

ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**Сучасний стан економіки України:
проблеми та перспективи розвитку**

Матеріали

*VIII обласної науково-практичної конференції
учнів та здобувачів вищої освіти*

м. Кропивницький, 17 листопада 2021 року

Кропивницький
ЦНТУ
2021

УДК 330

*Рекомендовано до друку засіданням кафедри економіки, менеджменту та
комерційної діяльності*

*Центральноукраїнського національного технічного університету
(протокол № 6 від 25 листопада 2021 року)*

Сучасний стан економіки України: проблеми та перспективи розвитку :
матеріали обласної наук.-практ. конф. учнів та здобув. вищої освіти,
м. Кропивницький, 17 лист. 2021 р. / Центральноукр. нац. техн. ун-т; [відп. за
вип. О. М. Левченко]. – Кропивницький : ЦНТУ, 2021. – 124 с.

Збірник містить матеріали VIII обласної науково-практичної конференції учнів та здобувачів вищої освіти “Сучасний стан економіки України: проблеми та перспективи розвитку”, яка відбулась 17 листопада 2021 року у Центральноукраїнському національному технічному університеті, м. Кропивницький. Доповіді учасників НПК присвячені проблемам та перспективам розвитку економіки після пандемії коронавірусу, тенденціям на ринку праці, сучасному менеджменту в епоху глобалізації й стрімкого розвитку, веденню бізнесу онлайн (Digitals, інтернет, маркетинг, рекламна діяльність та SMM), регіональному аспекту екоосвідомості та екокультури поколінь, проблемам оздоровлення, відпочинку, спорту та правильного харчування в житті молоді.

Відповідальний за випуск: Левченко О. М.

Матеріали публікуються у авторській редакції.
Відповідальність за зміст несуть автори.

АДРЕСА ОРГКОМІТЕТУ КОНФЕРЕНЦІЇ

Центральноукраїнський національний технічний університет
Кафедра економіки, менеджменту та комерційної діяльності
просп. Університетський, 8, м. Кропивницький, 25030
тел.: (0522) 39-05-65; kafedraemkd@gmail.com; www.kntu.kr.ua

© Автори матеріалів, 2021
© Центральноукраїнський
національний
технічний університет, 2021

Зміст

<i>Агура Ю. О.</i> МОНІТОРИНГ ЗАГРОЗ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА ТА МЕТОДИ ЇХ ЗАПОБІГАННЯ	7
<i>Андрощук І.О.</i> СТРАТЕГІЯ КЛАСТЕРИЗАЦІЇ РЕГІОНУ НА ПРИНЦИПАХ ІННОВАЦІЙ ТА СТАЛОСТІ	9
<i>Андрощук І.А.</i> УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ТОРГОВІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ	10
<i>Андрощук В.В.</i> СТАН ФУНКЦІОНУВАННЯ МАЛОГО БІЗНЕСУ В КІРОВОГРАДСЬКІЙ ОБЛАСТІ	13
<i>Андрєєва О.Ю.</i> УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА	16
<i>Бабак О.О.</i> МЕТОДИ УНИКНЕННЯ ПРОКРАСТИНАЦІЇ ЯК ШЛЯХ ДО ЕФЕКТИВНОГО САМОМЕНЕДЖМЕНТУ	18
<i>Бабак О.О.</i> ОСОБЛИВОСТІ ЦИФРОВІЗАЦІЇ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ	20
<i>Борисенко Даяна</i> ЧИ ЗАМІНЯТЬ КРИПТОВАЛЮТИ РЕАЛЬНІ ГРОШІ?	22
<i>Виноградова К. О.</i> МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА	24
<i>Гордієнко Я. В</i> АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА	26
<i>Гребенюк Д. Г.</i> АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ РЕКЛАМНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТОРГОВОГО ПІДПРИЄМСТВА	28
<i>Зуб Маргарита</i> МІКРОФІНАНСОВІ ОРГАНІЗАЦІЇ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ТА УРОКИ ДЛЯ УКРАЇНИ	29
<i>Івандюк А.М.</i> УДОСКОНАЛЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я	31

<i>Іванова К.В.</i> АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА	33
<i>Кирилова О. С.</i> СТАРТ-АПИ ЯК ФОРМА ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	35
<i>Ковпак М.О.</i> АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ОБ'ЄДНАНИМИ ТЕРИТОРІАЛЬНИМИ ГРОМАДАМИ.....	37
<i>Копієвська Л.М.</i> ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ МЕТОДІВ ОЦІНКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ	39
<i>Коваленко О.О.</i> СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМКИ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ	42
<i>Костянецький Д.О.</i> МОНІТОРИНГ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ОРГАНІЗАЦІЇ	44
<i>Крулько С. І.</i> ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ АДМІНІСТРУВАННЯ МЕДИЧНОГО ЗАКЛАДУ В КОНТЕКСТІ ПОСИЛЕННЯ ЯКОСТІ НАДАННЯ МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ	46
<i>Кухарішин І.Ю.</i> ДОСЯГНЕННЯ ЛАУРЕАТІВ НОБЕЛІВСЬКОЇ ПРЕМІЇ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ	48
<i>Лазаренко А. О.</i> ТРУДОВА МІГРАЦІЯ В УКРАЇНІ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ	50
<i>Левченко А. О.</i> ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ РЕГІОНУ	53
<i>Легкошерст Т. Г.</i> РОЛЬ НОВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ.....	56
<i>Лисенко Я. С.</i> УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ТОРГОВІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	60
<i>Лядовська Ю. Д.</i> СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ЗБУТОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ АГРОПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	62
<i>Мартинюк В.М.</i> ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ЦІНОВОЇ ПОЛІТИКИ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я	64
<i>Микитюк Р.І.</i> УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД	65

Молодченко В.В. УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ МЕДИЧНИМ ЗАКЛАДОМ В УОВАХ ПОСИЛЕННЯ КОНКУРЕНЦІЇ	67
Набок І.Г. ПРАВОВЕ ПІДГРУНТЯ ЗАХИСТУ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ.....	70
Олексієнко А.Б. МЕНЕДЖМЕНТ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ РИЗИКУ ТА НЕВИЗНАЧЕНОСТІ	72
Олійник Е. БЕЗПЕКА ІНТЕРНЕТ-ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ..	74
Павловський С.І. ДОСЛІДЖЕННЯ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ СТРАТЕГІЇ.....	75
Панченко С. В. ОЦІНКА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА ТА РОЗРОБКА РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО ЇЇ ВДОСКОНАЛЕННЯ.....	77
Постолатій Софія ЯК МОЖНА ЗАПОБІГТИ ШАХРАЙСТВУ В СУЧАСНОМУ БАНКІНГУ	79
Приймак Є. А. ОСОБЛИВОСТІ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ БАНКУ	81
Редієєв Р.А. ОСОБЛИВОСТІ КЛАСТЕРИЗАЦІЇ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ КІРОВОГРАДСЬКОГО РЕГІОНУ	83
Ревва В.В. ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ЕФЕКТИВНОГО САМОМЕНЕДЖМЕНТУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	85
Ревва В.В. ПРИНЦИПИ ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ	87
Сагун О.О. УПРАВЛІННЯ РЕСУРСАМИ ГЕНЕРУВАННЯ ІННОВАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВІ	89
Солодей Д.О. ВПРОВАДЖЕННЯ МАРКЕТИНГОВИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ	91
Титаренко В. В. МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ РЕГІОНУ	93

<i>Ткачевська О.В.</i> ОСОБЛИВОСТІ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ	96
<i>Тупаленко Д.С.</i> АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ АКТИВНІСТЮ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ	97
<i>Тютюнник Р.В.</i> УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СЕКТОРУ ДОМАШНІХ ГОСПОДАРСТВ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ	99
<i>Хільченко С. В.</i> ВНУТРІШНІ ТА ЗОВНІШНІ ФАКТОРИ ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЕКОНОМІЧНУ БЕЗПЕКУ ПІДПРИЄМСТВА ..	101
<i>Шаповал Є.О.</i> ВПЛИВ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ НА РОЗВИТОК САМОМЕНЕДЖМЕНТУ	104
<i>Шаповал Є.О.</i> ДОСВІД ФУНКЦІОНУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ КЛАСТЕРІВ КРАЇН СВІТУ	106
<i>Шаповал Є.О.</i> МЕТОДИ ПОДОЛАННЯ ОПОРУ ЗМІНАМ В ОРГАНІЗАЦІЇ	108
<i>Шинкар А.Д.</i> ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ	110
<i>Цигульська В.Ю.</i> АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА	112
<i>Червоненко А. А.</i> ТЕНДЕНЦІЇ ВПЛИВУ COVID-19 НА ЕКОНОМІЧНУ СИТУАЦІЮ В УКРАЇНІ	115
<i>Чорбу Д.В.</i> ІНФОРМАЦІЙНІ СТРАТЕГІЇ ЗРОСТАННЯ	117
<i>Юрков А.Я.</i> УПРАВЛІННЯ ЛІКУВАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ МЕДИЧНОЇ СФЕРИ	119
<i>Янкова С.С.</i> АНАЛІЗ ДИНАМІКИ РИНКУ ПРАЦІ КІРОВОГРАДСЬКОГО РЕГІОНУ	122

Агура Ю. О., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

МОНІТОРИНГ ЗАГРОЗ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА ТА МЕТОДИ ЇХ ЗАПОБІГАННЯ

У сучасних умовах розвитку економіки, посилення конкуренції на внутрішньому і світовому ринку, впливу глобалізаційних процесів та викликів ХХІ століття на усі сфери життя питання фінансово-економічної безпеки стоїть досить гостро. Результат роботи підприємства безпосередньо залежить від зростання чи зменшення конкуренції, зниження ділової активності ринку та великої кількості інших складових діяльності підприємств загалом. Саме тому в економічній науці потрібно враховувати чинник «загроза». Одночасно варто виокремити зовнішні загрози, що прораховуються макроекономічною ситуацією, і внутрішні загрози, які безпосередньо залежать від товариств металургійної галузі.

У час посилення фінансової кризи підприємства докладають зусиль щодо провадження ефективної антикризової політики. Зростання ризиків господарської діяльності може спричинити суттєве зниження фінансової стабільності та платоспроможності господарюючого суб'єкта і, як наслідок, призвести до його банкрутства. Тому створення досконалої системи фінансово-економічної безпеки складає першочергове завдання для суб'єкта господарювання.

З метою зменшення ризиків та їх руйнівних впливів на фінансові результати діяльності та фінансовий стан, вважаємо за необхідне застосувати певні заходи, покликані нейтралізувати загрози та попередити зниження рівня ФЕБП. Серед них визначимо такі:

- організація та практична діяльність з питань забезпечення фінансової безпеки, підготовка способів та засобів уникнення можливих загроз та напрямків мінімізації негативних впливів;
- забезпечення сталого економічного розвитку підприємства, досягнення основних цільових параметрів діяльності при збереженні ліквідності та певного рівня фінансової незалежності, необхідного для підтримки його стійкості за поточний період;
- усунення негативного впливу кризових явищ економіки, а також навмисних дії конкурентів та інших «недружніх» структур;
- запровадження адекватної системи обліку фінансових потоків і підвищення ефективності системи контролю;
- залучення і використання позикових коштів за оптимальною вартістю, контроль допустимого рівня боргового навантаження;

– запобігання випадкам халатності, шахрайства, а також навмисним діям персоналу в стосунках з контрагентами, а також іншим фінансовим порушенням;

– розробка та проведення системи постійного моніторингу фінансового стану підприємства з метою раннього діагностування кризових явищ і ознак банкрутства.

Реалізація перелічених напрямів допоможе підприємству створити необхідний запас міцності фінансової системи, що забезпечить усунення загроз.

Отже, фінансово-економічна безпека підприємства є складним та багатовекторним поняттям, про що свідчить різноманіття наукових підходів до його сутності та класифікації загроз, які на неї безпосередньо впливають.

Ефективна система моніторингу загроз ФЕБП має включати як кількісні, так і якісні показники, передбачати виявлення впливу зовнішніх та внутрішніх чинників, бути орієнтованою на максимально раннє виявлення та попередження ризиків та загроз у сфері фінансово-економічної безпеки підприємства, сприяти поліпшенню інформаційно-аналітичної бази для прийняття раціональних управлінських рішень та підвищенню рівня безпеки діяльності суб'єкта господарювання. До першочергових завдань, покликаних нейтралізувати загрози та попередити зниження рівня ФЕБ підприємства можна віднести створення системи економічної безпеки, розробку способів уникнення можливих загроз та напрямків мінімізації негативних впливів.

Література:

1. Алькема В. Г., Кузуб С. В. Моніторинг загроз фінансово-економічній безпеці суб'єкта господарської діяльності. Вчені записки Університету «КРОК». 2017. Випуск 48. С. 101-112.
2. Белялов Т. Е., Корінь С. В. Фінансово-економічна безпека підприємства та напрями її підвищення. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. Гроші. Фінанси і кредит. 2017. Випуск 2 (07). С. 235-238.
3. Гетманець О. Фінансова безпека як об'єкт правового регулювання. Фінансове право. 2020. №3. С. 218-223.
4. Діденко Є. О. Управління економічною безпекою підприємства на основі формування стратегії його безпечного розвитку. Формування ринкових відносин в Україні. 2015. №5. С. 35-40.
5. Тулуб О. М., Василенко В. Е. Механізм протидії зовнішнім загрозам економічній безпеці суб'єктів господарювання. *Економічна наука. Інвестиції: практика та досвід*. 2017. №16. С. 64-68.
6. Управління фінансовою безпекою економічних суб'єктів: навч. посіб. Суми: ДВНЗ «УАБС НБУ», 2015. 332 с.
7. Фатенок-Ткачук А. О., Харчук М. А. Методичні основи аналізу зовнішнього середовища підприємств птахівництва. Електронний журнал «Ефективна економіка». 2015. Вип. 12. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4673> (дата звернення: 20.11.2021).
8. Цвайг Х. І., Галайко Н. В. Загрози фінансовій безпеці підприємства та шляхи їх усунення. Економіка та управління підприємствами. 2016. Вип. 11. С. 181-185.

Андрошук І.О.
здобувач вищої освіти групи ПА-20МЗ
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

СТРАТЕГІЯ КЛАСТЕРИЗАЦІЇ РЕГІОНУ НА ПРИНЦИПАХ ІННОВАЦІЙ ТА СТАЛОСТІ

Поставлене на державному рівні завдання зниження диференціації економічного розвитку регіонів України зумовлює потребу впровадження сучасних, економічно обґрунтованих практик розвитку її територій.

Прикладом створення ефективної форми функціонування регіонів може слугувати кластерний підхід, відмінною рисою якого, у порівнянні з традиційним галузевим підходом, є комплексна постановка мети розвитку регіону як єдиної соціально-економічної системи.

Зазначимо, що нині кластери вже є складовими елементами регіональних економічних систем, функціонування яких позитивно впливає на показники соціально-економічного розвитку регіонів, враховуючи їх синергетичний ефект. Саме необхідність соціально-економічного розвитку регіонів України за рахунок впровадження стратегій кластеризації, як ефективного інструменту розвитку територій, і обумовлює актуальність даного дослідження.

Як показує світова практика, найбільш ефективною організаційною формою досягнення високого рівня конкурентоспроможності територій та країн в цілому є інноваційний кластер, що являє собою об'єднання різних типів організацій (промислових компаній, університетів/дослідницьких центрів, органів державного управління, громадських організацій тощо).

Інноваційний кластер дозволяє використовувати переваги двох способів координації економічної системи – внутрішньофірмової ієрархії та ринкового механізму, що дає можливість:

- більш швидко та ефективно розподіляти нові знання, наукові відкриття та винаходи;
- концентруватися на бізнес-процесах, що забезпечують найбільшу додану вартість, передаючи решту на аутсорсинг;
- ефективно залучати та використовувати інвестиції.

Засади формування стратегії кластеризації нами було досліджено на прикладі Кіровоградського регіону, який являє собою доволі перспективну область з огляду на наявні природні ресурси та значний потенціал.

Кіровоградська область має вигідне природно-географічне положення. Наявність промислового та людського потенціалу свідчить про передумови формування кластерів на її території.

З огляду на результати проведеного аналізу, варто констатувати, що область має всі передумови формування аграрного кластеру з огляду на

превалювання даного виду діяльності на її території та показники результативності.

Проте, з метою успішної реалізації стратегії кластеризації на принципах інноваційності та сталості нами проведено аналіз зарубіжних практик у розрізі країн світу.

Як наслідок, визначено, що основним етапом формування кластерної політики є розробка стратегії кластеризації відповідно до принципів багаторівневості формування, що повинна розроблятися на рівні держави (національна), на місцевому рівні (регіональна) та на рівні суб'єктів кластерів (макрорівень).

Виявлено, що, виходячи з окресленого системного підходу, кумулятивний характер процесів кластеризації, а також роль кластерів у підвищенні конкурентоспроможності економічних систем, регіональна кластерна стратегія має бути складовою стратегії соціально-економічного розвитку Кіровоградського регіону, що, в результаті, сформує передумови для посилення її конкурентоспроможності.

Література:

1. Cluster Analysis & Cluster-based policy in OECD-countries various approaches, early results & policy implications. URL: <http://www.oecd.org/daf/corporate>.

Андрощук І.А.

здобувач вищої освіти групи ПА-20М-1,4
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ТОРГОВІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

Будь-який бізнес пов'язаний з об'єднанням ресурсів для створення певного продукту. Безпосереднє перетворення ресурсів завжди передбачає участь працівників як особливого виду ресурсів. Тому для будь-якої організації персонал становить основу бізнесу. Крім того, працівники можуть виступати учасниками управління, якщо йдеться про управління людськими ресурсами.

Необхідність ефективного управління персоналом визначається значущістю людських ресурсів задля досягнення ефективності управління бізнесом загалом. Людські ресурси є основою ведення бізнесу, але рішення щодо способу їхнього найкращого використання, незалежно від кадрового потенціалу, приймаються керівництвом організації. Оскільки людські ресурси як основа управління виступають одним із ключових елементів пристосування організації до зовнішнього середовища, одночасно працівники можуть розумітися як один із факторів зовнішнього середовища, а не лише внутрішнього середовища компанії, управління

людськими ресурсами належить до стратегічного рівня управління бізнесом у цілому. При цьому функціональна стратегія з персоналу організації належить до найважливіших елементів стратегічної мети в організаціях.

Вироблення функціональної стратегії щодо персоналу організації передбачає вирішення питань щодо місця працівників в управлінні організацією, тобто стратегія управління персоналом може відноситися лише до працівників або формування людських ресурсів як елемента управління компанією. Крім того, стратегічне управління щодо персоналу, навіть якщо воно не опосередковане залученням рядових співробітників в управління бізнесом, у будь-якому випадку є однією із специфічних систем у рамках загальної системи управління. Стратегія управління персоналом повинна охоплювати різні аспекти, при наявності таких підсистем як управління наймом, винагороди та мотивації, оцінки та розвитку персоналу, конкретний склад підсистем управління персоналом формується на стратегічному рівні [1]

В основі формування конкретного складу підсистем управління персоналом, як і всієї системи управління працівниками підприємства лежить стратегія управління персоналом. Її вироблення обумовлено безліччю чинників, у мінімальному обсязі вона має враховувати специфіку бізнесу. Тим не менш, оскільки стратегічне управління персоналом також відноситься до умов досягнення конкурентних переваг, особливо в галузі послуг, вироблення ефективної стратегії управління персоналом може бути зумовлене факторами зовнішнього та внутрішнього середовища в цілому. У такому розумінні стратегія управління персоналом не тільки повинна повною мірою узгоджуватися з організаційною стратегією, а й може формуватися з урахуванням прямої оцінки впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища на бізнес організації.

Формування системи управління персоналом має відповідати особливостям діяльності конкретної організації, а ефективність управління працівниками має бути спрямована на збільшення прибутку. Тому система управління персоналом формується зважаючи на особливості бізнесу компанії. Формування системи управління персоналом має забезпечувати отримання організацією прибутку. Оскільки питання управління персоналом з точки зору системи управління працівниками відносяться до стратегічних складових управління організацією, управління персоналом має сприяти отриманню прибутку на перспективу.

З урахуванням необхідності досягнення довгострокової ефективності, організація повинна у питаннях формування системи управління персоналом орієнтуватися не тільки на особливості внутрішнього середовища, а також на вплив факторів макрооточення та стан ринку, на якому діє організація.

Іншими словами, актуальність дослідження визначається високою роллю ефективного формування системи управління персоналом як з точки зору конкурентоспроможності організації, так і з точки зору отримання прибутку на перспективу.

Систему управління персоналом можна визначити як сукупність взаємозалежних елементів, за допомогою яких досягається найефективніше використання трудових ресурсів на перспективу з погляду отримання організацією прибутку та інших цілей управління діяльністю організації. Елементи системи управління персоналом включають цілі, функції, підсистеми, структуру управління персоналом, а також взаємозв'язок суб'єктів управління персоналом і участь працівників в управлінні організацією.

Управління персоналом спрямоване на досягнення цілей організації та цілей працівника. З точки зору працівника компанії необхідно створення умов, у яких формується задоволеність працею у зв'язку з виконанням працівником трудових обов'язків як умови досягнення цілей організації. Організація орієнтується на отримання прибутку, тому система управління персоналом має забезпечувати можливості використання працівників задля досягнення цієї мети, і навіть створювати умови підвищення ефективності використання трудового потенціалу на перспективу.

Проаналізувавши діяльність сучасних торгових підприємств, слід виокремити такі проблеми управління персоналом на сучасних торгових підприємствах:

- спеціалізований суб'єкт управління персоналом має статус спеціаліста, а не керівника;

- у перспективі низька задоволеність працею робітників та недостатній інтерес до виконуваної роботи можуть призвести до зниження ефективності використання заробітної плати для отримання прибутку;

- нарощування чисельності персоналу високими темпами не дозволяє керівництву організації контролювати ефективність використання праці новоприйнятих працівників, оскільки відсутні механізми ділової оцінки персоналу підприємства;

- відсутня ділова оцінка, що знижує ефективність контролю за відповідністю працівників потребам підприємства. Не використовується нематеріальне стимулювання праці робітників;

- заробітна плата влаштовує більшість працівників організації, але, оскільки вони не можуть задовольнити професійні претензії, тому інтерес до роботи знижується, відчувається невисока задоволеність професійними досягненнями, тому керівництво компанії, навіть пропонуючи працівникам вищий заробіток, реально не створює суттєвих стимулів до більш продуктивної праці. За відсутності взаємодії між працівниками організації та керівництвом, відсутня можливість вироблення умов праці, які краще відповідають інтересам працівників.

Виділено такі напрями вдосконалення системи управління персоналом на підприємстві:

- основні орієнтири в управлінні персоналом пов'язані зі стратегією зростання на основі внутрішніх переваг, що передбачає підвищення кваліфікації працівників та їхню орієнтацію на виробничу діяльність підприємства;

- основу вдосконалення системи управління персоналом підприємства становить підвищення інтересу до роботи як засобу реалізації професійних претензій на основі створення можливостей для професійного розвитку, що забезпечується використанням навчання як заохочення для працівників;

- вдосконалення кадрових документів підприємства дозволяє компанії сформулювати систему управління персоналом відповідно до найбільш значущих напрямів підвищення ефективності використання людських ресурсів.

Література:

1. . Гавриш О. А., Довгань Л. Є., Крейдич І. М., Семенченко Н. В. Технології управління персоналом: монографія. Київ : НТУУ “КПІ імені Ігоря Сікорського”, 2017. 528 с.

Андрощук В.В., учень-слухач
Кіровоградської Малої академії наук учнівської молоді
м. Кропивницький

СТАН ФУНКЦІОНУВАННЯ МАЛОГО БІЗНЕСУ В КІРОВОГРАДСЬКІЙ ОБЛАСТІ

Європейська хартія малих підприємств декларує, що «малі підприємства повинні розглядатись як одна з основних рушійних сил інновацій, зайнятості, а також соціальної та локальної інтеграції до Європи» [1], а тому наголошують на потребі створення найсприятливішого середовища для малого бізнесу і підприємництва. Україна, яка обрала пріоритетом розвитку євроінтеграцію, повинна забезпечити максимально сприятливі та комфортні умови для функціонування малого бізнесу на своїх теренах.

Роль малого бізнесу у розвитку національної економіки важко переоцінити, оскільки саме він є найбільш гнучким до соціально-економічних змін і ринкової кон'юнктури, має можливість швидкої переорієнтації, поповнює бюджет за рахунок сплати податків, формує клас самозайнятих осіб та забезпечує реалізацію особистих амбіцій підприємців. В умовах децентралізації роль малого бізнесу значно зросла, адже дана реформа дозволяє територіальним громадам більш ефективно

розпоряджатись отриманими податковими надходженнями (які у вигляді частини ПДФО, єдиного податку і податку на майно одразу зараховуються до місцевих бюджетів ОТГ), самостійно визначаючи пріоритетні напрямки та покращувати соціально-економічне становище своїх мешканців. Вказане посилює актуальність обраної тематики,

Функціонування малого бізнесу у Кіровоградській області в контексті його дольової участі в межах України характеризує рис. 1.

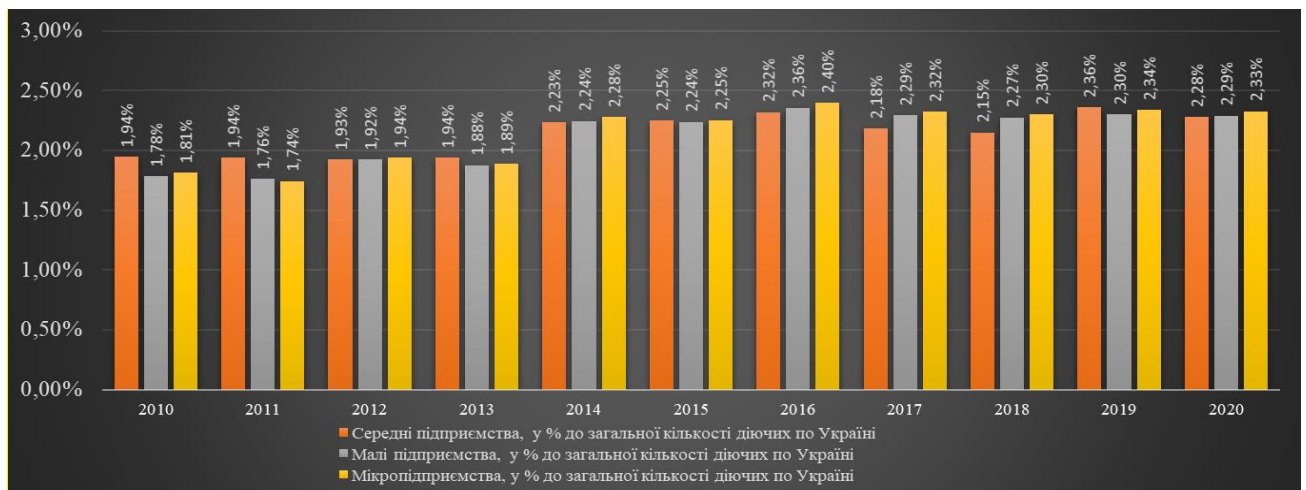


Рисунок 1 – Динаміка частки середніх і малих підприємств та мікропідприємств у Кіровоградській області по відношенню до загальної кількості діючих підприємств відповідної групи в Україні протягом 2010-2020 років, %

Джерело: [2]

Протягом 2010-2020 років частка малих та мікропідприємств Кіровоградської області по відношенню до загальної кількості діючих підприємств відповідної групи становить менше 2,5%, що свідчить про її незначну роль в Україні в цілому. Проте, варто відзначити, що дольова частка малих підприємств нашої області впродовж 2010-2020 років зростає з 1,78% у 2010 р. до 2,29% у 2020 р. та мікропідприємств – з 1,81% до 2,33%.

В абсолютному виразі кількість постійно діючих малих підприємств у Кіровоградській області зростає з 6370 одиниць у 2010 р. до 8146 одиниць у 2020 р., а позитивна динаміка спостерігається й у зміні кількості мікропідприємств – з 5443 до 7165 одиниць. При цьому, кількість діючих середніх підприємств протягом 2010-2020 років знизилась на 7 одиниць і становила 401 підприємство.

Аналіз підприємницької активності суб'єктів малого бізнесу Кіровоградської області шляхом проведення дослідження динаміки обсягу реалізованої продукції (товарів, послуг) впродовж 2010-2020 років свідчить про нестабільну тенденцію. Так, у 2016 р. характерним було зростання до 2,49% частки малих та до 2,78% частки мікропідприємств,

тоді як у 2020 р. їх дольова участь знизилась до 1,99% та 2,06% відповідно (рис. 2).

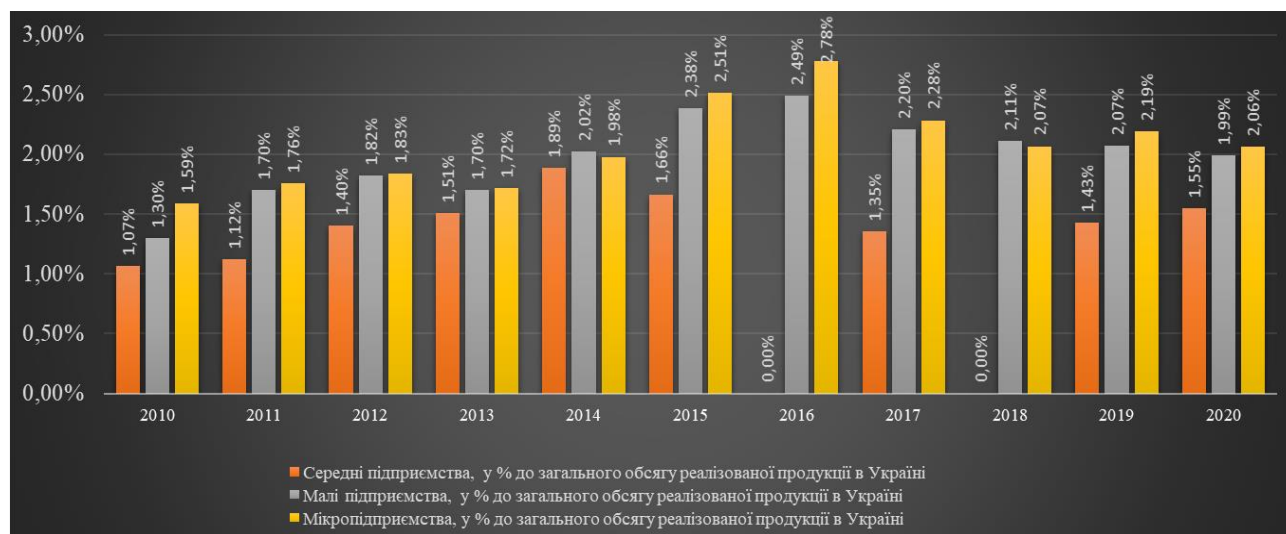


Рисунок 2 – Динаміка частки обсягу реалізованої продукції (товарів, послуг) середніми, малими та мікропідприємствами у Кіровоградській області по відношенню до загального обсягу реалізованої продукції в Україні протягом 2010-2020 років, %

Джерело: [2]

Якщо брати до уваги абсолютний розмір реалізованої продукції, то варто відзначити, що для Кіровоградської області притаманним є сукупне зростання обсягу з 7 369 996,9 млн.грн. у 2010 р. до 41 012 491,8 млн.грн. у 2020 р. малими підприємствами та, відповідно, з 2 892 843,8 млн.грн. до 14 531 028,9 млн.грн. серед мікропідприємств. Це свідчить про позитивну тенденцію розвитку сектору малого бізнесу в нашій області, проте її темпи, порівняно з іншими регіонами та в Україні загалом, є недостатніми.

Здійснений аналіз підтверджує позитивну динаміку розвитку малого бізнесу в Кіровоградській області у порівнянні з попереднім періодом, але зростання показників відбувається значно нижчими темпами ніж в середньому по Україні, що свідчить про необхідність активізації господарських процесів на території регіону, у т.ч. і серед ОТГ.

Література:

1. Європейська хартія малих підприємств : Міжнародний документ № 994_860 від 19 черв. 2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_860/conv#Text (дата звернення: 01.11.2021)
2. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 01.11.2021)

Андрєєва О.Ю.
здобувач вищої освіти групи МЕ-20-МЗ-1,4
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА

Завданням сучасної системи охорони здоров'я є забезпечення якості, результативності та цінності медичних послуг. В даний час медичні організації та компанії у всьому світі розробляють інноваційні, економічно рентабельні, клієнтоцентричні моделі обслуговування на базі сучасних технологій, що на нашу думку, актуально і для української медицини [1].

Причому як у державному, так і приватному медичному секторі прагнуть надавати високоякісну, економічну та розумну (smart) медичну допомогу. Відбувається переорієнтація з обсягу медичних послуг з їхньої цінності споживача. Для цього реалізуються програми підвищення операційної ефективності, впровадження сучасних технологій, заохочення здорового способу життя та контролю за соціальними детермінантами здоров'я. Організації галузі також вивчають нові джерела отримання доходів [2].

На думку фахівців, якісний рівень медичних послуг може бути підвищений завдяки зростанню ступеня їхньої персоналізації та ефективності взаємодії зі споживачами шляхом пропозиції пацієнтам нових цифрових рішень на основі мобільних додатків, порталів, персоналізованих комплектів цифрової інформації. З метою покращення взаємодії між постачальниками та споживачами послуг можливе розширення використання даних соціальних мереж, телемедицини, віртуальної реальності. Комплексна цифровізація системи охорони здоров'я, спрямована на підвищення якості, пов'язана, передусім, зі створенням баз електронних медичних даних, впровадженням рішень у сфері інтернет-медицини, мобільної медицини, забезпеченням технічної сумісності систем, використанням великих масивів даних тощо [2].

В Україні впровадження цифрової медицини і телемедицина мають стати важливими стратегічними напрямками розвитку охорони здоров'я та медичних технологій (поряд з біомеханікою, превентивною медициною та медичною генетикою). Серед пріоритетних напрямів розвитку фармацевтичної промисловості підкреслимо впровадження цифрових технологій та найкращих регуляторних практик на всіх етапах розробки, виробництва та обігу лікарських препаратів та біомаркерів.

Цифрова охорона здоров'я має базуватися на трьох принципах: (1) централізація всіх даних у цифровому вигляді при організації медичної допомоги; (2) застосування методів штучного інтелекту для їх обробки; (3) забезпечення комунікації всіх учасників процесу, включаючи дистанційний моніторинг здоров'я [3].

Зазначимо, що нагальні орієнтири розвитку української медицини в найближчі роки є наступні:

- Впровадження у медичну практику цифрової медицини для вдосконалення якості та своєчасності надання громадянам медичної допомоги; розвиток цифрових медичних сервісів для лікарів, пацієнтів та менеджерів системи охорони здоров'я всіх рівнів;

- Застосування телемедицини;

- Використання механізму дистанційного навчання та підвищення кваліфікації лікарів [3].

При цьому ключовими позитивними моментами цифровізації у охороні здоров'я варто назвати: у фінансовій сфері (економія витрат на обслуговування та додатковий медичний персонал через зниження особистих контактів лікарів із пацієнтами); у соціальній сфері (підвищення доступності, якості та своєчасності надання медичної допомоги); у професійній сфері (поліпшення якості медичних послуг внаслідок зниження кількості помилок медичного персоналу та лікарів, розвитку генної медицини, удосконалення клінічних досліджень) [3].

Впровадження інформаційних технологій у охороні здоров'я є не просто необхідністю, зумовленою якимись віяннями моди. Інформаційні технології зайняли суттєву позицію в боротьбі за збереження здоров'я людей і почали відігравати в цьому ключову роль як на рівні унікальних технологій, які допомагають у лікуванні хворих, так і звичайних управлінських технологій, що підвищують продуктивність, а значить, і віддачу від роботи медичного персоналу.

Література:

1. Лопушняк Г. С., Милян Р. В. Вплив цифрових технологій на формування компетенцій управлінського персоналу. *Інвестиції: практика та досвід*. 2019. № 24. С. 10-16

2. Скрипник О. А., Хожило І. І., Мороз С. М. Телемедична комунікація як складова частина управління медичними закладами на регіональному рівні. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2020. Вип. 3. С. 199-205.

3. Global health care outlook. Deloitte. 2018. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Life-Sciences-Health-Care/gx-lshc-hc-outlook-2018.pdf> (дата звернення: 26.10.2021).

Бабак О.О., здобувачка вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

МЕТОДИ УНИКНЕННЯ ПРОКРАСТИНАЦІЇ ЯК ШЛЯХ ДО ЕФЕКТИВНОГО САМОМЕНЕДЖМЕНТУ

Прокрастинація (від англ. procrastination - затримка, відкладання; від лат. cras - завтра або crastinus - завтрашній і лат. pro - для, заради) - схильність до постійного відкладання важливих і термінових справ, що призводить до життєвих проблем та негативних психологічних станів. Постійне відкладання справ «на потім» спостерігається, за статистикою, у 15% - 20% людей. На відміну від звичайної ледачої людини, прокрастинатор завжди чимось зайнятий, але як правило, це непродуктивна та неефективна діяльність, яка не приносить ні особистого розвитку, а ні матеріального добробуту.[1]

Який негативний ефект від прокрастинації? Зокрема, серед негативних ефектів варто назвати витрати часу витрачається на непотрібні дії. В результаті прокрастинатор легко здається. Він припиняє робити безуспішні спроби розкриття свого потенціалу, який з часом йде від нього і наповнює його жалем і відразою до себе. Навіть якщо прокрастинатор буде кар'єру, гнаний панікою від дедлайнів, інші особисті цілі в житті ніколи не трапляються, тому що паніки з цього приводу немає.[2]

Втім є й позитивні моменти. Є дослідження, які показують, що прокрастинація може допомагати, наприклад, підвищити креативність, генерувати нові ідеї, чи допомагати розподіляти сили для виконання завдань. У дослідженні американських вчених Джіхає Ши (Jihae Shin) та Адама Гранта (Adam Grant) йшлося про те, що в умовах помірної прокрастинації (коли людина прокрастинує час від часу, а не кожного разу, як відчуває складнощі з виконанням завдань) люди були здатні до більш свіжих, нестандартних рішень у роботі. Тобто, коли ми відволікаємося від вирішення поставлених перед нами завдань, у нас є час відновитися. Доки ми ухиляємося від роботи, сила волі відпочиває. Префронтальна кора головного мозку зменшує активність (саме вона залучена під час, наприклад, планування), дає проявитися нашій лімбічній системі — емоціям. Така помірна прокрастинація дає волю емоціям, і ми можемо генерувати більше креативних ідей. [3]

Причиною прокрастинації може бути й перфекціонізм, тобто занадто високі вимоги людини до себе. Перфекціоніст не виконує завдання, бо йому здається, що все не так або недостатньо добре. [3]

Прокрастинацію можна пов'язати і з нашою неорганізованістю та нестачею сили волі. Але прокрастинація не питання дисципліни, а радше питання мотивації. Мотивація — це глибинні внутрішні причини, що

спонукають нас негайно діяти. Загалом, прокрастинація це — сигнал. Сигнал того, що ви, наприклад, втомилися, виснажені, і виконання цього завдання забере у вас багато сил, а їх і так не вистачає. Тоді краще прийняти свідоме рішення відпочити.

Першу класифікацію видів прокрастинації було запропоновано Н. Мілграмом, Дж. Баторієм і Д. Моурером. За Н. Мілграмом, можна виокремити два основних напрямки прокрастинації: відкладання виконання завдань і відкладання прийняття рішень. Ці автори виокремлюють п'ять характерних типів прокрастинації: побутова – відкладання регулярних повсякденних справ, таких як прибирання, прання, роботи по дому; прокрастинація прийняття рішень – постійне затягування вибору з будь-яких, навіть незначних питань, коли всі умови й інформація для прийняття рішення вже є; невротична – затягування життєво важливих рішень, що мають довготривалі наслідки: вибору навчального закладу, професії, партнера, згоди або відмови від шлюбу тощо; академічна – відкладання виконання навчальних завдань, підготовки курсових, іспитів тощо; компульсивна – поєднання відкладання виконання справ з відкладанням прийняття рішень, що склалося в постійну стійку поведінку .[4]

Як боротися? Не існує універсального способу. Але можна знизити її прояви. Варто відслідкувати, коли саме ми прокрастинуємо, з'ясувати чому та спробувати проконтролювати цей момент.

Є багато інструментів та підходів до роботи, які допомагають опанувати прокрастинацію. Наприклад, використання методів тайм-менеджменту: «їсти свою жабу зранку» та техніка Pomodoro Ще одна опція — розбивати завдання на підзавдання. Іноді ми прокрастинуємо і не починаємо працювати, бо не знаємо, з якого боку підійти до великої задачі. Поділене на підпункти завдання допоможе нам в цьому розібратися.

Також можна спробувати обманути свій мозок. Сконцентрувати увагу на відпочинок, а не на роботу, змінити фокус уваги. Наприклад, пити чашку кави чи чаю тільки після виконаного завдання, раз у дві години. Для того, щоб попроситися із хронічним відкладанням справ на потім, треба поставитися до нього з вдячністю, усвідомити цей процес.

Прокрастинація сигналізує нам: щось не так. Як тільки розберемося, що саме не так, прокрастинація відпаде сама собою. [3]

Література:

1. Прокрастинація в нашому житті. Веб-сайт. URL: il.kubg.edu.ua (дата звернення: 28.10.2021)
2. Що таке прокрастинація і як з нею боротися? Веб-сайт. URL: agencyzmin.org.ua (дата звернення 28.10.2021)
3. Що таке прокрастинація й чи можна її перемогти? Веб-сайт. URL: lustrum.com.ua (дата звернення 28.10.2021)

4. Рудоманенко Ю. Сутність прокрастинації та її представленість у свідомості особистості. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія : Психологічні науки.* 2019. № 2. С. 213-231.

5. Колтунович Т. А., Поліщук О. М. Прокрастинація – конфлікт між "важливим" і "приємним". *Молодий вчений.* 2017. № 5. С. 211-218.

Бабак О.О., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ОСОБЛИВОСТІ ЦИФРОВІЗАЦІЇ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ

Цифровізація надає широкі можливості для трансформації системи державного управління, зокрема у сфері надання адміністративних послуг. На кожному етапі інтеграції цифрових технологій у сферу людського життя відбуваються зміни, зокрема як у використанні різного роду технологій, так і в організації діяльності органів державної влади, комунікації з громадянами тощо. У цьому контексті, найважливішим завданням права як науки, є розробка моделі правового регулювання цифрових технологій, що дає змогу утримати баланс між збереженням фундаментальних суспільно-правових цінностей і безперешкодним розвитком інноваційних технологій, спрямованих на поліпшення якості життя людей. Крім того, цифровізація та інтеграція інформаційних технологій у сферу державного управління стають новим викликом для розвитку та становлення правової системи на сучасному етапі, що вимагає всебічного теоретичного вивчення й обґрунтування [2].

Цифровізація – це впровадження цифрових технологій в усі сфери життя: від взаємодії між людьми до промислових виробництв, від предметів побуту до дитячих іграшок, одягу тощо. Це перехід біологічних та фізичних систем у кібербіологічні та кіберфізичні (об'єднання фізичних та обчислювальних компонентів). Перехід діяльності з реального світу у світ віртуальний (онлайн). Споживачами цифрових технологій є держава та суспільство (громадяни). [2].

Основною ідеєю цифровізації державних послуг вважається надання населенню країни державними органами послуг адміністративного характеру в електронній формі. На законодавчому рівні розвиток адміністративних послуг у сфері цифровізації передбачає, насамперед, здійснення таких головних завдань:

- цифрову трансформацію пріоритетних галузей та сфер суспільного життя.
- забезпеченню доступу громадян і бізнесу до якісних та зручних публічних послуг без корупційних ризиків.
- забезпеченню переведення найбільш популярних публічних

послуг в електронній формі.

- швидкому та зручному наданню публічних послуг у центрах надання адміністративних послуг, оптимізації процедур.
- розвитку та розширенню мереж центру надання адміністративних послуг та збільшенню кількості послуг, що надаються в таких центрах.
- розвитку публічних електронних реєстрів, їх оптимізації та централізації підтримки, формуванню базових публічних електронних реєстрів та запровадження електронної взаємодії.
- Забезпеченню надійного захисту інформації публічних електронних реєстрів та створенню ефективної системи протидії кіберзагрозам та інші завдання [1].

Головними проблемами, які потребують розв'язання у процесі упровадження цифровізації є: зростання кіберзлочинності в умовах збільшення кількості інформаційних систем, які використовують персональні дані; відсутність захищеного обміну ідентифікаційними даними фізичних та юридичних осіб, які обробляються в інформаційних системах державних органів і приватного сектору, неузгодженість у виборі ідентифікаторів, відсутність підтвердження ідентифікаційних даних; – використання в системах реєстрації та контролю доступу до інформаційних систем технологічно несумісних механізмів, алгоритмів і протоколів електронної ідентифікації та впізнання [2].

На початку 2018 р. Урядом схвалено Концепцію розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 рр. Згідно до якої передбачені заходи спрямовані на приведення системи надання адміністративних послуг в Україні до європейських стандартів. Це відбуватиметься за трьома напрямками: інтероперабельність та електронні сервіси; відкритість і прозорість даних; електронна ідентифікація [3].

На виконання цього завдання урядом визначено необхідність проведення реінжинірингу публічних послуг; удосконалення нормативно-правової бази, що регламентує механізм надання публічних послуг, та забезпечення їх впровадження через Єдиний державний веб-портал електронних послуг “Портал Дія”, запровадження можливості отримання електронних послуг через смартфон та через мобільний додаток “Дія”, облаштування відкритих Wi-Fi зон у громадських місцях, забезпечення доступності для осіб з інвалідністю з порушенням зору, слуху та мовлення офіційних веб-сайтів, реєстрів, інших ресурсів і електронних послуг, доступ до яких забезпечується через Інтернет [3].

Література:

1. Проект Постанови про Програму діяльності Кабінету Міністрів України «Про Програму діяльності Кабінету Міністрів України, реєстр N 3330 від 12.06.2020 доопрацьований в частині предметів відання Комітету з питань цифрової трансформації». http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68573

2. Петренко Н.О., Машковська Л.В. Цифровізація державних адміністративних послуг в Україні: нормативно-правові аспекти. *Право і суспільство*. 2020. № 2 URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2020/2_2020/part_1/20.pdf

3. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки: Постанова Кабінету Міністрів України від 5 серпня 2020 р. № 695. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text>

Борисенко Даяна, учениця 10-1 класу
навчально-виховного об'єднання
ліцей-школа-дошкільний навчальний заклад
«Вікторія-П»

ЧИ ЗАМІНЯТЬ КРИПТОВАЛЮТИ РЕАЛЬНІ ГРОШІ?

Нові інформаційні технології та інженерні винаходи впевнено та швидко впливають на розвиток сьогодення. Ці процеси охоплюють сфери суспільної діяльності людини й, вочевидь, оновлюють економіку країн і разом з тим, фінансів та економічних процесів. Так, фінансові системи окремих країн, як й інші сторони економіки, удосконалюються і прогресують у контексті розвитку глобалізації та поширення ІТ-технологій.

З'являється новий аналог традиційних валют – криптовалюта та її найпоширеніша грошова одиниця – «біткоїн». Багато людей задаються питанням: що ж таке криптовалюта і чим вона відрізняється від звичайних грошей в електронному форматі, які існують методи її захисту? Чи замінять криптовалюти реальні гроші?

Для того, щоб дати відповіді на питання, розкриємо основні характеристики криптовалют. Перш за все, визначимо, що з таке криптовалюта.

Криптовалюта – швидка і надійна система платежів і грошових переказів, заснована на новітніх технологіях і не підконтрольна жодному уряду [1].

Криптовалюти створюються та перебувають в обігу без будь-якого внутрішнього або зовнішнього адміністрування, не мають єдиного центру управління та фізичного втілення. Через це ставлення до цифрових валют дуже різне, єдиної думки про їх економічну суть та юридичний статус поки немає.

Офіційним роком народження криптовалют вважається 2009-й, коли почала функціонувати мережа Bitcoin. "Батьком" біткоіна та інших криптографічних валют вважається Сатоши Накамото – міфологізований персонаж або навіть група людей. Від цього імені вперше був опублікований протокол Bitcoin. Термін крипто валюта (cryptocurrency) вперше був використаний у матеріалі Forbes Bitcoin в 2011-му році. Він

настільки сподобався і читачам, і прихильникам нової віртуальної валюти, що незабаром почав характеризувати всю цю нішу.

Криптовалюта може бути корисна для різних цілей, починаючи від покупок і закінчуючи зберіганням грошей. Перерахуємо основні варіанти використання криптовалюти:

1. Платежі. Причому не просто транзакції, а анонімні, швидкі і прямі транзакції. Здійснюються як між приватними особами, так і для купівлі товарів чи послуг в інтернеті.

2. Зберігання грошей. «Викрасти» криптовалюту з гаманця практично неможливо. Так як всі операції незворотні і використовують приватні ключі, перехопити їх або зламати нереально. За умови, що ви нікому не дали свій приватний ключ, ваша криптовалюта буде завжди в цілості.

3. Інвестиції. Bitcoin і іншу крипту розглядають як інвестиційного активу за рахунок коливань курсу і загального зростання популярності. Причому криптовалюта підходить як для короткострокового заробітку шляхом торгівлі на біржі, так і для довгострокового, так як курс демонструє тенденцію до зростання.

4. Бізнес. Все більше компаній та сервісів підключають платежі в криптовалюті. Повсякденністю стали суто криптовалютні стартапи, які збирають кошти. Способи заробітку крипто валют через ICO (краундфандинг). Якщо у вас є бізнес-ідея, пов'язана з блокчейн або віртуальною валютою, то ви можете ініціювати збір коштів через ICO.

Враховуючи "незалежність" біткоіну від світових фінансових систем, ставлення до нього неоднозначне, а в багатьох країнах статус криптовалюти досі не визначений. В Україні 25 вересня 2017 року вперше у світі відбулася електронна трансатлантична угода з обміну нерухомості на криптовалюту. Підприємець Марк Гінзбург фактично обміняв свою київську квартиру на Ethereum. Оскільки правовий статус криптовалют в Україні не визначений, то правники з юридичної фірми Юскутум застосували саме це формулювання. В процесі угоди сторони використали смарт-контракт блокчейну Ethereum.

В Україні є достатньо торговельних точок, ресторанів, кафе й інших закладів, які приймають до оплати ті ж самі біткоіни а саме: у м. Пущі-Водиці — кафе «Лето», у Львові — магазин «Омега-Клімат», в Одесі — «Centro Hostel», Києві — стоматологія «Твоя усмішка», доставка квітів «Sendflowers».

Переваги криптовалют:

1) відкритий код алгоритму (дозволяє користуватися їй кожному бажаючому);

2) анонімність транзакцій (інформації про власника криптогаманця немає, є тільки номер гаманця);

- 3) децентралізований характер (відсутність єдиного цифрового банку, відсутність контролю за транзакціями і платежами);
- 4) не схильна до інфляції (емітується обмежена кількість монет);
- 5) захищеність (її не можна скопіювати).

Недоліки криптовалют:

- 1) через відсутність регулятивних механізмів немає гарантій збереження електронних криптогаманців;
- 2) з боку національних регуляторів можливі негативні дії щодо неї;
- 3) втрата пароля до електронного криптогаманця або його непрацездатність ведуть до безповоротної втрати всіх;
- 4) з підвищенням рівня складності стає нерентабельним майнинг криптовалют на обладнанні окремих користувачів.

Криптовалюта має багато позитивних аспектів, які, швидше за все, переймуть електронні гроші, відбудеться злиття реальних і віртуальних грошей з кращими якостями тих і інших. Але грошима майбутнього криптовалюті, в тому числі і Bitcoin, не стати. Причинами можуть стати:

- 1) грошовий оборот повинен постійно регулюватися, а механізм емісії крипто валюта вже дуже децентралізований та вільний;
- 2) жодна країна світу не захоче мати валюту, управляти якою вона не зможе.

Я вважаю біткоїн експериментом, першим відносно успішним проектом грошей нового виду. Сам він навряд чи зможе стати альтернативою сучасним грошам, але він прокладе дорогу більш ефективним рішенням.

Література:

1. <https://bitcoin.org/uk/>

Виноградова К. О., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА

Сучасна економіка характеризується високим рівнем динамічності факторів зовнішнього та внутрішнього середовища підприємств, що впливають на можливість їхнього стабільного розвитку. Безліч підприємств за даними української статистики останні роки були близькі до ситуації банкрутства. Оцінка, відстеження показників, що характеризують рівень економічної безпеки, та оперативне управління ними є актуальним завданням сучасних підприємств.

На рівень економічної безпеки підприємства впливає безліч складових: ефективність виробництва, ефективність управління, інформаційна безпека та ін. Значення інформаційної безпеки у сучасному світі різко зросло у зв'язку з розвитком інформаційних технологій.

Оцінка економічної безпеки в виробничій компанії може бути проведена в відповідності з показниками, як джерела інформації для розрахунку яких легко доступні. Це показники ефективності виробництва: рентабельність виробництва, продуктивність праці, плинність кадрів, загальна економічна рентабельність, коефіцієнт економічного зростання, співвідношення темпів зростання продуктивності праці та темпів зростання заробітної плати та ін.

Підтримка економічної безпеки підприємства потребує постійного моніторингу факторів її формування та факторів ризику діяльності. Необхідність оперативного реагування керівництва на погіршення фінансово-економічного становища підприємства очевидна, з метою чого проведення оцінки рівня економічної безпеки підприємства на певну дату та аналіз його динаміки буде обґрунтуванням відповідних управлінських рішень, що розробляються та приймаються.

Розроблений алгоритм процесу планування програми управління ризиками, що дозволяє зв'язати етапах оцінки ймовірності виникнення ризиків, визначення можливих наслідків в результаті їх походження, оцінки можливостей для управління ризиками, контролю та управління програма керує ризиками.

Запропоновано механізм управління економічною безпекою, що включає блоки з оцінки впливу ефективності управління ризиками на конкурентоспроможність організації загалом. Механізм дозволяє сконцентрувати увагу на зовнішніх та внутрішніх факторах економічної безпеки організації, що безпосередньо впливають на конкурентоспроможність та професійно розробити обґрунтовані заходи щодо посилення конкурентних переваг.

Література:

1. Клейнер Г.Б., Тамбовцев В.П., Качалов Р.М. Підприємство у нестабільному економічному середовищі: ризики, інформація, безпека. К.: Економіка, 2013. 398 с.
2. Лапуста М.Г. Довідник директора підприємства. 7-е вид., зрад. та дод. Х.: ІНФРА-М, 2013. 345 с.
3. Романов В. С. Ризик-менеджмент як умова розвитку підприємства. Теорія та практика реструктуризації підприємств: Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції. Харків, 2016. С.144-146
4. Романов В. С.. Бутуханов А. В. Ризики-підприємства як складова частина ризиків. Моделювання та аналіз безпеки, ризику та якості. 2018. № 3, с. 30-32.
5. Управління ризиком у ринковій економіці В.М. Вяткін, В.А. Гамза, Ю.Ю. Катеринославський, Дж.Дж. Хемптон. К.: АТ «Економіка», 2016. 195 с.

6. Усанова А. А. Управління ризиками та основні принципи побудови системи управління ризиками на підприємстві. Міжнародна конференція "Ризики української економіки: аналіз, оцінка, управління". Київ, 14 жовтня 2016 року. 351 с.

7. Уткін Е.А. Ризик-менеджмент. Підручник. Х.: Асоціація авторів та видань «Тандем», 2016. 287 с.

Гордієнко Я. В., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Результати проведеного дослідження особливостей менеджменту конкурентоспроможності на окремо взятому підприємстві дозволяють зробити такі висновки:

Конкурентоспроможність являє собою багаторівневу відносну характеристику, що відображає міру наявних переваг по відношенню до конкуруючих форм за низкою показників і параметрів діяльності в ринкових умовах у конкретний період часу.

Управління конкурентоспроможністю є цілеспрямованою діяльністю, що має на меті ухвалення низки управлінських рішень, які передбачають протидію ймовірним наслідкам змін у зовнішньому оточенні з метою формування конкурентних переваг на ринку та досягнення встановлених стратегічних пріоритетів розвитку.

Практичну сторону управління вивчали на матеріалах ТОВ фірма «ТЕРЕМОК», що розташоване у м. Кропивницький, його основним видом діяльності є оптова та роздрібна торгівля будівельними матеріалами.

Динаміка змін розділів активу балансу ТОВ ФІРМА «ТЕРЕМОК» у 2016-2020 роках дозволила відзначити, що загальний розмір балансу підприємства мав тенденцію до зменшення – з 163,1 тис. грн у 2016 році до 53,2 тис. грн у 2020 році, тобто в цілому обсяг балансу зменшився у 0,33 рази.

Проведений аналіз структуру активів балансу підприємства засвідчив, що у розрізі складових балансу підприємства зміни були достатньо неоднозначними. Наприклад, підсумок за розділом I «Необоротні активи» був незмінним і склав 11,3 тис. грн. Сумарний обсяг активів за розділом II «Оборотні активи», навпаки, мав тенденцію до зниження – у 0,28 разів у 2020 році по відношенню до 2016 року, що відповідало таким значенням: 151,8 тис. грн у 2016 році (максимум), 100 тис. грн у 2017 році, 141,1 тис. грн у 2018 році, 141,5 тис. грн у 2019 році та 42,2 тис. грн у 2020 році (мінімум).

Такі розділи активів балансу, як незавершені капітальні інвестиції, витрати майбутніх періодів та необоротні активи, утримувані для продажу,

та групи вибуття, у 2016-2020 роках у структурі активів балансу ТОВ ФІРМА «ТЕРЕМОК» були відсутні.

Аналізуючи структуру пасивів відзначаємо наступне: розмір власного капіталу зменшився з 69,8 тис. грн у 2016 році до 40,2 тис. грн у 2020 році. За аналогічний період розмір поточних зобов'язань і забезпечення зменшився з 93,3 тис. грн до 13,3 тис. грн. У їх складі переважала поточна кредиторська заборгованість за товари, роботи й послуги.

Так, максимальне значення поточної кредиторської заборгованості за розрахунками з бюджетом мало місце у 2016 році – 10,3 тис. грн. У 2020 році значення даного показника складало 2,4 тис. грн.

Обсяг чистого доходу від реалізації продукції підприємством за п'ять років зменшився у 0,47 разів, що характеризує динаміку його ділової активності негативним чином.

У 2016 році ТОВ ФІРМА «ТЕРЕМОК» одержало чистий прибуток в обсязі 29,4 тис. грн, у 2017 році – 14,1 тис. грн, у 2018 році – 25,3 тис. грн (максимум), 16,8 тис. грн у 2019 році та 0,2 тис. грн у 2020 році.

Розрахувавши питому вагу собівартості продукції у структурі доходів, бачимо поступове зниження даного відносного показника з 94,07 у 2016 році до 85,27% у 2018 році.

Встановлено, що ТОВ ФІРМА «ТЕРЕМОК» притаманні такі переваги та недоліки: широкий асортимент, сильна фінансова позиція, оскільки займає 2 місце за прибутком. Однак постійні зміни товарообігу асортименту, які ми побачили під час проведення аналізу, а також наявність слабких сторін, таких як змін політичної ситуації, подорожчання долара призвело до подорожчання асортименту і це призвело до зміни самого товарообігу. Виходячи з цього було виявлено такі небезпеки: зростання конкуренції зі сторони великих конкурентів; зростання інфляції; сезонність продажів.

Визначено, що з метою підвищення конкурентоспроможності підприємства, варто розробити наступну систему заходів, що включає:

- збільшення частки ринку;
- формулювання місії і цілей підприємства, розробку стратегії;
- впровадження системи збалансованих показників;
- реорганізацію роздрібного відділу продажу;
- розробку маркетингових заходів і коштів для стимулювання збуту;
- впровадження інформаційних систем управління ланцюжком постачань: збут, постачання, складська логістика.

Впровадження вказаних рекомендацій у практичній діяльності підприємства дозволить підвищити рівень його конкурентоспроможності на ринку.

Гребенюк Д. Г., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ РЕКЛАМНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТОРГОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Реклама є важливою галуззю бізнесу, яка за останні десятиліття пройшла великий шлях розвитку. Рекламу розглядають як наукову галузь, вона розвивається за особливими законами та має свої правила.

Виробники всього світу за допомогою реклами привертають увагу до товарів, що випускаються, створюють позитивний образ самого підприємства. Реклама представляє собою неособисті форми комунікацій. Засобами поширення інформації можуть бути: журнали та газети, радіо й телебачення, зовнішні експозиції, сувеніри, каталоги, довідники тощо.

Для розкриття теми було розглянуто теоретичні та практичні основи формування рекламної діяльності, її сутність, структура та функції.

Нами було проведено аналіз рекламної діяльності ТОВ ФІРМА «ТЕРЕМОК», внаслідок якого було виявлено такі проблеми:

- першою проблемою є низька ефективність роботи відділу збуту та маркетингу, що було виявлено в ході оцінки КРІ начальника відділу збуту та маркетингу й менеджера з маркетингу (0,442 та 0,52 відповідно);

- другою проблемою є використання неефективних каналів розміщення реклами;

- третя проблема – невелика кількість напрямків реклами. В аналітичній частині роботи здійснено аналіз основних показників діяльності підприємства.

ТОВ фірма «ТЕРЕМОК» розташоване у м. Кропивницький, його основним видом діяльності є оптова та роздрібна торгівля будівельними матеріалами.

Після проведеного дослідження стало зрозуміло, що для доцільнішого розміщення реклами у ЗМІ необхідно вибрати інші джерела.

Для розміщення реклами рекомендується вибрати найпопулярніші ЗМІ. На сьогоднішній день ефективними засобами просування товарів ТОВ фірма «ТЕРЕМОК» на ринку м. Кропивницький та інших міст Кіровоградської області буде реклама у місцевій газеті «Україна-Центр», реклама на місцевому телевізійному каналі («Вітер»), у мережі Інтернет, довіднику Пром.

З метою вдосконалення рекламної діяльності ТОВ фірма «ТЕРЕМОК» ми розробили та впровадили новий медіаплан торгового підприємства, в якому визначено оптимальні канали розміщення реклами, що проводяться з метою досягнення максимальної ефективності рекламної кампанії, а також позначені витрати на їхню реалізацію.

Також запропоновано розробити та впровадити заходи корпоративної соціальної відповідальності, які дозволять уникнути плинності кадрів, піднімуть моральний дух персоналу, підвищать кваліфікацію персоналу, зміцнять імідж підприємства.

Зуб Маргарита, слухачка секції фінансів, грошового обігу і кредиту
Кіровоградської МАН учнівської молоді
м. Кропивницький

МІКРОФІНАНСОВІ ОРГАНІЗАЦІЇ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ТА УРОКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

Мікрофінансування, зазвичай, в економічних публікаціях визначається як кредитування на короткий строк і на дрібну суму грошей. Особливість процесу мікрофінансування полягає в тому, що він спрямований на пересічних людей, або громадян-підприємців, які мають обмежений доступ до традиційних кредитних ресурсів. Мікрофінансові організації (МФО) дають можливість таким людям при виникненні складних ситуацій у бізнесі чи несприятливих життєвих обставин самостійно виправити своє фінансове становище без необхідності позичати гроші у сім'ї та друзів. Також мікрофінансування допомагає таким групам інвестувати у свій бізнес і, як наслідок, інвестувати в себе (власне здоров'я, розвиток здібностей, освіти, професійні навички).

Дослідження переконують, що популярність мікrokредитів в Україні та у світі зростає протягом останніх десяти років. Проте будь-яка діяльність має свої плюси і мінуси. Сама ідея розвитку МФО як організацій, що дають можливість зробити життя кращим, – гідна, але не завжди процес мікрофінансування досягає позитивних цілей. МФО несуть відповідальність за клієнтів, яких залучають до співпраці. Через фінансову безграмотність, що часто притаманна найбільш вразливим верствам населення, переважна частина клієнтів МФО не спроможна адекватно оцінити надані їм можливості, не в змозі проаналізувати рентабельність бізнесу для інвестування отриманого кредиту. Існує прямий зв'язок між якістю життя та рівнем освіти, професійного розвитку, доступу до інформації для обґрунтованого прийняття фінансових рішень.

Мікрофінансування, як свідчить закордонний досвід, є гідною альтернативою споживчому кредитуванню. Так, наприклад, в Індонезії у 2018 році працювало майже 600 тисяч МФО. При цьому кредитний портфель становив 12,3 млрд дол. США, а процентна ставка була 12,4 % річних [1].

Середньорічна ставка відсотка з мікrokредиту у Франції становить 28%, натомість, у Польщі – 803%, у Великій Британії МФО мають право видавати кредит максимум під 292% на рік [2].

Практика діяльності мікрофінансових організацій у США показує, що популярність такого фінансового продукту значна, оскільки щоденно надається біля 350 000 мікrokредитів. Характерні особливості мікrokредитування у США такі: висока процента ставка (може сягати до 3% на день) і вражаючий середній розмір кредиту – майже 10 тис. доларів, що для країн з низьким рівнем економічного розвитку є захмарною сумою.

Адепти мікрофінансування переконані в тому, що легкий і швидкий доступ до грошей, які надають МФО, допоможе подолати бідність, оскільки для багатьох мікрофінансування є способом стимулювання економічного розвитку, зайнятості та зростання шляхом підтримки фізичних осіб-підприємців; для інших – це спосіб більш ефективно порядкувати у своїх фінансових справах та більш вправно управляти ризиками. Високий рівень фінансової грамотності серед населення, тобто знань, які формують розумне ставлення до власних грошей, сприяє успішному розвитку ринку мікрофінансових послуг.

Водночас ринок мікрофінансових послуг в Україні тривожить збільшенням суми невипланих боргів за мікrokредитами – її зростання з початку 2021 року склало 6,5%. Загалом, у 2021 році українці заборгували мікрофінансовим організаціям 14,9 млрд грн за простроченими кредитами.

Для посилення ролі мікрофінансування у забезпеченні зменшення бідності громадян та збільшення можливостей отримання доходу потрібна державна підтримка мікрофінансування. За результатами дослідження досвіду успішних практик країн світу, зокрема, Польщі, доцільно використання підходів до уніфікованості маркетингу, запровадження стандартизації продуктів та процедур, введення єдиних програмних продуктів для позичальників.

Загалом, вивчення зарубіжної економічної літератури, дозволяє зробити висновок про те, що у розвинутих країнах високо цінується талант ефективного управління грошовими коштами, на відміну від українського суспільства, де досить поширеною є думка про те, що якщо ти багатий, то ти – нехороша людина. Причин цьому декілька, і одна з них – в тому, що в нашій державі працює молодий капіталізм, який, великою мірою, формувався аморально.

Попри це, на наш погляд, дуже важливо підвищувати рівень фінансової грамотності громадян нашої держави, а саме, необхідно більш активно використовувати засоби масової інформації, Інтернет, технології дистанційного навчання для поширення знань з фінансового менеджменту та економіки. Доцільно надавати уроки фінансової грамотності у закладах середньої освіти, адже це – запорука грошового успіху української молоді.

Окрім цього, ми вважаємо, що вплив родинного виховання на формування економічної свідомості особистості є незаперечним. Необхідно підтримувати в сім'ї атмосферу допитливості, в якій фінансові рішення вимагатимуть постійного критичного мислення. Важливо також

пояснювати дітям, що все, що зекономлено – зароблено. Таким чином, через декілька років ми отримаємо більш освічене суспільство і це також сприятиме розвитку системи МФО.

Література:

1. Лупенко Ю., Андрос С. Модельовання кредитної системи в умовах взаємодії банківського сектора з мікрофінансовими організаціями для фінансової підтримки агробізнесу. Облік і фінанси, № 2 (88). 2020. С. 74-80
2. Цивілізована неминучість: як регулюватимуть сферу мікрокредитів. https://lb.ua/economics/2019/04/02/423500_tsivilizovannaya_neizbezhnost.html

Івандюк А.М., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Реформування медичного сектору ускладнюється тим, що лікарняні заклади зазвичай є досить консервативними у прийнятті управлінських рішень. Тому актуальним є перехід на засади наукового управління, використання, придатних для України, універсальних положень світового менеджменту [1, с. 3].

Нові умови господарювання вимагають від менеджерів закладів охорони здоров'я зміни методів та технологій управління на більш адаптивні та модернізовані. Отже, сучасний медичний заклад потребує компетентного менеджера зі стратегічним та креативним типом мислення.

Освоєння інструментів та методів стратегічного управління закладами охорони здоров'я на основі створення та розвитку відповідної наукової теоретико-методологічної бази, яка враховує специфіку галузі охорони здоров'я, є необхідною умовою подальшого реформування національної сфери охорони здоров'я, формування державної політики та розвитку закладів охорони здоров'я [2].

Пошук шляхів вдосконалення механізму управління галузевою охороною здоров'я, зокрема внутрішньої структури медичного закладу, відображено в наукових результатах досліджень багатьох вітчизняних вчених, серед яких О. Баєва, Л. Бондарева, В. Борщ, Т. Єрошкіна, В. Лехан, С. Назаренко, В. Скрип, Ю. Сафонов, Т. Смірнов, О. Татарський, О. Терзі, Т. Полішко, О. Шинкаренко, І. Шкробанець та ін. Проте особливості менеджменту закладу охорони здоров'я в умовах автономізації розкрито безсистемно. У зв'язку з цим виникає потреба дослідження стану управління медичними закладами за умов зміни організаційно-правового статусу задля прискорення вирішення складностей, пов'язаних із переходом.

Формування сучасної інфраструктури управління якістю медичних послуг закладу охорони здоров'я передбачає:

- удосконалення системи і процедур внутрішнього контролю якості медичних послуг;
- спрямованість на покращення показників стану здоров'я громадян;
- розвиток механізмів контролю витрат та планування інвестиційної діяльності закладу;
- сприяння підвищенню задоволеності пацієнтів якістю медичних послуг;
- формування комплексної методики оцінювання індикаторів якісного рівня медичного обслуговування населення;
- запровадження дієвої системи мотиваційних важелів та інструментів для медичного та адміністративного персоналу;
- забезпечення взаємозв'язку рівня оплати праці медичного персоналу з кінцевими результатами трудової діяльності [3].

Зважаючи на викладене, інноваційний підхід до формування цілісної системи забезпечення якості та доступності медичних послуг закладу охорони здоров'я спрямований на:

- забезпечення наявності потрібної чисельності медичного персоналу з відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем;
- створення можливостей для вільного обрання пацієнтами лікаря у межах закладу охорони здоров'я;
- дотримання принципу обов'язковості надання закладом охорони здоров'я гарантованих обсягів медичного обслуговування населенню;
- організацію діяльності медичного закладу за принципом максимальної територіальної наближеності до місць проживання, працевлаштування чи навчання споживачів медичних послуг;
- дотримання процедур та стандартів у медичній сфері;
- зосередженні зусиль на забезпеченні транспортної доступності медичних послуг закладу для всіх категорій громадян, включаючи маломобільні групи та осіб з особливими потребами;
- сприянні створенню умов для безкоштовного користування медичним персоналом засобами зв'язку й транспортними засобами, у тому числі для транспортування хворих у разі потреби [4].

Література:

1. Державне управління : курс лекцій / В. Д. Бакуменко, Д. І. Дзвінчук, О. С. Поважний. Івано-Франківськ : Місто НВ, 2011. 536 с.
2. Пак С.Я. Внутрішньоорганізаційна структура державного управління охороною здоров'я на регіональному та місцевому рівнях в Україні: сучасний стан та перспективи. URL: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej13/txts/Pak.pdf>
3. Інформація про виконання міського бюджету за 2018 рік по управлінню охорони здоров'я Міської ради міста Кропивницького, як головного розпорядника

коштів : Офіційний сайт Управління охорони здоров'я Міської ради міста Кропивницького. URL: <http://www.kr-rada.gov.ua/site/uploads/files/Vyconavchi%20organy/Upravlinnya-ohoroni-zdoroviya>

4. Назарко С. О. Ефективне управління медичним закладом в умовах реформування системи охорони здоров'я. Ефективна економіка. 2020. № 1. – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7574>

Іванова К.В., слухачка секції мікроекономіки та макроекономіки
Кіровоградської МАН учнівської молоді
м. Кропивницький

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Сьогодні аграрна сфера України відіграє виключно важливу роль в економіці, оскільки формує вагомую частку валового внутрішнього продукту, гарантує продовольчу безпеку нашої держави, є виробником продуктів харчування для населення та постачальником сировини для переробної промисловості. Посилення конкуренції між аграрними підприємствами загострює проблему забезпечення їх конкурентоспроможності, що дуже важливо в ринковій економіці. Водночас конкурентоспроможність аграрних підприємств залежить від наявності у них конкурентних переваг. В цьому зв'язку персонал таких підприємств слід розглядати як найбільш дорогоцінний ресурс і конкурентну перевагу. Саме люди, які працюють на підприємстві, є генераторами творчих ідей, нестандартних думок та поглядів на усталені речі та провайдерами інновацій, тобто новітніх продуктів чи послуг. На наш погляд, інновації в системі управління персоналом здатні підняти підприємство на вищий рівень конкурентоспроможності та ефективності.

Дослідження, проведене нами в одному з досить відомих фермерських господарств Кіровоградської області «Вікторія-Нова» (с. Новоградівка Кропивницького району) дало можливість зробити висновок про те, що актуальні проблеми використання інноваційних підходів в практичному досвіді управління колективом працівників є наступними:

по-перше, спостерігається дефіцит висококваліфікованих фахівців для втілення інновацій (так, недостатність людських ресурсів загалом в селі Новоградівка та у прилеглих селах є суттєвою проблемою для бізнесу протягом останніх років);

по-друге, нестача фінансів стримує впровадження успішних інноваційних практик в управління персоналом (досліджуване підприємство більшу частину свого прибутку спрямовує на забезпечення поточної діяльності і поряд із цим обмежує інвестиційну діяльність, в тому

числі у розвиток персоналу). Водночас, як показує досвід, реорґанізаційні менеджери сьогодні мають абсолютно безпрецедентні виклики з рекрутингу, питань щодо уведення нового співробітника до складу сформованого колективу, пошуку ефективних інструментів мотивації для формування креативних команд, а також стимулювання саморозвитку та самореалізації кожного працівника колективу [1, с. 56; 1, с. 219];

по-третє, недостатня сформованість загальної стратегії управління кадровими інноваціями на досліджуваному підприємстві зумовлює слабкість окремих персонал-стратегій, оскільки вони не враховують природу людського ресурсу, наприклад, ключових особливостей покоління «зумерів» (людей, народжених після 1995 року).

Отже, сьогодні необхідним є пошук нових підходів до управління персоналом аграрного підприємства. На нашу думку, прихильна атмосфера в колективі, гідна заробітна плата та привабливі види нематеріальної мотивації є запорукою успішного формування професійної команди, вдалої реалізації здібностей кожного працівника через участь у певному інноваційному проєкті. Ми переконані, що активне залучення саме до інноваційної діяльності працівників досліджуваного господарства підвищить потенціал його розвитку, створить додаткові інноваційні можливості, а також конкурентні переваги господарства загалом та кожного працівника колективу зокрема.

Серед основних напрямків удосконалення підходів до управління персоналом в аграрному підприємстві можна запропонувати наступні:

- залучення всіх наявних економічних об'єктів і ресурсів, оновлення та вдосконалення наявної корпоративної ресурсної бази конкурентних переваг, особливо бази людських ресурсів;

- формування команди талановитих фахівців, у тому числі з «твердими» навичками (діловодство, логістика, комп'ютерні навички, знання іноземної мови тощо) і вмотивованих до досягнення стратегічних цілей господарства;

- при підборі інноваційних технологій управління персоналом через призму теорії поколінь, до представників покоління «зумерів» потрібно підходити із урахуванням таких їх трудових якостей, як креативність у вирішенні поставлених перед ними задач, висока впевненість у своїй трудовій цінності, міцні цифрові навички та вміння швидко працювати з інформацією. Окрім цього, «зумери» високо цінують свій психологічний комфорт, професійний та особистісний розвиток. Особливості таких працівників вкрай необхідно враховувати менеджерам з персоналу, оскільки за молодими й перспективними працівниками – майбутнє господарства;

- планування кар'єри молодого працівника є корисним інструментом управління персоналом, це сприятиме підвищенню кваліфікації працівника, посиленню мотивації праці, що загалом призведе до

підвищення ефективності діяльності фермерського господарства та забезпечить піднесення його конкурентоспроможності.

Отже, для досягнення успіху в управлінні персоналом аграрного підприємства на сучасному етапі соціально-економічного розвитку в практиці важливо застосовувати сучасні підходи до управління персоналом на основі ретельного вивчення актуальних проблем, що супроводжують діяльність підприємства.

Література:

1. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту: колективна монографія / М.В. Семикіна, С.В. Дудко, А.А. Орлова та ін. Кропивницький: КОД, 2021. 440 с.

Кирилова О. С., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

СТАРТ-АПИ ЯК ФОРМА ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Глобалізаційні процеси диктують світові тенденції розвитку економік країн світу, а також впливають на розвиток економічних явищ і процесів загалом. Зокрема змін зазнав процес підприємницької діяльності як рушійної сили економічного процвітання та інноваційного розвитку країн. Під час еволюції суспільних відносин підприємництво набувало нових форм, особливостей та під впливом економічної глобалізації трансформувалось у сучасну бізнес-модель реалізації підприємницької ідеї – стартап [4].

Досить велика кількість підприємств відомих сьогодні у світі на початкових етапах розвитку мали форму стартапів, але комплекс сприятливих умов дозволив їм з часом стати глобально-відомими та продемонструвати, як "нова ілюзійна ідея" може бути реалізована впродовж короткого проміжку часу. За десятками успішних прикладів тисячі тих, які зникають не запроваджено.

Найпоширенішим поняттям стартапу вважають визначення, яке сформулював успішний американський стартапер Стівен Бланк, а саме: "стартап — це тимчасова структура, яка спрямована на пошук і реалізацію масштабованої бізнес-ідеї" [1]. Загалом це термін, що використовується для опису бізнесу, який працює над створенням продуктів або надання послуг для вирішення сучасних проблем або задоволення поточних вимог, оскільки рішення не є ясним і успіх не гарантований [6, с. 3].

Основні характеристики даної форми бізнесу базуються на самому визначенні: «старт» — як початок, "ап" — як швидкий підйом, ріст.

Ми вважаємо, що доцільним було би наступне визначення категорії «стартап» - це новий тип підприємницької діяльності, що базується на

інноваційних технологіях та бере за основу мінімізацію капітальних вкладень при його започаткуванні.

Особливо часто термін «стартап» застосовується відносно інтернет-компаній та інших фірм, що працюють в сфері ІТ, проте, це поняття розповсюджується і на інші сфери діяльності. [2]

Хайтек-стартапами називають нові проекти в галузях високих технологій. Переважне поширення термін «стартап» отримав в сфері інформаційних технологій та інтернет-проектів, що хоча його можна застосовувати до всіх сфер діяльності людини [5].

Наразі Україна опинилася в таких економічних умовах, коли активізація стартап руху є однією з основоположних передумов, що забезпечує технологічне оновлення та інноваційний розвиток країни взагалі. Активний розвиток стартап руху є особливістю сучасного глобалізованого соціально-економічного середовища, є переходом до нової моделі економічного зростання.

Найкращим стартапом України є SendPulse — компанія створена у 2015 році у Чернігівській області. SendPulse створює профіль користувача поведінки для кожного абонента на основі їхніх комунікаційних переваг, часового поясу, змісту, макета, покупок продуктів і багатьох інших унікальних даних. Тобто створити в Україні стартап, який може стати глобальною компанією можливо. З'являються справжні венчурні фонди, як-от: "TA Venture", "Imperious Group", "Chernovetskyi Investment Group", які інвестують в українські стартапи. На сьогодні в Україні вже є чимало стартапів, які здобули популярність на внутрішньому ринку (наприклад, Rozetka) та претендують на глобальний масштаб (Grammarly, InvisibleCRM тощо) [3]. Щороку в Україні зростає кількість інноваційних ідей та прогресивних людей, які готові втілювати ці ідеї. Сервіс Startup Ranking на основі аналізу кількості стартапів країн світу, розробив рейтинг, в якому Україна у 2020 році посіла 201 місце (205 стартапів), випередивши Литву і Естонію. Перше місце в рейтингу займає США – 45 004 стартапів, друге місце у Індії – 5203 стартапів і третє у Великобританії з 4702 стартапами. [7].

В умовах економічної трансформації економіки і підприємництва відбувається швидке піднесення у розвитку українських стартапів, які досить прискорено розвиваються і мають велику кількість користувачів. Проте відсутність зацікавленості держави в сучасних інноваційних проектах призводить до співробітництва молодих компаній із закордонними інвесторами, які допомагають втілити проекти в життя та підвищити їх конкурентоспроможність.

Головною перешкодою для розвитку стартапів в Україні – є відсутність замовників, які б створили попит на кінцевий продукт. Тому створення стартапів в Україні спрямоване на клієнтів з інших ринків (США, країн Європи, Азії і т.п.), це полегшує залучення інвестиції та

доведення своїх ідей до серійного продукту чи послуги.

Ми вважаємо, що розвиток стартапів в Україні потребує зваженої та ефективної державної підтримки малого підприємництва в інноваційній сфері та в галузі венчурного інвестування за такими напрямками:

1. створення страхування інвестицій та системи гарантій;
2. створення державного реєстру структур, які працюють у сфері венчурного інвестування;
3. забезпечення гарантій прав компаній на інтелектуальну власність;
4. формування механізму порядку утворення та використання коштів венчурного фонду;
5. створення актуальної нормативно-правової бази, яка б регулювала правові відносини у сфері інвестування в інновації;
6. пошук процедури допуску на український ринок іноземного капіталу.

Література:

1. Бланк С. Стартап: Настольная книга основателя [Текст] / Стив Бланк, Боб Дорф; Пер. с англ. — М.: Альпина Паблишер, 2013.- 616 с.
2. Вільна енциклопедія Вікіпедія. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%B0%D0%BF> (дата звернення : 14.11.2021).
3. Касич А.О. Стартапи як форма підприємницької діяльності: поняття, значення, зарубіжний досвід. URL: <https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/13339/1/6.pdf> (дата звернення : 14.11.2021).
4. Мазур І. Стартап як новий зміст у підприємстві. URL: <http://bulletin-econom.univ.kiev.ua/wp-content/uploads/2020/09/209-26-32.pdf> (дата звернення : 14.11.2021).
5. Федоров Р.К. Стан та основні напрямки розвитку стартапів в Україні. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/4_2021/202.pdf (дата звернення : 14.11.2021).
6. Hoang N. (2015). A Guide for startups Bachelor's Thesis. URL: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/101255/Hoang_NgaQuynh.pdf?sequence=1 (дата звернення : 14.11.2021).
7. Startup Ranking. Countries Ranking. URL: <http://www.startupranking.com/countries>. (дата звернення : 14.11.2021).

Ковпак М.О., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ОБ'ЄДНАНИМИ ТЕРИТОРІАЛЬНИМИ ГРОМАДАМИ

Об'єднана територіальна громада (ОТГ) — це спеціальне адміністративно-територіальне утворення, що утворювалося в Україні під час реформи децентралізації у 2015—2020 роках шляхом добровільного

об'єднання суміжних територіальних громад сіл, селищ, міст (відповідних сільських, селищних та міських рад) [1].

Розвиток об'єднаних територіальних громад став результатом процесу децентралізації влади, що розпочався в Україні у 2014 році, є новостворені об'єднані територіальні громади (далі – ОТГ). Спроможні громади повинні стати базовим елементом ефективної системи влади в Україні.

Спроможною територіальною громадою є така громада, в якій місцеві джерела наповнення бюджету, інфраструктурні та кадрові ресурси є достатніми для вирішення її органами місцевого самоврядування питань місцевого значення, передбачених законодавством, в інтересах жителів громади.

На етапі створення ОТГ зустрілися з багатьма викликами, серед яких:

- відсутність загальноприйнятих пріоритетів щодо забезпечення надання базових послуг мешканцям ОТГ. Кожен орган місцевого самоврядування, який увійшов до складу ОТГ, до об'єднання мав власні пріоритети розвитку та власну систему цінностей щодо управління ресурсами. Після об'єднання ці пріоритети, очевидно мають бути переглянуті та мають бути вироблені підходи до управління «об'єднаними» ресурсами;

- потреба ефективного управління новими земельними, бюджетними ресурсами, які стали доступними для ОТГ і можуть бути використані для розвитку;

- збільшення кількості зацікавлених сторін, з якими потрібно узгоджувати прийняття рішень у межах ОТГ.

У більш широкому контексті громада повинна ефективно відповідати зовнішнім викликам, таким як глобалізація економіки, підвищення мобільності трудових ресурсів та пов'язаний з цим ріст безробіття, посилення міжнародної конкуренції за інвестиції та розвитку ресурсів [2].

Огляд сутності основних проблем об'єднаних територіальних громад показав що, люди з віддалених міст та сіл відрізані від прямої комунікації з місцевими органами влади та адміністративними центрами. У 2017 році розпочалося відкриття ЦНАПів (Центрів надання адміністративних послуг) у ряді районних центрів, проте більшість людей, що проживає в селах, залишається без прямого доступу до базових послуг.

Можливі рішення даних питань: впровадження засобів енергозбереження в експлуатації об'єктів комунальної власності; програма «електронне місто» для комунальних служб (замовлення послуг місцевих комунальних служб, координація); впровадження культури сортування сміття; координація ОСББ; можливі вирішення проблем; електронні сервіси надання адміністративних послуг; безконтактне обслуговування населення (відеозв'язок, документообіг); сервіси з надання електронних довідок,

тощо; запис до лікаря в обласних лікарнях в режимі онлайн; доступ різноманітних реєстрів онлайн (наприклад, земельні кадастри).

Однією з наріжних проблем об'єднаних територіальних громад є підвищення інвестиційного клімату та залучення інвестицій. Розвиток місцевого виробництва та сільського господарства дасть можливість працевлаштувати населення, поповнити місцевий бюджет та підвищити рівень життя населення. Ці фактори можуть суттєво вплинути на зменшення міграції з сіл. Проте потенційні інвестори не мають доступу до інформації про діяльність місцевих підприємців, не можуть оцінити привабливість для інвестування тих, чи інших регіонів або галузей. Також на заваді стоять бюрократія та корупція в процесах, пов'язаних з землею.

Можливі рішення означених проблем: створення бізнес-інкубаторів для підприємців; дошка онлайн оголошень для інвестора: пропозиції, вакансії, ідеї; інструменти оцінки можливих інвестицій в землю, виробництво, розвиток на основі автоматично аналізу різноманітних показників [3].

Отож, ОТГ є невід'ємною частиною адміністративного управління, завдяки ним кожен орган місцевого самоврядування, який увійшов до складу ОТГ, має власні пріоритети розвитку та власну систему цінностей щодо управління ресурсами, надання базових послуг мешканцям, а також ефективно управляти новими земельними, бюджетними ресурсами.

Література:

1. Територіальна громада України: *Вікіпедія*. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Територіальна_громада_України
2. Розвиток ОТГ. URL: <http://www.tsatu.edu.ua/ipod/rozvytok-silskyh-terytorij/rozvytok-oth/>
3. Проблеми об'єднаних територіальних громад або як корупція перешкоджає реформам. *1991 OpenDataIncubator*. URL: <http://1991.vc/2017/02/07/otg-problems/>

Копієвська Л.М., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ МЕТОДІВ ОЦІНКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Результати досліджень науковців дають підстави стверджувати, що управління персоналом державної служби сьогодні здійснюється без врахування системності оцінювання державних службовців. Зниження професійності, недостатній рівень залученості і задоволення персоналу негативно впливають на результативність діяльності державних органів. Як показує практика державні службовці з різних причин не займається

системним розвитком свого професійного рівня. Враховуючи високий рівень напруженості професійної діяльності, специфічні труднощі у сфері державної служби проблеми в особистісно-професійному розвитку державних службовців ускладнюють процес розкриття кадрового потенціалу, що гальмує досягнення вищого рівня компетентності для здійснення професійної діяльності.

Законом України «Про державну службу» передбачено модернізувати систему пошуку, відбору, професійного та кар'єрного розвитку, оцінювання та винагороди персоналу в органах державної влади, головними пріоритетами якої має стати професійна компетентність державних службовців [1].

Сучасна практика оцінювання державних службовців здійснюється відповідно до статті 49 Закону України «Про державну службу», на підставі положень Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 року № 640. Відповідно до пункту 7 Типового порядку оцінювання проводиться на підставі ключових показників, визначених з урахуванням посадових обов'язків державного службовця, а також дотримання ним загальних правил етичної поведінки та вимог законодавства у сфері запобігання корупції.

Національне агентство України з питань державної служби з метою належної організації оцінювання державних службовців затвердило у жовтні 2020 року Методичні рекомендації щодо складання та моніторингу виконання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця (індивідуальної програми професійного розвитку) [2].

Індивідуальну програму рекомендовано складати з метою планування професійного розвитку державного службовця, спрямованого на набуття та вдосконалення його професійних знань, умінь та навичок, що забезпечують відповідний рівень професійної кваліфікації для його професійної діяльності на займаній посаді відповідно до встановлених посадових обов'язків.

Результати виконання індивідуальної програми враховуються під час оцінювання результатів службової діяльності державного службовця.

Оригінал індивідуальної програми рекомендовано зберігати в службі управління персоналом (окремо чи в особовій справі відповідного державного службовця), а копію рекомендовано надавати державному службовцю та безпосередньому керівнику (або суб'єкту призначення).

При складанні індивідуальної програми рекомендовано враховувати потреби у професійному навчанні, визначені за результатами оцінювання службової діяльності державного службовця, завдання і ключові показники результативності, ефективності та якості його службової діяльності на наступний рік, а також вимоги Положення про систему

професійного навчання щодо:

а) обов'язковості підвищення кваліфікації за загальними або спеціальними професійними (сертифікатними) програмами для державних службовців, які вперше призначені на посаду державної служби протягом року з дня їх призначення на посаду, а також які займають посади державної служби, не рідше одного разу на три роки;

б) обов'язковості підвищення кваліфікації за загальними або спеціальними короткостроковими програмами для державних службовців не рідше одного разу на три роки;

в) необхідності набрання державним службовцем у межах виконання індивідуальної програми не менше одного кредиту Європейської кредитної трансферно - накопичувальної системи (ЄКТС) протягом календарного року;

г) встановлення частки самоосвіти серед інших видів професійного навчання в межах виконання індивідуальної програми не менше 10 і не більше 20 відсотків загальної кількості отриманих кредитів ЄКТС за результатами виконання програми.

Процес розробки індивідуальної програми починають із заповнення графі «Найменування професійної компетентності». У цій графі вказують професійні компетентності, що потребують набуття чи удосконалення, для державних службовців за окремими категоріями «А», «Б», «В».

Отже, метод оцінки компетентностей є провідним у системі оцінювання кадрового потенціалу державної служби.

Головним призначенням методу є оцінювання знань, умінь, навичок, а також персональних якостей і моральних цінностей, інноваційних моделей поведінки державного службовця. Метод оцінки компетентностей державних службовців сприятиме реалізації людського капіталу та професійного потенціалу в практичній діяльності, шляхом оперативного та ефективного впливу на постійні зміни в системі державного управління.

Література:

1. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Ост. ред. 15.11.2017. [Електронний ресурс].

Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>

2. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо складання, перегляду та моніторингу виконання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця (індивідуальної програми професійного розвитку): Наказ від 26.10.2020 №201-20 [Електронний ресурс].

Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0201859-20#Text>

Коваленко О.О., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМКИ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Утворення дієвої економіки аграрної галузі України має зв'язок із єдністю чинників зовнішнього та внутрішнього середовищ, у якому велике значення має ринкова та державна регуляція соціально-економічних процесів аграрної сфери. Конкурентоспроможність аграрного сектора національної економіки залежить перш за все від ефективного підприємництва в аграрній сфері як ядра становлення сучасних раціональних соціо-еколого-економічних форм господарювання.

Теоретика управління організаціями є багатогранною та спірною, що вимагає об'єднаного підходу в кожній окремій ситуації управління, а обрання вірного управлінського підходу дарує можливість організації найуспішніше здійснювати розвиток відповідно до умов ситуації на ринку та миттєво реагувати на позитивні чинники та захищатись від негативних, як результат, не просто залишаючись на ринку, а модернізуватись і здійснювати свою діяльність краще, ніж конкуренти, що означає мати вирішальну перевагу конкурентоспроможності.

У цілому, управлінська система аграрним підприємством передбачає диференціацію та координацію управлінської діяльності за виконуваними функціями.

З огляду на особливості виробничо-господарських процесів та узагальнюючи погляди вчених, до конкретних функцій системи управління аграрного підприємства, які комплексно розкривають особливості діяльності аграрних підприємств, слід віднести наступні: інтеграційно-моніторингова, адаптаційна, інноваційно-інформаційна, виробничо-господарська, фінансово-економічна, контролююча та екологічна функції.

Крім того, у діяльності аграрних підприємств, незалежно від форм власності, виділяють економічну та соціальну функції, які полягають у вдосконаленні технологічних процесів, поліпшенні умов праці.

Безсумнівно, основною функцією кожного підприємства є виробнича функція, яка полягає у максимальному створенні продукції за найменших витрат.

З огляду на те, що дієвість аграрної економічної галузі лише на третю частину спричинена вливанням у технічне забезпечення та обладнання, а решта залежна від людського фактору, інтелектуальних здібностей, кваліфікації, вмінь керівництва та співробітників. Тому, оцінка ефективності управлінської діяльності є досить важливою.

Ефективність управлінської діяльності – економічно-соціальна категорія, що описує рівень результату управлінської діяльності у межах реалізування мети керування, яку визначають відношенням її економічних результатів до затрат праці.

Сутність вдосконалення організаційної структури управління АПК в Кіровоградському регіоні полягає в інтеграції, кооперації і формуванні виробничо-технологічних кластерів. Подібні форми об'єднань забезпечують якісні зміни в системі відтворення і є умовою ефективної взаємодії таких систем, як: виробництво, переробка, реалізація та фінансово-кредитні установи. Доцільно створити тваринницький кластер і такі види кооперацій, як: постачальницько-збутові, кредитні, сервісні та закупівельні.

Особливості розвитку технологій маркетингу в сфері АПК полягають в: розбіжності робочого періоду з періодом виробництва, взаємозв'язку виробництва продукції із основним засобом і предметом виробництва; різноманітні форм господарювання; різноманітності товарного асортименту, продукція АПК є товаром життєвонеобхідним і швидкопсувним.

Сучасні технології маркетингу в сфері АПК включають в себе: розробку програми маркетингу, брендинг, аналіз, сегментування, визначення цілей, позиціонування і прогнозування, моніторинг маркетингової діяльності конкурентів.

Необхідність застосування інноваційних технологій в практику систему управління підприємств АПК полягає в тому, що завдяки застосуванню сучасних технологій керівництвом підприємства можна значно збільшити ефективність виробництва і знизити витрати. Таким чином, підприємства зберезуть і поліпшать свою позицію на ринку, і будуть більш конкурентоспроможними.

В результаті, підвищення ефективності системи управління аграрними організаціями може бути причиною збільшення їх конкурентоспроможності за допомогою збільшення дієвості їх діяльності, а отже, здатності конкуренції не тільки у межах регіону, а й України загалом.

Література:

1. Божидай І. І. Агропромисловий комплекс України: структура та основні поняття. Агросвіт. 2019. № 21. С. 107–113.
2. Божидай І. І. Теоретико-методологічні засади формування конкурентної стратегії підприємства. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. 2019. Вип. 4 (205). С. 6–10.
3. Розвиток сільськогосподарської кооперації та інтеграційні процеси в аграрному секторі економіки: монографія / Національний науковий центр «Інститут аграрної економіки» [Малік М.Й., Шпикуляк О.Г., Мамчур В.А. та ін.]; за ред. М.Й. Маліка. – К. : ННЦ «ІАЕ», 2019. – 374 с.

Костянецький Д.О., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

МОНІТОРИНГ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ОРГАНІЗАЦІЇ

Основоположними технологіями для формування дієвої системи забезпечення кадрової безпеки в медичній галузі виступають технології відбору медичних працівників, їх адаптування до умов роботи, розробка засобів мотивації, виходячи із реалій державної підтримки медицини, оціночні технології, а також технології, що пов'язані із професійним становленням та зростанням.

Для вирішення проблеми з нестачею персоналу, недостатньою кваліфікацією персоналу, нестачею висококваліфікованих управлінських кадрів необхідне використання системи моніторингу персоналу.

Основні етапи проведення моніторингу узагальнено можна подати у вигляді наступних кроків: вибрати об'єкт спостереження, визначити показники, розробити оціночні процедури та способи збору інформації. Якщо об'єктом виступають обрані процеси мотивації чи управлінські відносини, то методами правомірно назвати соціологічні інструменти. Найбільш поширеними серед них є соціологічні спостереження, опитування (анкетування та інтерв'ю), соціометрія. На погляд вони не представляють труднощів, так як у процесі роботи з кадрами фахівці кадрових служб вже мають досвід проведення співбесід, анкетування, контент-аналізу соціологічної інформації, тестування [1].

Моніторинг може мати різні рівні проведення та сприяє виробленню цілей різного рівня. Так, вищий стратегічний рівень проводиться вищим керівництвом, спрямований на вироблення перспективних цілей управління розвитком кадрового потенціалу, які формуються на основі отриманої моніторингової інформації. Одночасно дається загальна оцінка кадрового потенціалу, проводиться прогнозування його розвитку в довгостроковій перспективі та ефективності роботи організації.

Середньостроковий рівень моніторингу проводиться для складання планів розвитку кадрового потенціалу на найближчі роки (від 1 до 5 років).

Цей рівень застосовується для відстеження та контролю поточного стану розвитку кадрового потенціалу. На основі отриманих моніторингових даних здійснюється оперативне планування кадрового потенціалу строком до одного року.

Нарешті, моніторинг на оперативному рівні служить для отримання інформації про поточний стан кадрового потенціалу та проводиться з метою прийняття оперативних рішень щодо зміни характеристик кадрового потенціалу в режимі поточного часу

Переваги моніторингу цілком очевидні:

- По-перше, він передбачає забезпечення постійного зворотного зв'язку із медиками, надаючи їм інформацію про прогрес у їх діяльності на шляху до досягнення цілей (регулярні вимоги до результативності включають проведення моніторингу за роботою співробітників, порівняння зі стандартами їх діяльності);

- по-друге, моніторинг дозволяє відстежувати якісні та кількісні зміни кадрового складу медичної установи;

- по-третє, виявити працівників, які потребують професійного розвитку;

- по-четверте, забезпечує керівництву можливість перевірити наскільки співробітники відповідають заздалегідь встановленим стандартам і якщо останні є нереальними або проблематичними вносяться відповідні зміни (моніторинг, отже, може допомогти у визначенні тієї сфери, де медичні працівники неефективно витрачають час);

- по-п'яте, моніторинг персоналу дозволяє визначити безліч проблем, пов'язаних зі зниженням ефективності праці медичних працівників (управління втратами робочого часу відбувається за рахунок отримання інформації про те, як витрачається робочий час і який обсяг від загального часу складають втрати, за рахунок фіксації можливих порушень трудової дисципліни);

- по-шосте, дає можливість оптимізувати рівень завантаженості співробітників через рівномірний розподіл виконуваних завдань [2].

Разом з тим розробка системи моніторингу за своєю суттю досить складна задача. При її розробці необхідно враховувати специфіку об'єкта спостереження, яким є державний службовець. У її склад повинні бути включені показники та індикатори, що характеризують стан цього об'єкта. При цьому вони повинні відповідати конкретному набору вимог, що визначають кінцевий результат. Варто зауважити, що сама природа проведення моніторингу вимагає здійснення оцінки персоналу, за допомогою якої керівники або працівники відділу кадрів зможуть більш ефективно здійснювати кадрову політику організації, дасть поштовх до вдосконалення, набирати нових працівників за умови невиконання попередніми своїх обов'язків, що в кінцевому результаті має призвести до підвищення якості їх роботи [1].

Література:

1 Лисенко В. В., Сироватко О. І. Мотиваційний моніторинг як метод ефективного розвитку персоналу підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2018. Вип. 20(2). С. 88-91.

2. Майстер Л. А. Моніторинг результатів діяльності персоналу в механізмі підвищення його конкурентоспроможності. *Інноваційна економіка*. 2014. № 4. С. 225-229.

Крулько С. І., ., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ АДМІНІСТРУВАННЯ МЕДИЧНОГО ЗАКЛАДУ В КОНТЕКСТІ ПОСИЛЕННЯ ЯКОСТІ НАДАННЯ МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ

Якість надання медичних послуг та ефективність клінічної діяльності в даний час мають велике значення для людини. Здатність до своєчасного надання високоякісної медичної допомоги, підвищення організаційної ефективності, задоволення запитів споживачів шляхом усунення витрат, оптимізації процесів та зниження їхньої собівартості – необхідні умови роботи сучасного медичного закладу.

У сучасних умовах функціонування системи охорони здоров'я, визначається дефіцитом державного фінансування, розвитком ринкових відносин у цій галузі, зростанням вартості медичних та лікувально-оздоровчих послуг, а також зниженням якості та доступності медичної допомоги, зростає актуальність створення та впровадження нових форм управління. Модель управління медичною установою повинна гарантувати максимальну ефективність діяльності, високу якість надання медичних послуг за мінімальних витрат.

Якість – це сукупність властивостей та характеристик продукції чи послуги, які надають їм здатність задовольняти обумовлені чи передбачувані потреби. Виходячи з цього, управління якістю – це ступінь відповідності сукупності властивих характеристик (характерних властивостей) вимогам (потребам чи очікуванням). Як процес, управління якістю – це діяльність із управління усіма етапами життєвого циклу продукції (послуг), і навіть взаємодією із зовнішнім середовищем.

Управління якістю послуг багато в чому зумовлене специфічністю самих послуг: невловимість, нероздільність надання послуги та їх споживання, гетерогенність, незберігаємість, відсутність прав власності на послуги.

Медична послуга – це захід або комплекс заходів, що проводяться при захворюваннях або безпосередньої загрози розвитку захворювання, спрямованих на відновлення здоров'я або на попередження хвороби, що мають самостійне, закінчене значення та певну вартість.

Якість медичних послуг – це сукупність складових елементів, які забезпечують задоволення потреб людей у збереженні та підтримці належного рівня здоров'я та сприяють відновленню працездатності як у короткостроковій, так і довгостроковій перспективі. Поняття сутності управління якістю медичних послуг включає в себе професійні, лікувальні,

організаційно-економічні, фінансово - соціальні заходи, спрямовані на вдосконалення процесу надання цього виду послуг.

Одним із аспектів адміністрування медичного закладу виступає оцінка якості надання медичних послуг, що і є об'єктом дослідження. Система управління якістю медичних послуг регламентується низкою документів. Відомчий контроль якості та ефективності медичної допомоги є основним видом контролю, найбільш наближеним до виконавців медичних послуг.

Для оцінки ефективності управління слід проводити інтегральну кількісну оцінку зовнішнього іміджу організації, яка показала недостатню відповідність позитивному іміджу:

- послуг критерієм «ціна-якість»;
- інформаційну підтримку діяльності підприємства;
- компетентності медичних працівників;
- соціального іміджу та ділової репутації медичного закладу.

В результаті оцінки задоволеності споживачів медичних послуг основними завжди можна сформулювати побажаннями щодо покращення організації лікувального процесу. Зазвичай це:

- більше точне регламентування часу відпустки медичних процедур;
- запровадження міжнародних стандартів обслуговування;
- зниження рівня комерціалізації надання медичних послуг

На підставі виявлених проблем в управлінні якістю медичних послуг на кожному конкретному закладі розроблюється та пропонується до впровадження індивідуальна система менеджменту якості медичних послуг.

Система, представлена у вигляді процесної моделі і що розглядає МП як цілісну систему, включає основні принципи управління якістю медичних послуг, які повинні бути взяті на озброєння керівництвом МП:

- орієнтація на споживача,
- лідерство керівника,
- залучення працівників,
- процесний підхід,
- системний підхід до менеджменту,
- постійне покращення,
- прийняття рішень, що ґрунтується на фактах.

Принцип "орієнтація на споживача" рекомендується реалізувати у двох напрямках: створення "Школи пацієнта", створення системи зворотного зв'язку зі споживачем.

Кухарішін І.Ю., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ДОСЯГНЕННЯ ЛАУРЕАТІВ НОБЕЛІВСЬКОЇ ПРЕМІЇ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ

Людський капітал прийнято визначати як інтенсивний продуктивний чинник економічного розвитку, розвитку суспільства і сім'ї, що включає освічену частину трудових ресурсів, знання, інструментарій інтелектуальної й управлінської праці, місце існування і трудової діяльності, що забезпечують ефективне і раціональне функціонування людського капіталу як продуктивного чинника розвитку.

Важливе значення концепція людського капіталу має для вивчення комплексу питань забезпечення раціональної зайнятості та оптимального функціонування ринку праці.

Для аналізу пропозиції праці використовуються моделі вибору між роботою та дозвіллям і моделі інвестування в людський капітал.

Людський капітал це сформований і розвинутий у результаті інвестицій і накопичений людиною (людьми) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці та завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу.

Нобелівські лауреати в галузі людського капіталу:

1. Саймон Кузнець – 1971. Нобелівська премія за емпірично обгрунтоване тлумачення економічного зростання [1].

2. Теодор Шульц та Артур Льюїс – 1979. Нобелівська премія за створення основ теорії людського капіталу. Аналіз ролі сільського господарства[2].

3. Гері Беккер – Нобелівська премія за дослідження широкого кола проблем людської поведінки та реагування[3].

4. Пол Ромер – його модель передбачає, що основним фактором економічного зростання є зростання інвестицій в людський капітал.

Поведінкова економіка – напрямок економічної теорії, який займається дослідженням впливу психологічних факторів на рішення людей у різноманітних економічних ситуаціях.

При цьому велику увагу приділяється ситуаціям, де люди поведуться інакше, ніж це прогнозує класична економічна теорія із її припущенням раціональності та егоїстичності.

Великий вплив на розвиток поведінкової економіки мали роботи двох ізраїльських психологів Даніеля Канемана і Амоса Тверські "судження в умовах невизначеності: евристичні методи і помилки" і "вибір, цінності і

фрейми". У них йдеться про те, що евристичні методи людського судження далекі від ідеалу і часто призводять до помилок. Що люди часто роблять неправильні висновки через неправильні уявлення про шанси, ігноруючи розміри вибірки, апріорну ймовірність або переоцінюючи малоімовірні події.

По суті, поведінкова економіка – це міждисциплінарна галузь, що знаходиться на стику психології та економіки. Талер став одним з перших, хто помітив прогалини в стандартній економічній моделі і став спиратися на напрацювання психологів для того, щоб їх якось пояснити.

Ось що Канеман пише, коли мова йде про помилку планування та надмірний оптимізм людини: "У США ймовірність виживання дрібних підприємств протягом п'яти років становить 35%.

Однак багато хто, відкриваючи власну справу, думають, що ця статистика до них не відноситься.

Огляд показав, що американські підприємці вірять у розвиток бізнесу: середні оцінки шансів на успіх "будь-якого підприємства, подібного вашому" складають 60%, що майже вдвічі перевищує існуюче співвідношення.

Помилка стає помітнішою, коли люди оцінюють перспективи власного підприємства: 81% підприємців з імовірністю 7:10 впевнені в успіху, а 33% взагалі заперечують можливість невдачі"[4].

Нобелівські лауреати в галузі поведінкової економіки

1. Деніел Канеман – 2002. Отримав Нобелівську премію за застосування психологічної методик в економічній науці.

2. Річард Талер – 2017. Отримав Нобелівську премію за дослідження наслідків обмеженої раціональності [5].

3. Ангус Дітон – 2015. Присуджена нобелівська премія за аналіз споживання, бідності та добробуту.

Нобелівські лауреати в галузі поведінкової економіки 2021 року:

1. Девід Кард – 2021. Отримав Нобелівську премію за емпіричний вклад в розвиток економіки праці[6].

2. Джошуа Ангріст – 2021. Отримав Нобелівську премію за методологічний вклад в аналіз причинно-наслідкових зв'язків[6].

3. Гвідо Імбенс – 2021. Отримав Нобелівську премію за методологічний вклад в аналіз причинно-наслідкових зв'язків [6].

Науковці дали нам нове уявлення про ринок праці і показали, які висновки про причини і наслідки можна зробити з природних експериментів.

Їх підхід поширився на інші області і зробив революцію в емпіричних дослідженнях.

Багато важливих питань в соціальних науках пов'язані з причиною і наслідком. Як імміграція впливає на рівень оплати праці та зайнятості? Як більш тривала освіта впливає на чийсь майбутній дохід?

Лауреати показали, що на ці та подібні питання можна відповісти за допомогою природних експериментів.

Література:

1. Саймон Кузнець: «Економічне зростання націй» / Кембридж: Видавництво Гарвардського Університету 1971. С. 363.
2. Теодор Шульц: «Інвестування в людський капітал» / «Free PR», 1971. 272 с.
3. Гері Беккер: «Людський капітал: теоретичний та емпіричний аналіз, з особливим посиланням на освіту» / Чикаго: Видавництво Чикагського Університету, 1994. 412 с.
4. Деніел Канеман: «Прийняття рішень у невизначеності» Харків: Видавництво: «Гуманітарний Центр», 2021. 540 с.
5. Річард Талер: «Нова поведінкова економіка» / Москва: Видавництво: «Бомбора» 2016. С. 384.
6. Nobel Prizes 2021 – Economic Science: веб-сайт. URL: <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2021/press-release/>

Лазаренко А. О., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ТРУДОВА МІГРАЦІЯ В УКРАЇНІ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

Національні та міжнародні джерела повідомляють про ніби то масове збільшення трудової міграції громадян України до Польщі та інших країн ЄС. Після політичних потрясінь та економічної кризи, починаючи з 2014 року значні зміни в міграції та міграційних тенденціях українців справді є.

Значна частина причин такого міграційного процесу обумовлена не туризмом, відпочинком або відвідуванням родичів і знайомих, а здійснювалася з метою одержання доходу. Економічні труднощі, політичні негаразди, військова агресія, безробіття й неповна зайнятість, низькі доходи працівників примусили багатьох людей шукати заробітку за кордоном [2].

Трудова міграція – поширена світова практика, яка найчастіше обумовлена економічними проблемами конкретного мігранта або ж країни загалом.

Як суспільне явище трудова міграція має позитивні і негативні сторони, її масштаби зумовлюють необхідність державного регулювання міграційними процесами.

Недоліки міграційних процесів в Україні:

1. Вийжджає частина трудового потенціалу, в тому числі висококваліфіковані працівники, які згодом втрачають свої професійні навички оскільки за кордоном виконувана ними робота часто носить примітивний та неprestижний характер;
2. Морально-психологічний аспект має різносторонній вплив: з

одного боку - розпадаються сім'ї, часто залишаються бездоглядними діти та люди похилого віку, з іншого - працюючи на чужині, заробітчани втрачають власне здоров'я, не отримуючи при цьому кваліфіковану медичну допомогу, зазнають впливу важкої фізичної і часто ненормованої праці, насильства з боку роботодавців, в тому числі й сексуального, важких побутових умов, а крім цього, вони не мають гарантії щодо отримання зароблених грошей та правового захисту від злочинних елементів;

3. Зниження народжуваності у молодих сім'ях. Поряд з цим відомі факти, коли молоді жінки-заробітчани незаконно народжують дітей для сімей за кордоном нібито "на замовлення", а в подальшому не можуть забрати їх додому як власних;

4. Зростання цін на товари і послуги на внутрішньому ринку, зокрема на житло, при існуючій низькій купівельній спроможності основної маси населення. Це, в свою чергу, призводить до нерівномірного розподілу коштів та ще більшого розшарування суспільства, оскільки найбідніші верстви не мають змоги виїхати за кордон на заробітки;

5. Загальна зневіра, втрата національної самосвідомості, набуття чужих звичаїв та невластивого менталітету.

Переваги міграційних процесів в Україні:

1. Зменшення соціальної напруги та навантаження на ринок праці, зокрема зниження рівня безробіття;

2. Значний грошовий (валютний) приплив (заробітчанські гроші), що дає широкі можливості для збільшення власного добробуту населення;

3. Можливість матеріального утримання на Батьківщині сімей, зокрема дітей, фінансування їхнього навчання, покращення житлових умов, купівлі товарів довготривалого використання, оздоровлення родичів тощо;

4. Розвиток малого бізнесу за рахунок залучених коштів від "човникової" торгівлі;

5. Розширення світогляду, набуття свідомості та розуміння реальних умов ринкової економіки розвинутих країн, вивчення іноземних мов [1].

В Україні трудова міграція отримала нову хвилю популярності із підписанням безвізового режиму з Євросоюзом.

Понад \$12 млрд щорічно повертаються в країну переказами від трудових мігрантів. За останніми даними Національного банку України за результатами 2021 року цей показник може вирости на 11% у порівнянні з 2020 роком.

Сьогодні перекази від українських заробітчан є одним з основних джерел відновлення економіки країни.

За даними дослідження міжнародної міграції, яке проводила ООН в 2020 році, Україна посідає 8 місце серед топ-країн за кількістю людей, які виїжджають на роботу за кордон.

Проте цікаво інше: статистика ООН говорить про 5-5,5 мільйонів трудових мігрантів, тоді як експертна спільнота всередині країни озвучує цифру в 3 мільйони [3].

Різниця у 2,5 мільйона демонструє давно існуючу проблему: легальне працевлаштування з чітко визначеними умовами чи нелегальний виїзд і сумнівна можливість заробити більше.

Проте тут важливо розуміти, що практика нелегального працевлаштування українців в країнах ЄС досі процвітає не тому, що ніхто не пропонує офіційні вакансії з прозорою та безпечною процедурою виїзду на роботу.

Проблема України в тому, що інтенсивний потік трудових мігрантів виник раніше, ніж цей ринок почав ставати цивілізованим: були прийняті регулюючі законопроекти та сертифікації, створені профільні асоціації й ліцензійні рекрутингові агентства.

Сьогодні для якісної імплементації трудової міграції в економічну систему України недостатньо "Закону про трудову міграцію" та прийнятої стратегії міграційної політики до 2025 року.

Обов'язковими мають стати 13 загальних принципів справедливого найму, розроблені Міжнародною організацією трудової міграції, а також принцип "Працедавець платить (Employer Pays Principle)", запроваджений Інститутом прав людини та бізнесу.

При цьому враховується географічний, економічний та соціально-демографічний чинник країни, де знаходиться рекрутингова компанія. Окрім підвищення експертизи, такі сертифікації є гарантом якості роботи рекрутерів, а також відкривають додаткові можливості співробітництва та пропозиції вакансій від топових компаній зі всього світу.

Отримання українськими компаніями таких міжнародних сертифікацій стане гарантією захисту інтересів трудових мігрантів, забезпеченням їхньої безпеки та покращенням умов праці.

Нині ж ринок міжнародного працевлаштування перебуває у жахливому стані: українці звикли, що за пошук роботи доводиться платити, що неофіційне працевлаштування забезпечить їм більш високу зарплату "тут і зараз", а зароблені кошти краще передавати готівкою через нерегулярних перевізників [4].

Проте доки Україна лише наближається до законодавчих змін у цьому питанні, трудовим мігрантам з України варто залишатися пильними та працевлаштовуватися лише офіційно, за допомогою рекрутингових компаній.

Шукачам роботи за кордоном, у свою чергу, варто провести підготовчу роботу: зробити ксерокопії усіх важливих документів, створити невеликий довідник телефонів та адрес на екстрені випадки, ознайомитися із трудовим законодавством та культурними особливостями країни призначення.

Тоді процес пошуку роботи та працевлаштування за кордоном буде безпечним та комфортним, а цей досвід – лише позитивним.

Література:

1. Гнибіденко І. Проблеми трудової міграції в Україні та їх вирішення // Економіка України. - 2001 .-№ 4. - С. 19.
2. Девід Заха. Кінця краю не видно: трудова міграція з України може сповільнитися, проте, швидше за все, триватиме. URL: <https://voxukraine.org/kintsya-krayu-ne-vidno-trudova-migratsiya-z-ukrayini-mozhe-spovilnitisya-prote-shvidshe-za-vse-trivatime/> (дата звернення : 15.11.2021).
3. United Nations Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2020). International Migration 2020 Highlights. URL: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undesapd_2020_international_migration_highlights.pdf (дата звернення : 15.11.2021).
4. Чубенко О. Трудова міграція: світові стандарти та практика. URL: <https://www.epravda.com.ua/rus/columns/2021/11/15/679762/> (дата звернення : 15.11.2021).

Левченко А. О., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ РЕГІОНУ

Дослідження сучасних підходів до визначення поняття «соціальна сфера», «соціальний розвиток», «соціальна політика» вітчизняними економістами. Можна погодитися з визначенням Н.Г. Пігуля: «Під соціальною сферою слід розуміти сектор економіки, в якому здійснюється виробництво, розподіл і споживання матеріальних благ, а також відбувається забезпечення розширеного відтворення людського капіталу за участю держави як гаранту економічного забезпечення соціально достатнього рівня життя населення».

Одним з найважливіших інструментів соціального розвитку є факторний підхід, ціль якого полягає у визначенні ступеня впливу зовнішнього й внутрішнього оточення на соціальну сферу загалом, а також виявлення зацікавлених сторін – соціальних партнерів - стейкхолдерів.

З метою здійснення аналізу та визначення рейтингу районів Кіровоградського регіону за станом рівня соціального розвитку розроблено алгоритм проведення рейтингової оцінки за станом рівня соціального розвитку у Кіровоградському регіоні, а також визначено основні компоненти, а саме: демографічну, соціальну та економічну компоненту, а також ряд показників-індикаторів, що їх характеризують.

Охарактеризовано державні інструменти регулювання соціального розвитку на регіональному рівні. Визначено що крім підрозділів обласних

державних адміністрацій, до їх структури входять управління, відділи та інші структурні підрозділи соціального спрямування, такі як: головні управління праці та соціального захисту населення; управління охорони здоров'я; управління у справах сім'ї, молоді; управління фізичного виховання та спорту; управління культури; управління освіти і науки.

Конкретизовано, що на регіональному рівні у Кіровоградській області питаннями соціального захисту та соціального розвитку в основному займаються Департамент соціального захисту населення Кіровоградської обласної державної адміністрації та Кіровоградський обласний центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, а також, важливим управлінським інструментом є Стратегія соціально-економічного розвитку регіону на 2021-2027 роки.

Дослідження впливу соціально-економічних факторів на рівень соціального розвитку засвідчило, що Кіровоградська область відноситься до групи регіонів з високим рівнем депресивності, для яких характерні низькі показники валової доданої вартості та промислового виробництва при низьких доходах і високому рівні безробіття.

Основними показниками, які характеризують рівень розвитку Кіровоградського регіону є валовий регіональний продукт, інвестиції в основний капітал, які вказують на те, що за досліджуваний період ВРП та інвестиції в основний капітал мали зростаючу тенденцію. Однак, Рівень інвестиційної активності в Кіровоградській області більше ніж у 2 рази нижчий за середньоукраїнський.

Кількість зайнятого населення та кількість зайнятої молоді за досліджуваний період, навпаки, зменшились. Зменшення як загальної кількості зайнятого населення, так і зайнятої молоді зокрема, спричинене також поступовим скороченням кількості постійного населення майже у всіх вікових когортах, а також як наслідок кризових явищ, скороченням кількості робочих місць, оптимізацією персоналу на підприємствах Кіровоградської області, а також невідповідністю попиту та пропозиції за спеціальностями, та рівнем кваліфікації молоді.

Демографічна ситуація області, а також фактори, що визначають основні тенденції демо- та працевідтворювальних процесів визначають, що 2016 – 2020 рр. характеризуються для Кіровоградської області поступовим скороченням кількості постійного населення майже у всіх вікових когортах та збільшення кількості населення у таких вікових групах як 55-59 рр. та 65-69 рр.

Рейтингова оцінка рівня соціального розвитку у районному розрізі Кіровоградського регіону дозволяє умовно розподілити їх на п'ять груп: райони з низькими рейтинговими показниками рівня соціального розвитку: Олександрівський, Світловодський, Добровеличківський райони, м.Знам'янка; райони з достатньо низькими рейтинговими показниками рівня соціального розвитку: Знам'янський, Вільшанський,

Благовіщенський райони; райони з задовільними рейтинговими показниками рівня соціального розвитку: Онуфріївський, Голованівський, Новгородківський, Новоархангельський, Бобринецький, Устинівський райони; райони з високими рейтинговими показниками рівня соціального розвитку: Гайворонський, Петрівський, Новоукраїнський, Компаніївський, Олександрійський, Новомиргородський, Кіровоградський райони; райони з вкрай високими рейтинговими показниками рівня соціального розвитку: м.Світловодськ, Маловисківський, Долинський райони, м.Кропивницький, м.Олександрія.

Проведений SWOT-аналіз регіону, що покликаний здійснити оцінку умов і факторів розвитку соціальної сфери на рівні Кіровоградського регіону, а саме визначення сильних та слабких внутрішніх сторін; оцінка зовнішніх можливостей, можливостей по реалізації сильних сторін, можливостей при усуненні слабких сторін; визначення зовнішніх загроз, використання сильних сторін для усунення загроз, усунення слабких сторін для зниження загроз, надав підстави свідчити, що слабкими внутрішніми сторонами регіону у соціальній сфері є: високий рівень безробіття; низький рівень оплати праці порівняно із середнім по Україні; невідповідність структури підготовки молодих кадрів потребам економіки регіону; несприятлива демографічна структура населення, що визначає звужене відтворення трудових ресурсів; гостра нестача лікарських кадрів, в тому числі лікарів вузьких спеціальностей; невисока якість медичних послуг в міських поліклініках за рахунок відсутності сучасних методів діагностики і лікування; відтік молодих спеціалістів за межі області; низький рівень доходів громадян, що обмежує попит на соціальні послуги, які надаються представниками бізнесу; недостатня конкуренція на ринку соціальних послуг.

Виходячи з аналізу слабких сторін управління соціальним розвитком, визначено основні напрями покращення управління соціальним розвитком в регіоні. А саме: I. Демографічний напрям; II. Освітньо–професійний напрям; та III. Напрями удосконалення управління соціальним розвитком.

Пропонуємо також застосовувати модель системи управління соціальним розвитком регіону з урахуванням елементів соціальної якості життя населення, яка дозволяє визначити сферу відповідальності суб'єктів, яка спрощує виявлення прогалин під час системного моніторингу та реалізації соціальних програм і проектів в регіоні.

В моделі підвищується інформаційна доступність і прозорість необхідних дій для вдосконалення соціальної якості. Соціальний розвиток регіону згідно розробленої моделі пов'язаний з соціальними ризиками, серед яких: недостатня інфраструктурна забезпеченість, динаміка людського потенціалу, рівень розвитку інституційного середовища, пов'язність території, етнокультурна ситуація та ін.

Модель являє собою збалансовану систему елементів, які задають вектор до соціального розвитку регіону. Грунтуючись на аналізі статистичної інформації, результатів рейтингової оцінки та SWOT-аналізу, вона акумулює найбільш важливі напрямки управління соціального розвитку.

Література:

1. Джаман М. О. Теорія економіки регіонів : навч. посіб. {Електронний ресурс} / М. О. Джаман . – К. : Центр учбової літератури, 2014. – 384 с. – Режим доступу : http://pidruchniki.com/1584072062958/rps/teoriya_ekonomiki_regioniv
2. СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ НА 2021-2027 РОКИ

Легкошерст Т. Г., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

РОЛЬ НОВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ

Сучасні умови на ринку України вимагають від підприємств нових інструментів менеджменту організацій для забезпечення їх конкурентоспроможності та стабільності, фінансової стійкості. Особливе значення займає система управління персоналом підприємства, адже саме людина, як носій важливих навичок та знань, стає одним із головних факторів впливу на розвиток підприємства. Тому наразі особливо актуальним є використання сучасних персонал-технологій в якості інструменту підвищення ефективності системи управління підприємством та його роботи в цілому. Адже саме розвиток підприємств України є одним із вирішальних факторів підйому вітчизняної економіки [1].

Даній проблемі присвячені роботи відомих зарубіжних та вітчизняних вчених таких як, Продан І., Смутчак З., Гетьман О., Лобза А., Твердушка Т., Зелінська Г., Майстро С., Григор'єва Л., Коломицева О., Сазонова Т., Волкова Т.В. в своїй роботі описує технологію управління як поєднання, послідовність, взаємозв'язок організаційних, інформаційних, розрахунково-обчислювальних та інших операцій і процедур у процесі здійснення управлінських функцій [3, с. 160].

На думку Гетьман О.А., персонал-технологія це інструмент ефективного управління персоналом (впливу на персонал) організації, на основі застосування яких організація (бізнес-одиниця) досягає поставлених стратегічних цілей [4, с. 8].

У сучасній практиці управління персоналом достатньо активно використовують різноманітні персонал-технології, які у свою чергу можна об'єднати у такі групи які наведено на рис. 1 [7, с. 392].

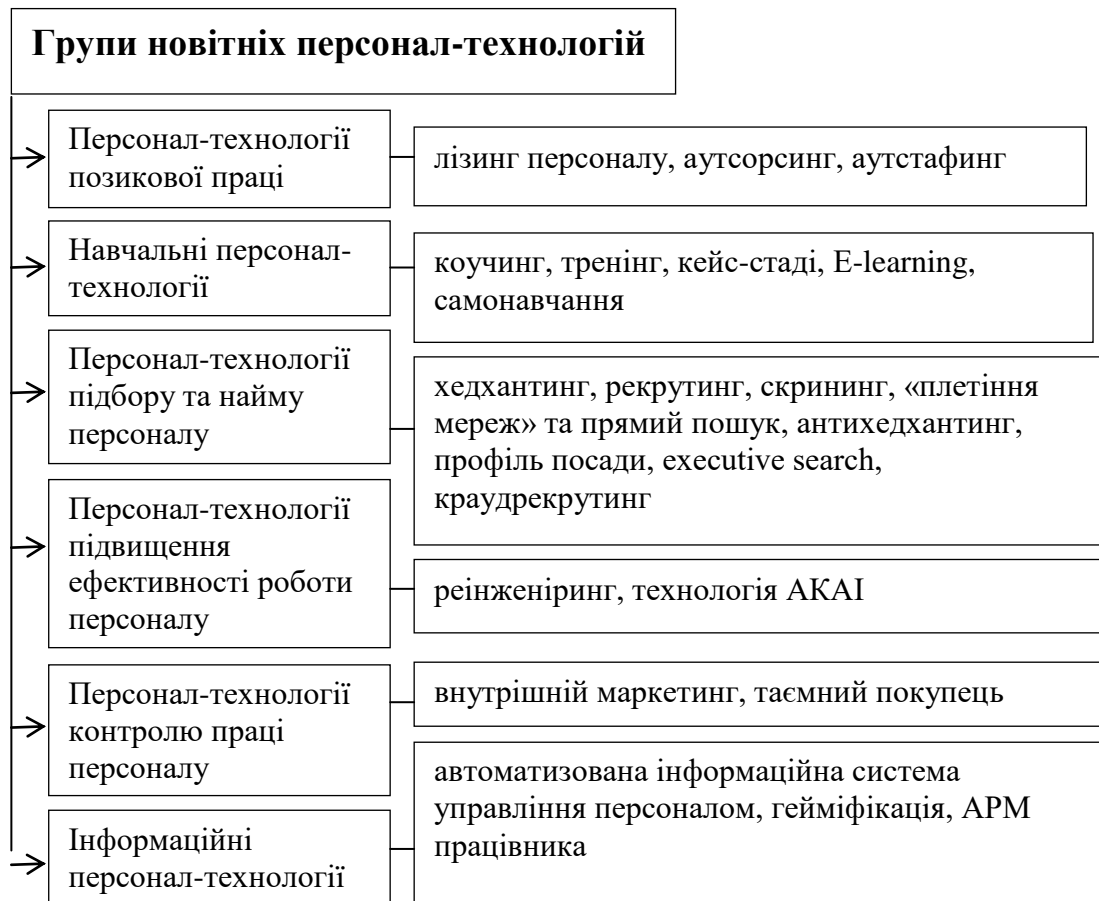


Рис. 1. Групи новітніх персонал-технологій в управлінні персоналом
Джерело: складено авторами за матеріалами [7]

Одним із нових методів, який використовується українськими підприємствами для набору персоналу, є лізинг. Він передбачає строкове залучення персоналу для виконання певних робіт. Проте на зарубіжних підприємствах ця технологія розглядається значно ширше. Кадрові агентства не обмежуються набором готових спеціалістів у лізинговий штат, а «вирощують» свій лізинговий потенціал, відбираючи талановиту молодь, інвестуючи в неї кошти, для того, щоб у майбутньому здавати її а оренду підприємствам, які потребують висококваліфікованих спеціалістів [2].

Також популярним стає один із методів рекрутингу персоналу – хедхантинг. В Україні попит на хедхантинг пояснюється браком висококваліфікованих менеджерів і унікальних фахівців. Ця технологія дозволяє знайти потрібних людей у конкуруючих компаніях, а потім переконати їх працювати на своєму підприємстві. Основними етапами даного процесу є: глибокий аналіз діяльності компанії та її ринку, аналіз потреб у персоналі, визначення зони пошуку кандидатів, «вербування» потенційного працівника, організація і проведення співбесіди з консультантами і роботодавцем, і, нарешті, безпосередньо укладення

контракту та гарантійний супровід обраного кандидата на робочому місці [6, с. 88].

Крім цього, в Україні активно починають використовувати послуги фрілансерів, особливо у сферах реклами, журналістики, комп'ютерних та інтернет-технологій, творчих проектах. Спеціалісти високого рівня, що мають необхідний досвід роботи та ділові якості, часто працюють як фрілансери в галузі консалтингу. Все це надає широкі можливості для підприємств, оскільки вони мають шанс отримати необхідного спеціаліста за відносно невеликі кошти.

Доцільним для українських підприємств виглядає впровадження таких технологій управління персоналом як jobshadowing, buddying, асесмент-центр, грейдинг, гейміфікація.

Технології jobshadowing і buddying використовують для адаптації персоналу. Перший метод передбачає, що новий співробітник стає ніби тінню більш досвідченого співробітника, супроводжує його протягом робочого дня, обговорює з ним виробничі ситуації і отримує реальний досвід і якісний зворотній зв'язок. Технологія buddying – це побудова рівних приятельських стосунків з колегою по роботі, які виявляються у підтримці, допомозі, в якійсь мірі керівництві і захисті однієї людини іншою для того, щоб були досягнуті її результати і цілі [2].

Встановити оптимальний для кожного працівника рівень оплати праці допоможе технологія грейдингу, яка дозволяє шляхом ранжування посад за групами відповідно до їх значущості для підприємства встановити належне винагородження персоналу.

За допомогою грейдингу забезпечується зіставлення внутрішньої значимості посади для підприємства з її значимістю на ринку.

Тому метод грейдингу здійснює не тільки розподіл посад за значимістю для підприємства, встановлення грейдів та їх тарифікацію, але й регулювання меж грейдів і тарифів відповідно до ринкового рівня оплати праці.

Крім того, дана технологія дозволяє запровадити системний підхід до оцінювання посад, формування до них вимог, атестації працівників щодо рівня їх компетенцій та продуктивності, реалізації можливості кар'єрного зростання [5, с. 71].

Гейміфікація являє собою технологію, що базується на ігрових механізмах та дозволяє мотивувати і одночасно навчати персонал. Граючи в он-лайн гру, працівники чітко бачать перед собою завдання, виконують їх і отримують відповідну винагороду.

Такий метод націлений на покоління Y, яке характеризується залученням в цифрові технології і небажанням дорослішати. Мотивація цих людей з раннього дитинства будувалася не на обов'язку і правильності, а на захопленості і винагороді. Гейміфікація в навчанні часто ґрунтується на принципах миттєвого зворотного зв'язку. Велика

мета дробиться на безліч маленьких (нехай навіть віртуальних), користувач завжди помічає свій прогрес, навіть невеликий. Для співробітників даний метод часто є способом зняти ефект рутини і створити додатковий зміст в роботі.

Використання сучасних технологій управління персоналом є об'єктивно необхідним для підвищення ефективності формування та розвитку трудового потенціалу підприємства, а також його конкурентоздатності.

Сучасні технології управління також дозволяють виявити, використати і розвинути приховані можливості підприємства і потенціал працівників.

Саме тому, їх впровадження має стати невід'ємною складовою економічної стратегії розвитку будь-якого українського підприємства.

Для вітчизняних підприємств, на нашу думку, є необхідною адаптація вже наявних технологій до умов бізнес-середовища, а також до нормативноправового регулювання трудових відносин в Україні, яке на жаль й ще досі містить багато складових, що використовувались ще за часів Радянського союзу. Ці завдання стають особливо актуальним сьогодні, адже, порівняно з закордонними підприємствами, вітчизняні використовують лише незначну частину усіх доступних технологій.

Тому українським менеджерам з персоналу варто активніше використовувати нові методи, спираючись на досвід своїх колег з інших країн.

Література:

1. Бикова А.Л. Впровадження персонал-технологій у системі управління персоналом на торговому підприємстві. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/12/59.pdf> (дата звернення : 15.11.2021).
2. Білорус Т.В. Інноваційні технології в управлінні кадровим потенціалом підприємства. URL: http://www.econom.univ.kiev.ua/articles/MIID/bilorus/in_nivatciyni_tehnologii_v_upravlinni_cadrovim_potencialo_m_pidpriemstva.pdf. (дата звернення : 15.11.2021).
3. Волкова Т.В. Технологізація управління персоналом. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vznu_eco_2013_4_28. (дата звернення : 15.11.2021).
4. Гетьман О.О. Розвиток сучасних маркетингових персонал-технологій у діяльності вітчизняних підприємств. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vznu_eco_2014_2_3. (дата звернення : 15.11.2021).
5. Данюк В.М. Грейдинг у системі управління персоналом / В.М. Данюк, О.О. Чернушкіна // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – №4. – С. 70-73.
6. Осипенко А.М. Значення та розвиток хедхантингу на вітчизняних підприємствах / А.М. Осипенко // Управління розвитком. – 2014. – №3. – С. 87-89.
7. Третьяк О.П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnltu_2014_24 (дата звернення : 15.11.2021).

Лисенко Я. С., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ТОРГОВІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

Будь-який бізнес пов'язаний з об'єднанням ресурсів для створення певного продукту. Безпосереднє перетворення ресурсів завжди передбачає участь працівників як особливого виду ресурсів. Тому для будь-якої організації персонал становить основу бізнесу. Крім того, працівники можуть виступати учасниками управління, якщо йдеться про управління людськими ресурсами.

Необхідність ефективного управління персоналом визначається значущістю людських ресурсів задля досягнення ефективності управління бізнесом загалом. Людські ресурси є основою ведення бізнесу, але рішення щодо способу їхнього найкращого використання, незалежно від кадрового потенціалу, приймаються керівництвом організації. Оскільки людські ресурси як основа управління виступають одним із ключових елементів пристосування організації до зовнішнього середовища, одночасно працівники можуть розумітися як один із факторів зовнішнього середовища, а не лише внутрішнього середовища компанії, управління людськими ресурсами належить до стратегічного рівня управління бізнесом у цілому. При цьому функціональна стратегія з персоналу організації належить до найважливіших елементів стратегічної мети в організаціях.

Вироблення функціональної стратегії щодо персоналу організації передбачає вирішення питань щодо місця працівників в управлінні організацією, тобто стратегія управління персоналом може відноситися лише до працівників або формування людських ресурсів як елемента управління компанією. Крім того, стратегічне управління щодо персоналу, навіть якщо воно не опосередковане залученням рядових співробітників в управління бізнесом, у будь-якому випадку є однією із специфічних систем у рамках загальної системи управління. Стратегія управління персоналом повинна охоплювати різні аспекти, при наявності таких підсистем як управління наймом, винагороди та мотивації, оцінки та розвитку персоналу, конкретний склад підсистем управління персоналом формується на стратегічному рівні.

В основі формування конкретного складу підсистем управління персоналом, як і всієї системи управління працівниками підприємства лежить стратегія управління персоналом. Її вироблення обумовлено безліччю чинників, у мінімальному обсязі вона має враховувати специфіку бізнесу. Тим не менш, оскільки стратегічне управління персоналом також

відноситься до умов досягнення конкурентних переваг, особливо в галузі послуг, вироблення ефективної стратегії управління персоналом може бути зумовлене факторами зовнішнього та внутрішнього середовища в цілому. У такому розумінні стратегія управління персоналом не тільки повинна повною мірою узгоджуватися з організаційною стратегією, а й може формуватися з урахуванням прямої оцінки впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища на бізнес організації.

Формування системи управління персоналом має відповідати особливостям діяльності конкретної організації, а ефективність управління працівниками має бути спрямована на збільшення прибутку. Тому система управління персоналом формується зважаючи на особливості бізнесу компанії. Формування системи управління персоналом має забезпечувати отримання організацією прибутку. Оскільки питання управління персоналом з точки зору системи управління працівниками відносяться до стратегічних складових управління організацією, управління персоналом має сприяти отриманню прибутку на перспективу.

З урахуванням необхідності досягнення довгострокової ефективності, організація повинна у питаннях формування системи управління персоналом орієнтуватися не тільки на особливості внутрішнього середовища, а також на вплив факторів макрооточення та стан ринку, на якому діє організація.

Виділено такі напрями вдосконалення системи управління персоналом на підприємстві:

- основні орієнтири в управлінні персоналом пов'язані зі стратегією зростання на основі внутрішніх переваг, що передбачає підвищення кваліфікації працівників та їхню орієнтацію на виробничу діяльність підприємства;

- основу вдосконалення системи управління персоналом підприємства становить підвищення інтересу до роботи як засобу реалізації професійних претензій на основі створення можливостей для професійного розвитку, що забезпечується використанням навчання як заохочення для працівників;

- вдосконалення кадрових документів підприємства дозволяє компанії сформувати систему управління персоналом відповідно до найбільш значущих напрямів підвищення ефективності використання людських ресурсів.

Ці напрями визначаються стратегією підприємства;

- для вдосконалення системи управління персоналом потрібна розробка наступних документів в торговій організації:

- а) за рахунок розробки «Положення про систему управління персоналом» забезпечується взаємозв'язок між окремими напрямами управління людськими ресурсами в організації, формується мета організації щодо управління персоналом;

б) «Положення про навчання» дозволяє працівнику ефективніше задовольняти потреби, пов'язані з роботою в організації, за допомогою розвитку професійних навичок, навчання сприймається як нематеріальне заохочення;

в) використання «Положення про оцінку» створює об'єктивну можливість формування уявлень про професіоналізм працівника не лише у керівництва підприємства, а й у працівників організації;

г) за рахунок «Положення про прийом на роботу» забезпечується залучення на підприємство працівників, які мають необхідну кваліфікацію, крім того, проводиться об'єктивна оцінка професійних навичок працівника;

д) «Положення про матеріальне стимулювання» заохочує працівників підприємства до участі у вдосконаленні виробничої діяльності.

Література:

1. Кримів С.М. Управління персоналом організації: концепції особистих стратегій. Проблеми та шляхи соціально-економічного розвитку: місто, регіон, країна, світ: V Міжнародна науково-практична конференція. 2015. С. 254-259.

2. Кузнецов А.В. Методологічні основи управління персоналом та управління людськими ресурсами в сучасній організації. Збірники конференцій НДЦ Соціосфера. 2016. № 16. С. 103-108.

3. Сабетова Т.В. Проблеми управління з цілям та використання КПЕ в управлінні людськими ресурсами у сучасній російській економіці. Нормування та оплата праці промисловості. 2015. № 7. - С. 28-33.

4. Стаут Л. Управління персоналом. Настільна книга менеджера/Л. Стаут. М.: Добра книга, 2015. 536 с.

Лядовська Ю. Д., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ЗБУТОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ АГРОПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Інтеграція підприємств до світової ринкової простір вимагає впровадження концепції стратегічного управління в практичну діяльність незважаючи на форму власності та галузеву приналежність, яка докорінно змінює підходи до розуміння мети діяльності, завдань, методів реалізації та засобів їх досягнення. В рамках даного процесу змінюється сама філософія менеджменту збутової діяльності організації. Сучасна економіка привела до того, що всі без винятку суб'єкти господарювання змушені постійно змінювати курс та особливості власної діяльності, щоб не залишитися аутсайдерами в бізнесі. Зважаючи на посилення конкурентної боротьби і прискорених змін функціонування ринків як споживчих, так і промислових товарів однією з головних задач стає удосконалення механізмів менеджменту господарської діяльності підприємств.

Зауважимо, що нормалізація діяльності організації і забезпечення його економічної ефективності на сьогоднішній день в великій мірі досягається завдяки формуванню раціональної системи збуту. Відповідно ця ситуація формує потребу утворення дієвих механізмів щодо вибору стратегії діяльності зі збуту. Наголосимо, що одним з головних джерел забезпечення тривалої конкурентної переваги може виступати сформований потенціал клієнтської бази [2].

Для успішного господарювання організації на ринку, для якого характерним є який зростання інтенсивності конкурентної боротьби, висока динаміка маркетингового середовища, зростання рівня ризикованості і невизначеності, застосування механізмів стратегічного управління в менеджменті збуту стає основоположною умовою його результативності та утворює передумови для формування конкурентних переваг організації та зміцнення стратегічних напрямків його функціонування. Враховуючи це постає нагальна потреба теоретичного розгляду особливостей процесу формування збутових стратегій організації, пошуку інновацій щодо раціоналізації процесів збутової діяльності і оптимального застосування різних методів збуту [1].

Розробка збутової стратегії організації в узагальненому вигляді являє собою реалізацію стандартних етапів, проте, відповідно до особливостей збутової діяльності відбувається коригування їх сутності відповідно до таких критеріїв:

- збутова діяльність повинна ґрунтуватися на оптимальному поєднанні наявних у організації ресурсів, постійне поліпшення процесів збуту на основі збутової логістики, оптимізації каналів розподілу продукції та послуг, застосування методів оптимального планування і організації, тощо. Причому варто зазначити, що збутова стратегія, згідно до системного підходу, повинна бути органічно вбудована в процес стратегічного менеджменту організації;

- стратегія збутової діяльності повинна стати основною для формування політики в сфері збуту, що визначає основні принципи, підходи та методи взаємодії підприємства з його найважливішими стейкхолдерами;

- при формуванні і реалізації стратегії збутової діяльності підприємства повинні бути забезпечені процеси аналізу, обліку і адаптації під вимоги зовнішнього середовища для того, щоб гарантувати стійкість системи і її довгострокове існування [3].

Необхідність розроблення збутової стратегії та впровадження стратегічного менеджменту до процесів забезпечення розвитку організації пояснюється тим, що стратегія, віддзеркалюючи систему цінностей, думку вищого рівня менеджменту, його бачення майбутнього, здійснюватиме допомогу персоналу щодо орієнтації в тому напрямку, що обраний керівництвом; дасть змогу забезпечити безперервний моніторинг

внутрішнього і зовнішнього середовища організації, з трактуванням вихідної ситуації та наступним визначенням обмежень і її можливим еволюціонуванням [2].

Головним принципом розробки актуальної та якісної збутової стратегії має стати, насамперед, здійснення комплексного стратегічного аналізу в якості проведення діагностики внутрішнього стратегічного потенціалу організації та визначення перспектив розвитку навколишнього оточення, звертаючи увагу на макро- і мезо- рівень. Ціллю застосування стратегічного аналізу збутової діяльності організації має стати виокремлення та проведення оцінки чинників макро- і мезо- середовища, які можуть як сприяти, так і стримувати розвиток організації, аналіз змін, які здійснюють вплив на показники діяльності підприємства із збуту продукції, дослідження їх тенденцій, формування прогнозу змін величин, що досліджуються, а саме: обсягу продукції, що реалізовується як результуючого показника діяльності організації зі збуту спираючись на вплив дії чинників оточуючого середовища [1].

Література:

1. Герзанич В. М., Ігнатюк К. О., Ігнатюк Д. А. Стратегічне маркетингове управління збутом торговельних підприємств. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2020. № 10. С. 92-96.
2. Журавльова Т. О., Присягіна А. Ю. Стратегічне управління збутовими процесами підприємств. *Економічні інновації*. 2011. Вип. 45. С. 79-86.
3. Лисиченко Ю. О. Формування системи стратегічного управління на підприємстві в умовах конкурентного середовища. *Управління розвитком*. 2013. № 17. С. 73-75.

Мартинюк В.М., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ЦІНОВОЇ ПОЛІТИКИ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Цінова політика складає послідовність визначених принципів і підходів щодо формування цін, є важливою складовою підвищення конкурентних позицій на ринку, передбачає застосування прийомів стратегічного і тактичного характеру, а також низку заходів щодо своєчасного коригування цін.

Оптимальний рівень цін доцільно розраховувати шляхом аналізу попиту на продукцію чи послуги, цінової чутливості споживачів до змін у цінах, витрат суб'єкта господарювання, цінової політики конкуруючих суб'єктів, передбачаючи при цьому можливість отримати певний обсяг прибутку. Розрізняють наступні види цін на медичні послуги: регульовані, фіксовані, трансфертні, вільні або договірні та світові. Під час формування

цін на медичні послуги береться до уваги низка факторів зовнішнього та внутрішнього характеру.

Виокремлюють кілька стратегічних підходів до визначення цін на медичні послуги. Для нових медичних послуг придатними до використання є наступні стратегії: проникнення на ринок, лідерства на ринку, «зняття вершків» та престижних цін, а для вже наявних медичних послуг – стратегії гнучких цін, диференціації ціни, ковзаючої ціни.

Алгоритм ціноутворення в діяльності закладу охорони здоров'я включає 7 основних етапів: етап підготовки, етап отримання інформації та її аналізування, обрання методу ціноутворення, калькулювання собівартості медичних послуг, встановлення цін, їх коригування та оцінювання результативності цінової політики.

Інформаційно-аналітичне забезпечення формування цінової політики медичної установи ґрунтується на відповідних складових: дані про ринкове середовище, інформація про політику держави у медичній галузі, дані про фактичний розмір витрати основної діяльності, інформація про діяльність конкуруючих суб'єктів, інформація про споживачів і обсяг попиту, інформація щодо доходів і прибутків.

З метою ідентифікації основних проблем у сфері ціноутворення закладів охорони здоров'я було проведено опитування фахівців у медичній галузі за такими складовими, як соціально-психологічні проблеми, комунікаційні проблеми, методичні проблеми та кадрові проблеми. Було запропоновано оцінити вплив кожної з проблем за 5-ти бальною шкалою, де 1 – рівень впливу мінімальний, 5 – рівень впливу є найвищим. У результаті було встановлено, що найбільш значущими для підприємства проблемами у сфері ціноутворення для закладу на сьогодні є негативне ставлення певної частини населення до оплати медичних послуг, складність вартісної оцінки праці медичних працівників.

Розроблено комплекс пропозицій щодо поліпшення цінової політики закладу охорони здоров'я, що лежать в площині вивчення та застосування зарубіжного досвіду, маркетингового підходу до ціноутворення, пошуку альтернативних джерел залучення фінансових ресурсів, розбудови відносин державно-приватного партнерства, обрання оптимальних методів розподілу витрат та раціоналізації їх обсягу в цілому.

Микитюк Р.І., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

Дослідження теми підвищення ефективності управління розвитком територій дало змогу констатувати, що децентралізація на регіональному

рівні спрямована на посилення потенціалу територіальних спільнот, їхню адаптацію до конкретних умов економічного та соціального розвитку, що в результаті дає змогу забезпечити: зміцнення місцевого самоврядування; трансформацію адміністративно-територіального устрою; закріплення «принципу універсальності» (землі біля населених пунктів перебувають у віданні відповідних органів місцевого самоврядування); забезпечення гарантій наділення місцевого самоврядування достатніми повноваженнями та ресурсами та врахування історичних, економічних, екологічних та культурних особливостей під час здійснення управління розвитком територій;

Основним завданням реформи децентралізації є створення умов для розвитку територій та забезпечення гідного рівня якості життя її населення.

Саме процес здійснення реформи децентралізації, наявних ефективних інструментів забезпечення управління розвитком новостворених територій та досвіду таких перетворень за межами України стали об'єктами даного дослідження.

Отже, у даній випускній кваліфікаційній роботі проведено аналіз основних аспектів діяльності Петрівської територіальної громади.

Було розроблено та проаналізовано Стратегію розвитку та проєктні пропозиції щодо підвищення добробуту та матеріального стану мешканців сіл.

Доведено, що процес управління громадою здійснює Петрівська селищна рада - орган місцевого самоврядування в Олександрійському районі Кіровоградської області.

Дослідження процесу бюджетного забезпечення діяльності публічної організації дає можливість зробити висновок про те, що найбільшу питому вагу у структурі надходжень місцевого бюджету Петрівської селищної ради складають єдиний податок, земельний податок, а також податок на нерухоме майно.

Проаналізувавши структуру видатків можемо зазначити, що найбільшу питому вагу мають видатки на управління.

У випускній кваліфікаційній роботі створено анкету-дослідження умов життя та якості громадських послуг у Петрівській територіальній громаді. Результатами анкетування можна зробити висновок про низьку громадську активність мешканців громади та відсутність зацікавлення до подій, що відбуваються у ній.

Було розроблено «Стратегію розвитку Петрівської територіальної громади на 2021-2026 роки».

Для їх досягнення було обрано відповідні завдання. Вони утворюють чіткі межі зосередження запланованої фінансової і організаційної діяльності Петрівської територіальної громади на найближчий час.

Визначено, що більша частина доріг на території Петрівської селищної ради у незадовільному стані та потребує нагального ремонту. Це затруднює переміщення мешканців та автотранспорту. Тому у роботі запропоновано та обґрунтовано економічну доцільність проєкту поточного ремонту місцевого значення Глинськ-Олександрія-Петрово.

До того ж необхідною є реконструкція будівлі Центру первинної медико-санітарної допомоги, оскільки ремонтних робіт не було здійснено протягом 10 років. Також було обґрунтовано доцільність реалізації Стратегії Петрівської селищної ради.

Здійснено прогноз рівня майбутніх витрат та доходів місцевого бюджету на майбутні періоди. Для цього використано метод екстраполяції трендів. Упорядковано номенклатуру та обсяги матеріального резерву.

На далі необхідним є розширення номенклатури та кількості резерву селищної ради.

Молодченко В.В., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ МЕДИЧНИМ ЗАКЛАДОМ В УОВАХ ПОСИЛЕННЯ КОНКУРЕНЦІЇ

Стале та ефективне функціонування медичної системи виступає гарантом успішного розвитку будь-якої країни. Загалом, від ступеню розвитку медицини залежить повноцінна діяльність інших сфер економіки. Як показує досвід, суспільство не здатне повноцінно функціонувати та бути зацікавлене в вирішенні другорядних потреб, за умов існування загрози здоров'ю населення. Останні світові події довели правомірність твердження щодо актуальності застосування дієвих механізмів менеджменту медичних закладів на тлі забезпечення сферою охорони здоров'я передумов для ефективної діяльності всієї глобальної економічної системи.

Варто зауважити, що попередні реформи у політичній та економічній сфері, що запроваджувалися в Україні за період її незалежності, зумовили значну депопуляцію населення, зростання показників смертності, зниження тривалості життя, а також погіршення його якісних індикаторів. Відповідно проблематика реформ у сфері вітчизняної охорони здоров'я, окрім тиску вище окреслених питань, пов'язана також з: процесом реформування припадає на загальноекономічну кризу як в Україні, так і в світових державах; нестачею системного підходу щодо вирішення причин неспівпадіння загального стану медичної системи очікуванням населення; неузгодженості щодо впровадження обраного механізму функціонування медичної системи, яка має бути побудована в світлі медичної реформи; орієнтування медичної системи на задоволення корпоративних (а не

суспільних) потреб вітчизняної медичної системи.

Приходимо до висновку, що проблематика удосконалення менеджменту медичних закладів потребує подальшого розгляду та визначення перспективних шляхів щодо покращення, а випускна кваліфікаційна робота за зазначеною тематикою є актуальною та має прикладне значення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій показав, що особливості менеджменту в галузі охорони здоров'я відображено в наукових здобутках вітчизняних та зарубіжних науковців, насамперед, та ін. Однак, зауважимо на потребу в додатковому дослідженні, деталізації та висвітленні сучасних напрямів організації менеджменту закладів охорони здоров'я з огляду на триваючий процес реформування медичної галузі України.

Процес організації менеджменту медичного закладу розподіляється на окремі управлінські цикли, які можна розкласти на низку відокремлених операцій, насамперед, щодо збору і передачі інформації щодо об'єкту менеджменту, її оброблення та оцінка, прийняття на базі даної інформації управлінських рішень, їх доведення до об'єкта менеджменту та його подальша реалізація, зрівняння отриманих в результаті індикаторів до їх запланованих значень.

Ключовою частиною організаційного механізму виступає структура управління, яка поєднує різні сторони господарювання медичного закладу (технічну, економічну, фінансову, соціальну та безпосереднє надання медичних послуг), визначає внутрішні зв'язки та службові комунікації між структурними підрозділами закладу, а також персоналом апарату управління.

Керуючою підсистемою називають комплекс органів менеджменту і апарату управління, що цілеспрямовано впливають на об'єкти. Вона дає відповідь на питання: хто здійснює управління? Суб'єктами управління виступають: служби управління, колегіальні органи менеджменту відповідно до установчих документів) та одноособові (зокрема, директор, головний лікар, замісники, начальники, завідувачі відділень та інших структурних підрозділів).

В керованій підсистемі варто виділити наступну структуру: планування, організування, маркетинг, облік і контролювання. Наявності даних елементів в системі зумовлена самою суттю менеджменту та потребою здійснення певних функцій. Керована і керуюча підсистеми знаходяться у тісному взаємозв'язку завдяки вхідній інформації – від суб'єкта до об'єкта та вихідній – від об'єкта до суб'єкта, забезпечуючи їх постійну взаємодію, діяльність та розвиток. Від відповідності керованої підсистеми об'єкту менеджменту прямо залежить результативність функціонування системи загалом.

Загалом, під інноваціями в медицині розуміють цілеспрямовані зміни в медичній сфері, що направлені на зростання ефективності застосування

наявних ресурсів та підвищення якості медичного обслуговування, а також задоволеність ними громадян. Для здійснення зазначеної цілі потрібно вирішити наступні завдання:

- створити концепцію і стратегію інноваційного медичного розвитку стосовно всіх рівнів менеджменту;
- сформувати інноваційний організаційно-економічний механізм в медичній сфері;
- поліпшити нормативно-правове забезпечення інноваційного медичного розвитку, враховуючи наукове забезпечення розробки та дієздатності інноваційного механізму медичної системи стосовно всіх рівнів менеджменту, що визначається переважно на державному рівні.

Головні напрями державної політики в сфері інноваційного медичного полягають в наступному:

- розробці регіональної інноваційної системи медицини стосовно реалізування національних стратегічних цілей країни та регіону;
- розробка та реалізація комплексу інноваційної медичної інфраструктури та дієвої системи менеджменту наявного майна;
- розробка інноваційного механізму щодо управління фінансово-економічними відносинами та економічною політикою, яка направлена на результативне використання бюджету. Зміна підходу фінансування від «утримання закладів» до функціонування медичних організацій установ, направлено на забезпечення результату;
- поліпшення механізму взаємозв'язку між учасниками інноваційних процесів в медичній сфері;
- орієнтування функціонування управлінських органів в медичній галузі на кінцевий результат;
- застосування принципів менеджменту інноваційної діяльності в галузі медицини базуючись на системному підході, що дає можливість системного вивчення інноваційної структури як єдиного цілого з дослідження його складових елементів, взаємозв'язків і відносин у фінансово-економічній сфері, вивченням ролі кожного елемента структури в інноваційній діяльності.

Відповідно, інноваційний підхід до менеджменту в медичній сфері базується на системних змінах, що об'єднують формування інноваційної інфраструктури, а також створення інноваційного фінансово-економічного механізму, формування забезпечення обліково-аналітичною, нормативно-правовою та методичною та інформацією, що дозволяють, підняти якість і доступність медичного обслуговування, а також сприяють зростанню - ефективності використання ресурсів в медичній галузі.

Набок І.Г., здобувачка вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ПРАВОВЕ ПІДГРУНТЯ ЗАХИСТУ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ

На сьогодні проблематика захисту комерційної інформації є актуально гострим питанням, так як, за своєю суттю, є цінним елементом професійної діяльності сучасної світової спільноти.

Згідно статті 505 Цивільного кодексу України комерційною таємницею є інформація, яка є секретною в тому розумінні, що вона в цілому чи в певній формі та сукупності її складових є невідомою та не є легкодоступною для осіб, які звичайно мають справу з видом інформації, до якого вона належить, у зв'язку з цим має комерційну цінність та була предметом адекватних існуючим обставинам заходів щодо збереження її секретності, вжитих особою, яка законно контролює цю інформацію [1].

Інформація у сучасному світі – це стратегічний ресурс, вона стала об'єктом посягання злочинних намірів, а її захист від несанкціонованого використання, зміни або знищення набуває сьогодні першочергового значення. Забезпечення захисту інформації – це спосіб запобігання несанкціонованому використанню цінних відомостей та уникнення порушень прав та інтересів їхніх законних власників [2].

Загалом, елементи правового захисту комерційної таємниці відображено у низці законів та нормативно-правових актів України, наприклад, Закони України "Про інформацію", "Про захист від недобросовісної конкуренції", "Про банки і банківську діяльність", "Про захист економічної конкуренції", тощо, а також в Господарському та Цивільному кодексах, які містять інформацію стосовно спеціального правового режиму охорони комерційної таємниці та інших видів інформації, що покликані забезпечити захист законних інтересів діяльності господарюючих суб'єктів.

Зокрема, у згаданих законодавчих актах, відображені питання функціонування чесної конкуренції, підкреслена заборона щодо втручання в сферу технологічних та комерційних секретів інших суб'єктів із використанням недозволених методів. Таким чином створюється підґрунтя організаціям для вибудовування системи правового захисту комерційної таємниці, що дають змогу організувати процес охорони відомостей, які формують комерційну таємницю, якою володіють господарюючі суб'єкти. Також, в нормативно-правових актах містить інформація щодо процесу відшкодування господарюючим суб'єктам матеріальної та моральної шкоди, яка може бути завдана через неправомірні дії конкурентів, працівників організації, представників контрольно-спостережних та інших органів державної влади та менеджменту організації.

Додамо, що статтею 231 Кримінального кодексу України встановлено відповідальність за умисні дії, спрямовані на отримання відомостей, які становлять комерційну або банківську таємницю, з метою розголошення чи іншого використання цих відомостей, а також незаконне використання таких відомостей, якщо це спричинило істотну шкоду суб'єкту господарської діяльності [3].

Для захисту власних прав організації можуть утворювати систему захисту комерційної таємниці на законодавчій основі.

Зокрема, поширеним на підприємствах для захисту комерційної таємниці є формування та прийняття положення про комерційну таємницю на підприємстві, інструкцій стосовно нерозголошення комерційної інформації із відповідним їй переліком, що супроводжується ознайомленням та письмовим попередженням персоналу про відповідальність за її розголошення.

Зауважимо, що варто звернути увагу на положення про комерційну таємницю та переліки відомостей, що становлять комерційну таємницю. Такі документи повинні відповідати постанові КМУ № 611 від 09.08.1993 року «Про перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці». Цією постановою визначено перелік відомостей, які не можуть бути комерційною таємницею, а відтак, у разі включення такої інформації у вищезгадані положення суб'єктом господарювання, в подальшому їх можна буде визнати нікчемними та такими, що не відповідають чинному законодавству, та, як наслідок, виконана робота не дасть очікуваного результату [2].

Законодавством України закріплено відповідальність за розголошення комерційної або банківської таємниці, тобто умисне розголошення комерційної або банківської таємниці без згоди її власника особою, якій ця таємниця відома у зв'язку з професійною або службовою діяльністю, якщо воно вчинене з корисливих чи інших особистих мотивів і завдало істотної шкоди суб'єкту господарської діяльності, у вигляді накладання штрафу розміром від однієї тисячі до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років (ст.232 Кримінального кодексу України із змінами, внесеними згідно із Законами № 2252-IV від 16.12.2004, № 4025-VI від 15.11.2011) [3].

Література :

1. Цивільний кодекс України (поточна редакція від 17.03.2022). Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40—44. Ст. 356. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>
2. Марущак А.І. Інформаційне право: Доступ до інформації : навчальний посібник / А.І. Марущак; КНТ, 2007. – С. 134.
3. Кримінальний кодекс України (поточна редакція від 13.04.2022). Відомості Верховної Ради України, 2001, № 25-26, ст.131.

Олексієнко А.Б., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

МЕНЕДЖМЕНТ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ РИЗИКУ ТА НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Питання забезпечення стабільного управління підприємством в умовах невизначеності як внутрішнього так і зовнішнього середовища є надзвичайно актуальним в умовах сьогодення. Тому існує необхідність дослідження особливостей сучасного менеджменту підприємства в умовах високоризикового середовища.

У процесі прийняття рішення важливою особливістю є необхідність врахування впливу невизначеності, як фактору, джерела, особливості ризику, загрози та небезпеки у системі економічної безпеки господарюючого суб'єкта, а також розгляд усіх можливих наслідків альтернативних рішень [5, с. 121].

Питання ризиків, невизначеності, функціонування підприємства в умовах нестабільності розвивали такі вчені як О. Заярнюк, Ф. Найт, М. Семікіна, О. Сторожук, О. Тулуб та інші.

У процесі прийняття рішення важливою особливістю є необхідність врахування впливу невизначеності, як фактору, джерела, особливості ризику, загрози та небезпеки у системі економічної безпеки господарюючого суб'єкта, а також розгляд усіх можливих наслідків альтернативних рішень. Досить важливо як для будь-якого дослідницького процесу, так і для дослідження системи економічної безпеки суб'єктів господарської діяльності вірно тлумачити основні категорії, що становлять базу для аналітичних робіт, оціночної діяльності та надання вірних рекомендацій. У зв'язку з цим велике практичне значення має дослідження категорії «невизначеність», її порівнянності з категоріями ризик, небезпека, загроза [5, с. 121].

Невизначеність обумовлюється процесом діяльності людей, способом сприйняття, методами передачі та оброблення інформації. З огляду на це, невизначеність можна класифікувати наступним чином:

- невизначеність, передумовою якої є умисне або неумисне хибне трактування інформації індивідом (працівником);
- інституційна невизначеність – обумовлена стереотипним сприйняттям інформації, тобто вона формується на основі системи, яка підтримується через діяльність суспільних інститутів і може суттєво впливати на результати діяльності промислового підприємства;

– технологічна – формується на основі фізичної неспроможності отримати, проаналізувати та використати всієї існуючої у середовищі інформації з метою прийняття управлінських рішень;

– організаційна – виникає в результаті невідповідності часу сприйняття, опрацювання і передачі інформації інформаційними каналами всередині промислового підприємства та тривалості відрізка часу, протягом якого вона зберігає свою актуальність для прийняття адекватних управлінських рішень [1].

Цілком поділяємо думку вчених О. Заярнюка та О. Сторожук, які говорять, що цифровізація, кардинально змінюючи саму структуру української економіки, має велику кількість економічних та соціальних переваг, але разом із тим обтяжена певними потенційними ризиками [4, с. 238].

На нашу думку, ключовим фактором успішного функціонування будь-якої організації, підприємства є якісний склад його персоналу. Цієї думки також дотримується професор Семикіна М.В., на думку якої конкуренція приводить до того, що кращі фінансові результати одержують саме ті підприємства, які мають більш конкурентоспроможних працівників. Ризик неконкурентоспроможності персоналу може призвести до банкрутства. Тому набуває актуальності, по-перше, оцінка та стимулювання конкурентоспроможності працівників, по-друге, урахування можливого ризику неконкурентоспроможності, що веде до втрат [3, С. 525-526].

Отже, врахування невизначеності та умов ризикового середовища, в якому здійснює свою діяльність підприємство, дозволить забезпечити сталий рівень прибутку, зберегти напрацьовану групу клієнтів та отримати конкурентні переваги над підприємствами галузі.

Література:

1. Копитко М.І. Комплексне забезпечення економічної безпеки підприємств (на матеріалах підприємств транспортного машинобудування) [Текст] : дис. док. екон. наук: 21.04.02. / Копитко Марта Іванівна – К. : Ун-т «КРОК», 2015. – 478 с.

2. Найт Ф.Х. Риск, неопределенность и прибыль [Пер. с англ.] / Ф.Х. Найт. М.: Дело, 2003. 360 с.

3. Семикіна М.В. Управління конкурентоспроможністю персоналу з позицій страхування ризиків підприємства / М.В. Семикіна // Проблеми формування ринкової економіки : міжвід. Наук. Зб. / М-во освіти і науки України, Київ. нац. екон. ун-т ; [редкол.: О.О. Беляєв (відп. ред.) та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2001. Спец. Вип.: Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – С. 537-541.

4. Сторожук О.В., Заярнюк О.В. Потенційні ризики та можливості цифрової економіки. Стратегічні пріоритети трансформації економіки в умовах цифровізації: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, Запоріжжя, 29–30 жовтня

2019 р. / Національний університет «Запорізька політехніка». Запоріжжя : ФОП Мокшанов В. В., 2019. 284 с. С. 238-239.

5. Тулуб О.М. Концептуальні підходи до трактування категорії «невизначеність» в системі економічної безпеки виробничих підприємств. Вісник Черкаського університету. 2016. №1. С. 120-126.

Олійник Е., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

БЕЗПЕКА ІНТЕРНЕТ-ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ

Інтернет-підприємництво в Україні зазвичай має форму Інтернет-магазину та передбачає включає наступні етапи роботи:

- контакт з користувачами через ресурси online,
- аналіз ефективності каналів залучення клієнтів,
- утримання потенційного покупця.

Завдяки переліченому підприємець має клієнтів, а відвідувач інтернет-магазину легко може замовити цікавить його товар або послугу.
сумнівів.

- контакт з клієнтом при його зверненні за допомогою або консультацією,
- оформлення угоди купівлі/продажу чи надання послуг.

Легкою така співпраця тільки виглядає, продавець має створити такий інтернет-бізнес, який би викликав довіру і був цікавий його клієнтам.

Ефективна й безпечна робота онлайн можлива лише з дотриманням основних принципів:

1. Системний підхід в рамках організації підприємницької діяльності в Мережі передбачає розгляд всіх бізнес-процесів як єдиної функціонуючої системи. Інтернет підприємництво, як система, являє собою сукупність технічних засобів, програмних продуктів і способів, що дозволяють реалізувати комерційну діяльність в мережі Інтернет. В Інтернет підприємстві всі операції тісно пов'язані, і порушення хоча б одного з них спричинить зупинку всієї діяльності суб'єкта господарювання.

2. Інноваційний характер підприємницької діяльності в мережі Інтернет вимагає постійного вивчення ринку високих технологій і впровадження передових досягнень науки в бізнес-процеси організації. Це пов'язано з тим, що мережа Інтернет є відкритою структурою, де рівень конкуренції дуже високий.

3. Особливе значення має принцип реалізованості бізнес-ідеї, що передбачає постановку конкретних, реально досяжних цілей з урахуванням

фінансових, матеріальних та інтелектуальних ресурсів суб'єкта господарювання.

4. Принцип оперативності і гнучкості визначається здатністю організації своєчасно реагувати на зміни, що відбуваються у сфері інноваційних технологій, законодавства і світових тенденцій у розвитку економіки.

5. Дотримання принципу орієнтованості на клієнта, його потреб в даний час і здатність передбачати «перспективні потреби» є невід'ємною рисою успішного ведення бізнесу в Інтернет. Діяльність будь-якої комерційної організації спрямована на задоволення потреби певного кола потенційних покупців її товарів і послуг. Покупці сфери Інтернет підприємництва мають свої відмінні риси від покупців на традиційних, фізичних, ринках, які необхідно враховувати при організації Інтернет підприємства.

Налагодження системної роботи, формування довіри та лояльності аудиторії стає передумовою безпечного бізнесу в інтернет мережі.

Література:

1. Терещенко Е. Ю. Розвиток інтернет-торгівлі в умовах сучасного бізнес-середовища. Ефективна економіка. 2019. № 9. – URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7381> (дата звернення: 02.09.2021)

2. Інтернет-торгівля. Практичний вебінар. Київ 2018. URL: <http://payu.ru/novosti/webinar/> (дата звернення: 20.06.2021). 6. Купріянова Т.М. Сучасні інновації в Інтернеті. 2019. № 4. С. 73-75.

3. Правове регулювання Інтернет-торгівлі. URL: <http://www.krconsult.org/about/analytics/keypages/keypage-7/research-Internet-trade/> (дата звернення: 20.06.2021).

Павловський С.І., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ДОСЛІДЖЕННЯ АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ СТРАТЕГІЇ

Дослідження експертів Європейської економічної комісії ООН (UNECE) щодо інноваційного потенціалу в окремих країнах пострадянського простору, які, на їхній погляд домоглися бурхливого економічного зростання, показало, що імпульс розвитку цих держав поступово сповільнюється. До числа таких країн потрапила й Україна, де ці зміни зумовлені серйозними потрясіннями. Політична і економічна нестабільність, а також ряд інших факторів стримують сталий економічний розвиток країни [1, с. 47].

На думку експертів, для того щоб повною мірою використовувати потенціал країни, необхідні інновації – здатність забезпечувати і

заохочувати широкі експерименти з ідеями і технологіями. Сильними сторонами України у цьому сенсі є людський капітал, зокрема добре освічена робоча сила, давні традиції науково-технічних ресурсів, природні багатства, доступ до ринків, велика й успішна діаспора [1, с. 47].

Постановою від 3 березня 2021 р. № 179 Кабінет Міністрів України затвердив Національну економічну стратегію на період до 2030 року [3]. Головним завданням аграрного сектору сформульоване візія України як одного з глобальних центрів продовольчої безпеки, світового лідера з постачання харчових продуктів із високою доданою вартістю та технологічно інтенсивних сервісів для агропромислового сектору.

Для досягнення цілей Стратегії необхідно адекватно відповісти на внутрішні ризики і зовнішні виклики та подолати інституційні й технічні бар'єри. Серед них: незавершення циклів переробки сільськогосподарської сировини; тіньовий ринок переробки продукції тваринництва та рослинництва; сировинна орієнтація експорту; обмеження у міжнародній торгівлі, зокрема, продуктів тваринництва; забезпечення просування бренду українських харчів на зовнішніх ринках тощо.

У контексті цього дослідження важливою є розроблена науковцями Національної академії аграрних наук України «Стратегія розвитку сільськогосподарського виробництва в Україні на період до 2025 року». Цим документом до першочергових завдань віднесено: збільшення частки експорту продукції з високою доданою вартістю, насамперед, продовольчих товарів; суттєво зменшення імпортозалежності, забезпечення внутрішнього ринку сільськогосподарською сировиною та харчовими продуктами власного виробництва [4].

За даними вчених ННЦ «Інститут аграрної економіки», за виробництва й експорту 100 тис. тонн зерна сукупна додана вартість становить 97,2 млн грн. При виробництві молока з такої ж кількості зерна сукупна додана вартість зростає у 2,2 раза – до 201,2 млн грн, а у разі виробництва м'яса свиней цей показник збільшується у 2,5 раза, або до 231,6 млн грн. І головне – додаткове створення робочих місць при виробництві молока і м'яса свиней може досягти 930 і 440 відповідно.

Ураховуючи щорічні обсяги експорту зернових культур, для України – це втрата тисяч робочих місць, створених експортерами сировини в інших країнах, ненадходження податків до бюджетів усіх рівнів і внесків до Пенсійного фонду та фондів соціального страхування, структурне безробіття, некерована трудова еміграція, поглиблення нерівності в розподілі ресурсів серед населення, і як наслідок – нестабільна суспільно-політична ситуація в країні.

Перекошена динаміка експортно-імпортних операцій, крім іншого, прямо чи опосередковано сприяє генеруванню негативних екстерналій, які не можливо оцінити повною мірою через брак прогностичної інформації,

та вже наявних деструктивних процесів у сфері соціально-трудових відносин [2, с. 24-25].

Література:

1. Коваленко О.В., Яценко Л.О. Ефективність інноваційної діяльності харчової промисловості в системі цілей сталого розвитку країни. Економіка АПК. 2021. №5. С. 46-56.
2. Могильний О.М., Козак М.І. Сировинна орієнтація аграрного сектору та її соціально-економічні наслідки для України. Економіка АПК. 2021. №3. С. 19-32.
3. Національна економічна стратегія на період до 2030 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 03.03.2021 №179. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/nras/pro-zatverdzhennya-nacionalnoyi-eko-a179>
4. Стратегія розвитку сільськогосподарського виробництва в Україні на період до 2025 року / [за ред. акад. НААН Я.М. Гадзала, М.І. Башенка, В.М. Жука, Ю.О. Лупенка]. Київ : Аграр. наука, 2016. 216 с.

Панченко С. В., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ОЦІНКА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА ТА РОЗРОБКА РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО ЇЇ ВДОСКОНАЛЕННЯ

У будь-який період розвитку держави економічна сфера діяльності завжди залежала від мінливих явищ зі сторони політичної, соціальної, інформаційної, науково-технічної та екологічної складової суспільного життя. Підприємства вимушені здійснювати свою господарську діяльність під дією впливу негативних факторів зі сторони зовнішнього та внутрішнього середовища і при цьому не втрачати рівновагу. А стійкого і максимально ефективного функціонування можливо досягти шляхом запобігання загроз та створення умов економічної безпеки підприємства.

Створення налагодженого механізму забезпечення економічної безпеки підприємства та його функціонування формує коло захищеності, що є сприятливим ґрунтом для гармонійного розвитку підприємства. Саме в такому середовищі підприємство здатно чинити опір загрозам із зовні.

За останні роки завдання підприємств тримати відносну рівновагу в умовах політичної та економічної кризи ускладнилося ще й санітарно-епідеміологічною ситуацією в світі. До вже існуючих загроз приєдналися пандемія, карантин, відсутність державних програм по підтримці бізнес-середовища.

За таких умов питання економічної безпеки підприємства набуває особливої актуальності та вимагає глибокого дослідження шляхів її забезпечення.

З метою побудови ефективного механізму слід здійснювати оцінку економічній безпеці підприємства – шляхом проведення експертної оцінки та із використанням методу PEST-аналізу було визначено найбільш впливові фактори зовнішнього середовища, серед яких: система оподаткування для сільськогосподарських товаровиробників земельна реформа та відсутність дієвої державної стратегії розвитку малого і середнього бізнесу; ріст темпів інфляції; насиченість та висока конкуренція на ринку товарів сільськогосподарського машинобудування; еміграція кваліфікованих кадрів у країни ЄС; тіньовий ринок оренди землі; розвиток сучасних технологій інтерне-продажів; малозабезпеченість населення сільської місцевості; модернізовані технології виробництва у закордонних компаній-конкурентів; активність та розвиток науково-технічних досліджень техніки, грантів тощо.

Розроблення надійного економічного механізму управління економічною безпекою дасть змогу підприємству здійснювати свою діяльність пристосовуючись до всіх перешкод та загроз.

Рекомендації щодо вдосконалення цієї системи передбачають цілісний комплекс організаційно-управлінських, технологічних, технічних, профілактичних і маркетингових заходів, спрямованих на кількісну й якісну реалізацію захисту інтересів підприємства від зовнішніх і внутрішніх загроз.

Запропонований механізм управління економічною безпекою підприємства передбачає досягнення ефективних параметрів функціонування, збереження виробничого і кадрового потенціалу, створення підприємства ринкового типу. Удосконалена система забезпечення економічної безпеки надає можливість оцінити перспективи розвитку підприємства, розробити його тактику і стратегію, зменшити негативний вплив загроз та небезпек, а тому сприятиме максимальному захисту від несприятливих чинників у зовнішньому та внутрішньому середовищі підприємства, забезпечити сталий розвиток підприємства. Рекомендована антикризова програма передбачає розробку оптимального переліку антикризових заходів, які відповідають меті антикризового процесу, ресурсним та часовим обмеженням підприємства, а також попереджає кризові ситуації і нейтралізує негативні чинники, що впливають на його діяльність.

Дієва система економічної безпеки створить умови для ефективного функціонування підприємства, досягнення бізнес-цілей в умовах жорсткої конкуренції та значних господарських ризиків, шляхом своєчасного виявлення та нейтралізації різноманітних загроз та небезпек. До першочергових завдань, покликаних нейтралізувати загрози та попередити зниження рівня економічної безпеки підприємства можна віднести створення системи економічної безпеки, розробку способів уникнення можливих загроз та напрямків мінімізації негативних впливів.

Література:

1. Адамська О. Антикризове управління в контексті реагування на регіональні виклики: теоретико-методологічний аспект. Ефективність державного управління. 2018. Вип. 2. С. 30–38. URL: http://www.lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/edu_55/fail/5.pdf (дата звернення: 25.10.2021).
2. Антоненко В.М., Петренко О.В. Економічна безпека підприємства: загрози та шляхи їх пересічення. Вісник Мукачівського державного університету: економіка і суспільство. Випуск 2, 2016. С. 328-333.
3. Дергалюк М. О. PEST-аналіз факторів зовнішнього впливу на розвиток АПК регіонів / М. О. Дергалюк // Проблеми і перспективи економіки та управління. 2017. № 2. С. 148-152. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/prreu_2017_2_20__ (дата звернення: 15.09.2021).
4. Зайченко К. С., Діма Н. І. Економічна безпека підприємства: сутність та роль. Ефективна економіка. 2021. № 5. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8900> (дата звернення: 03.12.2021).

Постолатій Софія, учениця 11-1 класу
навчально-виховного об'єднання
ліцей-школа-дошкільний навчальний заклад «Вікторія-П»

ЯК МОЖНА ЗАПОБІГТИ ШАХРАЙСТВУ В СУЧАСНОМУ БАНКІНГУ

Банкінг – це система управління банківськими рахунками за допомогою мережі Інтернет, що охоплює весь спектр банківських послуг, а не тільки лише операції з готівковими коштами [1]. Чи актуальна тема шахрайства в сучасному банкінгу? Безсумнівно, що так.

Всі наші таємниці: історії хвороб, банківські рахунки, навіть засекречені телефонні номери тощо – щомиті стають надбанням сторонніх в мережі. Нові технології стрімко заволоділи приватним життям громадян. На своєму життєвому шляху ми ненавмисно залишаємо крихти інформації про себе, а за нами підбирають їх найпотужніші «порохотяги» – комп'ютери, які поглинають, класифікують цю інформацію для подальшого використання.

В сучасному інформаційному світі кількість інформації про нас збільшується астрономічними темпами. Здійснюючи покупку різноманітних товарів, сплачуючи рахунки, ми ділимося особистою інформацією. Кожен раз, виходячи в мережу, ми мимоволі залишаємо там свій слід. В результаті процес збору конфіденційної інформації перетворився в бізнес з багатомільйонними прибутками. Тим паче, доступ до цих даних мають не тільки представники державних і приватних компаній або люди, які просто цікавляться, а й шахраї.

Наприклад, тільки в 2017 році від шахрайства постраждав кожен сотий власник банківської карти. З 2016 року від фішингу та інших видів

інтернет-шахрайства постраждало 0,59%, а від телефонного шахрайства – 0,63% користувачів карт (за даними [асоціації ЕМА](#)) [2].

У сучасних реаліях, шахраї набагато частіше намагаються зламати саме інтернет-банкінг, підбираючи вірний логін і пароль. За даними міжбанківської асоціації платіжних систем, кожен п'ятий випадок шахрайства – це спроба отримати доступ до персональної сторінки клієнта в інтернет-банкінгу.

Чи можна запобігти шахрайству в банкінгу і як? Пам'ятаючи приказку «порятунок потопаючих, справа рук самих потопаючих», я для себе виділила п'ять простих правил особистої безпеки:

1. Тримати язик за зубами. Нікому за жодних обставин не говорити особисті дані, такі як ім'я, прізвище, адреса, номер телефону, дата народження, дівоче прізвище матері, податковий ідентифікаційний номер, код паспорта тощо, якщо не знаю, з ким маю справу і як збираються використовувати цю інформацію. Під час оплати покупок в Інтернеті потрібно бути обережним й не розголошувати особисті дані. Кожен раз, коли ми відповідаємо на пропозицію надати нам товари, послуги, інформацію ми вказуємо дані про власну персону, включаючи й те, що ми чимось зацікавились, ми ризикуємо власною безпекою. Інформація приватного характеру дійсно потрібна банку, податковій, роботодавцям. І, як правило, нікому більш.

2. Параноя – це наша зброя. Не потрібно вважати, що якась людина чи програмний продукт захистить нас. Шукати в мережі всю інформацію, яка має відношення до нас, і вживати всі заходи щодо її вилучення з будь-яких сторінок в Інтернеті. При роботі з інтернет-банкінгом потрібно бути завжди на зв'язку з власним банком. Не лінуватися телефонувати операторам і з'ясовувати потрібну вам інформацію. Заблокувати свою картку або номер фінансового телефону в разі викрадення або втрати. А також уважно оглядати термінал банку перед використанням.

3. Прикриваємо тили. Укріплювати захист від несанкціонованого доступу до наших гаджетів, але при цьому потрібно пам'ятати, що й вона не досконала. Видаляти або шифрувати особисті файли. Для цього потрібно навчитися вибирати інформацію в Інтернеті і посилати повідомлення, не залишаючи при цьому слідів, якими можуть скористуватися шахраї. В загальних рисах ідея в тому, щоб бути якомога менш помітним в мережі.

4. Не вирішувати в загальнодоступних мережах особисті проблеми. Не потрібно в безплатних точках доступу надсилати повідомлення, які мають особисті дані.

5. Ні пари з вуст! Паролі, якими ми користуємося – це ключі до наших секретних даних. Ретельно їх обираємо і дбайливо зберігаємо.

Біометрія: тіло як пропуск. Не слід забувати і про те, що шахраї дуже швидко опановують методи злому банківських захисних систем. А

запобігти шахрайству в сучасному банкінгу, вважаю, можна тільки тоді, коли ви підійдете до гаджету (комп'ютеру, телефону, банкомату, терміналу тощо), і він ... впізнає вас. Сьогодні багато пристроїв використовують відбитки пальців для ідентифікації, тобто виробники застосовують біометрію. Цей метод ідентифікації бездоганний, проте деякі види діяльності можуть приводити до спотворення відбитків пальців. Таким чином, тільки один цей метод використовувати не раціонально. Практика доводить, що краще поєднувати декілька способів ідентифікації – зміну фізичних параметрів на зразок малюнка сітківки ока, відбитків долонь, розпізнавання по обличчю (термограма) або навіть ДНК. Безумовно, співробітники банків можуть збирати такі дані для ідентифікації своїх клієнтів. Тому, що хочемо ми цього чи ні, в самому найближчому майбутньому нам належить побачити все більше таких систем, і їм – все більше нас. Так що готуємось!

Література:

1. Коробчук Т. Використання платіжних систем в Інтернеті. Економічні науки. Серія: Облік і фінанси / Т. Коробчук // Збірник наукових праць. – 2008. – №5. – С.303-309.
2. Іщенко А. Як захистити свої гроші і вберегти банківський онлайн-кабінет від шахраїв. [Електронний ресурс].

Приймак Є. А., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ОСОБЛИВОСТІ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ БАНКУ

Специфічною особливістю банківських установ є виключно важливе значення людських ресурсів для успішного їх функціонування. Банки, як правило, представляють собою крупні установи з точки зору чисельності працюючих у них. Крім того, фінансові та інформаційні ресурси надають лише тимчасову конкурентну перевагу. Історія розвитку банківської справи може навести багато прикладів розорення банків, що володіли значними фінансовими ресурсами, і навпаки, прикладів стрімкого злету невеликих банків. Визначальним фактором їхніх злетів та падінь були саме люди, банківські працівники. Тому можна сказати, що якщо в банку є ефективно діючий персонал, то він зможе залучити й фінансові кошти, отримати необхідну інформацію, і такий банк буде процвітати. Якщо ні - не допоможуть ніякі фінансові вливання.

Сучасні тенденції розвитку управління банківським персоналом спрямовуються на застосування різноманітних методів трудової мотивації, кадрової політики, корпоративної культури, шляхом актуалізації потреб,

залучення працівників до участі в управлінні, прибутках, надання умов для розвитку особистості та реалізації творчого потенціалу.

Банківська стратегія управління персоналом, передбачає створення механізму ефективної кадрової політики, яка забезпечує: наближення інтересів банку до інтересів його працівників (і навпаки); об'єктивну та всебічну оцінку людських можливостей, доцільне використання їх у банку, створення умов для розвитку й реалізації трудового потенціалу персоналу, системи гнучкої адаптації працівників до кон'юнктури ринку; тісний взаємозв'язок форм стимулювання зі складністю та результативністю праці.

В умовах жорсткої конкуренції, що супроводжує розвиток ринкової економіки, необхідно постійно удосконалювати технологію управління, швидко оволодівати набутими в теорії та практиці знаннями, знаходити нові неординарні рішення у динамічній ситуації, враховувати специфічні особливості діяльності банківських установ. Лише такий підхід до управління забезпечує переваги у конкурентному середовищі.

Таким чином, банківський менеджмент – це управління банком в умовах ринку, що означає:

- орієнтацію банківської установи на попит і потреби ринку, на запити клієнтів і організацію таких банківських продуктів і послуг, які користуються попитом і спроможні забезпечити отримання запланованого прибутку;

- постійне прагнення до підвищення ефективності банківської діяльності з метою зменшення витрат і одержання оптимальних результатів;

- коригування цілей, завдань і програм банку залежно від кон'юнктури ринку;

- необхідність використання сучасної інформаційної бази (комп'ютерних мереж та зав'язків з валютною і фондовою біржами, іншими кредитно-фінансовими інструментами) з метою здійснення багатоваріантних розрахунків для прийняття обґрунтованих і оптимальних рішень;

- раціональний добір персоналу та впровадження ефективних технологій управління персоналом [1].

Технологія HR-менеджменту персоналу банку визначається як хронологічно упорядкована сукупність дій або впливів на персонал, яка спрямована на забезпечення балансу інтересів, прагнень і мотивів працівників та цілей діяльності банківської установи. Базою технологій управління персоналом є стимул працівника до праці, а способом спонукання до неї можуть виступати примус, маніпуляція, договір та зацікавленість. Технології управління персоналом можуть застосовуватися постійно, періодично або одноразово; вони можуть спрямовуватися на

персонал банку в цілому, на окремі групи персоналу, на керівництво певного рівня або на окремих фахівців [2].

Сучасний організаційний процес управління персоналом в банківській системі України є трирівневим. На рівні Національного банку України функціонує департамент кадрової роботи, який формує концепцію, принципи, політику стратегії роботи з персоналом у банківській системі та здійснює методичну допомогу службам персоналу окремих банків. На другому рівні знаходяться організаційні структури служб персоналу комерційних банків, які координують та організаційно забезпечують реалізацію концепції, принципів, політики стратегії роботи з персоналом у власній системі. На третьому рівні знаходиться мережа відділень та філій банків, де практично розробляється та втілюється конкретна політика банку з управління персоналом [3].

Слід зазначити, що на теперішній час досліджено функціональні складові системи HR-менеджменту, розроблено концептуальні підходи до визначення зовнішніх та внутрішніх факторів впливу на ефективність цієї системи. Проте, потребують визначення конкретні інструменти управління надійністю персоналу банківської установи.

Отже, головне завдання системи HR-менеджменту банківської установи полягає у забезпеченні високого рівня професіоналізму, надійності персоналу та кадрової безпеки. З огляду на це, необхідна активізація використання сучасних персонал-технологій, які відповідають умовам бізнес-середовища, а також сприяють ефективному вирішенню поточних питань в системі HR-менеджменту персоналу банку.

Література:

1. Кириченко О. Банківський менеджмент: навч. посібн. О. Кириченко, І. Гіленко, А. Ятченко. К.: Вид-во "Основи", 2008. 671 с.
2. Сочинська-Сибірцева І. М. Технологія управління надійністю персоналу в контексті кадрової безпеки. Економіка і організація управління. №3 (23), 2016. С. 302-308.
3. Сушко Н. М. Менеджмент персоналу в банках: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2008. 142 с.

Редресв Р.А., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ОСОБЛИВОСТІ КЛАСТЕРИЗАЦІЇ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ КІРОВОГРАДСЬКОГО РЕГІОНУ

На основі проведеного дослідження можна стверджувати, що саме в кластерах формуються ключові компетенції, прогрес яких є запорукою довгострокової конкурентоспроможності регіонів і країн загалом. Проте необхідно проводити подальші експертні дослідження зарубіжного

досвіду, на основі яких будуть сформовані нові методи та інструменти формування стратегії кластеризації в Україні.

Як показує світова практика, найефективнішою організаційною формою досягнення високого рівня конкурентоспроможності територій і країн в цілому є інноваційний кластер, який є об'єднанням різних типів організацій (промислових компаній, університетів/наукових центрів, державних органів, громадські організації).

Інноваційний кластер дозволяє скористатися двома способами координації економічної системи – внутрішньофірмовою ієрархією та ринковим механізмом, що дозволяє:

- швидше та ефективніше поширювати нові знання, наукові відкриття та винаходи;
- зосередитися на бізнес-процесах, які забезпечують найбільшу додану вартість за рахунок аутсорсингу доставки;
- ефективно залучати та використовувати інвестиції.

Ми досліджували принципи формування стратегії кластеризації на прикладі Кіровоградської області, яка є досить перспективною територією з урахуванням наявних природних ресурсів та значного потенціалу.

Кіровоградська область має вигідне природно-географічне положення. Наявність промислового та людського потенціалу свідчить про передумови формування на її території кластерів.

Враховуючи результати аналізу, слід констатувати, що регіон має всі передумови для формування аграрного кластеру з урахуванням поширеності цього виду діяльності на його території та показників діяльності.

Тим не менш, для успішної реалізації стратегії кластеризації, заснованої на принципах інноваційності та послідовності, ми проаналізували зарубіжні практики в розрізі країн світу.

У результаті визначено, що основним етапом формування кластерної політики є розробка стратегії кластеризації відповідно до принципів багаторівневого формування, яка має розроблятися на державному (національному), місцевому (регіональному) рівні та на рівні сутностей кластера (макрорівень).

Виявлено, що виходячи з наміченого системного підходу, кумулятивності процесів кластеризації, а також ролі кластерів у підвищенні конкурентоспроможності економічних систем, регіональна кластерна стратегія має бути складовою стратегії соціально-економічного розвитку Кіровоградського регіону.

Беручи до уваги результати аналізу потенціалу сільського господарства, саме розвиток кластерів у даній сфері є найбільш перспективним для досліджуваного регіону, що дасть змогу підвищити його конкурентоспроможність.

Ревва В.В., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ЕФЕКТИВНОГО САМОМЕНЕДЖМЕНТУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Розвиток технологій самоменеджменту пов'язаний із проблемами правильного, раціонального та ефективного розподілу часу, що в свою чергу робить неможливим досягнення певних цілей і результатів.

Самоменеджмент – сучасний напрям, що виник в середині 90-х років і відноситься до галузі управлінських знань. Сучасна ситуація у світі вимагає від менеджерів: безперервного саморозвитку; уміння управляти собою; використання власного творчого потенціалу [1].

Технологія самоменеджменту є послідовністю етапів взаємопов'язаних з його основними функціями. Першим стає обрання цілі та критеріїв, що дозволять оцінити результат. Планування має вигляд алгоритму дій щодо досягнення цілей. І звичайно контроль отриманих результатів на всіх етапах роботи, метою якого є виявлення і усунення недоліків і відхилень від плану. При цьому необхідно приділяти увагу фактору інформації, що надходить як з внутрішніх, так і з зовнішніх джерел, прагнучи до підвищення її актуальності. У розглянутій нами техніці самоменеджменту, кожній функції відповідають певна методологія і досягається результат в процесі їх реалізації.

Проблема самоменеджменту – одна з тих вічних проблем, відповідь на які шукає кожне нове покоління. Кожна людина має свою власну практичну тектологію, породжену досвідом життя. Особливу актуальність додають особистому самоменеджменту як загальна демократизація життя, орієнтація на ініціативу, самостійність, підприємництво, знаходження балансу між самоорганізацією і управлінням, так і демократизація управління, де рішення приймаються на всіх рівнях управлінської піраміди, а не тільки у вищому ешелоні влади [2].

Самоменеджмент людини як теорія і практика сьогодні займає особливе місце в освітній парадигмі, суспільному і гуманітарному знанні. По-перше, намітився явний антропологічний поворот суспільствознавства. Багато людей на Заході, і на Сході дійшли висновку, що є єдиний спосіб змінити світ – це змінити себе. Саме виникнення особистого самоуправління як наукової дисципліни також свідчить про деяку переорієнтацію науки, її цілей, моделей і пріоритетів. По-друге, безліч робіт із самоорганізації, синергетики, соціосинергетики, чинять могутній вплив на розвиток теорії самоуправління життєдіяльністю людини.

Таблиця 1.1

Реалізація функцій самоменеджменту

Функція	Методологія	Результат
Цілепокладання	Визначення цілей, ситуаційний аналіз, цільові стратегії, досягнення цілі	Мотивація, усунення слабких місць, концентрація зусиль на вузьких сторонах
Планування	Планування життя, річне, місячне, декадне і щоденне планування, метод «Альпи»	Підготовка до реалізації цілі, оптимальний розподіл часу, скорочення строків
Визначення пріоритетів	Вибір пріоритетів, принцип «Парето», Ейзенхауера, АБВ-аналіз, делегування	Організація праці, що призводить до успіху, впорядкування справ по важливості
Організація	Розпорядок дня, графік продуктивності, самопрояв, біоритм	Концентрація на важливих задачах, використання піку продуктивності, робочий стиль
Самоконтроль	Контроль робочого процесу, контроль результатів	Забезпечення запланованих результатів, позитивна взаємодія

Нова добірка гаджетів та додатків рекрутингової агенції Indigo - це допоможе планувати час, стежити за продуктивністю та фокусуватися :

1. Таймер-помідор. Простий пристрій допомагає працювати за однойменною технікою: потрібно поставити завдання, встановити таймер на 25 хвилин, і до звукового сигналу працювати, не відволікаючись. Потім перерва на кілька хвилин. Після кожного четвертого блоку — триваліший відпочинок. Звичайно, підійде будь-який таймер і навіть звичайний додаток. Але, на думку творців техніки, саме фізичний предмет є оптимальним: заводячи його, людина налаштовується на сфокусовану роботу, а цокання постійно нагадує про час.

2. Є категорія людей, які ні на які додатки не проміняють можливість взяти в руки олівець та пошурхати сторінками щоденника. Київські школярі винайшли блокнот Nuka із композитного пластику, який на дотик схожий на папір, але не рветься і не псується від води. Писати в такому блокноті можна роками олівцем із спеціального сплаву.

3. Девайс Fosі допомагає працювати більш зосереджено, аналізуючи, як часто людина відволікається на дрібниці. Девайс кріпиться до пояса, аналізує дихання та передає дані на смартфон, сигналізуючи про шість різних станів: відволікання, втому, спокій, фокусування, потік свідомості, стрес.

Література :

1. Лугова В. М. Основи самоменеджменту та лідерства навчальний посібник / В. М. Лугова, С. М. Голубєв. Харків. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 212 с.

2. Лисенко.В.В., Приходько І. А. Вплив функцій та технологій самоменеджменту на розвиток персоналу підприємства. *Інфраструктура підприємства*. 2018. №19. С. 251-256.

Ревва В.В., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ПРИНЦИПИ ФІНАНСОВОГО КОНТРОЛЮ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

Фінансовий контроль є найбільш важливим і значущим в системі державного управління. За допомогою фінансового контролю держава має можливість попередити, або стримати штучно насаджувані «перепони» бюрократичним апаратом влади [1].

Головними завданнями органу державного фінансового контролю є: здійснення державного фінансового контролю за використанням і збереженням державних фінансових ресурсів, необоротних та інших активів, правильністю визначення потреби в бюджетних коштах та взяттям зобов'язань, ефективним використанням коштів і майна, станом і достовірністю бухгалтерського обліку і фінансової звітності у міністерствах та інших органах виконавчої влади, державних фондах, фондах загальнообов'язкового державного соціального страхування, бюджетних установах і суб'єктах господарювання державного сектору економіки, а також на підприємствах, в установах та організаціях, які отримують (отримували у періоді, який перевіряється) кошти з бюджетів усіх рівнів, державних фондів та фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування або використовують (використовували у періоді, який перевіряється) державне чи комунальне майно, за дотриманням бюджетного законодавства, дотриманням законодавства про закупівлі, діяльністю суб'єктів господарської діяльності незалежно від форми власності, які не віднесені законодавством до підконтрольних установ, за судовим рішенням, ухваленим у кримінальному провадженні [2].

Ознаки фінансового контролю в системі державного управління:

1. Контролюючий суб'єкт - органи державної влади.
2. Контрольований суб'єкт - органи державної влади та місцевого самоврядування, юридичні та фізичні особи.
3. Об'єкт контролю - фінансова і пов'язана з нею господарська діяльність контрольованих суб'єктів.
4. Цілі контролю - оцінка дотримання контрольованими суб'єктами норм фінансового законодавства країни.

Причина цих недоліків, носить перш за все історичний характер. Наприклад, радянська система фінансового контролю була ізольованою. У той час, як контрольні фінансові органи зарубіжних країн вже з 70-х років

координують здійснення своєї діяльності. Лімська декларація керівних принципів державного фінансового контролю, прийнята в 1977 році на 9 Конгресі Міжнародної організації вищих контрольних органів, визначила основні принципи організації державного контролю [1].

Для здійснення фінансового контролю можна сформулювати такі основні принципи, до яких відносяться законність, незалежність, об'єктивність, відповідальність, гласність, системність [3].

Принцип законності означає неухильне і точне дотримання норм і правил, встановлених чинним законодавством, всіма органами, що здійснюють фінансовий контроль, та їх посадовими особами.

Принцип незалежності означає, що органи фінансового контролю незалежні в частині здійснення контрольної-ревізійної та експертно-аналітичної діяльності від інших органів державної влади, органів місцевого самоврядування, а також від політичних та інших громадських об'єднань.

Принцип об'єктивності означає неухильне дотримання суб'єктами контролю чинного законодавства, високий професійний рівень контролерів на основі чітко встановлених стандартів проведення контрольних заходів.

Принцип відповідальності означає, що до порушників фінансового законодавства застосовуються заходи правової відповідальності.

Принцип гласності означає відкритість та доступність для суспільства й засобів масової інформації відомостей про результати контрольної-ревізійних та експертно-аналітичних заходів, проведених в рамках фінансового контролю за умови збереження державної, комерційної або іншої захищеної законом таємниці [1].

Отже, необхідно прийняти вищевикладені принципи в законодавчому порядку, заклавши основу об'єднання зусиль всіх зацікавлених сторін щодо створення єдиної системи фінансового контролю в системі державного управління, що дозволить охопити внутрішнім і зовнішнім контролем управління всіма державними активами.

Література:

1. Войтенко В. В. Види і принципи фінансового контролю в системі державного управління. *Державне управління: удосконалення і розвиток*. 2018. №8. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/8_2018/111.pdf.
2. Закон України «Про основні засади здійснення державного фінансового контролю в Україні». URL: zakon.rada.gov.ua. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2939-12#Text>.
3. Прасюк В. М. Принципи державного фінансового контролю: загальна характеристика *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. Том 2. № 4(29). URL: <http://pyuv.onua.edu.ua/index.php/pyuv/article/view/454>.

Сагун О.О., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

УПРАВЛІННЯ РЕСУРСАМИ ГЕНЕРУВАННЯ ІННОВАЦІЙ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В умовах мінливості та невизначеності ринкового середовища, ускладнення характеру взаємодії між різними суб'єктами економіки особливої актуальності набуває проблема дослідження особливостей ресурсів, що забезпечують успішне генерування інновацій на підприємстві як умови домінування над конкурентами. Важливою також є розробка та ефективне використання інноваційних управлінських технологій, методів та інструментів, що сприяють формуванню конкурентних переваг у новій економіці. У межах цієї проблеми особливий інтерес має вивчення ресурсів генерування інновацій на підприємствах.

На жаль, наразі Україна посідає 58 місце у рейтингу інноваційних країн світу згідно з новим дослідженням Bloomberg. Видання щорічно складає індекс інновацій, і у 2021 році перше місце в рейтингу посіла Південна Корея як найбільш технологічна країна у світі. На другому місці – Сінгапур, на третьому місці – Швейцарія [1].

Спершу відзначимо, що у процесі створення інновацій задіяні інформаційні, а також людські, матеріальні, часові, фінансові ресурси підприємства. Якщо менеджмент підприємства ставить перед собою конкретну мету щодо генерування інновацій, тому ресурсне забезпечення є необхідною умовою досягнення ефективності цієї діяльності.

Найціннішим ресурсом генерування інновацій на підприємстві, на наш погляд, є людські ресурси. Саме інтелект, знання, професіоналізм, креативність та вмотивованість працівників є запорукою появи інновацій на підприємстві.

Кращі зарубіжні практики показують, що моделі ситуаційного стилю управління людськими ресурсами демонструють високу ефективність у питаннях стимулювання інноваційної активності персоналу. Проте, тут є деякі особливості: по-перше, стратегічне управління людськими ресурсами має здійснюватися відповідно до стратегічних цілей і тактичних завдань підприємства. По-друге, управління має бути спрямоване на забезпечення конкурентних переваг на ринку з допомогою максимально ефективного використання людських ресурсів. По-третє, процес генерування і впровадження інновацій чинить суттєвий позитивний вплив на зміну інформаційних, матеріальних і людських ресурсів підприємства, тому цей аспект необхідно ураховувати при прийнятті відповідних управлінських рішень.

Якісне оновлення людських ресурсів підприємства можливе рахунок підвищення чутливості до сприйняття нових наукових розробок; розвитку інтелекту та індивідуальних здібностей до генерування інновацій, а також організації самого виробничого процесу.

Важливо зосередити увагу на розвиток у персоналу особистих, соціальних навичок, вирішення міжпредметних завдань, орієнтованих на практику, а також застосування сучасних методик, форматів та інструментів навчання, включаючи цифрові освітні засоби та формати віддаленої освіти (інструменти для онлайн-нарад, комунікацій, спільної роботи та ресурси для підвищення індивідуальної продуктивності).

В процесі генерування інновацій велику роль відіграють інноваційні комунікації. Інноваційні комунікації як сукупність відносин та зв'язків між суб'єктами, які здійснюють інноваційну діяльність, інтеграцію їх економічних інтересів на всіх фазах життєвого циклу інновацій базуються на системі підходів щодо економічної обґрунтованості та оптимізації інновацій, що визначаються такими положеннями:

- оптимізація комунікацій здійснюється при раціоналізації всього життєвого циклу інновацій чи значних ділянок даного циклу;
- соціально-економічна значимість інноваційної системи, комунікацій вибудовується не стільки менеджерами, скільки шляхом організації мереж стосунків між колегами;
- витрати на організацію комунікацій в інноваційному проєкті є платою за партнерство суб'єктів інновації.

Сьогодні стає очевидним, що питання цифрової підготовки персоналу є гостро актуальним. Пандемія з усією очевидністю продемонструвала, що цифрова підготовка – одна з найважливіших навичок співробітників, яка необхідна для процвітання підприємства. Особисті комунікації, робочі процеси з паперовим документообігом в період пандемії були витіснені цифровими рішеннями. На зміну прийшли програми для дистанційної індивідуальної та командної діяльності на основі хмарних сервісів, які дозволяють швидко адаптуватися до роботи з дому. Саме хмарні сервіси дозволяють сьогодні підприємству, з одного боку, швидко масштабуватись, а з іншого – уникнути додаткових капітальних витрат у розвиток власної інфраструктури.

Отже, для успішного процесу генерування інновацій на підприємстві потрібно застосовувати сучасні моделі управління людськими ресурсами, що забезпечуватиме не лише власне впровадження інновацій, а й підтримку винахідницького процесу та генерування нових конкурентоспроможних бізнес-ідей.

Література:

1. Південна Корея очолила топ-10 найбільш інноваційних країн світу. Україна на 58-му місці. URL:<https://focus.ua/uk/technologies/473552-yuzhnaya-koreya-vozglavila-top-10-samyh-innovacionnyh-stran-mira-ukraina-na-58-om-meste> (дата звернення: 23.10.2021)

Солодей Д.О.
здобувач вищої освіти групи
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ВПРОВАДЖЕННЯ МАРКЕТИНГОВИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ СИСТЕМ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Інтелектуальні технології обробки маркетингової інформації та даних дозволяють суттєво наростити рівень якості та віддачі маркетингових інформаційних систем (МІС) [1]. Зокрема, перевагою застосування блокчейн технологій є зменшення негативних суб'єктивних втручань, що підвищить надійність зберігання маркетингової інформації.

Блокчейн - це функціональна технологія, призначена для об'єктивного обліку коштів та ресурсів різного характеру. Вона може використовуватися як в економічній сфері (криптовалюти, економіка та фінанси), а також потенційно охоплює не економічні напрями діяльності (контроль різних проєктів, «розумні контракти»). До економічних напрямів відносяться: фінансові та економічні показники; дії з матеріальними та нематеріальними ресурсами, контроль в організаціях з різною формою власності. Блокчейн - також технологічна основа для різних напрямів обліку та контролю у неекономічних напрямках, а також вищого та середнього рівнів менеджменту [3].

Блокчейн технологія з часом стане ще одним прикладним рівнем Інтернету, який обслуговує онлайн-платежі, децентралізований обмін, отримання та передачу цифрових активів, а також випуск та підтримка «розумних контрактів». Вона стає наступним етапом у обробці інформації [3].

Блокчейн технологія у проєктованій інтелектуальній МІС стане базою для контролю ресурсів, операцій, підтримки правильності електронних платежів, укладання контрактів, закріплення авторства в інноваційній діяльності.

Існують також інформаційні маркетингові системи, що дозволяють комплексно вирішити низку маркетингових завдань, починаючи від виникнення ідеї і до розрахунку її ефективності в кінцевому результаті [2].

Відповідно, перелік критеріїв та їх значень, яким має задовольняти проєктована інтелектуальна маркетингова інформаційна система, яка працює в інтегрованому середовищі такі:

- багаторівневість спостереження за середовищем, система повинна збирати відомості про стан ринку з різних джерел різних рівнях спостереження;
- адаптивність, вона здатна виявляти відомі та нові інновації ринку;

- проактивність, система має вбудовані механізми реакції на інновацію;
- відкритість, вона додає модулі чи агентів для свого функціонального розширення.
- дворівневність управління, система має поєднувати як централізоване, і розподілене управління.
- захищеність, вона має засоби захисту користувачів та компонентів системи від несанкціонованого втручання [2].

Відповідно, перспективною концепцією розвитку з використанням нових технологій у маркетинговій діяльності отримуємо:

- вдосконалення архітектури маркетингової інформаційної системи в хмарних обчисленнях, що забезпечує ефективне управління в умовах невизначеності стану середовища ринку;
- розробка нових моделей маркетингових досліджень у хмарних обчисленнях на основі вибору субоптимального варіанта реагування на події ринку;
- удосконалення інструментальних програмних засобів для маркетингових досліджень з інтелектуальною підтримкою прийняття рішень та дослідженням та оцінками ефективності методів, моделей та алгоритмів;
- розробка моделей та засобів хмарної інструментальної платформи для проектування варіантів інтелектуальних систем маркетингових досліджень на основі семантичних технологій;
- розробка прикладних АРМів або майданчиків для управлінців та маркетологів з використанням блокчейн технологій [2].

Значення інформаційних систем в загальній системі маркетингового менеджменту діяльності підприємств полягає у розумінні необхідності інформації для здійснення процесу маркетингового менеджменту, її отриманні та вчасній передачі необхідної інформації безпосередньо до маркетологів для прийняття ними рішень. Тому, зрозуміло, що формування та запровадження у господарську діяльність елементів інтелектуальних маркетингових інформаційних систем дасть змогу отримати оперативний доступ до інформаційних даних щодо ринкової ситуації та здобути перевагу на ринку над конкурентами [1].

Література:

1. Іванченко В. О. Маркетингові інформаційні системи підприємств в умовах зростання підприємницьких ризиків. Іванченко В. О. *Економічний простір*. 2020. № 157. С. 44-47.
2. Київська К. І. Аналіз сучасних підходів до створення інформаційних систем маркетингу підприємств. *ScienceRise*. 2018. № 10. С. 24-27.
3. Семенов К. Л. Блокчейн в інноваційній модернізації маркетинг-логістичного забезпечення підприємств. *Вісник Одеського національного університету. Серія : Економіка*. 2018. Т. 23, Вип. 8. С. 127-132

Тігаренко В. В.,
здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ РЕГІОНУ

На сьогоднішній день найбільш актуальними є питання, пов'язані з загрозами як національної так і регіональної безпеки регіонів України. Економічна безпека – одна з найважливіших складових національної безпеки країни, адже забезпечує гідний рівень життя її населення.

В даний час об'єктом безпеки стає економіка на всіх рівнях з її завданнями стійкості, невразливості, балансу очевидних вигод та певних збитків. Кризовий стан економіки проявляється через суттєве скорочення виробництва, зниження інвестиційної активності, руйнування науково-технічного потенціалу, тривалого застою аграрного сектора, зменшення дохідної частини бюджету тощо.

Розширення ділового співробітництва з суб'єктами господарювання в країні та за її межами актуалізує завдання подолання негативних обставин, що перешкоджають нормальному функціонуванню економіки, її сталому розвитку та перспектив в подальшому.

Економічна безпека регіону - це комплекс заходів, які спрямовані на сталий, постійний розвиток і вдосконалення економіки регіону, які передбачають механізм протидії зовнішнім і внутрішнім загрозам. При цьому загрози економічній безпеці регіону можуть виявлятися у різних формах та різновидах, що загрожують життєдіяльності населення безвідповідальними діями, ризиками, природними катаклізмами тощо.

Стратегічно важливими для економіки регіону є розвиток промислового потенціалу у галузі машинобудування та харчовій промисловості. Значну частку виробленої промислової продукції експортують, що підвищує рейтинг області. Тому необхідно розширити обсяги виробництва промислової продукції, яка користується попитом і за межами країни, для реалізації її на внутрішньому й зовнішньому ринках.

В аграрному секторі Кіровоградська область має суттєвий ресурсний потенціал для формування вагомого внеску у забезпечення продовольчої безпеки країни та підкріплює експортні позиції України. Для цього необхідне розширення сировинної бази у харчовій галузі. Індекс сільськогосподарської продукції у 2020 р. склав 106,7%.

Продукція рослинництва складає основну частку – 89,4%, а продукція тваринництва склала 10,6%. Частка загальної посівної площі сільськогосподарських культур області складає 6,1% від загальної посівної площі сільськогосподарських культур України. Високоякісне

виробництво сільськогосподарської продукції забезпечиться дотриманням науково обґрунтованої системи сівозмін та раціонального сільськогосподарського землекористування.

Ринковим попитом, переважно, користуються сільськогосподарські культури, які негативно впливають на якість ґрунтів, що призводить до зниження вміст гумусу в ґрунтах. Розумне землекористування дозволить збільшити урожайність сільськогосподарської продукції, забезпечить якість зібраного урожаю, розширить можливості для зростання експортного потенціалу галузі.

Високоякісна рослинницька продукція забезпечить переробну промисловість необхідною сировиною.

У тваринницькій галузі область потребує суттєвої підтримки держави.

Необхідне формування високопродуктивного поголів'я за рахунок племінних ресурсів племпідприємств, забезпечення виробників високоякісним генетичним матеріалом для штучного осіменіння, з метою поліпшення генетичного потенціалу худоби, розведенню високоефективних порід тварин.

Розбудувати інфраструктуру аграрного ринку для просунення сільськогосподарської продукції на ринок.

Раціональний підхід у сільськогосподарському виробництві забезпечить життєдіяльність населення регіону та економічних потреб країни, вплине на зростання валової доданої вартості.

Запровадження новітніх прогресивних технологій в сільськогосподарському виробництві забезпечить прискорене наближення розвитку економіки до світових стандартів. Впровадження інноваційної політики забезпечить достатній потенціал в аграрному секторі.

Основними важливими ресурсними перевагами Кіровоградської області є наявність великої кількості родовищ корисних копалин. Зокрема, це уран, якого в області налічується 83% загальноукраїнських родовищ. Тому, Кіровоградська область є привабливою для інвесторів.

Для розширення і модернізації промислового комплексу, зменшення затрат на виробництво та підвищення конкурентоспроможності промислової продукції необхідно в промисловій діяльності оновлювати основні фонди та оновлювати інвестиційний капітал.

Інвестиційне забезпечення регіону та інноваційне оновлення сільськогосподарського виробництва та харчової промисловості є важливою ланкою в механізмі керування економічним розвитком регіону.

Ефективність такого механізму покладено на взаємодію інвесторів, органів регіональної влади та представників сільськогосподарського виробництва і харчової промисловості.

Забезпечити ефективний та сталий розвиток регіону можливо при формуванні економічної політики, яка зосереджена на інноваційний шлях.

Що прискорить модернізацію економіки регіону і всієї країни в цілому, підвищить її конкурентоспроможності на внутрішньому і зовнішньому ринках.

Формування стратегічного комплексного управління економічним розвитком регіону потрібно узгоджувати з цілями сталого розвитку, оптимізувати з системою управління економічним розвитком регіону, розвивати інноваційну інфраструктуру регіону.

Отже, механізм управління економічною безпекою регіону узгоджується з можливостями регіону: природно-ресурсним, науково-технічним та інноваційним потенціалами. При цьому, необхідний постійний контроль ситуації в регіоні, об'єднання усіх зусиль для створення економічної безпеки території, узгодженості в державному та ринковому регулюванні.

Управління економічною безпекою регіону повинно бути системним, регульованим і комплексним, з втручанням держави в економіку для корегування процесів ринкової організації економічної діяльності. Необхідно постійно шукати і зміцнювати рейтингові позиції регіону, розвивати продуктивні функції області, за для досягнення мети, усуваючи перешкоди. Все це спрямує регіон на перспективу розвитку бізнесу, розширення виробництва, залучення потенційних зовнішніх інвесторів.

Таким чином, механізм управління економічною безпекою регіону полягає в аналізі сучасного стану економіки регіону, виявленні і вирішенні існуючих проблем, розробленні та реалізації комплексних економічних програм, спрямованих на стимулювання розвитку економіки в цілому.

Література:

1. Благодарний О.І., Коршикова І.О., Плужникова Є.А. Теоретичні основи забезпечення сучасного розвитку регіонів. *Економіка і право*. 2016. №1. С. 36–42.
2. Інвестиційний проект створення сільськогосподарського обслуговуючого кооперативу/ Лупенко Ю. О. та ін. ; за ред. Ю.О. Лупенка. Київ, 2019. 68 с.
3. Куйбіда В. С. Формування та реалізація нової регіональної політики в Україні. *Ефективність державного управління*. 2018. Вип. 1 (50). Ч. 1
4. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 вересня 2020 р. “Про Стратегію національної безпеки України” : Указ Президента України № 392/2020. URL : <https://www.president.gov.ua/documents/3922020-35037>
5. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 вересня 2020 р. “Про Стратегію національної безпеки України” : Указ Президента України № 392/2020. URL : <https://www.president.gov.ua/documents/3922020-35037>

Ткачевська О.В., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ОСОБЛИВОСТІ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Антикризове управління являє собою належним чином спроектовану та організовану діяльність, метою якої є найбільш раннє виявлення ознак кризової ситуації, запобігання та протидія кризовим чинникам, подолання або мінімізація негативних аспектів перебігу кризи у разі невідворотності її настання, сприяння відновленню нормальної діяльності у період після виходу із кризової ситуації.

Принципи антикризового управління діяльністю підприємства є наступними: збалансованості, конкретизації, гнучкості, комплексності, багатоваріантності, прогнозованості, колегіальності, стратегічності, превентивності, ефективності. Алгоритм антикризового управління діяльністю підприємства включає чотири основні елементи: вхідну інформацію, процес управління, механізм дії та вихідний елемент.

Вагомою складовою антикризового менеджменту господарюючого суб'єкта є формування та подальша реалізація конкретної програми, яка базується на відповідному організаційно-інформаційному забезпеченні, включає сукупність заходів реакційного та превентивного характеру.

Антикризове управління передбачає реалізацію сукупності традиційних управлінських функцій, таких як: планування, організація, мотивація, координація та контроль, а також проведення якісної діагностики на ранніх етапах прояву кризової ситуації в контексті визначення раціональності використання тих або інших методів антикризового менеджменту.

В системі антикризового управління пріоритетна увага повинна надаватися використанню превентивних прийомів, які орієнтовані на виявлення та запобігання кризовій ситуації на найбільш ранніх стадіях.

З-поміж заходів антикризового менеджменту в діяльності суб'єктів господарювання розрізняють активні та пасивні. При цьому, до активних заходів тактичного спрямування належать: контролінг, санація, банкрутство; стратегічні заходи активного впливу можуть передбачати проведення реструктуризації, реінжинірингу, антикризового фінансового оздоровлення, антикризової маркетингової політики.

Загальна послідовність реалізації концепції антикризового управління діяльністю включає низку етапів. Перший етап передбачає періодичний моніторинг внутрішніх та зовнішніх факторів, які чинять вплив на нормальне існування суб'єкта господарювання в контексті

виявлення потенційних ризиків та загроз. На другому етапі варто скласти обґрунтований план виходу із кризової ситуації. Третій етап містить заходи щодо створення стратегічних ресурсних резервів. На четвертому етапі доцільним є запровадження системи раннього попередження та реагування на виклики та загрози, на п'ятому – механізму реагування на кризові чинники. Шостий етап включає прогнозування ймовірного подальшого розвитку кризової ситуації та її наслідків для підприємства. Сьомий етап містить заходи щодо реалізації процедур контролінгу на підприємстві. Восьмий етап передбачає розробку стимулюючих засобів впливу на активність дій щодо виходу із кризової ситуації.

Основні заходи щодо антикризового управління персоналом включають: збереження наявних темпів підвищення оплати праці з урахуванням індексів інфляції; забезпечення збалансованості колективної та індивідуальної мотивації на підприємстві; недопущення надлишкової плинності персоналу підприємства; застосування прийомів концепції «ощадливого виробництва» в діяльності суб'єкта господарювання; прагнення до максимальної автоматизації рутинних трудових функцій і виробничих процесів; уникнення конфліктності у трудовому колективі; подолання опору змінам з боку персоналу підприємства; налагодження ефективного зворотного зв'язку між працівниками та менеджерами.

Також ключовим є запровадження на підприємствах системи раннього попередження та реагування на кризові явища, трансформації підходів до антикризового менеджменту в умовах діджиталізації, поліпшення системи управління фінансовими ресурсами в умовах розгортання кризової ситуації, діагностики антикризового потенціалу підприємства.

Тупаленко Д.С.

здобувач вищої освіти за другим (магістерським) рівнем
Центральноукраїнський національний технічний університет
М. Кропивницький

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ АКТИВНІСТЮ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Однією з магістральних тенденцій розвитку сучасного світу є зростання страхів людства стосовно погіршення довкілля та збільшення масштабів голоду. Сільськогосподарські підприємства, вибудовуючи свої корпоративні стратегії на зазначених тривожних прогнозах, прагнуть до втілення інновацій, які би забезпечували зростання їх ефективності та прибутковості. Так, безперечно, інновації є основою розширення власних можливостей підприємств та запорукою їх успішності.

Між тим, інноваційний процес сам по собі обтяжений великою

кількістю ризиків, в сільськогосподарському виробництві нашої країни є ризикованим, окрім іншого, через його специфіку в Україні. Це, насамперед, стосується таких аспектів: різноманіття видів сільськогосподарської продукції; сезонність виробництва та довгий виробничий цикл для деяких видів продукції; значна різниця в технологіях обробітку та виробництва; висока залежність від природного газу (ціна газу впливає на ціну на мінеральні добрива, що своєю чергою впливає на ціну всієї сільськогосподарської продукції); сезонні стрибки цін на паливно-мастильні матеріали; брак висококваліфікованих кадрів; нестабільність інвестиційних процесів.

Варто підкреслити, що у сільському господарстві впровадження інновацій пов'язане із селекцією нових сортів рослин, порід тварин, виробництвом техніки, створенням радикально нових технологій. Усі ці види робіт передбачають наявність людини-творця, генератора креативних ідей та думок, тому інновації у сфері підготовки фахівців, здатних створювати новинки, працювати з новою технікою та технологіями, удосконалювати старі або продукувати нові підходи до управління мають першочергове значення. Менеджери сільськогосподарських підприємств мусять постійно оновлювати свій запас знань та використовувати ці знання у своїй практиці, проте дуже часто можна спостерігати відсутність висококваліфікованих працівників на управлінських посадах у вітчизняних сільськогосподарських підприємствах.

Світовий досвід переконує, що для досягнення успіху у галузі агроінновацій, потрібна суттєва державна підтримка наукових досліджень. Так, наприклад, Японія проводить політику «розумного» сільського господарства, яка передбачає розвиток робототехніки та інформаційних технологій (аграрні кластери, роботизовані поля, урбаністичні ферми, розумна аквакультура, зелений туризм) [1].

Що стосується вітчизняних реалій, то тут варто відмітити, що модель землекористування України є не інноваційною, а, скоріше, ресурсною. Серед землекористувачів в нашій державі переважають великі агрохолдинги, які в основному використовують екстенсивний спосіб ведення сільського господарства. Відповідно, ці суб'єкти господарювання спрямовують більшу частину своїх прибутків на забезпечення поточної діяльності і обмежують інвестиційно-інноваційну діяльність, майже не дбаючи про збереження та відновлення земельних ресурсів.

Дослідження також свідчать, що інновації у підвищення продуктивності та цифрові технології оптимізації витрат ресурсів у аграрному бізнесі набувають все більшого поширення [2]. Перехід до нового алгоритму економічної оптимізації «Індустрія 4.0» має на меті забезпечення вищої якості індустріального розвитку. Проте нові можливості, що з'являються з переходом до технологій «Індустрії 4.0» також мають певні ризики [3]. Першою в списку ризиків є нерозвиненість

цифрової інфраструктури нашої країни (так, у 2019 році серед 207 країн світу за показником швидкості інтернету [4]). Окрім цього, на початковому етапі цифровізації агробізнесу потрібно приймати складні рішення про те, які технології потрібно першочергово впроваджувати, а також яким чином найкраще врахувати особливості визначеного напрямку економічної діяльності та специфічні характеристики виробничих умов певного сільськогосподарського підприємства.

У підсумку зазначимо, що для удосконалення управління інноваційною активністю сільськогосподарських підприємств вкрай необхідна розробка заходів макrorівня щодо активізації самого процесу. До таких заходів можна віднести: державну підтримку науково-інноваційної сфери; побудову аграрних кластерів та технопарків; переорієнтацію органів управління на інноваційну діяльність; зміцнення інтеграції аграрного виробництва, науки, освіти та інновацій; розвиток державної підтримки у галузях селекції, біотехнологій, нанотехнологій, біобезпеки, генної інженерії.

Література:

1. Мазур І.І., Фесун Ю.А. Світовий досвід господарювання та впровадження інновацій в аграрний сектор економіки. Ефективна економіка. 2021. № 2. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8663> (дата звернення: 15.12.2021).
2. Vakulenko, D. IT-innovations in agriculture-industrial sector of Ukraine / D. Vakulenko, A. Dorenska // Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України : матеріали III Міжнар. наук.-практ. конф., м. Кропивницький, 14 квіт. 2020 р. / Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. - Кропивницький : РВЛ ЦНТУ, 2020. - С. 337-339.
3. Сторожук, О. В. Потенційні ризики та можливості цифрової економіки / О. В. Сторожук, О. В. Заярнюк // Стратегічні пріоритети трансформації економіки в умовах цифровізації : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 29-30 жовт. 2019 р., м. Запоріжжя / Національний університет «Запорізька політехніка». - Запоріжжя, 2019. - С. 238-239.

Тютюнник Р.В.,
здобувач вищої освіти за другим (магістерським) рівнем
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СЕКТОРУ ДОМАШНІХ ГОСПОДАРСТВНА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

Результати дослідження дозволили розкрити загальні та особливі тенденції функціонування, розвитку та трансформації домашніх господарств, дислокованих у простір регіону. Отримані висновки дали можливість обґрунтувати припущення про необхідність розробки та впровадження диференційованих підходів у формуванні регіональної

економіки з урахуванням особливостей розвитку та функціонування домашніх господарств.

“Домашнє господарство”, відмінною особливістю якого є інтерпретація домогосподарства як самостійного формального економічного інституту, що дозволяє методологічно чіткіше і повно розкрити економічний аспект цієї категорії в контексті регіональної економіки. За визначенням це - відносно самостійного формального економічного інституту, форми громадського устрою, що передбачає спільне проживання його членів, об'єднання їхнього бюджету, доцільну діяльність з господарювання, діяльності з цілеспрямованої зміни навколишнього середовища для задоволення базових потреб, функціонування в інтересах осіб, що входять до його складу.

Поняття “домашнього господарства” має низку особливостей.

По-перше, господарська діяльність пов'язана з перетворенням предметів природи, конкретної території довкілля у блага, тобто у все те, що корисно для людини, задовольняє її базові економічні, соціальні, духовні та інші потреби, що приносить благополуччя.

По-друге, господарство, пов'язане з предметним навколишнім середовищем проживання людини, із споживанням елементів середовища, координується, сполучається в часі з циклами природи на конкретній території, пристосовується до них.

По-третє, суб'єктом господарства виступає людина як суб'єкт господарювання, який володіє, користується та розпоряджається майном. Мета його діяльності – забезпечення та підтримання умов проживання, виробництво благ для повсякденного життя, пристосування відповідним чином локального довкілля.

По-четверте, домогосподарство має більш-менш жорстку прив'язку до певних територій, тих чи інших соціально-етнічних структур.

Як свідчать результати аналізу, взаємодія сектора домашніх господарств у структурі регіональної економіки передбачає виконання домогосподарствами найважливішої функції забезпечення достатнього споживчого попиту – однієї з головних умов функціонування ринкового механізму. Важливим є значення домашніх господарств і як суб'єктів пропозиції трудових ресурсів та підприємницьких здібностей. Саме домогосподарство виступає об'єктом створення та розвитку людського капіталу, включаючи етапи його формування, виробництва та реалізації. Домашні господарства здатні перетворити на основі спільних цінностей місцеве господарство (у тому числі житлово-комунальне), покращити умови проживання відповідно до своїх інтересів та потреб.

Аналіз потенціалу домашніх господарств у територіальних межах, на наше переконання, має включати наступні складові:

а) оцінку основних індикаторів функціонування домашніх господарств в економіці України та окремого регіону;

б) оцінку розвитку сектора домашніх господарств у порівнянні з іншими суб'єктами національної економіки.

8. Запропоновано на основі систематизації основних теоретичних та практичних підходів методичку кластеризації домашніх господарств у контексті регіональної економіки, в рамках якої виділено ознаки, що раніше не розглядаються, пов'язані з формуванням багатоукладної економіки та ринковим регулюванням.

Запропоновано концептуальні основи проведення регіональної соціально-економічної політики, спрямованої на підвищення ролі сектору домашніх господарств у регіоні, посилення конкурентних переваг території, впровадження у практику методички соціально-економічного моніторингу функціонування домашніх господарств та включення запропонованих заходів у діяльність органів регіонального управління.

Цьому має сприяти процес організування соціально-економічного моніторингу як системи оперативного динамічного спостереження, узагальнення, аналізу, оцінки та прогнозу показників, що визначають становище (рівень благополуччя) домашніх господарств з позиції дотримання їхніх законних прав та інтересів, а також визначення причин та умов виникнення порушень їх прав з метою розроблення ефективних заходів реального захисту. Моніторинг представляється нами як інформаційно-аналітичний механізм, що є необхідним для якісного та своєчасного регулювання розвитку та просторової організації домашніх господарств, що зрештою має сприяти вдосконаленню системи управління регіональним розвитком.

Хільченко С. В., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ВНУТРІШНІ ТА ЗОВНІШНІ ФАКТОРИ ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ЕКОНОМІЧНУ БЕЗПЕКУ ПІДПРИЄМСТВА

Економічна безпека підприємства – це його спроможність розвиватися та працювати в умовах постійно мінливого внутрішнього та зовнішнього середовища, що характеризує її стійкість [2, с. 264]. Інакше кажучи, під терміном «економічна безпека підприємства» розуміється стан захищеності його важливих інтересів від внутрішніх і зовнішніх загроз для забезпечення стабільності та прогресування в сьогоденні та майбутньому.

Економічна безпека підприємства – це стан захищеності від різних загроз, типи яких наведені на рис. 1

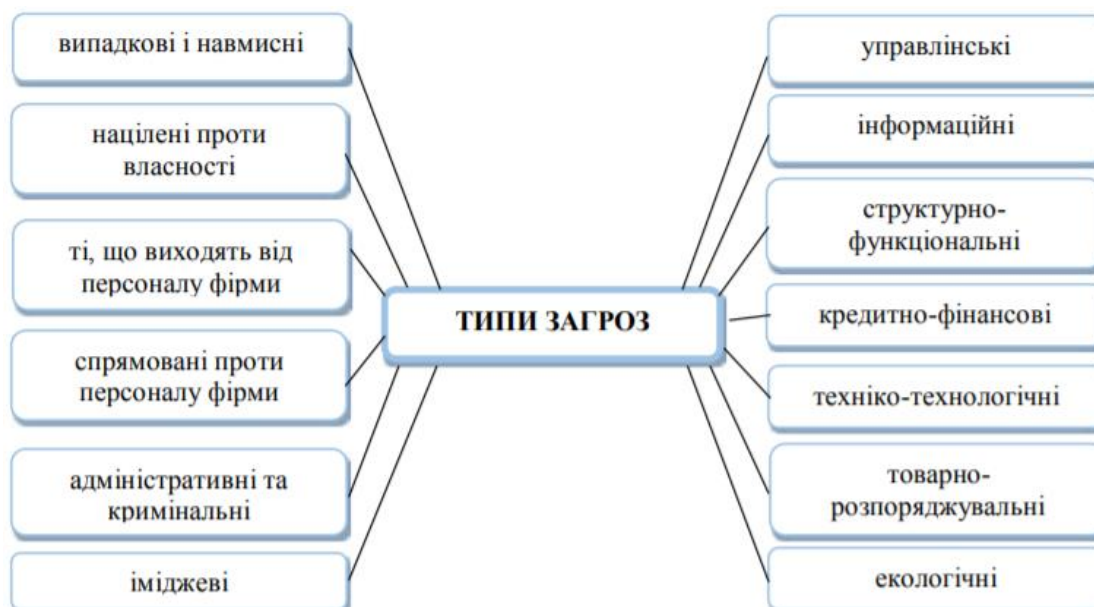


Рис. 1. Типи загроз економічної безпеки підприємства

Джерело: [3]

Для кожного підприємства економічні загрози є суто індивідуальними і залежать від низки чинників (галузь, масштаб підприємства, сфера діяльності і т. ін.), всі загрози поділяються на дві категорії «зовнішні» та «внутрішні».

Разом з тим, на наш погляд, зазначені категорії включають окремі елементи, які прийнятні практично до будь-якого господарського суб'єкта діяльності. Для більш зручного сприйняття зовнішніх та внутрішніх загроз ми відобразили їх в таблиці 1[1].

Необхідно відзначити, що нині не всі керівники підприємств готові повною мірою оцінити потребу створення надійної системи економічної безпеки. Складність полягає в особливості визначення конкретних дій, необхідних для захисту тих чи інших важливих ресурсів. Внаслідок цього багато керівників обмежуються створенням на підприємстві охоронних структур, майже повністю виключаючи з переліку організаційно-технічні та правові методи, засоби та способи захисту інформації тощо [4].

У зв'язку з цим система забезпечення економічної безпеки підприємств є єдиним організаційно-технічним комплексом, під час формування якого розробляється концепція забезпечення безпеки об'єкта чи політика безпеки. Її основу складає перелік обов'язкових заходів, вжиття яких спрямоване на вироблення алгоритму дій щодо захисту заявленого об'єкта, таких як визначення складу служби безпеки, її місця в організаційній структурі підприємства; сфера її компетенції, прав і повноважень; варіанти дій у різних ситуаціях уникнення конфліктів між внутрішніми та зовнішніми структурними підрозділами.

Таблиця 1

Зовнішні та внутрішні загрози економічної безпеки підприємства

Внутрішні загрози	Зовнішні загрози
Дії чи бездіяльності (у тому числі навмисні та ненавмисні) співробітників підприємства, що суперечать інтересам його комерційної діяльності, наслідком яких може бути нанесення економічної шкоди підприємству.	Активна участь представників влади в управлінні комерційною діяльністю.
Витік або втрата інформаційних ресурсів (у тому числі відомостей, які є комерційною таємницею та конфіденційною інформацією).	Використання кримінальних структур для впливу на конкурентів.
Підрив ділового іміджу у бізнес-колах.	Відсутність законів, що дозволяють у повному обсязі протидіяти недобросовісній конкуренції.
Виникнення проблем у взаєминах з реальними та потенційними партнерами (аж до втрати важливих договорів).	Відсутність у країні сприятливих умов проведення науково-технічних досліджень.
Конфліктних ситуацій із представниками кримінального середовища, конкурентами, контролюючими та правоохоронними органами, виробничий травматизм чи загибель персоналу тощо.	Відсутність детальної та об'єктивної інформації про суб'єкти підприємницької діяльності та про їх фінансове становище.
	Відсутність культури ведення справ у підприємницькому середовищі.

Джерело: побудовано авторами за матеріалами [1]

Сьогодні в умовах ринкових відносин підприємства є економічно самостійними: визначають свою економічну політику, вибирають постачальників, організовують як виробництво, так і збут продукції, повністю несуть відповідальність за результати господарської діяльності. Тому, на нашу думку, побудовою системи економічної безпеки повинне займатися як саме підприємство, так і держава [5].

Шляхами вирішення проблем, пов'язаних з економічною безпекою підприємств, для вітчизняних підприємств ми вважаємо:

- прийняття чіткої законодавчої бази, активна участь у міжнародних виставках, семінарах;
- залучення міжнародного досвіду провідних країн;
- підвищення кваліфікації працівників;
- підвищення продуктивності праці;
- наближення рівня оплати праці до показників розвинутих країн;
- забезпечення системи захисту конфіденційної інформації;
- диверсифікація постачальників, покупців.

Тому на кожному підприємстві повинна бути створена програма визначених дій, спрямованих на створення надійної фінансово-економічної безпеки підприємства.

Література:

1. Гадышев В.А., Классификация угроз экономической безопасности предприятия. URL: <http://vestnik.igps.ru/wp-content/uploads/V32/6.pdf> (дата звернення : 13.11.2021).
2. Камлик М.І. Економічна безпека підприємницької діяльності. Економіко-правовий аспект : навчальний посібник. Київ : Атіка, 2005. 432 с.
3. Колодяжна І.В. Економічна безпека в системі сталого функціонування підприємства. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/23_1_2019ua/30.pdf (дата звернення : 13.11.2021).
4. Концепція (основи державної політики) національної безпеки України // Відомості Верховної Ради. – 2005. – №10. 6. Козаченко Г. В., Пономарьов В. П., Ляшенко О. М. Економічна безпека підприємства: сутність та механізм забезпечення: Монографія. – К.: Лібра, 2003.
5. Моделирование экономической безопасности: держава, регион, предприятие/ Геєць В.М., Кизим М.О., Клебанова Т.С., Черняк О.І. та ін.; За ред.Геєця В.М.: Монографія. – Харків: ВД “ІНЖЕК”, 2006. – 240 с.

Шаповал Є.О., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ВПЛИВ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ НА РОЗВИТОК САМОМЕНЕДЖМЕНТУ

Самоменеджмент – це послідовне і цілеспрямоване використання випробуваних методів роботи в повсякденній практиці, для того, щоб оптимально і зі змістом використовувати свій час.

Основна мета самоменеджменту полягає в тому, щоб максимально використовувати власні можливості, свідомо керувати плином життя і переборювати зовнішні обставини як на роботі, так в особистому житті.

Навіть тоді, коли на вас з усіх боків звалюються різні завдання, можна завдяки послідовному плануванню часу і використанню методів наукової організації праці краще здійснювати свою діяльність, щодня виділяючи резерв часу (у тому числі і для дозвілля) для дійсно керівних функцій.

Багато керівників інколи занадто зорієнтовані на процес діяльності, а не на його результати. При такому підході вони віддають перевагу:

- правильно робити справи замість того, щоб робити правильні справи;
- вирішувати проблеми замість того, щоб створювати альтернативи;
- зберігати засоби замість того, щоб оптимізувати використання засобів;
- виконувати обов'язок замість того, щоб домагатися результатів;
- зменшувати витрати замість того, щоб підвищувати прибуток.

Дослідник самоменеджменту Л.Зайверт обґрунтовано нагадує про те, що поліпшувати своє життя необхідно із самого себе. “Зміни себе – і ти

змінити світ навколо себе”. Замість того, щоб змінювати обставини, які ми і так не в силах змінити, потрібно змінити своє відношення до них [1].

Сучасний самоменеджмент активно розвивається та змінюється під впливом розвитку сучасних діджитал-технологій. Зараз досить розвиненим є використання в роботі різних застосунків, які спрощують планування та використання власного часу.

Будь-яка спільна робота на підприємстві чи за його межами починається з налагодження комунікації з колегами, партнерами та фрілансерами чи замовниками.

Addappt спрощує керування контактами. Коли ваші ділові контакти, друзі та родина оновлюють свою контактну інформацію, зміни автоматично поширюються на ваш телефон, якщо ваші контакти також використовують цей додаток.

Pushover надсилає поштові повідомлення, організовує повідомлення та сповіщення з пристроїв в одному загальному просторі.

Платформи Slack та Discord добре відомі в ролі корпоративних месенджерів. З їх допомогою ви можете організувати розмови своєї команди в окремих приватних або публічних каналах або надіслати пряме повідомлення іншим учасникам чату. Додатки дозволяють легко передавати зображення, PDF-файли та інші документи безпосередньо в чаті.

Один із найцінніших ресурсів бізнесу – це час. Тож сервіси, які допомагають планувати та ефективно використовувати час на роботі та вдома, користуються неабияким попитом.

RescueTime автоматично відстежує час, витрачений на програми та сайти, і надсилає вам докладні звіти на основі вашої діяльності. Сервіс надає точну картину того, як ви провели свій день. Ви можете встановлювати сповіщення, щоби знати, коли ви витратили певну кількість часу на діяльність, наприклад, соціальні мережі. Після цього вмикається автоматичне блокування сайтів, що вас занадто відволікають.

Самотужки з усіма задачами не впоратися. Тож активно делегуйте — а сервіси, що подані нижче, вам у цьому допоможуть.

Шукаєте спосіб суттєво покращити делегування та контроль задач у офісі? Тоді зверніть увагу на Asana. Веб і мобільний додатки дають змогу переглядати всі завдання та проекти, а також стежити за ходом роботи на дошці Asana. Також команда зможе обмінюватися нотатками, завантажувати файли та спілкуватися, не покладаючись на електронну пошту. Asana також інтегрується з Диском Google і Dropbox для збереження файлів, а зі Slack — для публікації оновлень по проекту в окремому каналі.

Trello — легка у використанні програма управління проектами, яка відстежує робочий процес вашої команди. Кожна карта, яку ви створюєте в Trello, представляє завдання або конкретний проект. Можна додати

учасників, коментарі, вкладення, контрольні списки, строки виконання, етикетки та наклейки, щоби зробити картки якомога більш описовими. Коли ви змінюєте картку, Trello повідомляє кожного члена електронною поштою та на мобільних пристроях про ці зміни.

KanbanFlow допоможе менеджерам призначати завдання, завантажувати документи та файлові вкладення, розкласти заплановані терміни та візуалізувати загальний робочий процес. Дошка канбан розділена на колонки, щоби дати вам огляд поточної робочої ситуації. Також можна розділити завдання на підзадачі, щоб легше відстежувати прогрес, а також виконувати фільтрування завдань. Це дасть змогу переглядати лише ті задачі, які призначені вам або комусь конкретному з учасників у вашій команді [2].

Література:

1. Самоменеджмент як використання ефективних методів в роботі керівника : ОсвітаUA. URL: <https://ru.osvita.ua/vnz/reports/management/14670/>.
2. Сервіси для планування, комунікації та менеджменту задач в офісі : NaChasi. URL: <https://nachasi.com/creative/2019/02/02/apps-for-manager/>.

Шаповал Є.О., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ДОСВІД ФУНКЦІОНУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ КЛАСТЕРІВ КРАЇН СВІТУ

Кластер – це галузеве, територіальне та добровільне об'єднання підприємницьких структур, які тісно співпрацюють із науковими (освітніми) установами, громадськими організаціями та органами місцевої влади з метою підвищення конкурентоздатності власної продукції і сприяння економічному розвитку регіону [1].

Тобто, до складу кластеру можуть входити: комерційні та некомерційні підприємства, організації та установи, їх об'єднання, державні підприємства та органи місцевої та державної влади, освітні та наукові установи та організації, громадські організації, банки та інші фінансові установи.

За Станіславом Соколенком: «Інноваційний кластер – це новий ефективний спосіб і система взаємодії, постійного ділового спілкування та дифузії відкритих інновацій між територіально й економічно спорідненими учасниками виробничого процесу заради отримання кожним із них сукупного синергетичного комерційного результату...».

Таким чином, інноваційним кластером може виступати такий кластер, який заснований на використанні новітніх технологій та

новаторстві, учасники якого тісно співпрацюють (або є такими) з науковими, науково-дослідними та освітніми структурами.

Першими до інноваційної кластерної моделі підприємництва підійшли у США після другої світової війни на базі такої ж нової теорії технопарків, що на основі довгострокової оренди забезпечують інноваційний кластер територією, першокласною інженерією, інформаційною, соціальною та науково-виробничою інфраструктурою (Дослідницький парк Стенфорда), а згодом і в Європі [3].

Науковий підхід до кластерної теорії розробив М. Портер, який у 1980-х роках обґрунтував засади створення та функціонування кластерів.

Сьогодні у США діють 380 найбільших кластерів у сферах високих технологій, виробництва побутових товарів, індустрії сервісу, видобутку природних ресурсів. Частка ВВП США, виробленого у кластерах, становить майже 61%, в них зайнято близько 57% всього трудового потенціалу країни. Яскравим прикладом кластера є «Силіконова долина», де середня заробітна плата фахівців становить 125 тис. дол. у рік, зайнято 2,5 млн. чоловік, венчурні вкладення становлять майже 70 млрд. дол. У штатах формуються комісії з ініціювання створення кластерів, аналітичну роботу здійснюють наукові центри та університети. Комісія розподіляє частки учасників, допомагає переборювати різні труднощі. Первісний капітал виділяється штатом, а потім залучаються кошти приватних компаній. Особливістю американських кластерів є їх участь у глобальній конкуренції.

Загалом, кластери у світі можна поділити за наступною класифікацією:

– конкурентні кластери, де пріоритетом є лідерство у конкурентній боротьбі (наприклад, автомобілебудування у Детройті, мода у Парижі, вирощування квітів в Амстердамі);

– стратегічні кластери, де на першому плані – підйом економіки відсталого регіону (наприклад, з розробки програмних продуктів в Індії, виведення нових порід великої рогатої худоби у Новій Зеландії);

– виникаючі кластери – з високими темпами розвитку (наприклад, біотехнологічні, а також медіа в Австрії);

– потенційні кластери – з високим рівнем компетенції, яка закладається в підйом економіки регіону (наприклад, для захисту довкілля у Фінляндії);

– стабілізуючі кластери, які сприяють диверсифікації економіки і створенню робочих місць (ділові послуги, туризм).

Китай та Тайвань проводять кластерну політику, пов'язану з технопарками та інкубаторами. Японія використовує кластери для здійснення підтримки інновацій у досить широких масштабах. Формування кластера з виробництва вина у Чилі забезпечило лідерство цієї держави у галузі виноробства.

Принципи кластеризації ефективно використовуються в Європейському Союзі: економіка Нідерландів поділена на 20 кластерів; у Данії 40% підприємств, що забезпечують 60% експорту, функціонують у складі кластерів; а в Австрії діють трансграничні кластери з Угорщиною, Італією, Швейцарією та Німеччиною.

Франція є взірцем застосування кластерної стратегії у розвитку кластерів на основі концентрації підприємств навколо великої компанії. У країні затверджено 99 проектів, які об'єднують 4,3 тис. підприємств. Найбільш відомими кластерами є авіаційно-космічний кластер у Тулузі та парфумний кластер у Грасі.

В Україні кластерний підхід лише починає набирати обертів. Інноваційні кластери створюються здебільшого в сфері ІТ. Головною особливістю є те, що кластери в Україні не проходять з першого етапу створення кластеру на другий. Тобто, кластер функціонує лише на юридичному рівні і лише іноді виступає як спосіб досягнення конкурентоздатності окремих його членів.

Література:

1. Кластер : Вікіпедія. URL: [https://uk.wikipedia.org/wiki/Кластер_\(економіка\)](https://uk.wikipedia.org/wiki/Кластер_(економіка)).
2. Кластери у сучасній глобальній економіці : Електронний журнал «Ефективна економіка». URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4971>.
3. Технологічний парк // ред. кол. Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) [та ін.]. — К. : Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана, 2004. — Т. 6 : Т — Я. — 768 с.

Шаповал Є.О., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

МЕТОДИ ПОДОЛАННЯ ОПОРУ ЗМІНАМ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Зміни в організації – це послідовний впорядкований процес, який ініціюється складовою частиною управлінського апарату для перетворення процесів, явищ, продукції, робіт та інших складових функціонування організації. Однією із обов'язкових складових змін є опір. Опір – це багатогранне явище, що викликає непередбачені зволікання, додаткові витрати і нестабільність процесу стратегічних змін. Цей спротив виявляється завжди у відповідь на будь-які зміни. З точки зору наук про поведінку, опір є природним проявом різних психологічних установок щодо раціональності, згідно з якими групи та окремі індивіди взаємодіють один з одним [2].

Причини опору завжди особистісні; будь-яка людина буде створювати опір змінам, тому що зміни сталого стану викликають у людини відчуття небезпеки через: брак інформації, вихід зі стандартних умов функціонування (зони комфорту), страх втратити роботу, місце в

колективі, вплив, повагу, владу, репутацію, невміння чи небажання виконувати нові функції або роботу.

Ознаками опору є: відмова, відкладення на потім, невизначеність, відсутність впровадження, стратегічна неефективність, саботаж, відступ.

Для того, щоб ефективно управляти опором, необхідно розуміти наступні постулати:

- опір перебуває у прямій залежності від швидкості змін;
- опір змінам пропорційний силі, ступеню зміни культурних традицій, структурі влади, що відбуваються через стратегічні зміни та інновації;
- опір зворотно пропорційний часу, протягом якого відбуваються зміни;
- якщо зміни здійснюються поступово, то вони, торкаються тільки однієї частини організації, тобто він не отримує підтримки від підрозділів;
- опір посилюється, якщо влада переходить від виробничих підрозділів до підрозділів маркетингу при переорієнтації на ринкові умови господарювання;
- опір індивіда і групи залежить від небезпеки та занепокоєння щодо наростання поточних змін, оскільки очевидними є тільки найближчі наслідки таких змін, а не перспектива.

Методи подолання опору:

Примусовий метод – передбачає використання сили для подолання опору, це процес дорогий і небажаний у соціальному плані, але він дає переваги в часі стратегічного реагування.

Метод адаптивних змін – стратегічні зміни відбуваються шляхом поступових незначних змін протягом тривалого періоду. Метод ефективний, коли співробітники мотивовані на впровадження нововведень.

Управління кризовою ситуацією – створення умовної кризової ситуації для формування підтримки колективу.

Метод акордеона – синтез примусового й адаптивного методу [1].

Таблиця 1.1

Порівняння методів управління опором змін

Метод	Умови застосування	Переваги	Недоліки
Примусовий	Велика терміновість змін	Швидкість змін	Високий рівень опору
Адаптивний	Невелика терміновість, але висока необхідність успіху	Слабкий опір	Повільність
Кризовий	Загроза існуванню, криза	Слабкий опір, можливість нівелювання опору без втручання	Ризик невдачі, дефіцит часу
Метод акордеона	Змінні умови терміновості та ступеню необхідності	Можливість управляти підготовкою колективу до впровадження змін	Складність

Ще одним методом подолання опору змінам є метод створення «центру сили» – неформальні лідери в колективі (або частина колективу), які будуть слідувати корпоративній культурі організації та створювати умови для підтримки змін в організації.

На такий «центр» підтримки змін покладається просвітницька функція, виконуючи яку учасники «центру» здійснюють вплив на судження інших робітників організації щодо зміни.

За використання цього методу знижується рівень як особистісного, так і колективного опору змінам.

Відповідно до типу зміни та ситуації в колективі необхідно виважено підійти до вибору методу подолання опору змінам, адже невірний підібраний метод може або посилити опір, або створити додаткову перепону для зміни чи взагалі її зупинити.

Література:

1. Харічков С.К., Дорошук Г.А. Менеджмент організацій і адміністрування: Навчальний посібник для підготовки до державного іспиту на ступінь магістра зі спеціальності «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» Одеса: «Освіта України», 2015. – 444 с.

2. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера. Навч. посібник. Київ: Центр учбової літератури, 2010. 360 с.

Шинкар А.Д., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ

В сучасному аграрному секторі термін «підприємництво», враховуючи специфіку даної галузі, визначають як складне специфічне явище, що уявляє собою систему взаємопов'язаних елементів: особистісні риси підприємця (фермера), середовище, що оточує підприємця (фермера) і його підприємницьку діяльність (рід підприємницької діяльності, яким займається фермер).

Правила, за допомогою яких досягається свобода підприємницької, формують наступні принципи підприємництва:

- вид підприємницької діяльності обирається підприємцем самостійно;
- довільне створення програми своєї підприємницької діяльності: вибір постачальників і споживачів продукції власного виробництва, інвестування даної програми тощо;
- згідно з законодавчої бази довільне встановлення цін на

- продукцію власного виробництва (товари, послуги);
- на власний розсуд та виходячи з потреб виду підприємницької діяльності здійснювати самостійний підбір персоналу;
 - обрання власного комерційного ризику та способу розрахунків;
 - довільне розпорядження прибутком, який залишається у підприємця після сплати податків і зборів, визначених чинним законодавством.

Оцінка ефективності являє собою методичний інструментарій забезпечення ефективності підприємництва і може використовуватись для досягнення стратегічних та тактичних цілей підприємницької діяльності. Максимально повно оцінити ефективність підприємництва можливо лише за умов застосування системи методів оцінки ефективності підприємництва. Така система повинна визначати всебічну оцінку використання ресурсів на основі комплексу загальноекономічних показників та сприяти виявленню резервів підвищення ефективності.

Під ефективністю сільськогосподарського підприємництва слід розуміти результативність виробництва (певну кількість продукції) з земельної ділянки площею у 1 га з найменшою витратою коштів та людської праці на вирощування цієї продукції.

Факторами ефективності виступає весь спектр чинників, які впливають на коливання показників ефективності підприємництва. Особливими факторами для сільськогосподарського підприємництва, що впливають на його ефективність, є забезпеченість підприємництва земельними угіддями та напруженість виробництва

В основі досягнення ефективності сільськогосподарського підприємництва закладена результативність виробництва, то з цього випливає, що саме ефективність сільськогосподарського виробництва є головною рушійною силою у досягненні сільськогосподарського підприємництва максимального економічного ефекту від своєї підприємницької діяльності.

Запровадження реформ, які стосувались аграрної сфери вплинули на збільшення кількості фермерських господарств, тобто товаровиробників. Дане явище привело до утворення боротьби за покупця, тобто до конкуренції між сільськими господарствами, яка поєднує спроможність виробника у забезпеченні конкурентоспроможної продукції і наданні якісних послуг у цій сфері та вимоги споживачів.

Тому, ефективність виробництва, з точки зору підвищення ефективності сільськогосподарського підприємництва, – це здатність запропонувати сільськогосподарську продукцію, такої якості і у такій кількості, яка буде необхідна споживачу у визначені терміни та за більш сприятливих умов постачання, ніж у конкурентів. Тобто, це здатність, у рамках законодавства, досягти максимальних переваг у економічній та соціальній сферах.

Підвищення ефективності сільськогосподарського підприємництва є

еталоном оцінки усіх способів підвищення ефективності, що використовуються у сільському господарстві та зв'язані з отриманням максимального ефекту від виробництва споживчих вартостей на основі раціонального використання виробничих ресурсів та підвищення продуктивності праці. Одночасно з цим, потрібно наголосити, що не лише усе суспільство, але й кожне окреме сільськогосподарське підприємство зацікавлене у підвищенні ефективності виробництва.

Для забезпечення стабільного розвитку сільськогосподарського підприємства основним пріоритетом у системі управління фінансовими результатами має стати реалізація управлінських заходів, спрямованих на оптимізацію величини фінансових результатів, а саме: планування і прогнозування прибутку фермерського господарства на основі оптимального співвідношення постійних і змінних витрат, ціни та обсягів виробництва продукції; розробка оптимальної програми виробництва основних видів продукції відповідно до вимог ринку і потреб споживачів з урахуванням внутрішніх можливостей використання наявного ресурсного потенціалу, що дасть змогу оптимізувати отримання прибутків на одиницю залучених у виробництво земельних та інших ресурсів; розробка власної стратегії розвитку з урахуванням досвіду конкретного фермерського господарства та особливостей його діяльності, реалізація якої забезпечить формування стійкої конкурентної позиції на ринку.

Отже, забезпечити ефективне управління, раціональне використання та відтворення ресурсів сільськогосподарського підприємства є можливим за гармонійної взаємодії наступних умов:

- економіко-соціальна доцільність співвідношення наявних у фермерському господарстві видів ресурсів;
- застосування у процесі виробництва сільськогосподарської продукції прогресивних, екологічно безпечних та високопродуктивних технологій;
- забезпечення процесів збільшення (розширення, примноження), відтворення та оновлення ресурсного потенціалу.

Цигульська В.Ю., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Сучасна економіка обтяжена небаченою динамічністю та нестійкістю соціально-економічних процесів. Відтак, діяльність підприємств, особливо аграрних, обтяжена численними ризиками від загроз природно-кліматичного, екологічного, політичного, фінансового, ринкового

походження. Небезпека відкритих громадянських конфліктів, диверсій, терористичних нападів, рейдерства, втрати шляхів поставок сировини та збуту продукції, корупції змушує шукати все нові способи адаптації до постійних змін у зовнішньому середовищі, які відбуваються з калейдоскопічною швидкістю.

Забезпечення економічної безпеки аграрного підприємства в таких умовах відіграє виключно важливу роль. Своєчасно та цілісно сформована система економічної безпеки дозволяє зменшити негативний вплив загроз, постійно генерованих зовнішнім середовищем та підвищити ефективність використання наявних ресурсів.

З метою розробки та впровадження система економічної безпеки на аграрному підприємстві доцільно створити структурний підрозділ із спеціалістів, які будуть постійно моніторити ситуацію, прогнозувати її розвиток, розробляти та впроваджувати програму захисту від ризиків. Оптимальний склад такого підрозділу, з нашої точки зору, має поєднувати спеціалістів, які безпосередньо працюють на підприємстві та володіють знаннями про його специфіку, традиції управління персоналом, фінансами, технологіями виробництва та реалізації продукції, а також зовнішніх експертів та консультантів. Залучені консультанти з маркетингу, фінансового контролінгу, економічного аналізу, ризик-менеджменту є додатковою цінністю для успішної роботи аграрного підприємства, оскільки їх знання та досвід чинять позитивний вплив на ефективність управління та конкурентоспроможність підприємства.

Як показують результати досліджень, на сьогодні у вітчизняних підприємствах існує брак висококваліфікованих та творчих фахівців для створення програм захисту від загроз, а також розробки та втілення інновацій [1].

Аграрний консалтинг як інструмент підвищення ефективності менеджменту аграрних підприємств також не досить поширений. Хоча в нашій державі функціонує інститут сільськогосподарського дорадництва, проте близько 4 мільйонів дрібних фермерів (які володіють чи користуються землею від 2 до 20 га) в Україні майже не користуються послугами дорадчих служб через недостатність стимулів та брак інформації про доступність таких послуг [2].

Крім того, нерозуміння у топ-менеджменту ролі фахової консультаційної підтримки розвитку бізнесу обмежує обсяги інвестицій у професійний розвиток персоналу та проекти із залучення консалтингових послуг. Плюс до цього, недостатня сформованість загальної стратегії управління економічною безпекою, а також виробничими, кадровими, інформаційними, маркетинговими, фінансовими інноваціями на аграрному підприємстві зумовлює вразливість окремих складових цієї стратегії.

Потрібно підкреслити ще такий момент: для успішної побудови системи економічної безпеки підприємства велике значення має роль

керівника, лідера. Від його позиції та мислення залежить, чи буде підприємство розвиватися, впроваджувати інноваційні технології управління економічною безпекою, сприяти розвитку професіоналізму співробітників, чи ні. В епоху карколомних змін лідеру має сенс переглянути свої методи мислення і відмовитися від традиційних підходів до організації внутрішніх бізнес-процесів підприємства з метою кращого забезпечення їх економічної безпеки. Залучення іноземного досвіду агроконсалтингу з питань підвищення конкурентоспроможності, прийняття цифрових рішень, орієнтованих на максимізацію продуктивності для підвищення врожайності і рентабельності також створить можливість для удосконалення системи економічної безпеки підприємства.

Отже, сьогодні вкрай необхідним є пошук нових підходів до забезпечення економічної безпеки аграрного підприємства, серед яких можна запропонувати наступні:

- уведення в практику управління аграрним підприємством послуг зовнішніх консультантів, які у співпраці із працівниками колективу зможуть сприяти більшій ефективності системи економічної безпеки, а також позитивно впливати на професійний розвиток та творчий потенціал підприємства;

- переорієнтація виробничого потенціалу на здобуття нових конкурентних переваг аграрного підприємства для забезпечення економічної безпеки;

- розвиток команди професіоналів із навичками та вміннями, що мають безпосередній вплив на забезпечення економічної безпеки підприємства: агрономія, економічний аналіз, маркетинг, логістика, цифрові навички.

Підводячи підсумок, варто підкреслити, що для досягнення успіху в забезпеченні економічної безпеки аграрного підприємства в сучасних умовах постійних змін важливо застосовувати нові підходи до управління підприємством, активно залучати потенціал зовнішнього агроконсалтингу та розвивати адаптивність і гнучкість мислення лідера підприємства та команди співробітників загалом.

Література:

1. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту: колективна монографія / М.В. Семикіна, С.В. Дудко, А.А. Орлова та ін. Кропивницький: КОД, 2021. 440 с.
2. Вдала порада: як повернути дорадчі служби у ланцюг агровиробництва. URL: <https://agravery.com/uk/posts/show/vdala-porada-ak-povernuti-doradci-sluzbi-u-lancug-agrovirobnictva> (дата звернення: 02.11.2021).

Червоненко А. А., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ТЕНДЕНЦІЇ ВПЛИВУ COVID-19 НА ЕКОНОМІЧНУ СИТУАЦІЮ В УКРАЇНІ

Останнім часом все більше науковців відзначають, що коронавірусна пандемія похитнула світову економіку в 2020 році. Компанії змушені були знизити свою активність, влада збільшувала витрати на допомогу постраждалим та на підтримку системи охорони здоров'я. Метою статті є дослідження стану і тенденцій впливу COVID-19 на економічну ситуацію в Україні і визначення соціально-економічних втрат, яких зазнає Україна від пандемії цієї хвороби.

Основними наслідками COVID-19 для світової економіки вже є: падіння індексів бірж; істотне зниження цін на нафту і уповільнення розвитку ринку металів; скорочення виробництва; істотне зниження доходів авіакомпаній і морського транспорту, торгово-розважальних центрів (ТРЦ), туристичної індустрії; зменшення доходів населення; зростання доходів фармацевтичної промисловості і світової індустрії ігрових, освітніх та інших онлайн-додатків; зростання попиту інвесторів на менш ризиковані активи [2, с. 20].

Карантинні обмеження негативно вплинули на діяльність українських імпортерів, зважаючи на закриття міжнародного авіасполучення наприкінці березня 2020 року. Чимало вітчизняних компаній зіткнулися з проблемами постачання товарів та виконання фінансових зобов'язань перед клієнтами. За таких умов вітчизняні імпортери змушені були в оперативному режимі розробляти унікальні логістичні маршрути задля постачання продукції до своїх клієнтів. Ще одним наслідком упровадження карантину стало посилення усіма дистриб'юторами вимог щодо внесення передоплати через можливі ризики зриву постачання товарів. За даними дослідження, ТРЦ та кінотеатри нарівні з ресторанним бізнесом і туризмом під час карантинних обмежень постраждали чи не найбільше серед усіх інших секторів економіки. Упродовж чотирьох місяців з часу запровадження жорсткого карантину в березні 2020 р. всі ТРЦ і кінотеатри в Україні були закриті, що виявилось сильним ударом для відповідних закладів. З точки зору динаміки обсягів прибутку карантинні обмеження не завдали великої шкоди системам організації доставки (зокрема, портовій галузі та поштовим операторам). За 9 місяців 2020 року морські порти України обробили 118,78 млн тонн вантажів, на 3,7% більше, ніж за аналогічний період минулого року, що зумовлене зовнішньою кон'юнктурою на ключових експортних ринках. Карантинні обмеження, як описано в дослідженні, позитивним чином

вплинули і на роботу поштових операторів у контексті запровадження декількох нових сервісів, серед яких особливе місце наразі відводиться доставці ліків та продуктів харчування, яка стала комерційно успішним проектом [4].

Відновлення попиту домогосподарств на тлі поліпшення споживчих настроїв і зростання заробітних плат, а також відновлення роботи непродуктових магазинів та ринків зумовили сповільнення спаду роздрібної торгівлі (до 3,1%). Активізація діяльності призвела до сповільнення падіння у виробництві електроенергії (до 8,2%) і вантажообороту (до 26%), а разом і відновлення зростання оптової торгівлі (1,6%). Попри сповільнення темпів спад пасажирообороту залишався значним (до 92,3%) через збереження обмежень на перевезення залізничним та місцевим транспортом упродовж більшої частини місяця. Водночас через спад у виробництві всіх товарів тваринництва падіння в сільському господарстві поглибилося до 4,0%. Нарощення капітальних видатків бюджету сприяло сповільненню спаду у будівництві (до 2,6%). За даними Держслужби зайнятості, станом на 1 липня 2020 року в Україні було зареєстровано 517 284 безробітних, на 1 червня цей показник становив 511 388 осіб, на 1 травня - 457 005 осіб, на 1 квітня - 349 424 особи. Таким чином, за кілька місяців карантинного періоду (з початку квітня до початку липня 2020 року) кількість безробітних зросла більш ніж на 48% [1].

За дослідженням МВФ падіння ВВП склало 7,7% що дорівнює 50-54 млрд. доларів. Для повернення до «докарантинного» рівня економічного розвитку за прогнозами незалежних аналітичних компаній Україні потрібно від 1-го до 2х років при усуненні ризику другої хвилі зараження. Враховуючи рівень розвитку країни, її економічну політику та втрачений потенціал розвитку під час карантину можна дійти висновку, що для відновлення економіки та її виходу на перспективний рівень країні знадобиться від 2-х до 3-х років з ефективною економічною політикою, створенням механізмів її реалізації та контролем виконання поставлених задач [3, с. 21].

Таким чином, економічна криза, спровокована пандемією COVID-19. Суспільство чи не вперше стикнулося з проблемою, яка торкається всього світу, тому вирішення коронавірусної кризи також є можливим лише за умови глобального підходу до цього. Коронавірус показав надважливість розвитку цифрової економіки. Для подолання кризи у подальшому важливим є переведення більшості державних послуг у діджитал-площину. Окрім того, пандемія стане поштовхом для розвитку науки, оскільки надзвичайно актуальними є дослідження у сфері біоінженерії, нанотехнологій та інше. Усе це може допомогти світу у подальшому бути більш пристосованим до можливих епідемій та криз, спричинених ними.

Література:

1. Вплив COVID-19 та карантинних обмежень на економіку України. URL: <https://www.kas.de/uk/web/ukraine/einzeltitel/-/content/vpliv-covid-19-ta-karantinnih-obmezen-na-ekonomiku-ukraini> (дата звернення: 25.10.2021).
2. Долбнєва Д. В. Вплив COVID-19 на економіку країн світу. *Проблеми економіки*. 2020. № 1 (43). С. 20-26.
3. Україна: наслідки пандемії очима молоді. URL: file:///C:/Users/user/Downloads/Consensus_2020.pdf (дата звернення: 26.10.2021).
4. Як карантин вплинув на економіку України. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3154276-ak-karantin-vplivuv-na-ekonomiku-ukraini.html> (дата звернення: 22.10.2021).

Чорбу Д.В., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

ІНФОРМАЦІЙНІ СТРАТЕГІЇ ЗРОСТАННЯ

Сучасні умови розвитку світової економіки характеризуються постійним зростанням рівня інформатизації ринкового середовища. Це проявляється як у зростанні залежності підприємств від джерел інформації, так і в постійному прагненні максимально ефективного управління інформацією для досягнення конкурентної переваги на ринку у довгостроковій перспективі. У межах такої філософії бізнесу, інформація трактується як стратегічний актив і фактор виробництва, ефективне використання якого зумовлює успішність досягнення підприємством стратегічних цілей, у тому числі внаслідок створення або посилення його динамічних здатностей. Отже, виникає об'єктивна необхідність визначення та формування підприємствами інформаційної стратегії, розробка та впровадження якої є запорукою його довгострокового результативного функціонування.

Проте стратегічні аспекти теоретико-методичного та прикладного забезпечення управління інформацією у діяльності підприємств залишаються фрагментарно дослідженими та дискусійними. Залишаються дискусійними проблемні питання обґрунтування понятійно-категоріального апарату, виявлення ролі та місця інформаційної стратегії у процесі стратегічного управління підприємством і вдосконалення методичних засад розробки, впровадження й оцінювання ефективності інформаційної стратегії підприємства.

Домінуючий досі в наукових джерелах підхід, який ґрунтується на аналізі лише техніко-технологічної складової процесів інформаційного забезпечення діяльності підприємства, є обмеженим і не враховує всіх аспектів такого комплексного та багатогранного явища як управління інформацією на сучасному підприємстві в стратегічній перспективі. Не

претендуючи на системне вирішення усіх аспектів формування інформаційної стратегії та її реалізації сучасними підприємствами, маємо за мету виявити підходи та узагальнити концептуальні засади оцінки ефективності такої стратегії задля прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

Теоретичні напрацювання та практичний досвід останніх років доводять, що із зростанням стратегічного значення інформації, з'являється тенденція до цілісного й ефективного управління інформацією на підприємстві, яке повинне бути «уречевлене» в інформаційній стратегії.

Внаслідок реалізації інформаційної стратегії підприємство розвиває свої інформаційні здатності (зокрема: опановує інформаційні технології, формує інформаційну інфраструктуру, управляє інформаційними недосконаlostями на факторних і продуктових ринках; підвищує адаптивність до змін зовнішнього середовища) та прирощує інформаційну складову у вартості виробленої продукції.

Ураховуючи неоднорідність результатів реалізації інформаційної стратегії на підприємстві, постає проблема оцінки її ефективності. Уявляється доцільним висунути гіпотезу про необхідність застосування кількісних та якісних критеріїв для оцінювання отриманих унаслідок запровадження інформаційної стратегії результатів. Визначення ефективності інформаційної стратегії може різнитися на етапі її розроблення (формування) та за результатами її реалізації. У першому випадку можна виходити із застосування методологічних засад оцінки ефективності проекту, що передбачає ідентифікацію та оцінку вигід і витрат, обумовлених прийняттям проекту формування інформаційної стратегії. У випадку оцінки ефективності реалізації інформаційної стратегії використання «проектного» підходу суттєво ускладнюється внаслідок практичної неможливості відокремлення вигід і витрат, обумовлених реалізацією стратегічних заходів у межах прийнятої інформаційної стратегії, від поточних вигід і витрат підприємства, що не є прямим наслідком реалізації такої стратегії.

З урахуванням наукових здобутків зарубіжних і вітчизняних вчених уявляється перспективним у методологічному аспекті запропонувати оцінювати ефективність реалізації інформаційної стратегії підприємства на основі інформаційної ренти, яку пропонується визначати як надприбуток, отриманий від інформаційної діяльності, у вигляді виробництва, обміну і використання інформаційних ресурсів різного ступеня новизни і корисності.

Література:

1. Агеева І. М., Мілева М. Д. Дослідження процесів стратегічного планування на харчових підприємствах. *Економіка харчової промисловості*. 2010. № 1. 20-23 с

2. Андрєєва Т. Є., Петровська Т. Е., Титар Т. С. Проектний менеджмент як засіб досягнення мети підприємства. *Вісник економіки транспорту і промисловості* : зб. наук.-практ. статей. Харків : УДАЗТ, 2011. Вип. 34. 364-370 с.

3. Блонська В. І., Добуш Р. О. Вдосконалення методики оцінювання стратегії розвитку активів підприємства. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2012. № 22.14. 234-240 с.

4. Бойченко К. С. Врахування ризиків при досягненні стратегічних намірів підприємства *Стратегія підприємства : адаптація організацій до впливу світових суспільно-економічних процесів* : зб. матеріалів Міжнар. наук.-практ. конф. Київ : КНЕУ, 2011. 204–206 с.

5. . Обґрунтування стратегічних намірів підприємства. Бойченко К. С., Федонін О. С., Швиданенко Г. О., Лаврененко В. В та ін. Новітні тенденції розвитку управління підприємствами: монографія. Київ : КНЕУ, 2011. 104–109 с.

Юрков А.Я., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

УПРАВЛІННЯ ЛІКУВАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ МЕДИЧНОЇ СФЕРИ

Управління — це ефективне досягнення мети підприємства шляхом планування, організації, мотивації і контролю за ресурсами. Співвідношення сфер та рівнів, їх характеристика подані на рисунку 1. Таким є класичне розуміння управління. Для управління медичними закладами притаманний ряд особливостей. Під час розгляну управління лікувальними закладами слід враховувати першочергову необхідність забезпечення усіх аспектів якості медичного обслуговування (доступність, безпека, відповідність, технічна якість, медична ефективність, задоволення пацієнтів).

На сьогодні є багато досліджень щодо якостей, якими повинен володіти ефективний управлінець. Узагальнюючи, можна виокремити аналітичні, технічні, діагностичні, концептуальні, комунікаційні здібності успішного менеджера.

Можна узагальнюючи окреслити, що як фахівець у галузі управління всіма ланцюгами медичної системи, до якісних ознак управлінця в системі охорони здоров'я варто віднести: – чітке бачення принципів господарювання у ринкових умовах, використання реорганізації як вінка можливостей, у тому числі застосовуючи сучасні економічні алгоритми менеджменту; – ІТ-освіченість; – вміння практичного застосування системною методологією для організації функціонування адміністративних і інших підрозділів; – здібності оперативного, ситуаційного, стратегічного управління, забезпечуючи при цьому повноцінне функціонування КНП; – вміння аналітичної праці та практичного застосування основних підходів медичного маркетингу; –

вміння інтегрованого управління медичними кадрами, практикування психологічними методами менеджменту під час побудови мотиваційної складової діяльності колективу медзакладу; – вміння організовувати некомерційну діяльність у сфері медицини на основі ринкових відносин; – володіння мистецтвом менеджменту медичним персоналом та ухвалення рішень з управління закладом охорони здоров'я.

Для розуміння цієї специфіки варто виокремити саме те, чим так сильно різниться зміст та сама праця, а звідси і особливості процесу управління лікувальним закладом:

1) об'єктом роботи медичного персоналу, та і всього закладу в цілому є – пацієнт, людина, що надає роботі високий рівень відповідальності. Прорахунки під час процесу управління, прийняття управлінських рішень можуть мати непоправні наслідки – втрати здоров'я чи навіть життя.

2) підвищена складність безпосередньо умов праці медичних працівників;

3) високий рівень індивідуальності та творчості у роботі при чіткому слідуванню протоколу лікування, що інколи робить не можливими шаблонні рішення та ускладнює процес оцінки ефективності процесу управління;

4) значна частка живої праці – у сфері охорони здоров'я неможливо провести всебічну автоматизацію та механізацію праці, що робить залежним результат роботи від професійної майстерності медичних працівників та від рівня кваліфікації їх керівників;

5) високий рівень напруги як розумової та нервової під час виконання роботи(надання послуг);

6) зниження рівня працездатності самими працівниками під час виконання роботи, що слід враховувати під час прийняття рішень та керування процесами в лікувальному закладі.

То ж логічним є що такі особливості змісту праці у сфері охорони здоров'я породжують і специфіку управління та обрахунку результатів діяльності. Неможливо показати прямий зв'язок між обсягом витрат на результат. Ця ж специфіка роботи ставить перед персоналом чіткі вимоги щодо кваліфікації та професійного рівня, до освіти, до здібностей медичних працівників кожної ланки та управління ними. Адже медичний працівник в кожному окремому випадку на свій власний розсуд приймає рішення щодо обстежень, обирає методи лікування, встановлює його тривалість і від того, на скільки правильно йому вдасться вирішити окреслені питання, залежать результати діагностики та лікування.

Невід'ємним елементом після реформування лікувальних закладів має стати бізнес-план ЛПЗ Розробка бізнес-плану надає такі переваги на рівні управління лікувальним закладом:

- спонукання керівника до визначення перспективи організації, цілей, шляхів їх досягнення, необхідної координації та зусиль;
- наглядна демонстрація обов'язків та рівня відповідальності усіх—співробітників ЛПЗ, а також функціональних взаємозв'язків між ними;
- покращення рівня підготовки ЛЗ до раптових змін у системі ринкових— відносин, підвищення швидкості адаптації лікувального закладу до ринкової кон'юнктури;
- визначення показників діяльності медичного закладу, необхідних для— послідовного контролю.

Цей незвичний крок з використанням стратегій та планів дасть можливість реально оцінювати стан та перспективу лікарні.

Для тестування складеного бізнес-плану доцільно дати відповідь на питання: чіткість прописаності перспективних напрямів діяльності медичного закладу; окреслення картини змін внутрішнього та зовнішнього середовища даного закладу; визначення конкурентного середовища; очевидні завдання медичного закладу; визначення дієвості стратегії; визначення етапності практичної реалізації; визначення потреб та особливості ринку послуг та їх якості; огляд можливості вдосконалення методики та технології надання послуг; перегляд наявних та необхідних штатних одиниць; аналіз економічних показників діяльності; визначення передумов для росту рентабельності, підвищення медичної, соціальної та економічної ефективності; можливість врахування чинників ризику; можливість залучення інвестицій та участь у проектах та грантах.

Література:

1. Технологія управління закладом охорони здоров'я. / Укл.: Г.Я. Єржак. Дніпропетровськ: ДОНМБ, 2016. с. 23.
2. Управління медичним закладом в процесі реформи: що необхідно і чого не слід робити. Український медичний часопис: веб-сайт. URL: <https://www.umj.com.ua/article/127584/upravlinnya-medichnim-zakladom-v-protsesi-reformi-shho-neobhidno-i-chogo-ne-slid-robiti> (дата звернення: 10.10.2021).
3. Управління підприємницькою діяльністю в галузі охорони здоров'я: кол. моногр. / О.В. Баєва, М.М. Білинська, Л.І. Жаліло та ін.; за ред. О.В. Баєвої, І.М. Солоненка. Київ: МАУП, 2007. 376 с. URL: http://maup.com.ua/assets/files/lib/book/p08_55.pdf (дата звернення: 22.09.2021).
4. Чухлата Ж. Г. Особливості стратегічного управління підприємством в сучасних умовах. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2018. № 62. С. 362-367. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp_2018_62_49 (дата звернення: 12.12.2021).

Янкова С.С., здобувач вищої освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький

АНАЛІЗ ДИНАМІКИ РИНКУ ПРАЦІ КІРОВОГРАДСЬКОГО РЕГІОНУ

Відповідно до українського законодавства, «Державна служба зайнятості - це централізована система державних установ, діяльність якої спрямовується та координується Міністерством соціальної політики України». Згідно із законодавством державна служба зайнятості надає послуги із забезпечення зайнятості населення безоплатно, а діяльність державної служби зайнятості фінансується за рахунок передбаченого на такі потреби кошторису Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (ФЗДСС).

Основними нормативними актами, якими Кіровоградський обласний центр зайнятості керується у своїй діяльності є: Конституція України, закони України «Про зайнятість населення» та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», інші закони України та інші нормативно-правові акти, а також Положення про Кіровоградський обласний центр зайнятості.

Адміністративну діяльність Державної служби зайнятості України регламентують правові норми. 27 грудня 2019 року набув чинності Закон України від 5 грудня 2019 р. № 341-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо формування державної політики у сфері праці, трудових відносин, зайнятості населення та трудової міграції». Він уповноважує Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства на формування державної політики у сфері зайнятості населення. Це, відповідно, передбачає перехід ДСЗ у підпорядкування Міністерству розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства та робить це Міністерство головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері праці, зайнятості населення, трудової міграції та трудових відносин. Раніше цю функцію виконувало Міністерство соціальної політики.

Дослідження ринку праці Кіровоградської області виявили що за останні п'ять років число громадян, які мали статус безробітного скоротилась на 5,59 відсотка і склала 48072 осіб. Чисельність працевлаштованих осіб за п'ятирічний період, мала тенденцію до скорочення. Не дивлячись на те, що число працевлаштованих зростає, ріс досить таки низький і недостатній щоб призупинити міграцію населення з області. На зменшення числа працевлаштованих мало вплив: карантинні обмеження у 2020 році в діяльність підприємств і закладів, згорання

виробничої діяльності окремих підприємств реального сектору економіки, окремих установ і закладів, в умовах запровадження карантинних заходів; зменшення кількості вакансій поданих роботодавцями; професійно-кваліфікаційний дисбаланс безробітного населення, (громадяни не можуть знайти роботу за фахом через невідповідність їх освітніх послуг потребам роботодавців); громадяни відмовляються від пропозиції працевлаштування через низький рівень оплати праці найманих працівників.

В області спостерігалось зменшення кількості створення нових робочих місць з 8,1 тис. одиниць у 2019 році до 7,7 тис. одиниць у 2020 році.

Ефективне налагодження соціального партнерства роботодавців «державна – приватні підприємці – громадські організації» сприятиме перепрофілюванню та створенню нових робочих місць у регіонах, які приймають найбільшу кількість внутрішніх мігрантів зі Сходу та Криму, а це дасть можливість вирішити проблеми зайнятості ВПО. Потрібно поглиблювати дослідження особливостей характеристик зайнятості ВПО та розуміння професійних потреб цієї адресної категорії замовників послуг зайнятості для того, щоб уникнути неефективних, а то й помилкових стратегій у цій галузі.

Література:

1. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом : монографія. Київ : НТУУ КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2017. 528 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина / О.А. Грішнова. – К. : Знання, 2012. – 559 с.
3. Державне регулювання економіки та економічна політика : навч.- метод. посіб. для організації практич. занять та самост. роботи студ. спец. 051 Економіка / уклад. : Л. І. Яковенко, С. В. Степаненко, О. О. Годзь. Полтава : ПНПУ імені В. Г. Короленка, 2021. 60 с.
4. Левченко О.М., Немченко Т.А. Соціальний розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційних трансформацій: [монографія], Кропивницький: Ексклюзив-Систем, 2021. 272 с.
5. Соціально-трудова відносина зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку : монографія / [А.М. Колот, І.Ф. Гнибіденко, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А.М. Колота, І.Ф. Гнибіденка. - К. : КНЕУ, 2015.
6. Сибірцев В.В. Інституціональні основи регулювання ринків праці : монографія / В.В. Сибірцев. - Харків : Смугаста типографія, 2017. 429 с.
7. Соціально-трудова відносина: проблеми науки та практики : монографія / А. М. Колот, О. О. Герасименко, С. І. Бандур, Т. А. Костишина [та ін.] ; за ред. проф. Т. А. Костишиної. Полтава, 2020. 695 с.
8. Юрик Я. І. Неформальна зайнятість в Україні та формування інституційних умов її мінімізації. Економіка і прогнозування. 2020. № 4. С. 36-59.

Наукове видання

СУЧАСНИЙ СТАН ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Матеріали VIII обласної науково-практичної конференції
учнів та здобувачів вищої освіти

17 листопада 2021 року, м. Кропивницький

Комп'ютерне верстання *А. О. Доренська*

Формат 60x84/16. Папір офсетний.
Надруковано на ризографі. Тираж 57 прим.

© РВЛ ЦНТУ, просп. Університетський, 8, м. Кропивницький, 25006.
Тел. (0522) 559-245, www.kntu.kr.ua