



**ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ
«МІЖНАРОДНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
БІЗНЕСУ ТА ПРАВА»**

**ЗБІРНИК ТЕЗ
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ**

**«Пріоритетні спеціальності на ринку праці
Херсонщини, обумовлені турбулентністю
економіки та умовами правового режиму
воєнного стану в Україні»**

(частина I)



**26 грудня 2024 року
м.Херсон-Миколаїв**

**Заклад вищої освіти
«Міжнародний університет бізнесу і права»
Інститут міжнародної економіки та
інформаційних технологій
Інститут Права**



**Міжнародна науково-практична конференція
Інтернет-конференція**

**«Пріоритетні спеціальності на ринку праці
Херсонщини, обумовлені турбулентністю
економіки та умовами правового режиму
воєнного стану в Україні»**

Тези доповідей

(частина I)

**26 грудня 2024 р.
Херсон-Миколаїв**

УДК 37(477)

Пріоритетні спеціальності на ринку праці Херсонщини, обумовлені турбулентністю економіки та умовами правового режиму воєнного стану в Україні: матеріали міжн.наук.-практ.конф., інтерн.-конфер.: (Херсон-Миколаїв, 26 грудня 2024 року):тези доповідей. Ред. вид-во ЗВО «МУБіП». 2024. - 97 с.

У збірнику опубліковано матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Пріоритетні спеціальності на ринку праці Херсонщини, обумовлені турбулентністю економіки та умовами правового режиму воєнного стану в Україні». Представлено результати досліджень з пріоритетності спеціальностей на ринку праці Херсонщини, обумовлені турбулентністю економіки та умовами правового режиму воєнного стану в Україні: виклики, напрями відновлення і розвитку; презентація результатів спільних наукових досліджень учених ЗВО «Міжнародний університет бізнесу і права» та партнерів; визначення перспектив розвитку наукових досліджень, підготовки фахівців і наукових кадрів.

© Заклад вищої освіти
«Міжнародний університет
бізнесу і права», 2024
© Колектив авторів, 2024

**ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
«Пріоритетні спеціальності на ринку праці Херсонщини,
обумовлені турбулентністю економіки та умовами
правового режиму воєнного стану в Україні»**

Голова комітету:

Білоусова Світлана Валентинівна - президент закладу вищої освіти «Міжнародний університет бізнесу і права», д.е.н., професор, голова організаційного комітету.

Члени комітету:

Ненько С.С. – к.ю.н., професор, ректор закладу вищої освіти «Міжнародний університету бізнесу і права».

Жуйков Геннадій Євгенович - перший проректор закладу вищої освіти «Міжнародний університет бізнесу і права», д.е.н., професор.

Прохорчук Світлана Володимирівна - проректор з науково-методичної роботи закладу вищої освіти «Міжнародний університет бізнесу і права», к.е.н, професор.

Дубинський Олег Юрійович - проректор з науково-педагогічної роботи, економічних, юридичних та соціальних питань Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова, д.ю.н., професор.

Загоруйко Тетяна Андріївна – зав. відділом Херсонського обласного Центру Зайнятості.

Ідаятов Володимир Аршидінович – голова Херсонської обласної організації Всеукраїнської економічної ліги, кандидат історичних наук, доцент.

Хельмут Шрайнер - почесний професор. Баварське наукове співтовариство. Почесний голова інституту міжнародної економіки ім. Х. Шрайнера (МУБіП) (Німеччина, м. Мюнхен)

Ернест Цві Хаймович - професор, віце-президент Міжнародної академії адвокатури IALA (Ізраїль, м. Тель-Авів).

Фрідер Зібер - хабілітований доктор, професор, президент Міжнародної академії права і справедливості. (Німеччина, м.

Дрезден)

Вернер Реген - доктор наук, професор, голова Міжнародної Академії ім. Лейбніца LIFIS. (Німеччина, м. Гера)

Джош Гілон - почесний професор. Голова Центру дослідження світових конфліктів, толерантності та консалтингу (м. Лос Анжелес, США)

Райнер Шамбергер - голова Співки підприємців Бранденбурга, почесний доктор закладу вищої освіти «Міжнародний університет бізнесу і права», доктор філософії.

Шані Рофен – доктор філософії з права, адвокат, Голова Ізраїльської співки протидії інформаційному насиллю. (Ізраїль, м. Ієрусалим)

Алон Гільбоа – доктор філософії з права, адвокат Ізраїлю з міжнародного права (Ізраїль, м. Тель-Авів).

Томас Лафлін – голова Агенції з підвищення лідерства (Мінесота, США).

Білоусов Олексій Михайлович - завідувач кафедри міжнародних економічних відносин та економічної теорії закладу вищої освіти «Міжнародний університет бізнесу і права», д.е.н., професор.

Лепьохіна Олена Ваславіївна – завідувач кафедри маркетингу закладу вищої освіти «Міжнародний університет бізнесу і права», д.е.н., професор.

Бородіна Олена Михайлівна – проректор з науково-педагогічної роботи ВНЗ «Київський університет ринкових відносин», м. Київ, к.е.н., доцент

Білецька Наталія Вікторівна – проректор з навчально-методичної роботи ПВНЗ «Вінницький інститут конструювання одягу і підприємництва», м. Вінниця, к.е.н., доцент

Дога Валерій Семенович - завідувач кафедри менеджменту закладу вищої освіти «Міжнародний університет бізнесу і права», д.е.н., професор.

МЕТА
міжнародної науково-практичної конференції
«Пріоритетні спеціальності на ринку праці
Херсонщини, обумовлені турбулентністю економіки та
умовами правового режиму воєнного стану в Україні»

Визначити необхідність відповідних спеціальностей на ринку праці Херсонщини в зв'язку з наслідками військового стану, міграційними процесами, відтоком робочої сили та можливостями освітніх закладів області підготовки високої якості спеціалістів - випускників.

Підкресли роль і місце представницьких органів місцевого самоврядування в розбудові системи зайнятості населення та соціальної інфраструктури регіону.

Посилити окремі напрямки науково - методичної, викладацької та навчально-практичної роботи в контексті підвищення якості випускника вузу, його кадрової підготовки і зайнятості в сферах економіки області та держави.

Підвищення економічної та екологічної, національної і патріотичної свідомості студентів вузу як передумови відновлення природного потенціалу і сталого розвитку Херсонського регіону та інших регіонів країни.

Вивчити можливості перепідготовки кадрів відповідних спеціалістів згідно до попиту регіону на фахівців окремих спеціальностей.

Обговорення викликів, напрямів відновлення і розвитку; презентація результатів спільних наукових досліджень учених ЗВО «Міжнародний університет бізнесу і права», Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова, Київського університету ринкових відносин, ВНЗ «Вінницький інститут конструювання одягу і підприємництва», Міжнародної академії економіки та екотехнологій (м. Адлерсхоф, Німеччина), Міжнародної

академії адвокатури IALA (м. Тель-Авів, Ізраїль), Міжнародної Академії права та справедливості (м. Берлін, Німеччина), Міжнародної Академії ім. Лейбніца LIFIS (м. Берлін, Німеччина, Центру дослідження світових конфліктів, толерантності та консалтингу CIA (м. Лос Анджелес, США), Національного інституту економічних досліджень Академії наук Молдови, Баварського наукового співтовариства (м. Мюнхен, Німеччина), Спілки підприємців Бранденбурга (м. Потсдам, Німеччина); визначення перспектив розвитку наукових досліджень, підготовки фахівців і наукових кадрів.

ЗМІСТ

Аржановський А.П., Білоусова С. В. ВИКОРИСТАННЯ CRM СИСТЕМИ ЯК ІНСТРУМЕНТА ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА	9
Білецька Н.В., Кожушна О.О., Команов О.О ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	12
Горовий Д.М., СВІТОВИЙ ДОСВІД КОНЦЕПЦІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ	17
Данильченко А.В., ІНВЕСТИЦІЙНІ ПРОЄКТИ ДЕВЕЛОПЕРСЬКИХ КОМПАНІЙ	21
Довгань М.В АНАЛІЗ ВНУТРІШНЬОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ТА ПРОГНОЗУВАННЯ ЙОГО ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ	24
Жуйков Г.Є. ДЕЯКІ МІРКУВАННЯ З ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ХЕРСОНЩИНИ В ВІЙСЬКОВИЙ ПЕРІОД	28
Кириченко А.В. ЮРИДИЧНІ ПРОБЛЕМИ ТА ВИКЛИКИ У СФЕРІ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ	33
Кириченко В.В. АДАПТАЦІЯ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ДО УМОВ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ	38
Коноваленко М. Л., Білоусова С.В., ЦИФРОВІЗАЦІЯ РЕГІОНАЛЬНИХ ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ	42
Косов О.А. ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ	46
Костюк Є.В., Білоусова С.В. ВПРОВАДЖЕННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ	49

ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕСУРСАМИ	
Мина В.В., СУЧАСНА СТРУКТУРА ЦИВІЛЬНИХ ПРАВОВІДНОСИН В УКРАЇНІ	54
Нечипорук Ю.С., ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ БРЕНДУ РОБОТОДАВЦЯ	57
Попова А.Б. СТРУКТУРНО-ФУНКЦІОНАЛЬНІ ЗМІНИ РИНКУ ПРАЦІ ХЕРСОНЩИНИ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОЇ АГРЕСІЇ РОСІЇ ПРОТИ УКРАЇНИ	60
Прохорчук С.В. ВІЙНА І ДЕФЦИТ ПРАЦІВНИКІВ	65
Сасько С. А. ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФОРМУВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ХЕРСОНЩИНИ В УМОВАХ КРИЗИ	69
Труш О. , Фокіна-Мезенцева К.В. ЕКСПОРТНІ СТРАТЕГІЇ КРАЇН В УМОВАХ ГЕОПОЛІТИЧНИХ КОНФЛІКТІВ	73
Фокін Д.С., ПІДХІД ДО РЕПОЗИЦІОНУВАННЯ БРЕНДУ	77
Фокіна-Мезенцева К.В. ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВ ЯК СТРАТЕГІЯ ВИХОДУ НА ЗОВНІШНІ РИНКИ	81
Чемізов О.О., Ненько С.С. АКТУАЛЬНІСТЬ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ВІЙНИ	85
Черненко Ю.В. МЕТОД ІНТЕГРАЛЬНОЇ ОЦІНКИ КВАЛІФІКАЦІЇ ТЕХНІЧНИХ ФАХІВЦІВ В HR-МЕНЕДЖМЕНТІ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНИХ ПОСЛУГ	88
Шаров І. В., МАРКЕТИНГ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД	92

*Аржановський А.П.
Магістр спеціальності «Менеджмент»
ЗВО «Міжнародний університет бізнесу і права»*

*Науковий керівник:
Білоусова С. В., доктор економічних наук, професор
ЗВО «Міжнародний університет бізнесу і права»*

ВИКОРИСТАННЯ CRM СИСТЕМИ ЯК ІНСТРУМЕНТА ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Результати статистичних досліджень, проведених у країнах із розвинутою економікою, показують, що значна частина взаємодії компаній із клієнтами є малоефективною. Близько 50% клієнтів багатьох підприємств не приносять достатнього прибутку через неефективну комунікацію та незадовільне обслуговування. Незадоволеність клієнтів є однією з головних причин частих змін постачальників. Наприклад, значна частина компаній зі списку Fortune 500 щороку втрачає до 50% своїх клієнтів протягом п'яти років. Такі втрати негативно впливають на імідж компаній, оскільки незадоволені клієнти ширше розповсюджують інформацію про свій негативний досвід, ніж задоволені клієнти діляться позитивними відгуками. Це підкреслює важливість ефективного управління взаємовідносинами з клієнтами, зокрема через використання сучасних CRM-систем, які допомагають покращити якість обслуговування та зберігати клієнтську лояльність.

Ефективне управління взаємовідносинами з клієнтами вимагає індивідуального підходу до кожного клієнта, аналізу взаємин з ними з метою виявлення найбільш перспективних. Для цього необхідно збирати і обробляти великі обсяги інформації з історії взаємин з кожним клієнтом.

Однією з ключових стратегій для підтримання довгострокових взаємовідносин із поточними та потенційними клієнтами є впровадження та використання CRM-систем (Customer Relationship Management — Управління Взаємовідносинами з Клієнтами). Ця стратегія передбачає застосування сучасних управлінських та інформаційних технологій, які дозволяють компанії збирати, систематизувати та використовувати дані про клієнтів на всіх етапах взаємодії (залучення, утримання, лояльність). CRM-система забезпечує компанію необхідними інструментами для побудови взаємовигідної співпраці з клієнтами шляхом інтеграції з корпоративною інформаційною середовищем на основі єдиної бази даних. З точки зору інформаційних технологій CRM являє собою набір додатків, об'єднаних спільною бізнес-логікою, що автоматизують бізнес-процеси, пов'язані з маркетинговими кампаніями, продажами та обслуговуванням клієнтів. Використання такого програмного забезпечення дозволяє оптимізувати процеси, підвищити ефективність роботи та забезпечити персоналізований підхід до клієнтів, що позитивно впливає на їхню лояльність і задоволеність.

Згідно даних наведених компанією Бітрікс24, яка опитала більше 1000 українських компаній, представників великого, середнього та малого бізнесу лише 8,4% українських підприємств вже використовують CRM, впроваджують систему просто зараз або збираються це зробити. Виходячи зі статистики понад 90% компаній в Україні працюють із клієнтами за допомогою неспеціалізованих інструментів.

Відповідно до результатів опитування 47% підприємств, які працюють із CRM, відзначили, що впровадження системи значно підвищило ефективність роботи. Ще 45% відповіли, що ефективність зросла, але не значно. Не помітили змін в ефективності 5% респондентів. Зрозуміло,

що ефективність CRM-системи залежить значною мірою від готовності до змін працівників підприємства та їх мотивації.

На прикладі компанії ТОВ «А1 Консалтинг», яка використовує у своїй діяльності CRM-систему з моменту заснування у 2021 році можна побачити, що дохід компанії у 2023 році збільшився у порівнянні з 2021 більше ніж у три рази, чистий прибуток за 2023 рік в порівнянні з 2022 у 3.3 рази згідно даних Clarity Project. Ці показники – результат роботи всієї команди компанії, яка використовує у своїй роботі найкращі інструменти задля збільшення доходу та прибутковості. Налагоджені процеси, якісна клієнтська база, відстеження активностей, наявність історії спілкування з клієнтами та планування продажів – ключ до успіху компанії.

Використання CRM-систем сприяє підтриманню високого рівня обслуговування клієнтів завдяки можливості надання персоналізованих пропозицій і послуг. Це не лише допомагає утримувати наявних клієнтів, забезпечуючи їхню лояльність, але й сприяє залученню нових, формуючи позитивний імідж компанії та підвищуючи її конкурентоспроможність на ринку.

Застосування CRM-систем дозволяє значно скоротити витрати, пов'язані з ручною обробкою даних і виконанням рутинних завдань, а також мінімізувати кількість помилок, забезпечуючи точність і своєчасність обробки інформації. Це сприяє зниженню операційних ризиків, підвищенню ефективності бізнес-процесів і загальному покращенню функціонування підприємства.

Таким чином, впровадження CRM-систем приносить бізнесу численні переваги:

- підвищення продуктивності працівників;
- оптимізація взаємодії з клієнтами;
- покращення ефективності маркетингових і збутових процесів;
- вдосконалення аналітики та управління компанією;

- сприяння утриманню клієнтів і залученню нових;
- зниження операційних витрат і ризиків.

Ці переваги роблять CRM-системи важливим інструментом для досягнення конкурентних переваг і забезпечення сталого розвитку бізнесу.

Література:

1. Впровадження CRM-системи: роль CRM-технологій у підвищенні ефективності бізнесу. URL: <https://tqm.com.ua/ua/likbez/crm-systemy/rol-vprovadzhennia-crm>

2. Результати дослідження ринку CRM в Україні. URL: <https://ibiz.com.ua/blog/detail/rezultaty-doslidzhennya-ryнку-crm-v-ukrayini/>

3. ТОВ «А1 Консалтинг». Звітність. URL: <https://clarity-project.info/edr/44032288/finances>

4. Переваги використання CRM систем для ефективної роботи компаній. URL: <https://firtka.if.ua/blog/view/perevagi-vikoristannia-crm-sistem-dlia-efektivnoyi-roboti-kompanii>

Білецька Н.В.

к.е.н., доцент

Кожушна О.О., Команов О.О

магістр, група 2ТМ-22

ПВНЗ «Вінницький інститут конструювання одягу і підприємництва», м. Вінниця

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Відмінності в економічних показниках найкраще пояснюються не ринками чи державами, а скоріше характером відносин між бізнесом та урядом.

Відносини держави і бізнесу — це відносини між державним і приватним секторами. Вони можуть приймати формальну форму, регулярну координацію або неформальну спеціальну взаємодію, і їх сфера може включати в себе всю економіку або конкретні сектори, типи підприємств або політичні процеси.

Відносини між державою та бізнесом у країнах з низьким рівнем доходу вважаються ключовим чинником інклюзивного зростання (економічна діяльність, яка створює робочі місця та підвищує доходи та продуктивність працівників) та структурної трансформації (зрушення в економічній структурі до більш продуктивних видів діяльності та секторів). Ефективні відносини між державою та бізнесом можуть позитивно вплинути на економічне зростання шляхом підвищення темпів і продуктивності інвестицій [1].

У світовій практиці виділяють наступні характеристики відносин між державою та бізнесом, які роблять їх ефективними у сприянні економічному зростанню:

- прозорість: обмін точною та достовірною інформацією між бізнесом та урядом;
- взаємність: здатність держави домагатися покращення продуктивності в обмін на субсидії або інші форми державної підтримки;
- надійна відданість держави передбачуваній політиці, угодам або домовленостям, яку можна забезпечити як за допомогою формальних, так і неформальних інститутів;
- стабільне політичне середовище забезпечує певний ступінь безпеки для інвестицій приватного сектору;
- стримування та протидія у державній політиці, податках та витратах допомагають гарантувати, що податкова політика та надання суспільних благ є доречними та якісними;
- тісні консультації, координація та взаємність між державою та бізнесом.

Вже майже два роки український бізнес працює в умовах повномасштабної війни. Не дивлячись на численні проблеми він не тільки вистояв, але й почав досить активно розвиватись у 2023 році.

Початок війни завдав нищівного удару по українському бізнесу. За загальними підрахунками втрати МСБ (малого та середнього бізнесу) склали понад 83 млрд доларів США. Близько 10 мільйонів українців переїхали, при чому частина з них стала ВПО, а більшість виїхала за кордон.

За рік ситуація кардинально змінилась. Велика кількість компаній повернулась на ринок, повернулась і значна частина робочих кадрів. Якщо протягом 2022 року бізнес працював у режимі виживання, не маючи змоги планувати роботу навіть на місць вперед, то зараз компанії прилаштувались до нових умов і складають повноцінні 2-3 річні плани розвитку.

На початок осені 2023 року в Україні працюють понад 2 мільйони ФОПів. При цьому, велику кількість було зареєстровано протягом поточного року. В середньому протягом місяця реєструється близько 25000 нових бізнес-компаній, а закривається близько 17 тисяч [2].

Запроваджені інструменти державного управління в Україні на початку війни забезпечили дохід НБУ, виплату державними банками дивідендів, податки на підприємницьку діяльність, що дозволило забезпечити відшкодування ПДВ, соціальні виплати, обслуговування боргу тощо. Уряд України ініціював запровадження механізму підтримки українського бізнесу, переважно через відстрочення сплати податків. Але цей механізм необхідно деталізувати з урахуванням особливостей функціонування різних галузей економіки.

Реалізація стратегічних завдань розвитку країни потребує подальшого впровадження ефективних економічних механізмів на основі дерегуляції та

лібералізації відносин з бізнесом як в умовах воєнного стану, так і на етапі відновлення економіки [3, с. 64].

Нові інвестиції, гранти і фінансування сприяють підтримці ініціатив бізнес-спільноти. Проте залишаються проблеми із нестабільною державною політикою, тиском з боку держустанов тощо [2].

Тому позитивним сигналом для бізнесу з боку держави стало введення в дію Указом Президента України від 23 січня 2024 року № 21/2024 рішення Ради національної безпеки і оборони України «Про невідкладні заходи із забезпечення економічної безпеки на період дії правового режиму воєнного стану».

Рішення РНБО передбачає:

- Створення ради з питань підтримки підприємництва в умовах воєнного стану.

- Внесення змін до законодавства, зокрема про Бюро економічної безпеки, які посилять захист законних інтересів підприємництва під час здійснення кримінального провадження.

- Про оборонні закупівлі: врегулювання граничного рівня прибутку для державних контрактів, що виконувалися чи виконуються під час дії правового режиму воєнного стану.

- Аудит системи моніторингу ризиків і критеріїв для блокування податкових накладних та процедур і критеріїв їх розблокування.

- Протягом трьох місяців провести аудит вжитих щодо суб'єктів господарювання обмежувальних заходів у кримінальних провадженнях та визначення доцільності їх подальшого застосування.

- Утримання протягом трьох місяців від проведення процесуальних дій у кримінальних провадженнях, якщо таке застосування може заблокувати підприємницьку діяльність суб'єктів господарювання.

- Аудит зареєстрованих кримінальних проваджень, розслідування в яких здійснюється щодо кримінальних правопорушень, що посягають на функціонування економіки держави.

- Розроблення ефективних механізмів забезпечення захисту підприємництва від можливих зловживань з боку правоохоронних органів.

- Розроблення аналітичного модуля до Єдиного реєстру досудових розслідувань з можливістю публічного доступу до аналітичних узагальнених даних щодо діяльності правоохоронних органів і модуля подання онлайн скарг від підприємців.

Представники української бізнес-спільноти налаштовані оптимістично – 36% планує збільшення бізнесу у наступному році, тож, за умови створення сприятливих умов, ці плани є цілком реальними [2].

Список використаних джерел

1. Sen, K. (2015). State-business relations: Topic guide. Birmingham, UK: GSDRC, University of Birmingham. URL : <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/57a0898e40f0b652dd0002a4/State-BusinessRels.pdf>

2. Український бізнес під час війни: реальна аналітика та перспективи на майбутнє у 2024 році. URL : <https://finstream.ua/ukrayinskyj-biznes-pid-chas-vijny-analityka/>

3. Komelina, O., & Krainiev, V. (2022). Оцінка бізнес-середовища України та стратегічні завдання менеджменту підприємств в умовах воєнного стану. Науковий журнал «Економіка і регіон», (1(84), 59-65. [https://doi.org/https://doi.org/10.26906/EiR.2022.1\(84\).2545](https://doi.org/https://doi.org/10.26906/EiR.2022.1(84).2545)

*Горовий Д.М.,
аспірант спеціальності «Менеджмент»
ЗВО «Міжнародний університет бізнесу і права»*

СВІТОВИЙ ДОСВІД КОНЦЕПЦІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ

Аналізуючи відомі методи управління людськими ресурсами в країнах з розвинутою економічною системою, можна зазначити, що сучасний менеджмент спирається, в основному, на дві моделі, що з'явилися в США і Японії. Вони вважаються в якійсь мірі еталонними в сфері управління людськими ресурсами та застосовуються в різних організаціях з урахуванням їх характерних особливостей в структурі, культурі, розмірі, специфіці господарської діяльності, формі власності тощо [2].

Перша модель – американська, яку умовно будемо називати «жорсткою». Вона сформувалася на початку ХХ століття в епоху розвитку великосерійного і масового виробництва, в силу чого і по теперішній час ця модель досить поширена. Їй притаманні індивідуалізм, практичність, прагматичність, тобто ті основні якості, які необхідні для підприємницької діяльності в умовах агресивного конкурентної боротьби.

«Жорстка» модель передбачає використання чітких посадових інструкцій, виконання щоденних детальних вказівок керівника. Відомо, що переважна більшість сучасних американських організацій в своїй роботі керуються чіткими інструкціями, якими намагаються охопити практично всі нюанси трудової діяльності. Дотримання «жорсткої» моделі управління покликане виховувати в працівниках старанність, але така система організації праці, по суті, створює людину-посередність,

формує «рамковий», структурований стиль поведінки, не даючи розвиватися мисленню, творчості та ініціативі [1].

Друга «м'яка» модель – японська – сформувалася в середині ХХ століття. Вона побудована на менталітеті нації, яку характеризують такі культурні особливості, як колективізм, ощадливість, практичність, пунктуальність, працьовитість. Вона покликана виховувати в співробітниках ініціативність, вітає творчий підхід до роботи. Керівництвом організації виконавцям ставляться завдання, які описуються в загальних рисах, вказуються результати, яких слід отримати, а вибір способу їх досягнення є прерогативою працівника. Співробітники організації при цьому знаходяться в загальному інформаційному полі компанії і мають більшу кількість даних щодо поставленого завдання і суміжних з її рішенням областей, що дозволяє їм у своїй трудовій діяльності самостійно приймати рішення в межах своєї компетенції і брати участь в оптимізації організації праці на підприємстві.

«М'яка» модель націлена на формування гнучко мислячих універсальних співробітників, для яких у міру досягнення значущих результатів на конкретному робочому місці здійснюється ротація на початку по горизонталі, а потім і по вертикалі [1].

Вважаємо, що якщо в організації існує чіткий поділ праці, за кожним працівником жорстко закріплені певні функції, результати трудової діяльності вимірюються переважно кількісними показниками, то в таких умовах найбільш прийнятна «жорстка» модель управління; якщо в компанії вітається дух свободи, творчості, довіри, самостійності, то за основу краще брати «м'яку» модель.

«Жорстка» модель управління чітко базується на організаційній структурі компанії, діяльність персоналу формалізована відповідно до інструкцій, регламентів, норм, правил. При «м'якій» моделі управління співробітники

виконують свої обов'язки, ґрунтуючись на логічних доводах і судженнях, що сприяє реалізації творчого потенціалу.

Закономірно, що застосування тільки однієї системи управління персоналом неможливо в силу того, що не кожен співробітник погодиться брати на себе відповідальність за самостійне вирішення завдань і стане проявляти ініціативу в усуненні виробничих проблем, так само як і не кожна людина здатна діяти строго за інструкціями.

Незважаючи на те, що дві моделі управління цілком самостійні, з кінця ХХ століття все більше наголошується їх взаємне проникнення одна в одну. Парадоксально те, що якщо виробничі процеси в «жорсткій» моделі управління виходять з-під контролю, і на ситуацію не передбачено будь-яких регламент або інструкція, то персоналу пропонується діяти самостійно. При «м'якій» системі управління відбувається зовсім протилежне: виробничий процес побудований так, що він практично не вимагає впливу керівника, але якщо процес виходить з-під контролю, то від персоналу потребують діяти строго за інструкціями і приписами, щоб з меншими несприятливими наслідками усунути невідповідність. Таким чином, американська модель управління в повсякденній діяльності жорстко регламентує діяльність персоналу, але стає гнучкою при нестандартних ситуаціях, тоді як гнучка японська модель при виході ситуації з-під контролю стає жорсткою.

Необхідно відзначити, що «жорстка» модель управління персоналом фокусує увагу на тому, що кожна людина має величезний ресурсний потенціал, який потрібно виявити і використовувати з максимальною вигодою для організації. Управління людськими ресурсами в американській системі будується на принципі раціонального розрахунку, який націлений на те, щоб «вичавити» з співробітника якомога більше, змусити його повністю віддати себе роботі,

мотивувавши в першу чергу матеріальними стимулами. «Жорсткою» моделлю управління персоналом віддається перевага в економічних організаціях сучасної України, проте керівництво значної кількості підприємств не приділяє належної уваги будь-яким методам мотивації, в силу чого сама ідея жорсткого, а часом і диктаторського стилю управління виступає в якості конфліктогену, розхитує внутрішнє середовище організації і не сприяє підвищенню її конкурентоспроможності.

«М'яка» модель управління персоналом базується на принципах гуманізму. «М'яка» модель управління персоналом передбачає, що співробітники – значимий актив організації, джерело її конкурентної переваги. У японській системі управління якість і продуктивність організації ототожнюються в головній мірі з персоналом. Цікаво відзначити, що Кант в 1781 році в ряді своїх робіт пропагував, що з людьми треба звертатися як з особистостями, а не як із засобом досягнення мети [56]. «М'яка» модель управління персоналом на перше місце ставить корпоративний дух, який повинен охопити серце і розум працівника, залучити його в загальну справу, включити в процес колективної свідомості, що призведе співробітників до глибокої відданості своїй організації.

Європейський менеджмент займає проміжну позицію між японським і американським менеджментом. США і Європа є досить близькими культурами і, в зв'язку з цим вони багато запозичують один у одного, і обмін будь-якими досягненнями або технологіями відбувається у них досить швидко та без труднощів. Переплітаючись з іншими моделями, європейська управлінська концепція лягла в основу нових теорій управління підприємствами та людьми.

Література:

1. Краснокутська Н. В. Потенціал підприємства: формування та оцінка – Київ: Центр навчальної літератури, 2005.- 352 с.

2. Крушельницька О. В. Управління персоналом/ О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К. : Вид-во "Кондор". – 2009. – 428 с.

3. Курманська В. Д. Мотивація персоналу у системі управління людськими ресурсами в сучасних умовах господарювання / В. Д. Курманська // Ринок праці та зайнятість населення, 2014. - № 3. - С. 26-29.

*Данильченко А.В., аспірант
ВНЗ «Київський університет ринкових відносин»*

ІНВЕСТИЦІЙНІ ПРОЄКТИ ДЕВЕЛОПЕРСЬКИХ КОМПАНІЙ

Однією з особливостей функціонування сучасного будівельного ринку України є виникнення нової системи управління інвестиційно-будівельними проєктами, яка отримала назву «девелопмент» (англ. to develop – розвивати, освоювати, удосконалювати). Девелопмент – це вид комплексної діяльності у сферах інвестицій, будівництва та нерухомості, який починається з передпроектної стадії та стадії проєктування, охоплює безпосередньо будівництво, а також передбачає контроль за експлуатацією після реалізації об'єкта. Вивчення механізму девелопменту становить значний інтерес з метою поширення цього процесу на практичну діяльність як ефективну систему управління створенням об'єктів нерухомості [1].

Інвестиційні проєкти девелоперських компаній – це ініціативи, спрямовані на створення, розвиток та комерціалізацію нерухомості або інфраструктурних об'єктів. Ці проєкти можуть бути різних типів, в залежності від їхнього масштабу та цілей:

Основні типи інвестиційних проєктів:

1. Житлова нерухомість:

- мультифункціональні житлові комплекси: Вони включають в себе не лише житлові площі, а й комерційні приміщення, офіси, зони відпочинку, паркінги тощо;

- мікрорайони та житлові квартали: Створення нових житлових масивів з усією необхідною інфраструктурою.

2. Комерційна нерухомість:

- офісні центри та бізнес-центри: Розвиток приміщень для бізнесу з сучасними технологіями, інфраструктурою та високими стандартами;

- торгові комплекси та розважальні центри: Площі для роздрібної торгівлі та дозвілля, такі як торгові центри, супермаркети, кінотеатри;

- готельні комплекси: Інвестиції у будівництво або реконструкцію готелів, які забезпечують прибуток від туристичної та ділової діяльності.

3. Інфраструктурні проекти:

- транспортні об'єкти: Розвиток і будівництво нових автодоріг, мостів, аеропортів, залізничних станцій;

- енергетичні об'єкти: Будівництво та модернізація електростанцій, об'єктів водопостачання та водовідведення;

- зелені проекти: Створення зелених зон, парків, екологічно чистих територій.

4. Реконструкція та реновація існуючих об'єктів:

- перетворення застарілих або непридатних для використання будівель у сучасні комерційні або житлові комплекси;

- реновація історичних будівель або промислових об'єктів для нового використання.

Кожен інвестиційний проєкт має ряд етапів до повної його реалізації та отримання кінцевого запланованого результату. Методологічно інвестиційний проєкт складається з наступних етапів [2, с. 24]:

1. Дослідження та оцінка ринку. Перший етап включає аналіз попиту, цінових тенденцій, конкурентного середовища, нормативно-правових вимог.

2. Планування та проектування. Розробка концепції, проектів, отримання необхідних дозволів.

3. Фінансування. Залучення інвестицій через кредити, партнерства, випуск облігацій або залучення приватних інвесторів.

4. Будівництво та реалізація. Власне зведення об'єктів, контроль за термінами і витратами.

5. Здача в експлуатацію та продаж/оренда. Завершальний етап, на якому девелопер здає об'єкти в експлуатацію, продає чи здає в оренду.

Фактори, що впливають на успіх інвестиційного проекту:

- локація об'єкта – близькість до транспортних вузлів, центрів ділової активності або природних зон;

- економічні умови – стан економіки, рівень інфляції, процентні ставки по кредитах;

- регуляторна політика – податкові пільги, державні програми підтримки девелоперів, зміни в законодавстві;

- потреби ринку – зміни в попиті на житло, офісні приміщення або комерційну нерухомість.

Інвестиційні проекти девелоперів є важливою складовою розвитку економіки, створення нових робочих місць та підвищення якості життя населення.

Список використаних джерел

1. Кіщенко Т. Є., Гусарова Л. В., Боліла Н. В. Девелопмент – методологія втілення проектів інвестування будівництва. Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». 2018. Вип. 51. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/6_2018/51.pdf (дата звернення: 24.12.2024).

2. Кіщенко Т.Є., Гусарова Л.В. Особливості девелопменту в реалізації інвестиційних проектів будівництва об'єктів різного функціонального призначення. Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах

формування ринкових відносин: Збірник наукових праць. Вип. 36 Економічний. К. КНУБА, 2018. С. 22-26.

*Довгань М.В., аспірант
ВНЗ «Київський університет ринкових відносин»*

АНАЛІЗ ВНУТРІШНЬОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ТА ПРОГНОЗУВАННЯ ЙОГО ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

Аналіз внутрішнього потенціалу підприємства та прогнозування його економічного зростання є ключовими етапами у розробці стратегії розвитку підприємства, а також для забезпечення його стійкості та конкурентоспроможності в умовах змінного ринкового середовища. Це включає в себе вивчення можливостей, ресурсів та внутрішніх процесів підприємства з метою виявлення його сильних та слабких сторін, а також прогнозування майбутніх результатів на основі отриманих даних.

Аналіз внутрішнього потенціалу підприємства охоплює оцінку всіх ресурсів, можливостей і факторів, що визначають ефективність його діяльності [1]. Це включає:

1. Фінансові ресурси

- Оцінка ліквідності та платоспроможності: Аналіз фінансових звітів (балансу, звіту про прибутки та збитки) допомагає оцінити здатність підприємства забезпечувати своєчасне виконання фінансових зобов'язань і підтримувати поточну діяльність.

- Оцінка ефективності використання капіталу: Важливо оцінити, наскільки ефективно підприємство використовує власні та залучені ресурси, зокрема через показники рентабельності (прибутковість на одиницю витрат або активів).

- Інвестиційна привабливість: Аналіз структури капіталу, а також здатність підприємства залучати інвестиції (як зовнішні, так і внутрішні) для розвитку та модернізації виробництва.

2. Технічні та технологічні можливості

- Інноваційний потенціал: Оцінка рівня впровадження новітніх технологій, автоматизації процесів, використання нових матеріалів і розробка нових продуктів.

- Ефективність виробничих потужностей: Оцінка стану основних засобів, технологічної інфраструктури, стану обладнання, що визначає виробничу здатність підприємства.

- Дослідження і розробки: Ступінь інвестицій у наукові дослідження та розробки, здатність підприємства до створення інноваційних продуктів.

3. Персонал

- Кваліфікація та досвід працівників: Оцінка рівня кваліфікації та професійного досвіду працівників, а також їх здатності до адаптації до змін.

- Мотивація та управлінська культура: Оцінка мотиваційних систем, корпоративної культури, рівня залучення працівників до процесу управління та їх професійної орієнтації.

- Управлінський потенціал: Оцінка ефективності управлінських кадрів, здатності приймати обґрунтовані стратегічні рішення.

4. Маркетингові можливості

- Аналіз ринку: Оцінка позицій підприємства на ринку, його конкурентоспроможності, маркетингових стратегій.

- Клієнтська база: Розмір, лояльність і географія клієнтської бази.

- Бренд і репутація: Оцінка впізнаваності бренду, його іміджу та довіри споживачів.

5. Організаційна структура

- Ефективність організаційної структури: Оцінка адаптованості організаційної структури до змін у зовнішньому середовищі.

- Процеси управління: Оцінка внутрішніх бізнес-процесів, які можуть впливати на ефективність діяльності підприємства (логістика, постачання, виробництво).

Прогнозування економічного зростання підприємства спрямоване на оцінку майбутніх можливостей і ризиків, а також на розробку стратегії зростання. Це включає використання різних методів і підходів для створення обґрунтованих передбачень. В теорії економічного прогнозування найбільш поширені наступні методи [2, с. 136]:

Статистичні методи (експоненціальне згладжування, регресійний аналіз). Ці методи дозволяють побудувати прогнози на основі минулих даних про показники підприємства, такі як обсяг виробництва, прибуток, витрати.

Моделювання (фінансове моделювання). Використання фінансових моделей для оцінки майбутніх фінансових показників на основі зміни різних факторів (ціни на сировину, валютні курси, державна політика).

Аналіз сценаріїв. Розробка кількох альтернативних сценаріїв (песимістичного, оптимістичного, базового) для прогнозування розвитку підприємства в залежності від зовнішніх і внутрішніх факторів.

Метод експертних оцінок. Залучення експертів для прогнозування розвитку на основі їхнього досвіду та знань про ринок, технології, тенденції.

Підприємства при економічному прогнозуванні орієнтуються на наступні фактори економічного зростання:

- 1) Розширення ринків збуту. Прогнозування впливу на зростання доходів від виходу на нові ринки чи збільшення частки на наявних ринках.

2) Інвестиції в інфраструктуру і технології. Оцінка потенційного ефекту від інвестицій в оновлення обладнання, розробку нових продуктів або послуг.

3) Зниження витрат. Оцінка можливостей для зниження витрат на виробництво за рахунок оптимізації процесів, автоматизації, вдосконалення організації праці.

4) Конкурентні переваги. Розвиток унікальних конкурентних переваг підприємства, які дозволяють йому виділятися на ринку і досягати вищих темпів зростання.

Обов'язковою умовою при розробці прогностичних альтернатив враховуються потенційні ризики. Прогнозування економічного зростання також включає аналіз потенційних ризиків, таких як економічна нестабільність, зміни в законодавстві, коливання валютних курсів, зміни на ринку праці або постачальників. Оцінка ризиків дозволяє підготувати підприємство до непередбачених змін і розробити стратегії їх мінімізації.

В процесі прогнозування економічного зростання підприємства орієнтуються на стратегії економічного зростання [3].

Стратегія диверсифікації передбачає вихід на нові ринки або створення нових продуктів для зменшення залежності від існуючих напрямків бізнесу.

Стратегія інновації та автоматизації базується на впровадженні нових технологій для підвищення ефективності виробництва та зниження витрат.

Маркетингові стратегії орієнтовані на залученні нових клієнтів через ефективні рекламні кампанії, розширення бренду та підвищення якості обслуговування.

Таким чином, аналіз внутрішнього потенціалу підприємства є важливим інструментом для оцінки його сильних і слабких сторін, а прогнозування економічного зростання дає змогу визначити оптимальні шляхи розвитку та стратегії для досягнення стабільного зростання і підвищення конкурентоспроможності на ринку. Тільки

завдяки глибокому аналізу та обґрунтованим прогнозам підприємство може ефективно реагувати на зміни в зовнішньому середовищі та досягти сталого розвитку.

Список використаних джерел

1. Федонін О. С., Рєпіна І. М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства : формування та оцінка: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2010. 316 с.

2. Юдіна С. В., Злобіна К. С., Нестеренко С. В. Роль економічних прогнозів на підприємстві. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Випуск 33. Частина 2, 2020. С. 134-138.

3. Охріменко О.О. Міжнародні стратегії економічного розвитку: конспект лекцій [Електронний ресурс]: навч. посіб. для студ. спеціальності 051 «Економіка». Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2023. 149 с.

Жуйков Г.Є.

д.е.н., професор,

ЗВО «Міжнародний університет бізнесу і права»

ДЕЯКІ МІРКУВАННЯ З ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ХЕРСОНЩИНИ В ВІЙСЬКОВИЙ ПЕРІОД

Проблема, яку планується розглянути, дуже багатогранна, її складові виникли не сьогодні і не вчора. Але сьогоднішня ситуація на ринку праці взагалі в Україні, і зокрема в Херсонському регіоні, крім традиційних економічних причин, обумовлена і військовим станом, який безумовно приніс ряд коректив. З ними ні країна, ні регіон, ні державні органи до цього не стикалися.

Навіть поверхневий аналіз вказує, що міграційні процеси в односторонньому порядку, скорочення в кількісному і якісному відношенні ринку праці, зменшення

працездатного населення, зростання дефіциту окремих професій, породило, з одного боку, зниження зайнятості, з іншого – зростання потреб української економіки у фахівцях окремих спеціальностей. На жаль, цей дисбаланс швидко виправити не вдасться, але пом'якшити цілком можливо, в т. ч. і за рахунок мобільності і перепідготовки спеціалістів в закладах освіти різних рівнів.

Серед зловбодених чинників, які раптово вийшли на перший план і впливають на зайнятість населення Херсонщини, є проблеми, пов'язані з розмінуванням території регіону, насамперед сільськогосподарських угідь, та всього комплексу питань, викликаних руйнацією дамби Каховської ГЕС.

Це чергові питання екології, які лежать на поверхні і впливають на формування політики зайнятості. У зв'язку з цим, потрібно дати оцінку та обґрунтувати основні напрями зайнятості й соціального захисту населення області, які направлені на упередження загострення ситуації на ринку праці, забезпечення сприятливих виробничих, житлових і побутових умов та соціального розвитку сіл і міст [3, с. 45].

Аналіз сучасного стану зайнятості населення, більш повно проведений до військових дій, свідчить про збереження негативних тенденцій у використанні трудового потенціалу. По-перше, рівень залучення працездатного населення у суспільне виробництво є надзвичайно високий при низькій ефективності праці, по-друге, структура зайнятості деформована. Це пояснюється рядом причин, серед яких одні з основних: не досконала політика зайнятості, при якій відсутні дієві стимули до праці, низька її мотивація, що призводить до нераціонального розподілу робочої сили за галузями і сферами діяльності [1, с. 56].

Порівняно з промислово розвиненими країнами, в регіоні мало людей працює у невиробничій сфері – деє на рівні 30%. Разом з тим, надзвичайно велика, економічно необґрунтована і недоцільна кількість працівників

зосереджена в апараті органів державного та господарського управління, кооперативних і громадських організаціях.

Так в окремі періоди, кількість управлінців перевищує кількість зайнятих: у науці і науковому забезпеченні у 2,3 рази, громадському харчуванні – у 3,8 рази, у матеріально-технічному постачанні, заготівлі і збуті – у 3,7 рази, у фінансуванні, кредитуванні і страхуванні – у 4,3 рази, на транспорті і зв'язку (в частині обслуговування невиробничих галузей) в 1,5 рази і лише на 7% менше порівняно з кількістю працюючих в житлово-комунальному господарстві та невиробничих видах побутового обслуговування населення.

По суті, непропорційно великий апарат органів державного та господарського управління прирівнявся за розмірами зайнятості до цілої галузі економіки. Така ситуація спричиняє не тільки нераціональне використання трудових ресурсів, а й призводить до великих непродуктивних фінансових втрат на їх утримання при малих можливостях платників податків як регіону так і країни, економіка яких перебуває, крім того, у критичному стані.

Особливо гостра ситуація складається в сільській місцевості, що досить типове для аграрної Херсонщини [2, с. 172]. Деформована структура зайнятості, низька її соціальна спрямованість в значній мірі обумовлені необхідністю самовиживання сільського населення та низькою продуктивністю праці. У сільській місцевості регіонів України в сфері обслуговування зайнято менше чверті працівників, в той час як у розвинених зарубіжних країнах – понад 70%.

Аналітичне дослідження сучасного стану регіональних тенденцій та оцінка ведучих експертів розвитку ринку аграрної праці південного регіону, що присвячені вивченню питання величини попиту й пропозиції на сільському ринку

праці, оцінки безробіття сільських мешканців та соціально-економічних наслідків цих явищ вказують на ряд особливостей, характерних як для всього вітчизняного ринку праці, так і притаманних лише аграрній сфері регіону в цілому.

Однією з найбільших соціально-економічних проблем для країни є нераціональне використання робочої сили й відсутність економічних умов застосувати свої навички у продуктивній діяльності за відповідну платню. Поясненням цього явища є і те, що в Україні, як традиційно й історично аграрній державі, налічується 13,2 млн. або 30,9% задіяних працівників в аграрній сфері, тоді як у провідних державах світу (США, Франція, Німеччина) в сільському господарстві зайнято 3-5% працездатного населення.

Стосовно ж Херсонської області, то на момент повномасштабної військової агресії цей показник становив 570.9 тис. або аж 43,3%! Природне скорочення населення регіону в цей же час становило 3833 людини на рік, а міграційний відтік – 858 особи на рік.

За довоєнними даними, з 15,1 тис. зареєстрованих безробітних по області вакантних посад було тільки 2,6 тис., навантаження на 10 вільних робочих місць становило 273 особи. На сьогодні кількість безробітних становить 12,6 тис. без урахування прихованого безробіття. Аналіз стану трудового потенціалу регіону вказує на те, що регіональний ринок України характеризується сталою тенденцією стійкого скорочення кількості працівників у виробництві аграрної продукції та перманентним збільшенням зайнятого населення в сфері послуг та переробних галузях.

Це, на нашу думку, вимагає від держави заходів з профорієнтації сільського населення, в т. ч. від професійно-технічних закладів освіти – на здобуття знань в таких видах економічної діяльності, як ремонт і обслуговування складної сільськогосподарської техніки, опанування навичками підприємництва в сфері агробізнесу,

заготівельно-торгова діяльність, ремонт побутових приладів та предметів домашнього вжитку, будівельних індустрії.

Вважаємо, що в період кризових ситуацій на ринку аграрної праці, це дасть змогу в значній мірі виправити ситуацію із незбалансованістю ринку праці зокрема в південному регіоні [4, с. 88].

Остання передвоєнна аналітика свідчить, що сукупний попит на працівників у південному регіоні становив: Херсонська область – 489,9 тис., Миколаївська – 537,8 тис., Одеська – 1047 тис. осіб, а сукупна пропозиція за даними областями відповідно становила: 534,0 тис., 586,1 тис. та 112,8 тис., що зумовлювало рівень незбалансованості ринку праці за Херсонською областю 9,2%, Миколаївською – 9,0% і Одеською – 6,3%.

Серед безробітного населення поліпшення рівня його зайнятості в першу чергу повинно торкатися населення саме сільських регіонів, а заходи з оптимізації повинні насамперед базуватися на принципах вдосконалення кадрової політики, розвитку підприємництва, альтернативних видів діяльності і регуляторних важелях впливу на ринок аграрної праці.

В досить узагальненому вигляді, це може бути створення молодіжних бірж праці, дієве економічне стимулювання роботодавців, які створюють нові робочі місця, зростання несільськогосподарського сектора економіки в сільській місцевості, розширення сільськогосподарської та споживчої кооперації, реформування системи заробітної плати, посилення трудової міграції [5, с. 18].

Цілком зрозуміло, що позитивне вирішення основних стратегічних завдань проблеми зайнятості буде залежати від всебічності та залучення до її реалізації державних, обласних та місцевих органів влади через систему законодавчо-правових, адміністративних, організаційних,

економічних, соціальних і психологічних механізмів регулювання.

Список використаних джерел

1. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні. Інститут економіки промисловості НАН України. Донецьк. 2007. 348 с.

2. Виклики і шляхи агропродовольчого розвитку (Б.Й. Паскавер, О.В. Шубровська, Л.В. Молдаван та ін.). Інститут економіки та прогнозування НАН України. Київ. 2009. 432 с.

3. Герасимчук З.В., Олексик А.В. Екологічна безпека регіону: діагностика і механізм забезпечення. Луцьк: «Настир». 2007. 218 с.

4. Кушнір О.Ю., Черненко Н.С. Концептуальні засади стратегії підготовки, перепідготовки та перекваліфікації кадрів місцевого самоврядування в сучасних умовах. Науковий збірник Вінницького кооперативного інституту «Регіон і особливості розвитку і управління в умовах децентралізації влади». Вінниця, 2015. С. 55-59.

5. Щеглюк С.Д. Формування нових видів економічної діяльності в умовах трансформаційної економіки. Львів: ІРД НАН України. 2007. 195 с.

Кириченко А.В.

Бакалавр

ЗВО "Міжнародний університет

бізнесу і права"

ЮРИДИЧНІ ПРОБЛЕМИ ТА ВИКЛИКИ У СФЕРІ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ

Регіональна політика зайнятості має велике значення для розвитку економіки України, оскільки сприяє зниженню безробіття та покращенню соціальних умов у різних

регіонах. Однак існуючі юридичні проблеми, такі як недостатня узгодженість законодавства, неефективне використання ресурсів і відсутність координації між органами влади, ускладнюють ефективну реалізацію політики зайнятості. Це призводить до зниження результативності програм, що негативно позначається на соціально-економічному становищі регіонів. Тому дослідження юридичних викликів у цій сфері є надзвичайно актуальним для вдосконалення правових інструментів та підвищення ефективності політики зайнятості на місцевому рівні[6].

Мета цього дослідження полягає в глибокому вивченні юридичних проблем та викликів у сфері регіональної політики зайнятості в Україні, а також аналізі ефективності існуючих правових механізмів. Дослідження спрямоване на ретельний аналіз законодавчих актів, що регулюють зайнятість населення на регіональному рівні, виявлення недоліків у правовому регулюванні та визначення основних проблем, що виникають під час реалізації цієї політики. Мета також включає вивчення взаємодії між центральними та місцевими органами влади, а також ефективності програм підтримки зайнятості в різних регіонах. Дослідження прагне розробити конкретні рекомендації щодо удосконалення законодавчих норм і правових інструментів для підвищення ефективності регіональної політики зайнятості. Основною метою є формування комплексного розуміння юридичних викликів у цій сфері та розробка практичних заходів для покращення політики зайнятості на місцевому рівні.

Регіональна політика зайнятості є важливою частиною соціально-економічної стратегії, спрямованою на забезпечення рівних можливостей для працевлаштування та покращення умов життя в різних регіонах. Вона охоплює заходи щодо створення нових робочих місць, розвитку трудового потенціалу та підтримки соціальної стабільності.

Основні принципи цієї політики включають рівність можливостей, децентралізацію управління, інклюзивність та адаптивність до змін на ринку праці [3, с. 225-236; 1].

В Україні регіональна політика зайнятості ґрунтується на законодавчих актах, таких як «Про зайнятість населення» [5] та «Про соціальний захист безробітних» [4], що визначають правові засади підтримки зайнятості. Програми зайнятості спрямовані на розвиток малого та середнього бізнесу, інфраструктури та залучення інвестицій. Однак, існують проблеми, такі як нерівномірний розвиток регіонів, неефективні програми перепідготовки кадрів та недостатня взаємодія між органами влади і роботодавцями.

Юридичні проблеми регіональної політики зайнятості ускладнюють її реалізацію на місцевому рівні. Недостатня узгодженість між національним і місцевим законодавством обмежує можливості розробки адаптованих програм зайнятості. Застаріле законодавство у сфері перепідготовки кадрів не відповідає вимогам сучасного ринку праці. Важливою проблемою є відсутність ефективної координації між органами влади та соціальними партнерами, що призводить до неефективності програм. Недостатнє фінансування на місцевому рівні обмежує їх виконання. Для поліпшення ситуації необхідно вдосконалити правові механізми і посилити співпрацю між органами влади та соціальними партнерами[2].

Для ефективної реалізації політики зайнятості необхідно вирішити кілька ключових юридичних проблем. Перш за все, потрібно вдосконалити законодавство, яке регулює зайнятість, зокрема адаптувати нормативні акти до специфіки регіонів. Це дозволить місцевим органам влади створювати програми, що враховують потреби конкретних територій. Важливим є також уточнення механізмів делегування повноважень між центральними та місцевими органами. Іншим важливим кроком є збільшення фінансування програм на місцевому рівні. Необхідно

забезпечити справедливий розподіл бюджетних коштів між регіонами, що дозволить реалізувати нові ініціативи та підвищити рівень зайнятості. Також варто оновити законодавство щодо нових форм зайнятості, таких як тимчасова та дистанційна праця, щоб воно відповідало сучасним вимогам ринку праці. А для покращення координації між органами влади та соціальними партнерами варто створити ефективні механізми взаємодії, наприклад, координаційні групи. Це допоможе розробляти програми, що відповідають реальним потребам ринку праці[7, с. 203-209].

Аналіз юридичних проблем та викликів у сфері регіональної політики зайнятості показав, що основними труднощами є недостатня узгодженість законодавчої бази, труднощі у координації між центральними та місцевими органами влади, а також неефективне використання бюджетних коштів для фінансування програм зайнятості. Проблеми з організацією перепідготовки кадрів та недостатня ефективність програм соціального захисту безробітних значно ускладнюють реалізацію ефективної політики зайнятості на регіональному рівні.

Завдяки вдосконаленню юридичних інструментів та більш ефективній координації між органами влади і соціальними партнерами, можна очікувати покращення ситуації на ринку праці в Україні. Покращення законодавства і підвищення фінансування програм зайнятості дозволять створити більш сприятливі умови для зайнятості населення та розвитку регіонів, що в перспективі сприятиме економічному зростанню та соціальній стабільності.

Список використаних джерел

1. Зайнятість населення та охорона праці: суть та основні принципи та методи регулювання. реферат. Освіта.UA.URL:

https://osvita.ua/vnz/reports/gov_reg/17895/?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 23.12.2024).

2. Калашнікова О. Є. Реформа місцевого самоврядування на півдні України: основні тенденції та проблеми (на прикладі одеської та миколаївської областей). Аналітична записка, Серія «Регіональний розвиток». 2019. № 1.

3. Куцеволова М. В. Фактори впливу на зайнятість населення регіонів: можливості використання при формуванні політики зайнятості. Демографія та соціальна економіка. 2017. № 2 (30). С. 225–236. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2017_2_19 (дата звернення: 23.12.2024).

4. "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" : Закон України від 02.03.2000 № 1533-III : станом на 19.12. 2024 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text> (дата звернення: 23.12.2024).

5. "Про зайнятість населення" : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI : станом на 15 листопада 2024 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 23.12.2024).

6. Регіональні програми зайнятості. Реферат. Освіта.UA. URL: https://osvita.ua/vnz/reports/gov_reg/18005/?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 23.12.2024).

7. Хачатурян О. С. Напрями удосконалення регулювання зайнятості населення та ринку праці на державному та регіональному рівні. Економічні науки. 2019. № 15. С. 203–209. URL: <https://dspace.kntu.kr.ua/handle/123456789/141> (дата звернення: 23.12.2024).

АДАПТАЦІЯ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ДО УМОВ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ

В умовах військового стану система освіти стикається з низкою серйозних викликів, що зумовлені нестабільною ситуацією в країні, руйнуванням інфраструктури, змінами в організації навчального процесу та необхідністю забезпечення безпеки учнів і педагогів. Військові дії, евакуація населення та зміни в політичній ситуації мають значний вплив на роботу навчальних закладів, що вимагає оперативної адаптації освітнього процесу до нових умов. Водночас саме в цей період освіта відіграє ключову роль у підтримці морального духу населення та розвитку майбутнього покоління.

Метою цієї тези є аналіз основних механізмів адаптації навчальних закладів до умов військового стану. Зокрема, буде розглянуто, як навчальні заклади змінюють свої стратегії в управлінні, навчальних програмах та інфраструктурі для забезпечення безперервності освітнього процесу, враховуючи вимоги безпеки, психологічний стан учасників освітнього процесу та специфічні потреби регіональної економіки.

В умовах військового стану освітній процес зазнає значних змін, оскільки традиційні методи навчання стають неможливими через фізичні, економічні та соціальні обмеження. Основним завданням навчальних закладів стає забезпечення безпеки учасників освітнього процесу. В умовах активних бойових дій та постійних загроз навчальні заклади повинні адаптувати свої стратегії, організовуючи навчання в укриттях, а також здійснюючи переведення на

дистанційне або змішане навчання, щоб уникнути відвідування небезпечних місць [1].

Завдяки онлайн-формату заклади освіти можуть продовжувати навчання навіть у регіонах, де фізична присутність учнів і викладачів є небезпечною або неможливою. Змішана модель, яка поєднує традиційні уроки із онлайн-заняттями, дає змогу швидко реагувати на зміни ситуації, забезпечуючи гнучкість у навчальному процесі [3].

Сучасні технології відіграють вирішальну роль у забезпеченні безперервності навчального процесу. Використання платформ для онлайн-занять, таких як Zoom, Google Classroom або Microsoft Teams, а також хмарних сервісів для збереження та доступу до навчальних матеріалів є життєво необхідними. Мобільні додатки та інтерактивні інструменти допомагають урізноманітнити навчальний процес і зробити його ефективнішим [6].

Однак, ця модель не позбавлена складнощів. В деяких регіонах країни проблеми з доступом до Інтернету, відключення електрики або технічні несправності унеможливають повноцінне проведення онлайн-занять. Через це навчальні заклади змушені шукати альтернативні способи забезпечення безперервного навчання, таких як використання мобільних класів або навчальних наборів [2].

Крім того, війна має глибокий психологічний вплив на учасників освітнього процесу. Учні та викладачі переживають стрес і тривогу через бойові дії, втрату рідних, евакуацію чи переміщення в більш безпечні місця.

Навчальні плани адаптуються для відображення реалій військового стану. Важливим компонентом стає інтеграція тем національної безпеки, які охоплюють основи цивільного захисту, першу допомогу та правила поведінки під час надзвичайних ситуацій. Військово-патріотичне виховання також займає значне місце, формуючи в учнів розуміння історії країни та відповідальність перед суспільством.

Викладачі повинні бути готовими до роботи в умовах змін. Підвищення кваліфікації щодо використання сучасних технологій для дистанційного навчання та управління кризовими ситуаціями.

Розвиток методик, адаптованих до умов війни, дозволяє зробити навчальний процес більш стійким. Наприклад, інтерактивні та проєктні методи навчання сприяють зацікавленості учнів та підтримці їхнього психологічного стану. [4]

Ці механізми забезпечують не лише безперервність освітнього процесу, а й його відповідність умовам сучасних викликів.

Війна також призводить до фінансових труднощів для навчальних закладів, оскільки більшість з них залишаються без необхідних коштів на відновлення пошкодженої інфраструктури, закупівлю нових технічних засобів для онлайн-навчання чи організацію змішаних форм освіти. Влада та міжнародні організації намагаються надавати фінансову підтримку, але цей процес часто ускладнюється через нестабільну ситуацію в країні [5].

Отже, освітній процес в умовах військового стану вимагає оперативної адаптації навчальних закладів до нових умов, гнучкості та інтеграції новітніх технологій для підтримки навчання. Однак, основними викликами залишаються забезпечення безпеки учасників освітнього процесу та психологічна підтримка, без яких неможливо досягти успіху в цих складних умовах.

В умовах військового стану система освіти змушена демонструвати гнучкість і здатність до швидкої адаптації, щоб забезпечити безперервність навчального процесу. Ключовими напрямками змін є впровадження дистанційного та змішаного навчання, використання сучасних технологій для організації занять і коригування навчальних програм відповідно до реалій війни та потреб регіональної економіки.

Особливе значення має забезпечення безпеки учасників освітнього процесу та психологічна підтримка, яка є критично важливою для подолання стресу та тривоги в умовах бойових дій. Освітні установи демонструють інноваційний підхід, шукаючи альтернативні методи навчання, такі як мобільні класи чи навчальні набори, однак стикаються з низкою викликів, зокрема фінансовими труднощами та обмеженим доступом до Інтернету в окремих регіонах.

Для успішного подолання цих викликів важливим є залучення додаткових ресурсів, підтримка міжнародних організацій і розвиток внутрішньої стійкості освітньої системи. Таким чином, освіта продовжує відігравати вирішальну роль у формуванні майбутнього покоління та відновленні країни в постконфліктний період.

Список використаних джерел

1. Виклики та можливості для адаптації освітнього процесу в Україні до непередбачуваних реалій війни – дослідження за підтримки ICAP Єднання – Єднання. Новини – Єднання. URL: <https://ednannia.ua/novyny/nashi-povini/12808-vikliki-ta-mozhливosti-dlya-adaptatsiji-osvitnogo-protsesu-v-ukrajini-do-neperedbachuvanikh-realij-vijni-doslidzhennya-za-pidtrimki-isar-ednannya> , грудень 2024 (дата звернення: 24.12.2024).

2. Освіта в умовах війни: виклики та перспективи для України. Інститут аналітики та адвокації. URL: <https://iaa.org.ua/articles/education-in-times-of-war-challenges-and-prospects-for-ukraine/>, 23 жовтня 2023 (дата звернення: 24.12.2024).

3. Освіта.ua. Освітній процес в умовах війни: тенденції та висновки. Освіта.UA. URL: <https://osvita.ua/school/88943/>, 19 квітня 2023 (дата звернення: 24.12.2024).

4. Освіта.ua. Управління освітнім процесом під час війни. Освіта.UA. URL: <https://osvita.ua/school/reform/89084/>, 11 травня 2023 (дата звернення: 24.12.2024).

5. Шевчук І., Шевчук А. Освітня аналітика крізь призму війни: виклики та можливості для вищої школи України. Економіка та суспільство. 2022. № 39. URL:<https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-39-80> (дата звернення: 24.12.2024).

6. Hula L. V. Education of high school students and their adaptation under the conditions of marital state. Innovate pedagogy. 2024. Т. 1, № 71. С. 127–131. URL: <https://doi.org/10.32782/2663-6085/2024/71.1.24> (дата звернення: 24.12.2024).

Коноваленко М. Л.

*аспірант спеціальності «Менеджмент»
ЗВО «Міжнародний університет бізнесу і права»*

ЦИФРОВІЗАЦІЯ РЕГІОНАЛЬНИХ ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

В основних положеннях Концепції розвитку цифрової України та суспільства (2018–2020 рр.) зазначається, що шлях до цифрової економіки пролягає через внутрішній ринок виробництва, використання і споживання цифрових технологій та побудову цифрових інфраструктур. Однак варто пам'ятати, що цифрові перетворення і розвиток цифрової економіки – це складне, стратегічне завдання, тривалий процес. Звісно, прагнучі якнайшвидшого результату, суспільство стикається з величезними труднощами, серед яких: нестача фахівців; відсутність якісного програмного забезпечення; порушення авторських прав та інтелектуальної власності; повільне впровадження в життя нових інформаційних технологій; цифровий розрив та ін.

Нині до цього варто додати воєнний стан в Україні, а перед цим - COVID-19 і карантин, що для більшості країн

світу стали одними з таких глобальних викликів, які випробовують на міцність як економічну систему держави в цілому, так і рівень її безпеки, здатність державних органів управління забезпечити життєдіяльність усіх сфер економіки.

Спираючись на результати аналізу стану цифровізації в кризових умовах, можемо стверджувати, що пандемія коронавірусу і воєнні дії на сьогодні негативно вплинули на інноваційну діяльність, спричинивши значне падіння національної і світової економік, ставши своєрідним випробуванням для економічної сфери, науковоосвітньої спільноти і бізнес-середовища.

Однак, гальмуючи чи уражаючи одні галузі, такі кризові умови стимулюють розвиток інших, зокрема, новачків в ІТ-сфері та цифровізації.

Беручи все це до уваги, а також те, що, в умовах зростання відкритості економіки й підвищення її залежності від глобальних процесів, які здебільшого формуються під впливом невизначеності й ризику, якнайшвидшої корекції потребують управлінські, економічні й соціально-комунікаційні сегменти діяльності, у тому числі за рахунок залучення у практичну сферу економіки й бізнес-середовища digital проєктів, мережево-цифрових ресурсів, remote технологій.

Таким чином, розуміючи складність і глобальність завдань і процесів цифрової трансформації, що відбуваються у період коронавірусу та нестабільності, саме вироблення вираженої політики діджиталізації усіх сфер життєдіяльності суспільства, на наше переконання, стають актуальним напрямом провідною тенденцією, так званим мейнстрімом (англ. mainstream) у формуванні нової економіки, що базується на активному застосуванні сучасних інформаційно-комунікаційних технологій і веб-ресурсів.

Спостерігаючи, як у сучасному світі діджиталізація, проникаючи в різні галузі промисловості, виробничої діяльності, бізнесу стирає межі, робить доступними будь-які науково-практичні відкриття, використання яких у практичній сфері економіки – мегастратегія суспільства.

Отже, через необхідність здійснення ефективної digitalization значно актуалізуються питання пошуку різних варіантів удосконалення віртуального середовища економіки, адаптації до процесу економічного розвитку, вивчення світового досвіду формування електронних платформ, цифрових ресурсів і розробки ефективних digital-проектів. З огляду на це, ключова адженда як порядок денний цифрової трансформації – вірний крок, мейнстрім-тенденція до конкурентоспроможності компаній, бізнесу, господарської діяльності, стимулювання промисловості й подальшого з'ясування першочергових шляхів і перспектив авангардного характеру цифрової трансформації економіки. Проблеми й окремі ключові питання цифровізації галузей економіки, підприємств, бізнесу, правового забезпечення та адаптації електронних ресурсів і цифрових платформ до стимулювання економіки перебувають у центрі уваги вчених і фахівців усього світу: Б. Кінга, Т. Мезенбурга, Т. Халімова. Серед вітчизняних учених найбільш глибоко та різнобічно досліджують проблематику впровадження цифрових проектів в економіку України О. Баранов, О. Данніков, К. Січкаренко, А. Загородній, Н. Краус, О. Голобородько, С. Глібко, О. Криворучко, В. Кохан, Г. Лановська, О. Матусова, Н. Миськовець, О. Розгон, В. Мілаш, Є. Найман, Ю. Носенко, В. Панасюк, Ю. Пасмор, Д. Наміот, В. Купріяновський, В. Фіщук, В. Матюшко та ін.

Інформаційною базою дослідження стали інструктивні, методичні, наукові, нормативно-правові матеріали органів виконавчої влади, офіційні статистичні й оціночні дані про стан процесу цифровізації української економіки в кризових умовах.

Незважаючи на те, що зараз процес дослідження різних проблем, пов'язаних із цифровою трансформацією сфер діяльності суспільства, активізувався, не можна сказати, що вони докладно вивчені й вирішені. Крім того, навіть наявні сучасні практики цифровізації економіки, запропоновані чи апробовані різні варіанти удосконалення механізмів і технологій розвитку економічної сфери, вітчизняними фахівцями, науковцями залишаються, на нашу думку, недостатньо осмислені й висвітлені. Звісно, це створює певні перешкоди, особливо з огляду на те, що діджиталізація – це складний процес.

Таким чином, в Україні як країні, що прагне розвинутої цифрової економіки, ІТ-технології, digital проекти, формування привабливого бізнессередовища, digitalization стає одним із прогресивних мейнстрім-тенденцій з упровадження інноваційних виробництв, індустріальних парків, цифрових платформ, інтернет-бізнесу і стартапів в усі сфери життя й забезпечує перехід економічної сфери діяльності з реального світу у світ віртуальний (online), створює атмосферу відкритості до нових ідей у реалізації глобальних завдань цифрової трансформації економіки.

Література:

1. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки : схвалено розпорядж. Каб. Міністрів України від 17.01.2018 р. № 67-р. Офіційний вісник України. 2018. № 16. Ст. 560. 160
Гартнер: цифровые тренды 2021. Центр международной торговли. URL:
<https://corp.wtcmoscow.ru/services/international-partnership/actual/gartner-tsifrovye-trendy-2021/>

2. Панасюк В. М. Інформатизація та цифровізація: тренди та напрями розвитку в Україні. Інтелект XXI. 2020. № 1. С. 163; Україна 2030Е – країна з розвинутою цифровою економікою : доп. / В. Фіщук, В. Матюшко, Є. Чернів та ін. ; Укр. ін-т майбутнього. Київ, 2019. URL:

<https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyuekonomikoyu.html>

3. Миськовець Н. П. Цифровізація в Україні та світі. Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського. Серія : Економіка і управління. 2019. Т. 30, № 4. С. 63. 164 Top 100 Global Innovators 2021. 10-year anniversary edition. Clarivate. URL: https://clarivate.com/wpcontent/uploads/dlm_uploads/2021/02/Top_100_Global_Innovators_2021.pdf.

4. Лановська Г. І. Інноваційна екосистема: сутність та принципи. Економіка і суспільство. 2017. Вип. 11. С. 258.

*Косов О.А.
аспірант*

ВНЗ «Київський університет ринкових відносин»

ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

Економічна безпека промислових підприємств є важливою складовою національної економічної безпеки та має стратегічне значення для забезпечення сталого розвитку економіки, конкурентоспроможності та стабільності на ринку. Вона включає заходи, що гарантують збереження фінансової стійкості, ефективності операцій та захисту від ризиків, які можуть негативно вплинути на підприємства в умовах мінливого економічного середовища.

Сучасні підприємства змушені функціонувати в умовах нестабільності, глобалізації і зовнішнього середовища, що змінюється.

Адаптація до цього вимагає від підприємств формування певного ресурсного потенціалу забезпечення свого розвитку. У його складі модернізація основних фондів одна із найважливіших чинників ефективності діяльності.

Цей процес потребує значних інвестицій, які завжди пов'язані з ризиком. У цій ситуації захист виробництва від зовнішніх та внутрішніх загроз, що впливають на рівень потенціалу підприємства, означає його економічну безпеку як у кризові періоди, так і у стабільному економічному середовищі. Різниця полягає у визначенні завдань, що стоять перед підприємством у конкретний період.

При сталому розвитку підприємство забезпечує збереження досягнутих позицій, тобто певних обсягів виробництва та реалізації продукції, недопущення фінансових та інших видів втрат. У період кризи найбільшу небезпеку для підприємства становить руйнування його потенціалу (виробничого, науково-технічного, кадрового тощо). Інакше кажучи, здатність підприємства до відтворення у разі знижується, оскільки коштів у розвиток ресурсів майже немає. Промислові підприємства зазвичай дуже повільно виходять із кризи через технологічну відсталість і зношеність основних фондів, відсутність коштів на модернізацію, особливості внутрішнього ринку [1, с.189].

Основні аспекти економічної безпеки промислових підприємств:

1. Фінансова стабільність: Підприємство повинно забезпечити стабільний фінансовий стан для виконання своїх зобов'язань, підтримки оборотного капіталу та інвестування в розвиток. Це включає управління ліквідністю, уникнення банкрутств та забезпечення доступу до фінансування.

2. Управління ризиками: Важливо розробити стратегії для мінімізації фінансових, виробничих, екологічних і соціальних ризиків. Це може включати диверсифікацію постачання сировини, захист від коливань валютних курсів, зміни на ринках праці та зміни у законодавстві.

3. Захист від внутрішніх і зовнішніх загроз: До внутрішніх загроз належать слабкі організаційні процеси,

неефективне управління, корупція, а зовнішні — політична нестабільність, санкції, зміни в міжнародній торгівлі. Це вимагає наявності системи моніторингу і швидкої реакції на зміни.

4. Інноваційний розвиток: Забезпечення технологічного лідерства та впровадження новітніх технологій дозволяє підприємствам бути конкурентоспроможними на ринку, знижувати витрати, покращувати якість продукції та забезпечувати сталість в умовах економічних змін.

5. Захист інформаційної безпеки: У сучасному світі важливим аспектом є захист інформаційних систем підприємства від кібератак та інших загроз, які можуть призвести до витоку важливої інформації, що загрожує фінансовому стану та репутації.

6. Забезпечення енергетичної безпеки: Виробничі підприємства часто залежать від постачання енергоресурсів, тому важливим є управління енергоефективністю, диверсифікація джерел енергії та застосування технологій для зменшення витрат енергії.

7. Дотримання екологічних та соціальних стандартів: Важливо не тільки дотримуватися екологічних норм, але й бути соціально відповідальним підприємством, що дозволяє запобігти негативному впливу на імідж та забезпечити стабільність у взаєминах з громадськістю та органами влади.

Механізми забезпечення економічної безпеки підприємства:

- Моніторинг та аналітика: Постійний моніторинг внутрішніх і зовнішніх факторів, що можуть вплинути на стабільність підприємства. Це дозволяє оперативно виявляти та нейтралізувати загрози.

- Стратегічне планування: Розробка і впровадження довгострокових планів розвитку, орієнтованих на досягнення фінансової та технологічної стійкості підприємства.

- Диверсифікація: Різноманітність продуктів, ринків збуту та постачальників дозволяє знизити залежність від окремих факторів і зменшити ризики.

- Створення резервів: Наявність фінансових, матеріальних та ресурсних резервів для подолання кризових ситуацій є необхідною умовою для забезпечення економічної безпеки.

- Юридична підтримка: Дотримання законодавчих вимог та нормативних актів, що стосуються ведення бізнесу, зменшує правові ризики та забезпечує стабільність на тривалий період.

Отже, економічна безпека промислових підприємств є багатогранною системою, яка включає фінансову стабільність, інновації, захист від ризиків, дотримання екологічних та соціальних стандартів. Забезпечення економічної безпеки дозволяє підприємствам не тільки зберегти свою конкурентоспроможність, але й забезпечити сталий розвиток у складних економічних умовах.

Список використаних джерел

1. Барташевська Ю.М. Економічна безпека підприємства: фактори впливу та шляхи забезпечення. Науковий журнал Мукачівського державного університету. Економіка і суспільство. Випуск 7, 2016. С. 189-194.

Костюк Є.В.

Магістр спеціальності «Менеджмент»

ЗВО «Міжнародний університет бізнесу і права»

Науковий керівник:

Білоусова С.В., доктор економічних наук, професор

ЗВО «Міжнародний університет бізнесу і права»

ВПРОВАДЖЕННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМИ РЕСУРСАМИ

Проблема ефективного управління фінансовими ресурсами підприємств набуває особливої актуальності в умовах глобальної нестабільності та динамічних ринкових змін. Традиційні методи управління фінансами часто виявляються недостатньо оперативними, точними та прозорими для задоволення сучасних потреб бізнесу. Підприємства стикаються з рядом проблем, такими як недостатній контроль фінансовими потоками, несвочасне бюджетування, занадто високі витрати на обробку і аналіз фінансової інформації. Відсутність єдиної системи управління фінансами ускладнює стратегічне планування, призводить до помилок у звітності та підвищує ризики фінансових втрат.

Крім того, у сучасних умовах особливо актуальним є питання пошуку та залучення нових джерел формування фінансових ресурсів. Власних коштів підприємства часто недостатньо для інноваційного розвитку, підтримки операційної діяльності чи подолання кризових явищ. У зв'язку з цим зростає роль цифрових технологій та інструментів, які здатні забезпечити прозорість, гнучкість і ефективність управління фінансами, а також сприяти залученню альтернативних джерел фінансування.

Цифровізація відкриває нові можливості для оптимізації бізнес-процесів, підвищення ефективності та точності фінансових рішень. ERP-системи дозволяють централізувати фінансові дані та спрощують процеси бюджетування та планування. Використання аналітики великих даних (Big Data) забезпечує швидкий доступ до структурованої інформації для аналізу витрат, прогнозування грошових потоків та виявлення ризиків. Штучний інтелект (AI) автоматизує рутинні завдання, включаючи обробку звітності, аудит і прогнозування фінансових показників, що зменшує ймовірність помилок і покращує точність фінансових рішень. Хмарні технології, у свою чергу, забезпечують безпеку, доступність та

ефективний обмін фінансовою інформацією у режимі реального часу.

Цифровізація значно трансформує та доповнює джерела формування фінансових ресурсів підприємств, відкриваючи нові можливості для залучення капіталу, серед яких краудфандинг, венчурні платформи, платформи P2P-кредитування, токенизація активів.

Цифровізація забезпечує компаніям низку переваг. Однак процес впровадження цифрових рішень не позбавлений викликів. Основними перешкодами іноді стають високі витрати на адаптацію технологій, нестача лідерства та стратегічного бачення, низька кваліфікація спеціалістів та культурний опір.

➤ Згідно з опитуванням Gartner, 70% проєктів цифрової трансформації зазнають невдачі через брак підтримки та залучення керівництва. Звіт Harvard Business Review зазначає, що лише 29% CEO підтримують цифрові ініціативи, що гальмує їхній прогрес. [4]

➤ Дослідження MIT Sloan Management Review показують, що основною причиною невдач цифрової трансформації у 90% випадків є культурний опір. [4]

Ключовим аспектом подолання таких викликів є стратегія поступового впровадження та гібридна інтеграція технологій.

➤ Більшість компаній (70%) застосовують комплексний підхід до цифрової трансформації, координуючи зусилля різних відділів для досягнення однакового рівня цифрової грамотності та технологічної підготовленості. [5]

➤ 74% директорів із ланцюгів постачання підкреслюють важливість гібридної хмарної інтеграції для цифрової трансформації. [5]

Це дозволяє компаніям мінімізувати ризики й фінансове навантаження. Поступове впровадження дає змогу оцінити ефективність кожного етапу та коригувати процеси в

реальному часі, уникаючи значних втрат. Гібридна інтеграція, зі свого боку, дозволяє поєднати нові технології з уже існуючими системами, що спрощує адаптацію персоналу та створює менш стресову трансформацію бізнес-процесів. Такий підхід забезпечує баланс між інноваційністю та стабільністю, підвищуючи шанси на успішну цифрову трансформацію.

Практичний досвід компанії «Оболонь» демонструє ефективність поступового впровадження цифрових рішень у фінансову діяльність. Першим кроком стало впровадження електронного документообігу, що значно зменшило час на оформлення фінансових угод і звітів. Після успішної адаптації цього етапу компанія перейшла до впровадження аналітичних інструментів, зокрема Power BI, що дозволило оптимізувати фінансові потоки та прогнозувати майбутні витрати.

OLAP-структури забезпечили керівництву швидкий доступ до багатовимірної аналізи ключових фінансових показників, а штучний інтелект допоміг створити точні прогнози продажів, що підвищило ефективність планування ресурсів та стратегічних рішень.

Важливим етапом успішного переходу було навчання ключових співробітників, які після отримання необхідних навичок допомогли адаптуватися іншим членам команди. Такий підхід забезпечив плавну інтеграцію нових технологій і мінімізував опір персоналу до змін, що в результаті дозволило компанії досягти високої ефективності в управлінні фінансовими процесами. [3]

Впровадження цифрових технологій є необхідним кроком для підвищення ефективності управління фінансовими ресурсами підприємств в умовах глобальної нестабільності. Використання ERP-систем, аналітики великих даних, штучного інтелекту та хмарних технологій дозволяє оптимізувати фінансові процеси, підвищити точність рішень і забезпечити прозорість управління.

Досвід компанії «Оболонь» підтверджує ефективність поступового впровадження. Стратегічний підхід до цифровізації забезпечує стабільну адаптацію технологій, сприяє оптимізації фінансових потоків і підвищує конкурентоспроможність підприємства.

Список використаних джерел:

1. Докієнко Л. М. Цифрова трансформація фінансів підприємства. Підприємництво та інновації. 2022. № 22. С. 18–25. URL: <https://doi.org/10.37320/2415-3583/22.3> (дата звернення: 16.12.2024).

2. Житар М. Стратегія управління фінансовою діяльністю підприємства в умовах діджиталізації бізнес-процесів. Економіка та суспільство. 2024. № 67. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-67-9> (дата звернення: 16.12.2024).

3. «Оболонь» – в ногу з часом. як диджиталізація змінила стратегію управління фінансами одного з найбільших виробників напоїв в Україні – forbes.ua. Forbes.ua | Бізнес, мільярдери, новини, фінанси, інвестиції, компанії. URL: https://forbes.ua/company/obolon-v-nogu-z-chasom-yak-didzhitalizatsiya-zminila-strategiyu-upravlinnya-finansami-odnogo-z-naybilshikh-virobnikiv-napoiv-v-ukraini-09092024-23323?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 16.12.2024).

4. Ajith A. Digital transformation trends 2024. Docsumo - Document AI Platform Built for Scale & Efficiency. URL: https://www.docsumo.com/blogs/digital-transformation/digital-transformation-statistics-and-trends?utm_source=chatgpt.com (date of access: 16.12.2024).

5. Top 65+ digital transformation statistics [2024]. DOIT. URL: https://doit.software/blog/digital-transformation-statistics?utm_source=chatgpt.com#screen35 (date of access: 16.12.2024).

СУЧАСНА СТРУКТУРА ЦИВІЛЬНИХ ПРАВОВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Як відомо, цивільні правовідносини – це врегульовані нормами цивільного права майнові й особисті немайнові відносини, засновані на вільному волевиявленні, майновій відокремленості, юридично рівних учасниках, що є носіями суб'єктивних цивільних прав і обов'язків, які виникають, змінюються, припиняються на підставі юридичних фактів і забезпечуються можливістю застосування засобів державного примусу [1]. Такі правовідносини складаються з трьох необхідних елементів: суб'єктів, об'єктів, змісту.

Сучасна структура цивільних правовідносин в Україні визначається нормативно-правовими актами, зокрема Цивільним кодексом України (ЦКУ), який регулює широкий спектр правовідносин, що виникають у сфері цивільного обігу. Цивільне право є однією з основних галузей права, і його структура включає кілька ключових елементів.

1. Суб'єкти цивільних правовідносин. Суб'єктами цивільних правовідносин є учасники, які мають юридичні права і обов'язки. Вони можуть бути:

- фізичні особи – громадяни України, іноземці та особи без громадянства;
- юридичні особи – організації, компанії, установи та інші юридичні структури, зареєстровані в Україні;
- держава та її органи – органи державної влади, місцевого самоврядування та інші суб'єкти публічної влади, які можуть виступати в ролі учасників цивільних правовідносин.

2. Об'єкти цивільних правовідносин. Об'єктами цивільних правовідносин є майнові та немайнові блага, на

які спрямовані права та обов'язки учасників правовідносин. Це можуть бути:

- майно: рухоме (товари, транспортні засоби) і нерухоме (земельні ділянки, будівлі, споруди);
- нематеріальні блага: авторські права, права на інтелектуальну власність, особисті немайнові права (наприклад, право на ім'я);
- інші об'єкти: земельні ділянки, цінні папери, акції, паї та інші активи.

3. Цивільні правовідносини за змістом. Цивільні правовідносини можна поділити на кілька типів за змістом і метою:

- майнові правовідносини – це правовідносини, в яких учасники здійснюють правомочності щодо майна (наприклад, купівля-продаж, оренда, дарування, позика);
- особисті немайнові правовідносини – вони пов'язані з захистом прав на немайнові блага (наприклад, право на честь, гідність, приватне життя, авторські права);
- зобов'язальні правовідносини – виникають, коли одна сторона зобов'язується виконати певну дію або утриматися від неї на користь іншої сторони (наприклад, зобов'язання за договором).

4. Правовідносини за основними видами договорів. Одним з основних способів виникнення цивільних правовідносин є укладення договорів. Вони регулюються різними нормами і можуть мати різні форми:

- договори про передачу майна (купівля-продаж, дарування, оренда);
- договори про надання послуг (підряд, найм, агентування);
- фінансові договори (кредитування, позика, страхування);
- інтелектуальна власність (ліцензійні договори, договори на передачу авторських прав).

5. Методи захисту прав та інтересів учасників цивільних правовідносин. Захист цивільних прав відбувається через:

- виконання зобов'язань: шляхом виконання договору, надання майна чи послуг;
- відшкодування збитків: у разі порушення договору або заподіяння шкоди;
- судовий захист: через звернення до суду для вирішення спорів;
- самозахист прав: у випадках, коли це допускається законодавством (наприклад, самовільне відновлення порушеного права).

6. Основні джерела цивільного права в Україні. До основних джерел цивільного права відносяться:

- цивільний кодекс України (Основний документ, який регулює всі питання цивільних правовідносин);
- закони та підзаконні акти (зокрема, законодавство про інтелектуальну власність, земельне право, підприємницьку діяльність);
- рішення судів (особливо рішення Конституційного суду та Верховного Суду, які впливають на тлумачення норм права).

7. Особливості сучасних цивільних правовідносин.

- цифровізація і інтернет-платформи. З розвитком технологій з'являються нові форми цивільних правовідносин, зокрема через інтернет, електронні підписи, онлайн-договори;
- інтелектуальна власність. Розвиток цифрових технологій сприяє зростанню значення прав на інтелектуальну власність (авторські права, торгові марки, патенти);
- захист прав споживачів. Враховуючи європейські стандарти, національне законодавство забезпечує захист прав споживачів, зокрема через механізми повернення товарів, гарантій та захисту від недобросовісної практики.

Цивільні правовідносини в Україні є важливою складовою правової системи держави. Їх структура обумовлена не лише нормативно-правовими актами, але й соціально-економічними умовами. Від ефективного врегулювання цих правовідносин залежить не тільки правова безпека, а й стабільність економічних процесів у країні.

Список використаних джерел

1. Цивільний кодекс України. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 16.01.2003 р. № 435-IV). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 25.12.2024).

*Нечипорук Ю.С.,
аспірант спеціальності «Маркетинг»
ЗВО «Міжнародний університет бізнесу і права»*

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ БРЕНДУ РОБОТОДАВЦЯ

Тема щодо розвитку бренду роботодавця досі маловивчена українськими науковцями. Топ-менеджери компаній, які відповідають за маркетинг, управління людськими ресурсами, усвідомлюють потребу в побудові сильного внутрішнього та зовнішнього брендів компанії для залучення найкращих спеціалістів потрібних галузей. Тому розроблять на практиці власні моделі розвитку. Здебільшого вони орієнтуються на закордонний досвід високорозвинених держав, оскільки дана сфера є більш застосованою та вивченою за кордоном.

Спеціалісти зі стратегій та розвитку топ-команд в бізнесі як правило зазначають три напрямки роботи з брендом роботодавця:

- досвід взаємодії аудиторій із компанією, де детально аналізуємо те, що роботодавець пропонує, та потреби, які є на ринку;

- ціннісна пропозиція роботодавця, де визначаємо наявні переваги, що компанія пропонує, аналізуємо наскільки вони відповідають потребам аудиторій та за потреби корегуємо;

- комунікація, де визначаємо як доносити інформацію до аудиторій та як допомогти їм самостійно розповідати про компанію.

На основі цього можна виділити вісім етапів для успішної побудови бренду роботодавця:

1. Формування цілей та завдань стосовно людських ресурсів компанії. На даному етапі обов'язково потрібно прописати певні маркери та показники оцінки.

2. Аудит бренду роботодавця. Потрібно проаналізувати публікації в засобах масової інформації, рейтинги, думки поточних, потенційних та минулих співробітників щодо компанії. Для детального розуміння варто опитати й думки щодо конкурентів. Адже слабкі сторони конкурентів можна використати для набуття сильних сторін компанією, для якої розробляється бренд роботодавця.

3. Аналіз потреб поточних та потенційних співробітників. Варто зосередитись на трьох напрямках: що важливо, що шукають та чого не вистачає в компанії або не вистачало в інших роботодавців.

4. Формування ціннісної пропозиції. На даному етапі необхідно систематизувати отриману інформацію в попередніх трьох пунктах та сформувати головні виходи та переваги, що стануть ключовими для поточних та потенційних співробітників і будуть органічними в компанії. До ціннісної пропозиції може належати: офіс (місцезнаходження, робоча інфраструктура, зовнішній та внутрішній вигляд); фінансові вигоди; графік та ритм роботи;

соціальний пакет; організаційна структура; стиль менеджменту; корпоративна культура тощо.

5. Побудова шляху взаємодії внутрішньої та зовнішньої аудиторії з компанією. Автор зазначає важливість побудови шляху від початку пошуку інформації про підприємство до звільнення. Завдяки цьому потрібно визначити проблемні моменти під час взаємодії та шляхи їх вирішення.

6. Донесення рішень через ключові канали та інструменти комунікації. До внутрішніх можемо віднести блог, лендінг, сторінки в соціальних мережах, офіс, транспорт тощо. До зовнішніх: ЗМІ, спонсорства, конференції, виставки, пряма реклама та інші. Формувати «повідомлення» варто на основі попередньо визначеної ціннісної пропозиції.

7. Залучення поточних співробітників до розвитку бренду роботодавця. Менеджменту компанії необхідно забезпечити можливість правникам розповідати про бренд: допомогти в писанні відгуків та в налаштуванні соціальних мереж, організувати брендовані фотозони, розробити продукцію з логотипом компанії тощо.

8. Визначення відповідального за розвиток бренду роботодавця. В його обов'язки мають входити: контроль процесу згідно з цілями та завданнями компанії, оцінка результатів, які попередньо визначили на першому етапі.

Аналізуючи такий підхід, можемо зауважити наступні недоліки представленої ним етапності в публікації:

- нечіткість системності підходу;
- відсутність аналізу наявних елементів бренду компанії: місія, цінності тощо;
- сфокусованість лише на ціннісній пропозиції роботодавця.

Проте даний підхід також має певні переваги:

- зрозумілість та простота реалізації;
- практичність;
- всебічний аналіз різних аудиторій.

Інші підходи до розвитку бренду роботодавця
Розглянемо в наступних роботах.

Література:

1. Бутко, М.П., Дітковська, М.Ю., Задорожна, С.М., 2016. Стратегічний менеджмент: навч. посіб. К. : «Центр учбової літератури», 376 с.

2. Гурочкіна, В.В., Будзинська, М.С., 2020. Циркулярна економіка: українські реалії та можливості для промислових підприємств. Економічний вісник. Серія: фінанси, облік, оподаткування, 5, 52-64. URL:

<https://core.ac.uk/download/pdf/328113907.pdf>

Попова

А.Б.,

к.е.н., доцент

кафедри фінансів, обліку та оподаткування

ЗВО «Міжнародний університет

бізнесу і права» м. Херсон

СТРУКТУРНО-ФУНКЦІОНАЛЬНІ ЗМІНИ РИНКУ ПРАЦІ ХЕРСОНЩИНИ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОЇ АГРЕСІЇ РОСІЇ ПРОТИ УКРАЇНИ

Повномасштабне вторгнення РФ в Україну від 24 лютого 2022 року спричинила спершу до дестабілізації процесу регіонального розвитку регіону: окупація Херсонської області з перших днів, активні бойові дії зумовили економічне падіння через втрату контролю над цією територією та її економічним потенціалом.

Починаючи з 2014 року регіональна економіка та економіка держави в цілому, а також українське суспільство звикли до стану гібридної війни, яка стала поступовим чинником вагомих змін моделі просторового розвитку

України, зокрема втрату технологічного та інноваційного потенціалу її регіонів.

Але означені економічні дисбаланси регіонального розвитку державі вдавалось регулювати за рахунок механізмів податково-бюджетної та регіональної політики (тут не слід забувати про позитивний вплив адміністративно-фінансової децентралізації) [1, с. 4].

Відкритий воєнний напад Росії несе значні виклики, загрози і проблеми для розвитку України у короткотерміновому і у довготерміновому періоді. Впродовж останніх років мають вплив такі деструктивні чинники:

- значні втрати людського потенціалу: з одного боку втрати у вигляді людських жертв, з іншого у формі біженців – понад 4 мільйони осіб [1, с. 4] вдалися до зовнішньої міграції і мають можливість завдяки різноманітним програмам підтримки залишитися в інших країнах на 1,5-3 роки або навіть не повернутися в Україну, ще 6,5 млн. внутрішньо переміщених осіб [1, с. 4], які з переїздом втрачають місце праці, як наслідок масштабний перерозподіл трудових ресурсів всередині країни та структурно-функціональні зміни регіональних ринків праці у воєнний та повоєнний періоди;

- припинення діяльності малого та середнього бізнесу та закриття великих підприємств в зоні бойових дій, руйнування критичної інфраструктури та житла, мінування території та сільськогосподарських угідь. Процеси релокації бізнесу, які активно зараз відбуваються, формують нові виклики та структурні дисбаланси економічного розвитку областей, зокрема Херсонщини, водночас продукуючи нові вікна можливостей для економічного зростання інших окремих регіонів, де це дозволяє безпекова ситуація. Проблема полягає у тому, що використання таких можливостей ускладнене надзвичайною економічною та геополітичною турбулентністю в Україні та світі загалом;

- скорочення обсягів ключових експортних позицій, а також кардинальним порушенням логістики, передусім морської. Через блокаду морських портів з боку РФ, внаслідок чого Україна втрачає щомісяця 1,5 млрд. доларів[1, с. 4].

- загрози продовольчій та енергетичній безпеці;

- зниження економічної активності призвело до фіскального та бюджетного дефіциту, а надвисокі ризики практично зводять до нуля ймовірність приватного інвестування в найближчі роки. Натомість стратегічну перспективу можуть забезпечити лише інвестиції країн-донорів, міжнародних фондів, зовнішні інвестиційні програми;

- підвищення податкових ставок також є вагомим чинником закриття підприємств, зокрема малого та середнього бізнесу;

- втрата податкових доходів державного та місцевих бюджетів.

Означені проблеми істотно ускладнюють життєдіяльність, виживання та розвиток Херсонщини та її територіальних громад, які знаходяться на прифронтовій території, у зоні активних бойових дій та в окупації.

З огляду на сильне суспільно-політичне потрясіння, зумовлене повномасштабною збройною агресією РФ проти України, значних змін зазнають усі сфери, сектори і галузі як української, так і економіки Херсонщини, у тому числі ринок праці та сфера зайнятості.

Диспропорція та дисбаланс ринку праці Херсонщини, які утворилися та продовжують розвиватися, обумовлені такими тенденціями, як вимушена внутрішня міграція біженців, значна частина яких втратила роботу, збільшуючи дефіцит працівників області та Південного регіону в цілому, послаблення кадрового потенціалу суб'єктів господарювання унаслідок мобілізації їх персоналу, зовнішня еміграція населення, релокація бізнесу, що змінює

характеристики пропозицій робочих місць і попиту на працю.

Перед початком повномасштабного вторгнення Російської федерації в Україну було зареєстровано близько 1,5 млн ВПО. Відтоді їх чисельність стала стрімко зростати. Станом на 20 грудня 2023 року налічувалось 4,9 млн. зареєстрованих ВПО, а загальна їх чисельність, за оцінками, становила

5,5–6,5 мільйонів. Серед зареєстрованих ВПО 3,6 млн. осіб (73,5 %) перемістилися після 24 лютого 2022 року. [2, с.1].

Сьогодні, в умовах повномасштабної війни, Державна служба зайнятості реалізовує державні програми, які мають на меті в першу чергу, фінансово підтримати український бізнес та допомогти в працевлаштуванні нашим громадянам.

На Херсонщині є такі актуальні програми, як «Армія відновлення», яка реалізовується з березня 2023 року.

Населені пункти Херсонської області, які постраждали від військової агресії, потребують відбудови та швидкого реагування на виклики, спричинені війною. Люди деокупованих територій Бериславського та Херсонського районів виконують роботи різного характеру відповідно до потреб громад: залучаються до ремонтно-відновлювальних робіт, вантажно-розвантажувальних робіт в Пунктах видачі гуманітарної допомоги, заготівлі дров до опалювального сезону, розбору завалів, надають допомогу вразливим категоріям населення тощо.

За період 2023 року фахівцями Херсонської обласної служби зайнятості було видано 1 401 направлення на суспільно корисні роботи, а за перше півріччя п.р. показник збільшено у 1,5 рази та становить – 2 085 направлень на суспільно - корисні роботи [3, с. 1].

Програма «Власна справа» реалізовується в рамках Урядового проєкту «єРобота», діє вже два роки та

спрямована вона на підтримку малого та середнього бізнесу. Мікрогрант надається на відкриття чи розширення вже існуючого бізнесу.

Головна умова – створення робочих місць відповідно до отриманих грантових коштів:

- до 150 тис. грн — треба створити 1 робоче місце;
- до 250 тис. грн — треба створити 2 робочі місця.

На Херсонщині за 2023 рік було видано 15 мікрогрантів, 11 по Бериславському району, 4 – по Херсонському. Створено нових 29 робочих місць.

А за перше півріччя п.р. видано вже 10 мікронгрантів, з них – 9 по Бериславському району, 1 – по Херсонському та в загальному створено 19 робочих місць [4, с. 1].

Програма «Ваучер на безкоштовне навчання» дає можливість громадянам пройти безкоштовне навчання (підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації) за 124 професіями та спеціальностями.

За 2023 рік Херсонською обласною службою зайнятості видано 302 ваучери, а за перше півріччя цього року вже 299 ваучерів. Найбільш популярними серед спеціальностей стали: «Медицина»; «Медсестринство»; «Фармація», промислова фармація»; «Технології медичної діагностики та лікування». Поміж професій лідирують: кухар, продавець продтоварів, електрогазозварник, кондитер, оператор котельні [4, с. 1].

Диспропорції на ринку праці перешкоджають і спроможності підприємств відновлювати свою діяльність, і спроможності громадян мати власні джерела заробітку і планувати своє економічне майбутнє.

Дисбаланс на ринку праці буде посилюватись. За прогнозом Мінекономіки, протягом наступного десятиріччя на ринку праці виникне дефіцит близько 4,5 млн працівників. Зокрема, до 2028 року максимальне зростання попиту на фахівців очікується у сферах адміністративного та допоміжного обслуговування (в 2,4 раза порівняно з 2022

роком), будівництва (у 2,3 раза), інформації та телекомунікацій (у 2,2 раза). Впродовж цього періоду зростатиме попит на фахівців у ключових галузях економіки та суспільного життя, а саме: інженерів, технічних фахівців, військових фахівців, STEM-спеціалістів (природничі науки, технології, інженерія, математика), медичних працівників, енергетиків, будівельників, фахівців з публічної політики та врядування [2, с. 3].

Список використаних джерел

1. Економіка регіонів України в умовах війни: ризики та напрямки забезпечення стійкості: науково-аналітичне видання / наук. ред. Сторонянська І.З. Львів, ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України». 2022. 70 с.

2. Міністерство соціальної політики України. Стратегія демографічного розвитку України на період до 2040 року. Електронний ресурс – режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/projects/870/>

3. Херсонська міська рада. Електронний ресурс – режим доступу: <https://miskrada-ks.gov.ua/news/na-khersonshchyni-pratsiuiut-prohramy-sluzhby-zajniatosti-shcho-pidtrymuiut-biznes-i-pratsevlashtovuiut-hromadian/>

4. Херсонський обласний центр зайнятості. Електронний ресурс – режим доступу: <https://khe.dcz.gov.ua/>

***Прохорчук С.В.,
професор кафедри фінансів, обліку та оподаткування
ЗВО «Міжнародний університет бізнесу і права»***

ВІЙНА І ДЕФЦИТ ПРАЦІВНИКІВ

Умови війни призвели до переселення жителів прифронтових областей та регіонів, де відбуваються воєнні дії. Деякі з них перемістилися в інші регіони України або навіть за її межі, шукаючи нові робочі місця та можливості.

На тлі сучасних технологій дистанційна робота стала новою реальністю для багатьох шукачів роботи.

Проте наразі в Україні спостерігається нестача кваліфікованих працівників, особливо в галузях, де необхідна спеціалізована освіта та досвід (наприклад медицина та освіта). Така ситуація стає серйозною проблемою, яка впливає на різні галузі та економічну стабільність України. Також це може призвести до збільшення безробіття серед молоді та молодих спеціалістів.

Як змінюється динаміка кадрових ресурсів та як суспільство й уряд допомагають у вирішенні викликів ринку праці?

За метріалами Інститу аналітики та адвокації в рамках Програми сприяння громадській активності «Долучайся!», що фінансується Агентством США з міжнародного розвитку (USAID) та здійснюється Раст в Україні можна говорити про наступне. У вересні 2023 року одна із найвідоміших онлайн-платформ для пошуку роботи в Україні Work.ua зафіксувала рекордну кількість вакансій від початку повномасштабного вторгнення – 105 809 пропозицій.

Найбільше роботодавці пропонують роботу в

- Київській області (34 574 пропозиції);
- Дніпропетровській області (10 153 пропозиції);
- Львівській області (9 994 пропозиції);
- Одеській області (7 092 пропозиції);
- Харківській області (3 852 пропозиції).

Така рекордна кількість вакансій може бути індикатором розвитку певних галузей економіки України. Наприклад, інноваційних стартапів, інформаційних технологій та інших галузей, які демонструють зростання попиту на спеціалістів. Однак, такі сфери здебільшого вимагають праці кваліфікованих фахівців, яких на ринку не вистачає.

Також перспектива кар'єрного росту за кордоном може змушувати працівників шукати можливості за межами

України, що ускладнює завдання для внутрішніх роботодавців. На тлі нестачі кваліфікованих працівників, ринок праці стає конкурентнішим. Підприємства змушені змагатися за обмежений ресурс – висококваліфікованих фахівців. Це призводить до зростання зарплат та покращення умов для працівників, що може бути позитивним явищем для тих, хто шукає роботу.

Яких кваліфікованих спеціалістів не вистачає в Україні?

Кількість вакансій у сфері “Медицина, фармацевтика” помітно зросла від початку повномасштабного вторгнення, як і заробітні плати за цими спеціальностями. Проте, це створює ілюзію “взірцевої” категорії – дефіцит кваліфікованих медичних та фармацевтичних фахівців створює, знову ж аки, пропозиції без попиту.

Така ситуація може призвести до зниження якості медичних послуг, збільшення очікуваного часу на обслуговування та погіршення стану здоров’я населення. У галузі фармацевтики це може спричинити недостатню доступність ліків та підвищення їх вартості.

Які вимоги ставлять роботодавці до своїх майбутніх співробітників у галузі медицини? За статистикою, 67% вакансій передбачають наявність досвіду роботи. Третина вакансій (33%) призначені для молодих спеціалістів, адже не передбачають його наявність, а 14% відкриті для студентів, що створює можливості для тих, хто навчається або є випускником освітнього закладу. Також 8% вакансій передбачені для людей з інвалідністю з інвалідністю, що підкреслює рівень інклюзивності на ринку праці.

Також підвищується попит на спеціалістів у галузях “Маркетинг, реклама, PR”, “ЗМІ, видавництво, поліграфія”, “Логістика, склад, ЗЕД” та “Бухгалтерія та облік”.

Можливі шляхи вирішення проблеми на ринку праці:

- Реінтеграція ВПО. Уряд України може спрямувати зусилля на підтримку і реінтеграцію переміщених осіб,

зокрема надання можливостей для перепідготовки та підвищення кваліфікації;

- Програми стимулювання розвитку галузей. Для привернення кваліфікованих працівників у важливі галузі економіки можна впровадити програми стимулювання, такі як фінансові пільги, гранти для освіти тощо;

- Розвиток внутрішнього ринку праці. Україна може інвестувати у розвиток власних кадрових резервів, зокрема шляхом розширення освітніх програм та підтримки студентів/молодих спеціалістів;

- Міжнародне співробітництво. Україна може встановити співпрацю з іншими країнами для обміну фахівцями та стажування. Міжнародне співробітництво може допомогти вирішити проблему нестачі кваліфікованих працівників.

- Підтримка бізнесу та інновацій. Для залучення кваліфікованих працівників важливо створити сприятливі умови для бізнесу та інновацій – спрощення бюрократичних процедур, надання фінансової підтримки для стартапів та діючих підприємств.

Література:

1. Мигал М. Війна і дефіцит працівників: динаміка кадрових ресурсів в Україні. Інститут аналітики та адвокації: веб-сайт URL: <https://iaa.org.ua/articles/vijna-i-deficyt-pracivnykiv-dynamika-kadrovyyh-resursiv-v-ukrayini/> (дата звернення: 10.03.2024).

2. Андріанова Т. Люди як капітал: якою має бути кадрова політика під час війни. NV Бізнес: веб-сайт URL: <https://biz.nv.ua/ukr/markets/zmini-lyudskogo-kapitalu-v-ukrayini-pid-chas-viyni-tendenciji-viklikita-rishennya-50365276.html> (дата звернення: 10.03.2024).

3. Галиняк Л., Співак С., Мариняк Б. Відновлення кадрового дефіциту у військовий час. *Розвиток соціально-*

економічних систем в геоeкономічному просторі: збірник тез доповідей IV Міжнародної науково-практичної конференції (м. Тернопіль, 22–23 травня, 2024 р.). Тернопіль, ФОП Паляниця В.А., 2024. С. 25–28.

Сасько С. А.

ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ФОРМУВАННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ХЕРСОНЩИНИ В УМОВАХ КРИЗИ

Сучасні економічні та соціальні виклики, спричинені воєнним станом в Україні та турбулентністю економіки, створюють потребу у формуванні підприємницької компетентності здобувачів освіти. Херсонщина, як регіон із складними соціально-економічними умовами, потребує адаптації освітніх програм до вимог ринку праці, спрямованих на розвиток підприємливості та самоорганізації.

Попри значні втрати в економічній активності та інфраструктурі, саме адаптація освітніх програм до реальних кризових умов може стати вирішальним кроком у подоланні цих викликів [1]. Необхідно впроваджувати нові навчальні методики, які враховують нестачу ресурсів і нестабільність ринку праці.

Воєнні дії призвели до значних руйнувань промислових об'єктів, бізнесу та логістичних шляхів, що ускладнює створення підприємницького середовища [2]. Брак доступу до стабільних джерел фінансування та ресурсів значно знижує можливості для практичного впровадження підприємницьких ідей.

Велика кількість молоді та викладачів залишили регіон, що створює кадровий дефіцит як у навчальних закладах, так і серед потенційних підприємців. Цей процес посилює демографічний тиск і зменшує економічну активність.

Через падіння доходів населення скорочується попит на товари та послуги, що ускладнює запуск і розвиток нових підприємств [3].

Освітні бар'єри, пов'язані з відсутністю сучасних технологій та ресурсів, можуть бути подолані завдяки активному використанню цифрових інструментів [4]. Онлайн-платформи, цифрові хаби та інтерактивні засоби дають можливість здобувачам освіти навчатися навіть в умовах обмеженого доступу до традиційних ресурсів.

У багатьох закладах освіти відсутні спеціальні навчальні програми, які враховують виклики війни, кризових умов та потреби місцевого ринку праці. Програми часто орієнтовані на застарілі моделі бізнесу, що не відповідає сучасним викликам.

Обладнання та матеріально-технічна база, необхідна для практичних занять з підприємництва, часто застарілі або були втрачені через воєнні дії. Це ускладнює проведення практичних занять, необхідних для розвитку реальних навичок.

Значна частина здобувачів освіти та викладачів не має доступу до сучасних цифрових технологій, що обмежує можливості для дистанційного навчання, участі у тренінгах та онлайн-курсах з підприємництва.

Психологічна вразливість студентів через кризові умови може стати перешкодою для розвитку підприємницького мислення [5]. Проте цю проблему можна повернути на перспективу, впроваджуючи програму мотивації та психологічної підтримки. Через тренінги, наставництво та приклади успішних історій можна формувати у молоді впевненість у власних силах і готовність до ризику.

Багато здобувачів освіти мають досвід перебування в окупації, втрати близьких або майна. Це призводить до зниження психологічної стійкості, впевненості в собі та готовності до ризику, що є критично важливими для підприємницької діяльності.

Умови кризи, невизначеність майбутнього та нестабільність ринку праці демотивують молодь займатися підприємництвом, особливо якщо вони не бачать перспектив у регіоні.

У кризових умовах ризику, пов'язані з відкриттям власної справи, сприймаються як непосильні, що значно знижує ініціативність здобувачів освіти.

Зменшення кількості бажаних роботодавців в регіоні є серйозною перешкодою, цей виклик можна подолати через розробку грантових програм, стажування і співпраці з бізнесом. Це дозволяє здобувачам освіти не лише отримати практичний досвід, а й стати ініціаторами власної справи.

У регіоні бракує фахівців, які могли б виступити наставниками для студентів, допомагаючи їм з розробкою бізнес-планів та запуском стартапів.

Через економічний спад багато компаній або закрилися, або значно скоротили свою діяльність, що ускладнює для студентів доступ до стажувань і практичного досвіду.

Поєднання освітніх інновацій, психологічної підтримки та розробки місцевих стратегій розвитку підприємницької діяльності може сприяти подоланню перешкод і формуванню у здобувачів освіти необхідних компетенцій.

Відсутність сформованої підприємницької культури може бути компенсована активним розвитком соціального підприємництва, яке орієнтоване на вирішення місцевих проблем. Це допоможе здобувачам освіти не лише розвивати бізнес, а й позитивно впливати на громаду, залучаючи її до економічної активності. Реалізація ініціативи можлива через:

- соціально орієнтовані проекти: стимулювання здобувачів освіти розробляти бізнес-проекти, які одночасно вирішують соціальні проблеми регіону (відновлення інфраструктури, екологічні ініціативи, допомога вразливим категоріям населення).

- взаємодія з громадами: залучення місцевих громад до співпраці зі студентами для розвитку місцевих ініціатив, які мають підприємницький потенціал.

Формування підприємницької компетентності здобувачів освіти на Херсонщині є ключовим чинником у подоланні соціально-економічних викликів, зумовлених воєнними діями та кризовими умовами. У сучасному світі підприємницька діяльність виступає не лише як засіб економічного життя, а й як механізм створення нових можливостей для відновлення регіону та формування його перспективного майбутнього.

Підприємницька компетентність здобувачів освіти може стати рушійною силою відновлення економіки Херсонщини. Молодь, здатна адаптуватися до викликів, створювати власний бізнес та генерувати нові ідеї, забезпечувати сталий розвиток регіону. Успішні підприємці сприяють створенню робочих місць, підвищенню інноваційності економіки та формуванню позитивного іміджу регіону навіть в умовах турбулентності.

Таким чином, інтеграція сучасних підходів до навчання, підтримка молодіжних ініціатив та розвиток підприємницької культури стануть кроком до сталого майбутнього Херсонщини, незважаючи на всі виклики.

Список використаних джерел

1. Державна служба статистики України. (2023). Соціально-економічний розвиток Херсонської області в умовах війни. URL: <https://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 01.01.2025).

2. Міністерство освіти і науки України. (2023). Методичні рекомендації щодо організації навчального процесу в закладах професійної освіти в умовах військового стану. URL: <https://mon.gov.ua> (дата звернення: 01.01.2025).

3. Савченко, І. М. (2021). Інноваційні підходи до викладання підприємницьких дисциплін у закладах освіти. *Освітні інновації*, (12), 45–50.

4. Ковальчук, І. В., & Савчук, О. М. (2020). Цифрові технології у формуванні підприємницької компетентності студентів. *Інформаційні технології в освіті*, (43), 92–101. DOI: 10.14308/ite000715.

5. Петренко, А. В. (2022). Соціальне підприємництво в Україні: можливості та виклики. *Економіка і держава*, (5), 34–39.

Труш Олександр
здобувач освітнього ступеню доктор філософії,
ОНП «Міжнародні економічні відносини»,
Державний торговельно-економічний університет
Фокіна-Мезенцева К.В.
доктор економічних наук, професор,
професор кафедри міжнародного менеджменту
Державний торговельно-економічний університет
ORCID: 0000-0003-2177-987X

ЕКСПОРТНІ СТРАТЕГІЇ КРАЇН В УМОВАХ ГЕОПОЛІТИЧНИХ КОНФЛІКТІВ

У сучасних умовах геополітичних конфліктів експортні стратегії країн зазнають суттєвих трансформацій, зумовлених змінами в глобальній економіці, порушеннями ланцюгів постачання та впливом політичних рішень на міжнародну торгівлю. Збройні конфлікти, торговельні війни, економічні санкції та інші форми геополітичної нестабільності безпосередньо впливають на здатність країн підтримувати сталі експортні потоки та забезпечувати економічну безпеку [1].

Одним із головних викликів для країн в умовах конфліктів є порушення глобальних логістичних мереж.

Наприклад, війна в Україні спричинила серйозні перебої в постачанні зернових, енергоносіїв та інших стратегічних товарів, що змусило багато країн переорієнтовувати свої логістичні маршрути та шукати альтернативні ринки [2]. Така ситуація потребує гнучких експортних стратегій, здатних оперативно реагувати на зміни зовнішнього середовища.

Енергетична безпека стає ще одним ключовим фактором, що визначає експортну політику країн у період геополітичних конфліктів. Залежність від постачання енергоносіїв із нестабільних регіонів змушує країни диверсифікувати свої енергетичні потоки, інвестувати в альтернативні джерела енергії та зміцнювати внутрішню інфраструктуру [3]. Ці процеси, в свою чергу, впливають на обсяги експорту як енергетичних ресурсів, так і продукції, яка потребує енергоємного виробництва.

В умовах кризи підприємства також змушені адаптувати свої експортні стратегії. Вони прагнуть мінімізувати ризики, обираючи менш вразливі ринки та скорочуючи залежність від регіонів, охоплених конфліктами. Значну увагу приділяють логістиці, переглядаючи маршрути постачання та шукаючи більш безпечні та ефективні шляхи доставки продукції [4]. Крім того, зростає роль персоніфікованих підходів до клієнтів та партнерів, що дозволяє зберегти конкурентоспроможність навіть у нестабільних умовах.

Геополітичні конфлікти часто супроводжуються економічними санкціями та торговельними війнами, які мають суттєвий вплив на зовнішньоекономічну діяльність. Такі інструменти використовуються країнами для досягнення політичних цілей, однак вони також створюють нові виклики для бізнесу, змушуючи компанії шукати обхідні шляхи та адаптувати свої стратегії. Наприклад, торговельні обмеження між США та Китаєм призвели до значних змін у глобальних ланцюгах постачання та переорієнтації ринків [5].

Гібридні війни, що поєднують військові дії, економічний тиск, кіберзагрози та інформаційні атаки, створюють багатовимірні ризики для міжнародної торгівлі та експортних стратегій країн. У відповідь держави змушені посилювати захист своїх інформаційних систем, зміцнювати фінансову безпеку та розробляти альтернативні логістичні маршрути для забезпечення стійкості експортних потоків навіть у кризових умовах [6].

Особливу увагу слід приділити впливу геополітичних конфліктів на аграрний сектор. Війна в Україні, яка є одним із провідних експортерів зернових, спричинила суттєві зміни на світових ринках продовольства. Це призвело до підвищення цін та дефіциту деяких товарів у країнах, залежних від українського експорту. У відповідь багато аграрних компаній переглянули свої експортні стратегії, шукаючи нові ринки збуту та адаптуючи логістику до умов війни [7].

Енергетична безпека стає ще одним ключовим фактором, що визначає експортну політику країн у період геополітичних конфліктів. Залежність від постачання енергоносіїв із нестабільних або конфліктних регіонів може значно послабити економічну безпеку держави, тому в умовах геополітичної нестабільності країни змушені переглядати свої стратегії в енергетичній сфері. Зокрема, на тлі зростаючої політичної напруженості та ризиків порушення традиційних постачань енергоресурсів, багато держав приймають рішення про диверсифікацію своїх джерел енергії. Одним із таких кроків є інвестування в альтернативні та відновлювальні джерела енергії, зокрема вітрові та сонячні електростанції, а також розвиток технологій зберігання енергії, щоб зменшити залежність від зовнішніх постачальників. Наприклад, Європейський Союз активно просуває стратегії зменшення залежності від російського газу, стимулюючи перехід на інші джерела енергії та укладання нових контрактів з країнами, що

можуть забезпечити стабільні поставки, як-от Сполучені Штати чи країни Близького Сходу. У свою чергу, для країн, що є великими експортерами енергоресурсів, таких як Саудівська Аравія чи США, постає завдання адаптувати свої експортні стратегії до нових реалій, враховуючи геополітичну ситуацію і зміни у попиту на енергоносії. Ці процеси також тягнуть за собою зміни в структурі експорту, коли країни починають збільшувати постачання на ринки з високим потенціалом споживання енергетичних ресурсів, при цьому переглядаючи ціни та умови контрактів, щоб забезпечити економічну стабільність.

У підсумку, експортні стратегії країн в умовах геополітичних конфліктів мають бути гнучкими, адаптивними та орієнтованими на мінімізацію ризиків. Ефективне планування, диверсифікація ринків, зміцнення логістичних мереж та забезпечення енергетичної безпеки є ключовими елементами успішної експортної політики в умовах глобальної нестабільності.

Список використаних джерел:

1. Economy and Society. Порушення глобальних логістичних мереж під час війни в Україні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3262>.

2. Intern Bulletin KNU. Економічна безпека в умовах геополітичних конфліктів. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://intern.bulletin.knu.ua/article/view/2911>.

3. PubAdm Vernadsky Journals. Вплив гібридних війн на економічну стійкість країн. [Електронний ресурс]. – 2021. – Режим доступу: https://www.pubadm.vernadskyjournals.in.ua/journals/2021/5_2021/13.pdf.

4. Reposit NUPP. Енергетична безпека в умовах нестабільності. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://reposit.nupp.edu.ua/handle/PolNTU/15136>.

5. Elartu TNTU. Логістичні стратегії підприємств в умовах кризи. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/46237>.

6. Referatss. Торговельні війни як інструмент геополітичних цілей. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://referatss.com.ua/work/torgivelni-vijni-jak-instrument-geopolitichnih-cilej/>.

7. IR Library KNU. Вплив війни в Україні на світові продовольчі ринки. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ir.library.knu.ua/entities/publication/a948cf16-a399-4eff-9064-ffbfa4a5428>.

Фокін Д.С.,
аспірант спеціальності «Маркетинг»
ЗВО «Міжнародний університет бізнесу і права»

ПІДХІД ДО РЕПОЗИЦІОНУВАННЯ БРЕНДУ

Будь-яка маркетингова стратегія підприємства будується на «трьох китах»: сегментації, виборі цільових сегментів та позиціонуванні. Остання займає важливе місце у формуванні конкурентних переваг компанії над ринком, якщо використовує підхід, орієнтований на споживачів.

Вибір споживача спрямовано на послугу, що він очікує у результаті використання товару, для вибору параметрів позиціонування необхідно виявити мотивацію споживачів у межах цільового ринку.

На другому етапі вибираються бренди, що належать певній цільовій аудиторії, як за об'єктивними даними, так і ті, що розглядаються цільовими споживачами як конкуруючі бренди.

Третій етап передбачає побудову карт позиціонування, для яких збираються дані про характеристики брендів-конкурентів з метою їхнього подальшого порівняння. Це один із найбільш

відповідальних процесів, у ході якого повинні з'ясувати, як конкуруючі бренди ставляться один до одного, які з них схожі, а які різняться, і якою мірою для кожного з них характерна наявність раніше виділених ознак конкуруючі бренди. Карта об'єктивного позиціонування відбиває співвідношення оцінок за об'єктивними показниками, тобто за результатами дослідження. Карта суб'єктивного позиціонування виділяє суб'єктивне сприйняття продукту менеджерами за даними, отриманими під час маркетингових досліджень. Карта із зоною споживчих переваг виявляється у вигляді маркетингових досліджень.

На четвертому етапі відбувається аналіз карток позиціонування, будується карта загальних просторів. Це можна зробити за допомогою ідеальних точок або векторів переваг. Проекції конкретних брендів на вектор переваг показують, наскільки добре позиціонується певний бренд в очах споживачів.

Вибираючи стратегію позиціонування над ринком, на п'ятому етапі необхідно виявити домінуючий бренд, виявити доцільність відстрілу «вільного місця». Вибрати критерій позиціонування запалювання [1].

Останні два етапи здійснюються згідно з традиціями управління певної компанії. Часто запропонована процедура позиціонування не працює, тому що компанії не враховують особливості ринку, на якому вони працюють. Провівши дослідження ринку підприємств громадського харчування, можна сказати, що цей ринок – яскравий приклад необхідності врахування специфіки у процедурі позиціонування. Особливості позиціонування закладів

громадського харчування залежать від сегмента, де вони працюють. В Україні діє наступна класифікація гастрономічних закладів: люксові, вищі та перші (кафе, столові та закусочні на класи не діляться) [2]. Підприємства з великим стартовим капіталом виграють шляхом інновацій, наприклад, впроваджуючи інтерактивні засоби

замовлення і т.д. Швидко поширюваним трендом в сфері ресторанної індустрії преміум сегменту є створення гастрономічних ресторанів (fine dining). Іноземний досвід вказує на появу тенденції до створення творчих союзів популярних глянцевиx видань і відомих ресторанных будинків [1].

Ребрендинг: тонкощі технології. Ребрендинг – це не просто зміна вивіски чи назви компанії. Неправильний вибір стратегії ребрендингу може негативно позначитися на іміджі компанії. Клієнти можуть бути дезорієнтовані. Частина цільової аудиторії може сприйняти навіть оновлений бренд як підробку. Зниження цін на продукцію лише підкріплює цю думку. Результат – крах усього проекту.

Масштабний ребрендинг, що включає зміну фірмового стилю та назви компанії, може бути відносно безпечним лише для маловідомих компаній. Будь-яка зміна стабільного бренду, що має вагу на ринку, обертається ризикованою подією. Навіть незначні прорахунки можуть завдати значної шкоди іміджу компанії.

Якщо попередній бренд був успішним, перед його масштабною заміною має бути проведена серйозна робота маркетологів, що включає глибинні інтерв'ю з представниками цільової аудиторії та опрацювання наслідків передбачуваних змін із фокус-групами [2].

Особливості ребрендингу. Споживачі мають власне сприйняття торгових марок, що формується внаслідок досвіду використання конкретних товарів. Тому при ребрендингу маркетологи повинні враховувати функціональні потреби та емоційні переваги, які мотивували б людей на покупку. Якщо новий бренд апелює до потреб ринку, але суперечить очікуванням цільової групи, таке позиціонування приречене на провал.

Під ребрендингом найчастіше маєтсья на увазі зміна деяких атрибутів товару. При репозиціонуванні важливо

побудувати «міст» між двома уявленнями про бренд, тобто тим, яким він постає перед споживачем у даний момент, і тим, яким він стане в результаті ребрендингу. Міцність збудованого «мосту» можна оцінити лише за поведінкою представників цільової аудиторії.

Подібні зв'язки між фактичним та цільовим сприйняттям бренду можуть будуватися як на емоційних перевагах, так і на тих особливостях товару, які найбільше цінуються споживачем. Було відмічено, що емоційні переваги нового бренду, які дають компанії можливість перенести своє позиціонування на суміжні ринки, найкраще формують лояльність споживачів.

Після розробки нової позиції бренду необхідно переконатися, що компанія здатна виконати нові обіцянки та не розчарує очікування цільової групи. Щоб побудувати успішний бренд, компанії мають керуватися простим правилом: «Роби, що кажеш». Чітке виконання взятих на себе зобов'язань він має особливе значення над ринком послуг.

Буває, що оновлений бренд компанії не в змозі відразу відповідати новим позиціонуванням за всіма своїми характеристиками. Іноді потрібно багато часу на оновлення продукту або послуги, формування програм підтримки. У цьому випадку фахівці з ребрендингу використовують так зване проміжне позиціонування. Він будується виключно на тих параметрах, яких компанія здатна досягти зараз.

Таким чином, грамотний ребрендинг дозволяє побудувати привабливу для клієнтів систему цінностей, забезпечує простоту, доступність і легкість сприйняття політики компанії по відношенню до споживача. Результатом правильних змін іміджу компанії зазвичай є підвищення лояльності клієнтів до бренду та покращення ринкового статусу компанії.

Література:

1. Ребрендинг, тонкощі технології: [Електронний ресурс]: режим доступу до ресурсу: <https://biznesua.com.ua/shho-take-rebranding-tsili-ta-etapi-rebreduingu/>

2. Грамотний ребрендинг: [Електронний ресурс]: режим доступу до ресурсу: <https://biznesua.com.ua/shho-take-rebranding-tsili-ta-etapi-rebreduingu/>

Фокіна-Мезенцева К.В.

д.е.н, професор,

*професор кафедри міжнародного менеджменту,
Державний торговельно-економічний університет*

ORCID: 0000-0003-2177-987X

ІНТЕРНАЦІОНАЛІЗАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВ ЯК СТРАТЕГІЯ ВИХОДУ НА ЗОВНІШНІ РИНКИ

Кінець XX – початок XXI ст. характеризується розвитком процесу глобалізації світової економіки, основою якої стала інтернаціоналізація виробництва. Не всі менеджери готові реально оцінити становище та перспективи своєї компанії в умовах зміни геоекономічного ландшафту під впливом глобалізації, регіоналізації та подальшої інтернаціоналізації всього господарського життя.

Глобальний ринок загалом є поки що принципово новим для більшості менеджерів. Весь світ став «одним ринком», а кордони між державами стають дедалі більш «прозорими», тому потенціал зростання компаній незмірно збільшився, хоча і конкуренція сильно зросла. Тенденцією стало створення одиниці цінності з меншими витратами робочої сили. Особлива увага приділяється розвитку людського потенціалу. Найважливішими ресурсами розвитку в сучасному світі стають найбільш мобільні фактори – інтелект та фінанси.

Ефективність господарських операцій у процесі здійснення зовнішньоекономічної діяльності багато в чому визначається мотивами виходу на зовнішні ринки та обраною стратегією ведення бізнесу на зовнішніх ринках.

В умовах сьогодення, на сучасному етапі розвитку світової економіки все більше інтенсифікуються процеси глобалізації, міжнародної економічної інтеграції та загострення рівня конкуренції на світових товарних ринках. В цих умовах стає очевидним, що активізація зовнішньоторговельної діяльності окремих країн багато в чому залежить від характеру спрямованості і ступеня ефективності державної економічної політики, особливо експортної. Це, в свою чергу, слід розглядати як один із засобів зміцнення позицій держави на світовому ринку. Все це стосується і України, що змушує по-новому підходити до зовнішньоторговельної політики, враховуючи зарубіжний досвід, щоб на рівних конкурувати з розвиненими країнами, які надають великого значення розробці ефективної експортної стратегії та підтримки національних експортерів на сучасному етапі.

Відповідно до статистичних даних, скорочення експорту товарів у 2023 році становило 15.2% (у 2022 році – 35,2%). Експорт становив 34,7 млрд дол. США. Також варто відзначити, що в Україні існувала затверджена на офіційному рівні Експортна стратегія 2017-2021. Насьогодні такий документ відсутній. Тому необхідно дослідження експортних стратегій країн, на рівні держав, в умовах глобальних трансформацій, що має першорядне значення для сучасної економічної науки та практики.

Українському бізнесу притаманна інтернаціоналізація компаній несировинного сектору, схильність компаній до проведення простих операцій на міжнародних ринках, використання найменш ризикованих стратегій зовнішньоекономічної діяльності. Таким чином, узагальнюючи можна сказати, що українські промислові

компанії несиловинних секторів найчастіше розвивають зовнішньоторговельну діяльність за такими стратегіями:

- стратегія «простих операцій», що передбачає інтернаціоналізацію за рахунок поодиноких зовнішньоторговельних операцій;

- стратегія «розширення горизонтів», тобто зростання насамперед за рахунок експорту продукції, що має успіх на внутрішньому ринку за допомогою агентських організацій та представництв;

- стратегія «інновацій та брендингу», що передбачає постійне вдосконалення продукції та просування на розвинений ринок більш сучасних версій продукту.

- стратегія «природженого глобаліста», де виведення нового продукту здійснюється як на ринки, що розвиваються, так і розвинені. У цих компаній порівняно вищі витрати на НДДКР, і зарубіжні філії сприймаються не як прості доповнення до внутрішнього ринку, скоріше, як важливий компонент глобальної присутності.

Розглядаючи інтернаціоналізацію з практичного погляду, можна назвати безліч зовнішніх чинників, які впливають як на прийняття рішень, так і процес виходу на зовнішні ринки. Як тільки компанія вирішить, що їй слід розширюватись за кордоном, їй потрібно обрати спосіб виходу на даний ринок. Тому чинники інтернаціоналізації та вибір способу входу ринку тісно пов'язані між собою. Спосіб виходу на ринок має враховувати процеси компанії, технології, людські навички, управлінські навички та інші ресурси як у країні походження, так і у країні виходу. Крім того, спосіб виходу має враховувати канали розповсюдження та продажів компанії.

Усі методи виходу різняться за рівнем контролю, виділення ресурсів і рівнем залученості. Контроль має властивість впливати на системи, методи та безпосередньо прийняті рішення. При цьому характер управління компанією є важливою змінною при виборі способу виходу,

оскільки менеджери повинні визначити потенційні ризики і вигоди для своїх фірм (наприклад, такі як рентабельність активів).

Ступінь або тип контролю, що забезпечується різними формами власності, є одним із ключових факторів у міжнародній стратегії розширення. Іншими словами, промислова компанія, що прагне вийти на новий ринок, має кілька різних варіантів залежно від рівня контролю та ризику, який компанія готова взяти на себе.

Виділяють два основні теоретичні підходи для пояснення ступеню контролю компанії над закордонними операціями:

- підхід з урахуванням трансакційних витрат;
- теорія переговорної сили. Цей підхід безпосередньо передбачає природну перевагу високого контролю, за винятком випадків, коли уряд приймаючої країни не має більшої влади на переговорах. Крім того, рівень контролю може бути розділений між повним контролем (дочірні компанії, що перебувають у повній власності) та частковим контролем (договірні способи або спільні підприємства).

На стадії, не пов'язаної з капіталом, фірма може експортувати свою продукцію через дистриб'юторів, ліцензувати свою інтелектуальну власність, продавати права на франшизу або укласти договір контрактного виробництва.

У світі, що характеризується прискореною динамікою змін та зростаючою взаємозалежністю економік, розробка ефективних експортних стратегій стає ключовим фактором забезпечення національної конкурентоспроможності та сталого економічного зростання. Високий рівень відкритості економіки України як до війни, так і в умовах військового стану, її залежність від експортних надходжень та чутливість до партнерської допомоги вимагає здійснення серйозних реформ в експортній діяльності, як збоку бізнесу так і держави.

Список використаних джерел:

1. Національний банк України. Платіжний баланс у 2023 році. – URL: https://bank.gov.ua/files/ES/State_y.pdf

2. Біла книга. Як реалізувати експортний потенціал України за умов глобалізації. Пропозиції щодо політики сприяння розвитку українського експорт. – URL: http://www.ier.com.ua/files/publications/Books/2016/White_book_export_UKR_2016.pdf

Чемізов О.О.

Магістр спеціальності «Право»

ЗВО «Міжнародний університет бізнесу і права»

Науковий керівник:

Ненько С.С. к.ю.н. професор

ЗВО «Міжнародний університет бізнесу і права»

АКТУАЛЬНІСТЬ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ВІЙНИ

Війна, що розпочалася на території України, суттєво вплинула на всі сфери життя, включаючи економіку. Підприємницька діяльність, яка є фундаментом економічної стабільності та розвитку держави, зазнала значних викликів. За таких умов адміністративно-правове забезпечення підприємницької діяльності набуває особливого значення, оскільки саме від ефективності державного управління залежить відновлення економіки, підтримка бізнесу та захист прав підприємців.

Роль адміністративно-правового забезпечення в умовах війни велика. Військовий стан вимагає від держави оперативних та гнучких заходів, спрямованих на підтримку

підприємницької діяльності. Основні завдання адміністративно-правового забезпечення в цей період включають:

1. Забезпечення стабільності економічної діяльності (спрощення процедур реєстрації та ліцензування бізнесу; зменшення адміністративного тиску на підприємців).

2. Захист прав підприємців (запобігання незаконному втручанню у підприємницьку діяльність; вирішення конфліктів між державними органами та бізнесом).

3. Адаптація до умов війни (забезпечення функціонування критично важливих секторів економіки; надання преференцій підприємствам, які працюють у прифронтових регіонах або підтримують Збройні Сили України).

Визначимо основні виклики для підприємницької діяльності:

1. Руйнування інфраструктури. Багато підприємств втратили виробничі потужності через бойові дії.

2. Міграція населення. Значна частина кваліфікованої робочої сили виїхала за кордон або була переміщена всередині країни.

3. Нестача фінансування. Підприємства стикаються з проблемами доступу до кредитів і капіталу.

4. Адміністративні бар'єри. Попри спрощення деяких процедур, бізнес усе ще стикається з бюрократичними труднощами.

Нами розглянуто заходи адміністративно-правового характеру, спрямовані на підтримку бізнесу:

1. Спрощення регулювання: прийняття законодавчих змін, що дозволяють зменшити кількість перевірок і спростити реєстраційні процедури; введення податкових пільг для підприємств, які підтримують економіку в умовах війни.

2. Фінансова підтримка бізнесу: програми кредитування під низькі відсотки; грантові програми для релокованих підприємств.

3. Цифровізація послуг: розширення функціоналу електронних платформ, таких як "Дія"; оперативна реєстрація змін у діяльності бізнесу через електронні сервіси.

4. Стимулювання релокації підприємств: державна підтримка у переміщенні підприємств з небезпечних регіонів до безпечних; надання пільг і грантів для відновлення роботи на новому місці.

На основі систематизації наукових праць нами визначено успіхи та вичено міжнародний досвід щодо теми дослідження.

Так, в Україні вже запропоновано зробити важливі кроки у напрямку підтримки бізнесу:

1) Впровадження податкових канікул для малого та середнього бізнесу.

2) Лібералізація валютного регулювання для експортерів.

3) Державна програма релокації підприємств, яка дозволила перенести понад 800 компаній із зони бойових дій.

Вивчення міжнародного досвіду дозволяє зробити висновки, що під час війни або кризи важливо створювати умови для залучення іноземних інвестицій і тільки тоді країна швидко відновить економіку завдяки підтримці бізнесу на державному рівні та сприянню інновацій.

Таким чином, можемо зробити висновки, що адміністративно-правове забезпечення підприємницької діяльності в умовах війни є ключовим інструментом для збереження економічної стабільності України. Завдяки оперативним заходам держава створює умови для підтримки бізнесу, його адаптації до нових реалій і відновлення економіки після завершення війни. Для

досягнення успіху необхідно продовжувати реформи, впроваджувати міжнародний досвід та забезпечувати прозорість у взаємодії між бізнесом і державою.

Список літератури:

1. Головач О.А. Актуальні питання адміністративно-правового регулювання підприємницької діяльності в Україні. Юридичний науковий електронний журнал. 2024. № 1. С. 349–353.

2. Головач О.А. Зарубіжний досвід адміністративно-правового регулювання підприємницької діяльності: позитивний досвід для України. KELM (Knowledge, Education, Law, Management). 2023. № 7(59). С. 98–104.

3. Чорна А. Підприємницька діяльність як об'єкт адміністративно-правового регулювання. Підприємництво, господарство і право. 2017. № 5. С. 128–132.

4. Бабенко Д.В. Специфіка адміністративно-правового регулювання діяльності господарських товариств. Актуальні проблеми держави і права: збірник наук. праць. Випуск 87; редкол.: Г.І. Чанишева (голов. ред.) та ін. Одеса: Гельветика, 2020. С. 11–16.

5. Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року: постанова Кабінету Міністрів України від 03 березня 2021 р. № 179. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-nacionalnoyi-eko-a179> (дата звернення: 21.11.2024).

Черненко Ю.В.,

к.т.н., доцент кафедри менеджменту

ЗВО «Міжнародний університет бізнесу і права»

МЕТОД ІНТЕГРАЛЬНОЇ ОЦІНКИ КВАЛІФІКАЦІЇ ТЕХНІЧНИХ ФАХІВЦІВ В HR-МЕНЕДЖМЕНТІ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНИХ ПОСЛУГ

Метод інтегральної оцінки кваліфікації технічних фахівців для діагностики технічних проблем розроблений для об'єктивного порівняння та відбору кандидатів на основі числових показників їхніх професійних характеристик. Цей метод враховує як позитивні, так і негативні чинники, що дозволяє визначити найбільш кваліфікованих фахівців для обслуговування технічних систем житлово-комунальних послуг (ЖКП). Основною метою є забезпечення високої якості виконання робіт, підвищення надійності технічних систем та пріоритетне призначення фахівців для виконання робіт.

Метод інтегральної оцінки кваліфікації включає декілька основних етапів [1, с. 116]:

1. Ідентифікація критеріїв оцінки: Визначення позитивних та негативних характеристик, які впливають на кваліфікацію фахівця.

2. Збір даних про кандидатів: Збір інформації про досвід роботи, кваліфікаційні сертифікати, рекомендації, участь у навчаннях, рівень освіти та інші релевантні параметри.

3. Розрахунок інтегральної оцінки: Використання математичної формули для розрахунку загальної оцінки кожного кандидата на основі зібраних даних.

4. Аналіз результатів: Порівняння отриманих оцінок для визначення найбільш кваліфікованих кандидатів.

Інтегральна оцінка кваліфікації (Int) для n-го фахівця розраховується з урахуванням m позитивних характеристик та k негативних характеристик за наступною формулою:

$$\text{Int}_n = (1 + P1_n) \times (1 + P2_n) \times \dots \times (1 + Pm_n) / ((1 + N1_n) \times (1 + N2_n) \times \dots \times (1 + Nk_n)) \quad (1)$$

де:

- $P1_n, P2_n, \dots, Pm_n$ – позитивні характеристики n-го фахівця.

- $N1_n, N2_n, \dots, Nk_n$ – негативні характеристики n-го фахівця.

До позитивних характеристик відносяться:

1. Досвід роботи (E) – Кількість років досвіду у обслуговуванні конкретних технічних систем.

2. Кваліфікаційні сертифікати (Q) – Кількість і значущість професійних сертифікатів.

3. Рекомендації (R) – Кількість та якість рекомендацій від попередніх роботодавців.

4. Участь у навчаннях та тренінгах (T) – Кількість і актуальність тренінгів та курсів підвищення кваліфікації.

5. Рівень освіти (L) – Рівень формальної освіти у відповідній галузі (дипломи, ступені).

До негативних характеристик відносяться:

1. Вартість послуг (C) – Середня вартість послуг фахівця.

2. Кількість невдач (F) – Кількість невдалих проектів або серйозних помилок.

3. Час виконання завдань (T_{exes}) – Середній час, необхідний для виконання завдань (у відсотках до стандартного часу).

4. Загальна кількість нарікань (B) – Кількість негативних відгуків або скарг від клієнтів.

Технічні фахівці повинні регулярно проходити перепідготовку та атестацію для підтримки та підвищення своєї кваліфікації. Це включає участь у тренінгах, семінарах та курсах підвищення кваліфікації, що дозволяє забезпечити відповідність сучасним стандартам та вимогам ринку.

Наведемо приклад розрахунку інтегральної оцінки.

Фахівець А:

- Досвід роботи (E): 10 років
- Кількість сертифікатів (Q): 5
- Рекомендації (R): 3
- Тренінги (T): 4
- Рівень освіти (L): 3 (диплом магістра)
- Вартість послуг (C): 5000 грн
- Кількість невдач (F): 2

- Час виконання завдань ($T_{\text{ехес}}$): 1.2 (20% перевищення стандартного часу)

- Кількість нарікань (B): 1

$$\text{Int_A} = (1 + 10) \times (1 + 5) \times (1 + 3) \times (1 + 4) \times (1 + 3) / ((1 + 5000) \times (1 + 2) \times (1 + 1.2) \times (1 + 1)) = 11 \times 6 \times 4 \times 5 \times 4 / (5001 \times 3 \times 2,2 \times 2) = 5280 / 66066 \approx 0,08$$

Фахівець В:

- Досвід роботи (E): 7 років

- Кількість сертифікатів (Q): 4

- Рекомендації (R): 4

- Тренінги (T): 3

- Рівень освіти (L): 2 (диплом бакалавра)

- Вартість послуг (C): 4000 грн

- Кількість невдач (F): 1

- Час виконання завдань ($T_{\text{ехес}}$): 1.1 (10% перевищення стандартного часу)

- Кількість нарікань (B): 0

$$\text{Int_B} = (1 + 7) \times (1 + 4) \times (1 + 4) \times (1 + 3) \times (1 + 2) / ((1 + 4000) \times (1 + 1) \times (1 + 1.1) \times (1 + 0)) = 8 \times 5 \times 5 \times 4 \times 3 / (4001 \times 2 \times 2,1 \times 1) = 2400 / 16842 \approx 0,14$$

Отже, згідно з розрахунками, фахівець В має вищу інтегральну оцінку (0,14) порівняно з фахівцем А (0,08), що свідчить про його пріоритетність для призначення робіт. На перший погляд, фахівець А може здаватися більш кваліфікованим через більший досвід та вищий рівень освіти, але інтегральна оцінка враховує також вартість послуг, кількість невдач та інші негативні характеристики, що робить фахівця В кращим вибором для виконання завдань.

Список використаних джерел

1. Хміль Ф.І. Управління персоналом: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. Київ: Академвидав, 2006. 448с.

Шаров І. В.,
Аспірант спеціальності «маркетинг»
ЗВО «Міжнародний університет бізнесу і права»
Формування соціально-орієнтованого маркетингового
середовища територіальних громад

МАРКЕТИНГ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

Теоретичні основи маркетингу територіальних громад включають розуміння його як комплексного підходу, що охоплює планування, реалізацію, і контроль за заходами для покращення іміджу та привабливості територіальної громади. Він інтегрує соціальне, економічне, та екологічне планування, щоб забезпечити гармонійний розвиток, враховуючи потреби мешканців та інтереси бізнесу. Здійснюючи дослідження ми спостерігали над тим, як ще до початку бойових дій в Україні здійснювалось поступове зміщення акцентів у застосуванні територіального маркетингу з центрального на рівень територіальних громад.

Унікальним інструментом для побудови стратегії маркетингу територіальних громад є «унікальна торгова пропозиція», тобто частина конкретної переваги тієї чи іншої місцевості, яка може бути репрезентована у конкретному товарі чи послугі [1].

Припустимо, що основа територіального маркетингу полягає в створенні унікальної торговельної пропозиції, що відображає особливості та переваги міста, і використанні цієї пропозиції для залучення інвесторів, туристів та нових жителів. Унікальна торговельна пропозиція міста є

ключовим елементом його маркетингової стратегії, що допомагає вирізнити місто на тлі інших і залучити інвесторів, туристів, та нових жителів, а в умовах воєнного стану – повернути тих, хто стали вимушеними переселенцями, або біженцями. Така пропозиція має чітко відображати особливості міста, його культурну, історичну, економічну чи природну цінність. Для інвесторів це може означати підкреслення економічних переваг, інвестиційного клімату, або інноваційного потенціалу. Для туристів – акцентування на унікальних атракціях, гастрономічному різноманітті, або фестивалях. Новим жителям така унікальна пропозиція може запропонувати якісне житло, розвинуту інфраструктуру та високий рівень життя. Звісно, що така унікальна торговельна пропозиція має бути підкріплена ефективною комунікаційною стратегією для досягнення своєї цільової аудиторії через різні канали. Отже, приходимо до висновку, що при побудові маркетингової стратегії територіальних громад використання такої пропозиції як інструменту відкриває нові можливості.

Аналізуючи стан маркетингу територіальних громад в умовах воєнного стану в Україні, ми виділяємо кілька ключових викликів.

До них відносяться:

- недостатнє фінансування, яке обмежує можливості для реалізації масштабних та ефективних маркетингових кампаній;
- відсутність досвіду та спеціалізованих знань у галузі маркетингу серед керівників місцевих органів самоврядування, яка ускладнює розробку та впровадження стратегічних планів;
- проблеми з комунікацією та взаємодією з громадськістю, що можуть призвести до недовіри та низької відповіді з боку громадян та інвесторів. На нашу думку, ці виклики вимагають комплексного підходу до розв'язання,

включаючи залучення фінансування, підвищення компетенцій у сфері маркетингу, а також вдосконалення комунікаційних стратегій.

Для аналізу стану маркетингу територіальних громад в Україні та наведення прикладів успішних і не дуже вдалих практик, слід розглянути кілька ключових аспектів. Успішні маркетингові стратегії часто засновані на чіткому брендуванні, ефективній комунікації з громадськістю та активному залученні інвестицій.

Наприклад, Львів відомий своєю здатністю приваблювати туристів і інвесторів через сильний міський бренд, заснований на культурній спадщині та інноваціях. Так, у лютому 2024 року Львівською міською радою було затверджено стратегічні напрями розвитку міської територіальної громади в умовах воєнного стану. Зокрема розроблено документ, який об'єднує зусилля органів місцевого самоврядування, бізнесу та громадськості, з метою забезпечення конкурентоспроможності громади у військовий час та після перемоги. У той же час, деякі міста стикаються з провалами через недостатнє фінансування, відсутність стратегічного планування та низьку залученість громади. Відсутність ефективної комунікації та взаємодії з громадськістю може призвести до провалу маркетингових кампаній, які не резонують з потребами та інтересами мешканців та відвідувачів.

На нашу думку, ключ до успіху полягає у залученні широкого кола зацікавлених сторін, включаючи місцевий бізнес, міжнародні організації, громадські організації та жителів, до процесу планування та реалізації маркетингових стратегій, а також у використанні інноваційних підходів та технологій для підвищення ефективності цих стратегій.

Для аналізу стану маркетингу міст в Україні, пропонуємо використовувати конкретні приклади впровадження маркетингових інструментів, які демонструють як успішні, так і менш вдалі практики. Ці

міста використовують різноманітні інструменти маркетингу, від брендингу до спеціалізованих кампаній, для підвищення своєї привабливості та конкурентоспроможності на світовому рівні. Для демонстрації конкретних прикладів використання маркетингових інструментів містами за межами України, бажано розглянути приклади використання зарубіжного досвіду європейських країн. Приклади яких демонструють, як різноманітні маркетингові стратегії та інструменти можуть бути успішно впроваджені для підвищення привабливості та конкурентоспроможності міст на міжнародному рівні.

Література:

1.Н. Ю. Глинський, «Застосування маркетингової концепції в управлінні розвитком міста», Вісник національного університету «Львівська політехніка». Серія Логістика, № 594, с. 33–41, 2007.

2.О. Лук'янченко, «Основні напрями й переваги стратегії розвитку європейського міста (на прикладі м. Донецька)», Схід, № 1(108), с. 5– 7, 2011. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://surl.li/svoit> Дата звернення: Серп. 21, 2023.

3.Муніципальний менеджмент; Ю. Шарова, Ред. Дніпропетровськ, Україна : ДРІДУ НАДУ, 2009.

4. Управління сучасним містом / О. В. Берданова, О. В. Бойко-Бойчук, В. М. Вакуленко та ін.; В. М. Вакуленка, М. К. Орлатого, Ред. Київ, Україна : НАДУ, 2008.

**Пріоритетні спеціальності на ринку праці
Херсонщини, обумовлені турбулентністю
економіки та умовами правового режиму
воєнного стану в Україні : матеріали міжнародної
науково-практичної конференції, інтернет-
конференції
(Херсон-Миколаїв, 26 грудня 2024 року)**

(мовою оригіналу)

Підписано до друку 26.12.2024
Формат 60х84/16. Папір офсетний. Друк цифровий.
Гарнітура Times New Roman
Умовн. друк. арк. 6,51 Наклад 100 примірників
Редакційно-видавничий центр ЗВО «МУБіП»
вул. 49 Гвардійської Херсонської дивізії, б. 37-а,
м. Херсон, 73039, Україна
Тел.: +38(0552) 43-03-07
mubip@ mubip.org.ua

