати на співвідношення між часом роботи та часом дозвілля.

Це зумовлено впливом ефекту заміщення та ефекту доходу, суть яких полягає у наступному. Так, наприклад, підвищення заробітної плати зумовлює зростання вартості однієї години відпочинку, що змушує індивіда замислюватись над допустимою кількістю годин відпочинку і, врешті-решт, скорочувати певною мірою обсяг вільного часу. Тобто, людина замінює відносно дороге дозвілля на можливість отримати більший заробіток. В цьому і полягає ефект заміщення дозвілля доходом.

Тобто, зміна ставки заробітної плати за незмінного доходу і незмінних переваг змінює альтернативні витрати дозвілля і відповідно визначає попит на дозвілля та пропозицію праці. Іншими словами, зміна пропозиції праці у відповідь на зміну ставки заробітної плати при незмінному доході називається ефектом заміщення. Ефект заміщення має позитивний знак, при підвищенні ставки заробітної плати пропозиція праці збільшується, при зменшенні – знижується.

З іншої сторони, більш висока заробітна плата дасть можливість людині отримати більший дохід і збільшити власне споживання при тій самій або навіть меншій тривалості робочого часу. Працівник може збільшити час свого дозвілля, не зменшуючи при цьому величину трудового доходу. В цьому і полягає ефект доходу. Таким чином, ефект доходу виникає тоді, коли висока заробітна плата розглядається як джерело можливості збільшити дозвілля, вільний час. Тобто, більш висока заробітна плата ніби вивільняє частину доходу, яким можна пожертвувати на користь відпочинку. Іншими словами, зміна кількості годин роботи, тобто пропозиції праці, у відповідь на зміну сукупного доходу при незмінних ставці заробітної плати та вподобаннях називається ефектом доходу.

При підвищенні ставки заробітної плати зазвичай діють обидва ефекти. Збільшення сукупних доходів викликає дію ефекту доходу і веде до скорочення кількості годин роботи, підвищення ставки заробітної плати викликає дію ефекту заміщення і веде до збільшення до зменшення годин праці. Ефекти діють у різних напрямках, і їх сукупний вплив на пропозицію праці буде залежати від абсолютної величини кожного з ефектів.

Список використаних джерел

1. Петюх В. М. Ринок праці : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 1999. 288 с.
2. Калина А. В. Ринок праці : навч. посіб. Київ : Т-во «Знання» України, 2010. 207 с.

ФОРМИ І МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

*В. О. Шаповалов,
канд. екон. наук, доцент;
О. Ю. Моренко,
здобувач вищої освіти за третім (науковим) рівнем
Полтавський університет
економіки і торгівлі, м. Полтава*

Ефективна система внутрішнього управління підприємством, яка передбачає наявність чітко організованої моделі мотивації праці робітників, займає одне з ключових місць у системі організації діяльності підприємства. Політика мотивації персоналу удосконалює процес адміністративного управління, що полягає в розробці і виконанні планових завдань, посадових та інших інструкцій, методичних положень і вказівок, наказів, розпоряджень і являє собою непряме, опосередковане управління, із застосуванням інтересів робітників з використанням специфічних форм і методів забезпечення їх матеріальної і моральної зацікавленості в результатах діяльності особистих та взагалі підприємства, у зростанні показників ефективності виробництва [1, с. 178].

В економічній літературі поняття мотивації праці трактується не однаково, хоча більшість визначень багато в чому схожі. На думку одних авторів, мотивація – це свідоме прагнення до певного типу задоволення потреб, до успіху. Інші автори під мотивацією праці розуміють все те, що активізує діяльність людини. На думку третіх, мотивація – це надія на успіх і страх зазнати невдачі. Іноді мотивацію визначають як процес спонукання себе й інших до діяльності, для досягнення особистих цілей і цілей організації. Досить поширеним є визначення мотивації праці як рушійної сили поведінки, як прагнення людини до активної дії з метою задоволення своїх потреб [2, с. 121].

Така різноманітність визначень засвідчує, що мотивація праці – це складне і багатопланове явище, яке потребує всебічного вивчення. На поведінку людини в процесі трудової діяльності впливає комплекс чинників – мотиваторів, що спонукають до діяльності: зовнішніх (на рівні держави, галузі,

регіону, підприємства) і внутрішніх (складових структури самої особистості працівника – потреби, інтереси, цінності людини, пов'язані з ними та соціокультурним середовищем особливості трудової ментальності). Чинна на підприємстві система мотивації має забезпечувати якісне оцінювання працівників, результатів їх праці, рівня мотивації; створювати умови для професійно-кваліфікаційного та особистісного розвитку працівників як запоруки нарощування трудового потенціалу.

Система мотивації праці на підприємстві формує та підтримує на певному рівні ефективну мотивацію праці, трудову поведінку за заданих умов і здатна швидко (порівняно з іншими зовнішніми чинниками впливу) коригувати їх та змінювати у бажаному напрямі. Від структури, якості, гнучкості, адекватності системи мотивації залежать кількісні та якісні показники персоналу, зокрема його ефективна мотивація праці.

Для формування та забезпечення ефективної мотивації праці працівників, підприємству слід мати достатню матеріально-технічну базу, здатну забезпечити не лише його динамічний економічний розвиток, а й необхідні умови праці, функціонування системи мотивації. Якісні та структурні показники наявної матеріально-технічної бази підприємства пов'язані з умовами та змістом праці, а отже, із трудовою мотивацією та ефективною мотивацією праці.

Аналіз наукових праць показує, що уявлення про форми і методи мотивації праці змінювалися одночасно з розумінням змісту й природи людських потреб, еволюцією суспільного розвитку в цілому. Потреби відграють ключову роль у розумінні сил, що спонукають людину до виробного-економічної діяльності, праці взагалі. Розмір необхідних потреб і засоби їх задоволення являють собою продукт історії і в значній мірі залежать від культури.

У загальному вигляді процес мотивації праці можна представити у вигляді взаємовідносин між суб'єктом (хто здійснює вплив) і об'єктом мотивації (на що або на кого спрямовано вплив). При цьому сукупність методів і способів вчинення впливу будуть характеризувати об'єктивний бік процесу моти-

вації, а суб'єктивний бік – відношення того, хто здійснює вплив до отриманого результату. Суб'єктом процесу мотивації праці виступають управлінські працівники організації, наділені відповідними правами (наприклад, керівники всіх рівнів структури управління організацією). Суб'єкт формує базу мотивації. Він здійснює пошук альтернативних підходів до мотивації, досліджує наявні можливості в організації, визначає інструментарій мотивації (механізми управління). До числа таких механізмів управління належать методи і способи мотивації, які й формують об'єктивний бік процесу мотивації. Об'єктом мотивації праці виступає окремий працівник (індивід), група або колектив, на яких направлено мотиваційний вплив.

У сучасній літературі немає єдиної думки відносно класифікації методів мотивування. Найбільш простою класифікацією є загальний перелік видів методів: економічні методи, психологічні заохочення, методи партисипативности, розширення і збагачення роботи, усунення негативних стимулів, цільовий і дисциплінарні методи. Ця класифікація є неточною. Приведені методи не розділені на групи, вони характеризують не всі елементи процесу мотивування (об'єкт, суб'єкт і їх взаємодія), а тільки об'єктивний бік – способи впливу. Це не дозволяє забезпечити адекватне їх застосування [3, с. 342].

Основними групами методів мотивації є наступні: організаційно-виробничі, соціально-економічні, адміністративні, правові, соціально-психологічні та інформаційно-роз'яснювальні. Організаційно-виробничі методи спрямовані на створення сприятливих умов для трудової діяльності працівників. Соціально-економічні методи націлені на створення гнучкої системи економічного стимулювання працівників. Адміністративні методи базуються на притаманній системі управління відносинах підпорядкування за допомогою комплексу організаційно-розпорядчих і нормативних документів, які носять обов'язковий характер і адресуються конкретним посадовим особам або групам працівників і регламентують їх дії. Правові методи включають систему правил, дотримання яких повинно гарантуватися правовими нормами, що містять відомості про належ-

ну, дозволена, стимульована, заохочувана або заборонена поведінку працівників. Соціально-психологічні методи спрямовані на створення умов забезпечення для розвитку виробничої демократії, сприятливої обстановки в колективі. Інформаційно-роз'яснювальні методи призначені для підвищення рівня інформованості працівників про виробниче та позавиробниче життя.

Список використаних джерел

1. Співак В. В. Мотивація як засіб ефективного менеджменту персоналу підприємств. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2010. № 6, Т.2. С. 178–181.
2. Біліченко О. С. Класичні і сучасні моделі мотивації трудової діяльності. Вісник аграрної науки Причорномор'я. 2012. Вип. 4(1). С. 119–126.
3. Цуканова В. Я., Петренко Ю. В. Групування методів мотивації персоналу. Бізнес-інформ. 2014. № 9. С. 341–346.

СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ

В. О. Шаповалов,

канд. екон. наук, доцент;

Ю. В. Рудич,

здобувач вищої освіти за третім (науковим) рівнем

Полтавський університет

економіки і торгівлі, м. Полтава

Підвищення якості трудового життя передбачає покращення соціально-економічного змісту праці, підвищення трудового потенціалу, що надає можливість більш повно використовувати інтелектуальні, творчі, організаторські, моральні здібності людини. Відповідна якість трудового життя повинна створити умови для того, щоб надати можливості для прояву творчих здібностей працівника, коли визначальним мотивом стає не лише заробітна плата, а й бажання самореалізації та самовияву.

В основі концепції якості трудового життя лежать критерії умов, які забезпечують найкраще застосування трудового потенціалу працівника. Отже, якість трудового життя можна

збільшити шляхом зміни на краще параметрів, що впливають на життя всього колективу і кожного співробітника, що сприяє зростанню як трудового потенціалу, так і ефективності діяльності підприємства [3].

Оскільки якість трудової життя – це система, яка включає кілька напрямків, то, відповідно, для зміни параметрів необхідно впливати на фактори, які визначають форму якості трудової життя в конкретній організації, з урахуванням її особливостей. Виявлення факторів, що впливають на якість трудового життя, сприятиме формуванню своєчасних організаційно-адміністративних рішень різних рівнях.

Якість трудового життя (з об'єктивних позицій) залежить від ступеня реалізації економічних, технологічних, соціальних, організаційних та інформаційних умов життєдіяльності суспільства, що забезпечує можливості розвитку трудового потенціалу. Водночас важливу роль відіграють суб'єктивні чинники, пов'язані з наявністю або відсутністю мотиваційно-особистісних характеристик, необхідних для реалізації трудового потенціалу індивідів, забезпечення високого рівня якості трудового життя окремих працівників. Суб'єктивні оцінки є невід'ємною складовою сприйняття людиною якості життя, оскільки потреби й інтереси окремих людей завжди індивідуальні та відображаються в суб'єктивних відчуттях індивідів, їх особистих оцінках [4].

У найбільш узагальненому розумінні якість життя визначається життєвим потенціалом суспільства, соціальних груп, окремих громадян і відповідністю характеристик процесів, засобів, умов і результатів їхньої життєдіяльності соціально позитивним потребам, цінностям і цілям. Виявляється якість життя у суб'єктивній задоволеності людей собою, своїм життям, а також у об'єктивних характеристиках, властивих людському життю як біологічному, духовному та соціальному явищу [2].

Одним з найважливіших чинників, якій визначає ступень розвитку соціальної відповідальності в організації, постає забезпечення високої якості трудового життя власному персоналу.

Соціальну відповідальність в управлінні персоналом можна розглядати як систему правових, економічних, соціальних,

екологічних заходів з боку керівництва організації спрямованих на покращення умов праці, відпочинку, професійного розвитку, фінансового забезпечення та самореалізації найманих працівників [1].

Соціальна відповідальність підприємства розглядається як політика діяльності підприємства, спрямована на позитивний внесок у розвиток суспільства, а не лише на отримання прибутку, тобто це – відповідальність підприємця за інтегровану суспільну корисність його бізнесу. В дослідженні соціальної відповідальності підприємництва виділяють різні сфери його взаємовідносин: «підприємство – персонал», «підприємство – інші суб'єкти ринку (інвестори, споживачі, постачальники, партнери, конкуренти)», «підприємство – територіальна громада», «підприємство – держава», «підприємство – навколишнє природне середовище», «підприємство – інформаційне середовище».

Забезпечення якості трудового життя персоналу в контексті розвитку соціальної відповідальності підприємства залежить не лише від дотриманням останнім базових соціальних зобов'язань. Повноцінний механізм соціальної відповідальності гарантує надання працівникам певного набору пільг і соціальних послуг, тобто реалізацію цільових соціальних інвестицій, а саме: соціалізацію капіталу, за допомогою залучення працівників до числа власників підприємства; інвестиції в людський капітал, у тому числі у професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу, в удосконалення організації та збагачення змісту праці, а також в охорону праці та здоров'я працівників; соціальні інвестиції на поліпшення пенсійного та житлового забезпечення, програми спрямовані як на самого працівника, так і на членів його родини.

Список використаних джерел

1. Леонтенко О., Ільєнко А. Сучасні тенденції розвитку соціальної відповідальності в управлінні персоналом. Галицький економічний вісник. 2021. Т. 71. № 4. С. 92–98.
2. Тужилкіна О. В. Основні напрями забезпечення ефективної мотивації праці з метою підвищення якості трудового життя. Бізнес Інформ. 2014. № 9. С. 184–189.

3. Сало Я. В., Павличенко А. О. Вплив мотивації праці на якість трудового життя працівників. Економіка та суспільство. 2021. № 26. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/321/307>.
4. Лісогор Л. С. Якість трудового життя: чинники впливу та напрями покращення. Демографія та соціальна економіка. 2012. № 2 (18). С. 43–52.

ІНТЕГРАЦІЯ ЦИФРОВИХ ІННОВАЦІЙ У СТРАТЕГІЇ ПІДВИЩЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

О. В. Яріш,

канд. екон. наук, доцент;

М. І. Волков,

здобувач ступеня доктор філософії

зі спеціальності 051 Економіка

Полтавський університет

економіки і торгівлі, м. Полтава

Стратегія підвищення інвестиційної привабливості промислових підприємств – це комплекс дій та заходів націлений на забезпечення підвищення інтересу інвесторів до даного підприємства. Ця стратегія може включати в себе різноманітні підходи і заходи, які допомагають збільшити привабливість підприємства для потенційних інвесторів. До такої стратегії входить: демонстрація фінансової стійкості, підвищення якості продукції, введення нових ринків або залучення нових клієнтів, управління інвестиційними ризиками в підприємство, залучення нових інвесторів. Та окремо потрібно зауважити такий пункт, як інновації, а саме впровадження сучасних цифрових технологій. За даними Gartner 87 % CEO вважають цифрову трансформацію пріоритетною задачею [1].

Одним з прикладів цифрових інновацій в аграрному секторі є Датська компанія FARMDROID. Ця компанія пропонує рішення щодо роботизації діджиталізації та підвищенню екологічності процесів розсадки та догляду за рослинами, робот FD20, який один ефективно працює на площі в 20 гектарів використовуючи

сонячну енергію[2]. За даними опитування клієнтів такий робот підвищує прибуток оброблюваної площі на 40 % [2], залежно від країни та вирощуваної культури цифра може варіюватися до 19 % [3]. Це здобувається шляхом зменшення витрат на оплату праці та пального, також завдяки тому, що робот важить 900 кілограм зменшується ущільненість і пошкодження ґрунту (в місцях де механічно прополнювалися культури). Зважаючи на все вищеперераховане строк окупності такого дрону менше року.

Також прикладом інноваційної технології є штучний інтелект (ШІ). За останні кілька років ця технологія здобула, як популярність та використання на підприємствах абсолютно різних спеціалізацій. ШІ веде переговори для укладання мільярдних угод для таких компаній як Maersk, Walmart, Wesco [4]. Слід зауважити здобутки штучного інтелекту в проектуванні і розробці графічних процесорів компанії NVIDIA[5], як зазначають фахівці ШІ вирішує задачі проектування нових чипів швидше і якісніше ніж з використанням людського інтелекту.

Технологія компанії AMAZON камер зі штучним інтелектом RFID забезпечила функціонування магазину AMAZON GO де немає кас та, майже, немає обслуговуючого персоналу[6]. Головна мета камер – визначити, які позиції користуються найбільшим попитом, які товари покупці найчастіше повертають на полиці та інше. Крім того, камери Amazon Go розпізнають обличчя, визначають зріст, вагу, колір шкіри та інші фізичні характеристики клієнтів. Згодом ШІ, підключений до системи відеозйомки, на основі всіх отриманих даних не тільки визначає найбільш популярні товари у конкретних груп споживачів, але і пропонує варіанти зміни цінової політики. Всю цю роботу автоматизовано виконує комп'ютер без участі людини.

Українські компанії також не втрачають можливості інтегрувати новітні технології в різних галузях. Згідно зі статистикою [8], оплата праці складського персоналу близько 65 % від загальних операційних витрат. До того ж така робота потребує великої швидкості та значних фізичних навантажень. Тому в 2020 році великий поштовий оператор Нова Пошта почав використовувати роботів на своїх логістичних комплексах у Львові.

Компанія закупила роботизовані візки у українського розробника SB Robotics [7].

Kernel – один з лідерів в Українському АПК у залученні новітніх технологій. IT-команди компанії об'єднали в інноваційну екосистему DigitalAgriBusiness. За лічені секунди з будь-якої точки світу можна зайти на кожне поле, побачити всі звіти і аналітику, відео- і фотоматеріали. Автоматизація відбувається не тільки на агропідприємствах, але й на заводах, терміналах і елеваторах компанії. Всі IT-системи інтегровані між собою і в режимі реального часу обмінюються інформацією [9].

Сьогодні важко знайти галузь, де не задіяно штучний інтелект. Подекуди одні новітні технології створюють інші. Впровадження нових сучасних, більш досконалих технологій напряму впливає на інвестиційну привабливість. Цифрові технології забезпечують зменшення витрат, раціональне використання ресурсів та виробничих потужностей, точний облік, підвищення якості продукції, прискорення розвитку ринку. Все перелічене є одними з ключових факторів реалізації стратегії підвищення інвестиційної привабливості не тільки підприємств і країн також.

Список використаних джерел

1. COVID-19 Accelerates Digital Strategy Initiatives [Електронний ресурс]. – 2020. URL: <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/covid-19-accelerates-digital-strategy-initiatives>.
2. Ag-tech from OPICO: Seeding and weeding FarmDroid in the field [Електронний ресурс]. – 2022. URL: <https://www.farmdroid.co.uk/news/ag-tech-from-opico-seeding-and-weeding-farmdroid-in-the-field/>
3. FarmDroid [Електронний ресурс]. – 2021. URL: <https://theindexproject.org/community/farmdroid>.
4. Як міжнародні корпорації використовують штучний інтелект [Електронний ресурс]. – 2023. URL: <https://thepage.ua/ua/it/mizhnarodni-korporaciyi-vse-chastishe-vikoristovuyut-shtuchnij-intelekt>.
5. Як III допомагає розроблювати процесори [Електронний ресурс]. URL: https://habr.com/ru/companies/ru_mts/articles/741364/.
6. Роботи атакують: як використовують штучний інтелект в рітейлі [Електронний ресурс]. – 2019. URL: <https://rau.ua/dosvid/innovacii/ykusstvennyj-yntellekt-v-rytejle>.

7. Робота без помилок: приклади роботизації складів у світі та Україні [Електронний ресурс]. – 2021. URL: <https://wareteka.com.ua/uk/blog/prikladi-robotizacii-skladiv-u-sviti-ta-ukrayini/>.
8. Warehouse Labor Performance: And the Winner is...Everyone [Електронний ресурс]. URL: <https://www.inboundlogistics.com/articles/warehouse-labor-performance-and-the-winner-iseveryone/>.
9. Топ-25 лідерів діджиталізації [Електронний ресурс]. – 2021. URL: <https://www.dsnews.ua/ukr/reitingi/top-25-liderov-didzhitalizacii-26042021-423158>.

РОЗВИТОК РИНКІВ КАПІТАЛУ В КОНТЕКСТІ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ ПІД ЧАС ВІЙНИ

О. В. Яріш,

канд. екон. наук, доцент;

І. О. Погорілко,

здобувач ступеня магістр зі спеціальності

072 Фінанси, банківська справа та страхування

Полтавський університет

економіки і торгівлі, м. Полтава

Фінансова безпека країни є ключовою якісною характеристикою економічної системи, що визначає її спроможність забезпечувати сталі умови функціонування та ресурси.

На основі експертного ранжування актуалізованих для воєнного часу викликів і загроз фінансовій безпеці за рівнем впливу та ймовірністю їх настання, здійсненого за результатами експертного опитування профільних експертів, підготовленому Національним інститутом стратегічних досліджень (НІСД) встановлено, що у 2023 році:

– до найбільш ризикової – червоної – зони потрапили 3 з 8 індикаторів фінансової безпеки (високий рівень дефіциту державного бюджету; значні втрати податкових та митних надходжень державного та місцевих бюджетів; зростання обсягів державного боргу та видатків на його обслуговування);

– до групи найчутливіших до руйнівних наслідків війни експерти віднесли – погіршення фінансової стійкості пенсійної системи, недофінансування окремих статей видатків бюджету внаслідок обмеженості фінансових можливостей держави;

– до групи ризиків, зумовлених в основному негативними наслідками затяжної російської агресії для фінансової безпеки увійшли: різке збільшення частки непрацюючих кредитів у кредитному портфелі банків; брак довіри з боку громадян та бізнесу до податкових, митних органів; погіршення інституційної спроможності банківської системи внаслідок скорочення ресурсної бази банків, збитковості та зниження капіталізації.

Результати дослідження акцентують увагу на потребу рішучіших дій щодо активізації розвитку ринків капіталу в Україні з метою послаблення накопичених фінансово-економічних дисбалансів та недопущення їх перетікання до більш ризикової зони.

Ринки капіталу є важливим елементом фінансової системи, що забезпечують доступ до довгострокового капіталу для підприємств та держави, сприяють розширенні можливості інвестування та диверсифікації ризиків. Узагальнюючи глибину існуючих трактувань фінансової безпеки держави та ролі ринків капіталу у її забезпеченні важливо розуміти, що враховуючи кількісну визначеність ринку капіталу за сутнісною характеристикою, фінансова безпека – це такий стан грошового, фондового ринку та ринку деривативних фінансових інструментів, який характеризується збалансованістю і стійкістю до внутрішніх і зовнішніх загроз.

Найбільшу кількість імпульсів, що впливають на рівноважні стани генерує Національний банк України (НБУ). Це визначається його основними функціями як центрального банку країни. Зокрема, у Законі України «Про Національний банк України» вказується, що у межах своїх повноважень НБУ має сприяти фінансовій стабільності, в тому числі стабільності банківської системи [7].

Попри широкомасштабну війну спільні зусилля Міністерства фінансів і НБУ змогли активізувати внутрішній борговий ринок та довести міжнародним партнерам свою спроможність, яка не в останню чергу визначала готовність надання ними фінансової допомоги. За оцінками Council on Foreign Relations після вторгнення росії в лютому 2022 року Україна стала лідером серед отримувачів зовнішньої допомоги США, і це перший випадок,

коли європейська країна стала найбільшим реципієнтом з часів спрямування коштів на відновлення за планом Маршалла після Другої світової війни (рис. 1) [10].

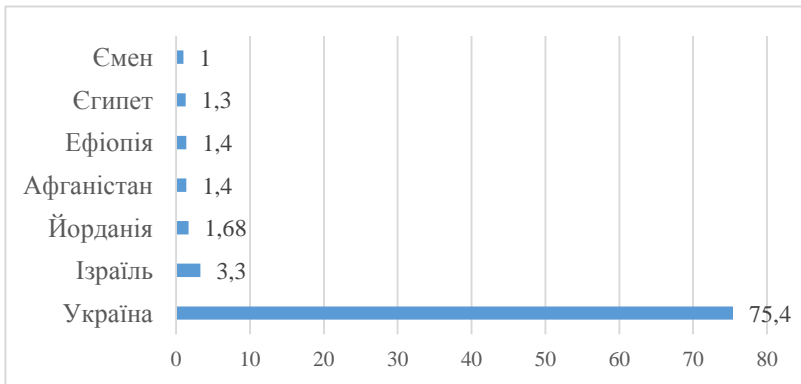


Рисунок 1 – Допомога Україні США (військова, фінансова та гуманітарна) у 2022 році у порівнянні з допомогою найбільшим реципієнтам у 2021 році, \$ млрд [10]

Очевидно, що як вітчизняні, так і міжнародні стратегії і плани відновлення України будуть остаточно розроблені і почнуть втілюватися лише після завершення війни Проте, вже сьогодні потребує розробки стратегія розвитку ринків капіталу України на повоєнний період, яка б враховувала бачення з цього питання міжнародних фінансових інституцій, Ради Європи та ЄС.

Список використаних джерел

1. Актуальні виклики та загрози економічній безпеці України в умовах воєнного стану. Аналітична доповідь Національного інституту стратегічних досліджень. 31.05.2023. URL: <http://surf.li/mpviv>.
2. Якименко Ю., Юрчишин В. Від попередніх підсумків 2023 до прогнозу 2024. URL: https://razumkov.org.ua/images/2023/11/10/prognmoz_24.pdf.
3. How much aid has US sent Ukraine. Here are six charts. URL: <https://www.cfr.org/article/how-much-aid-has-us-sent-ukraine-here-are-six-charts/>

4. Прасолова С. П., Яріш О. В. Теоретико-прикладний аспект забезпечення фінансової стабільності банківської системи України на основі ефективного функціонування трансмісійного механізму. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія «Економічні науки»*, 2023. Вип. 3 (109). С. 24–33. URL: <http://puet.poltava.ua/index.php/economics/article/view/196/184>.
5. Про Національний банк України : Закон України від 20.05.1999 № 679-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/679-14>.

РОЛЬ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА МАШИННОГО НАВЧАННЯ У ЦИФРОВИХ ІНІЦІАТИВАХ ФІНАНСОВИХ УСТАНОВ

*О. В. Яріш,
канд. екон. наук, доцент;
А. В. Рижков,
здобувач ступеня доктор філософії
зі спеціальності 073 Менеджмент
Полтавський університет
економіки і торгівлі, м. Полтава*

Штучний інтелект у сучасному світі має високий потенціал радикального перетворення фінансової галузі, забезпечуючи фінансовим установам нові можливості задоволення різноманітних потреб клієнтів – від управління доступом до коштів та їх витрат до реалізації стратегій заощаджень та інвестицій. В контексті цього, інструменти штучного інтелекту використовуються для оптимізації різноманітних процесів у фінансових установах, розпочинаючи від прийняття кредитних рішень та завершуючи забезпеченням кібербезпеки та управлінням фінансовими ризиками. За прогнозами Grand View Research, ринкова вартість штучного інтелекту у фінансовому секторі, яка складала 9,45 мільярда доларів у 2021 році потенційно може зрости до 2030 року на 16,5 % [1], а у звіті McKinsey підкреслюється, що потенціал зростання штучного інтелекту в банківській та фінансовій сферах сягає 1 трільйона доларів [2].

Інтеграція штучного інтелекту (ШІ) у фінансовий сектор відкрила цілу низку трансформаційних застосувань. Серед

основних напрямів впровадження штучного інтелекту фінансовими установами доцільно виділити:

– аналіз даних (штучний інтелект може ефективно аналізувати великі обсяги даних, що генеруються фінансовими установами. Зокрема, використання алгоритмів часових рядів дає змогу фінансовому посереднику передбачати майбутні цінові рухи на основі великих масивів даних. Використання алгоритмів машинного навчання, таких як випадковий ліс, глибокі нейронні мережі, або градієнтний підйом, може допомогти в створенні моделей, які здатні до складних аналізів і прогнозувань на основі багатьох параметрів. Сентиментальний аналіз на основі NLP може виявити настрої гравців на ринку, а також виявити ключові слова та фрази, які впливають на цінові рухи, аналізувати новини, соціальні мережі та інші джерела інформації для розуміння реакції громадськості на події, репутації клієнта тощо [3]. Як результат – отримання цінних інсайтів щодо трендів, патернів та ризиків, допомагаючи учасникам фінансового ринку приймати обґрунтовані рішення про купівлю, продаж та управління фінансовими активами);

– прийняття рішень (автоматизовані системи на базі штучного інтелекту і машинного навчання можуть приймати рішення на основі аналізу ризиків та прогнозування ринкових умов. Це сприяє збільшенню ефективності та швидкості прийняття рішень);

– боротьба з шахрайством (алгоритми штучного інтелекту можуть виявляти неправомірні дії або шахрайські схеми. Машинне навчання дозволяє створювати моделі, які вивчають зразки зловживань та ідентифікують їх у реальному часі);

– клієнтське обслуговування (віртуальні помічники та чат боти на основі штучного інтелекту суттєво підвищують якість обслуговування клієнтів. Вони можуть відповідати на запитання, опрацьовувати транзакції та надавати персоналізовані поради);

– ризиковий менеджмент (алгоритми машинного навчання допомагають оперативно ідентифікувати ризики та вчасно реагувати, а також розробити адекватні стратегії управління ризи-

ками на основі проектування можливих втрат на фінансові ризики);

– оптимізація портфеля (штучний інтелект може допомогти оптимізувати портфель фінансових активів, враховуючи різні критерії, такі як ризик, дохідність та кореляція між активами. Це допомагає створювати диверсифіковані та рівноважні портфелі, зменшуючи ризик та збільшуючи можливість отримання прибутку);

– безпека даних (автоматизовані системи на базі штучного інтелекту і машинного навчання відіграють важливу роль у захисті фінансових даних від кіберзагроз та несанкціонованого доступу. Вони можуть виявляти аномальні патерни, що можуть бути індикаторами порушень безпеки. Зокрема перехід на інтелектуальну відеосистему відеоспостереження зі штучним інтелектом у фінансових установах в надає необхідні інструменти для захисту від фізичних і кіберзагроз).

Водночас використання штучного інтелекту та машинного навчання в аналізі та прогнозуванні фінансового ринку вимагає обережності та ретельного дослідження. Перекладання великих обсягів фінансових рішень на штучний інтелект може привести до антропоморфізації та втрати контролю над ключовими аспектами управління фінансовою установою.

Отже, підготовка до цифрової трансформації фінансової екосистеми України вимагає переосмислення ролі людського фактору та реактивних змін у запровадженні штучного інтелекту і машинного навчання у практику ключових учасників фінансового ринку. Важливими кроками для зменшення цих загроз і максимізації переваг є збалансоване та обґрунтоване впровадження штучного інтелекту та машинного навчання разом із суворими заходами безпеки, етичними стандартами та ефективним регулюванням.

Список використаних джерел

1. Artificial Intelligence In Fintech Market Size, Share & Trends Analysis Report By Component (Solutions, Services), Deployment (Cloud, On-premise), By Application (Fraud Detection, Virtual Assistants), And

Segment Forecasts, 2022 – 2030. URL: <https://www.grandviewresearch.com/industry-analysis/artificial-intelligence-in-fintech-market-report/toc#>.

2. AI in Banking – How Artificial Intelligence is Used in Banks. URL: <https://www.linkedin.com/pulse/ai-banking-how-artificial-intelligence-used-banks/>
3. Роль штучного інтелекту в аналізі та передбаченні ринку криптовалют. URL: <https://dev.ua/blogs/posts/hercha-1698047412>.
4. Звіт про кіберзагрози за середину 2023 року. URL: <https://www.deepinstinct.com/cyber-threat-reports>.

Наукове видання

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМУНІКАЦІЇ В УМОВАХ ЗМІН

МАТЕРІАЛИ

XIV Міжнародної науково-практичної конференції

*(м. Полтава (Україна) – м. Валенсія (Іспанія),
11–15 вересня 2023 року)*

*За загальною редакцією
д-ра екон. наук, професора Т. А. Костишиної,
канд. екон. наук, доцента Л. В. Степанової*

*Дизайн обкладинки П. В. Кійченко
Комп'ютерне верстання О. С. Корніліч*

Підписано до друку 28 листопада 2023 р.
Формат 60×84/16. Ум. друк. арк. 6,6.
Зам. № 324/2142.

Видавець і виготовлювач
Полтавський університет економіки і торгівлі
к. 48, вул. Івана Банка, 3, м. Полтава, 36003.
E-mail: pvv.puet@gmail.com.

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру видавців, виготівників
і розповсюджувачів видавничої продукції ДК № 7892 від 21.07.2023 р.