

законодавства про охорону здоров'я, перехід від монополії держави на надання медичної допомоги до формування багатокладної системи охорони здоров'я населення, що закладає підвалини для створення в ній конкурентного середовища в майбутньому, а відтак - підвищення якості медичної допомоги населенню. За останні роки зроблено певні кроки щодо забезпечення рівноправності закладів різних форм власності. Однак, умови економічної кризи в скрутне матеріальне становище більшості громадян України стримують розвиток недержавного сектору охорони здоров'я, а відтак - роботу по реформуванню організації охорони здоров'я населення, по її правовому забезпеченню не можна вважати завершеною. Одним із наступних кроків розвитку системи охорони здоров'я, як видається, стане запровадження в країні загальнообов'язкового соціального медичного страхування [1].

Підсумовуючи вище сказане виокремимо та узагальнимо основні напрямки реформ системи охорони здоров'я, що необхідно здійснити задля адаптації європейських соціальних стандартів в Україні:

- запровадити нові системи соціального страхування;
- децентралізувати систему управління та фінансування закладів охорони здоров'я;
- провести вибірково приватизацію медичних установ;
- посилити роль первинного і амбулаторного обслуговування;
- скоротити лікарняне господарство;
- впровадити нові методи спостереження за станом здоров'я населення;
- розвивати сучасну інфраструктуру у галузі охорони здоров'я [2, с. 69].

#### Література:

1. Гладун З.С. Концептуальні засади державно-правового регулювання відносин у сфері охорони здоров'я населення. Медичне право України: проблеми становлення та розвитку: мат-ли I Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Львів, 19-20.04.2007. С. 73-79.

2. Державне управління охороною здоров'я України: [монографія]. - Вид-во ДУ "Український інститут стратегічних досліджень МОЗ України", К., 2014. - 312 с.

3. Національна стратегія реформування системи охорони здоров'я в Україні на період 2015-2020 років. URL: <https://moz.gov.ua/uploads/0/691-strategiya.pdf>

4. Никонюк К.О. Реформування системи охорони здоров'я як важливий крок до адаптації європейських соціальних стандартів України. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. 2011. Випуск 97 (Частина I). С. 68-69.

5. Строжук О.В. Сучасний менеджмент у закладі вищої освіти: роль мотивування викладачів. Конкуренстоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України: матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф., м. Кропивницький, 21 квіт. 2021 р. / М-во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун-т. - Кропивницький : ЦНТУ, 2021. - 195 с. - С. 71-73.

6. Цілі сталого розвитку. URL: [https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A6%D1%96%D0%BB%D1%96\\_%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%BE\\_%D1%80%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D0%](https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A6%D1%96%D0%BB%D1%96_%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D1%80%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D0%).

**Худояр Л.Л.**

здобувачка вищої освіти, група МЕ-21М

Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький

## ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

В умовах мінливості світової економіки ефективність функціонування всієї економічної системи України та діяльність її суб'єктів є непередбачуваною та непередбачуваною. Сучасне

ринкове середовище формує умови активізації конкурентних дій, непередбачуваності зовнішнього стану, збільшення обсягів інформації, посилення інтеграційних процесів та розширення глобальних ринкових кордонів, що призводить до високої невизначеності прогнозів щодо можливого попиту, собівартості продукції, рівня прибутковості (рентабельності) та результатів господарської діяльності. Успішна діяльність підприємств у невизначеному середовищі завжди пов'язана з виникненням ризиків та можливими втратами, що негативно впливають на діяльність. Дані умови актуалізують потребу в певному інструменті попереджувальної системи управління, який би дозволив найбільш раціональним способом врахувати ризик та мінімізувати можливі втрати, адекватно реагуючи на зміни. З цієї точки зору ризик-менеджмент має займати ключову позицію в структурі сучасного підприємства, як один з найбільш перспективних механізмів забезпечення стійкого та прибуткового функціонування підприємств. Це є об'єктивно необхідною задачею, вирішення якої вимагає розробки практичних рекомендацій щодо створення підсистеми ризик-менеджменту з метою забезпечення стійкості підприємства в умовах невизначеності [4, с.71].

Питання функціонування підприємств та організацій в умовах невизначеності досліджується в роботах багатьох українських вчених, серед яких Головчук Ю., Деденко Л., Савчин О., Сосновська О., Сторожук О.

Сучасне ринкове середовище формує умови активізації конкурентних дій, непередбачуваності зовнішнього стану, збільшення обсягів інформації, посилення інтеграційних процесів та розширення глобальних ринкових кордонів, що призводить до високої невизначеності прогнозів щодо можливого попиту, собівартості продукції, рівня прибутковості (рентабельності) та результатів господарської діяльності. Успішна діяльність підприємств у невизначеному середовищі завжди пов'язана з виникненням ризиків та можливими втратами, що негативно впливають на діяльність. Дані умови актуалізують потребу в певному інструменті попереджувальної системи управління, який би дозволив найбільш раціональним способом врахувати ризик та мінімізувати можливі втрати, адекватно реагуючи на зміни [4 с. 71].

Чим більша невизначеність при прийнятті господарського рішення, тим більший ступінь ризику. Усунути ризики з діяльності господарюючих суб'єктів неможливо, оскільки вони являють собою елемент об'єктивної дійсності. Основна відмінність між ризиком та невизначеністю - це можливість вимірювання та оцінки: невизначеність виміряти неможливо, в той час як ризик можна оцінити. Отже, ризиком на відміну від невизначеності, можна управляти [3].

Умовою ефективної діяльності суб'єкта господарювання в мінливому невизначеному середовищі має стати формування системи ризик-менеджменту на підприємстві. Ризик-менеджмент - це система управління ризиками на основі процесу їх ідентифікації, оцінки та аналізу, а також вибору і використання методів нейтралізації їх наслідків, спрямована на досягнення необхідного балансу між стратегічними можливостями підприємства та рівнем ризику, а також знаходження оптимального співвідношення між високим рівнем ризику, що може призвести до банкрутства підприємства, та повною відмовою від нього, що призводить до втрати конкурентоспроможності. Система ризик-менеджменту покликана стати невід'ємною складовою частиною підсистеми менеджменту організації. Розвиток стандартів ризик-менеджменту свідчить про те, що зміна бізнес-середовища зумовлює появу нових небезпек та ризиків, які потребують своєчасної оптимізації. Впровадження системи ризик-менеджменту охоплює цикл від «аналізу ризику» до «мінімізації ризику» та носить довгостроковий характер, що спрямований на отримання додаткових конкурентних переваг у стратегічній перспективі. В умовах дії великої кількості чинників ризику, можуть використовуватися різноманітні способи оптимізації рівня ризику, який впливає на ті чи інші сторони діяльності підприємства. Отже від прийнятої концепції оптимізації ризиків

залежить ефективність ризик-менеджменту підприємства, успішність результатів діяльності та конкурентоспроможність на ринку [4, с.76].

#### Література:

1. Головчук Ю. О. Аналіз впливу факторів на конкурентоспроможність підприємства як інструмент зниження рівня невизначеності й ризику. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2020. № 1 (47). С. 63–69.
2. Савчин О.І. Функціонування підприємств в умовах ризик-середовища та невизначеності. *Міжнародний науковий журнал "Інтернаука"*. 2018. №22(62), 2 т, С. 58-62.
3. Сосновська О.О., Деденко Л.В. Напрями стійкого функціонування підприємства в умовах невизначеності //Збірник наукових праць Університету Державної фіскальної служби України. 2018. № 2. С. 369–383.
4. Сосновська О.О., Деденко Л.В. Ризик-менеджмент як інструмент забезпечення стійкого функціонування підприємства в умовах невизначеності. *Європейський науковий журнал економічних та фінансових інновацій*. 2019. №1(3). С. 70-79.
5. 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.

**Доренська А.О.**

асистент

Центральноукраїнський національний технічний університет  
м. Кропивницький, Україна

### **ВНУТРІШНІЙ МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛУ ТА ТЕНДЕНЦІЇ 2023**

Внутрішній маркетинг персоналу, також відомий як внутрішнє брендування або маркетинг робочого місця, - це стратегічний підхід до управління та комунікації зі співробітниками в організації. Він орієнтований на залучення, збереження та мотивацію персоналу, створення позитивного робочого середовища і сприяння задоволенню та залученості співробітників до цілей і цінностей компанії.

Основна мета внутрішнього маркетингу персоналу полягає в тому, щоб співробітники розуміли, підтримували та ідентифікувалися з місією, цілями та цінностями організації. Це досягається шляхом ефективною комунікації, залучення співробітників до прийняття рішень, розвитку їхніх професійних навичок, створення розвиваючих програм і пропагування корпоративної культури.

Внутрішній маркетинг персоналу може включати наступні елементи:

1. Комунікація: регулярні зустрічі, новини компанії, електронні розсилки, внутрішні журнали, веб-портали та соціальні медіа для спілкування зі співробітниками.
2. Залучення: створення можливостей для співробітників брати участь у прийнятті рішень, давати свої пропозиції, брати участь у проектах та командних завданнях.
3. Розвиток: надання співробітникам можливостей для професійного росту, тренінгів, семінарів, програм менторства та навчання на робочому місці.
4. Визнання: відзначення досягнень співробітників, надання нагород, похвали та подяки за успіхи та внесок у розвиток компанії.
5. Корпоративна культура: підтримка та поширення цінностей, встановлення ясних стандартів поведінки, створення приємного та відкритого робочого середовища.