



Horizon 2020
European Union Funding
for Research & Innovation

eurizon
European network
for developing new horizons for RIs



ЛУЦЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ
ТЕХНІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ



КАФЕДРА
ЕКОНОМІКИ
Луцький НТУ



ФАКУЛЬТЕТ
БІЗНЕСУ
ТА ПРАВА



UMCS



This project has received funding from European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No.871072.

УКРАЇНА – ЄС: виклики та перспективи

Матеріали міжнародного круглого столу
16 травня 2024 року

Проведено в рамках реалізації проекту Eurizon ID 829:
*Structural transformation of the economy of the Polish-Ukrainian
borderlands as a response to common challenges of security,
green, digital and intellectual transition*

UKRAINE – EU: challenges and and prospects

Proceedings of the international scientific seminar
16 May 2024

Eurizon ID 829:
*Structural transformation of the economy of the Polish-Ukrainian
borderlands as a response to common challenges of security,
green, digital and intellectual transition*

Луцьк – 2024

Міністерство освіти і науки України
Луцький національний технічний університет
Факультет бізнесу та права
Кафедра економіки
Університет Марії Кюрі-Склодовської в Любліні (UMCS), Польща

Україна – ЄС: виклики та перспективи:

Матеріали міжнародного наукового семінару

16 травня 2024 року

*Проведено в рамках реалізації проекту
Eurizon ID 829: Structural transformation of the economy of the Polish-
Ukrainian borderlands as a response to common challenges of security, green,
digital and intellectual transition*

Ukraine - EU: challenges and and prospects

Proceedings of the international scientific seminar

16 May 2024

Conducted as part of the project

*Eurizon ID 829: Structural transformation of the economy of the Polish-
Ukrainian borderlands as a response to common challenges of security, green,
digital and intellectual transition*



This project has received funding from European Union`s Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No.871072.

УДК 339.923(477)

У45

Рецензенти:

Голян В.А. – д.е.н., професор, директор ГО «Європейський аналітичний центр»;

Хомюк Н.Л. – д.е.н., доцент, завідувач кафедри менеджменту Волинського національного університету імені Лесі Українки.

Рекомендовано Вченою радою Луцького національного технічного університету (протокол № 12 від 26 червня 2024 р.)

У45 Україна – ЄС: виклики та перспективи: матеріали міжнародного наукового семінару, Луцьк, 16 травня 2024 р. Луцьк: ЛНТУ, 2024. 104 с.

Науковий семінар організовано в рамках реалізації проекту Eurizon ID 829: Structural transformation of the economy of the Polish-Ukrainian borderlands as a response to common challenges of security, green, digital and intellectual transition. Збірник містить матеріали учасників міжнародного наукового семінару «Україна – ЄС: виклики та перспективи», який відбувся за організації на кафедрі економіки факультету бізнесу та права ЛНТУ та кафедри політики економічної та регіональної Університету Марії Кюрі-Скłodовської у Любліні, Польща 16 травня 2024 року. Розкрито широке коло питань, що стосуються теоретичних, методичних і прикладних аспектів прискорення інтеграції України до Європейського союзу, враховуючи виклики війни та зростання ролі польсько-українського прикордоння для розвитку економік обох країн.

Для науковців, аспірантів, студентів, практиків, які досліджують проблеми відновлення економіки України в період та після війни на різних рівнях управління.

Ukraine - EU: Challenges and Prospects. Proceedings of the International Scientific Seminar, Lutsk, 16 May 2024: LNTU, 2024. 104 p.

The scientific seminar was organised within the framework of the Eurizon ID 829 project: Structural transformation of the economy of the Polish-Ukrainian borderlands as a response to common challenges of security, green, digital and intellectual transition. The collection contains the materials of the participants of the international scientific seminar 'Ukraine - EU: Challenges and Prospects', which was organised by the Department of Economics of the Faculty of Business and Law of LSTU and the Department of Economic and Regional Policy of Maria Curie-Skłodowska University in Lublin, Poland, on 16 May 2024. A wide range of issues related to theoretical, methodological and applied aspects of accelerating Ukraine's integration into the European Union, taking into account the challenges of the war and the growing role of the Polish-Ukrainian border for the development of the economies of both countries, are covered.

For researchers, postgraduate students, students, practitioners who study the problems of economic recovery of Ukraine during and after the war at various levels of government.

Матеріали друкуються в авторській редакції.

Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір, точність наведених фактів, цитат, економіко-статистичних даних, галузевої термінології, інших відомостей.

ЗМІСТ

Andrzej Miszczuk UKRAINA – UE: WYZWANIA I PERSPEKTYWY W KONTEKŚCIE ROZWOJU POGRANICZA POLSKO-UKRAIŃSKIEGO	6
Бровченко Б.Ю. ДЕТЕРМІНАНТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ СУБ'ЄКТІВ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВІЙНИ	6
Величко М.В. РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	8
Гордійчук А.І. ЗАХОДИ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У РЕГІОНІ	10
Гордійчук Ю.Р., РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ І СОЛІДАРНОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	12
Гущик Т.Г. ВІТЧИЗНЯНІ ПРОБЛЕМИ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА	13
Демчук А.В. ВПЛИВ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	17
Дударчук В. В. ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	18
Залевський П.М. АНАЛІЗ КЛЮЧОВИХ ДЕТЕРМІНАНТ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ЗАХІДНОГО РЕГІОНУ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	20
Камінський Р. І. ЗАСТОСУВАННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ТЕОРІЙ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ	22
Колькова А.С. З ВИДИ ТА НАСЛІДКИ РУХУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	25
Коновалюк М.Б. ПРИНЦИПИ ПОБУДОВИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОПЕРАЦІЙНИМИ ВИТРАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА	27
Корець О.А. НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	29
Косінський П.М. СТИМУЛЮВАННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ РЕГІОНУ	31
Костюк К. С. СТРУКТУРА ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ ТА ЇХ ДЖЕРЕЛА	33
Лебідь І.І. ЕФЕКТИВНІСТЬ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В КОМПАНІЇ GOOGLE	34
Лучечко Ю.М. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ СТИМУЛЮВАННЯ КОМПЛЕКСНОЇ ПОГЛИБЛЕНОЇ АГРОПЕРЕРОБКИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ЗЕЛЕНОГО КУРСУ	36

Лучечко А.П. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ	38
Мазурик В.С. СУТЬ ЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ	40
Максим'як С.В. СТИМУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ АКТИВНОСТІ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ	43
Матвійчук Н.О. РОЗВИТОК МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ: МОЖЛИВОСТІ ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ	45
Мельник І.Є. ВАЖЛИВІСТЬ ЕКОНОМІЧНОГО СТИМУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ПОВОЄННОГО ЕКОНОМІЧНОГО ВІДНОВЛЕННЯ	48
Мельничук М.Д. РОЛЬ НЕМАТЕРІАЛЬНИХ АКТИВІВ В ІННОВАЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ	49
Оліферчук А.В. ПОКАЗНИКИ І МЕТОДИ ВИМІРЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	51
Остимчук А. В. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ	54
Петруха Н.М., Петруха С. В. ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКА АГРАРНОГО СЕКТОР ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ВІЙНИ	56
Портусь Ю.В. ФУНКЦІЇ ІНВЕСТИЦІЙ ТА ДЖЕРЕЛА ЇХ ФОРМУВАННЯ	58
Прач А.С. СУТЬ ТА ПРИНЦИПИ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ	60
П'явка О.П. ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА СТІЙКІСТЬ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В УМОВАХ ВІЙНИ	62
Рейкін Ю. Ю. СПЕЦИФІКА РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	64
Рудь Н.Т. ЗАХОДИ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ НЕМАТЕРІАЛЬНИХ АКТИВІВ НА ВИРОБНИЧОМУ ПІДПРИЄМСТВІ	66
Савицький П. П. ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ ТА АНАЛІЗУ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ПІДПРИЄМСТВА	68
Савчук О.С. ПЕРСПЕКТИВИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В КОНТЕКСТІ ПОВОЄННОГО ЕКОНОМІЧНОГО ВІДНОВЛЕННЯ В УКРАЇНІ	70
Сало А.І. СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ ТА ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ	71
Слуцький Д.О. ВНУТРІШНІ ТА ЗОВНІШНІ ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ДОХОДИ ПІДПРИЄМСТВ	73
Тарасюк М.М. ПРИНЦИПИ ТА МЕТОДИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛ	75

Тахасюк Ю.І. СТРУКТУРА ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	77
Тихонов О.В. ПЕРЕВАГИ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРЕХОДУ УКРАЇНИ ДО «ЗЕЛЕНОЇ» ЕКОНОМІКИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ ТА ВІЙНИ	79
Ткачук С.Л. ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ФОРМУВАННЯ ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ	81
Хілуха О. А. ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЇ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ	83
Хомицький В.М. РОЗВИТОК ЦИРКУЛЯРНОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ	85
Ходун Ю.О. ВПЛИВ ТЕХНОЛОГІЧНОГО ПРОГРЕСУ НА ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ	87
Чиж О.А. ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ОБОРОТНІ АКТИВИ ТА ОСНОВНІ ПОКАЗНИКИ ЇХ ВИКОРИСТАННЯ	89
Чижевич О. В. ЦИФРОВА ГРИВНЯ: ПЛЮСИ ТА МІНУСИ ВВЕДЕННЯ В ОБІГ ВАЛЮТИ	91
Швець В.Р. ОСОБЛИВОСТІ ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД	93
Шмакова Ю.П. ПРИНЦИПИ І МЕТОДИ ВИМІРЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ	95
Штанько Д.В. ДОСЛІДЖЕННЯ ЗМІНИ ПОКАЗНИКІВ ЗАЙНЯТОСТІ У ВОЛИНСЬКІЙ ОБЛАСТІ	96
Шубала І.В. ЗАХОДИ ПІДВИЩЕННЯ ЯКІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК РОБОЧОЇ СИЛИ У ХАРЧОВІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ РЕГІОНУ	98
Шубалий О.М. РОЛЬ ПОЛЬСЬКО-УКРАЇНСЬКОГО ПРИКОРДОННЯ У ПРИСКОРЕННІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ	100
Юскевич-Красковська А.О. СУТЬ ТА ЗМІСТ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ	102

Andrzej Miszczuk, prof. dr hab.

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, Polska

UKRAINA – UE: WYZWANIA I PERSPEKTYWY W KONTEKŚCIE ROZWOJU POGRANICZA POLSKO-UKRAIŃSKIEGO

Ukraina od ponad dwóch lat jest obszarem ścierania się prymitywnego imperializmu rosyjskiego z europejskimi aspiracjami społeczeństwa ukraińskiego. Wojna rosyjsko-ukraińska jest w dużej mierze wojną cywilizacyjną, ale także przejawem próby budowy nowego porządku światowego. Przyniesie ona z pewnością liczne konsekwencje zarówno geopolityczne jak i społeczno-gospodarcze w wymiarze globalnym, europejskim czy też regionalnym (transgranicznym).

Celem seminarium jest ukazanie możliwych relacji między Ukrainą a Unią Europejską oraz wyzwań geopolitycznych i społeczno-gospodarczych, które stoją przed społeczeństwem i gospodarką ukraińską na drodze do pełnego członkostwa w UE. Mają one – podobnie jak 20 lat temu w przypadku Polski – charakter wieloaspektowy.

Obszarem szczególnego zainteresowania z punktu widzenia integracji europejskiej oraz wyzwań związanych z bezpieczeństwem, zieloną transformacją, transformacją cyfrową i intelektualną może być pogranicze polsko-ukraińskie. Polskie regiony przygraniczne wniosły ogromny wkład w pomoc humanitarną, wojskową, finansową, społeczną i psychologiczną po agresji Rosji na Ukrainę. Rola gospodarcza regionów przygranicznych będzie z pewnością rosła, istnieją bowiem duże możliwości i perspektywy strukturalnej restrukturyzacji ich gospodarek, co przyspieszy proces odbudowy i wzrostu gospodarczego Ukrainy.

Бровченко Б.Ю., аспірант кафедри економіки

Науковий керівник: **Шубалий О.М.**, д.е.н., завідувач кафедри економіки

Луцький національний технічний університет

ДЕТЕРМІНАНТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ СУБ'ЄКТІВ ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВІЙНИ

Війна в Україні спричинила безпрецедентні виклики для соціально-економічної безпеки суб'єктів економічних відносин. Дана тематика стало предметом досліджень ряду вітчизняних науковців [1-4]. Функціонування та розвиток суб'єктів економічних відносин залежать від комплексу детермінант, які можна умовно поділити на дві групи:

1. Внутрішні детермінанти:

- стійкість економічної системи – здатність економіки адаптуватися до нових умов, мінімізувати негативні наслідки воєнних дій та відновлювати втрачений потенціал;
- ефективність державного управління – чітка координація дій влади, своєчасне прийняття антикризових рішень, забезпечення правового поля для економічної діяльності;
- адаптивність бізнесу – здатність підприємств швидко реагувати на зміни кон'юнктури ринку, переорієнтовувати свою діяльність, впроваджувати інновації;
- соціальна згуртованість – єдність суспільства, взаємодопомога та солідарність, готовність до самопожертви заради спільної мети;
- людський капітал – наявність кваліфікованих кадрів, їх здатність до навчання та перекваліфікації.

2. Зовнішні детермінанти:

- міжнародна підтримка – обсяг та своєчасність надання фінансової, гуманітарної та військової допомоги з боку міжнародних партнерів;
- глобальна економічна кон'юнктура – ціни на сировину та готову продукцію, стан світових фінансових ринків;
- санкції проти країни-агресора – їх жорсткість та ефективність;
- перебіг воєнних дій – тривалість війни, її інтенсивність, території, які зазнають руйнувань.

Взаємодія цих детермінант формує складну систему, яка визначає рівень соціально-економічної безпеки суб'єктів економічних відносин в умовах війни. Їх урахування та постійний моніторинг дозволяють розробляти та впроваджувати ефективні заходи з підтримки та розвитку економіки, мінімізації негативних наслідків війни та забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку України.

Мржна також запропонувати ряд заходів для посилення соціально-економічної безпеки суб'єктів економічних відносин в умовах війни в Україні.

Говне в період війни – це державна підтримка, яка може виступати у різних формах. Зокрема, фінансова допомога як надання субсидій, податкових пільг, кредитів з низькою процентною ставкою, програм часткової компенсації витрат. Важливою буде й інформаційна підтримка через надання підприємствам актуальної інформації про державні програми підтримки, зміни в законодавстві, можливості отримання допомоги. Соїд звернути увагу й на отримання консультаційної підтримки шляхом надання допомоги підприємствам у розробці антикризових стратегій, пошуку нових ринків збуту, переорієнтації виробництва. Вважливу роль відіграватиме також спрощення адміністративних процедур, зокрема скорочення бюрократичних перепон, мінімізація адміністративного тиску на бізнес.

Ключове значення матимуть і заходи, спрямовані на стимулювання економічної активності. До гловних з яких можна віднести інвестування шляхом збільшення державних інвестицій в пріоритетні галузі економіки, створення сприятливих умов для приватних інвестицій.

Важливим буде й розвиток малого та середнього бізнесу, зокрема надання пільгових умов для реєстрації та ведення бізнесу, спрощення доступу до фінансування, державні замовлення для малих та середніх підприємств. Для створення нових робочих місць важливою буде підтримка програм перепідготовки та працевлаштування, стимулювання створення нових робочих місць. Слі реалізувати й заходи для підтримки експорту через надання допомоги підприємствам у виході на нові ринки збуту, участь у міжнародних виставках та ярмарках.

Не слід забувати й про захист населення. Зокрема, це передбачає додаткові соціальні виплати шляхом забезпечення своєчасної та повної виплати заробітної плати, пенсій, соціальних допомог. Потрібно також залучати додаткову гуманітарну допомогу, перш за все, для надання допомоги постраждалим від війни людям, забезпечення їх базовими потребами (продукти харчування, медикаменти, одяг). Важливо також реалізувати програми психологічної підтримки: надання психологічної допомоги людям, які пережили травматичний досвід.

Важлива роль має бути відведена й міжнародній співпраці. Це реалізуватиметься через активну участь у міжнародних програмах та проектах шляхом залучення міжнародної фінансової та технічної допомоги для підтримки економіки України. Співпраця з міжнародними партнерами для налагодження співпраці з міжнародними організаціями та країнами-партнерами для розширення торговельних можливостей та стимулювання інвестицій є також достить важливою. Потрібно також прискорити інтеграцію в європейський та світовий економічний простір через імплементацію європейських стандартів та норм, гармонізація українського законодавства з законодавством ЄС.

Важливо відмітити, що заходи щодо посилення соціально-економічної безпеки повинні мати комплексний характер та враховувати специфіку різних галузей економіки та регіонів України. Необхідно також постійно моніторити ситуацію та адаптувати вжиті заходи до мінливих умов воєнного часу. Важлива роль у посиленні соціально-економічної безпеки належить не лише державі, але й бізнесу, громадським організаціям та міжнародним партнерам.

Отже, вжиття заходів, зазначених вище, дозволить мінімізувати негативні наслідки війни для української економіки та створити умови для її стійкого розвитку в післявоєнний період. Важливо зазначити, що вплив окремих детермінант може змінюватися з часом залежно від динаміки розвитку ситуації, а деякі детермінанти можуть мати як позитивний, так і негативний вплив. Також забезпечення соціально-економічної безпеки потребує комплексного підходу, який охоплює всі групи детермінант.

Тому дослідження цих детермінант та їх взаємодії є актуальним науковим завданням, яке має важливе практичне значення для вироблення ефективної антикризової політики та стратегії розвитку економіки України в умовах продовження воєнних дій.

Список використаних джерел:

1. Економічна безпека України в умовах довготривалої війни. Експертно-аналітична доповідь. К.: НІСД, 2024 – 71 с. – <https://doi.org/10.53679/NISS-analytrep.2024.08>
2. Резнікова О. О. Національна стійкість в умовах мінливого безпекового середовища: монографія. – Київ : НІСД, 2022. – 532 с.
3. Соціально-економічна безпека : навч. посіб. / О. В. Безпалько, А. Д. Бергер, Т.М. Березянко, О. І. Драган, Л. М. Мазник, А. О. Левчук, О. М. Олійниченко, Л. І. Тертична, Н. М. Чеснік, О. А. Чигринець [За заг. ред. О. І. Драган]. – К.: Кафедра, 2019. – 277 с.
4. Фінансові детермінанти економічного зростання регіонів і громад України в умовах нестабільності: погляд крізь призму поведінкової економіки: монографія / за ред. Возняк Г.В. Львів: ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України, 2023. 557 с.

Величко М.В., ст. гр. ЕК(УП)–42

Науковий керівник: доктор філософії, старший викладач **Косінський П.М.**
Луцький національний технічний університет

РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ПІДВИЩЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Система управління персоналом на підприємстві є необхідним процесом, який допомагає співробітникам працювати якнайкраще та досягати мети і цілей організації. Система управління персоналом повинна включати такі основні етапи, як планування, підбір, найм, навчання, адаптація, розвиток персоналу, контроль та оцінка їх роботи та інші. Це безперервний процес, кожен етап якого повинен бути досконалим, чітко сформованим та своєчасно проведеним, щоб отримати успішний результат.

Ефективне управління персоналом може забезпечити вагомі переваги як для роботодавців, так і для працівників. Зокрема, для підприємств це вплине на збільшення продуктивності праці, покращення фінансово-економічної діяльності, раціональне використання робочого часу. Працівники, у свою чергу, отримають такі переваги як підвищення кваліфікації, формування навичок і отримання досвіду, розвиток особистості, кар'єрний ріст, стимули, мотиваційні програми.

Персонал є найважливішим активом підприємства. Наявність компетентних працівників є джерелом конкурентної переваги [5]. Однак для того, щоб залишатися конкурентоспроможним, розвиватися та рухатися вперед, організація повинна мати

працівників кваліфікованих, призначених на відповідні посади, належним чином навчених та відданих успішній роботі.

Система управління персоналом для ефективної роботи має здійснювати ряд функцій, варто виділити основні з них:

1. Планування – охоплює набір, відбір, призначення, розстановку та вступний курс працівників, щоб створити команду ефективних та здібних працівників на користь організації. «Планування трудових ресурсів полягає у призначенні потрібної кількості людей у потрібному місці, у потрібний час, які мають кваліфіковані знання та підходять для досягнення цілей організації» [3,с.310].

2. Організація – пов'язана з правильним групуванням діяльності персоналу, призначенням різних видів діяльності різним особам і делегуванням повноважень.

3. «Контроль – це процес оцінки реальних результатів з певним стандартом ефективності, знаходження причин відхилення дійсних результатів від бажаних і введення коригуючих дій, якщо необхідно» [1]. Функція контролю відповідає за те, що діяльність організації діятиме відповідно до заявлених планів для досягнення цілей.

4. Мотивація – включає мотиваційні програми, тобто плани заохочення з метою збільшення продуктивності працівників [2,с.499]. Ефективна мотивація сприяє покращенню якості праці та зміцненню корпоративної культури, залученню та утриманню висококваліфікованих спеціалістів. Мотивуючим фактором є не лише справедлива оплата праці, яка має бути привабливою, а також додаткові бонуси, преміальні виплати, які послуговують стимулом працювати краще.

5. Навчання та розвиток – означає планування та виконання програм навчання для всіх категорій працівників з метою розвитку нових навичок та якостей, необхідних для роботи на вищому рівні.

Система управління персоналом включає сукупність, пов'язаних між собою підсистем, кожна з яких виконує свою функцію та потребує окремої оцінки своїх показників. Для того, щоб здійснити якісну та ефективну оцінку системи управління персоналом, даний процес повинен бути комплексним і систематичним та враховувати показники ефективності всіх її підрозділів. дасть можливість зібрати більший обсяг інформації для аналізу перспектив підприємства і можливостей їх втілення та досягти більш ефективних результатів[4]. На основі оцінки ефективності персоналу підприємства приймаються різні важливі рішення, зокрема підвищення заробітної плати, оновлення системи бонусів, просування по службі та інше, тому вона важлива не лише для керівництва, але й для працівників. Також важливо з'ясувати слабкі сторони та негативні моменти, щоб зрозуміти наскільки співробітники відповідають очікуванням та узгоджуються з цілями підприємства.

Вкрай важливо, щоб сучасні організації раціонально використовували свої людські ресурси для кращого досягнення стратегічних цілей. В іншому випадку, це призводить до втрати часу, енергії та ресурсів. Вдосконалювати систему управління персоналом потрібно починати з етапу найму працівників на роботу. Використовувати спільне встановлення цілей відповідно до стратегії компанії, розробити систему навчання нових працівників, просувати та вдосконалювати вже сформовані команди, розширювати можливості працівників, вдосконалити систему оплати праці та преміювання.

Список використаних джерел:

1. Крушельницька О. В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навч. посіб. 2-ге вид., перероб. і доп. К.: Кондор, 2010. 308 с
2. Телишевська Л. Мотивація працівників в системі управління персоналом на підприємстві. *Молодий вчений*. 2018. № 7 (59). С. 498-502. Режим доступу: <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/4298/4225>
3. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: навч.-практичний посібник. К. : Знання, 2002. 3 С.309-311.
4. Рульєв В.А. Управління персоналом : навчальний посібник. К.: Кондор, 2012. - 310 с.
5. Гурченков О.П. Формування системи управління персоналом підприємства та оцінка її ефективності. Одеса: ОНПТУ, 2013. 23с.

Гордійчук А.І., к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

ЗАХОДИ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У РЕГІОНІ

Підвищення рівня заробітної плати у Волинській області є важливим завданням, яке сприятиме покращенню добробуту людей та розвитку регіону. Важливо, щоб до вирішення цього завдання долучилися всі зацікавлені сторони.

Важливим інструментом підвищення рівня заробітної плати є вдосконалення соціального діалогу у Волинській області, що передбачає реалізацію ряду заходів:

1. Створення ефективних платформ для соціального діалогу:

- тристоронні комісії з питань регулювання соціально-трудових відносин - - забезпечити чітку регламентацію їх діяльності та підтримку з боку влади, а також залучити до їх роботи ширше коло учасників, включаючи представників малого та середнього бізнесу, громадських організацій та наукових установ.

- галузеві та регіональні форуми – регулярно проводити тематичні форуми, де представники влади, бізнесу та профспілок могли б обговорювати актуальні проблеми та шляхи їх вирішення;

- онлайн-платформи та соціальні мережі – використовувати онлайн-інструменти для налагодження комунікації та обміну інформацією між різними групами учасників соціального діалогу.

2. Підвищення рівня обізнаності та залученості сторін:

- просвітницькі кампанії – проводити інформаційні кампанії щодо важливості соціального діалогу та його ролі у вирішенні соціально-економічних проблем;

- розповсюджувати інформацію про кращі практики ведення соціального діалогу в Україні та за кордоном;

- вдосконалення системи професійного навчання – забезпечити навчання представників влади, бізнесу та профспілок навичкам ведення переговорів, компромісу та медіації;

- залучення громадськості – створити умови для активної участі громадськості у соціальному діалозі, організувати публічні слухання та дискусії.

3. Підвищення довіри та взаєморозуміння між сторонами:

- нейтральна модерація - залучити до процесу соціального діалогу незалежних модераторів, які б гарантували неупередженість та об'єктивність обговорення;

- повага до інтересів усіх сторін - забезпечити чітке дотримання принципів рівноправності та взаємної поваги під час ведення переговорів;

- відкритість та прозорість – публікувати інформацію про хід соціального діалогу та його результати.

4. Зв'язок соціального діалогу з прийняттям рішень:

- включення рекомендацій соціальних партнерів до політичних рішень - забезпечити механізми для того, щоб рекомендації, які виробляються в рамках соціального діалогу, були враховані при прийнятті політичних рішень;

- моніторинг та оцінка результатів - регулярно моніторити та оцінювати ефективність соціального діалогу, вносити необхідні корективи;

- вдосконалення соціального діалогу у Волинській області потребуватиме постійних зусиль та співпраці з боку всіх зацікавлених сторін.

Важливо, щоб цей процес був прозорим, інклюзивним та орієнтований на досягнення конкретних результатів. Підвищення рівня заробітної плати є лише одним із багатьох питань, які можна вирішити за допомогою ефективного соціального діалогу. Цей інструмент може

також сприяти покращенню умов праці, підвищенню продуктивності праці та розширенню соціального партнерства.

Дуже важливо забезпечити належне стимулювання роботодавців для підвищення рівня заробітної плати у Волинській області:

1. Фінансові стимули:

- зниження податків та зборів: запровадити податкові пільги для роботодавців, які підвищують заробітну плату своїм працівникам, зменшити податковий тиск на малий та середній бізнес.

2. Субсидії та гранти:

- надавати субсидії та гранти роботодавцям, які створюють нові робочі місця та підвищують рівень заробітної плати;

- фінансувати програми з перекваліфікації та підвищення кваліфікації працівників.

2. Нефінансові стимули:

- нагородження та визнання – нагороджувати роботодавців, які досягають значних успіхів у підвищенні рівня заробітної плати своїх працівників, проводити конкурси та публічно визнавати кращих роботодавців.

- інформаційно-просвітницька робота – проводити інформаційні кампанії щодо переваг підвищення рівня заробітної плати для роботодавців, наприклад, зниження плинності кадрів, підвищення продуктивності праці, покращення іміджу компанії;

- надавати консультаційну допомогу роботодавцям з питань підвищення рівня заробітної плати.

3. Покращення ділового середовища:

- спрощення регуляторної бази - зменшити адміністративний тиск на бізнес, полегшити доступ до фінансування, покращити інфраструктуру.

- підтримка інновацій та підприємництва - створювати умови для розвитку нових галузей економіки, стимулювати створення малих та середніх підприємств.

4. Співпраця з профспілками та громадськими організаціями:

- залучення профспілок до процесу прийняття рішень - сприяти розвитку соціального діалогу між роботодавцями, профспілками та органами влади, включати рекомендації профспілок до політичних рішень;

- співпраця з громадськими організаціями - залучати громадські організації до моніторингу та оцінки ефективності політики стимулювання роботодавців для підвищення рівня заробітної плати, використовувати ресурси громадських організацій для просвітницької та інформаційно-роз'яснювальної роботи.

Важливо зазначити, що стимулювання роботодавців для підвищення рівня заробітної плати має бути комплексним та ґрунтуватися на поєднанні фінансових та нефінансових стимулів.

Також важливо створити сприятливе ділове середовище та сприяти розвитку соціального діалогу. Підвищення рівня заробітної плати у Волинській області сприятиме покращенню добробуту людей та розвитку регіону.

Список використаних джерел

1. Коваль М. І., Грибовська Ю. М., Скиба Г. І. Аналітичний огляд та шляхи удосконалення державного регулювання мінімальної заробітної плати й прожиткового мінімуму в Україні. Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Економічні науки. 2022. Вип. 1. С. 72-83.

2. Лисак В.Ю. Сутність заробітної плати та її значення в процесі економічного управління підприємством. Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. Вип. № 4. 2016. С. 264-269.

3. Мокієнко Т. В. Прийдак Т. Б., Красота О. Г. Утримання із заробітної плати: від дев'яностих до сьогодні. Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Економічні науки. 2021. Вип. 1. С. 44-49.

4. Толстих Н. Мінімальна заробітна плата: дієвий чи залишковий соціальний стандарт? Соціологія: теорія, методи, маркетинг. 2023. № 3. С. 130-139.

Гордійчук Ю.Р.,
аспірант кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ І СОЛІДАРНОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Перспективи розвитку соціальної та солідарної економіки в умовах євроінтеграції та війни в Україні є складними, але й багатообіцяючими. Адже євроінтеграція може створити нові можливості для розвитку соціальної та солідарної економіки в Україні, адже ЄС активно підтримує цей сектор економіки. Тому можна виділити деякі з потенційних переваг.

Перша перевага – це доступ до фінансування: ЄС пропонує різні програми фінансування для ССЕ, що може допомогти українським підприємствам та кооперативам розвиватися. Обмін досвідом та знаннями: Україна може скористатися досвідом інших країн ЄС, які вже мають успішні моделі соціальної та солідарної економіки.

Друга перевага – це розширення ринків. Адже, єдиний ринок ЄС може відкрити нові можливості для українських підприємств соціальної та солідарної економіки.

Однак війна в Україні створює значні виклики для розвитку соціальної та солідарної економіки. До них можна віднести руйнування інфраструктури. Оскільки війна призвела до руйнування багатьох підприємств та кооперативів соціальної та солідарної економіки.

Зменшення економічної активності також додатковий виклик. Адже війна призвела до значного зниження економічної активності в Україні, що негативно впливає на попит на товари та послуги соціальної та солідарної економіки.

Відчувається також нестача ресурсів, бо війна ускладнює доступ до ресурсів, необхідних для розвитку соціальної та солідарної економіки, таких як сировина, фінанси та людські ресурси.

Незважаючи на ці виклики, є переконання, що соціальна та солідарна економіки мають потенціал відіграти важливу роль у повоєнному відновленні України. Адже соціальна та солідарна економіка може допомогти створити нові робочі місця та стимулювати економічне зростання. Соціальна та солідарна економіка може допомогти забезпечити доступ до основних товарів та послуг для людей, які постраждали від війни, а також зміцнити соціальну згуртованість та створити більш справедливе суспільство.

Звичайно, для реалізації цього потенціалу Україні необхідно буде докласти значних зусиль. Потрібно буде відновити інфраструктуру, зруйновану війною, надати фінансову та технічну підтримку підприємствам та кооперативам соціальної та солідарної економіки, підвищити обізнаність про соціальну та солідарну економіку та заохотити людей до участі в ній.

Для прискорення розвитку соціальної та солідарної економіки в Україні в умовах війни необхідно вжити низку заходів.

1. Надання фінансової та технічної підтримки. Уряд повинен надати фінансову допомогу підприємствам та кооперативам ССЕ, які постраждали від війни. Ця допомога може бути використана для відновлення пошкодженої інфраструктури, закупівлі нового обладнання та створення нових робочих місць. Уряд також повинен надати технічну допомогу підприємствам ССЕ, щоб допомогти їм розробити нові бізнес-моделі, вийти на нові ринки та покращити свою ефективність.

2. Спрощення державного регулювання. Уряд повинен спростити регулювання, яке стосується підприємств соціальної та солідарної економіки. Це допоможе зробити ведення бізнесу більш простим та менш витратним, що може стимулювати розвиток соціальної та

солідарної економіки. Уряд також повинен запровадити податкові пільги для підприємств соціальної та солідарної економіки, щоб зробити їх більш конкурентоспроможними.

3. Підвищення обізнаності. Уряд повинен підвищити обізнаність про соціальної та солідарної економіки серед населення. Це можна зробити за допомогою інформаційних кампаній, освітніх програм та заходів з підвищення кваліфікації. Важливо також змінити ставлення до соціальної та солідарної економіки в суспільстві, щоб воно стало більш позитивним.

4. Розвиток мереж та співпраці. Уряд повинен підтримувати розвиток мереж та співпраці між підприємствами у сфері соціальної та солідарної економіки. Це допоможе підприємствам соціальної та солідарної економіки обмінюватися досвідом, ресурсами та кращими практиками. Уряд також повинен заохочувати співпрацю між підприємствами ССЕ та іншими секторами економіки, такими як державний сектор та приватний сектор.

5. Захист прав працівників. Уряд повинен забезпечити захист прав працівників у підприємствах соціальної та солідарної економіки. Це включає в себе гарантування того, що працівники мають гідні умови праці, справедливу заробітну плату та доступ до соціального захисту. Уряд також повинен заохочувати участь працівників в управлінні підприємствами соціальної та солідарної економіки.

6. Створення сприятливого середовища для інновацій. Уряд повинен створити сприятливе середовище для інновацій у сфері соціальної та солідарної економіки. Це може бути зроблено шляхом фінансування досліджень та розробок, запровадження податкових пільг для інноваційних підприємств та створення інкубаторів бізнесу. Уряд також повинен заохочувати співпрацю між підприємствами ССЕ, науково-дослідними інститутами та університетами.

Впровадження цих заходів допоможе Україні прискорити розвиток ССЕ та використати її потенціал для подолання наслідків війни та побудови більш стійкого, справедливого та процвітаючого майбутнього. Загалом у повоєнний період Україна має всі шанси на те, щоб стати лідером у розвитку соціальної та солідарної економіки в Європі. Адже, соціальна та солідарна економіка може допомогти Україні побудувати більш стійке, справедливе та процвітаюче майбутнє.

Список використаних джерел:

1. Війна в Україні та її економічні, соціальні та екологічні наслідки. Резолюція. Європейський соціально-економічний комітет. 24.03.2022 р. <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/eesc-2022-01473-00-00-res-tra-uk.docx>
2. Social and Solidarity Economy and the Future of Work Euricse Working Paper for the ILO/ International Labour Office. - Geneva: ILO, July 2017. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/publication/wcms_573160.pdf
3. Advancing the 2030 Agenda through the Social and Solidarity Economy. Position Paper of the United Nations Inter-Agency Task Force on Social and Solidarity Economy. International Labour Organization, Geneva 2022. <https://unsse.org/wp-content/uploads/2022/09/Advancing-the-2030-Agenda-through-the-Social-and-Solidarity-Economy-UNTFSSSE-2022.pdf>

Гущик Т.Г., ст. гр. ЕК-41

Науковий керівник: **Гордійчук А.І.**, к.е.н., доцент кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

ВІТЧИЗНЯНІ ПРОБЛЕМИ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективний прогрес країни та успішність реформ залежать від впровадження інноваційних технологій у всіх сферах економіки, і один із ключових шляхів реформування протягом останнього десятиліття - активне використання сучасних цифрових технологій, що

дозволяє забезпечити належний рівень конкурентоспроможності продукції підприємств. Такі заходи дозволять підняти якість надання послуг, зменшити витрати, що суттєво позначиться на цінній політиці, а технології допоможуть підприємствам ефективно функціонувати в умовах жорсткої конкуренції.

«За визначенням Європейського форуму з проблем управління, конкурентоспроможність - це реальна і потенційна можливість підприємства в умовах, доступних для нього, розробляти, виробляти і реалізовувати товари, які за цінними і неціновими характеристиками є більш привабливими для споживача, ніж товари конкурентів. Аналіз та оцінку конкурентоспроможності потрібно тісно пов'язувати з конкретним її рівнем» [1, с. 141].

Спираючись на зарубіжний досвід забезпечення конкурентоспроможності продукції підприємств слід зауважити, що ієрархічна декомпозиція конкурентоздатності включає чотири рівні. Крім того, між усіма цими рівнями існує внутрішня та зовнішня залежність. Конкурентоздатність країни та галузі в кінцевому підсумку залежить від здатності конкретного виробника випускати конкурентоздатну продукцію. Так, можливості підприємства конкурувати на певному ринку безпосередньо залежать від конкурентоспроможності товару, сукупності соціально-економічних та організаційних чинників, а також методів діяльності підприємства, які впливають на результати конкурентної боротьби.

Розглядаючи конкурентоспроможність з точки зору задоволення потреб споживача, В. Стівенсон вказує на те, наскільки ефективно підприємство задовольняє потреби клієнта порівняно з іншими підприємствами, що пропонують схожу продукцію або послугу.

І.В. Корнеєва переконані, що конкурентоспроможність - це стабільна здатність задовольняти певні потреби покупців краще, ніж конкуренти, що дозволяє успішно продавати продукцію з прийнятними фінансовими результатами для виробника.

Слід зазначити, що конкурентоспроможність продукції підприємства може розглядатися з погляду того, як така продукція сприймається споживачами в порівнянні з аналогічними товарами конкурентів, що може включати аналіз якості, ціни, реклами та інших факторів, що впливають на вибір споживача.

З погляду стратегічного управління, конкурентоспроможність стає ключовим фактором у формуванні стратегій підприємства, що передбачає вибір специфічних напрямків розвитку, які дозволять підприємству виділитись серед конкурентів. В свою чергу, управління розвитком підприємства та забезпечення конкурентоспроможності його продукції також зосереджується на підвищенні конкурентоспроможності через вдосконалення процесів, виробництва, маркетингу та інші аспекти, що дозволяють підприємству зберігати чи зміцнювати свої позиції на ринку.

Зарубіжний досвід підтверджує, що в умовах світової конкуренції важливість співвідношення чинників «якість-ціна» стає очевидною. Серед них ключовими є високий технічний рівень, інноваційність, науковий компонент продукції та ефективність виробничих процесів. Тому оптимізація керівництва якістю продукції і управління витратами, а також збільшення конкурентоспроможності такої продукції, є актуальною та важливою на сучасному етапі економічного розвитку.

Для вирішення проблем підвищення якості та конкурентоспроможності продукції необхідно впроваджувати інвестиційну та інноваційну політику, обирати пріоритетні напрямки використання фінансових ресурсів на проведення науково-дослідницьких і дослідно-конструкторських робіт.

Проблема конкурентоспроможності продукції в Україні в останні роки стала однією з найбільш обговорюваних у розвитку економічної науки. У розвинених країнах такий інтерес обумовлений великими виробничими можливостями, інтернаціоналізацією та глобалізацією

економіки, що призводить до зростання конкуренції на ринках. В Україні ж і в інших країнах причини актуальності цієї проблеми трохи відрізняються.

«З огляду на дослідження і окремі думки науковців та фахівців галузі економіки ця задача вирішується по-різному. Зазвичай спостерігається певний підхід, який базується на розподілі ключового елемента, який визначає конкурентоспроможність продукції та необхідність зосередження ресурсів на ньому» [2].

Наприклад, деякі дослідження акцентують увагу на конкурентоспроможності продукції та рівні її інновацій. Стверджується, що успішне збереження позицій на ринку та розвиток підприємства залежать від його здатності виготовляти конкурентоспроможну продукцію. Проте, цей підхід має свої обмеження, оскільки певні ознаки продукції можуть бути тимчасовими і швидко «застаріти» у зв'язку з появою більш високоякісної або нової продукції.

Розглядати конкурентоспроможність продукції на різних рівнях, від окремого товару до країни, дозволяє краще зрозуміти динаміку конкурентної боротьби та виявити тісну взаємодію між різними суб'єктами ринку, а процес забезпечення конкурентоспроможності будь-якого товару напряду залежить від ключових характеристик підприємства, що повинні мати здатність та можливість виготовляти таку конкурентоспроможну продукцію (рис 1).



Рис. 1. Ключові характеристики підприємства (побудовано автором)

«Крім того, конкурентна боротьба вимагає від суб'єктів підприємницької діяльності постійного розвитку, зниження виробничих витрат, поліпшення якості продукції та підвищення конкурентоспроможності, тож менеджери та керівники підприємств повинні розуміти необхідність будувати ефективну систему управління, що забезпечує належний рівень конкурентоспроможності та зміцнення позицій на ринку» [3].

Економічний прогрес полягає в незворотних, спрямованих, закономірних змінах економічної системи на довгостроковий період. Усі аспекти діяльності підприємств взаємопов'язані, і їх поєднання формує кінцевий результат. Тому увага, при здійсненні оцінки конкурентоспроможності продукції, має приділятися всім аспектам економічного розвитку, включаючи виробничий, інноваційний, фінансовий та інвестиційний (рис. 2).

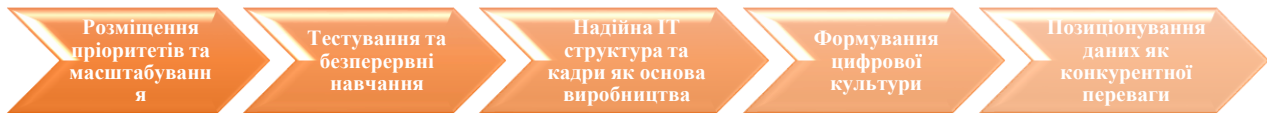


Рис. 2. Перелік дій для успішної цифровізації підприємства (побудовано автором)

«Отже, сучасний етап розвитку економіки України ставить перед підприємствами нові завдання щодо управління конкурентоспроможністю продукції. Це вимагає застосування сучасних принципів управління та маркетингу, а також стратегічного підходу до діяльності. Крім того, високий рівень конкурентоспроможності продукції стає ключовим фактором для успішної економіки країни» [4, с. 36].

Збереження та підвищення рівня конкурентоспроможності є актуальною проблемою для більшості українських підприємств у контексті трансформації економіки. В умовах обмежених ресурсів споживачі прагнуть максимізувати своє задоволення, оцінюючи продукцію за їхніми потребами та доступністю.

Так, конкурентоспроможність продукції визначається її здатністю задовольняти потреби споживачів у порівнянні з аналогічною продукцією на ринку та здатністю конкурувати з виробами інших виробників. Для оцінки цієї конкурентоспроможності необхідно враховувати різні фактори, такі як вимоги споживачів, обсяг та тенденції попиту, цінові рівні, рівень конкуренції та параметри продукції конкурентів. Таким чином, успішне управління конкурентоспроможністю продукції вимагає глибокого розуміння ринкових умов та вивчення потреб споживачів для ефективного позиціонування на ринку та досягнення стійкого успіху.

В свою чергу, держава здійснює аналіз конкурентоспроможності продукції, враховуючи їхню популярність та соціальне значення. У випадку, коли вітчизняний товар є важливим для суспільства, але коштує більше за імпортний аналог, держава може вжити заходи, такі як субсидії для місцевих виробників або встановлення квот та митних обмежень на імпорту. Підприємства оцінюються перш за все за їхній внесок у економіку, зокрема за рівень попиту на їхню продукцію та обсяги продажів. Чим вище ці показники, тим більш конкурентоспроможним вважається підприємство. Ступінь затребуваності виробленої продукції та її значущість для економіки оцінюється також у контексті галузі загалом.

«В умовах ринкової економіки питання забезпечення конкурентоспроможності продукції підприємств в Україні стають стратегічно важливими, проте залишаються недостатньо вивченими з урахуванням особливостей галузей. Так, не були ретельно розроблені механізми виходу на нові глобальні ринки, а також не були чітко визначені та обґрунтовані фактори, які впливають на ключові аспекти конкурентоспроможності. Також, на жаль, не було розроблено інструментів для оцінки конкурентоспроможності вітчизняних підприємств» [4, с. 203].

Так, часткове вирішення цих проблем можливе шляхом докладного аналізу світових ринкових структур. Тому одне з головних завдань розвитку підприємств і країни загалом пов'язане з підвищенням ефективності виробництва, забезпеченням випуску сучасних продуктів у необхідних кількостях та підвищенням їхньої якості, а також досягненням конкурентоспроможності на світовому ринку.

Список використаних джерел:

1. Берестецька О. М. Забезпечення конкурентоспроможності підприємств текстильної промисловості. *Вісник Тернопільського національного економічного університету. Науковий журнал*. 2019. № 1 (91). С.141 – 150.
2. Журба І.О. Сутність і значення конкурентоспроможності підприємства. URL : <http://archive.nbuv.gov.ua>
3. Кириченко О.М., Мігдальський А.В. Методи оцінювання конкурентоспроможності підприємства. *Ефективна економіка*. 2017. № 2. URL:<http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5428>
4. Конкурентоспроможність підприємства: навчальний посібник / І.А. Дмитрієв, І.М. Кирчата, О.М. Шершенюк. Харків: ФОП Бровін О.В., 2020. 340 с.

Демчук А.В., ст. гр. ЕК(УП)з–42

Науковий керівник: доктор філософії, старший викладач Косінський П.М.
Луцький національний технічний університет

ВПЛИВ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних, досить жорстких, умовах економічного розвитку кадровий потенціал без винятку будь якого підприємства відіграє одну із вирішальних ролей у визначенні його подальшої фінансово-економічної успішності, а також ефективності, адже, від рівня кваліфікації працівників, їх правильного підбору і, відповідно, управління ними залежить здатність організації досягати своїх стратегічних цілей, зберігати конкурентоспроможність й адаптуватися до можливих змін у конкурентному бізнес-середовищі.

Загалом, у більшості наукових джерел кадровий потенціал розглядається як сукупність кількісних та якісних характеристик працівників, їх можливостей, вмінь і здатностей, що можуть бути використані на практиці для досягнення цілей підприємства. Зауважимо, що існують досить різні підходи до розуміння терміна «кадровий потенціал», що пояснюється, перш за все, різними точками зору дослідників, що ґрунтуються на певних аспектах зазначеного поняття.

Наприклад, Р.А. Закіяян, О.В. Каховська та І.Б. Стенічева [1] вважають кадровий потенціал динамічним показником, що відображає мобільність кадрів, інноваційну, а також трудову активність. Натомість, Т.В. Білорус [2] підкреслює багатоплановість складного процесу розвитку людського ресурсу підприємства. Н.С. Краснокутська визначає кадровий потенціал як «сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового розвитку підприємства» [3].

Разом із тим, кадровий потенціал підприємства виконує досить широкий спектр функцій, включаючи планування, розвиток, мотивацію, управління відносинами, управління знаннями, а також інноваціями, адаптацію до змін й соціальну відповідальність. Зазначені функції дуже суттєво допомагають підприємству належним чином забезпечувати ефективність, конкурентоспроможність і стійкість у змінному економічному середовищі, наприклад:

- від рівня професіоналізму працівників залежить здатність підприємства виконувати економічні, організаційні та науково-технічні завдання;
- великий кадровий потенціал впливає на якість виробленої продукції (наданих послуг) підприємства, продуктивність праці його персоналу, інноваційний розвиток, а також здатність швидко адаптуватися до будь яких можливих змін;
- кадровий потенціал впливає на формування організаційної культури й клімату всередині підприємства, що, в свою чергу, впливає на мотивацію працівників, їх задоволеність роботою, а також результатами праці тощо.

Для подолання соціально-економічної кризи та забезпечення ефективного управління персоналом необхідно активізувати ефективну кадрову політику, що, таким чином, включає розвиток і реалізацію стратегії управління кадровим потенціалом, що буде відповідати сучасним вимогам ринкового середовища.

Зважаючи на роль кадрового потенціалу у ефективності діяльності підприємства, вважаємо, що дуже важливо постійно підвищувати ефективність його кадрової політики, а саме:

- здійснювати ретельний підбір кадрів, враховуючи не тільки професійні знання і вміння, але й особисті якості, здатність до навчання та адаптації;

- здійснювати постійне підвищення кваліфікації і професійного рівня працівників є ключовим фактором для підтримання високого кадрового потенціалу, у свою чергу, це може включати навчання, участь у семінарах, тренінгах та курсах підвищення кваліфікації;

- сформувати ефективну систему мотивації працівників, що включає як матеріальні, так і нематеріальні стимули, сприяє підвищенню продуктивності праці та задоволеності працівників;

- створювати умови для гнучкої адаптації працівників до змін у ринковому середовищі, що, у свою чергу, включає розвиток навичок, необхідних для роботи в умовах змін, а також створення сприятливого психологічного клімату;

- підприємства повинні бути орієнтованими на соціальну відповідальність, що включає забезпечення справедливих умов праці, підтримку здоров'я й безпеки працівників, а також участь у різних соціальних програмах.

Отже, розвиток і ефективне управління кадровим потенціалом є важливою стратегічною задачею для будь-якого підприємства. Кадровий потенціал визначає ефективність діяльності підприємства, його конкурентоспроможність, організаційну культуру та здатність до адаптації в умовах постійних змін. Тому, важливо приділяти належну увагу розвитку кадрового потенціалу й реалізації ефективної кадрової політики, що дозволить підприємству досягти своїх стратегічних цілей та забезпечити стійкий розвиток у довгостроковій перспективі.

Список використаних джерел:

1. Закінян Р. А., Каховська О. В., Стенічева І. Б. Кадровий потенціал підприємства: сутність та особливості управління. *Сучасні виклики сталого розвитку бізнесу* : тези виступів II Міжнар. наук.-практ. конф. з пит. вищ. осв. і науки. 4–5 листопада 2021 року, м. Житомир. Житомир : Житомирська політехніка, 2021. С. 21.

2. Білорус Т. В. Кадровий потенціал в системі стратегічного управління підприємством: автореф. дис. ... кандидата екон. наук; НУХТ. Х., 2004. 20 с.

3. Краснокутська Н. С. *Потенціал підприємства: формування та оцінка* : навч. посіб. К.: Центр навчальної літератури, 2005. 350 с.

Дударчук В. В., ст. гр. ЕК(УП)з-42

Науковий керівник: **Дзямулич М.І.**, к.е.н., доцент кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

ПЛАНУВАННЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Планування розвитку персоналу виступає ключовою складовою управління людськими ресурсами на підприємстві. Цей процес спрямований на визначення майбутніх потреб у певних професійних кваліфікаціях та навичках, оцінку поточного стану працівників та розробку стратегій і заходів, що забезпечують їхній професійний розвиток. Метою планування розвитку персоналу є формування умов для ефективного використання людського капіталу та загальне підвищення продуктивності та конкурентоспроможності суб'єкта господарювання. При цьому успішне планування розвитку персоналу забезпечує не лише відповідність кваліфікації працівників виробничим потребам підприємства, але й підвищує їхню мотивацію до ефективної праці.

Специфіка планування розвитку персоналу полягає в тому, що воно включає в себе не лише аналіз майбутніх потреб підприємства у кваліфікованих кадрах, але й оцінку поточного рівня знань і навичок працівників та передбачає необхідність розробки індивідуальних планів розвитку для кожного конкретного працівника. Це дозволяє управлінцям сформувати системний підхід до навчання та розвитку, який враховує як стратегічні цілі підприємства, так і індивідуальні потреби працівників.

Основні етапи планування розвитку персоналу включають:

1. Аналіз потреб у розвитку. На цьому етапі визначаються стратегічні цілі підприємства та відповідні потреби у кваліфікаціях і навичках працівників. Практично такий аналіз проводиться з урахуванням зовнішніх факторів, таких як зміни на ринку праці, технологічні новації та вимоги законодавства, а також внутрішніх чинників, що враховують поточний рівень компетенцій працівників.

2. Оцінка поточного стану персоналу. В її процесі проводиться оцінка поточних знань, навичок і компетенцій працівників, включаючи аналіз результатів атестацій, оцінку продуктивності, опитування працівників та їхніх функціональних керівників. Оцінка поточного стану персоналу дозволяє виявити прогалини в знаннях і навичках, на основі чого і здійснюється планування розвитку.

3. Розробка планів розвитку персоналу. На основі результатів аналізу потреб і оцінки поточного стану персоналу розробляються індивідуальні плани розвитку для кожного працівника. Такі плани включають різноманітні заходи, такі як навчання на робочому місці, участь у тренінгах та семінарах, менторство та коучинг, отримання сертифікацій щодо професійної кваліфікації та додаткової освіти.

4. Реалізація планів розвитку персоналу, коли здійснюється впровадження розроблених планів. Це передбачає організацію навчальних заходів, забезпечення системи розвитку персоналу необхідними ресурсами та підтримкою, моніторинг і оцінку прогресу. При цьому важливо забезпечити регулярний зворотний зв'язок з працівниками для того, щоб за необхідності коригувати плани розвитку відповідно зміни ринкових умов.

5. Оцінка ефективності розвитку. Після реалізації планів розвитку персоналу проводиться оцінка їхньої ефективності, що дозволяє визначити, наскільки досягнуті цілі та які результати були отримані. В практичному аспекті оцінка ефективності розвитку може включати аналіз показників продуктивності праці, задоволеності працівників, зниження рівня плинності кадрів тощо.

Необхідно зазначити, що планування розвитку персоналу має важливе значення для забезпечення безперервного професійного зростання працівників та підвищення їхньої мотивації. Це сприяє формуванню умов для більш ефективного використання людських ресурсів, підвищення конкурентоспроможності підприємства та його стійкого розвитку в довгостроковій перспективі.

Існує декілька підходів до планування розвитку персоналу, які можуть бути використані залежно від специфіки підприємства, його потреб та ресурсів. Одним з найбільш розповсюджених є стратегічний підхід, що передбачає інтеграцію планування розвитку персоналу у загальну стратегію підприємства. Це дозволяє забезпечити відповідність розвитку персоналу стратегічним цілям та завданням суб'єкта господарювання, створити умови для ефективного використання людських ресурсів і забезпечити їхню готовність до виконання нових завдань. Також широко застосовується компетентнісний підхід, що базується на визначенні ключових компетенцій, необхідних для досягнення стратегічних цілей підприємства. Він передбачає розробку профілів компетенцій для кожної посади, оцінку поточного рівня компетенцій працівників та визначення напрямків для їхнього розвитку. Компетентнісний підхід дозволяє сформулювати систематичний та цілеспрямований процес розвитку персоналу, що сприяє підвищенню ефективності функціонування підприємства.

Також широко використовується індивідуальний підхід до планування розвитку персоналу, що передбачає розробку індивідуальних планів розвитку для кожного працівника з урахуванням його потреб, цілей та потенціалу. Він дозволяє забезпечити персоналізований підхід до навчання та розвитку працівників. Індивідуальні плани розвитку можуть включати різноманітні заходи, такі як навчання на робочому місці, коучинг тощо.

Втім, на практиці процес планування розвитку персоналу стикається з низкою викликів, які можуть впливати на його ефективність. Однією з основних проблем є відсутність ресурсів,

таких як фінанси, час та кваліфіковані фахівці, необхідні для організації навчальних заходів та підтримки процесу розвитку. Також важливим викликом є недостатнє планування та координація заходів з розвитку, що може призводити до неефективного використання ресурсів та невідповідності результатів очікуванням. Разом з тим, планування розвитку персоналу має значні перспективи для підвищення ефективності управління людськими ресурсами та забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Однією з важливих перспектив є використання сучасних технологій для організації дистанційного та онлайн-навчання, що дозволяє забезпечити доступ до навчальних ресурсів незалежно від місця знаходження працівників. Також важливим є впровадження інтегрованих систем управління розвитком персоналу, які дозволяють автоматизувати процеси планування, моніторингу та оцінки розвитку, забезпечити централізоване управління та підвищити ефективність використання ресурсів.

Загалом планування розвитку персоналу є невід'ємною складовою управління людськими ресурсами, що забезпечує безперервний професійний розвиток працівників, підвищення їхньої кваліфікації та адаптацію до змін у технологіях і умовах праці. Успішне планування розвитку персоналу сприяє підвищенню продуктивності та конкурентоспроможності підприємства та зниженню плинності кадрів. Тому використання різноманітних підходів та методів планування розвитку персоналу дозволяє сформувати на підприємстві ефективну систему управління людськими ресурсами, яка сприяє досягненню стратегічних цілей та забезпечує стійкий розвиток підприємства у динамічному бізнес-середовищі.

Залевський П.М.,

аспірант кафедри економіки

Луцький національний технічний університет

АНАЛІЗ КЛЮЧОВИХ ДЕТЕРМІНАНТ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ЗАХІДНОГО РЕГІОНУ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Західний регіон України, що межує з країнами ЄС, має значний потенціал для сталого розвитку, але й стикається з низкою викликів, зумовлених процесом євроінтеграції та війною. Питання вивчення ключових детермінант сталого розвитку Західного регіону України в умовах євроінтеграції в останні роки розглядалися багатьма вченими [1-4]. Виникає необхідність проведення узагальненого наукового аналізу для дослідження детермінант сталого розвитку регіону в цих складних умовах.

До основних детермінант можна віднести:

1. Економічні детермінанти, що передбачають: прикорення інтеграція з ЄС та доступ до нових ринків, інвестицій та технологій; розвиток малого та середнього бізнесу для створення робочих місць та стимулювання економічного зростання; вкладання додаткових інвестицій в інфраструктуру (транспорт, енергетику, комунікації); забезпечення енергоефективності та відновлюваної енергетики для зменшення залежності від імпорту енергоносіїв та захист довкілля.

2. Соціальні детермінанти передбачають: розвиток людського капіталу: освіта, охорона здоров'я, соціальний захист; швидкі похитвині демографічні зміни шляхом стимулювання народжуваності та скорочення еміграції; соціальна згуртованість та активна участь громадян для вирішення спільних проблем та розвиток регіону.

3. Інституційні детермінанти покликані забезпечити ефективне державне управління: верховенство права, боротьба з корупцією, прозорість та підзвітність; створити сприятливий інвестиційний клімат: захист прав власності, стимулювання інновацій та конкуренції;

розвивати громадянське суспільства шляхом участі громадян у прийнятті рішень та контролі за владою.

4. Безпекові детермінанти передбачають: створення системи безпеки для зменшення негативних наслідків війни на територію Західного регіону для створення умов для сталого розвитку; зміцнення обороноздатності та співпраця з країнами НАТО для захисту суверенітету та територіальної цілісності України; боротьба з організованою злочинністю та корупцією для забезпечення безпеки та сприятливого середовища для бізнесу.

5. Вплив євроінтеграції та війни передбачають: використання нових можливостей євроінтеграції для переходу до сталого розвитку та проведення реформ та адаптації до європейських стандартів.

Загалом довготривала війна створює значні виклики, такі як руйнування інфраструктури, втрата людських життів, міграція та економічні збитки, тому важливо надалі забезпечити розроблення та реалізацію комплексної стратегії сталого розвитку Західного регіону з урахуванням викликів євроінтеграції та війни.

Важливо також спрямувати зусиль на посилення економічного потенціалу регіону, розвиток людського капіталу та вдосконалення інституційного середовища. Сприти також активній співпраці з країнами ЄС та міжнародними організаціями для отримання допомоги та підтримки. Пріоритетним буде також забезпечення миру та безпеки в регіоні як ключової умови для сталого розвитку.

Отже, для переходу до сталого розвитку Західного регіону України в умовах євроінтеграції та війни потрібно використовувати комплексний підхід, який враховуватиме економічні, соціальні, інституційні та безпекові детермінанти. Реалізація ефективної стратегії сталого розвитку з урахуванням викликів та можливостей сприятиме покращенню добробуту людей, зміцненню економіки та забезпеченню європейського майбутнього регіону.

Важливо підкреслити необхідність чіткої політичної волі та рішучих дій з боку влади на всіх рівнях, а також необхідність залучення громадськості регіону та активну участь громадян у процесі прийняття рішень та реалізації стратегії сталого розвитку. Важливим є також створення сприятливого середовища для співпраці між урядом, бізнесом та громадянським суспільством. Потрібно сформулювати систему моніторингу та оцінювання прогресу у досягненні цілей сталого розвитку. Тільки завдяки спільним зусиллям та наполегливій праці Західний регіон України може стати зразком сталого розвитку для всієї країни

Список використаних джерел:

1. Борщевський В. В., Засадко В. В., Василиця О. Б. Західний регіон України в умовах сучасних викликів глобалізації: стратегічне планування розвитку в контексті наближення до ЄС. *Регіональна економіка*. 2022. №2(104). С. 25-34. DOI: <https://doi.org/10.36818/1562-0905-2022-2-3>.
2. Василук, С., & Шафієва, Л. (2021). Детермінанти економічної політики в системі сталого розвитку регіону. *Економіка та суспільство*, (27). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-27-31>
3. Калашник, Н. С. (2023). Забезпечення цілей сталого розвитку в Україні: концептуальні перетворення сприйняття в умовах воєнного стану. *Ефективність державного управління*, 4(73), 11–16. <https://doi.org/10.36930/507301>
4. Структурна трансформація економіки міст Західного регіону України: передумови, чинники та особливості: наукова доповідь / НАН України. ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України»; наук. редактор М.І. Мельник. – Львів, 2020. – 163 с. (Серія «Проблеми регіонального розвитку»)

Камінський Р. І., ст. гр. ЕП-31

Науковий керівник: Рудь Н.Т., професор кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

ЗАСТОСУВАННЯ МОТИВАЦІЙНИХ ТЕОРІЙ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ

Перетворення, які відбуваються у сучасному світі, характеризуються постійними змінами і викликами. В умовах сучасного бізнес-середовища, де конкуренція постійно посилюється, а технологічні інновації розвиваються швидкими темпами, важливим фактором успіху організації є її здатність ефективно управляти своїм головним ресурсом - людським капіталом. У зв'язку з цим, питання підтримки високого рівня мотивації працівників набувають особливої уваги та актуальності.

Мотивування персоналу є однією з фундаментальних функцій менеджменту, що стоїть поряд з плануванням, організуванням, контролюванням та регулюванням. Система мотивування персоналу є однією з базових компонент системи управління організацією.

В економічній літературі існує безліч визначень поняття «мотивація», що розкривають її сутність з різних точок зору [1, 2]. Ми вважаємо, що мотивація – це процес спонукання працівника до діяльності, який охоплює відповідні мотиви і стимули. Сутність мотивації становить цілеспрямований вплив на процес формування певної поведінки людини, що є бажаною при виконанні певної роботи та спрямована на досягнення максимально високого результату.

Питання мотивування персоналу з'явилися майже одночасно із необхідністю створення ефективних систем управління. Власне через вибір правильної системи мотивації працівники починають виконувати свої обов'язки продуктивніше, що приводить до швидшого досягнення цілей підприємством.

Ще древні філософи Аристотель, Демокрит, Геракліт, Сократ шукали стимули для пояснення поведінки та вчинків людей і намагались виокремити мотиви, які спонукають індивіда до діяльності та праці. А. Сміт, економіст і філософ, висловив думку про те, що мотивом діяльності людей є економічний інтерес, прагнення до максимальної економічної вигоди, природне бажання людей поліпшити свій добробут. Ф. Тейлор, засновник школи наукового управління, наголошував, що підвищити продуктивність праці можна за рахунок зміни методів управління. Тобто, за рахунок скорочення собівартості товару можна збільшити попит на продукцію і відповідно кількість робочих місць, що є безумовним мотиватором для робітників.

Теорія «Х» Д. Мак-Грегора голосить про те, що у мотивах людини переважають біологічні потреби, тому працівникам притаманне не бажання працювати. Автор зазначає, що успіх у діяльності можна забезпечити шляхом впровадження авторитарного стилю управління, який буде заснований на чіткому плануванні та контролі, а також на жорсткому покаранні тих працівників, які не виконують виробничих завдань чи порушують трудову дисципліну.

Теорія «У», яку теж розробив Мак-Грегор, протилежна теорії «Х». Основним положенням є той факт, що працівники за своєю природою є відповідальними та мають прагнення якісно робити свою справу, а їх основними потребами є соціальні потреби та бажання працювати заради досягнення цілей організації.

Так, згідно з теорією «У» працівників мотивує бажання самоствердитися, брати участь в управлінні організацією та розвивати творчі здібності.

У. Оучі у своїй теорії «Z» наголошував на необхідності створення «виробничого клану», тобто створення відчуття у робітників приналежності до організації та залучення людей працювати у групі. Основним положенням теорії «Z» також було залучення робітників до

прийняття управлінських рішень та впровадження чітких методів оцінки діяльності робітників, які повинні бути справедливими та прозорими.

Усі теорії мотивування персоналу поділяють на змістовні та процесуальні (табл. 1).

Таблиця 1. Основні теорії мотивації

Теорія	Назва	Автор
Змістовні	5-рівнева ієрархія потреб	А. Маслоу
	3-рівнева ієрархія (ERG)	К. Альдерфер
	2-х факторів: гігієнічних і мотиваційних	Ф. Герцберг
	Придбання потреб: влада, успіх, причетність	Д. Мак-Клелланд
Процесуальні	Теорія очікування	В. Врум
	Теорія підкріплення (посилення мотивації)	Б. Скіннер
	Теорія системи цілей	Е. Локк
	Теорія справедливості	С. Адамс
	Модель Портера-Лоулера	Л. Портер, Е. Лоулер

Примітка. Складено автором на основі [2]

Змістовні теорії мотивації ґрунтуються на аналізі потреб людини та спробі пояснити, як процес задоволення потреб впливає на трудову діяльність.

Видатний американський лікар і психолог Абрахам Маслоу сформував положення теорії ієрархії потреб, згідно з якою люди постійно відчують певні потреби, які спонукають їх до дії, а саме до задоволення виникаючих нових потреб.

Класифікація потреб надала можливість встановити, що існуючі потреби можна поділити на дві групи: первинні (фізіологічні потреби, потреби в безпеці) та вторинні (соціальні потреби, потреби в повазі та самовираженні). А. Маслоу вважав, що потреби знаходяться в ієрархічній залежності одна від одної, і процес мотивації через потреби нескінченний.

1. Задоволення фізіологічних потреб (у їжі, воді, повітрі тощо), які виникають у людини в процесі життєдіяльності, можливе за умов наявності матеріального стимулювання, тобто оплати праці на рівні не нижче прожиткового мінімуму.

2. Потреби в безпеці, пов'язані з необхідністю людей відчувати себе захищеними від будь-яких небезпечних факторів чи психологічного впливу, а саме тривоги через втрату роботи чи не отримання зарплати. Тому, для забезпечення відчуття безпеки своїх працівників, керівництво повинно створити безпечні санітарно-технічні умови праці з врахуванням психологічних аспектів.

3. Соціальні потреби – це всі прояви соціального життя людини, а саме: дружба, спілкування, відчуття себе частиною організації чи громадського об'єднання. На практиці задовольнити ці потреби можна шляхом створення комфортного робочого середовища, застосування керівництвом управлінських рішень для запобігання конфліктів тощо.

4. Потреби в повазі, пов'язані з бажанням працівників відчувати себе хорошими спеціалістами та бачити повагу оточуючих. Для задоволення цих потреб менеджеру необхідно ефективно використовувати методи нематеріальної мотивації, а саме: похвала, подяка за понаднормову роботу, визнання заслуг працівника, довіра керівництва тощо.

5. Потреби в самовираженні – пов'язані з прагненням працівників отримувати задоволення від праці. Практична реалізація цих потреб може бути виражена в створенні умов для розвитку та реалізації творчих здібностей працівників, генерування креативних ідей тощо.

Згодом американський вчений К. Альдерфер розвинув і конкретизував теорію Маслоу у 3-рівневу ієрархію: теорія існування, зв'язку і зростання. Практична цінність для покращення продуктивності праці робітника полягає у посиленні мотивації, забезпечуючи в більшій мірі ту чи іншу групу потреб.

Ф. Герцберг розробив двофакторну теорію: «гігієнічні» фактори і мотиваційні фактори. «Гігієнічні» фактори відповідають середовищу, а мотивація пов'язана із сутністю роботи. Практичне використання даної теорії надає можливість керівнику обрати індивідуальний підхід до кожного працівника. До зовнішніх гігієнічних факторів відносять оплату праці, умови праці, ступінь контролю за роботою. Натомість внутрішні мотиваційні фактори – це кар'єрний ріст, можливість виконувати відповідальну роботу, успішне виконання поставлених завдань, можливість для творчого зростання, оцінка досягнутих результатів, визнання тощо.

Зміст теорії набутих потреб Мак-Клелланда полягає у тому, що людям потрібно три аспекти: влада, успіх і причетність. На практиці це проявляється через створення зворотного зв'язку з підлеглим, розробка для них складних завдань і успішного їх розв'язання; залучення людей до колективної співпраці (відчуття причетності); делегування повноважень і відповідальності за роботу (потреба у владі). Система мотивації має бути організована таким чином, щоб головною метою робітника було досягнення цілей організації, а не лише власних.

Процесуальні потреби, на відміну від змістовних, складніші, бо враховують психологічні аспекти. Кожна із теорій, на думку вчених, аналізує не лише процес спонукання людини до діяльності, але й ситуацію, в якій вона опинилася під впливом власних психологічних станів.

Канадський психолог В. Врум представив теорію очікувань, суть якої полягає у тому, що взаємозалежність трьох факторів: витрачені зусилля, очікувана винагорода та реально отримана винагорода є умовою мотивації людини, і, відповідно, підвищення продуктивності праці.

З практичної точки зору цю теорію застосовують наступним чином: винагороду потрібно надавати лише за ефективну і продуктивну роботу. Потрібно розробити справедливую систему оплати праці, яка буде враховувати ефективність діяльності працівників. При цьому потрібно враховувати, щоб очікування людини співпадали з вимогами керівництва. А також потрібно ставити реальні і досяжні цілі, щоб невиконана робота не знизила мотивації у працівників.

Американський вчений С. Адамс розробив теорію справедливості, основна ідея якої полягає у наявності взаємозв'язку між мотивацією персоналу та їх відчуттям справедливості. В основу теорії покладено порівняння виконаної роботи та винагороди за неї з роботою та винагородою інших людей за таке ж досягнення.

Практична сторона цієї теорії полягає в наступному: менеджеру з управління персоналом потрібно розробляти справедливую та доступну для розуміння систему оплати праці та преміювання, уникати змін у питаннях винагороди, якщо розмір винагороди не відповідає самооцінці працівника тощо.

Узагальненою моделлю, яка частково включає у себе елементи теорії очікувань і справедливості, є модель Портера-Лоулера, основними складовими якої є наступні: зусилля, сприйняття, отримані результати, винагорода, міра задоволення. Отримання задоволення від виконаної роботи є кінцевим результатом діяльності працівника. Щоб досягти позитивного ефекту і вплинути на подальшу продуктивну поведінку людини, важливо поєднувати усі складові моделі Портера-Лоулера.

Варто звернути увагу на теорію визначення цілей Е. Лока. Згідно з цією теорією поведінка людини визначається цілями, що ставляться перед нею. Адже бажання робітників працювати заради досягнення цілі є важливим джерелом мотивації. При цьому слід враховувати, що на мотивацію впливає не тільки зміст цілей, але й їх характеристика. До таких характеристик Е. Лок відносить: складність, конкретність, прийнятність та привабливість до виконання.

Для ефективного управління людським капіталом науковиця Т. О. Скрипка пропонує досить цікавий метод мотивації «виклик». Суть його полягає в тому, що відчуття новизни, доведення внутрішньому «я» здатності виконувати складні завдання стимулює працівника і забезпечує внутрішнє задоволення. Цей потужний чинник сприяє якісному виконанню роботи, а за законом підвищення потреб, підштовхує працівника до виконання складнішої роботи.

Таким чином, аналіз розглянутих мотиваційних теорій показав, що менеджери та підприємці повинні використовувати різні форми та методи управління бізнесом та головною

його складовою – людським капіталом. І в залежності від конкретної ситуації необхідно обирати практичну рекомендацію для ефективного управління персоналом, процесом мотивації, заохочення, стимулювання працівників до реалізації своєї трудової діяльності для підвищення продуктивності праці і успішного досягнення цілей підприємства.

Список використаних джерел:

1. Бутенко Д.С. Теорії мотивації: практичний аспект. *Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка»*. 2020. Вип. №5.
2. Мельникова К. В. Мотивація інноваційно активного персоналу підприємства. *Бізнес Інформ*. 2014. Вип. №4. С. 262–266.
3. Чернобай Л. І., Ясінська Т. В., Томашевська А. Р. Адміністрування системи мотивування персоналу на підприємстві. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2021. Вип. №2 (29). С. 107–114.
4. MULANG, Hastuti. The effect of competences, work motivation, learning environment on human resource performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2021, 1.2: 84-93.

Колькова А.С., ст. гр. ЕК(УП)-42

Науковий керівник: **Шубалий О.М.**, д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

ВИДИ ТА НАСЛІДКИ РУХУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Рух персоналу – це постійна зміна у кадровому відділі, адже це може відбуватись як в межах так і за межами підприємства. Перехід на нову посаду, підвищення, переміщення на інший відділ, або ж звільнення. Перед працівником постає нове завдання – удосконалювати свої вміння та навички, або ж і навчатись новій сфері діяльності.

«Часто буває, що керівникові складно вирішити управлінське рішення, щодо руху персоналу, адже для цього необхідно провести ряд аналітичних завдань, факторний аналіз та можливу ймовірність з урахуванням усіх чинників.

До рішення щодо руху персоналу можна віднести 3 категорії:

- залучення нових працівників, управління ними та вилучення їх
- здійснювати зовнішній або внутрішній рух персоналу
- на які підприємство має безпосередній вплив (на планові звільнення, чи переміщення на іншу посаду) та на які не має (ситуація в країні, особисті питання)» [1, с.43-44].

Один з видів руху персоналу є плинність працівників. Плинність працівників – це заміна старих працівників на нових у зв'язку з незадоволенням працівника будь-якими елементами праці. Таким чином відбувається заміна у кадрах. В цьому виді руху персоналу є як негативні так і позитивні наслідки.

До негативних можемо віднести : втрати на виробництві, виробляється менше продукції, не ефективна робота працівників, через делегування справ, не реалізуються нові знання та вміння від навчання, яке проводилось, ускладнюється процес управління, витрачається час на пошуки нового працівника, дисбаланс в робочій атмосфері, дискомфорт для постійного працівника, який буде навчати новачка, тривалий процес адаптації новачка і т.д.

«До позитивних наслідків входить: удосконалюється навик гнучкості, оскільки працівникам доводиться виконувати додаткові завдання, від колективу йде працівник, який був не продуктивним та натомість з'являється нова людина, з свіжими ідеями та бажанням працювати.

Підсумовуючи це плинність кадрів все-таки може принести більш позитивні наслідки, а ніж негативні, оскільки новий працівник може мати досвід роботи в подібній сфері, легко адаптується до нового та може запропонувати нові ідеї в удосконаленні підприємства, що в свою чергу призведе до збільшення доходу та досягнення усіх цілей» [2].

Наступний вид це зовнішній та внутрішньовиробничих рух кадрів. Зовнішній рух – це звільнення працівника та переведення його на іншу організацію за власним бажанням або за ініціативи керівника. Для працівника зовнішній рух також має як негативні так і позитивні наслідки (табл. 1).

Таблиця 1. Позитивні та негативні наслідки зовнішнього руху для працівника

Позитивні наслідки	Негативні наслідки
опанування нової сфери діяльності зміна робочого місця, що позитивно впливає на генерацію нових ідей пошук нової роботи, яка підходить по вмінням, інтересам та знань працівника, в свою чергу робота приносить задоволення, що впливатиме на ефективність роботи збільшення знайомств кар'єрний ріст та конкурентна заробітна плата у порівнянні з попередньою роботою	тимчасова втрата роботи, непрацездатність у зв'язку з пошуком нової роботи тривалий період адаптації на новому робочому місці можлива, на початку, не очікувана заробітна плата

Примітка. Побудовано автором на основі узагальнення [3].

Згідно таблиці 1.1 позитивні та негативні наслідки зовнішнього руху для працівника, позитивних наслідків для працівника є значно більше у порівнянні з негативними. Будь-які зміни, ризики – це рух на користь особистості, адже під час найбільших кризових моментів, з'являється бажання діяти.

«Внутрішньовиробничий рух відбувається як по горизонталі так і по вертикалі.

Горизонтальний рух персоналу відбувається у межах зміни цеху, відділа або іншого підрозділа підприємства, при цьому зберігається рівень займаної посади.

Вертикальний рух персоналу – це перехід працівника з однієї ланки на іншу, на меншу або ж навпаки у вигляді підвищення» [3].

Внутрішньо виробничий рух кадрів може бути контрольований самими працівниками, такий рух називається «Стихийний» та відбувається з ініціативи працівників, вони намагаються завдяки зміні територіального місця та характеристики робочого місця задовільнити свої потреби. Це може бути поліпшити умови праці, отримати кваліфікаційне підвищення, домогтись збільшення заробітної плати. Результати таких змін позитивно впливають на загальну картинку підприємства, адже коли працівники таким методом домагаються кращих умов, рівень звільнення за власним бажанням з причин малої заробітної плати, чи не комфортних умов стає мінімальним [4].

Отже, проаналізувавши наслідки горизонтального та вертикального руху працівників можна стверджувати, що співвідношення позитивних наслідків з негативними є не пропорційним. Все ж такі зміни на підприємстві несуть за собою позитивні наслідки, які на пряму впливають на результати діяльності працівника. Зміна середовища впливає на розумову діяльність працівника, працюючи з близькими людьми виконувати свої обов'язки стає легше, клімат працівників стабільний, в сумі це все призводить до активності та відчуття впевненості. Кар'єрний зріст та отримання вищої заробітної плати неабияк впливає на продуктивність. Працівник мотивований на виконання нових доручень, завдань, отримавши за це винагороду.

Список використаних джерел:

1. Балабанюк Ж.М. Методичні підходи до оцінки ефективності управлінських рішень з руху персоналу організації. *Економіка та держава*. 2011, №9. С. 43-44.

2. Позитивні та негативні наслідки впливу персоналу. URL: https://lubbook.org/book_358_glava_99_102.Pozitivn%D1%96ta_negativn%D1%96_.html
3. Рух персоналу в організації і процес управління ним. URL: <https://www.studcon.org/ruh-personalu-v-organizaciyi-i-proces-upravlinnya-nym?page=1>
4. Види, фактори та показники руху персоналу. URL: https://allref.com.ua/uk/skachaty/vidi_faktori_ta_pokazniki_ruhu_personalu

Коновалюк М.Б., ст. гр. ЕКсз-21

Науковий керівник: **Шубалий О.М.**, д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

ПРИНЦИПИ ПОБУДОВИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОПЕРАЦІЙНИМИ ВИТРАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Система управління операційними витратами – це комплекс заходів, спрямованих на оптимізацію використання ресурсів підприємства та досягнення наперед встановлених цілей його поточної господарської діяльності. Система управління операційними витратами включає в себе (рис. 1).

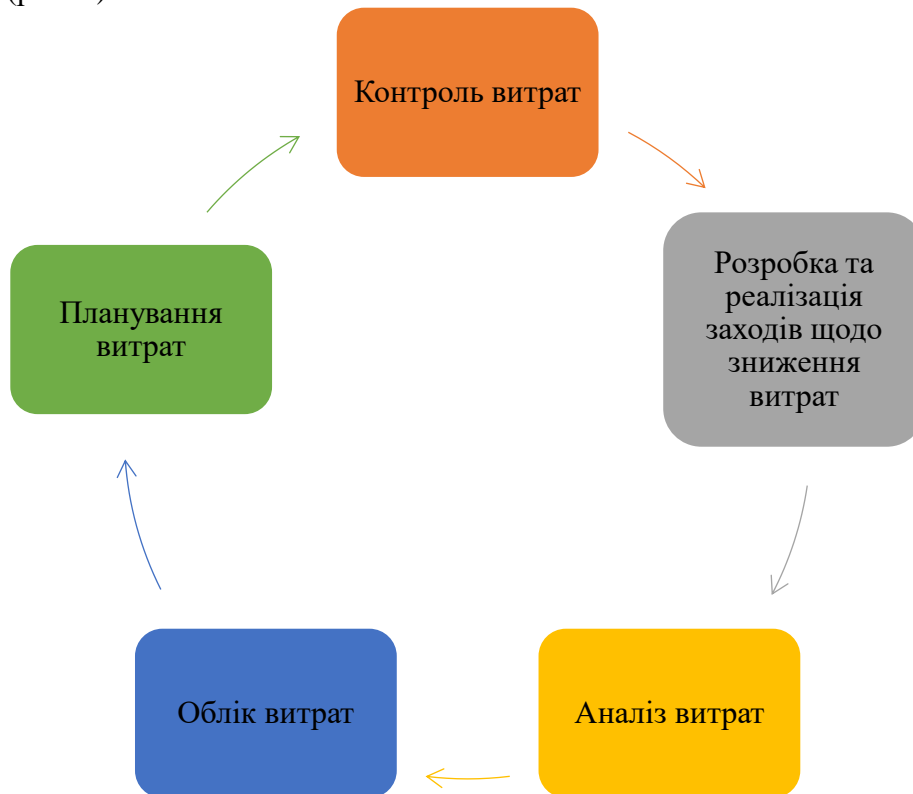


Рис. 1. Система управління операційними витратами підприємства
(побудовано автором за джерелом [1])

Планування витрат – це ключовий процес в системі управління ресурсами підприємства, який полягає у визначенні обґрунтованих норм та лімітів витрат на виробництво та реалізацію продукції. Важливість планування витрат складно переоцінити, адже воно забезпечує контроль над використанням ресурсів підприємства. Дозволяє оптимізувати витрати та мінімізувати їх нераціональне використання. Сприяє зниженню собівартості продукції та

підвищенню рентабельності бізнесу, та створює основу для прийняття обґрунтованих управлінських рішень. В той же час мотивує персонал до економії ресурсів.

«Облік витрат – це система, яка забезпечує систематичне фіксування та реєстрацію всіх видів витрат, що виникають на підприємстві. Кожна витрата повинна бути підтверджена відповідним первинним документом (накладною, квитанцією, актом тощо)» [2]. Витрати фіксуються на відповідних рахунках бухгалтерського обліку в міру їх виникнення. Вони групуються за видами, елементами, статтями калькуляції та іншими ознаками. Таким чином, облік витрат є одним з найважливіших інструментів для ефективного управління ресурсами та досягнення успіху на ринку.

Контроль витрат – це система заходів, спрямованих на постійне спостереження та аналіз фактичних витрат підприємства з метою їх порівняння з плановими показниками та виявлення резервів економії. На основі планування витрат розробляються норми та ліміти витрат на всі статті калькуляції собівартості продукції. Дані про фактичні витрати збираються з первинних документів (накладних, квитанцій, актів тощо) та обробляються в бухгалтерській системі. Саме тому контроль витрат є одним з найважливіших інструментів для ефективного управління ресурсами та досягнення успіху в сучасних ринкових умовах.

Розробка та реалізація заходів щодо зниження витрат – це ключовий напрямок діяльності будь якого підприємства, спрямований на пошук та впровадження методів економії ресурсів та зниження собівартості продукції.

Аналіз витрат – це комплексне дослідження фактичних витрат підприємства з метою їх порівняння з плановими показниками, виявлення причин відхилень та розробки заходів щодо економії ресурсів.

Виявлення та використання чинників економії ресурсів, а також зниження витрат – це обов'язок кожного працівника підприємства, незалежно від посади чи рівня кваліфікації.

Особлива відповідальність за цю важливу сферу лежить на спеціалістах та керівниках усіх рівнів. Вони повинні створювати умови для економного використання ресурсів, мотивувати персонал до пошуку та впровадження нових методів економії, а також контролювати виконання планових показників.

В сучасних умовах жорсткої конкуренції та мінливої кон'юнктури ринку ефективно управління витратами стає ключовим фактором, що визначає успішність та стійкість підприємства. На основі цих даних за допомогою нескладних розрахунків можна отримати вартісну оцінку запланованих витрат.

Важливо зазначити, що отримана вартісна оцінка витрат не завжди може відповідати поточним можливостям підприємства або його довгостроковому плану розвитку.

Облік витрат з певною періодичністю ґрунтується на принципі відображення в обліковій формі усіх фактично здійснених витрат за відповідний звітний період. Суть формулювання витрат полягає в усвідомленні того, що ресурси є обмеженими, а потреби людей необмежені. Це означає, що для задоволення своїх потреб люди вимушені робити вибір, які ресурси використовувати та в яких напрямках. Підприємства та особи прагнуть використовувати свої ресурси таким чином, щоб максимізувати їх корисності.

Це означає, що витрати на будь яку діяльність повинні бути меншими, ніж очікувана від неї користь. Важливо зазначити, що формулювання витрат є складним процесом, який потребує врахування багатьох факторів. Однак, розуміння основних принципів цього процесу дозволяє підприємствам та особам приймати обґрунтовані рішення щодо використання своїх ресурсів.

У сфері бізнесу прийнято розрізняти два основних види витрат: економічні та бухгалтерські. Економічні витрати охоплюють всі виплати, які несе фірма, щоб залучити та утримати необхідні ресурси для провадження своєї діяльності.

«Бухгалтерські витрати підприємства поділяються на дві категорії: зовнішні та внутрішні. Зовнішні витрати виникають в результаті використання ресурсів, які не належать

підприємству. Внутрішні на відміну від зовнішніх витрат, які пов'язані з використанням ресурсів, які не належать підприємству (найманий персонал, сировина та матеріали тощо), внутрішні витрати пов'язані з використанням власних ресурсів підприємства (основні фонди, невиробничий персонал тощо).

Економічні та бухгалтерські витрати – це два важливих поняття в сфері управління витратами. Основна відмінність між ними полягає в тому, що економічні витрати враховують не лише явні витрати, які відображаються в бухгалтерській звітності, але й неявні витрати (альтернативні витрати)» [3].

Явні витрати – це витрати, які можуть бути підтверджені документально (чеки, рахунки-фактури, акти приймання робіт та інші).

Неявні витрати – це витрати, які не можуть бути підтверджені документально, але які існують все одно. Власник бізнесу, який працює в ньому сам, має враховувати в своїх витратах не лише витрати на оплату праці найманих працівників, але й вартість того часу, який він міг б використати для інших цілей.

Розуміння відмінностей між економічними та бухгалтерськими витратами є дуже важливим для прийняття обґрунтованих рішень щодо управління витратами та ціноутворення.

Список використаних джерел:

1. Олійник Т. І., Крот Ю. О. Собівартість сільськогосподарської продукції та методичні засади її визначення. *Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки*. 2013. № 4. - С. 3-8.
2. Пархоменко В.М. Собівартість і фінансові результати у податковому законодавстві. *Бухгалтерський облік і аудит*. 1996. № 4. С. 2-6.
3. Тлучкевич Н. В., Нужна О. А., Писаренко Т. М. Формування собівартості продукції тваринництва для прийняття управлінських рішень. *Економічний форум*. 2020. № 2. С. 134-141.

Корець О.А., ст. гр. ЕК–41

Науковий керівник: доктор філософії, старший викладач **Косінський П.М.**
Луцький національний технічний університет

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У наш час, ефективність є фундаментальною категорією в економічній науці та управлінні, що визначає здатність підприємства досягати поставлених цілей з мінімальними витратами ресурсів. У сучасному динамічному бізнес-середовищі, де конкуренція і технологічний прогрес постійно зростають, поняття ефективності набуває особливого значення, адже включає максимізацію прибутку, забезпечення сталого розвитку, задоволення потреб клієнтів і раціональне використання ресурсів тощо.

Ефективність є багатовимірною категорією, що потребує комплексного підходу для її оцінки та підвищення. У різних галузях науки і практики, особливо в економіці, використовуються терміни на кшталт ефективності виробництва, процесу, управління тощо. Проте не існує загальноприйнятого визначення цього терміну через суб'єктивність підходів до його оцінки.

У загальному сенсі ефективність можна визначити як співвідношення результатів економічної діяльності до витрат, необхідних для досягнення поставленої мети [1].

«Економічна ефективність визначається як досягнення найбільших результатів за найменших затрат живої та уречевленої праці» [2]. Вона є важливим показником результативності, що відображає раціональне використання ресурсів і досягнення поставленої мети. Підвищення економічної ефективності передбачає досягнення цілей з найменшими витратами ресурсів, що є важливим аспектом стратегічного управління підприємством [3; 4].

До основних факторів, що впливають на ефективність підприємства, відносяться:

- конкуренція – змушує підприємства вдосконалювати свої процеси і адаптуватися до змін ринку;
- технологічний прогрес – сприяє впровадженню нових технологій і інновацій, що підвищують продуктивність;
- ринкові умови – визначають необхідність швидкої адаптації до змін, зокрема до кризових явищ і політичних чи соціально-економічних проблем тощо.

Можемо виділити наступні напрями підвищення ефективності підприємства:

- впровадження сучасних інформаційних технологій для збору і аналізу даних – дозволить оперативно реагувати на зміни, аналізувати ефективність процесів і приймати обґрунтовані управлінські рішення;
- перехід на принципи сталого розвитку – у процесі глобалізації соціо-еколого-економічних процесів є важливим для багатьох підприємств, адже дозволяє підприємству досягати своїх цілей з максимальним задоволенням потреб і інтересів працівників та суспільства загалом, враховуючи при цьому економічний, соціальний і екологічний чинники;
- забезпечення комплексного підходу, що включає фінансові, виробничі, ресурсні, соціальні, інноваційні й екологічні показники – дозволить забезпечити стійкий розвиток підприємства, враховуючи всі важливі чинники та ін.

Досягти підвищення ефективності функціонування підприємства у даних напрямках можна за рахунок таких методів:

- оптимізації виробничих і управлінських процесів, що дозволяє значно знизити витрати і підвищити продуктивність, а також включає автоматизацію рутинних задач, впровадження систем управління якістю і т.п.;
- впровадження інноваційних технологій і нових підходів до управління – сприяє підвищенню конкурентоспроможності і адаптації до змін ринку;
- інвестиції в розвиток персоналу, підвищення кваліфікації працівників і створення сприятливих умов праці підвищують мотивацію і продуктивність, що, у свою чергу, сприяє досягненню високого рівня ефективності.

Отже, підвищення ефективності діяльності підприємства є одним із першочергових завдань в умовах сучасного ринкового середовища, а також потребує комплексного підходу, що включає фінансові, виробничі, ресурсні, соціальні, інноваційні й екологічні показники. Використання сучасних інформаційних технологій, впровадження інновацій і розвиток персоналу є ключовими напрямками підвищення ефективності. Оцінка ефективності повинна відповідати стратегічним цілям підприємства і враховувати принципи сталого розвитку. Тільки такий підхід забезпечить стійкий розвиток підприємства і підвищення його конкурентоспроможності на ринку.

Таким чином, ефективність функціонування підприємства відображає його здатність успішно досягати своїх цілей з оптимальними витратами ресурсів, що є критично важливим для забезпечення прибутковості і успішного управління в умовах високої невизначеності та конкуренції.

Список використаних джерел:

1. Рибачук Н. В., Журко Т. О., Ганзієнко Ю. І. Концептуальні аспекти оцінки діяльності підприємства: ефективність та результативність. *Ефективна економіка*. 2015. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3977> (дата звернення: 01.05.2024).
2. Мочерний С. В. Основи підприємницької діяльності. Київ : Академія, 2005. 280 с.
3. Височина М. В. Аналіз методів оцінювання ефективності управління діяльності підприємства. *Культура народів Причорномор'я*. 2009. № 161. С.86–89.
4. *Економіка підприємства* : Підручник / За заг.ред. С. Ф. Покропивного. Вид. 2-ге, перероб. та доп. Київ : КНЕУ, 2001. 528 с.

Косінський П.М., доктор філософії, старший викладач кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

СТИМУЛЮВАННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ РЕГІОНУ

Агропромисловий комплекс відіграє важливе значення у економіці Волинської області, адже сфера сільського господарства є традиційною для цього регіону, а також має високий потенціал і значні перспективи для подальшого розвитку, що необхідно використовувати.

Сьогодні, для формування сучасної й ефективної господарської системи у нашій державі, та її регіонах зокрема, важливо забезпечити сталий і збалансований розвиток наявних соціо-еколого-економічних систем. У зв'язку із цим, вважаємо, що особливої актуальності набуває питання, що стосується впровадження принципів сталого розвитку у агропромисловий комплекс Волинської області.

Зауважимо, що загалом зміст поняття сталого розвитку дуже широко висвітлене в економічній науковій літературі і, що характерно, відзначається своїм тривалим еволюційним процесом, який фактично розпочався ще навіть до нашої ери, адже вже у ті часи багато філософів вже наголошувало на гострій необхідності збалансованого гармонійного розвитку саме трьох основних складників: економічного, екологічного, а також соціального [1].

«Сталий розвиток аграрного сектору – це довгостроковий розвиток, збалансований з точки зору соціально-економічних та агроекологічних параметрів, основним критерієм якого є підвищення якості життя сільського населення» [2].

У сформованих визначеннях сталого розвитку, що стосуються аграрного розвитку, а також були представлені й висловлені під час сесії Продовольчої та сільськогосподарської організації ООН (ФАО) в Римі в 1996 році, відзначено, що основним завданням Програми сталого сільського господарства та сільського розвитку є саме підвищення рівня якості виробництва продуктів харчування, а також забезпечення продовольчої безпеки населення [3].

Варто розуміти, що агропромислове виробництво, навіть у еру інноваційно-технічного розвитку людства, характеризується дуже значною залежністю від природно-кліматичних умов, використанням землі як доволі обмеженого природного ресурсу, слабким і повільним розвитком інфраструктури, низьким рівнем оплати праці, а також недостатнім захистом від можливих ризиків та іншого. Сукупність таких факторів призводить до значно меншої і помітної стійкості аграрного сектора економіки, в порівнянні із іншими секторами національної господарської системи.

«Визначальну роль у формуванні сталого розвитку аграрного сектора відіграють такі зовнішні фактори: доступність ресурсів; конкурентне середовище; розвиненість внутрішнього попиту; державна підтримка; умови міжгалузевого обміну; масштаби та розвиненість ринків збуту; інституційне середовище; державна науково-технічна політика; інвестиційний клімат; цінова і податкова політика; природні умови; стан навколишнього середовища та природних ресурсів; коопераційно-інтеграційні зв'язки в агропродовольчій системі; соціальний розвиток села; зовнішньоекономічні умови» [4].

Тому, для досягнення сталого розвитку агропромислового сектору Волинської області необхідно вчасно коригувати впливи, як зовнішніх, так і внутрішніх факторів, також при цьому враховуючи потребу у поєднанні різних компонентів, адже, наприклад, недостатній рівень розвитку соціальної складової, у даному випадку, уповільнює прогрес людського капіталу.

На нашу думку, дуже хорошим прикладом для сталого розвитку агропромислового комплексу Волинської області може бути політика Європейського Союзу, що спрямована на прояв великої турботи про гармонізацію економічної, екологічної, а також соціальної сфер у

всіх можливих контекстах [5]. В результаті, це демонструється досить динамічним й швидким розвитком екологічного права, активним створенням спеціальних проектів, програм дій, присвячених, головним чином, захисту природного середовища, а також системі грантів тощо [6].

Що ж стосується Волинської області, то в останні роки чітко прослідковуються зміни у використанні добрив, що вказують на тенденцію до збільшення мінеральних та зменшення органічних добрив. Разом із тим, із тим в області спостерігається зниження обсягу використання пестицидів на одиницю площі. Проте, вище наведене все ж свідчить про низький рівень «зеленого» сільськогосподарського виробництва у Волинській області.

В підсумку, для стимулювання сталого розвитку агропромислового комплексу Волинської області можемо запропонувати наступне:

- забезпечити належним чином державну підтримку, що передбачатиме активне фінансово-економічне стимулювання «зеленого» розвитку агропромислового комплексу – субсидії, податкові пільги, фінансові заохочення для впровадження сталих практик, фінансування досліджень, створення інноваційних центрів, стимулювання впровадження та використання нових технологій;

- розробити на законодавчому рівні механізм регулювання діяльності суб'єктів господарювання в галузі агропромислового виробництва та ввести «екологічні» стандарти на сільськогосподарську продукцію і продукти її переробки – впровадження сертифікації за стандартами сталого виробництва, забезпечення відповідності виробників нормам екологічної безпеки, а також соціальної відповідальності;

- надання спеціальних освітніх, а також консультаційних послуг, що передбачають організацію навчальних програм, тренінгів, консультацій для фермерів, стимулювання досліджень у галузі сталого сільськогосподарського виробництва;

- сприяти створенню ринку для «зеленої» (екологічно «чистої») продукції – передбачає комплексне використання інструментів екологічного маркетингу тощо.

Список використаних джерел:

1. Гречко А., Очеретяна О. Дослідження еволюції наукової думки в аспектах визначення сутності поняття «сталий розвиток підприємства». *Підприємництво та інновації*. 2020. № 15. С. 37–41.
2. Томашук І. В., Хаєцька О. П. Вплив аграрного сектору економіки на сталий розвиток сільських територій. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 40. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1434/1381> (дата звернення: 03.11.2023).
3. Кравченко Ю. М., Антощенко В. В. Фактори сталого розвитку економіки аграрного сектору. *Вісник Харківського національного технічного університету сільськогосподарства імені Петра Василенка*. 2019. Вип. 200. С. 174–183.
4. Сідляр О. І. Складові сталого розвитку аграрного сектора економіки. *Ефективна економіка*. 2014. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3561> (дата звернення 01.11.2023).
5. Wozniak M. (2016). The natural resources of rural areas as determinants of their economic development. *Scientific Notebooks of the Warsaw University of Life Sciences. Problems of World Agriculture*, vol. 16, XXXI, 3, 371–381 [in Polish].
6. Burchard-Dziubinska M. (2014). Implementation of green economics as an European union's answer development difficulties. *Folia oeconomica*, 3, 303, 135–150 [in Polish].

Костюк К. С., ст. гр. ЕК(УП)-42

Науковий керівник: Дзямулич М.І., к.е.н., доцент кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

СТРУКТУРА ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ ТА ЇХ ДЖЕРЕЛА

Структура доходів населення виступає ключовим аспектом дослідження економічного добробуту громадян та відображає склад і джерела усіх надходжень, які отримують домогосподарства. Вона дозволяє зрозуміти, які джерела формують доходи, яка їх частка у загальній сумі, а також вплив цих джерел на соціально-економічний стан населення. Тому у сучасній економіці доходи населення можна поділити на кілька основних категорій, кожна з яких має свої специфічні особливості та вплив на економічне життя. Так, в Україні заробітна плата є основним і найбільш значущим джерелом доходів для більшості населення. Вона формується в результаті праці та є основним індикатором його економічної активності. При цьому заробітна плата може варіюватися залежно від професії, кваліфікації, регіону проживання та інших факторів. Вона забезпечує основні потреби населення, такі як харчування, житло, одяг, освіта та охорона здоров'я. Тому важливо зазначити, що рівень заробітної плати часто визначається умовами ринку праці, продуктивністю праці та економічною політикою держави.

Доходи від підприємницької діяльності є важливим компонентом структури доходів населення, особливо для тих, хто займається власним бізнесом або для самозайнятих. Такі доходи включають в себе прибуток від продажу товарів та послуг, а також доходи від інвестицій у різні види бізнесу. Підприємницькі доходи мають важливе значення для розвитку національної економіки, оскільки стимулюють створення нових робочих місць, розвиток інновацій та економічне зростання. Також вони сприяють зростанню економічної самостійності населення та зменшенню його залежності від заробітної плати, як єдиного джерела доходу.

Ще однією важливою складовою доходів населення є соціальні трансферти, які набувають особливого значення для вразливих груп населення, таких як пенсіонери, безробітні, багатодітні родини та особи з обмеженими можливостями. До соціальних трансфертів відносяться пенсії, допомоги по безробіттю, соціальні допомоги, стипендії та інші види державної підтримки. Такі виплати забезпечують базовий рівень доходів для тих, хто не може самостійно заробляти достатньо коштів для задоволення власних потреб. При цьому вони мають суттєвий вплив на зниження рівня бідності та соціальної нерівності в суспільстві.

Доходи від власності включають в себе надходження від володіння активами, такими як нерухомість, цінні папери, депозити, нематеріальні активи тощо. Такі доходи можуть включати орендну плату, дивіденди, відсотки по вкладах, ренту та інші види прибутків від власності. Вони є важливими для забезпечення фінансової стабільності населення і можуть виступати додатковим джерелом доходу, особливо для людей похилого віку, котрі не мають можливості активно працювати. Таким чином доходи від власності сприяють накопиченню капіталу та інвестиційних ресурсів, що важливо для економічного розвитку країни.

Важливо також враховувати регіональні особливості структури доходів, адже різні регіони можуть мати значні відмінності в рівні та джерелах доходів населення залежно від їх економічного розвитку, галузевої структури економіки, демографічних характеристик та інших факторів. Зокрема, у промислово розвинених регіонах заробітна плата може становити більшу частку доходів населення, тоді як у аграрних регіонах більшу роль можуть відігравати доходи від підприємницької діяльності та власності.

Також необхідно зазначити, що державна політика має значний вплив на структуру доходів населення. Так, політика у сфері зайнятості, соціального захисту, оподаткування та інших сфер може сприяти зміні частки різних видів доходів у загальній їх структурі. Тобто

підвищення мінімальної заробітної плати або збільшення соціальних виплат може призвести до зростання частки заробітної плати та соціальних трансфертів у доходах населення. Водночас, зміни у податковій політиці можуть впливати на розмір доходів від власності та підприємницької діяльності.

Загалом структура доходів населення є джерелом для розробки ефективних стратегій соціально-економічного розвитку держави. Вона дозволяє визначити, які групи населення є найбільш вразливими та потребують додаткової підтримки, а також які саме заходи можуть сприяти збільшенню доходів та покращенню рівня життя. Аналіз структури доходів при цьому виступає важливим інструментом для прогнозування економічних тенденцій та оцінки ефективності економічної політики.

Крім того, в сучасних умовах важливо враховувати вплив глобалізаційних та технологічних змін на структуру доходів населення. Так, глобалізація відкриває нові можливості для зростання доходів за рахунок розширення ринків збуту, залучення іноземних інвестицій та розвитку міжнародної співпраці. Водночас, вона може призводити до зростання конкуренції на ринку праці, що може впливати на рівень заробітної плати та доходів. В той же час технологічні зміни, зокрема автоматизація та цифровізація, також мають подвійний вплив на структуру доходів. З одного боку, вони сприяють підвищенню продуктивності праці та створенню нових робочих місць у високотехнологічних секторах, наслідком чого є зростання заробітної плати та доходів від підприємницької діяльності. З іншого боку, автоматизація може призводити до скорочення робочих місць у традиційних галузях, що вимагає адаптації працівників до нових умов та потребує розвитку системи професійного навчання та перекваліфікації.

Таким чином, структура доходів населення є складним і багатогранним явищем, що відображає різноманітні аспекти економічного життя суспільства. Дослідження даної структури дає змогу зрозуміти основні джерела доходів, їх роль у забезпеченні економічного добробуту та вплив на соціально-економічний розвиток країни. Усе це є складовою формування ефективних стратегій соціально-економічного розвитку, забезпечення стабільності та покращення рівня життя населення.

Лебідь І.І., ст. гр. ЕП-31

Науковий керівник: **Рудь Н.Т.**, д.е.н., професор кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

ЕФЕКТИВНІСТЬ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ В КОМПАНІЇ GOOGLE

У сучасній економіці висококваліфікований персонал є найбільш цінним ресурсом підприємств. Закордонні технологічні компанії, такі як Google, Apple або Яндекс, ведуть активну боротьбу за найкращі інженерні кадри, збираючи таланти з усього світу. У таких умовах завдання утримати персонал стає пріоритетом у роботі менеджерів з персоналу. Перехід співробітників до конкурента тягне для технологічних компаній суттєві матеріальні втрати як з точки зору необхідності проводити новий пошук, так і з боку загрози потенційної передачі цінної виробничої інформації конкуренту [1].

Цікавим прикладом такої інноваційної роботи з персоналом є мотивування співробітників у компанії Google. Кадрова політика компанії Google базується на принципі «Створити найбільш щасливе та продуктивне робоче місце» для своїх співробітників («To create the happiest, most productive workplace in the world») [2].

Стратегія мотивації у компанії ґрунтується на унікальній корпоративній культурі та ціннісних принципах, які стимулюють та надихають працівників до досягнення високих результатів.

За останні 10 років кількість працівників компанії Google зростає з 6 тис. до 50 тис., кількість офісів перевищила 70, і розташовані вони більш ніж в 40 країнах. При цьому Google продовжує активно досліджувати нові можливості для розвитку: автомобілі, що самі керують собою, проект Project Loon (забезпечення доступу до інтернету за допомогою повітряних куль для найвіддаленіших куточків планети), проект Iris (контактні лінзи-глюкометри для хворих на діабет) та багато іншого. Тобто, скоріше за все, кількість персоналу буде і далі зростати. А кваліфікація працівників повинна залишатися на незмінно високому рівні. Підхід компанії Google полягає в тому, щоб надати людям високий ступінь свободи. Може скластися враження, що управляти командою, роздаючи вказівки, вимагає менших витрат часу і веде до підвищення ефективності. Але насправді кращі кадри віддають перевагу компаніям з високим ступенем свободи. «Лідери, які вміють створити правильне робоче середовище, як магніти, притягують найобдарованіших людей планети», – упевнений автор [3].

Щодо системи винагород та стимулювання, Google використовує різноманітні механізми, такі як фінансові бонуси, акції компанії, матеріальні заохочення та можливості професійного зростання. Наприклад, програма "Нагороди засновників" надає великі премії працівникам, які внесли значний внесок у розвиток продуктів чи послуг компанії. Її суть полягає у визнанні важливих команд за їхні вагомі досягнення. У Google немає стандартного шаблону для оцінки цих досягнень, але головне керівне правило полягає в тому, що команда повинна внести значний вклад у успіхи Google.

Загалом, компанія Google застосовує безліч ефективних програм для мотивації праці свого персоналу. Можна перерахувати та пояснити наступні головні принципи, якими керується компанія щодо стимулювання ефективності праці:

1) справедливість оплати дорівнює масштабу цінностей, який приносить працівник в компанію. Це означає, що на рівень заробітної плати прямо впливає обсяг виконуваних робіт та їх якість, що, як наслідок, несе за собою користь компанії у її діяльності. Справедливість дотримується там, де оплата рівноцінна вкладу [2].

2) тримання додаткових премій, у вигляді матеріальних винагород за досягнення понад очікуваних результатів у виконанні завдань, проектів тощо. Її винятковість полягає у тому, що подібна винагорода є виключно індивідуальною на одну особу або групу, однак, аж ніяк не на весь відділ тощо. Google використовує подарунки, щоб публічно визнати досягнення працівників і сприяння власній ініціативі. У Google працівникам дозволяється відділяти 20% свого робочого часу на тиждень на проекти за власним вибором. Це дозволяє їм експериментувати та працювати гнучко у сферах, які їх цікавлять, що стимулює їхню мотивацію та творчість. Згідно з Боком, ця стратегія має велике значення з декількох причин. По-перше, вона дозволяє працівникам уникнути монотонності та рутини в робочому процесі. По-друге, вона надає співробітникам можливість знову почувати себе авторами та винахідниками своїх продуктів. І, по-третє, ця стратегія є джерелом нових ідей для компанії та слугує тестовим полем, де ці ідеї можуть пройти перше випробування.

3) винагородити їх приватно за допомогою премій та опціонів на акції. Це, з позиції компанії, дозволяє співробітникам відчувати себе більш щасливими та визнаними.

Важливо зрозуміти, що системи винагороди включають як розподіл благ у справедливому відношенні, так і чесний процес визнання. Отже, необхідно періодично переглядати програми стимулювання з урахуванням цього принципу. Google розуміє, що глобальні програми повинні бути доступні для всіх співробітників у компанії, щоб забезпечити максимальну прозорість. Іноді досить просто запросити керівників технічних відділів надати списки кандидатів на винагороду, попросивши також керівників відділів

продажів, фінансів, PR та інших нетехнічних підрозділів вносити свої рекомендації. Це дозволяє об'єктивно та справедливо розподілити винагороди серед працівників.

Google демонструє високу ефективність у формуванні мотивації праці своїх співробітників. Система винагород та стимулів в Google допомагає визнати досягнення працівників публічно та винагородити їх приватно, що забезпечує гармонійний баланс між громадським визнанням і особистою мотивацією. Ці підходи роблять працівників компанії більш щасливими та продуктивними, що підтверджує ефективність їхньої системи мотивації праці.

Один з основних викликів, з якими стикаються люди в Google, – це думати і діяти, як власники, а не наймані працівники. Однак для цього їм потрібно надати повноваження, і не тільки на словах, а й на ділі. Дати їм право висловлюватися на будь-яку тему, дозволити порушувати правила і створювати свої.

«Ось чому ми намагаємося відібрати у менеджерів стільки влади, скільки можливо. Чим не формальнішим є їхній авторитет, тим менша потреба застосовувати до команди принцип батога і пряника і тим вище стимул для використання підлеглими новаторського підходу», – описує підхід Google Ласло Бок [3].

Список використаних джерел:

1. Вишняков А.І., Абдрахманова Г.А. Психологічні особливості трудової мотивації та ціннісних орієнтацій співробітників державних та приватних медичних закладів. *Сучасні проблеми науки та освіти*. 2015. №1-1. С. 1589.
2. Ласло Бок, Робота рулить! Чому більшість людей хочуть працювати саме в Google, Видавництво «Манн, Іванов і Фербер», 2015.
3. URL: <https://kmbs.ua/ua/article/robita-rulit-insajti-vid-kompaniji-google>

Лучечко Ю.М., доктор філософії,
ORCID ID: 0000-0001-9006-5374
м. Львів

ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ СТИМУЛЮВАННЯ КОМПЛЕКСНОЇ ПОГЛИБЛЕНОЇ АГРОПЕРЕРОБКИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ЗЕЛЕНОГО КУРСУ

Сільське господарство та агропереробка є ключовими секторами економіки України, які роблять значний внесок у ВВП країни, забезпечують продовольчу безпеку та створюють робочі місця. Однак, існує ряд проблем, які стримують розвиток цих секторів, зокрема низька додана вартість агропродовольчої продукції, висока залежність від імпорту, екологічні проблеми та низький рівень кваліфікації робочої сили.

Європейський зелений курс [1] – це амбітний план Європейського Союзу щодо досягнення кліматичної нейтралітету до 2050 року. Цей план передбачає трансформацію сільського господарства та агропереробки на більш екологічно чисті та стійкі моделі.

Впровадження Європейського зеленого курсу в Україні створює як нові виклики, так і можливості для розвитку агропродовольчого сектору. З одного боку, українським виробникам необхідно буде адаптуватися до нових екологічних стандартів та норм, що може потребувати значних інвестицій. З іншого боку, Європейський зелений курс відкриває нові ринки для екологічно чистої та стійкої агропродовольчої продукції.

Основні положення економічної політики стимулювання комплексної поглибленої агропереробки:

1. Перехід до екологічно чистого та стійкого сільського господарства. Це передбачає заохочення фермерів до впровадження екологічних методів ведення сільського господарства,

таких як органічне землеробство, агролісомеліорація та розумне землеробство. Важливою є також підтримка досліджень та розробок у галузі екологічно чистих технологій та методів ведення сільського господарства, а також створення сприятливих умов для сертифікації екологічної продукції.

2. Розвиток інфраструктури для комплексної поглибленої агропереробки. Важливим є інвестування в будівництво та модернізацію переробних підприємств, особливо на малих і середніх підприємствах, а також забезпечення доступу до фінансування для агропереробних підприємств, створення сприятливих умов для співпраці між фермерами та переробними підприємствами,

3. Підтримка розвитку нових ринків для агропродовольчої продукції за рахунок просування української агропродовольчої продукції на міжнародних ринках, розвитку електронної комерції для агропродовольчої продукції, підтримки участі агропереробних підприємств у виставках та ярмарках.

4. Підвищення кваліфікації робочої сили в агропродовольчому секторі шляхом навчання фермерів та працівників агропереробних підприємств екологічно чистим технологіям та методам ведення сільського господарства, підтримка освітніх програм, спрямованих на розвиток навичок, необхідних для роботи в агропродовольчому секторі, заохочення співпраці між навчальними закладами та підприємствами агропродовольчого сектору.

5. Забезпечення відповідності української агропродовольчої політики стандартам Європейського зеленого курсу за рахунок гармонізації українських стандартів та норм з європейськими, співпраці з Європейським Союзом у галузі агропродовольчої політики, участі України в програмах ЄС, спрямованих на підтримку розвитку агропродовольчого сектору.

Отже, впровадження цих положень економічної політики стимулюватиме комплексну поглиблену агропереробку в Україні, що сприятиме збільшенню доданої вартості агропродовольчої продукції, створенню нових робочих місць у сільській місцевості, зниженню залежності України від імпорту агропродовольчої продукції, покращенню екологічної стійкості сільського господарства, підвищенню конкурентоспроможності української агропродовольчої продукції на міжнародних ринках.

Важливо зазначити, що успішне впровадження цієї політики потребуватиме тісної співпраці між урядом, фермерами, переробними підприємствами, науково-дослідними інститутами та громадянським суспільством.

Тому стимулювання комплексної поглибленої агропереробки в контексті Європейського зеленого курсу є важливою стратегією для розвитку агропродовольчого сектору України. Ця політика може сприяти збільшенню доданої вартості агропродовольчої продукції, створенню нових робочих місць, покращенню екологічної стійкості та підвищенню конкурентоспроможності української продукції на міжнародних ринках.

Список використаних джерел:

1. European Green Deal. European Commission. URL: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/e%20n/ip_19_6691

Лучечко А.П., ст. гр. ЕК(УП)з-42

Науковий керівник: **Шубала І.В.**, к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

В сучасній українській практиці розвитку регіонів відчувається дефіцит комплексних підходів до управління економічним потенціалом. Зокрема, недостатньо уваги приділяється розробці механізмів, що забезпечують ефективну взаємодію та синергію всіх його компонентів, включаючи соціально – трудовий потенціал.

«Трудовий потенціал – це не просто сукупність працездатних людей, а й потужний стратегічний ресурс, що потребує дбайливого управління на всіх рівнях – від особистого до державного» [1]. Відтворення та ефективне використання цього ресурсу є ключовою умовою розвитку національної економіки, зростання добробуту та конкурентоспроможності країни на світовому ринку.

Цілі управління розвитком соціально – трудового потенціалу можна класифікувати за фазами відтворювального процесу, який вони охоплюють. Такий підхід дозволяє чітко визначити кількісні та якісні характеристики соціально - трудового потенціалу, необхідні для досягнення цілей регіонального розвитку на кожному етапі його відтворення.

Ефективне формування трудового потенціалу є ключовим фактором економічного зростання та добробуту будь якої країни. Вивчення та впровадження кращих світових практик в цій сфері може допомогти Україні суттєво підвищити свою конкурентоспроможність на світовому ринку.

Зокрема Німеччина протягом багатьох років залишається однією з найуспішніших економік світу. Її успіх значною мірою залежить від висококваліфікованої та продуктивної робочої сили. «Одним з ключових факторів, які сприяють цьому, є німецька модель формування трудового потенціалу, яка ґрунтується на таких принципах:

- дуальна система освіти;
- професійна підготовка;
- навчання протягом життя.
- гнучкість та індивідуальний підхід до розвитку працівників;
- сильна соціальна підтримка» [2].

Дуальна освіта – це система навчання, яка поєднує теоретичну підготовку в навчальному закладі з практичною роботою на підприємстві.

Навчальні програми в рамках дуальної освіти розробляються у співпраці з підприємствами, що гарантує відповідність знань та навичок студентів потребам роботодавців. Це дає можливість студентам отримати практичний досвід роботи за фахом ще під час навчання і значно підвищує їхні шанси на працевлаштування після його закінчення. Студенти, які навчаються за дуальною системою, проводять значну частину свого навчального часу на підприємстві, де вони отримують можливість застосувати свої знання на практиці та розвинути необхідні навички, це робить їх більш підготовленими до роботи в реальних умовах і дає їм конкурентну перевагу на ринку праці.

Студенти, які навчаються за дуальною системою, як правило, отримують стипендію від підприємства, на якому вони проходять практику, це робить дуальну освіту більш доступною і дає можливість студентам зосередитися на навчанні, не турбуючись про матеріальні проблеми.

Професійна підготовка – це система навчання, спрямована на набуття або вдосконалення знань, умінь та навичок, необхідних для виконання певної професійної діяльності. Основною метою професійної підготовки є не просто надання теоретичних знань, а й формування практичних умінь та навичок, які необхідні для роботи за фахом. Це досягається за рахунок використання таких методів навчання, як практичні заняття, лабораторні роботи, виробнича практика тощо.

Професійна підготовка розробляється з урахуванням специфіки певної професії і дає можливість здобувачам оволодіти знаннями, умінями та навичками, які необхідні саме для цієї професії. Професійна підготовка може здійснюватися в різних формах, таких як денна, заочна, вечірня, дистанційна тощо. Це робить її доступною для людей з різними можливостями та потребами.

Навчання протягом життя – це концепція, яка ґрунтується на тому, що людина повинна навчатися протягом усього свого життя, щоб бути успішною в особистому та професійному

житті. Це не просто формальне навчання, яке ми отримуємо в школі та університеті, а й неформальне та самостійне навчання, яке ми здійснюємо протягом усього життя.

«Франція має одну з найуспішніших економік світу, що значною мірою залежить від висококваліфікованої та продуктивної робочої сили. Дуальна система освіти у Франції має багато спільного з німецькою моделлю, але має й свої особливості. Студенти проводять близько 25% навчального часу на підприємствах, де вони отримують практичні навички, необхідні для роботи за фахом» [3]. Дуальна система освіти у Франції має більш гнучкий характер, ніж у Німеччині, і дозволяє студентам вибирати з більшої кількості напрямків підготовки. Професійна підготовка у Франції відіграє важливу роль у формуванні трудового потенціалу. Існує багато різних програм професійної підготовки, які пропонуються як державними, так і приватними навчальними закладами. Професійна підготовка у Франції може тривати від кількох місяців до кількох років.

У Франції роботодавці можуть укладати з працівниками контракти на визначений або невизначений термін. Контракти на визначений термін зазвичай укладаються на певний період часу, після закінчення якого вони автоматично припиняються. Контракти на невизначений термін діють до тих пір, поки одна зі сторін не вирішить їх розірвати. Ця система дає працівникам більше гарантій зайнятості, ніж у багатьох інших країнах.

Франція має щедру систему соціального забезпечення, яка надає працівникам різні пільги, такі як пенсії, медичне страхування та допомога у випадку безробіття. Ця система забезпечує працівникам соціальну захищеність та дає їм можливість жити гідним життям. Професійні спілки у Франції відіграють важливу роль у захисті прав працівників. Вони ведуть переговори з роботодавцями про умови праці, надають правову допомогу працівникам та представляють їхні інтереси в суді.

Французька система управління трудовим потенціалом є складною та багатогранною системою, яка має як свої плюси, так і мінуси. Однак вона безсумнівно є одним з найуспішніших прикладів того, як можна ефективно формувати трудовий потенціал та забезпечувати працівникам гідні умови праці.

Сполучені Штати Америки мають одну з найрозвиненіших економік світу, що значною мірою залежить від кваліфікованої та продуктивної робочої сили. На відміну від жорстко структурованих систем країн Європи, формування трудового потенціалу у США ґрунтується на більш гнучких та ринкових принципах, що має свої особливості та виклики.

Ринок праці США характеризується високим ступенем гнучкості. Роботодавці мають значну свободу у наймі та звільненні працівників, а працівники вільні у виборі місця роботи. На відміну від деяких європейських країн, у США не існує централізованого планування розвитку трудового потенціалу. Уряд відіграє меншу роль у цій сфері, покладаючись на ринкові механізми та приватні ініціативи. Американська система освіти орієнтована на надання студентам знань та навичок, необхідних для успішного працевлаштування. Існує багато різних типів навчальних закладів, що пропонують широкий спектр освітніх програм.

Професійна підготовка відіграє важливу роль у формуванні трудового потенціалу США. Існує багато різних програм професійної підготовки, які пропонуються як державними, так і приватними навчальними закладами. Американська система має значні диспропорції в оплаті праці та рівні життя між різними групами населення. Це призводить до соціальної напруги і може негативно впливати на економічний розвиток.

Вартість освіти в США може бути дуже високою, що робить її недоступною для людей з низьким доходом. Це може призвести до нестачі кваліфікованих кадрів в деяких галузях економіки. Система соціального забезпечення в США надає меншу підтримку безробітним, ніж у деяких європейських країнах. Це може призвести до бідності та соціальної ізоляції людей, які втратили роботу.

Великобританія має одну з найрозвиненіших економік світу, що значною мірою залежить від кваліфікованої та продуктивної робочої сили. Формування трудового потенціалу

у Великобританії ґрунтується на принципах державно - приватного партнерства і поєднує в собі елементи як ринкової, так і жорстко структурованої європейської системи.

Уряд Великобританії відіграє активну роль у формуванні трудового потенціалу, але робить це в співпраці з приватним сектором. Це дозволяє поєднувати державні ресурси з досвідом та знаннями приватних компаній.

Британська система освіти має багато спільного з німецькою моделлю і включає в себе дуальну освіту. Студенти проводять значну частину навчального часу на підприємствах, де вони отримують практичні навички, необхідні для роботи за фахом. Ринок праці Великобританії є досить гнучким, але не таким, як у США. Роботодавці мають значну свободу у наймі та звільненні працівників, але існують також певні гарантії для працівників, такі як мінімальна заробітна плата та захист від несправедливого звільнення.

Великобританія має розвинену систему соціального забезпечення, яка надає допомогу людям, які втратили роботу або не можуть працювати з інших причин. Це дає людям можливість перекваліфікуватися або пройти перепідготовку без втрати рівня життя.

Список використаних джерел:

1. Бурда Н. В., Чеботарьова Н. М. Формування та використання трудового потенціалу Донецького економічного району. *Економічний вісник Донбасу*. 2021. № 2. С. 53-57.
2. Карпеко Н. М., Полякова Н. О. Нові підходи публічного управління у відтворенні соціально-трудового потенціалу регіону. *Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія : Державне управління*. 2022. Вип. 1. С. 246-253.
3. Михайленко Н. О. Особливості управління розвитком трудового потенціалу підприємства на основі багатовимірного оцінювання. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2018. Вип. 18(2). С. 90-94.

Мазурик В.С., ст. гр. ЕКМ-11

Науковий керівник: **Шубалий О.М.**, д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

СУТЬ ЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Розвиток вітчизняної економіки нерозривно пов'язаний з ефективністю господарської діяльності підприємств. В той же час перед підприємствами постає нелегке завдання, яке пов'язане не лише зі збереженням досягнутого рівня розвитку, а й покращенням ефективності роботи загалом. Зокрема вивчення ефективності діяльності підприємства, прийняття управлінських рішень, та раціональне використання наявних ресурсів, технік та технологій, становить особливий інтерес з боку вітчизняних науковців. Адже широке коло питань, які стосуються безпосередньо вивченням ефективності господарської діяльності підприємств знайшло своє відображення в працях провідних науковців таких, як Амоші О., Н. Г. Метеленко, Бекетова Ю., Величка В., Г. А Семенов., Вірченко В., Димченка В., А. В. Куценко, Понкратова Д., Телятника С., Тітяєва В., Юр'євої Т., В. І. Кулаков, І. Бойчик. Нажаль попри існуючі дослідження, все ж залишаються не зовсім висвітлені питання, щодо єдиного трактування даного поняття, адже вже існуючі думки з цього приводу не дають можливості встановити зв'язок між ефективністю та системністю.

На даний час саме проблема ефективності ведення бізнесу стоїть досить гостро в суспільстві. Адже саме від правильної побудови роботи підприємства в майбутньому і залежить отриманий результат, який найперше враховує роботу всіх підрозділів підприємства та керівної ланки загалом.

Варто зауважити, що саме категорія ефективність є досить складним та багатогранним поняттям, провівши аналіз думок можна виділити два підходи. Перший ґрунтується на результативності, а другий на досягненні поставлених цілей та завдань.

М. Бедринець вважає, що «ефективність є комплексним поняттям, яке варто розглядати через порівняння результатів діяльності з врахуванням витрачених ресурсів, та отриманими результатами» [2].

На думку В. Андрійчук «ефективність є результатом конкретної дії, або процесу який вимірюється співвідношенням результатів праці та ресурсозатратністю» [1].

І. Павленко стверджує, що «під ефективністю варто розуміти комплексну оцінку кінцевих результатів через використання наявних матеріальних, трудових, фінансових, інформаційних ресурсів підприємства які беруть участь у виробничому процесі» [22].

Б. Жнякін що «ефективність показує рентабельність використаного капіталу, причому через залучення запозичених коштів, а прибуток варто для обрахунку рентабельності необхідно брати той, що залишився в розпорядженні того чи іншого підприємства» [3].

На думку С. Покропивного, «ефективність виробництва являє собою комплексне відбиття кінцевих результатів використання засобів виробництва і робочої сили за певний проміжок часу. Родовою ознакою ефективності (продуктивності) може слугувати необхідність досягнення мети виробничо-господарської діяльності підприємства з найменшими витратами суспільної праці або часу. У кінцевому підсумку змістовне тлумачення ефективності (продуктивності) як економічної категорії визначається об'єктивно діючим законом економії робочого часу, що є утворювальною субстанцією багатства і мірою витрат, необхідних для його нагромадження. Саме тому підвищення ефективності виробництва (продуктивності системи виробництва і обслуговування) можна вважати конкретною формою прояву цього закону» [5].

У загальновідомій роботі «Економікс» авторства К.Р. Макконнелла і С.Л. Брю вказано наступне: «Економічна ефективність характеризує зв'язок між кількістю одиниць рідкісних ресурсів, які застосовуються у процесі виробництва, й отриманою в результаті кількістю якого-небудь продукту» [4].

Також в контексті врахування положень концепції сталого розвитку багато авторів розглядають ефективність господарської діяльності з позицій необхідності забезпечення економічного, соціального та екологічного ефектів від господарської діяльності підприємства. А це у свою чергу передбачає виділення окремих, але взаємопов'язаних на рівні підприємства понять економічної ефективності, соціальної ефективності та екологічної ефективності господарської діяльності окремого підприємства (рис. 1).

Загалом можна відмітити певну закономірність побудови показників ефективності, адже логіка їх формування виходить з позицій, що має бути співвідношення між результатами і ресурсами, які були використані для їх досягнення.

Отже, значна кількість визначень економічної ефективності господарської діяльності підприємств говорить про різні підходи до розуміння й визначення суті даного поняття.

До того ж, багато досліджень також стосуються діяльності підприємств окремих секторів економіки, адже певна галузь може мати набір специфічних показників і факторів, які можуть бути обрані для оцінки ефективності господарської діяльності. Також можна виділити дуже багато напрямів і заходів підвищення ефективності господарювання залежно від специфіки бізнесу. Поняття «ефективність» часто використовується у суміжних з економікою підприємства галузях економічної діяльності – у менеджменті організацій, стратегічному менеджменті, фінансовому менеджменті, економічному аналізі тощо.



Рис. 1. Сутність ефективності в контексті концепції сталого розвитку (побудовано автором)

Загалом можна вважати, ефективність господарської діяльності підприємства в сучасних умовах глобалізації, цифровізації та дотримання принципів концепції сталого розвитку слід розглядати як економічну категорію, яка виражає не тільки ступінь досягнення визначеної мети діяльності кожного підприємства або бізнесу (як правило – отримання максимального прибутку), а також з позицій міри задоволення, найперше особистих інтересів учасників процесу створення доданої вартості. Все це є важливим пріоритетним в умовах розвитку ринкової економіки, адже дозволяє використовувати сучасні підходи до вирішення проблеми оцінки ефективності функціонування окремого підприємства на основі виділення ряду критеріїв і формування специфічної системи показників ефективності.

Тому саме визначення ефективності господарської діяльності має дуже важливе як наукове, так і практичне значення. Адже з її допомогою можна не лише оцінити ефективність роботи підприємства, а й проаналізувати сумарний ефект різних структурних підрозділів підприємства та напрямків діяльності, та визначити подальшу стратегію розвитку, розробити прогноз та план дій на довгу перспективу, а також встановити результати використання витрачених ресурсів таких, як засобів виробництва, робочої сили, інформації. Також варто приділяти увагу показникам які характеризують управлінську діяльність на підприємстві, за різними ланками виробництва, а також визначення стимулюючих функцій у процесі використання ресурсів.

На основі отриманих результатів зазвичай приймаються рішення та реалізуються заходи які спрямовані на вдосконалення, чи трансформацію діяльності підприємства в цілому. В той же час показники ефективності дають можливість оцінити та обґрунтувати вибір тих чи інших ресурсів для досягнення конкретних цілей, а також допомагають зробити вибір подальших напрямів розвитку. Саме управління господарською діяльністю ж досить складним та комплексним процесом, на меті якого є досягнення поставлених завдань, при яких прибуток від діяльності підприємства перевищував би витрати, які і забезпечили дану діяльність.

Отже, як бачимо, ефективність господарської діяльності підприємства є насамперед комплексною характеристикою існування соціально-економічної системи на мікро рівні

загалом. Оскільки для її сталого розвитку необхідно застосовувати комплексний підхід, який включає в себе сукупність критеріїв оцінки ефективності функціонування підприємства за економічними, соціальними та екологічними критеріями.

Список використаних джерел:

1. Андрійчук В. Г. Ефективність діяльності аграрних підприємств: теорія, методика, аналіз. Київ: КНЕУ, 2005. 292 с.
2. Бедринець М. Д. Ефективність діяльності суб'єктів підприємництва в сучасних умовах господарювання. *Бізнес Інформ*. 2013. № 4. С. 183-190.
3. Жнякін Б. О., Краснова В. В. Економіка підприємства: навч. посібник. Донецьк: Альфа-прес, 2005. 160 с.
4. Макконнелл, Кэмпбелл Р. Економікс: принципи, проблеми и политика : пер.с англ. 11-го изд. / К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю ; пер. Е. С. Иванова [и др.]. Репр. изд. К. : ХаГар, 2000. 785 с.
5. Покропивний С.Ф., Колот В.М. Підприємництво: стратегія, організація, ефективність. К.: КНЕУ. 1998. 352 с.

Максим'як С.В.,

аспірант кафедри економіки

Луцький національний технічний університет

СТИМУЛЮВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ АКТИВНОСТІ СІЛЬСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

Стимулювання економічної активності сільського населення України є надзвичайно актуальним завданням в умовах сучасної економічної нестабільності, пов'язаної з деструктивним впливом війни на усю економічну систему держави. При цьому однією з основних проблем, з якими стикається сільське населення в даний час, є низький рівень економічної активності, що обумовлює значний відтік населення з сільських територій до міст. Наслідком цього є не лише посилення соціально-економічних проблем у міських агломераціях, але й призводить до занепаду сільських громад.

Загалом стимулювання економічної активності в сільських районах має комплексний характер і вимагає реалізації багатофакторних стратегій. Зокрема, важливим його аспектом є розвиток підприємництва серед сільського населення. Практика свідчить, що ефективна державна підтримка малого та середнього бізнесу може стати каталізатором створення нових робочих місць, підвищення доходів населення та зменшення залежності від сільського господарства як єдиного джерела доходів.

Не менш важливою є також і проблема розвитку інфраструктури в сільській місцевості. Відомо, що інвестиції в дороги, комунікації, енергетику та інтернет здатні суттєво стимулювати процес залучення інвесторів, розвиток агротуризму та інших видів господарської діяльності, котрі можуть стати додатковими джерелами доходів для сільських жителів та забезпечать диференціацію економіки села. Тому сучасна інфраструктура є ключовим фактором для підвищення якості життя та економічної активності.

Значну роль у стимулюванні економічної активності відіграє освіта та професійна підготовка сільського населення. Відповідно, забезпечення доступу до якісної освіти, програм перекваліфікації та підвищення кваліфікації сприятиме формуванню підприємницьких навичок та адаптації населення до вимог сучасного ринку. При цьому держава та місцеві громади повинні всесторонньо сприяти розвитку та впровадженню спеціалізованих освітніх програм, орієнтованих на потреби сільських районів.

Ключовим елементом також є доступ сільських підприємств до фінансово-кредитних ресурсів. Банківські установи, мікрофінансові організації та інші фінансові інститути повинні сформувати сприятливі умови для забезпечення ефективного кредитування та інвестування бізнесу у сільській місцевості. При цьому зниження відсоткових ставок, надання пільгових

кредитів та грантів для підприємців-початківців можуть стати ефективними інструментами стимулювання економічної активності.

Необхідно також враховувати екологічні аспекти розвитку сільських територій. Стійке сільське господарство, раціональне використання природних ресурсів та впровадження екологічно чистих технологій сприятимуть не лише збереженню навколишнього середовища, але й створенню нових економічних можливостей для сільського населення. В той же час, в умовах війни особливого значення набуває розвиток відновлюваних джерел енергії, таких як сонячна та вітрова енергетика. Це не лише зменшує залежність економічної системи від традиційних енергоресурсів, але й створює нові робочі місця та сприяє економічному розвитку. Також варто звернути увагу на переробку відходів та впровадження циркулярної економіки, що дозволяє зменшити негативний вплив на навколишнє середовище та створити додаткові джерела доходів для сільських громад. Отже, можна стверджувати, що екологічно орієнтований розвиток сприяє підвищенню якості життя населення та збереженню природного багатства України для майбутніх поколінь.

Зазначимо також, що важливу роль у стимулюванні економічної активності населення відіграє підтримка з боку місцевих громад та органів самоврядування. Адже активна участь громади у плануванні та реалізації місцевих економічних ініціатив та проектів соціально-економічного розвитку сприятиме підвищенню рівня довіри та співпраці між населенням та владою, що є необхідним для сталого розвитку.

Крім того, важливо враховувати культурні особливості та традиції сільських громад. Збереження і розвиток місцевої культури можуть стати основою для розвитку туристичних проектів та залучення інвестицій. Підтримка культурних ініціатив, фестивалів та інших заходів сприятиме зростанню економічної активності через розвиток туристичної інфраструктури і збільшення доходів місцевого населення.

Відзначимо також, що одним з ефективних інструментів може стати розвиток кооперативного руху. Кооперативи допомагають об'єднати ресурси та зусилля місцевих жителів, що дозволяє ефективніше вирішувати економічні питання. Вони сприяють підвищенню продуктивності, поліпшенню умов праці та забезпечують стабільний дохід своїм членам. Розвиток кооперативів може стати потужним стимулом для економічної активності сільського населення та забезпечити сталий розвиток сільських громад.

Таким чином, приходимо до висновку, що стимулювання економічної активності сільського населення України є багатогранним завданням, яке вимагає функціональної координації зусиль держави, місцевих громад, бізнесу та фінансових інституцій. При цьому лише комплексний підхід, орієнтований на розвиток підприємництва, інфраструктури, освіти та фінансової підтримки, сприятиме стійкому економічному розвитку сільських територій та підвищенню якості життя їх жителів.

Матвійчук Н.О., ст. гр. ЕК-31

Науковий керівник: д.е.н., професор Рудь Н.Т. професор кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

РОЗВИТОК МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ: МОЖЛИВОСТІ ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ

Мале підприємництво (МП) або малий бізнес є особливим видом діяльності та особливо важливою слабкими [1]. формою господарювання в економічній системі будь-якої країни з ринковою економікою. Члени парламенту особливо важливі в країнах, що розвиваються, де інститути та бюджети залишаються

Існування та функціонування МП є особливою формою зв'язку суспільства з великими підприємствами і навіть усією національною економікою. Розвиток малого бізнесу створює умови для формування та розширення середнього класу, який, як відомо, є опорою суспільства. Малі підприємства з їхньою гнучкою адаптивністю та сприйняттям інновацій створюють сприятливі умови для розвитку соціально-економічних і технологічних структур, тим самим пом'якшуючи прояви кризи. Малий бізнес є досить зручною для країни формою самозайнятості. Враховуючи скутість ринку праці та певні державні витрати, пов'язані з його регулюванням, розвиток малого підприємництва може суттєво зменшити скутість ринку праці, а отже, зменшити витрати держави. Крім того, малий бізнес може заповнити прогалини на ринку, які не може заповнити великий бізнес, що робить економічну систему країни більш стабільною. Розвиток МП забезпечує загальну платоспроможність споживчого ринку, який має певні стимули для розвитку пропозиції, а відтак і розвитку ринку. Малий бізнес зосереджується на задоволенні основних потреб людей, що може послабити певну соціальну напругу в суспільстві. Наслідком незбалансованості податкової системи України є нерівномірність податкового навантаження, що призвело до зростання тіньового сектору економіки, ухилення від сплати податків та зменшення податкових надходжень. [2].

Українська податкова система, незважаючи на численні зміни, які постійно вносяться до податкового законодавства і спрямовані на удосконалення податкової системи України, має низку серйозних недоліків:

- нестабільність податкового законодавства, неузгодженість і протиріччя окремих нормативно-правових актів;
- безсистемне надання пільг та перекручування суті окремих видів податків;
- велика кількість нормативно-правових актів з питань оподаткування, якими повинні володіти і керуватися на практиці як платники податків, так і працівники фіскальних органів;
- надмірна фіскальна спрямованість податкової системи;
- нерівномірність і несправедливість розподілу податкового навантаження;
- відсутність прозорих і ефективних механізмів захисту прав платників податків;
- наявність тіньового сектору та інше.

Зазначені тенденції негативно впливають на положення держави у рейтингу ведення бізнесу (таблиця 1).

Щорічно група Світового банку проводить дослідження щодо створених умов ведення бізнесу в різних країнах світу і публікує рейтинг Doing Business за відповідний рік, який охоплює 190 країн. Рейтинг складається на підставі 10 індикаторів регулювання підприємницької діяльності, що враховують час і вартість виконання підприємцем вимог держави. Від початку розрахунку рейтингу у 2006 році Україна посідала в ньому не найкращі позиції. Лише у 2015 році країна потрапила до першої сотні. Найнижчу позицію Україна мала у 2012 році – 152 місце із 183-х. Рік тому країна досягла найвищої позиції – 71 місце серед 190 країн.

Україна стрибнула на сім сходинок вгору в одному з найважливіших міжнародних рейтингів. 64 місце – так високо країна в Doing Business не піднімалася ще ніколи.

Нинішній результат непоганий, але не найкращий навіть серед країн пострадянського простору. Литва перебуває на 11 місці, Естонія – на 18-му, Латвія – на 19-му, Казахстан – на 25-му, Молдова – на 48-му, Білорусь – на 49-му. У рисунку 1 зазначено, яке місце посіла Україна у рейтингу Doing Business [3].

Таблиця 1. Показники рейтингу легкості ведення бізнесу в Україні за 2010-2020 роки

Показник	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Реєстрація підприємства	136	118	116	50	47	76	30	20	18	15	14
Отримання дозволу на будівництво	181	182	182	186	41	139	140	140	120	115	105
Підключення до системи електропостачання	X	169	170	170	172	138	137	130	138	130	135
Реєстрація власності	160	165	168	158	97	64	61	63	62	63	61
Кредитування	30	21	23	24	12	17	19	20	18	19	14
Захист інвесторів	108	108	114	127	128	109	101	70	60	65	
Оподаткування	181	181	142	141	164	164	108	107	84	81	75
Міжнародна торгівля	139	136	96	83	148	154	109	115	118	125	130
Забезпечення виконання контрактів	43	44	44	45	45	43	93	81	77	65	78
Вирішення проблем неплатоспроможності	145	158	158	157	162			150	142	153	141
Позиція України в рейтингу	147	149	152	140	112			80	71	76	64

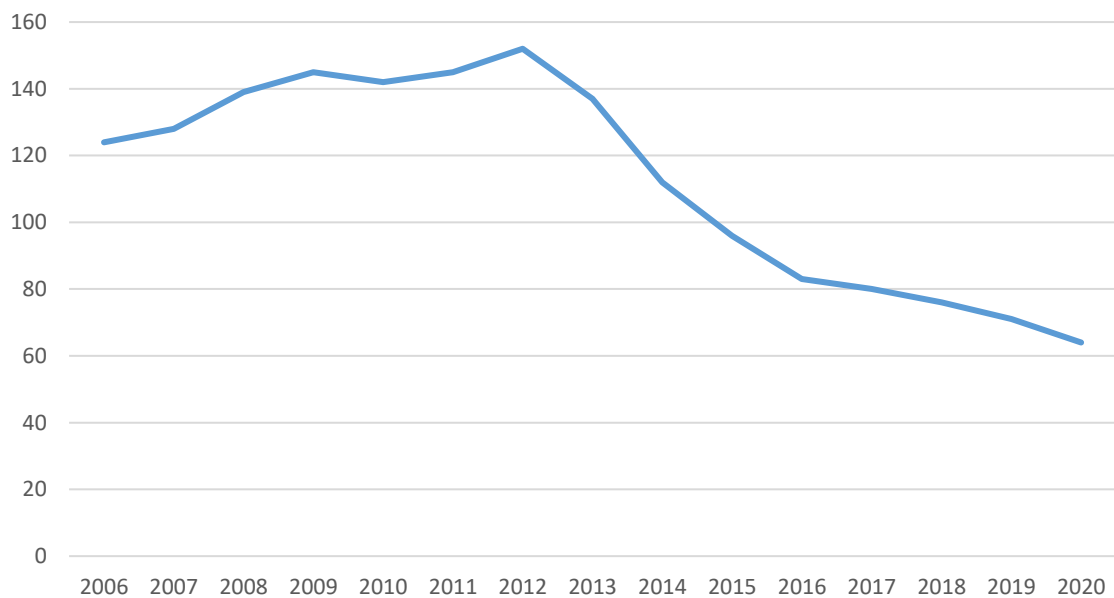


Рис. 1. Місце України в рейтингу Doing Business

Такий результат був обумовлений тим, що в Україні до 2020 року була найбільша кількість податкових платежів (28) та найбільший час, що необхідний для їх сплати (390 годин), а також найвище загальне податкове навантаження (54,9% прибутку). Ця проблема набуває ще більшої гостроти для малих підприємств, адже великі підприємства мають

можливість утримувати бухгалтерські та юридичні служби, яких у малих підприємств за їх визначенням бути не може. Таким чином, Україна зробила прорив в рейтингу Світового банку за легкістю ведення бізнесу Doing Business-2024. Це стало можливим завдяки тому, що Україна спростила процес сплати податків для підприємств, ввівши електронну систему для подачі декларацій і сплати єдиного соціального внеску. Кількість податкових платежів для бізнесу зменшилася з 28 до 5, а кількість витраченого на це часу скоротилася на 40 годин, та склала 350 годин на рік [4].

Так, мале підприємництво в Україні, на відміну від зарубіжних країн, характеризується такими особливостями: низький управлінський рівень, низька технологічна оснащеність, відсутність роботи малих підприємств на умовах франчайзингу та субпідряду, що дуже поширено в зарубіжних країнах, а відтак, прагнення до самостійності, відсутність достовірної та повної інформації про стан та кон'юнктуру ринку, низький рівень консультаційних послуг та спеціальних освітніх програм, недостатня інфраструктура підтримки малого підприємництва, відсутність державної фінансово-кредитної підтримки, недовіра західних партнерів [5].

Найбільш дієвим способом підтримки малого бізнесу, безумовно, є встановлення такого порядку оподаткування, який дозволив би поліпшити економічний стан існуючих малих підприємств і дав поштовх до розвитку малого бізнесу в галузях виробничої сфери.

Досвід багатьох зарубіжних країн показує, що врахування специфіки малого бізнесу при розробці податкових режимів дозволяє в короткі терміни добитися бажаних результатів.

Для подолання негативного впливу зазначених проблем, необхідно зосередитись на таких практичних заходах:

- удосконалення чинної нормативно-правової бази, яка б забезпечувала ефективний розвиток малого підприємництва, зокрема в частині формування системи фінансової підтримки;

- удосконалення механізмів оподаткування, кредитування та страхування малого бізнесу;

- вирішення основних питань щодо організаційного забезпечення малого підприємництва (забезпечення ефективності цільових і регіональних програм розвитку та підтримки малого підприємництва);

- забезпечення розвитку перспективних форм фінансування МП (франчайзинг, лізинг), підвищення технологічної оснащеності;

- удосконалення мережі та підвищення дієвості роботи громадських об'єднань, які сприяють розвитку малого підприємництва;

- удосконалення та спрощення системи бухгалтерського обліку та звітності малих підприємств;

- організація інформаційного, консультативного та кадрового забезпечення тощо.

Виконання зазначених заходів щодо подальшого забезпечення розвитку малого підприємництва сприятиме створенню нових робочих місць, вплине на наповнення бюджетів усіх рівнів, поширить різноманіття якісних продуктів і послуг, підвищить конкурентність економіки та економічний розвиток в державі в цілому.

Список використаних джерел:

1. Doing Business-2017 Україна в рейтингу Світового банку легкості ведення бізнесу. - URL: <http://edclub.com.ua/analityka/doing-business-2017-ukrayina-v-revtyngu-svitovogobanku-legkosti-vedennya-biznesu>
2. Рівень економічної свободи. URL: <http://edclub.com.ua/analityka/riven-ekonomichnoyi-svobody-ukrayiny>
3. Doing Business-2020. Завдяки чому Україна піднялася в рейтингу на 64 сходинку. URL: <http://www.epravda.com.ua/publications/2019/10/24/652929/index.amp>
4. Показники структурної статистики по суб'єктах господарювання з розподілом за їх розмірами. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2012/fin/osp/osp_u/osp_u.htm
5. Стан та перспективи розвитку малого бізнесу в Україні. Портал «Аграрний сектор України». URL: <http://agroua.net/economics/documents/category-92/doc-85>

Мельник І.Є., аспірант кафедри економіки
Науковий керівник: **Гордійчук А.І.**, к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

ВАЖЛИВІСТЬ ЕКОНОМІЧНОГО СТИМУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ПОВОЄННОГО ЕКОНОМІЧНОГО ВІДНОВЛЕННЯ

Війна в Україні спричинила руйнівні наслідки для економіки та ринку праці країни. Мільйони людей втратили роботу, багато підприємств зруйновані, а ті, що збереглися, стикаються з серйозними труднощами. В таких умовах реалізація концепції гідної праці стає не лише моральним імперативом, але й ключовим фактором економічного відновлення, про що свідчать думки ряду українських вчених [1-4].

Загалом концепція гідної праці ґрунтується на принципах справедливості, поваги до людської гідності та рівності можливостей. Вона передбачає створення таких умов праці, які гарантують:

- справедливу винагороду: заробітну плату, яка відповідає вартості праці та забезпечує гідний рівень життя;
- безпечні та здорові умови праці: захист від небезпек та шкідливих факторів виробничого середовища;
- соціальний захист: доступ до соціального страхування, медичного обслуговування та інших соціальних благ;
- можливість для професійного розвитку: доступ до освіти та навчання, що дозволяють підвищувати кваліфікацію та кар'єрний ріст;
- повагу до прав працівників: свободу об'єднання в профспілки, захист від дискримінації та експлуатації.

Економічне стимулювання реалізації концепції гідної праці має ряд суттєвих переваг в контексті повоєнного економічного відновлення України. Зокрема, це дозволить підвищити продуктивність праці. Адже гідні умови праці мотивують працівників до більш ефективної роботи, що призведе до зростання продуктивності праці та економічного зростання.

Важливим наслідком буде й зменшення бідності. Адже, справедлива зарплата та доступ до соціального захисту дозволяють скоротити рівень бідності та покращити добробут населення. Буде дуже важливим і стимулювання соціальної згуртованості. Оскільки, гідна праця сприятиме соціальній згуртованості та зниженню соціальної напруженості.

Також це сприятиме підвищенню конкурентоспроможності економіки. Відповідність міжнародним стандартам у сфері праці робить Україну більш привабливою для інвесторів та сприяє зростанню конкурентоспроможності її економіки.

Дуже актуальним буде й зміцнення демократії та верховенства права. Адже, реалізація принципів гідної праці сприяє зміцненню демократичних інституцій та верховенства права в Україні.

Загалом впровадження економічних стимулів для реалізації концепції гідної праці може включати і підвищення мінімальної заробітної плати шляхом встановлення мінімальної заробітної плати на рівні, який забезпечує гідний рівень життя. Також важливим буде й зниження податків на працю за рахунок зменшення податкового навантаження на фонд заробітної плати, що стимулює підприємства до створення нових робочих місць та підвищення заробітної плати.

Розвиток соціального партнерства також важливий для заохочення діалогу та співпраці між урядом, роботодавцями та профспілками з питань формування політики в сфері праці. Також потрібно вдосконалення системи соціального захисту через розширення доступу до соціального страхування, медичного обслуговування та інших соціальних благ.

Важливо також збільшити інвестування в освіту та навчання для забезпечення доступності якісної освіти та навчання для підвищення кваліфікації працівників. Потрібно подумати і над удосконаленням законодавства про працю, передусім гармонізацію українського законодавства про працю з міжнародними стандартами та передовим досвідом інших країн.

Важливо, щоб стимулювання гідної праці не призводило до зростання інфляції або погіршення макроекономічної стійкості. Реалізація концепції гідної праці має стати невід'ємною частиною стратегії повоєнного економічного відновлення України. Вона не лише сприятиме покращенню добробуту людей та соціальній справедливості, але й стане потужним драйвером економічного зростання та розвитку країни. Тому впровадження економічних стимулів для реалізації цієї концепції потребує ретельного планування, зваженого підходу та широкої політичної волі. Це складне, але вкрай важливе завдання, від якого залежить майбутнє України.

Отже, економічне стимулювання реалізації концепції гідної праці має ряд суттєвих переваг, таких як підвищення продуктивності праці, зменшення бідності, стимулювання соціальної згуртованості, підвищення конкурентоспроможності економіки, зміцнення демократії та верховенства права. Важливо, щоб стимулювання гідної праці не призводило до зростання інфляції або погіршення макроекономічної стійкості.

Список використаних джерел:

1. Панькова О. В. Цільові пріоритети регуляторної політики України щодо формування умов гідної праці у платформній економіці / О. В. Панькова, О. Ю. Касперович // Економіка промисловості. 2021. № 4. С. 21-40.
2. Погорелова О. С. До питання дискурсу щодо забезпечення гідної праці у вимірі сучасної доктрини трудового права України / О. С. Погорелова // Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2021. Вип. 3. С. 94-102.
3. Рудакова С. Г. Гідна праця як фактор розбудови соціально орієнтованої економіки в Україні / С. Г. Рудакова // Український соціум. - 2012. - № 2. - С. 121-134.
4. Синчук С. М. Соціальний діалог як механізм підтримки проєвропейських трудових реформ в Україні у світлі концепції гідної праці / С. М. Синчук, Л. П. Амелічева // Правничий часопис Донецького національного університету імені Василя Стуса. 2021. № 1. С. 104-115.

Мельничук М.Д., ст., гр. ЕК-41

Науковий керівник: **Рудь Н.Т.**, д.е.н., професор, професор кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

РОЛЬ НЕМАТЕРІАЛЬНИХ АКТИВІВ В ІННОВАЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

Для того, щоб прискорити економічний прогрес країни, важливо вирішити першочергову мету – створення комплексної національної інноваційної системи. Щоб досягти цього, існує нагальна потреба в значному поштовху в інноваційних починаннях, що може бути досягнуто шляхом реалізації нових стратегій у системі управління інноваціями. Це й реформування законодавчої бази, сприяння зростанню інноваційної культури та підвищення кваліфікації кадрів. Отже, нація має здійснити трансформаційні заходи для заохочення інновацій у науково-технологічному секторі, ефективно поєднуючи знання, науку, технології та ринкове виробництво.

«Як показує практика, розвинені країни, завдяки пильній увазі до науки, утримують виникаючі мінливі зв'язки між технічними досягненнями і швидким поступальним рухом свого економічного розвитку. У конкурентній боротьбі зберігають і розширюють свої позиції тільки ті країни, економіка яких орієнтована на інноваційний шлях розвитку. Однак відставання України від країн-лідерів інноваційного розвитку збільшується, про що свідчить

той факт, що питома вага промислової інноваційної продукції в українській економіці складає 1,3%, а частка промислових підприємств, що освоїли технологічні інновації, 13,8%» [1, с. 71–72].

МОН встановило конкретні цілі, які мають бути досягнуті до 2032 року, щоб розвивати та вдосконалити сферу науки та інновацій шляхом інтеграції в Європейський дослідницький простір [2]: «збільшити кількість дослідників (з 51 тис. до 56 тис. осіб); збільшити частку дослідників віком до 40 років з 30,7% до 34%; наукова та науково-технічна діяльність має відповідати сучасним світовим стандартам та тенденціям; збільшити частку інноваційно активних підприємств з 16,8% до 34,7 %; створити нові можливості для фінансування досліджень, контролю фінансування; розширити можливості для роботи науковців та інноваторів; збільшити залученість бізнесу до науки та інновацій; активізувати міжнародну науково-технічну співпрацю».

Основою винахідницької здатності всіх економічних систем є активи інтелектуальної власності (ІВ), які служать нематеріальними ресурсами (НМА) для економічних суб'єктів. Ці організації покладаються на використання цих активів для стимулювання своїх інноваційних починань. Основне значення НМА полягає в їхній здатності підвищувати конкурентоспроможність продукції, товарів і послуг, які вони виробляють, шляхом використання свого інноваційного потенціалу.

Україна досягла найвищого рейтингу в Глобальному індексі інновацій за сім років, забезпечивши собі 43 місце, що на сім позицій більше, ніж у попередньому році. Країна стабільно демонструє прогрес, просунувшись на шість пунктів у попередньому році. Вражаючі показники України пояснюються її чудовим коефіцієнтом ефективності інновацій, особливо у сфері генерації знань і результатів досліджень. Україна демонструє сильну кореляцію між патентами та ВВП, з акцентом на комп'ютерне програмне забезпечення та інформаційні послуги в її економіці.

«Так, за даними Держстату, у 2017 році продукція сектору інформаційних технологій становила більше ніж 3 відсотки валового внутрішнього продукту, а сукупний дохід галузі – більше ніж 3,5 млрд. доларів США, що співставно з обсягами продукції високотехнологічного сектору» [3].

Багато компаній стикаються з неефективним використанням нематеріальних активів через проблеми з методами оцінки, бухгалтерським обліком і розумінням їх впливу на інновації. Існує нагальна потреба дослідити, як нематеріальні активи можуть стимулювати економічні інновації. Це дослідження має вирішальне значення для розробки стратегій ефективного управління інтелектуальним капіталом у сучасному бізнес-середовищі.

Створюючи сприятливе середовище для досліджень і розробок, нематеріальні активи служать каталізаторами інноваційної діяльності. Підприємства, які інвестують в інтелектуальну власність, включаючи дослідження нових матеріалів і розвиток передових технологій і продуктів, позиціонують себе як лідерів галузі. Це стає все більш вирішальним у позиції, яка характеризується швидким технологічним прогресом, де постійне вдосконалення продуктів відіграють ключову роль у досягненні успіху.

«Однією з важливих функцій нематеріальних активів є захист інновацій від неправомірного використання та піратства. Володіння правами на інтелектуальну власність дозволяє підприємствам захищати свої інноваційні розробки та знижувати ризики, пов'язані з їх неправомірним використанням конкурентами. Це сприяє створенню більш стабільних умов для розвитку бізнесу та залучення інвестицій» [4].

Залученню фінансових ресурсів може сприяти наявність цінних нематеріальних активів. Інвестори часто розглядають інтелектуальну власність як ознаку сильної здатності компанії до інновацій та конкурентоспроможності. У результаті компанії можуть отримати додаткове фінансування для модернізації.

Існує два основні методи отримання нематеріальних активів: внутрішній розвиток і зовнішнє придбання. Внутрішній розвиток передбачає інвестиції у ваші власні дослідження та розробки, що дозволяє створювати конкурентоспроможні продукти та технології. З іншого боку, зовнішнє придбання передбачає придбання ліцензій, франшиз або вже існуючих рішень, що сприяє швидкому впровадженню нових технологій і знань.

Список використаних джерел:

1. Наукова та інноваційна діяльність України у 2020 р: стат. збірник. Київ: ДССУ, 2020. 99 с. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
2. Головні досягнення у сфері науки та інновацій 2020–2022. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/golovni-dosyagnennya-u-sferi-nauki-tainnovacij-2020-2022>
3. Стратегія розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-%D1%80#Text>
4. Ткачук Г. Ю. Оцінка ділової активності підприємства. Інноваційна економіка. 2015. Випуск 5. С. 88–90.

Оліферчук А.В., ст., гр. ЕК(УП)з-42

Науковий керівник: **Рудь Н.Т.**, д.е.н., професор, професор кафедр економіки
Луцький національний технічний університет

ПОКАЗНИКИ І МЕТОДИ ВИМІРЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Вимірювання продуктивності праці потребує чіткого розуміння її економічної сутності та підбору відповідних показників, які дають змогу оцінити рівень продуктивності в динаміці та порівняти його в різних сферах. До методів обліку продуктивності праці висуваються такі вимоги (рис. 1).

Рівень продуктивності праці визначається як співвідношення обсягу виробленої продукції до витрачених на її виробництво трудових ресурсів (середньооблікової чисельності персоналу).

Існує два ключові показники, що характеризують продуктивність праці, ґрунтуючись на прямому чи зворотному співвідношенні:

Виробіток це кількість продукції, виробленої за одиницю часу (наприклад, за годину, день) або кількість продукції, що припадає на одного працівника за певний період (рік, квартал, місяць). Виробіток вимірюється як співвідношення обсягу виробленої продукції до витраченого на її виробництво робочого часу.

Трудомісткість це показник, що відображає витрати робочого часу, необхідні для виробництва одиниці продукції. Вимірюється як співвідношення витраченого робочого часу до обсягу виробленої продукції.

Чим вища продуктивність праці, тим більше продукції виготовляється за одиницю часу або тим менше часу витрачається на виробництво одиниці продукції. Проте, важливо зазначити, що відсоток зростання виробітку не завжди відповідає відсотку зниження трудомісткості.

Найпоширенішим та універсальним показником продуктивності праці є виробіток. На макроекономічному рівні він визначається як співвідношення величини новоствореної вартості (національного доходу) за певний період до середньооблікової чисельності персоналу, зайнятого у сфері матеріального виробництва протягом цього періоду.

Існують різні показники виробітку, які залежать від одиниці виміру робочого часу:

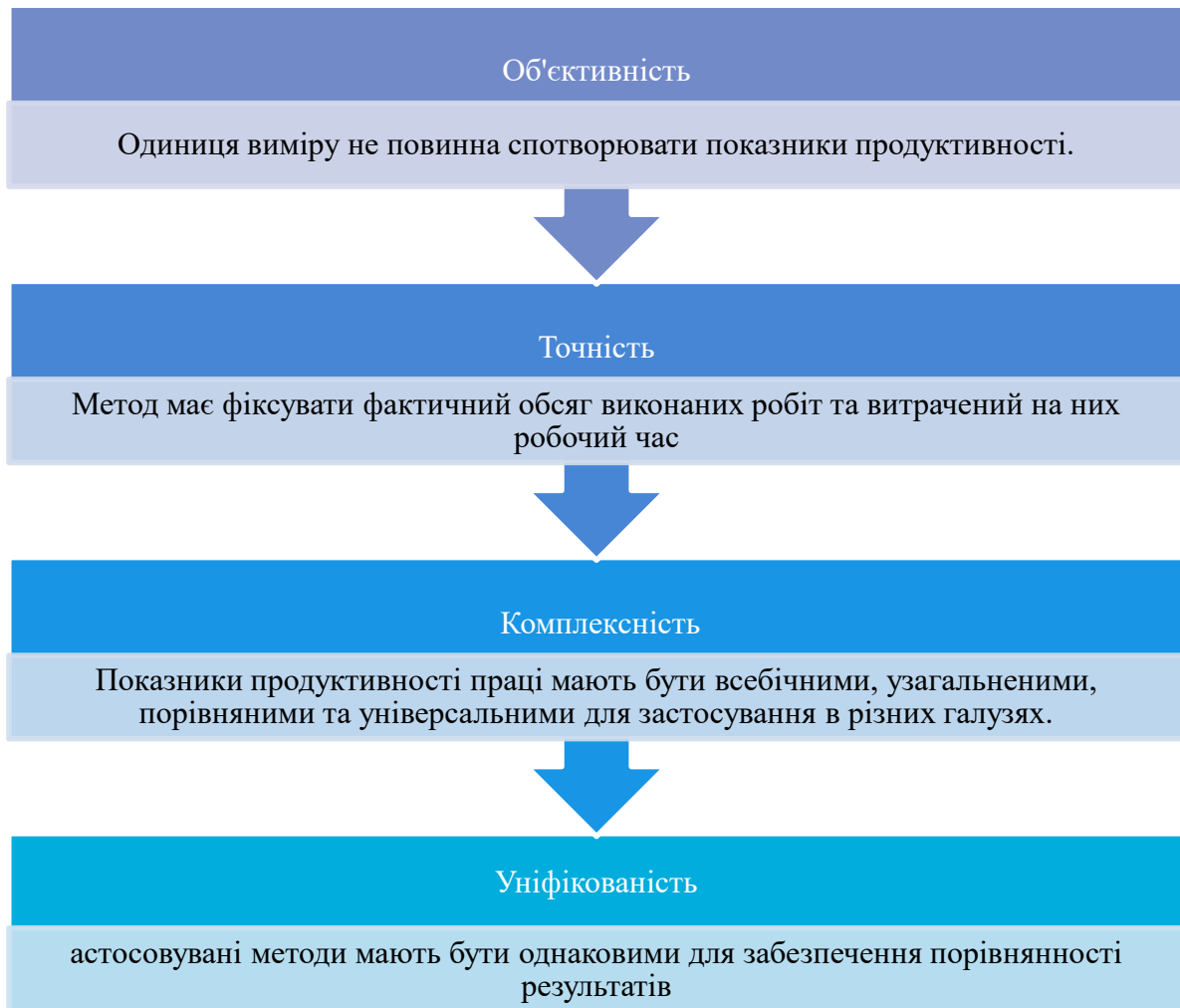


Рис. 1. Вимоги до обліку продуктивності праці (побудовано автором за джерелом [2])

Годинний виробіток визначається як кількість продукції, виробленої за одну відпрацьовану годину.

Денний виробіток визначається як кількість продукції, виробленої за один відпрацьований день.

Річний (квартальний, місячний) виробіток на одного середньооблікового працівника: Визначається як загальний обсяг виробленої продукції за певний період (рік, квартал, місяць) поділений на середню кількість працівників, які були задіяні протягом цього періоду.

Існує декілька методів (рис.2) вимірювання продуктивності праці, кожен з яких має свої особливості та сфери застосування.

Натуральний метод ґрунтується на вимірюванні обсягу виробленої продукції в натуральних одиницях (штуках, тоннах, метрах тощо).

Переваги це простота та зрозумілість. До недоліків можна віднести те, що не завжди застосовується, коли продукція має різну якість або не можна виміряти в натуральних одиницях.

Вартісний метод цей метод ґрунтується на вимірюванні обсягу виробленої продукції у вартісному вираженні (гривні, долари, євро тощо).

До переваг відноситься універсальність, можливість порівнювати показники різних галузей. Серед недоліків можна виділити залежність від цін, які можуть змінюватися.

Трудовий метод передбачає вимірювання витрат праці, необхідних для виробництва продукції (людино-години, людино-дні тощо).

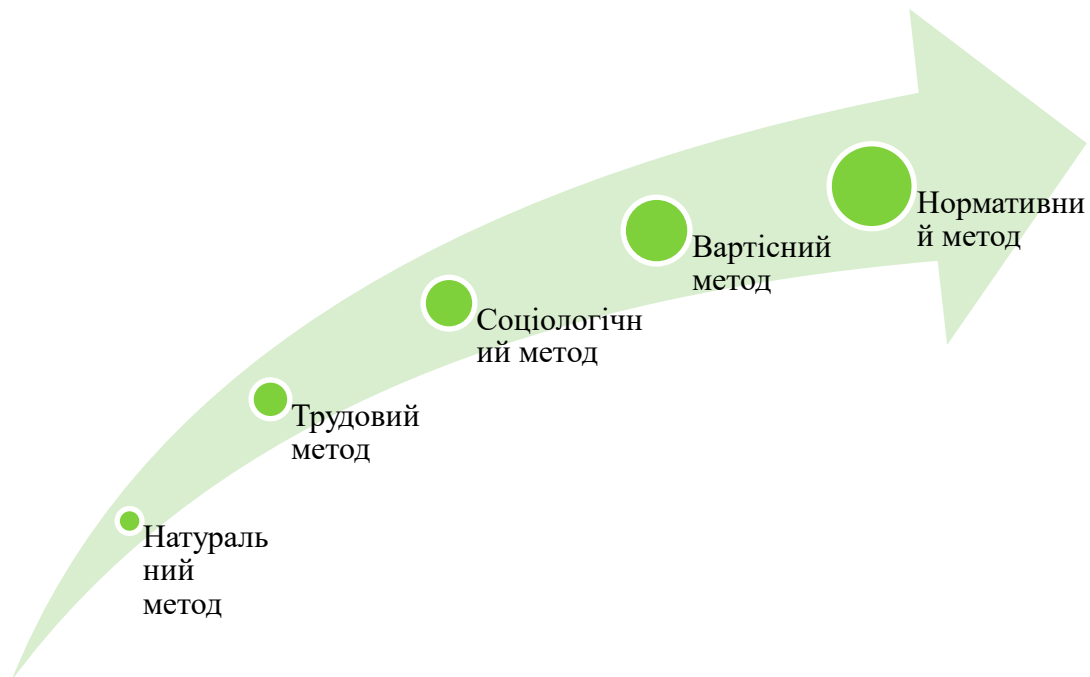


Рис. 2. Методи вимірювання продуктивності праці
(побудовано автором за джерелом [1])

Перевагами даного методу є можливість оцінити ефективність використання робочого часу. А недоліком складність у врахуванні всіх факторів, які впливають на продуктивність праці.

Нормативний метод ґрунтується на порівнянні фактичного обсягу виробленої продукції з нормативними показниками.

Соціологічний метод ґрунтується на опитуванні працівників, експертів, аналізі статистичних даних. Перевага можливість дослідити фактори, які впливають на мотивацію та ставлення до праці. Недолік суб'єктивність отриманих даних.

Вибір методу вимірювання продуктивності праці залежить від:

- мети вимірювання;
- галузі діяльності;
- доступних даних
- ресурсів.

Важливо також враховувати, що:

Продуктивність праці - це складне явище, на яке впливає багато факторів.

Не існує універсального методу вимірювання продуктивності праці, який би підходив для всіх випадків.

Для отримання більш точних результатів рекомендується використовувати комбінацію декількох методів.

Похибки у вимірюванні виробітку, що виникають через зміни в асортименті продукції, можуть спостерігатися, коли частка продукції з вищою вартістю сировини (тобто з високою матеріаломісткістю та низькою трудомісткістю) зростає або зменшується. Для усунення цих похибок на практиці застосовуються такі методи:

Індекс продуктивності праці змінного складу враховує зміни в асортименті продукції та дає більш точну оцінку динаміки виробітку.

Індекс продуктивності праці постійного складу розраховується для незмінного набору продуктів, що дає змогу оцінити вплив інших факторів на продуктивність праці, крім асортименту.

Структурний індекс показує, як зміна структури продукції вплинула на загальний рівень виробітку.

Для розрахунку структурного індексу індекс змінного складу ділиться на індекс постійного складу. Цей індекс дає змогу оцінити, як зміна структури продукції (асортименту) впливає на загальний рівень продуктивності праці.

Список використаних джерел:

1. Качан Є.П., Дяків О.П., Островерхов В.М та ін.. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посібник / за заг. ред. Є.П. Качана. Київ: Вид-во «Знання», 2008. 407 с.
2. Ефективність праці у моделях розвитку підприємств: монографія / [О.В. Мороз, Ю.В. Міронова, Б.Є. Грабовецький]; за заг. ред. О.В. Мороза. Вінниця: ВНТУ, 2013. 192 с.

Остимчук А. В., ст., гр. СЗ-31

Науковий керівник: **Рудь Н.Т.**, д.е.н., професор, професор кафедр економіки
Луцький національний технічний університет

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

У світлі швидко змінних умов сучасного ринку праці та соціально-економічного ландшафту, розгляд соціально-трудова відносин набуває особливої актуальності. Співвідношення між працівниками та роботодавцями перебуває в постійній динаміці, відображаючи виклики, що виникають у контексті технологічного прогресу, глобалізації та змін у культурному оточенні.

Соціально-трудова відносина – це система взаємодії між працівниками та роботодавцями, яка ґрунтується на економічних, соціальних та правових принципах. Ці відносина відіграють важливу роль у функціонуванні ринку праці та мають значний вплив на добробут людей.

Це є актуальним у сучасному світі, оскільки ставлення до праці та умови, в яких працюють люди, мають вирішальне значення для якості життя суспільства в цілому. На сучасному ринку праці спостерігаються значні зміни, спричинені технологічними інноваціями, глобалізацією та зростаючою роллю гібридної економіки.

Розвиток інформаційних технологій та автоматизація процесів створюють нові можливості для ефективної праці, але також породжують питання щодо майбутньої зайнятості та необхідності навчання нових навичок. Глобальна конкуренція за ресурси та ринки також впливає на умови праці і співвідношення сил між працівниками й роботодавцями [1, 2]. Зміни у соціально-економічних умовах також відображаються на соціальних відносинах на робочому місці, включаючи питання рівності, справедливості, робочого часу та балансу між роботою і особистим життям.

Дослідження сучасних викликів та перспектив розвитку соціально-трудова відносин є критично важливим для розуміння та вирішення складних проблем, що стоять перед сучасними організаціями і суспільством в цілому.

Проблематика цієї теми полягає в необхідності розуміння та вирішення широкого спектру проблем, що виникають у сфері праці і співіснують зі складнощами сучасного ринку праці. Ці виклики охоплюють такі аспекти, як робочі умови, соціальні права працівників, нерівності у заробітній платі, безпека на роботі, адаптація до швидкозмінних технологій,

глобалізація та міжкультурна взаємодія, а також проблеми зайнятості та безробіття. Вирішення цих проблем потребує пошуку нових стратегій управління персоналом, законодавчих ініціатив, соціальних програм та активної участі громадськості у формуванні політики праці [3].

Соціально-трудові відносини можна розглянути з кількох напрямків:

1. Технологічний прогрес та автоматизація: Завдяки швидкому технологічному розвитку виникають нові можливості та виклики для робочої сили. Автоматизація може призвести до заміщення робочих місць роботами машин та програмами штучного інтелекту. Такі зміни вимагають переорієнтації навичок працівників та створення нових моделей працевлаштування.

2. Глобалізація: Світова економіка стає все більш інтегрованою, що відкриває нові можливості для міжнародного співробітництва, але також створює конкурентний тиск на місцеві ринки праці та збільшує потребу в міжкультурному розумінні та спілкуванні.

3. Гнучкі форми праці: Зростання популярності таких форм зайнятості, як фріланс, тимчасова робота, робота на неповний робочий день ставить під сумнів традиційні уявлення про робочий графік та місце роботи і вимагає відповідної адаптації соціально-трудових відносин.

4. Співробітництво та взаємодія: Зміни в організаційній культурі та керівництві підкреслюють важливість співробітництва, відкритості й взаємодії між працівниками і роботодавцями для досягнення спільних цілей та забезпечення ефективності організацій.

Ці аспекти вказують на необхідність постійного вивчення та аналізу соціально-трудових відносин у контексті сучасного ринку праці, а також розробки стратегій адаптації та управління для забезпечення стабільності й розвитку як на рівні організацій, так і на рівні суспільства в цілому [4].

Для ефективної взаємодії між працівниками та роботодавцями варто враховувати такі принципи:

1. Взаємоповага та соціальний діалог: Важливо, щоб працівники й роботодавці поважали один одного та їхні права та інтереси. Соціальний діалог між цими двома групами може допомогти їм знайти спільні рішення і вирішити конфлікти.

2. Справедливі умови праці та оплата: Працівники мають право на справедливу оплату праці та безпечні й здорові умови праці. Роботодавці мають зобов'язання забезпечити ці умови.

3. Дотримання норм охорони праці та техніки безпеки: Роботодавці зобов'язані створити безпечні та здорові умови праці для своїх працівників. Працівники мають право на інформацію про ризики, що стосуються їхньої роботи, та на засоби захисту від цих ризиків.

Держава також має відігравати важливу роль у регулюванні соціально-трудових відносин та забезпеченні дотримання трудового законодавства. Важливо, щоб держава створювала сприятливі умови для розвитку соціального діалогу і співпраці між працівниками й роботодавцями. Вона може стимулювати інвестиції в розвиток людського капіталу та запровадження гнучких форм зайнятості з урахуванням інтересів працівників. Держава має використовувати нові технології для покращення ефективності роботи ринку праці та забезпечення дотримання прав працівників [5].

Тому можемо сказати, що соціально-трудові відносини є важливою складовою сучасного суспільства. Їх розвиток залежить від спільних зусиль працівників, роботодавців, держави та інших зацікавлених сторін. Важливо, щоб всі сторони співпрацювали для створення справедливих та гідних умов праці для всіх.

Список використаних джерел:

1. Дослідження про вплив глобалізації та технологічних змін на ринок праці в Україні: <https://conferencekneu.wordpress.com/2017/04/20/%D0%B3%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D1%86%D1%8C%D0%BA%D0%B0-%D1%8F-%D1%84%D0%B0%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D0%B5%D1%82-%D0%BC%D1%96%D0%B6%D0%BD%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%97-%D0%B5%D0%BA%D0%BE-2/>
2. Дослідження про соціально-трудові відносини в Україні: <https://me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=ec35ad2c-c1d3-4e64-806d-341566bdfb68&tag=OgliadRinkuPratsi>
3. Доповіді про проблеми та перспективи розвитку соціально-трудових відносин в Україні: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/socialna-politika/schodo-stanu-socialno-trudovikh-vidnosin-v-ukraini-ta-osnovnikh>
4. Збірник наукових праць "Проблеми соціально-трудових відносин": <https://cyberleninka.ru/article/n/podil-pratsi-v-sistemi-mizhnarodnih-ekonomichnih-vidnosin.pdf>
5. Звіти про стан ринку праці в Україні: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3787668-situacia-v-ukraini-sponukaе-sukati-osoblivi-risenna-dla-rozvitku-rinku-praci-minekonomiki.html>

Петруха Н.М., к.е.н., доцент

Київський національний університет будівництва і архітектури, м. Київ, України
<https://orcid.org/0000-0002-3805-2215>

Петруха С. В., к.е.н., доцент

Київський національний університет будівництва і архітектури, м. Київ, України
<https://orcid.org/0000-0002-8859-0724>

ДЕРЖАВНА ПІДТРИМКА АГРАРНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ВІЙНИ

До російсько-української війни ми мали відносно розвинуте сільське господарство та переробно-харчову промисловість, які в сумі були спроможні забезпечити власний продовольчий суверенітет та створити гандикап для позиціонування України як житниці Європи, гаранта продовольчої безпеки у світі. Це твердження емпірично доводиться рівнем внутрішнього споживання зернової групи продовольства, яка коливалася з року в рік в межах 20–25 %, решта – 75–80 % дозволяла гідно перебувати в п'ятірці країн-лідерів за обсягом експорту продовольства, а це близько 10 % світового обсягу пшениці, 14 % кукурудзи і 47 % соняшникової олії [4]. Наразі незважаючи на блокаду окремих торговельних шляхів з боку РФ, завдяки допомозі союзників Україна залишається провідним постачальником на світовий ринок зерна й соняшникової олії, охоплюючи близько 10 % світової торгівлі продовольством.

Однак, російсько-українська війна спричинила втрату частини продовольчого суверенітету та створила штучні бар'єри на шляху торгівлі українським продовольством. Насамперед мова йде про порушення логістичних ланцюгів, руйнуванню морських, річкових та залізничних інфраструктурних об'єктів, зниженні сільгоспвиробництва, зменшенням виробництва нішевої сільгосппродукції, кількості функціонуючих агропідприємств – близько 25 % сільгосппідприємств зупинили або скоротили обсяги виробництва, а у прифронтових областях – 38 % [6].

За період незалежності сформувалось декілька джерел державної підтримки аграрного сектору економіки – пряма бюджетна підтримка у вигляді субсидій та дотацій, податкові пільги, а також державне регулювання ціноутворення на продукти харчування. Найбільш дієвою є пряма бюджетна підтримка, яка фіксується у відповідних бюджетних програмах державних регуляторів ринку продовольства, стимулювання економіки, зайнятості, окремих соціальних програм тощо. Однак, через російсько-українську війну програми прямої державної підтримки перебувають фактично в умовах невизначеності через необхідність проведення бюджетної консолідації задля покриття зростаючих потреб сектору безпеки і оборони.

У 2023 році такими державними регуляторами були Мінагрополітики, Мінекономіки та Мінфін. Так, Законом України «Про Державний бюджет України на 2023 рік» [5] лише Мінагрополітики було затверджено видатки в обсязі 7,6 млрд. грн. Але фактично державна підтримка було здійснена ним лише в сумі 927 млн. грн. (тобто 12,2 % від запланованої), з яких [7]:

– за програмою фінансової підтримки сільгосптоваровиробників – 199,0 млн. грн. на державну підтримку товаровиробників, які використовують меліоровані землі, та 2,0 млн. грн. для надання сімейним фермерським господарствам додаткової фінансової підтримки через механізм доплати на користь застрахованих осіб-членів сімейного фермерського господарства єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування;

– за програмою формування статутного капіталу Фонду часткового гарантування кредитів в сільському господарстві – 725,6 млн. грн.

За бюджетними програмами передбаченими Мінекономіки, на надання грантів для створення або розвитку бізнесу – 1,4 млрд. грн., з них 997,0 млн. грн. для надання грантів на створення або розвитку садівництва, ягідництва та виноградарства (757,7 млн. грн.), а також тепличного господарства (239,3 млн. грн.) [1].

За бюджетними програмами передбаченими Мінфіну, на забезпечення функціонування Фонду розвитку підприємництва – 16,0 млрд. грн., з яких до 10,0 млрд. грн. спрямовано для сільгоспідприємств через державну програму «Доступні кредити 5–7–9 %» [3].

Відповідно до пункту 10 постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання надання грантів для виробництв переробної промисловості» [2] отримувач грантових коштів у свої заяві зазначає вид економічної діяльності у відповідності з КВЕД ДК 009:2010. Класифікатор вирощування багаторічних культур відносить до Секції А Групи 01.2 Класу 01.21–01.29, які є одними з основних для більшості садівничих підприємств. В той же час, розділ секції А включає тільки вирощування культур, а діяльність із подальшого перероблення продукції, класифікована у відповідності з КВЕД в Секції С Переробна промисловість. В свою чергу, тільки види господарської діяльності Секції С Переробна промисловість придатні для отримання грантових коштів відповідно до зазначеної постанови. Для врегулювання цієї проблеми конче необхідно скоригувати її текст.

Список використаних джерел:

1. «ВЛАСНА СПРАВА». URL: <https://vlasnaspravagrants.com.ua/>
2. Деякі питання надання грантів для виробництв переробної промисловості: постанова Кабінету міністрів України № 739 від 24.06.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/739-2022-%D0%BF#Text>
3. Інформація про результати державної програми доступні кредити 5-7-9. URL: <https://bdf.gov.ua/publicna-informatsiia/informatsiia-pro-rezultaty-derzhavnoi-prohrany-dostupni-kredyty-5-7-9/>
4. Петруха С., Петруха Н. Аграрний сектор економіки України: візія фінансового контексту досягнення цілей сталого розвитку. Облік і фінанси. 2024. № 4 (102). С. 143–155. URL: <https://afj.org.ua/ua/article/1036/>
5. Про Державний бюджет України на 2023 рік: Закон України № 2710-IX від 03.11.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2710-20#Text>
6. Рекомендації комітетських слухань на тему: «Державна підтримка аграрного сектору 2024. Державні та недержавні фонди і механізми»: рішення Комітету Верховної Ради України з питань аграрної та земельної політики № 144 від 18.03.2024 р. URL: <https://komagropolit.rada.gov.ua/documents/sluhannja/75427.html>
7. Стан фінансування АПК у 2023 році. URL: <https://minagro.gov.ua/napryamki/finansova-politika/finansuvannya-z-derzhavnogo-byudzhetu/stan-finansuvannya-apk-u-2023-roci>

Портусь Ю.В., ст. гр. ЕК-41

Науковий керівник: Дзямулич М.І., к.е.н., доцент кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

ФУНКЦІЇ ІНВЕСТИЦІЙ ТА ДЖЕРЕЛА ЇХ ФОРМУВАННЯ

В умовах динамічних змін світової економіки, повномасштабної війни та викликів, що постають перед Україною, нагальною потребою стає розробка інноваційних підходів до стимулювання інвестицій та забезпечення сталого економічного розвитку.

Традиційні парадигми вже не відповідають сучасним викликам. Необхідно шукати нові шляхи для нівелювання негативних впливів зовнішніх та внутрішніх факторів на економічну діяльність на макрорівні. Інвестиційна привабливість держави стає ключовим фактором стійкості та процвітання в динамічному глобалізованому світі.

Питання забезпечення інвестиційної привабливості національної економіки є багатограним та складним. Для його вирішення необхідний комплексний підхід, який буде охоплювати всі аспекти цієї проблематики.

Інвестиції відіграють важливу роль в економіці, виконуючи декілька ключових функцій (рис. 1).



Рис. 1. Функції інвестицій в сучасних умовах господарювання (побудовано автором за джерелом [2])

Їх можна розділити на дві групи: загальні функції, які стосуються економіки в цілому, та специфічні функції, які залежать від цілей інвестора та економічних умов в країні.

Інвестиції вкладаються в придбання нових машин, обладнання, будівництво заводів, тощо, що сприяє оновленню та розвитку виробничих потужностей. Також вони можуть

спрямовуватися на закупівлю сировини та матеріалів, необхідних для виробництва товарів і послуг.

В той же час самі ж інвестори можуть вкладати кошти в активи, які генерують дохід, наприклад, акції, облігації, нерухомість, що дозволяє їм збільшити свій капітал та отримати кращу віддачу від своїх інвестицій, порівняно з тим, якби вони просто тримали гроші на депозиті в банку, ва це призводить до підвищення виробничого потенціалу суб'єктів господарювання, що формують передумови до його зростання.

Інвестиції в нові технології та інновації сприяють зростанню продуктивності праці, зниженню собівартості продукції та підвищенню її конкурентоспроможності. Це, в свою чергу, стимулює економічне зростання та створення нових робочих місць. В той же час держава може використовувати інвестиції для стимулювання розвитку певних галузей економіки або для вирішення соціальних проблем.

«Дуже важливими є інвестиції в розвиток оборонно–промислового комплексу, енергетики та інших стратегічних галузей економіки сприяють зміцненню обороноздатності країни та її незалежності від зовнішніх факторів. Відомо, що інвестиції в активи, які з часом зростають у ціні, дозволяють інвесторам зберегти та примножити свій капітал» [1]. Це особливо актуально в умовах інфляції, коли гроші втрачають свою купівельну спроможність.

Важливо зазначити, що не всі інвестиції є прибутковими. Деякі інвестиції можуть призвести до втрат, тому перед тим, як інвестувати, важливо ретельно проаналізувати всі ризики.

Також інвестиції можуть використовуватися для збереження купівельної спроможності коштів в умовах інфляції. Інвестиції можуть генерувати дохід у вигляді дивідендів, процентних платежів або роялті. Це може бути важливим джерелом доходу для пенсіонерів або інших людей, які потребують регулярного потоку готівки.

Всі інвестори прагнуть до збільшення вартості своїх інвестицій з часом. Швидше це може бути досягнуто через інвестування в активи, які очікується, що зростуть у ціні, наприклад, акції компаній, що швидко розвиваються, або нерухомість.

Деякі інвестиції можуть давати певні податкові пільги. Також інвестори можуть вкладати кошти в компанії або проекти, які відповідають їхнім соціальним або екологічним цінностям. Це може бути способом зробити позитивний вплив на світ, одночасно отримуючи фінансову вигоду.

Якщо ж розглядати інвестиції з економічної точки зору то варто зауважити, що вони можуть стимулювати економічне зростання шляхом створення нових робочих місць, розвитку інфраструктури та впровадження нових технологій. Адже інвестування в нові галузі економіки сприяють створенню нових робочих місць, а це дає можливість знизити рівень безробіття.

В Україні існує багато різних джерел інвестування, які можуть бути використані підприємствами для фінансування свого розвитку.

Отже, інвестування є рушійною силою економічного розвитку, забезпечуючи фінансування для нових проектів, розширення існуючих підприємств та інновацій. Вибір джерел інвестування є критичним рішенням, яке може суттєво вплинути на успішність інвестиційного проекту.

Список використаних джерел:

1. Костирко Л. А. Методичне забезпечення аналізу ефективності інвестиційної діяльності підприємств. *Економіка. Фінанси. Право*. 2024. № 2. С. 31-37.
2. Марухленко О. В. Міжнародний досвід формування та реалізації інвестиційної політики. *Право та державне управління*. 2019. № 1(1). С. 144-149.

Прач А.С., ст. гр. ЕК-41

Науковий керівник: **Шубалий О.М.**, д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

СУТЬ ТА ПРИНЦИПИ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

Соціально-економічна політика на світовому рівні все більше зосереджується на регіональному розвитку, що продемонстровано активним створенням нових територіальних громад, покликаних стимулювати розвиток кожної території.

Багатогранність поняття соціального розвитку, яке включає демографічний, соціальний та територіальний аспекти, підкреслюється низкою досліджень вітчизняних вчених, таких як Андросович К. А. Благун І.С., Боднарук І. Л. Бобровська О. Ю., Шумік І. В. Гавриленко І.М., Мельник П.В., Недюха М.П. Герасименко А. В. Дургун Х. М. Євтушевська О. В. Єфіменко В. Залізнюк В. П., Сафонік Н. П., Кая А. С.

Проте, незважаючи на здобуті результати, питання щодо важелів та критеріїв формування соціального розвитку на регіональному рівні залишаються не до кінця вивченими.

Аналіз думок науковців, представлених дозволяє дійти висновку, що соціальний розвиток – це багатогранне явище. Це безперервний та цілеспрямований процес, який передбачає комплекс заходів, що впроваджуються державними інституціями та громадянським суспільством на певній території. Мета цих заходів – задоволення соціальних потреб різних верств населення з урахуванням системи соціально– економічних показників, що впливають на рівень життя, умови праці та соціальний захист людей. Разом з тим, важливо відмітити, що поняття «соціальний розвиток» за своїм змістовним наповненням є дотичним до таких понять як «сталий розвиток» та «соціально– економічний розвиток», які також спрямовані на вирішення нагальних соціальних проблем населення країни чи регіону.

На думку С Повної «заплановані соціальні зміни спрямовані на те, щоб одночасно покращити життя людей та стимулювати економічне зростання. Інакше кажучи, ці зміни мають на меті досягти балансу між соціальним благополуччям та динамічним розвитком економіки» [4].

К. Редько вважає, що «існує два основних способи розкрити зміст понять «соціальний розвиток» та «економічний розвиток»:

1. Висвітлення різних аспектів цих процесів. Це може включати аналіз таких факторів, як рівень життя, доступ до освіти та охорони здоров'я, соціальна мобільність, розподіл доходів, економічне зростання, інвестиції, інновації, продуктивність праці тощо.

2. Порівняння цих понять з близькими категоріями. Це може допомогти краще зрозуміти їхню суть та відмінності. Наприклад, можна порівняти соціальний розвиток з прогресом, еволюцією, модернізацією, зростанням та іншими подібними поняттями»[5].

Ю Романовська констатує, що «соціальний розвиток – це процес, який призводить до змін у суспільстві. Ці зміни проявляються в появі нових суспільних відносин, інститутів, норм і цінностей» [6].

На думку І Гавриленко «соціальний розвиток – це процес, який веде до глибоких змін у суспільстві. Він не лише змінює його структуру, але й трансформує сам тип суспільства. Цей процес охоплює всі сфери соціального життя, включаючи відносини власності, соціальну структуру, соціальні організації та інституції» [2].

Л. Курносенко вважає, що «соціальний розвиток – це комплексний процес, який охоплює різні аспекти життя людей у державі. Він ґрунтується на постійному вдосконаленні соціально– трудових та соціально– культурних умов життя населення, а також на розширенні можливостей для соціального забезпечення та соціального обслуговування» [3].

Враховуючи вищезазначене, важливо провести більш детальне вивчення взаємозв'язку поняття «соціальний розвиток» з іншими ключовими науковими категоріями, що застосовуються в цій галузі.

Згідно з думкою І. Благун та І. Бондарук «соціально– економічний розвиток регіонів завжди був і залишатиметься одним з найактуальніших та найпріоритетніших напрямків державної політики» [1]. Це пояснюється тим, що кожен регіон, як складова частина держави, робить свій внесок в її історію, внутрішнє політичне, економічне та культурне життя, а також у досягнення успіхів на міжнародній арені. Організація господарської діяльності регіонів на основі взаємодії їх продуктивних сил формує єдиний господарський комплекс країни.

Економічний розвиток, як правило, слугує каталізатором для прогресу в соціальній сфері. Тому, окрім суто економічних показників, при оцінці рівня розвитку регіону дедалі частіше беруться до уваги й соціальні індикатори. Адже саме вони дають більш комплексне уявлення про стан справ.

Оцінюючи прогрес регіону, важливо враховувати як економічні, так і соціальні аспекти. Розвиток соціальної сфери має йти пліч– о– пліч з економічним зростанням, а не бути йому підпорядкованим.

Безумовно, економічна складова відіграє ключову роль у соціальному розвитку регіону. Саме економічні показники окремої територіальної одиниці слугують основою для соціальних гарантій громадян, які там проживають. Під економічними факторами слід розуміти комплекс показників, які безпосередньо впливають на рівень життя населення. Важливим показником економічного розвитку регіону є валовий регіональний продукт на душу населення. Розвиток малого та середнього бізнесу також відіграє суттєву роль, адже саме від його прибутковості значною мірою залежить наповнення регіонального бюджету.

Слід зазначити, що кількість державних підприємств, які мають регіональне значення та ефективно функціонують, наразі значно скоротилася. Тому внесок малого та середнього бізнесу у місцеві бюджети стає дедалі вагомішим. Існує багато різних думок щодо того, що таке соціальний розвиток. Деякі науковці вважають, що це процес, який веде до покращення якості життя людей, тоді як інші вважають, що це процес, який веде до більшої соціальної справедливості. Виділяють ряд підходів щодо визначення соціального розвитку регіону (рис. 1).

Важливо зазначити, що це лише деякі з багатьох думок науковців щодо трактування соціального розвитку. Не існує єдиного визначення, яке б задовольняло всіх, і різні науковці можуть наголошувати на різних аспектах цього складного явища.

У наукових працях соціальний розвиток розглядається в тісному зв'язку з економічним розвитком регіону та країни в цілому. Деякі автори підкреслюють пряму залежність економічного зростання від добробуту населення, тоді як інші акцентують увагу на тому, що покращення життя суспільства неможливе без інвестицій та інновацій. Ми поділяємо думку, що інноваційно розвинена економіка здатна не лише забезпечити гідний рівень життя людей, але й стимулювати загальний економічний розвиток.

Список використаних джерел:

1. Благун І.С., Бондарук І. Л. Соціально-економічний розвиток регіонів України: проблеми та перспективи. *Наука й економіка*. 2015. Вип. 3. С. 86-91.
2. Гавриленко І.М., Мельник П.В., Недюха М.П. Соціальний розвиток: Навчальний посібник. Київ, 2001. 484 с.
3. Курносенко Л. В. Соціальний розвиток: традиційні та сучасні підходи до вивчення. Демократичне врядування. 2020. Вип. 1.
4. Повна С., Рудяк М. Соціально-економічний розвиток України як визначальний фактор міграційних тенденцій. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2021. № 4. С. 52-60.
5. Редько К. Ю., Ткаченко І. О. Розвиток соціального підприємництва в Україні. *Науковий погляд: економіка та управління*. 2023. № 1. - С. 93-99.
6. Романовська Ю. А., Страпачук Л. В. Вплив тінізації економіки на соціально-економічний розвиток України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент*. 2021. Вип. 49. С. 60-68.

Еволюційний підхід

Соціальний розвиток розглядається як поступовий процес, який веде до більшої складності та впорядкованості соціальних систем.

Функціональний підхід

Соціальний розвиток розглядається як процес, який веде до більшої адаптації та інтеграції соціальних систем.

Конфліктний підхід

Соціальний розвиток розглядається як процес, який веде до більшої соціальної справедливості та рівності.

Інтерпретативний підхід

Соціальний розвиток розглядається як процес, який створюється та розуміється людьми.

Рис. 1. Підходи до трактування соціального розвитку
(побудовано автором за джерелом [4])

П'явка О.П.,
аспірант кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА СТІЙКІСТЬ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ В УМОВАХ ВІЙНИ

Війна в Україні спричинила значні негативні наслідки для економіки країни, поставивши під загрозу стійкість та виживання багатьох суб'єктів господарювання. У цих умовах зростає актуальність дослідження заходів, спрямованих на забезпечення соціально-економічної резильєнтності бізнесу, що підтверджується низкою наукових досліджень [1-3].

Наразі є багато зовнішніх та внутрішніх факторів, що негативно впливають на стійкість економіки суб'єктів господарювання в умовах війни. Війна спричинила низку негативних наслідків для економіки України, значно погіршивши стійкість та умови ведення бізнесу для суб'єктів господарювання.

Можна виділити ряд зовнішніх факторів впливу: прямі руйнування (виробничих потужностей, інфраструктури, складів, логістичних ланцюжків постачання), перебої в постачанні: дефіцит сировини, матеріалів, комплектуючих, енергоресурсів, зниження попиту: скорочення внутрішнього та зовнішнього попиту на продукцію через падіння ділової активності та купівельної спроможності, зростання цін: інфляція, подорожчання енергоносіїв, логістичних послуг, сировини, матеріалів, дестабілізація фінансової системи (коливання курсу валют, ризики дефолту, зростання процентних ставок), погіршення інвестиційного клімату: зростання ризиків, невизначеність, відтік капіталу.

Також важливо виділити внутрішні фактори впливу: відтік робочої сили через міграцію працездатного населення за кордон, мобілізацію, втрату персоналу. Це призводить до зниження виробництва та падіння обсягів випуску продукції через руйнування, дефіцит ресурсів, втрату кваліфікованих кадрів. Відбувається постійне зростання витрат: збільшення витрат на ремонт, логістику, охорону, безпеку, а також порушення ланцюгів постачання: труднощі з доставкою сировини, матеріалів, готової продукції, зниження доступності фінансування: обмеження доступу до кредитів, зростання вартості капіталу, падіння ділової активності: скорочення інвестицій, занепад бізнесу, зростання безробіття, погіршення соціальної та політичної ситуації: зростання напруги, ризики соціальних заворушень.

Можна відмітити й ненативний вплив на суб'єктів господарювання, що проявляється у: зниженні доходів: падінні обсягів продажів, втраті клієнтів, зменшенні прибутків. Відбувається зростання збитків (збільшення витрат, втрата активів, пошкодження майна) та порушення планів розвитку через неможливість реалізації інвестиційних проектів, втрата ринкових позицій. Виникає додатковий ризик банкрутства через нездатність виконати зобов'язання перед кредиторами, втрата платоспроможності.

Важливо зазначити, що вплив факторів на стійкість суб'єктів господарювання залежить від галузі діяльності, розміру, місцезнаходження, наявності резервів та можливостей для адаптації. Ситуація в Україні постійно змінюється, тому перелік та ступінь впливу факторів можуть також змінюватися з часом.

Серед ключових заходів забезпечення стійкості суб'єктів господарювання в період повномасштабної війни можна відмітити необхідність постійної підтримки держави. Ця підтримка може бути як у традиційній формі фінансової допомоги (кредити, гранти, субсидії, податкові пільги тощо), так і у формі спрощення адміністративних процедур (регулювання, ліцензування, дозволи тощо).

Важливо також забезпечити доступ до інформації та консультацій: послуги з підтримки бізнесу, навчання, менторства. Доцільно також розробляти й внутрішні адаптаційні стратегії суб'єктів господарювання для диверсифікації діяльності за рахунок освоєння нових продуктів, ринків і каналів збуту.

Потрібно також зосередити увагу на оптимізації витрат шляхом скорочення неефективних витрат, пошук нових постачальників, а також впроваджувати інновації, зокрема нові технології, продукти, послуги. Доцільним є також розвиток онлайн-бізнесу (електронна комерція, дистанційна робота), а також зміцнення партнерських зв'язків на основі співпраці з іншими компаніями, галузевими об'єднаннями.

Значну роль матиме також співпраця з міжнародними партнерами, що передбачає доступ до міжнародних програм допомоги та фінансування, участь у міжнародних проектах та програмах співпраці, залучення іноземних інвестицій, розширення експортних можливостей.

Важливими аспектами забезпечення стійкості економіки можуть стати такі заходи:

1. Комплексний підхід – поєднання державної підтримки, внутрішніх адаптаційних стратегій та співпраці з міжнародними партнерами.
2. Урахування специфіки різних галузей – розробка та впровадження цільових заходів з підтримки бізнесу з урахуванням особливостей їх діяльності.

3. Сфокусованість на довгостроковому розвитку – інвестування в модернізацію, інновації та людський капітал для забезпечення стійкого зростання після війни.

До очікуваних результатів реалізації також стратегії можна віднести збереження та створення робочих місць, відновлення та стимулювання економічного зростання, зміцнення конкурентоспроможності українського бізнесу, підвищення рівня соціально-економічної стійкості країни.

Отже, забезпечення соціально-економічної резильєнтності суб'єктів господарювання в Україні в умовах війни є складним, але вирішуваним завданням. Реалізація комплексу заходів за участю держави, бізнесу та міжнародних партнерів буде сприяти збереженню економічного потенціалу країни, відновленню її економіки та побудові стійкого майбутнього.

Список використаних джерел:

1. Костенко, Ю., Короленко, О., & Гузь, М. (2022). АНАЛІЗ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ. Економіка та суспільство, (43). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-43-77>
2. Maryna Berest and Ljubov Merenkova (2019). Evaluation and analysis of factors influencing the financial sustainability of engineering enterprises. *Economics of Development*, 18(3), 1-11. doi:10.21511/ed.18(3).2019.01
3. Шушкова, Ю. В., & Парфенюк, Є. І. (2023). Стратегічні орієнтири та засоби зміцнення фінансової стійкості підприємств в умовах нестабільності. Академічні візії, (24). вилучено із <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/623>

Рейкін Ю. Ю.

аспірант кафедри економіки

Луцький національний технічний університет

СПЕЦИФІКА РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Розвиток цифрової економіки в Україні є одним із ключових пріоритетів у контексті євроінтеграції. Специфіка цього процесу визначається низкою факторів, серед яких важливе місце займають геополітичне положення країни, наявність розвиненої ІТ-індустрії, а також функціональне завдання щодо інтеграції з європейськими ринками та стандартами. Важливим аспектом є забезпечення відповідності цифрової інфраструктури, законодавства та регуляторної бази вимогам Європейського Союзу, що є необхідною умовою успішного завершення переговорів про вступ України до ЄС..

Однією з основних характеристик розвитку цифрової економіки в Україні є швидке зростання ІТ-сектору. Українські фахівці у сфері інформаційних технологій користуються великим попитом на міжнародному ринку завдяки високій кваліфікації та конкурентоспроможним умовам праці. Українські ІТ-компанії активно співпрацюють з європейськими партнерами, що сприяє обміну технологіями та інтеграції у світовий цифровий простір. Важливу роль відіграють також українські стартапи, які демонструють високий рівень інноваційності та демонструють позитивну динаміку щодо залучення значних обсягів інвестицій з-за кордону.

У контексті євроінтеграції, важливою є гармонізація українського законодавства у сфері цифрової економіки з європейськими нормами та стандартами. Це стосується як захисту персональних даних, так і забезпечення кібербезпеки, електронного урядування та цифрових послуг. Впровадження положень Загального регламенту захисту даних (GDPR) ЄС є одним із прикладів такого процесу, що дозволяє Україні забезпечити високий рівень захисту даних громадян і відповідність європейським стандартам.

Цифровізація державних послуг є ще однією специфікою розвитку цифрової економіки в Україні. Платформа «Дія», яка об'єднує численні електронні сервіси, значно спростила взаємодію громадян та бізнесу з державою. Це не лише підвищує ефективність державного управління, але й сприяє прозорості та боротьбі з корупцією. Успішна реалізація таких проектів демонструє готовність України до цифрової трансформації та інтеграції в європейський цифровий простір. Тим більше, що платформа «Дія» була придбана для впровадження в Естонії, котра є діячим членом Європейського Союзу.

Стимулювання розвитку інновацій та досліджень у сфері цифрових технологій є важливим елементом стратегії України. Університети, науково-дослідні інститути та приватні компанії активно займаються розробкою нових технологій та продуктів, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності країни на світовому ринку. Проте існує потреба кратного збільшення інвестицій в освіту та наукові дослідження, а також забезпечення державної фінансової підтримки стартапів, що є ключовими факторами успіху в даній галузі.

Відзначимо, що забезпечення успішної інтеграції національної економіки з європейськими ринками також вимагає від України адаптації наявної цифрової інфраструктури. Це включає модернізацію телекомунікаційних мереж, забезпечення високошвидкісного інтернет-доступу в усіх регіонах країни та інтенсифікацію розвитку 5G-технологій. На жаль, деструктивний вплив війни наразі сповільнює розвиток комунікаційної та цифрової інфраструктури країни. Втім, постійне розширення доступу до інтернету сприяє розвитку електронної комерції, онлайн-освіти та інших цифрових послуг, що є важливим фактором економічного зростання навіть у складних умовах воєнного часу.

Важливим аспектом є також забезпечення кібербезпеки. В даний час Україна стикається з численними кіберзагрозами, які походять головним чином від російських агресорів, що вимагає розробки ефективних стратегій захисту інформаційних систем та даних. Співпраця з європейськими партнерами у цій сфері сприяє підвищенню рівня захисту та забезпеченню стійкості цифрової інфраструктури до кібератак.

Зазначимо також, що електронна комерція є ще одним важливим напрямком розвитку цифрової економіки. Зростання кількості онлайн-магазинів, платформ для електронних платежів та цифрових маркетплейсів створює нові можливості для бізнесу та сприяє підвищенню рівня споживання. Важливим аспектом є забезпечення безпеки транзакцій та захист прав споживачів, що є основою довіри до електронної комерції.

Таким чином, приходимо до висновку, що специфіка розвитку цифрової економіки в Україні в контексті євроінтеграції полягає у поєднанні внутрішніх факторів, таких як наявність розвиненої ІТ-індустрії та прагнення до інновацій, з зовнішніми вимогами та стандартами Європейського Союзу. Гармонізація законодавства, розвиток цифрової інфраструктури, забезпечення кібербезпеки та стимулювання інновацій є ключовими елементами цього процесу. Важливо також відзначити роль державних ініціатив у сприянні цифровій трансформації та залученні інвестицій. Інтеграція України в європейський цифровий простір відкриває нові перспективи для економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності на міжнародній арені.

Рудь Н.Т., д.е.н., професор,
професор кафедри економіки,
Луцький національний технічний університет

ЗАХОДИ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ НЕМАТЕРІАЛЬНИХ АКТИВІВ НА ВИРОБНИЧОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

ПрАТ «СКФ Україна» може активно працювати над створенням культури інновацій та знань, яка сприяє розвитку та використанню нематеріальних активів. Це може включати організацію тренінгів, семінарів та курсів з підвищення кваліфікації, створення внутрішніх комунікаційних мереж для обміну знаннями та ідеями, а також стимулювання творчості та інновацій серед персоналу.

Створення культури інновацій та знань в компанії допоможе забезпечити стале вдосконалення та розвиток, забезпечить конкурентні переваги та збільшить стійкість до змін на ринку.

У центрі уваги розвитку персоналу знаходяться нематеріальні активи, що охоплюють навчання та професійний ріст персоналу. Вкрай важливо, щоб ті, хто відповідає за нагляд за нематеріальними активами, володіли необхідним досвідом і здібностями для стратегічної оцінки, ретельного аналізу та вмілого використання цих активів.

Щоб успішно здійснювати нагляд за нематеріальними активами, для компанії вкрай важливо віддавати перевагу виконанню індивідуальних освітніх заходів. Ці ініціативи будуть спеціально розроблені для задоволення чітких вимог і бажань організації, охоплюючи практичну діяльність, приклади з реального життя та можливості безпосереднього спілкування з професіоналами галузі.

У сфері управління нематеріальними активами суть полягає в розвитку лідерських здібностей. Надзвичайно важливо віддати перевагу вдосконаленню цих навичок, оскільки вони необхідні для ефективного виконання організаційних стратегій і починань. Досягнення бажаних результатів у цій сфері залежить від удосконалення командного менеджменту, прийняття рішень і міжособистісних здібностей.

Важливим аспектом, який слід взяти до уваги, є заохочення особистісного зростання. Це передбачає створення обстановки, яка надихає співробітників прагнути до самовдосконалення та брати участь у самостійній освіті. Пропонуючи такі ресурси, як онлайн-матеріали, книги та навчальні програми, підприємство може розширити їхні знання щодо ефективного використання ресурсів і запровадити інноваційні концепції для підвищення продуктивності. Прикладом цього є експертні оцінки, які не тільки сприяють конструктивній критиці, але й дозволяють впроваджувати запропоновані покращення на основі інформації від колег.

Підприємство може створити ініціативу наставництва, спрямовану на прискорення інтеграції нових співробітників і підвищення загальної ефективності спільних зусиль у сфері управління нематеріальними активами. Основна мета цієї роботи полягає в тому, щоб сприяти передачі безцінного досвіду від досвідчених співробітників новим особам в організації.

На підприємстві можна створити окремий рахунок на якому будуть капіталізуватися кошти на покращення та розробку нових нематеріальних активів, що збільшить їх вартість.

Щоб створити команду з управління нематеріальними активами, необхідно врахувати кілька важливих компонентів і кроків. Початковий крок передбачає формування команди, що складається з кваліфікованих професіоналів із різних галузей, таких як фінанси, маркетинг, право та технічні науки. Важливо, щоб кожен член команди володів спеціальним досвідом і здібностями, необхідними для ефективного управління нематеріальними активами.

Ефективна командна робота залежить від встановлення чітких ролей і обов'язків. Призначення точних завдань і обов'язків кожному члену команди має вирішальне значення, гарантуючи, що кожен усвідомлює свою конкретну відповідальність. Щоб сприяти

ефективному обміну інформацією та командній роботі, дуже важливо, щоб команда приділяла високу увагу плавній та ефективній комунікації та співпраці. Цієї мети можна досягти шляхом постійного відвідування зустрічей, обміну знаннями та інформацією, а також активного залучення до спільних проєктів і завдань.

Щоб гарантувати довгострокове зростання та процвітання компанії, для команди вкрай важливо постійно вдосконалювати свої стратегії поводження з нематеріальними активами. Створення спеціальної команди, спеціально зосередженої на управлінні нематеріальними активами, є суттєвим кроком до оптимізації ефективності управління активами.

Щоб отримати неупереджену пораду та рекомендації, компанія може розглянути можливість найняти зовнішніх експертів або консультантів, які спеціалізуються на управлінні нематеріальними активами.

Для впорядкування управління нематеріальними активами та забезпечення доступності поточної інформації можна розробити централізовану базу даних. Ця база даних охоплюватиме вичерпні відомості про нематеріальні активи компанії, включаючи їх вартість, тривалість ліцензій і патентів, а також іншу відповідну інформацію. Завдяки впровадженню цієї системи процес управління активами буде спрощено, а актуальна інформація стане доступною.

Також, підприємство може провести порівняльний аналіз нематеріальних активів з конкурентами. Це допоможе більш детально зрозуміти слабкі та сильні сторони управління нематеріальними активами.

Підприємство може впровадити систему оцінки ефективності інвестицій у нематеріальні активи, яка може виглядати так:

- спочатку потрібно визначити основні показники ефективності, наприклад (рентабельність, дохідність, ринкова частка тощо);
- другим кроком є збір даних та їх аналіз;
- далі слідує розробка методології для оцінки ефективності інвестицій в нематеріальні активи на основі зібраних даних;
- наступним кроком є проведення оцінки ефективності інвестицій;
- завершальний крок це впровадження відповідних рішень на основі одержаних результатів.

Постійний моніторинг та звітність дозволить вчасно виявляти проблеми та коригувати їх.

Налагодження міцних зв'язків із зацікавленими сторонами має вирішальне значення для ефективного управління нематеріальними активами. Вкрай важливо визначити та зрозуміти різноманітність зацікавлених сторін, залучених до нематеріальних активів організації, включаючи акціонерів, клієнтів, партнерів та працівників. Зрозумівши їхні бажання та очікування, можна точно оцінити їхній вплив. Створення комунікаційного плану має важливе значення не лише для задоволення їхніх потреб, але й для сприяння прозорості та відкритості. Ключовим є залучення зацікавлених сторін до розробки стратегій управління активами, які відповідають їхнім вимогам. Активне спілкування, отримання відгуків і впровадження вдосконалень на основі зібраної інформації посилять залучення зацікавлених сторін і заручиться підтримкою.

Потрібне постійне поліпшення управління нематеріальними активами шляхом вдосконалення процесів, використання передових практик і винахідницьких підходів. Завдяки використанню нових технологій, аналітичних методів і стратегічних методологій можна підвищити ефективність управління активами, що дасть явну перевагу над конкурентами.

Для сприяння розвитку кадрового потенціалу, забезпечення стабільності, отримання конкурентної переваги та підтримки довгострокового лідерства ПАТ «СКФ Україна» вкрай необхідно розробити правильну стратегію ефективного управління нематеріальними активами.

Саме на ПрАТ «СКФ Україна» використання нематеріальних активів є на низькому рівні. Тому вкрай рекомендуємо подальший розгляд вищевказаних пропозицій з метою підвищення їх використання.

Список використаних джерел:

1. Копитко М. І. Управління інноваціями: навчальний посібник для самостійного вивчення дисципліни у схемах і таблицях. Львів: ЛьвДУВС, 2019. 292 с.
2. Гороховець Ю. А. Облік і аналіз нематеріальних активів в системі вартісно-орієнтованого управління: дис. канд. екон. наук: ДССУ «Нац. акад. статистики, обліку та аудиту». Київ, 2018. 287 с.
3. Ясишена В. В. Проблемні аспекти методології та організації обліку нематеріальних активів: монографія. Тернопіль: ТНЕУ, 2020. 330с.

Савицький П. П., ст. гр. ЕК-41

Науковий керівник: **Дзямулчи М.І.**, к.е.н., доцент кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

ОСОБЛИВОСТІ ОЦІНКИ ТА АНАЛІЗУ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ПІДПРИЄМСТВА

Оцінка фінансової діяльності підприємств є важливою складовою управлінського процесу в будь-якій країні. На міжнародному рівні існують різні підходи та методики, які спрямовані на об'єктивну оцінку фінансових показників підприємств та їхнє порівняння між собою. Ці методи і підходи розробляються з урахуванням специфіки економічного середовища, законодавства та культурних особливостей різних країн, що дозволяє забезпечити ефективне управління фінансовими ресурсами на глобальному рівні.

Одним з ключових аспектів міжнародного досвіду оцінки фінансової діяльності підприємств є використання загальновизнаних стандартів фінансової звітності. Міжнародні стандарти фінансової звітності (МСФЗ) є основою для формування фінансової звітності багатьох підприємств у всьому світі. Вони забезпечують прозорість, порівнянність та зрозумілість фінансових звітів для користувачів, включаючи інвесторів, кредиторів та регуляторні органи. Використання МСФЗ дозволяє підприємствам подавати фінансові результати у відповідності до єдиних стандартів, що сприяє підвищенню довіри та полегшує процес залучення інвестицій. При цьому існує суттєва різниця між принципами формування та використання міжнародних та національних стандартів фінансової звітності, на основі яких визначаються фінансові результати.

Важливою складовою міжнародних підходів є застосування різних методик фінансового аналізу. У країнах з розвинутою економікою широко використовуються коефіцієнтний аналіз, горизонтальний і вертикальний аналіз, трендовий аналіз та методи порівняльного аналізу. Коефіцієнтний аналіз включає розрахунок таких показників, як ліквідність, рентабельність, платоспроможність та фінансова стабільність. Горизонтальний аналіз дозволяє оцінити динаміку змін фінансових показників у часі, а вертикальний аналіз – структуру фінансової звітності. Трендовий аналіз спрямований на виявлення довгострокових тенденцій розвитку підприємства. Порівняльний аналіз дозволяє зіставити фінансові результати з аналогічними показниками інших підприємств галузі.

Інноваційні підходи до оцінки фінансової діяльності активно впроваджуються в міжнародній практиці. Використання сучасних цифрових та інформаційних технологій дозволяє автоматизувати процеси збору, обробки та аналізу фінансових даних, що підвищує точність і швидкість оцінки. Зокрема, застосування програмного забезпечення для

фінансового моделювання та прогнозування дозволяє розробляти детальні фінансові плани, оцінювати різні сценарії розвитку та приймати обґрунтовані управлінські рішення.

На міжнародному рівні також велике значення має система корпоративного управління, яка включає правила та процедури, спрямовані на забезпечення ефективного управління підприємством та захист прав акціонерів. Розвинуті системи корпоративного управління сприяють підвищенню прозорості фінансової діяльності, а також зниженню ризиків та покращенню якості управлінських рішень. При цьому застосування підходів корпоративного управління дозволяє підприємствам більш ефективно оцінювати свої фінансові результати та забезпечувати стійкий розвиток.

Оцінка фінансової діяльності підприємств у різних країнах може мати свої особливості, зумовлені національними стандартами бухгалтерського обліку та звітності. Наприклад, у США підприємства використовують Загальноприйняті принципи бухгалтерського обліку (GAAP), які відрізняються від МСФЗ. Відмінності у стандартах можуть впливати на методи оцінки та інтерпретацію фінансових показників, що вимагає їх врахування при проведенні міжнародних порівнянь.

Іншою важливою складовою міжнародного досвіду є впровадження стандартів сталого розвитку та соціальної відповідальності у фінансову діяльність підприємств. Постійне зростання уваги до екологічних, соціальних та управлінських (ESG) факторів змушує підприємства враховувати ці аспекти у своїй фінансовій діяльності. Оцінка ESG показників стає невід'ємною частиною фінансового аналізу, що дозволяє інвесторам та іншим зацікавленим сторонам оцінювати не тільки фінансову, але й соціальну ефективність діяльності підприємств.

Важливу роль у міжнародній практиці оцінки фінансової діяльності відіграють кредитні рейтингові агентства, такі як Standard & Poor's, Moody's та Fitch. Вони проводять незалежну оцінку кредитоспроможності підприємств, що допомагає інвесторам приймати обґрунтовані рішення щодо інвестування. Рейтинги агентств при цьому базуються на детальному аналізі фінансових показників, управлінських практик та інших факторів, що впливають на фінансову стабільність підприємств.

На міжнародному рівні також активно використовуються підходи до оцінки вартості підприємств, такі як метод дисконтування грошових потоків (DCF), порівняльний аналіз та метод ринкових множників. Метод DCF базується на прогнозуванні майбутніх грошових потоків та їхньому дисконтуванні до поточної вартості. Порівняльний аналіз включає зіставлення фінансових показників підприємства з аналогічними показниками конкурентів або середніми галузевими значеннями. Метод ринкових множників базується на використанні коефіцієнтів, які відображають співвідношення між ринковою вартістю підприємства та його фінансовими показниками.

Таким чином, міжнародний досвід оцінки фінансової діяльності підприємств показує наявність ефективних підходів, які можуть бути використані для підвищення ефективності управління фінансовими ресурсами суб'єктів господарювання. При цьому використання загальновизнаних стандартів фінансової звітності, інноваційних методик фінансового аналізу та стандартів сталого розвитку дозволяє підприємствам забезпечувати високий рівень прозорості, надійності та конкурентоспроможності на міжнародному ринку.

Савчук О.С.

аспірант кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

ПЕРСПЕКТИВИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В КОНТЕКСТІ ПОВОЄННОГО ЕКОНОМІЧНОГО ВІДНОВЛЕННЯ В УКРАЇНІ

Війна в Україні спричинила значні руйнування економіки та інфраструктури, призвела до масового переміщення людей, втрати робочих місць та зростання безробіття. Відновлення продуктивної зайнятості населення є одним з ключових викликів повоєнного періоду, адже воно напряму впливає на економічне зростання, соціальну стабільність та добробут громадян.

На продуктивну зайнятість в Україні після війни впливатимуть численні фактори, зокрема:

1. Масштаби руйнувань та втрат: Рівень руйнувань інфраструктури, житлового фонду та виробничих потужностей суттєво впливатиме на можливості створення нових робочих місць.

2. Демографічні зміни: Внаслідок війни очікується значна міграція населення, як зсередини країни, так і за кордон. Це може призвести до дефіциту робочої сили в певних галузях та регіонах.

3. Кваліфікація робочої сили: Війна може призвести до втрати кваліфікованих кадрів, що потребуватиме перекваліфікації та підготовки нових працівників.

4. Інвестиційний клімат: Відновлення економіки потребуватиме значних інвестицій, як з боку держави, так і з боку приватного сектору. Сприятливий інвестиційний клімат стимулюватиме створення нових робочих місць.

5. Державна політика: Ефективна державна політика в сфері зайнятості, освіти та соціального захисту може суттєво вплинути на рівень та якість зайнятості.

Зважаючи на вищезазначені фактори, для стимулювання продуктивної зайнятості в Україні в повоєнний період пропонуються до реалізації ряд стратегій.

Стратегія відновлення зруйнованої інфраструктури та створення нових робочих місць. Це потребуватиме значних інвестицій в будівництво, ремонт доріг, мостів, шкіл, лікарень та інших об'єктів інфраструктури. Важливо також стимулювати розвиток малого та середнього підприємництва, яке є ключовим джерелом створення нових робочих місць.

Стратегія підтримки та перекваліфікації безробітних. Держава має надавати безробітним фінансову допомогу, а також послуги з профорієнтації, перекваліфікації та підвищення кваліфікації.

Стратегія розвитку освіти та навичок. Важливо інвестувати в освіту та навички населення, щоб воно відповідало потребам сучасного ринку праці. Це може бути досягнуто шляхом модернізації освітніх програм, розвитку професійно-технічної освіти та стимулювання навчання протягом життя.

Стратегія заохочення інвестицій. Створення сприятливого інвестиційного клімату стимулюватиме розвиток приватного сектору та створення нових робочих місць. Це може бути досягнуто шляхом зниження податків, спрощення регулювання та захисту прав інвесторів.

Отже, стимулювання продуктивної зайнятості населення є ключовим завданням для повоєнного відновлення економіки України. Запропоновані в цій роботі стратегії можуть допомогти у вирішенні цієї проблеми та сприяти створенню стійкого та інклюзивного економічного зростання.

Сало А.І., ст. гр. ЕК-41

Науковий керівник: **Шубалий О.М.**, д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки

Луцький національний технічний університет

СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ ТА ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

В сучасних економічних умовах успіх підприємств залежить не лише від їх технічного оснащення та технологій, а й від ефективної організації виробництва та праці. У сучасному світі практично всі підприємства, установи та організації покладаються на працю найманих працівників. Це дозволяє їм ефективно функціонувати та досягати своїх цілей. Однак, використання праці найманих працівників пов'язане з певними витратами для підприємства. Найбільш значною з них є витрати на оплату праці.

В науковій літературі та практичній діяльності часто використовуються два терміни: «оплата праці» та «заробітна плата». Ці терміни близькі за значенням, між ними існують певні нюанси:

Оплата праці – це широке поняття, яке охоплює всю систему винагородження за працю, включаючи:

Заробітну плату: винагороду за виконану роботу, обчислену у грошовому виразі. Інші виплати: премії, бонуси, надбавки, матеріальна допомога, соціальне страхування тощо.

Заробітна плата – це основна частина оплати праці, яка виплачується працівнику за виконану ним роботу. Її розмір зазвичай визначається тарифними угодами, посадовими окладами або відрядними розцінками. Таким чином, заробітна плата є складовою частиною оплати праці.

На думку А. Колота «заробітна плата – це економічне поняття, яке описує стосунки між власником підприємства та найманим працівником щодо розподілу новоствореної вартості. Її можна розглядати як елемент ринку праці, де вона виступає ціною, за якою працівник продає свою робочу силу» [3].

В той же час Калина вважає, що «заробітна плата – це частина новоствореної вартості, яка у грошовій формі виплачується працівникам за їхню працю. Розмір заробітної плати залежить від кількості та якості праці, яку вони вкладають» [2].

С. Васильченко розглядає «заробітну плату як винагороду, яку працівник отримує у грошовій формі за виконану ним роботу або надані послуги. Її розмір та умови виплати визначаються трудовим договором, який укладається між працівником та роботодавцем» [1].

З точки зору Л. Швець «заробітна плата є головним стимулом до досягнення високих кінцевих результатів праці. Чим вища заробітна плата, тим більше працівник буде зацікавлений у сумлінному виконанні своїх обов'язків та підвищенні продуктивності» [6].

І. Петрова вважає, що «заробітна плата – це не просто дохід працівника, а й об'єктивно необхідні витрати підприємства на відтворення робочої сили. Її розмір визначається двома ключовими факторами» [4].

1. Відтворення робочої сили: Заробітна плата повинна бути достатньою, щоб працівник міг задовольнити свої базові потреби, відновити сили та зберегти працездатність. Це включає в себе витрати на їжу, житло, одяг, освіту та медичне обслуговування.

2. Ефективність виробництва: Заробітна плата також повинна відповідати рівню розвитку продуктивних сил. Чим вища продуктивність праці, тим вища може бути заробітна плата.

Заробітна плата відіграє важливу роль у житті людей. Вона є основним джерелом доходу для більшості з них і дозволяє їм задовольняти свої потреби та жити гідним життям. Тому підвищення заробітної плати може призвести до зростання добробуту та мотивації працівників. Однак важливо, щоб заробітна плата відповідала ринковим умовам. Якщо вона буде занадто високою, це може призвести до інфляції та втрати конкурентоспроможності підприємств.

Заробітна плата відіграє важливу роль у житті людей. Вона є основним джерелом доходу для більшості з них і дозволяє їм задовольняти свої потреби та жити гідним життям. Тому підвищення заробітної плати може призвести до зростання добробуту та мотивації працівників. Однак важливо, щоб заробітна плата відповідала ринковим умовам. Якщо вона буде занадто високою, це може призвести до інфляції та втрати конкурентоспроможності підприємств.

Фактори впливу на формування заробітної плати наведено на (рис. 1).

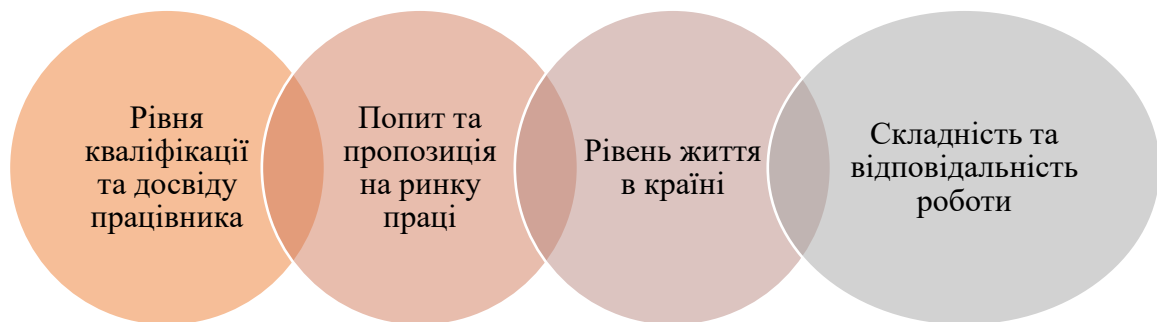


Рис. 1. Фактори впливу на формування заробітної плати
(побудовано автором за джерелом [5])

Таким чином, заробітна плата – це важливий економічний інструмент, який впливає на мотивацію працівників, рівень життя та розвиток економіки в цілому.

На жаль, рівень заробітної плати в нашій країні наразі є настільки низьким, що не може забезпечити навіть найпростіші потреби населення. Це може призвести до тотального зубожіння, якщо не вжити заходів.

Зникнення середнього класу – це ще одна негативна тенденція, яка посилюється через низькі зарплати. Це стимулює міграцію населення за кордон в пошуку кращого життя. В європейських країнах рівень середньої заробітної плати в 10 разів вищий, що дозволяє людям не лише задовольняти свої потреби, але й заощаджувати кошти.

Якщо ми не змінимо підхід до визначення мінімальної заробітної плати, це може призвести до серйозних економічних проблем в найближчому майбутньому. Адже значна частина економічно активного населення буде мігрувати, а вітчизняні підприємства не матимуть кадрів для розвитку.

Розглядаючи мотиваційний підхід до розуміння заробітної плати варто відмітити, що він ґрунтується на тому, що заробітна плата – це інструмент мотивації працівників. Її розмір та умови виплати повинні стимулювати працівників до сумлінного виконання своїх обов'язків, підвищення продуктивності праці та досягнення високих кінцевих результатів.

Список використаних джерел:

1. Васильчак С. В., Жидяк О. Р. Теоретичні основи реформування оплати праці на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2011. № 21.

2. Калина А. В. Економіка праці. Київ: МАУП, 2009. 272с.
3. Колот А. М. С. О. Цимбалюк Монографія на тему «Гідна оплата праці: теоретико-методологічні засади та механізм реалізації» Економіка та підприємництво. 2020. № 44. С. 152-153.
4. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування : монографія. За ред. д-ра екон. наук, проф. І.Л. Петрової. К. : Фенікс, 2010. 332 с.].
5. Цимбалюк Г. С. Оплата праці як елемент матеріальної мотивації працівників. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Економічні науки.* 2022. Вип. 2. С. 54-58.
6. Швець Л. П., Доберчак Н. І. Економіка виробництва: навч. посіб. Львів: *Новий Світ*, 2010. 258 с.

Слуцький Д.О., ст. гр. ЕК-41

Науковий керівник: **Шубалий О.М.**, д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

ВНУТРІШНІ ТА ЗОВНІШНІ ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ДОХОДИ ПІДПРИЄМСТВ

Динамічний розвиток економіки України супроводжується значними трансформаціями в роботі вітчизняних підприємств. Ці зміни, зумовлені впровадженням економічних реформ, висувають нові вимоги до систем обліку та аналізу.

На перший план виходить прозорість у формуванні фінансових результатів. Це досягається за рахунок чіткого відображення доходів і витрат підприємства в облікових регістрах та фінансовій звітності.

«Дохід (виручка) від реалізації продукції (робіт, послуг) – це не просто рядок у фінансовій звітності, а основа формування доходу від операційної діяльності підприємства. Саме він генерує кошти, необхідні для покриття витрат, виплати податків та отримання прибутку» [3].

Він відображає результативність роботи підприємства на ринку, його здатність задовольняти потреби споживачів та генерувати попит на свою продукцію (роботи, послуги). Слугує базою для розрахунку ключових фінансових показників, таких як рентабельність продажів, прибутковість та точка беззбитковості. Впливає на інвестиційну привабливість підприємства та його потенціал для розвитку.

Розмір виручки від реалізації продукції (робіт, послуг) залежить від багатьох факторів, які можна умовно поділити на внутрішні та зовнішні. Внутрішні фактори впливу на дохід підприємства наведено на (рис. 1).

певний період часу (зазвичай за місяць, квартал або рік). Він є одним з найважливіших показників ефективності роботи підприємства та використовується для оцінки його здатності задовольняти потреби ринку та досягати поставлених цілей.

«Рівень обслуговування клієнтів – це сукупність показників, які відображають якість взаємодії компанії зі своїми клієнтами. Він вимірюється за допомогою різних методів, таких як опитування клієнтів, аналіз скарг та відгуків, таємні покупки тощо» [2].

Якість – це сукупність властивостей продукції (робіт, послуг), що визначають її здатність задовольняти певні потреби відповідно до її призначення. Існує багато різних аспектів якості, які можуть бути важливими для різних людей.

Рівень виробництва – це кількість продукції (робіт, послуг), яку виробляє підприємство за певний період часу.

Цінова політика – це сукупність принципів і методів формування цін на товари та послуги, які пропонує підприємство.

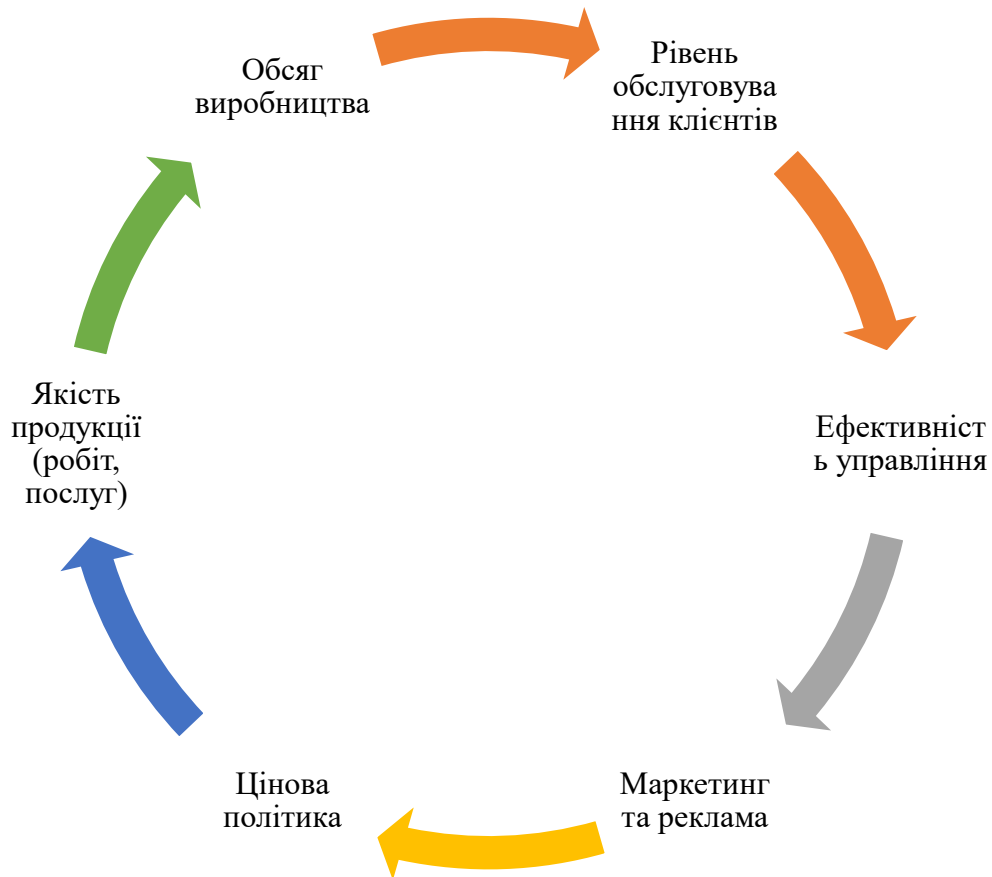


Рис. 1. Внутрішні фактори впливу на формування доходів підприємства (побудовано автором за джерелом [1])

Вона відіграє важливу роль у досягненні цілей підприємства, таких як отримання прибутку, збільшення частки ринку, підвищення конкурентоспроможності тощо.

Ціна є одним із ключових факторів, які впливають на попит на продукцію (роботи, послуги). Високі ціни можуть призвести до зниження попиту, тоді як низькі ціни можуть призвести до зниження прибутку з одиниці продукції. Підприємства повинні ретельно вивчати ринок і враховувати різні фактори, такі як собівартість продукції, ціни конкурентів, еластичність попиту, при встановленні цін.

Запропонування знижок та проведення акцій може стимулювати попит і призвести до збільшення продажів. Однак важливо використовувати такі інструменти цінової політики обережно, щоб не знизити прибутковість. Підприємства можуть встановлювати різні ціни на свою продукцію (роботи, послуги) для різних груп споживачів. Це може дозволити їм максимізувати свій дохід, запропонувавши різні ціни для тих, хто готовий платити більше, і для тих, хто більш чутливий до ціни.

Підприємства можуть застосовувати цінову дискримінацію, запропонувавши різні ціни на свою продукцію (роботи, послуги) одним і тим самим споживачам залежно від різних факторів, таких як час покупки, кількість куплених товарів тощо.

Маркетингові та рекламні кампанії можуть допомогти підприємствам донести інформацію про свою продукцію (роботи, послуги) до потенційних клієнтів. Це може призвести до збільшення продажів і зростання частки ринку.

Завдяки ефективному маркетингу та рекламі підприємства можуть привернути увагу нових клієнтів, які раніше не знали про їхню продукцію (роботи, послуги).

Маркетингові заходи, орієнтовані на налагодження стосунків з клієнтами, можуть призвести до підвищення лояльності клієнтів і збільшення повторних покупок. За допомогою маркетингу та реклами підприємства можуть позиціонувати свою продукцію (роботи, послуги) як більш цінну, що може призвести до збільшення середньої ціни продажу.

Важливо зазначити, що вплив маркетингу та реклами на дохід підприємства може варіюватися залежно від галузі, цільової аудиторії, бюджету та інших факторів. Підприємства повинні ретельно вивчати ринок і тестувати різні маркетингові та рекламні стратегії, щоб знайти те, що найкраще підходить для їхнього бізнесу.

Список використаних джерел:

1. Воськало Н. М. Обліково-податкові аспекти розкриття інформації про доходи підприємства. *Причорноморські економічні студії*. 2020. Вип. 51. С. 195-200.
2. Коваль С. В., Круковська О. В. Методологічні засади організації та практичні особливості здійснення обліку витрат, доходів і податків підприємств-операторів туристичного ринку. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2023. № 1. С. 77-81.
3. Мельник Т. Г., Кошопал Я. П. Проблеми визнання і відображення в обліку доходів підприємства. *Молодий вчений*. 2020. № 12(2). С. 150-154.

Тарасюк М.М., ст. гр. ЕК-41

Науковий керівник: **Гордійчук А.І.**, к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

ПРИНЦИПИ ТА МЕТОДИ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Вдале втілення стратегії розвитку компанії, що веде до посилення її конкурентних позицій, ґрунтується на результативній праці персоналу. Це спонукає керівництво до постійного вдосконалення методів стимулювання працівників. З переходом до ринкової економіки підприємства здобули самостійність у веденні справ, отримали право розпоряджатися власними ресурсами та результатами праці. Це означає, що вони несуть повну відповідальність за свою діяльність та мають право самостійно приймати рішення щодо стимулювання праці персоналу.

Об'єктивна та прозора система оцінки персоналу є ключовим фактором мотивації працівників. Відсутність такої системи може призвести до дезорієнтації, гальмування розвитку та зниження продуктивності.

Важливо, щоб оцінка персоналу ґрунтувалася на чітких критеріях, враховувала всі аспекти роботи працівника та проводилася справедливо. Така система оцінки допоможе мотивувати працівників до кращої роботи та сприятиме їхньому професійному розвитку.

З огляду на це, дослідження методів стимулювання праці персоналу на основі оцінки її результативності набуває особливої актуальності.

Існує багато методів стимулювання працівників, які можна поділити на дві основні групи (рис. 1).

Заробітна плата (скорочено зарплата) – це винагорода, обчислена, зазвичай, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Її також називають оплатою праці.

«Премії та бонуси – це додаткові виплати до заробітної плати, які працівники отримують за певні досягнення або за виконання особливо важливих завдань.



Рис. 1. Методи стимулювання працівників (згруповано автором за джерелом [3])

Додаткові виплати – це виплати, які працівники отримують понад свою основну заробітну плату. Вони можуть мати різну природу та призначення, і в Україні їх можна поділити на кілька основних категорій» [2].

Зокрема за шкідливі та небезпечні умови праці виплачуються працівникам, які працюють в умовах, що негативно впливають на їх здоров'я. За роботу в нічний час виплачуються працівникам, які працюють у нічний час (з 22:00 до 6:00). За роботу у вихідні та святкові дні виплачуються працівникам, які працюють у ці дні. Також виплачується надбавка за стаж роботи тобто тим працівникам які мають стаж роботи на підприємстві більше певного періоду часу. Інші доплати можуть виплачуватися за роботу з вахтовим методом, за роботу з інвалідністю, за роботу в гірській місцевості, за роботу в умовах підвищеної секретності.

Визнання заслуг - це простий, але потужний інструмент, який може мати значний позитивний вплив на мотивацію, лояльність та продуктивність працівників. Важливо, щоб всі керівники та менеджери використовували цей інструмент регулярно та ефективно.

Існує багато шляхів кар'єрного росту, і найкращий для вас буде залежати від ваших індивідуальних цілей, навичок та досвіду.

«Вертикальний кар'єрний ріст передбачає просування на посади з більшою відповідальністю та повноваженнями в рамках вашої поточної сфери діяльності.

Горизонтальний кар'єрний ріст передбачає перехід на посади з різними обов'язками в рамках вашої поточної сфери діяльності» [1].

Коли в колективі панує атмосфера довіри та співпраці, люди мотивовані працювати краще та досягати кращих результатів. Варто зазначити, що члени колективу, які відчують себе частиною команди, більш схильні до взаємодопомоги та підтримки один одного.

Система оплати праці, заснована лише на формальній оцінці трудового внеску, не завжди є ефективним інструментом стимулювання. Щоб мотивувати працівників та підвищити їхню продуктивність, необхідно використовувати комплексний підхід, який включає не лише матеріальне, але й нематеріальне стимулювання. Важливо, щоб система стимулювання праці враховувала не лише кількісні, але й якісні показники роботи працівників, а також їхні

особисті потреби та мотивацію. Ефективна система стимулювання праці може допомогти підприємству досягти своїх цілей, підвищити продуктивність та зберегти талановитих працівників.

Список використаних джерел:

1. Колесник В. І. Стимулювання творчої праці персоналу як фактор підвищення інвестиційної привабливості підприємств харчової промисловості. *Економіка харчової промисловості*. 2020. Т. 12, Вип. 2. С. 62-67.
2. Статівка Н. В. Удосконалення процедури впровадження раціональної системи стимулювання персоналу. *Креативний простір*. 2021. № 2. С. 145-146.
3. Столбуненко Н. М., Іванчо В.А. Сучасні тенденції формування системи мотивації та стимулювання персоналу на сучасному підприємстві. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. 2019. Т. 18, вип. 3. С.217-232.

Тахасюк Ю.І., ст. гр. ЕК-41

Науковий керівник: **Гордійчук А.І.**, к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

СТРУКТУРА ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В економічній науці існує багато різних підходів до визначення структури потенціалу підприємства. Більшість дослідників сходяться на думці, що основою потенціалу є ресурси, але їх кількість та складники можуть відрізнятися.

Деякі автори пропонують включати до складу потенціалу лише засоби праці (машини, обладнання, інструменти). Інші вважають, що крім засобів праці, до потенціалу слід також відносити робочу силу (кваліфіковані кадри). Треті додають до цього природні ресурси, які використовуються у виробництві (сировина, енергоносії). Четверті пропонують також враховувати предмети праці (матеріали, заготовки).

Різноманітність підходів до визначення структури потенціалу підприємства зумовлена складністю та багатогранністю цього поняття. Кожен з них має свої плюси і мінуси, тому не можна однозначно визначити, який з них є найкращим.

Важливо, щоб структура потенціалу підприємства відповідала його цілям, завданням та специфіці діяльності. При її визначенні слід враховувати такі фактори (рис. 1).

Галузева приналежність підприємства – це його віднесення до певної галузі економіки на основі спільних видів діяльності, продукції, що виробляється, або послуг, що надаються.

Технологічний рівень виробництва – це сукупність технічних, організаційних та управлінських рішень, які використовуються на підприємстві для виготовлення продукції або надання послуг.

Конкурентне середовище – це сукупність умов, в яких діють підприємства на певному ринку.

Масштаби діяльності підприємства – це кількісні показники, які характеризують обсяг його роботи.

Існують й значно ширші трактування структури потенціалу підприємства, які доповнюються описом систем збирання, обробки та використання інформації, досвіду ведення господарства, використовуваних енергоресурсів тощо.

Важливо зазначити, що навіть при збігові уявлень про структуру потенціалу, ресурсний підхід не дає вичерпної характеристики цього поняття.

Особливу наукову зацікавленість викликають дослідження багатоаспектного аналізу структури потенціалу, де поряд з ресурсним розглядаються й інші аспекти структури. Це дає більш повне уявлення про її елементний склад. До елементів потенціалу підприємства можна віднести все, що сприяє його функціонуванню та розвитку.



Рис. 1. Фактори виробничого потенціалу
(згруповано автором за джерелом [1])

Це поняття охоплює широкий спектр факторів, починаючи від матеріальних ресурсів та закінчуючи нематеріальними активами, такими як знання, досвід та кваліфікація персоналу.

Визначення найважливіших елементів потенціалу підприємства – це складне завдання, адже різні науковці мають різні думки з цього приводу.

Об'єктні складові потенціалу підприємства – це ті його елементи, які мають матеріально-речовинну або особисту форму. Вони використовуються в процесі діяльності підприємства та з часом споживаються, а потім відтворюються в тій чи іншій формі.

Інноваційний потенціал підприємства – це його здатність генерувати, сприймати та впроваджувати нові ідеї, які призводять до системного оновлення його технічної, організаційної та управлінської складових.

Отже, виробничо-технічний потенціал підприємства – це його здатність залучати та використовувати ресурси для випуску максимально можливого обсягу продукції або надання послуг. Іншими словами, це сукупність ресурсів, які підприємство має в своєму розпорядженні та які воно може використовувати для виробничої діяльності.

Список використаних джерел:

1. Другова О. С., Яковлев В. І. Науково-методичне забезпечення інтегральної оцінки рівня виробничого потенціалу в контексті стратегічного розвитку підприємств. *Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво*. 2021. № 3. С. 65-70.

Тихонов О.В.,
аспірант кафедр економіки
Луцький національний технічний університет

ПЕРЕВАГИ СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРЕХОДУ УКРАЇНИ ДО «ЗЕЛЕНОЇ» ЕКОНОМІКИ В КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ ТА ВІЙНИ

Війна в Україні спричинила значні руйнування та деформації в економічній системі країни. Водночас вона відкриває вікно можливостей для стимулювання переходу до «зеленої» економіки, що може принести Україні ряд суттєвих переваг у контексті євроінтеграції та післявоєнної відбудови, про що говорять багато дослідників [1-3].

Можна виділити ряд переваг стимулювання переходу України до «зеленої» економіки в цей складний період:

1. Економічні переваги. Це принесе зниження залежності від викопного палива. Адже перехід до відновлюваних джерел енергії дозволить Україні зменшити імпорт дорогого російського газу та нафти, що призведе до значної економії коштів та підвищення енергетичної безпеки. Також додатковим ефектом є створення нових робочих місць. Оскільки, розвиток зелених технологій та інфраструктури стимулюватиме створення нових робочих місць у таких сферах, як енергоефективність, відновлювані джерела енергії, екологічний транспорт, переробка відходів. Буде також забезпечуватися підвищення конкурентоспроможності. Адже перехід до «зеленої» економіки дозволить Україні відповідати найсучаснішим екологічним стандартам та вимогам Європейського Союзу, що зробить українські продукти та послуги більш конкурентоспроможними на світовому ринку.

Важливим буде й залучення інвестицій. Наразі інвестори все більше зацікавлені в проектах, пов'язаних із «зеленою» економікою. А перехід до «зеленої» економіки може стимулювати приплив інвестицій в Україну, що сприятиме економічному зростанню та розвитку.

2. Екологічні переваги. Вони полягатимуть, перш за все, у покращенні стану довкілля шляхом зменшення викидів парникових газів, забруднення повітря та води, а також збереження природних ресурсів, що є ключовими завданнями для України в цей час. Перехід до «зеленої» економіки може суттєво покращити стан довкілля та зробити Україну більш чистою та здоровою країною. Важливим є також збільшення енергоефективності шляхом впровадження енергоефективних технологій, що дозволить Україні значно знизити споживання енергії, а це призведе до економії коштів та зменшення викидів парникових газів. На порядку денному також стоїть і збереження біорізноманіття. Оскільки, Україна має багатий природний капітал, який потребує захисту. Перехід до «зеленої» економіки може сприяти збереженню біорізноманіття та запобігти деградації довкілля.

3. Соціальні переваги. До них можна віднести підвищення якості життя, що можливе за рахунок покращення стану довкілля, доступу до чистої енергії та екологічного транспорту, що можуть суттєво покращити якість життя громадян. Важливим є також зменшення бідності населення. Саме розвиток зелених технологій та інфраструктури може створити нові можливості для працевлаштування та сприяти зменшенню бідності. Важливим є також підвищення рівня життя, адже перехід до «зеленої» економіки може призвести до підвищення рівня життя українців та покращення їхнього добробуту.

4. Геополітичні переваги. Насамперед це пов'язано зі зближенням з Європейським Союзом. Адже євроінтеграція є одним із головних стратегічних пріоритетів України. Перехід до «зеленої» економіки відповідає цілям та цінностям ЄС, що може суттєво зблизити Україну з Європою та прискорити процес євроінтеграції. Важливим є також підвищення авторитету України на міжнародній арені. Оскільки, Україна може стати лідером у сфері «зеленої» економіки в Східній Європі, що може суттєво підвищити її авторитет на міжнародній арені.

Отже, стимулювання переходу України до «зеленої» економіки може принести суттєві переваги як в економічному, екологічному, так і в соціальному та геополітичному аспектах та може стати ключовим фактором для післявоєнної відбудови. Адже «зелена» економіка може стати основою для стійкого та інклюзивного відновлення економіки України після війни. Також відповідність європейським зеленим стандартам та нормам є ключовою умовою для членства України в Європейському Союзі.

Важливим є зміцнення енергетичної безпеки, що дозволить зменшити залежність від імпорту викопного палива та розвиток власних джерел енергії, а це суттєво підвищить енергетичну безпеку України. Перевагою є також покращення стану довкілля. Адже, перехід до «зеленої» економіки може допомогти Україні вирішити екологічні проблеми, які загострилися внаслідок війни. Підвищення якості життя також може стати наслідком розвитку «зеленої» економіки через створення нових можливостей для працевлаштування, покращення стану довкілля та сприяти підвищенню рівня життя населення.

Війна створила серйозні виклики для України, але водночас вона відкриває вікно можливостей для переходу до більш стійкого та процвітаючого майбутнього. Стимулювання переходу до «зеленої» економіки може стати ключовим кроком на цьому шляху. Важливо зазначити, що перехід до «зеленої» економіки потребуватиме значних зусиль та інвестицій з боку держави, бізнесу та громадянського суспільства. Для цього необхідно розробити чітку стратегію та план дій для стимулювання переходу до «зеленої» економіки. Важливо забезпечити справедливий розподіл вигод та витрат, пов'язаних з переходом до «зеленої» економіки.

Перехід до «зеленої» економіки є стратегічно важливим завданням для України, яке може принести суттєві економічні, екологічні та соціальні переваги. Для стимулювання цього процесу та його прискорення необхідно впровадити комплекс економічних стимулів, які охоплюють різні сфери та аспекти.

Зокрема, фінансові стимули передбачатимуть прямі субсидії через надання фінансової підтримки підприємствам, які інвестують у «зелені» технології, проекти та інфраструктуру. Також доцільними будуть і податкові пільги, зокрема такі як зниження податку на прибуток, податкові кредити та прискорена амортизація, для стимулювання інвестицій у «зелені» проекти. Гранти також можуть стати додатковим стимулом для виконання науково-дослідницьких робіт, розробки та впровадження «зелених» технологій. Слід звернути увагу і на зелені облігації, які можна організувати через випуск та розміщення «зелених» облігацій для залучення інвестицій у «зелені» проекти.

Регуляторні стимули також будуть дієвими шляхом встановлення жорсткіших екологічних стандартів для введення більш суворих екологічних норм та стандартів, які стимулюватимуть підприємства до впровадження «зелених» технологій. Потрібна також і система торгівлі дозволами на викиди шляхом впровадження системи торгівлі дозволами на викиди парникових газів, що стимулюватиме підприємства до скорочення викидів. Со=лід розглянути також і державні закупівлі через пріоритетне замовлення «зелених» товарів та послуг з боку державних органів та установ. Важливим буде спрощення адміністративних процедур для прискорення процедур отримання дозволів та ліцензій для «зелених» проектів.

Інформаційні та освітні стимули також будуть важливими. Адже важливим є проведення інформаційних кампаній для підвищення обізнаності громадськості про переваги «зеленої» економіки та можливості для участі в ній. Позитивну роль відіграватимуть також освітні програми, розробка та впровадження яких дуже важливе для підготовки кваліфікованих кадрів у сфері «зеленої» економіки. Тому підтримка наукових досліджень: фінансування наукових досліджень у сфері «зелених» технологій та інновацій є дуже важливою.

Важливо зазначити, що вказаний комплекс стимулів має бути адаптований до конкретних умов та потреб України. Необхідно забезпечити чітку координацію дій різних органів влади та залучення всіх зацікавлених сторін до процесу стимулювання переходу до

"зеленої" економіки. Важливо постійно моніторити ефективність стимулів та вносити необхідні корективи. Загалом втілення цих рекомендацій дозволить Україні максимально використати переваги «зеленої» економіки та побудувати більш стійке, процвітаюче та безпечне майбутнє для своїх громадян.

Список використаних джерел:

1. Основні засади впровадження моделі «зеленої» економіки в Україні : навч. посіб. / Т.П. Галушкіна, Л.А. Мусіна, В.Г. Потапенко та ін. ; за наук. ред. Т.П. Галушкіної. – К. : Інститут екологічного управління та збалансованого природокористування, 2017. – 154 с.
2. Зелене відновлення України – це шанс на розвиток для бізнесу і можливість побудувати стійку, адаптовану інфраструктуру. Міністерство захисту довкілля та природних ресурсів України, опубліковано 19 квітня 2024 року. К.: <https://www.kmu.gov.ua/news/zelene-vidnovlennia-ukrainy-tse-shans-na-rozvytok-dlia-biznesu-i-mozhlyvist-pobuduvaty-stiiku-adaptovanu-infrastrukturu>
3. Андрусевич А., Козак З. Повоєнна зелена відбудова України: процеси, зацікавлені сторони, участь громадськості. Аналітичний звіт січень – лютий 2024 року. Представництво Фонду ім. Г. Бюлля в Україні, 2024. 83 с. https://ua.boell.org/sites/default/files/2024-05/racse-report_2024-5-13-1_ukr.pdf

Ткачук С.Л., ст. гр. ЕК-41

Науковий керівник: **Шубала І.В.**, к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ФОРМУВАННЯ ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Сучасні підприємства стикаються з низкою проблем, пов'язаних з недосконалістю їх виробничо-ресурсного потенціалу. Структура виробничо-ресурсного потенціалу не завжди відповідає сучасним потребам ринку та технологічних вимог. Це може призвести до неефективного використання ресурсів та зниження продуктивності. Темпи відтворення виробничо-ресурсного потенціалу не відповідають потребам розвитку підприємства. Більшість підприємств стикаються з складними фінансово-економічними умовами, що обмежує їх можливості щодо інвестування у модернізацію та оновлення виробничо-ресурсного потенціалу.

Формування раціонального виробничо-ресурсного потенціалу та його ефективне використання є ключовими завданнями для підприємств, які прагнуть до сталого розвитку та успіху на перспективу.

Важливою особливістю виробничо-ресурсного потенціалу є його технологічно обумовлена здатність формувати відтворювальний ефект. Це означає, що підприємство має не лише використовувати наявні ресурси, але й постійно їх відтворювати та нарощувати. Можна ви ділити дві групи факторів, які безпосередньо впливають на виробничий потенціал підприємства.

Внутрішні фактори формування виробничо-ресурсного потенціалу аграрних підприємств мають суттєвий вплив на їхню конкурентоспроможність та успіх. До них відносять складові внутрішніх факторів впливу на формування виробничого потенціалу підприємства (рис. 1).

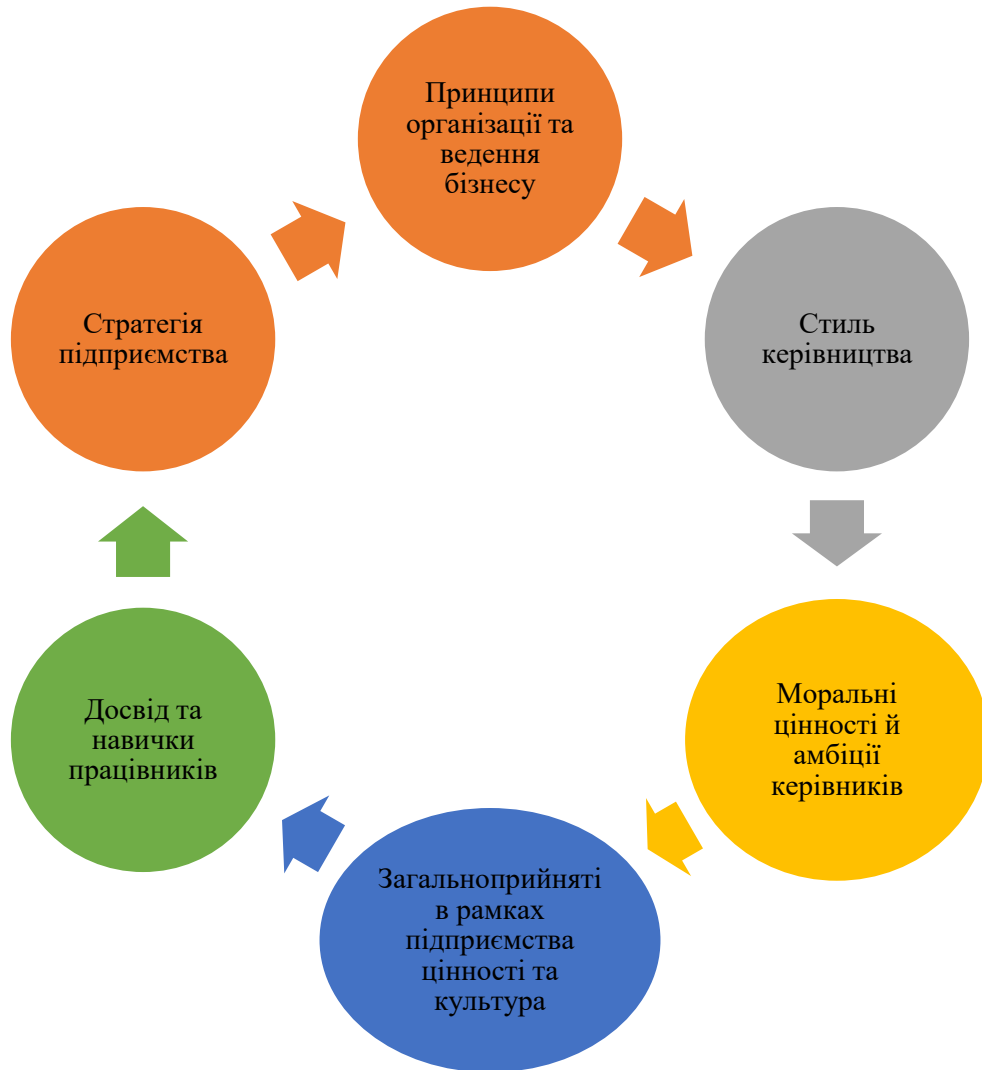


Рис. 1. Складові внутрішніх факторів впливу на формування виробничого потенціалу підприємства (згруповано автором за джерелом [1])

Стратегія підприємства – це комплексний план дій, який визначає напрямки розвитку підприємства на довгостроковий період. Вона ґрунтується на аналізі внутрішніх та зовнішніх факторів, які впливають на діяльність підприємства, та ставить за мету забезпечити його стійке та успішне функціонування в конкурентному середовищі.

Досвід та навички працівників – це два ключових фактори, які суттєво впливають на продуктивність, ефективність та успішність будь-якого підприємства.

Досвід – це знання та вміння, які працівник набуває протягом своєї трудової діяльності. Він може бути загальним (наприклад, досвід роботи в певній галузі) або специфічним (наприклад, досвід роботи з певним програмним забезпеченням або обладнанням).

Навички – це конкретні здібності та вміння, які працівник може застосовувати для виконання певних завдань. Вони можуть бути технічними (наприклад, навички роботи з комп'ютером) або м'якими (наприклад, навички спілкування та командної роботи).

Принципи організації та ведення бізнесу – це фундаментальні правила та орієнтири, які визначають стратегію розвитку, прийняття управлінських рішень та повсякденну діяльність підприємства. Їх дотримання допомагає досягти успіху, підвищити ефективність та стійкість на ринку.

Стиль керівництва суттєво впливає на виробничий потенціал підприємства. Ефективний стиль керівництва може мотивувати працівників, стимулювати їх до творчості та продуктивної праці, а також сприяти створенню сприятливої робочої атмосфери, що, в свою чергу, може призвести до значного зростання виробничого потенціалу.

Моральні цінності й амбіції керівників – це два ключових фактори, які суттєво впливають на успіх підприємства. Сильні моральні цінності та амбітні цілі керівників можуть стати рушійною силою для розвитку та процвітання компанії, тоді як безпринципність та відсутність амбіцій можуть призвести до її занепаду.

Керівники з чіткими моральними цінностями прагнуть вести бізнес етично та відповідально, дотримуючись законів, поважаючи права своїх працівників, партнерів та клієнтів, а також дбаючи про довкілля. Це може призвести до покращення репутації компанії, підвищення довіри з боку клієнтів та партнерів, а також до створення сприятливої робочої атмосфери.

Список використаних джерел:

1. Россоха В.В. Формування і розвиток виробничого потенціалу аграрних підприємств: монографія. К.: ННЦ «ІАЕ», 2009. 443 с.

Хілуха О. А., к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Цифрові технології змінюють життя, створюють можливості та умови для покращення економічного розвитку в усьому світі. Для домогосподарств і фізичних осіб, цифрові технології значно покращили доступ до своєчасної інформації та знизили транзакційні витрати, покращили результати навчання, підвищили доходи та добробут суспільства в цілому. Для бізнесу, цифрові технології покращили процес прийняття рішень, підвищили ефективність. Вони сприяють розвитку інновацій і розширюють ринки збуту.

Незважаючи на потенціал цифрових технологій у створенні величезних соціально-економічних переваг, їх нерівномірне розгортання, впровадження та використання створили так званий «цифровий розрив» між людьми, підприємствами і країнами.

Наприклад, в Африці мобільний Інтернет охоплює 84 відсотки населення, але лише 22 відсотки використовують його. Така ситуація зумовлена значними перешкодами, зокрема високою вартістю пристроїв і послуг, обмеженими цифровими навичками, якістю обслуговування. Серед інших факторів, культурні традиції та занепокоєння цифровою довірою та захистом.

Серед підприємств у країнах із низьким і середнім рівнем доходу високі витрати, брак цифрових навичок і слабка цифрова інфраструктура перешкоджають продуктивному використанню цифрових технологій.

Понад 90 відсотків людей у країнах з високим рівнем доходу користувалися Інтернетом у 2022 році, порівняно з 25 відсотками в країнах з низьким рівнем доходу.

Частка користувачів Інтернету в країнах із середнім рівнем доходу наближається до показників країн з високим рівнем доходу, тоді як частка користувачів інтернету в країнах з низьким рівнем доходу має низьку динаміку.

З 2018 по 2022 роки у світі з'явилося 1,5 мільярда нових користувачів Інтернету через пандемію COVID-19. Кількість користувачів Інтернету досягла 5,3 мільярда у 2022 році, що становить дві третини населення світу.

У 2020 році у перший рік пандемії COVID-19 частка населення світу, яке користується Інтернетом, зросла на 6 відсотків (500 мільйонів людей), це - найвищий стрибок в історії, оскільки обмеження мобільності спонукало до розвитку активностей в Інтернеті. Хоча зростання сповільнилося в 2021 і 2022 роках, воно залишалось вищим, ніж у більшості років протягом останніх двох десятиліть, оскільки велика кількість населення як з низьким доходом, так і з доходом нижче середнього країн почали використовувати Інтернет.

Країни із середнім рівнем доходу, особливо Індія, спричинили сплеск користувачів Інтернету. У 2018 році лише один із п'яти індійців користувалися Інтернетом. Однак між 2018 і 2022 роками Індія зафіксувала приголомшливий показник: зростання кількості користувачів Інтернету на 170 відсотків. Це включило зростання інтернет-грамотності серед жінок, зниження цін на мобільні дані.

Отже, станом на 2022 рік більше половини індійців були активними користувачами Інтернету. Монголія пережила ще більш швидке зростання, оскільки більше однієї третини її населення стали користувачами Інтернету протягом 2019–2021 років.

Крім того, з 2018 року в Єгипті, Гані, Лаоській Народно-Демократичній Республіці та Таїланді також чверть населення країни почали використовувати онлайн технології.

COVID-19 значно скоротив розрив між людьми із середнім і високим доходами країн за часткою користувачів Інтернету, хоча країни з низьким рівнем доходу продовжують відставати.

У 2022 році 92 відсотки населення країн з високим рівнем доходу користувалися Інтернетом, порівняно з 87 відсотками в 2018. У той же час частка користувачів Інтернету зростала набагато швидше в країнах із середнім рівнем доходу,

До 2022 року частка користувачів Інтернету в країнах із доходом вище середнього досягнула 79 відсотків, тоді як частка в країнах із рівнем доходу нижче середнього досягла 56 відсотків, що відображає збільшення на 16 відсотків і 25 відсотків порівняно з 2018 роком.

У країнах з низьким рівнем доходу також спостерігалось прискорене зростання кількості користувачів Інтернету, особливо між 2021 і 2022 роками, але розрив із країнами з високим рівнем доходу залишається суттєвий. Станом на 2022 рік лише кожна четверта людина в країнах з низьким рівнем доходу користувалася Інтернетом. Таким чином, 2,7 мільярда людей у всьому світі залишаються без зв'язку, переважно в країнах з низьким і середнім рівнем доходу.

З 2019 року як країни з високим, так і середнім рівнем доходу досягли значного прогресу зменшили розрив між містом і селом, віковими групами та статтю. Щоправда, у малозабезпечених країнах, ці розриви збільшилися, оскільки більшість нових користувачів Інтернету – молоді чоловіки в містах.

Використання Інтернету набагато більше поширене серед людей, які проживають у містах, ніж серед тих, які проживають у сільській місцевості. Розрив між містом і селом виокремлюється як найширший з трьох розривів (місто-село, молодь-дорослі та чоловіки-жінки) у країнах із низьким та середнім рівнем доходу, що вказує на більш широкі економічні відмінності між міськими та сільськими районами. Розрив між містом і селом особливо помітний у країнах із рівнем доходу нижче середнього, де три чверті міських жителів використовують інтернет у 2022 році, порівняно з лише двома з п'яти жителів сільської місцевості. Незалежно від групи доходів, молодь у віці від 15 до 24 років частіше користується Інтернетом, ніж старше населення, хоча цей розрив є найбільшим у країнах із доходом вище середнього. Гендерний розрив подолали країни з високим рівнем доходу, але він зберігається в країнах з доходом нижче середнього та з низьким доходом, де частка чоловіків, які користуються Інтернетом, перевищує частку жінок на 15 відсотків.

Різкий розрив у проникненні фіксованого широкопосмугового зв'язку між багатими та бідними країнами збільшується. Пандемія збільшила його проникнення в країни з високим і середнім доходом, проте не в країни з низьким рівнем доходу.

Стационарне широкоплатформне підключення забезпечує високошвидкісний доступ до Інтернету в фіксованому місці, наприклад, у місці проживання чи на підприємстві. У 2022 році рівень проникнення фіксованого широкоплатформного зв'язку досяг 38 відсотків населення країн з високим рівнем доходу. Країни з рівнем доходу вище середнього йшли позаду, маючи фіксований широкоплатформний доступ проникнення 31 відсоток у 2022 році. Однак проникнення фіксованого широкоплатформного зв'язку було лише 4 відсотки в країнах із рівнем доходу нижче середнього та майже нуль у країнах із низьким рівнем доходу станом на 2022 рік через відсутність інфраструктури та високі ціни. Відсутність фіксованого широкоплатформного зв'язку в країнах із доходом нижче середнього та з низьким рівнем доходу також означає дуже обмежене використання комп'ютерів домогосподарствами та підприємствами, оскільки настільні комп'ютери часто використовують фіксовану широкоплатформну мережу через її здатність пропонувати більш високу швидкість і меншу затримку, ніж мобільна широкоплатформна мережа.

Проникнення мобільного широкоплатформного зв'язку набагато вище, ніж проникнення фіксованого широкоплатформного зв'язку, і продовжує неухильно зростати в країнах з різними групами доходу, хоча його зростання в країнах з низьким рівнем доходу було слабким. Оскільки мобільні пристрої, такі як смартфони, планшети та розумні годинники, стають потужнішими. Універсальний мобільний широкоплатформний зв'язок замінив фіксований широкоплатформний зв'язок як основний шлях для використання Інтернету. Люди більше не прив'язані до свого дому чи офісу для взаємодії в Інтернеті.

Список використаних джерел:

1. Rodriguez-Segura, Daniel. 2022. "EdTech in Developing Countries: A Review of the Evidence." World Bank Research Observer 37 (2): 171–203.
2. Viollaz, Mariana, and Hernan Winkler. 2022. "Does the Internet Reduce Gender Gaps? The Case of Jordan." Journal of Development Studies 58 (3): 436–53

Хомицький В.М., аспірант кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

РОЗВИТОК ЦИРКУЛЯРНОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

Перспективи розвитку циркулярної економіки в умовах євроінтеграції України є дуже сприятливими. Адже Євросоюз активно просуває принципи циркулярної економіки та ставить перед собою амбітні цілі щодо скорочення відходів та підвищення ресурсоефективності. Україна, як країна-кандидат до членства в ЄС, зобов'язана буде імплементувати ці принципи у свою економіку.

Це може мати ряд позитивних наслідків для України. Зокрема, зменшення забруднення навколишнього середовища: Циркулярна економіка передбачає зменшення використання первинних ресурсів та максимізацію повторного використання та переробки матеріалів. Це може призвести до значного зниження забруднення повітря, води та ґрунту.

Також є перспективи створення нових робочих місць. Адже перехід до циркулярної економіки може стимулювати розвиток нових галузей та створити нові робочі місця в таких сферах, як збирання та переробка відходів, ремонт та реставрація, а також дизайн та виробництво екологічно чистих продуктів.

Євроінтеграція сприятиме підвищенню енергоефективності. Адже циркулярна економіка передбачає максимізацію використання енергії з ресурсів, що вже

використовуються. Це може призвести до зниження залежності від викопного палива та зменшення викидів парникових газів.

Розвиток циркулярної економіки сприятиме зростанню економічної конкурентоспроможності нашої країни. Підприємства, які впроваджують принципи циркулярної економіки, можуть знизити свої витрати та збільшити прибуток. Це може зробити їх більш конкурентоспроможними на як вітчизняному, так і на міжнародному ринках.

Це забезпечить зближення з європейськими стандартами. Оскільки, імплементація принципів циркулярної економіки допоможе Україні привести свої законодавчі та нормативні акти у відповідність до європейських стандартів. Це полегшить інтеграцію України до ЄС та відкриє доступ до нових ринків та можливостей.

Звичайно, для реалізації цих перспектив Україні необхідно буде докласти значних зусиль. Потрібно буде розробити та впровадити відповідну стратегію, забезпечити фінансування та змінити поведінку як підприємств, так і споживачів. Проте, потенційні вигоди від переходу до циркулярної економіки дуже значні. Це може допомогти Україні створити більш стійку, ресурсоефективну та конкурентоспроможну економіку, а також покращити якість життя своїх громадян.

Важливо зазначити, що війна в Україні може мати негативний вплив на розвиток циркулярної економіки в країні. Бойові дії призвели до значних руйнувань інфраструктури та економіки, що може ускладнити впровадження нових принципів та технологій. Проте, є й можливості. Війна може стимулювати розвиток нових інноваційних рішень у сфері циркулярної економіки.

Для прискорення розвитку циркулярної економіки в Україні відповідно до вимог ЄС необхідно вжити низку заходів:

1. Розробка та впровадження національної стратегії циркулярної економіки.

Ця стратегія має визначити цілі, завдання та принципи розвитку циркулярної економіки в Україні. Вона також має визначити пріоритетні галузі та сектори, де буде зосереджено зусилля. Для розробки стратегії необхідно залучити всіх зацікавлених сторін, включаючи урядові органи, підприємства, наукові установи, громадські організації та громадян.

2. Створення сприятливого законодавчого та регуляторного середовища.

Необхідно прийняти закони та норми, які стимулюватимуть впровадження принципів циркулярної економіки. Ці закони та норми мають спростити процедури збирання та переробки відходів, підтримати розвиток зелених технологій та заохотити підприємства до впровадження циркулярних практик. Важливо також забезпечити належне виконання цих законів та норм.

3. Підвищення обізнаності населення та надання спеціальної освіти.

Необхідно підвищити обізнаність громадськості про принципи циркулярної економіки та їхні переваги. Це можна зробити за допомогою інформаційних кампаній, освітніх програм та заходів з підвищення кваліфікації. Важливо також заохотити споживачів до зміни своєї поведінки та вибору екологічно чистих продуктів.

4. Додаткове фінансування розвитку циркулярної економіки.

Необхідно забезпечити фінансування проектів з розвитку циркулярної економіки. Це можна зробити за допомогою державних бюджетів, грантів, кредитів та інвестицій з приватного сектору. Важливо також забезпечити прозорість та ефективність використання цих коштів.

5. Розвиток наукових досліджень та інновацій у сфері циркулярної економіки.

Необхідно підтримати наукові дослідження в області циркулярної економіки. Це допоможе розробити нові технології та рішення, які сприятимуть більш ефективному використанню ресурсів. Важливо також заохотити співпрацю між науковими установами, підприємствами та іншими зацікавленими сторонами.

6. Створення партнерств та співпраці у сфері циркулярної економіки.

Необхідно створити партнерства між урядом, підприємствами, науковими установами, громадськими організаціями та громадянами. Ці партнерства допоможуть об'єднати ресурси та зусилля для розвитку циркулярної економіки. Важливо також співпрацювати з іншими країнами, які вже мають досвід у цій сфері.

7. Забезпечення справедливого переходу від традиційної до циркулярної економіки.

Перехід до циркулярної економіки може мати негативний вплив на деякі групи населення, наприклад, на працівників, які зайняті в традиційних галузях, що генерують багато відходів. Необхідно розробити програми соціального захисту та перепідготовки кадрів, щоб допомогти цим людям адаптуватися до нових умов. Важливо також забезпечити доступ до благ циркулярної економіки для всіх людей, незалежно від їхнього доходу чи соціального статусу.

Впровадження цих заходів допоможе Україні прискорити розвиток циркулярної економіки та відповідати вимогам ЄС. Це може призвести до значного покращення стану навколишнього середовища, зростання економіки та створення нових робочих місць.

Отже, Україна має унікальний шанс використати досвід повоєнної відбудови для того, щоб побудувати більш стійку та ресурсоефективну економіку. Тому очевидно, що циркулярна економіка може стати потужним драйвером економічного зростання та процвітання України в умовах євроінтеграції.

Список використаних джерел:

- Злотнік, М., & Ткачук, Б. (2022). Переваги впровадження циркулярної економіки для українських підприємств в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*, (45). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-36>
- Шубалий О.М., Косінський П.М., Гриник І.С. (2021). Фінансове забезпечення сталого розвитку регіону. *Evropský časopis ekonomiku a management*, Vol. 7, Issue 1. 71-80. (0,96 д.а.). DOI: 10.46340/eujem.2021.7.1.10
- Артемов, В., Бахчеван, Е., & Бочко, О. (2023). Циркулярна економіка – виклик сучасності. *Економіка та суспільство*, (58). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-58-17>

Ходун Ю.О., ст. гр. ЕК(УП)-22

Науковий керівник: **Шубалий О.М.**, д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

ВПЛИВ ТЕХНОЛОГІЧНОГО ПРОГРЕСУ НА ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ

Технологічний прогрес швидко змінює світ і ринок праці не є винятком. Нові технології автоматизують завдання, трансформують виробництво та створюють багато можливостей, але водночас й формують нові виклики для зайнятості населення. Вплив технологічного прогресу на зайнятість є складним і неоднозначним. З одного боку, автоматизація може призвести до втрати робочих місць у певних сферах. З іншого боку, це створює нові робочі місця в інших галузях, що швидко розвиваються (табл. 1).

Таблиця 1. Позитивний та негативний вплив технологічного прогресу на зайнятість населення

Позитивний вплив	Негативний вплив
Створення нових робочих місць	Втрати робочих місць
Зростання попиту на висококваліфіковану працю	Зростання рівня безробіття серед низькокваліфікованих працівників
Стимулювання підприємництва	Соціальна нерівність
Поліпшення умов праці	Психологічні наслідки

«Технологічний прогрес породжує зрушення на ринку праці, що виражаються в перебудові структури робочих місць. Такі ефекти можуть бути позитивними і деструктивними та неоднаково впливати на представників різних професій» [1].

Завдяки технологічному прогресу суспільство стикається з новими технологіями, разом з якими також приходять нові проблеми, котрі у свою чергу потребують спеціалістів для їх вирішення, тож це створює попит на нові професії. Окрім того, це стимулює розвиток “старих” працівників, адже впровадження нових технологій потребує залучення висококваліфікованих співробітників, які становитимуть серйозну конкуренцію на ринку праці. Також використання сучасних технологій сприяє поліпшенню умов праці: створює більш комфортні умови праці, убезпечує працівника, знижуючи ризик професійних захворювань або травм. До того ж технологічний прогрес дає змогу працювати віддалено, що своєю чергою дозволяє працівникам планувати свій робочий час і скорочувати транспортні витрати. Важливим також є те, що технологічний прогрес дає поштовх працездатному населенню ставати підприємцями. Вільний доступ до необхідної інформації, можливість дослідити ринок власноруч полегшує започаткування власного бізнесу і сприяє зростанню кількості самозайнятих осіб.

Технологічний прогрес має значний позитивний вплив на зайнятість населення, створюючи нові можливості для кар'єрного зростання та покращуючи якість життя, але він також створює значні проблеми для зайнятості населення. Однією з найголовніших, на мою думку, є втрата робочих місць, адже автоматизація виробничих процесів знижує необхідність у ручній праці, що призводить до скорочення кількості робочих місць. Яскравим прикладом є каси самообслуговування у магазинах, що замінюють касирів. Технологічний прогрес зазвичай вимагає нових знань і навичок, яких у низькокваліфікованих працівників немає, що призводить до їх витіснення з ринку праці і це є другою проблемою – зростання рівня безробіття серед низькокваліфікованих працівників. Це ж, у свою чергу, сприяє соціальній нерівності.

Зрештою, працівники високотехнологічних галузей отримують значно вищу заробітну плату, ніж низькокваліфіковані працівники, що збільшує нерівність доходів. Окрім того, постійні зміни на ринку праці, можливість втрати роботи викликають у співробітників постійну тривогу та стрес, які можуть призвести до проблем з фізичним та психологічним здоров'ям. Також варто пам'ятати про людей старшого віку, для яких освоєння нових технологій викликає більше труднощів.

Держава повинна відігравати активну роль у регулюванні ринку праці в контексті технологічних змін. Підтримка інновацій та технологічного розвитку є важливою, проте також важливим є забезпечення соціальної справедливості та підтримки працівників, на яких може негативно вплинути автоматизація. Держава має інвестувати в освіту та перепідготовку, заохочувати створення нових робочих місць у перспективних галузях, розвивати програми соціальної підтримки для працівників, витіснених внаслідок технологічних змін.

Технологічний прогрес – це неминучий процес зміни ринку праці. Щоб успішно адаптуватися до нових умов, необхідно розвивати навички, які відповідають вимогам ринку, перекваліфіковуватися та бути готовим до змін. Підтримуємо думку Т. Обелець, що «цифровізація не призведе до повного заміщення людської праці машинами, проте істотно змінить вимоги до професійних навичок працівників» [1].

Отже, держава, зі свого боку, повинна заохочувати технологічні інновації, підтримувати працівників, які можуть постраждати від технологічних змін, створювати сприятливі умови для розвитку високотехнологічних виробництв.

Список використаних джерел:

1. Обелець Т. В. Сучасні тенденції трансформації ринку праці. Ефективна економіка. 2020. № 5. – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7924> (дата звернення: 26.05.2024). DOI: 10.32702/2307-2105-2020.5.104

Чиж О.А., ст. гр. ЕКз-41

Науковий керівник: **Шубалий О.М.**, д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ОБОРОТНІ АКТИВИ ТА ОСНОВНІ ПОКАЗНИКИ ЇХ ВИКОРИСТАННЯ

Ефективність використання оборотних активів підприємства може бути під впливом значної кількості факторів, які можна умовно поділити на дві групи: внутрішні та зовнішні.

Зростання обсягів виробництва, як правило, призводить до прискорення оборотності оборотних активів та підвищення їх рентабельності. Виробництво широкого асортименту продукції може призвести до уповільнення оборотності оборотних активів, адже це потребує більших запасів та дебіторської заборгованості. Ефективна система управління запасами дозволяє мінімізувати їх розміри, що призводить до прискорення їх оборотності та підвищення рентабельності. Збільшення строків кредитування дебіторів та зниження відсоткової ставки за кредитами можуть позитивно вплинути на ефективність використання оборотних активів. Чітка стратегія розвитку та ефективна система контролю за використанням оборотних активів сприяють їх раціональному використанню.

Економічне зростання, як правило, призводить до зростання попиту на продукцію підприємства, що може позитивно вплинути на його оборотності оборотних активів. Високий рівень конкуренції може змушувати підприємства надавати своїм покупцям більш тривалі відстрочки платежу, що може призвести до уповільнення оборотності дебіторської заборгованості, а зростання цін на сировину та матеріали може призвести до збільшення запасів та уповільнення їх оборотності. Урядові податкові пільги, субсидії та інші стимули можуть позитивно вплинути на ефективність використання оборотних активів підприємств. Аналіз впливу різних факторів на ефективність використання оборотних активів дозволяє підприємству розробити та реалізувати заходи, спрямовані на оптимізацію їх використання. Це може призвести до збільшення рентабельності підприємства, його ліквідності та платоспроможності. На рисунку 1 представлено ряд показників які впливають на оборотність обігових коштів.

«Коефіцієнт загальної оборотності оборотних активів: Цей показник показує, скільки разів за звітний період оборотні активи були обернені в грошову форму та використані для здійснення господарської діяльності.

Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості показує, скільки разів за звітний період дебіторська заборгованість була погашена.

Коефіцієнт оборотності запасів показує, скільки разів за звітний період запаси були обернені в грошову форму» [2].

Період оборотності запасів показує скільки в середньому часу товари та матеріали знаходяться на складах підприємства.

Коефіцієнт покриття поточних зобов'язань показує, в якій мірі поточні активи підприємства покривають його поточні зобов'язання.

Коефіцієнт абсолютної ліквідності показує, яку частину поточних зобов'язань підприємство може погасити за рахунок найбільш ліквідних оборотних активів (грошових коштів та їх еквівалентів, дебіторської заборгованості за поточними розрахунками).

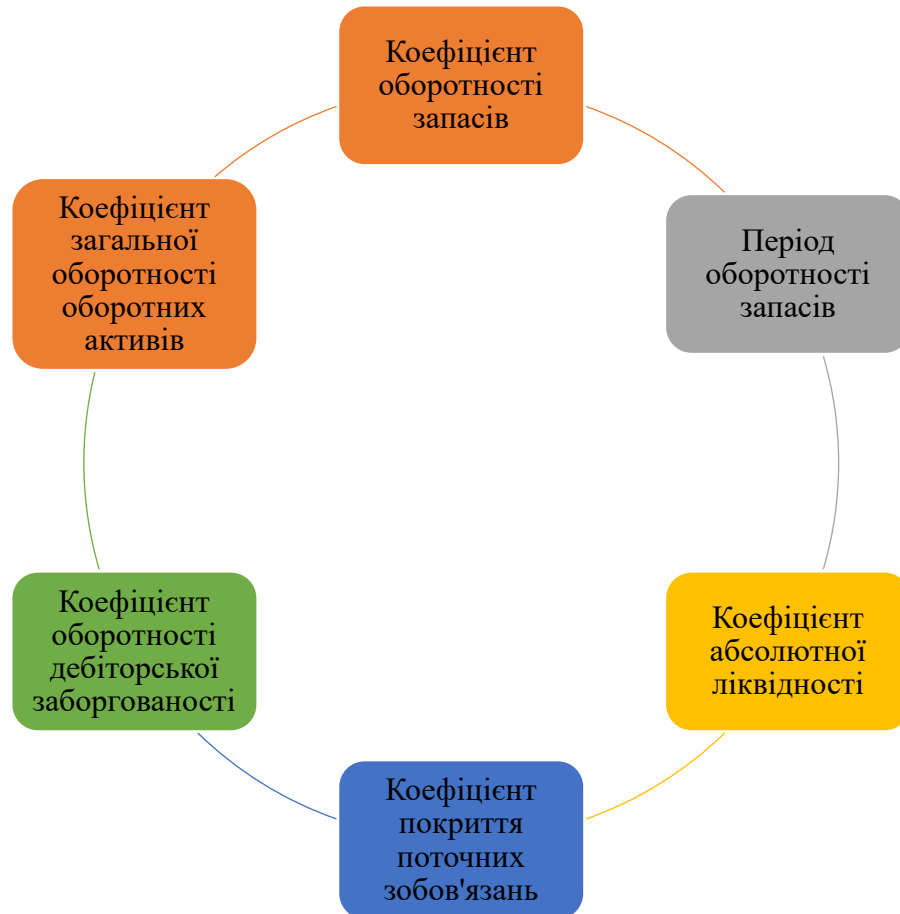


Рис. 1. Показники оборотності активів підприємства
(побудовано автором за джерелом [1])

Згідно з думкою науковців, показники системи оцінки результативності відображають ступінь досягнення цілей, визначених у стратегії, а також потенціал для її модернізації з метою перспективного розвитку. Натомість, показники ефективності, на їхню думку, характеризують раціональність використання підприємством економічних ресурсів.

Таким чином, науковці підкреслюють існування відмінностей між показниками ефективності та результативності, але водночас виділяють доцільність застосування обох систем завдяки їх різновидів.

Економісти ведуть дискусії щодо чіткого розмежування або порівняння показників результативності та ефективності. Це пов'язано зі складністю створення універсальної системи показників результативності, адже стратегії бувають різних типів, мають різні цілі та умови реалізації.

Список використаних джерел:

1. Зардова Я. В. Науково-методичні підходи до специфіки класифікації оборотних активів підприємств. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 3
2. Носирев О. О., Мехович С. А. Організаційно-економічний механізм управління оборотними активами підприємств промисловості в умовах ринкової трансформації. *Економіка. Фінанси. Право*. 2021. № 11(1). С. 21-26.

Чижевич О. В., ст. гр. ЕК-31

Науковий керівник: Рудь Н.Т., професор кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

ЦИФРОВА ГРИВНЯ: ПЛЮСИ ТА МІНУСИ ВВЕДЕННЯ В ОБІГ ВАЛЮТИ

Від великих криптовалют до центральних банківських ініціатив – сучасний фінансовий світ стежить за революційними трансформаціями, пов'язаними зі впровадженням цифрових валют. У цьому контексті Україна не залишається осторонь, розглядаючи можливість впровадження власної цифрової гривні. Ця ініціатива викликає чимало розмов не лише серед економістів та фінансових аналітиків, але й серед звичайних громадян. Ми розглянемо сутність цифрової гривні, її переваги та недоліки, а також вплив на фінансову систему та суспільство в цілому. Зануримося в аналіз цієї важливої теми, щоб краще зрозуміти перспективи впровадження цифрової гривні в Україні.

Мета даної роботи полягає у тому, щоб проаналізувати як впровадження цифрової гривні в Україні вплине на фінансову систему та суспільство. Розглянути відмінність цифрової гривні від традиційних форм грошей, дослідити вплив введення цифрової гривні на фінансову систему України та її стабільність, оцінити можливий соціальний вплив цифрової гривні, зокрема на доступність фінансових послуг та нерівність в суспільстві. Зробити висновки щодо доцільності впровадження цифрової гривні в Україні та запропонувати рекомендації для подальшої стратегії в цьому напрямку.

За останні роки світова економіка демонструє швидкий та непередбачуваний розвиток у напрямку цифрової трансформації. Це ми можемо побачити у повсякденному житті, адже у кожного із нас є смартфон. Навчання тепер можливе не тільки оффлайн, тому що в кожній сім'ї є комп'ютер та з'явилися такі програми як Zoom, Google Meet. Кожного дня ми використовуємо банківську картку, щоб оплатити за проїзд, а не просимо людину, що сидить перед нами, «передати за проїзд». Одним із найцікавіших аспектів цієї трансформації є поява цифрових активів та валют, що відкриває нові горизонти для фінансових систем країн. Так, сьогодні можемо побачити, що декілька країн починають приймати цифрові активи як валюту державного рівня. «Невелика держава в Центральній Америці Сальвадор, яка, до речі, не має власної валюти, першою у світі визнала біткоїн законним платіжним засобом. У національній економіці була низка проблем, таких як високий рівень бідності, відсутність доступу до банківських послуг для значної частини населення та залежність від грошових переказів мігрантів. Біткоїн з його децентралізованою природою та можливістю прямих транзакцій надав альтернативу для поліпшення фінансової інклюзивності та сприяння економічному зростанню. Відповідно до закону, який набув чинності 7 вересня 2021 року, всі підприємства та організації Сальвадору зобов'язані приймати BTC (Bitcoin) для оплати товарів і послуг разом із доларом США» [1].

Великі компанії, на кшталт MicroStrategy, використовуючи Біткоїн-стратегію, регулярно купує для свого резерву біткоїни. Проте головний цифровий актив може стати у пригоді й малому бізнесу, особливо у країнах, що розвиваються. У розвиненій економіці мають вдало співіснувати як великі корпорації, так і малі підприємства. У деяких галузях ефект масштабу сприяє концентрації капіталу, у той час, як в інших на перший план виходить мобільність та розуміння локальних ринкових умов. Щобільше, державне втручання в економіку часто призводить до монополізації певних галузей і погіршення умов для малого бізнесу. Тож можна передбачити, що за стандарту Біткоїна частка малих підприємств, навпаки, зросте.

Які загальні пріоритети малого бізнесу? Перш за все – максимізація прибутку завдяки раціональному використанню ресурсів та орієнтації на потреби споживачів. Великі корпорації зазвичай менш гнучкі й покладаються на стандартизацію. А малі підприємства та підприємці

можуть пропонувати товари та послуги, що більш орієнтовані на потреби конкретних споживачів. У такий спосіб вони генерують дохід у тих сегментах, які ігноруються іншими компаніями.

Окрім короткострокового отримання прибутку, мале підприємство потребує довгострокової стратегії щодо свого розвитку та можливої експансії. Тут мова йде про накопичення додаткового капіталу, інвестування тощо. Тож так чи інакше малий бізнес потребує надійного засобу заощадження з можливістю подальших вкладень у розширення діяльності [2].

У Китаї в 2019 році було впроваджено цифровий юань, а вже в 2022 в обігу їх було 13,67 млрд. Саме тому розглядається можливість впровадження власної цифрової валюти – цифрової гривні. Проаналізуємо вплив цієї ініціативи на українську економіку та суспільство.

Цифрова гривня або Е-гривня – «це електронна форма грошової одиниці України, емітентом якої є Національний банк» [4]. Основною метою введення цифрової гривні є створення сучасної та ефективної платіжної системи, яка б дозволила знизити витрати на обіг грошей, підвищити ефективність фінансових операцій та покращити доступність фінансових послуг для населення. «Пілотний проєкт реалізується ТАСКОМБАНКОМ, фінтехкомпанією Bitt та Stellar Development Foundation за підтримки Міністерства цифрової трансформації» [4]. Так як проєкт реалізується Stellar Development Foundation, тому саме на базі блокчейну Stellar створюється Е-гривня.

Проаналізуємо переваги та виклики впровадження цифрової гривні (табл. 1).

Таблиця 1. Переваги та виклики цифрової гривні

Переваги	Виклики
1. <i>Зниження витрат на обіг грошей.</i> Цифрова гривня може зменшити витрати, пов'язані з виробництвом, зберіганням та транспортуванням готівки. «За розрахунками Нацбанку України, видатки держави на обслуговування емісійних ОВДП можуть перевищити 235 млрд грн у 2023–2025 роках» [5].	1. <i>Приватність та безпека даних.</i> Є ризики порушення приватності та безпеки даних, оскільки всі транзакції можуть бути відстежені. Даний проєкт написаний на блокчейні, то буде набагато важче зламати код системи.
2. <i>Підвищення ефективності фінансових операцій.</i> Швидкі та зручні електронні платежі сприяють підвищенню ефективності фінансових операцій. Транзакції між користувачами проводяться протягом 5 хвилин та без комісії.	2. <i>Залежність від технологій.</i> Технічні проблеми або кібератаки можуть призвести до відмови системи цифрової гривні. Однією з технологічних проблем може бути нестача девайсів (смартфонів) у старшого покоління та вміння користуватися технологією, але вирішенням цієї проблеми є – навчання громадян на державному рівні (в школах, університетах, ЦНАПах)
3. <i>Боротьба з тіньовою економікою.</i> Введення цифрової гривні може допомогти зменшити тіньову економіку та незаконні фінансові операції.	

Цифрова гривня є перспективним інструментом для модернізації фінансової системи України. Однак важливо не тільки розглядати її переваги, але й усвідомлювати можливі ризики та виклики, які вона несе. Лише ретельний аналіз та обґрунтовані рішення можуть

забезпечити успішне впровадження цифрової гривні та її позитивний вплив на економіку та суспільство України.

Список використаних джерел:

1. Грищенко В. Як біткоїн допомагає Сальвадору. URL: <https://bitcoinmagazine.ua/business/1696930212-k-bitkoyin-dopomagaе-salvadoru>
2. Харьков Д. Чим біткоїн може допомогти малому бізнесу? URL: <https://bitcoinmagazine.ua/business/1716539995-chim-bitkoyin-mozhe-dopomogti-malomu-biznesu>
3. Про е-гривню – цифрові гроші Національного банку. URL: <https://bank.gov.ua/ua/payments/e-hryvnia>
4. Мінцифра з партнерами запускають пілотний проєкт, який допоможе в розробці е-гривні. URL: <https://thedigital.gov.ua/news/zagolovok-mintsifra-z-partnerami-zapuskayut-pilotniy-proekt-yakiy-dopomozhe-v-rozrobtsi-e-grivni>
5. «Друк грошей»: за 3 роки уряд може заплатити НБУ 235 мільярда за ОВДП. URL: <https://minfin.com.ua/ua/2023/03/28/103083578/>

Швець В.Р., ст. гр. ЕК(УП)-42

Науковий керівник: **Гордійчук А.І.**, к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

ОСОБЛИВОСТІ ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

В Україні система регулювання заробітної плати ґрунтується на принципах, закріплених у Конвенціях та Рекомендаціях Міжнародної організації праці (МОП). Це, безсумнівно, є позитивним моментом, адже норми МОП спрямовані на захист прав працівників та забезпечення справедливої оплати їхньої праці.

Система контролю за дотриманням законодавства про оплату праці в Україні є недосконалою. Це призводить до того, що порушення норм МОП часто залишаються безкарними.

На жаль, не всі роботодавці в Україні дотримуються норм МОП щодо оплати праці. Це призводить до того, що багато працівників отримують за свою роботу менше, ніж їм належить. Деякі положення українського законодавства про оплату праці застаріли та не відповідають сучасним ринковим умовам. Це може негативно впливати на конкурентоспроможність українських підприємств.

В Україні система регулювання оплати праці ґрунтується на декількох рівнях. Важливо зазначити, що норми, які регулюються на вищих рівнях (державному та галузевому), є обов'язковими для всіх підприємств галузі.

Норми, які регулюються на рівні підприємства, не повинні суперечити нормам, які регулюються на вищих рівнях. Завдяки цій системі регулювання забезпечується єдність та узгодженість в системі оплати праці в Україні.

Це, в свою чергу, сприяє захисту прав працівників, забезпеченню справедливої оплати їхньої праці та розвитку трудових відносин в країні.

«Галузева угода та колективний договір – це два важливих документи, які регулюють трудові відносини в Україні. Важливо зазначити, що положення колективного договору не повинні суперечити положенням галузевої угоди. Таким чином, галузева угода та колективний договір відіграють важливу роль в регулюванні трудових відносин в Україні. Галузева угода встановлює мінімальні гарантії з питань оплати праці та інших трудових відносин на галузевому рівні» [1].

Колективний договір конкретизує ці гарантії з урахуванням специфіки роботи того чи іншого підприємства. В Україні колективний договір є основним документом, який регулює трудові відносини на підприємстві. Він визначає умови та розміри оплати праці, графік роботи

та режими відпочинку, умови та порядок надання соціальних відпусток, гарантії та пільги для працівників, інші питання, пов'язані з трудовими відносинами на підприємстві.

Однак, на практиці трапляються випадки, коли на підприємстві колективний договір не укладається. У таких випадках власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погоджувати умови оплати праці з профспілковим органом, який представляє інтереси більшості працівників. Це означає, що роботодавець не може самостійно встановлювати умови та розміри оплати праці. Він повинен узгодити ці питання з профспілкою, яка представляє інтереси працівників.

Якщо профспілка не дасть згоди на пропозиції роботодавця, то він може звернутися до органу з питань нагляду за дотриманням законодавства про працю. Цей орган має право розглянути спір та винести рішення, яке буде обов'язковим для обох сторін. Важливо зазначити, що відсутність колективного договору не звільняє роботодавця від обов'язку дотримуватися вимог законодавства про працю. Він зобов'язаний виплачувати працівникам заробітну плату не нижче за мінімальний розмір, надавати їм відпустки та інші соціальні гарантії.

Працівники, які не згодні з умовами оплати праці, які пропонує роботодавець, можуть звернутися до профспілки, органу з питань нагляду за дотриманням законодавства про працю або до суду. Таким чином, відсутність колективного договору не позбавляє працівників їхніх прав. Вони мають право на справедливу оплату праці та інші соціальні гарантії, які їм гарантує законодавство.

«Встановлення мінімальної заробітної плати (МЗП) стає дедалі важливішим інструментом регулювання ринку праці в Європейських країнах. Це пов'язано з прагненням держав забезпечити гідний рівень життя своїм громадянам та стимулювати економічний розвиток. В цілому, встановлення МЗП є важливим інструментом регулювання ринку праці, який може мати як позитивні, так і негативні наслідки. Важливо, щоб при прийнятті рішення про встановлення МЗП враховувалися всі фактори, аби воно мало збалансований вплив на економіку та суспільство» [2].

Окрім систем встановлення МЗП на державному та регіональному рівнях, у світовій практиці широко використовуються тристоронні системи. Це системи, в яких рішення про встановлення МЗП приймаються за допомогою спільних зусиль уряду, роботодавців та профспілок. Важливо зазначити, що тристоронні системи не є універсальними. Їх ефективність залежить від багатьох факторів, таких як рівень довіри між соціальними партнерами, культура соціального діалогу та політична воля. Однак, досвід країн, де використовуються тристоронні системи, показує, що вони можуть бути ефективним інструментом для встановлення МЗП, яка буде справедливою як для працівників, так і для роботодавців.

Список використаних джерел:

1. Коваль М. І., Грибовська Ю. М., Скиба Г. І. Аналітичний огляд та шляхи удосконалення державного регулювання мінімальної заробітної плати й прожиткового мінімуму в Україні. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Економічні науки*. 2022. Вип. 1. С. 72-83.
2. Тибінка Г., Кохана Т. Порівняльний аналіз механізму регулювання мінімальної заробітної плати у зарубіжних країнах та в Україні. *Вісник Львівського національного аграрного університету. Серія : Економіка АПК*. 2019. № 26. С. 163-165.

Шмакова Ю.П., ст. гр. ЕК(УП)-42

Науковий керівник: Шубала І.В., к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

ПРИНЦИПИ І МЕТОДИ ВИМІРЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ

Питання ефективності та продуктивності персоналу стоїть на першому місці в діяльності будь-якої організації чи підприємства. Тому основна мета усіх керівників – є підвищення ефективної роботи усіх працівників. Особливої актуальності дана проблема набирає на сьогоднішній день. Оскільки для того аби домогтися значних результатів діяльності, керівники підбирають собі таких співробітників, які вміють правильно використовувати свій робочий час у вирішенні робочих питань. Що дає змогу збільшити прибуток підприємства, при цьому не докладаючи значну частину коштів.

Управління робочим часом повинне забезпечити максимально комфортні умови праці для працівників. Щоб кожен із них мав можливість відпочивати та виконувати бездоганно свою роботу. Для того аби управління часом було ефективним, управлінцям слід навчитися його досліджувати та вимірювати його основні принципи та методи.

В своїй праці Туріщева М. Б. описала на її думку основні методи обліку робочого часу (табл. 1).

Таблиця 1. Основні методи обліку робочого часу

Метод	Суть методу	Плюси	Мінуси
Паперовий метод	працівник вимірює секундоміром час, необхідний для виконання роботи, а потім записує свої результати	можна використовувати будь-де і будь-коли	легко втратити дані; втрати часу на те, щоб зробити звіт про час, який витрачено на роботу
Довіра	працівник просто повідомляє скільки часу він витратив на роботу, потім на основі цих даних формується його зарплата, враховуючи кількість відпрацьованих годин та погодинну оплату	даний метод найпростіший	Неточність
Хронометраж	здійснюється на основі ділення операцій на елементи і створюють межі між ними за допомогою виражених моментів початку та закінчення операцій	ефективно виявляє втрати часу	–

Примітка. Сформовано автором на основі джерела [1, с.69].

Кожен із методів дослідження робочого часу показує причини його втрати або нераціональне використання робочого часу, що перешкоджає ефективному робочому процесу. З тих чи інших причин, можна визначити ефективність роботи працівника в період від початку роботи і до її завершення та сконцентрувати увагу на основних моментах коли ефективність зменшується.

Методи вимірювання робочого часу дозволяють дослідити структуру робочого часу, за якою можна вирахувати основні його витрати. А також з'ясувати причини та шляхи усунення втрат робочого часу.

В своїй праці Бутенко Д.С. встановила основні етапи вимірювання витрат робочого часу. «Методи встановлення витрат робочого часу мають на меті: виявити структуру витрат

робочого часу для ліквідації витрат часу; оцінити методи та прийоми праці; розрахувати норми та нормативи; встановити причини недовиконання або значного перевиконання норм» [2].

Вимірювання робочого часу здійснюється трьома основними методами:

1. Вимірювання робочого часу методом хронометражу дозволяє дослідити втрати робочого часу за умови повторюваних операцій та за певного відрізка часу. Даний метод є найбільш точним, оскільки визначає не лише початок та кінець роботи, а й основні фактори впливу на використаний час. За допомогою методу хронометражу можна визначити основні причини втрати робочого часу, як і окремого працівника, так і персоналу підприємства в цілому.

2. Наступний метод вимірювання робочого часу є – фотохронометраж. Суть методу полягає в поєднанні двох методів: фотографії робочого часу та хронометражу. Використовується даний метод в тих випадках, коли потрібно дослідити втрати робочого часу більш детально та виділити структуру робочого часу.

3. Метод фотографії робочого часу полягає в спостереженні робочого часу та записі всіх втрат робочого часу в такій послідовності, в якій вони і відбуваються. Метод фотографії робочого часу є найбільш універсальним і ним користуються найчастіше, оскільки можна визначити не лише втрати робочого часу а й причини простоїв та непродуктивності персоналу.

Для проведення обліку робочого часу варто зазначити основні пункти, які будуть виражатися в дослідженні. Від того наскільки деталізовано всі втрати робочого часу, залежить кінцевий результат. Найпростіший спосіб визначити втрати робочого часу на підприємстві є співставлення даних часу запланованого на виконання даної роботи та загальний фонд робочого часу. Якщо ж фонд робочого часу виходить менший від запланованого виконання роботи, то відбуваються втрати робочого часу і тоді керівникові варто звернути на це увагу і звести ці втрати до мінімуму.

Кожен керівник сам підбирає собі методи вимірювання робочого часу, в залежності від специфіки діяльності підприємства, при цьому вони мають бути максимально прості. В основі принципів вимірювання робочого часу лежить вирахування втрат робочого часу та можливі простої. Для більш детального аналізу слід визначити основні причини втрати робочого часу, а також провести аналіз діяльності за звітний період порівнявши його з попереднім.

Список використаних джерел:

1. Туріщева М.Б. Підвищення ефективності використання робочого часу персоналом в організації. Комплексний підхід до модернізації науки : методи, моделі та мультидисциплінарність. 2021. с.69–71.
2. Бутенко Д.С. Теорія управління персоналом на засадах нормування праці та дослідження витрат робочого часу. 2019.

Штанько Д.В., ст. гр. ЕК–41

Науковий керівник: доктор філософії, старший викладач **Косінський П.М.**
Луцький національний технічний університет

ДОСЛІДЖЕННЯ ЗМІНИ ПОКАЗНИКІВ ЗАЙНЯТОСТІ У ВОЛИНСЬКІЙ ОБЛАСТІ

Наразі дослідження впливу зайнятості на соціально-економічний розвиток регіону є ключовим напрямком досліджень у сфері регіональної економіки та соціології. Зайнятість визначає рівень добробуту населення, стабільність економічних процесів і якість життя. Крім того, вона сприяє економічній активності населення, збільшує податкові надходження до місцевих бюджетів, що дозволяє інвестувати в інфраструктуру, освіту та охорону здоров'я. Зайнятість також впливає на соціальну структуру, сприяючи зниженню рівня бідності та соціальних нерівностей. Так, для здійснення аналізу цього впливу обов'язково потрібен

комплексний підхід, що охоплює різноманітні аспекти зайнятості, умов праці, заробітної плати, безробіття та демографічні, економічні та соціальні характеристики населення [1].

Прикладом, аналіз динаміки ринку праці у Волинській області, розташованій на північному заході України, виявляється важливим з точки зору соціально-економічного розвитку. За останні три роки спостерігається незначне зменшення загальної чисельності населення області на 0,7%, що вказує на стабільний, але незначний спад. Слід також зазначити, що чисельність економічно активного населення (вік 15-70 років) показала зростання на 1,3% у 2018-2020 роках, з відмітним збільшенням у 2019 році на 1,5%. У той же час, у 2020 році спостерігається невелике зниження на 0,1%, що пов'язане з демографічними чинниками чи локальною міграцією [2].

Крім того, за результатами аналізу, зайнятість серед населення Волинської області у віці 15-70 років показала зростання на 2,4% у 2019 році, але суттєво знизилася на 0,2% у 2020 році, що пов'язано з економічними викликами, такими як пандемія COVID-19 та повномасштабним вторгненням РФ на територію України.

Так, зайнятість серед працездатного населення області відображає спад у відсотках на кожен наступний рік: на 1,5% у 2019 році, на 1,8% у 2020 році, та загальний зменшення на 3,2% за аналізований період, відображаючи загальну тенденцію на ринку праці. Кількість безробітних майже за період 2018-2020 років зменшилась на 5,0%, що свідчить про стабільність з незначними коливаннями. Аналіз основних показників ринку праці у Волинській області за 2018-2020 роки показує загальну тенденцію до зменшення чисельності населення та зростання чисельності економічно активного населення. Зайнятість економічно активного населення, хоча зросла за аналізований період, показує зменшення зайнятості працездатного населення, що може бути ознакою економічних труднощів у регіоні. Водночас, рівень безробіття залишався відносно стабільним з мінімальними коливаннями. В свою чергу, аналіз даних про валовий регіональний продукт (ВРП) Волинської області за період 2016-2021 років показує загальну тенденцію до зростання. Протягом цього періоду фактичний ВРП зріс з 35 744 млн грн у 2016 році до 92 535 млн грн у 2021 році, що свідчить про значне економічне зростання регіону. Особливо помітний приріст спостерігався у 2017-2019 роках, коли ВРП майже подвоївся. Ці дані свідчать про позитивні тенденції у економічному розвитку Волинської області. Однак для забезпечення сталого зростання важливо враховувати фактори, які впливають на коливання валового регіонального продукту, і розробляти відповідні економічні стратегії [3].

Аналіз даних щодо зайнятості та безробіття у Волинській області за період 2018-2020 років вказує на стабільність з незначними коливаннями. Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років практично не змінювався, коливаючись між 88,6% і 89,4%, а рівень безробіття залишався стабільним на рівні 10,6%-11,4%.

Зайнятість грає важливу роль у визначенні доходів населення регіону, що впливає на їхню купівельну спроможність та життєві умови. Високий рівень зайнятості сприяє зростанню доходів і поліпшенню якості життя, забезпечуючи фінансову стабільність і соціальний благополуччя населення, а зменшення безробіття може сприяти підвищенню рівня життя та інвестицій у розвиток освіти, охорони здоров'я та інфраструктури.

Аналіз доходів і витрат населення Волинської області за 2019-2021 роки вказує на загальне зростання. У 2021 році доходи зросли на 29,8%, склавши 93 685,0 млн грн, порівняно з 2019 роком, тоді як витрати збільшилися на 27,7% до 94 536,0 млн грн. В свою чергу, реальний наявний дохід показав незначне зниження у 2020 році на 4,8% порівняно з попереднім роком [3]. Так, зростання доходів населення Волинської області у 2019-2021 роках свідчить про позитивні зміни в соціально-економічному розвитку регіону, що сприяє підвищенню інвестицій, поліпшенню якості життя та зменшенню економічної нерівності.

Таким чином, оцінка соціально-економічного розвитку регіону є критичним інструментом для аналізу його поточного стану і визначення стратегій подальшого розвитку.

Дослідження показників зайнятості, безробіття та середньомісячної заробітної плати в Волинській області протягом останніх років свідчить про стабільність з невеликими коливаннями. Крім того, позитивними аспектами є зростання середньої заробітної плати та валового регіонального продукту на душу населення. Однак індекс споживчих цін відображає коливання, які потребують уваги та відповідних заходів для підтримки стабільності. Таким чином, загальна оцінка демонструє позитивні тенденції у розвитку, але також вимагає системної роботи над проблемами, такими як інфляційний контроль та створення нових робочих місць для підтримки економічного зростання і соціальної стабільності.

Список використаних джерел:

1. Качан Є., Кошіль А. Зайнятість населення України в контексті збереження її трудового потенціалу. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2018. Вип. 23. С. 66–72.
2. Біль М. М., Левицька О. О. Потенціал активізації зайнятості населення об'єднаних територіальних громад західних та центральних областей України. *Ефективна економіка*. 2019. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7518>
3. Державна служба статистики. Головне управління Статистики у Волинській області : офіційний сайт. URL: <http://www.lutsk.ukrstat.gov.ua/>

Шубала І.В., к.е.н., доцент кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

ЗАХОДИ ПІДВИЩЕННЯ ЯКІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК РОБОЧОЇ СИЛИ У ХАРЧОВІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ РЕГІОНУ

Стратегія підвищення трудового потенціалу харчової промисловості Волинської області в період війни має ґрунтуватися на наукових дослідженнях факторів, що впливають на зайнятість працівників у цій галузі, а також на кращому світовому досвіді подолання кризових явищ у харчовій промисловості. Реалізація запропонованої стратегії дозволить підвищити трудовий потенціал харчової промисловості Волинської області, сприятиме відновленню й розвитку галузі, а також створить умови для створення нових робочих місць та покращення добробуту працівників.

Якісна робоча сила є ключовим фактором розвитку харчової промисловості. Проте, війна 2022 року призвела до значного погіршення ситуації з кадрами в цій галузі. З метою підвищення якісних характеристик робочої сили у харчовій промисловості Волинської області в період війни, пропонуються наступні заходи:

1. Підготовка та перепідготовка кадрів.

Розширення співпраці між навчальними закладами та підприємствами харчової промисловості. Це дозволить навчальним закладам готувати фахівців відповідно до потреб ринку праці, а підприємствам – брати участь у розробці навчальних програм та надавати студентам можливість проходити практику на своїх виробничих потужностях.

Створення центрів професійно-технічної освіти та перепідготовки кадрів. У цих центрах працівники харчової промисловості зможуть отримати нові знання та навички, що дозволить їм підвищити свою кваліфікацію та конкурентоспроможність на ринку праці.

Запровадження програм фінансування навчання та перепідготовки кадрів за рахунок державних коштів або коштів роботодавців. Це дозволить зробити навчання більш доступним для працівників харчової промисловості.

2. Підвищення рівня заробітної плати та покращення умов праці.

Встановлення конкурентоспроможної заробітної плати для працівників харчової промисловості. Це дозволить залучити та утримати кваліфіковані кадри.

Забезпечення безпечних та комфортних умов праці на підприємствах харчової промисловості. Це дозволить зберегти здоров'я працівників та знизити рівень плинності кадрів.

Впровадження програм соціальної підтримки для працівників харчової промисловості. Це може включати надання житла, допомоги з догляду за дітьми, медичного страхування тощо.

3. Стимулювання інноваційної діяльності.

Заохочення підприємств харчової промисловості до впровадження нових технологій та методів виробництва. Це дозволить підвищити продуктивність праці та покращити якість продукції.

Підтримка наукових досліджень у сфері харчової промисловості. Це дозволить розробити нові продукти та технології, які допоможуть підвищити конкурентоспроможність української харчової промисловості на світовому ринку.

Створення сприятливого клімату для інноваційної діяльності. Це може включати надання податкових пільг, грантів та інших форм підтримки для підприємств, які впроваджують нові технології.

4. Підвищення престижу професій у харчовій промисловості.

Проведення профорієнтаційної роботи серед молоді. Це дозволить їм дізнатися про можливості, які пропонує харчова промисловість, та зацікавитися роботою в цій галузі.

Організація конкурсів та фестивалів професійної майстерності. Це дозволить підвищити престиж професій у харчовій промисловості та стимулювати працівників до самовдосконалення.

Заохочення ЗМІ до висвітлення позитивного досвіду роботи харчової промисловості. Це допоможе створити позитивний імідж галузі та залучити нових працівників.

До очікуваних результатів можна віднести також підвищення кваліфікації працівників харчової промисловості, зниження рівня плинності кадрів та підвищення продуктивності праці, а також покращення якості продукції харчової промисловості й зміцнення конкурентоспроможності харчової промисловості Волинської області та України загалом.

З метою стимулювання зайнятості та підвищення трудового потенціалу в цій галузі, пропонуються наступні заходи матеріального стимулювання:

1. Підвищення заробітної плати. Встановлення мінімальної заробітної плати у харчовій промисловості на рівні, що відповідає ринковим умовам. Це дозволить залучити та утримати кваліфіковані кадри. Важливим є також запровадження системи диференціації заробітної плати залежно від кваліфікації, досвіду роботи та складності праці. Це дозволить мотивувати працівників до самовдосконалення та кращої роботи. Також доцільним є використання надбавок та доплат за шкідливі та небезпечні умови праці, роботу у святкові та вихідні дні, нічний час. Це дозволить компенсувати працівникам ризики та незручності, пов'язані з їхньою роботою.

2. Надання соціальних пільг. Це передбачає забезпечення працівників харчової промисловості безкоштовним або пільговим харчуванням. Це дозволить покращити їхнє здоров'я та працездатність. Важливо також надання працівникам харчової промисловості безкоштовного або пільгового проїзду до місця роботи. Це дозволить їм економити час та кошти. Також доцільно надання працівникам харчової промисловості безкоштовного або пільгового медичного обслуговування. Це дозволить їм отримати якісну медичну допомогу в разі потреби. Також важливо надання працівникам харчової промисловості доступу до дитячих садків та інших соціальних об'єктів. Це дозволить їм поєднувати роботу з доглядом за дітьми.

3. Виплата премій та бонусів. Доцільною є виплата премій за високі результати праці, виконання та перевиконання планів. Це дозволить мотивувати працівників до кращої роботи. Також важливою є виплата бонусів за винахідництво та раціоналізаторство. Це дозволить

стимулювати інноваційну діяльність на підприємствах харчової промисловості. Крім того, варто виплачувати бонуси за участь у конкурсах та фестивалях професійної майстерності. Це дозволить підвищити престиж професій у харчовій промисловості та стимулювати працівників до самовдосконалення.

4. Надання житла. Це передбачає надання працівникам харчової промисловості безкоштовного або пільгового житла. Це дозволить їм вирішити проблему житлозабезпечення та залучити кадри до регіону. Важливим є також сприяння будівництву доступного житла для працівників харчової промисловості. Це дозволить створити сприятливі умови для проживання та роботи в регіоні.

Реалізація запропонованих заходів дозволить підвищити трудовий потенціал харчової промисловості у Волинській області в період війни, сприятиме відновленню та розвитку галузі, а також створить умови для створення нових робочих місць та покращення добробуту працівників.

Список використаних джерел:

1. Федотова Т. А. Трансформація трудового потенціалу національної економіки України в умовах воєнного стану. Вісник Одеського національного університету. Серія : Економіка. 2022. Т. 27, Вип. 3. - С. 21-24.
2. Шевченко І. Ю., А. В. Петрик. Нормативно-правове підґрунтя формування, розвитку та використання трудового потенціалу. Соціально-гуманітарний вісник. 2023. Вип. 43. С. 3-9.
3. Шелудько Л. В. Онищенко О. С. Вплив демографічної ситуації на трудовий потенціал країни. Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки. 2021. № 1. - С. 154-167.
4. Шило К.М. Сутність та економічна природа категорії «Трудовий потенціал». Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. 2010. № 2(10). С. 101–106.

Шубалий О.М., д.е.н., професор,
завідувач кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

РОЛЬ ПОЛЬСЬКО-УКРАЇНСЬКОГО ПРИКОРДОННЯ У ПРИСКОРЕННІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

Євроінтеграція України має вирішальне значення для її майбутнього з багатьох причин, незважаючи на продовження повномасштабної війни.

Перш за все, євроінтеграція дозволить забезпечити політичну стабільність та безпеку в Україні. Адже членство в ЄС дає Україні чітку гарантію своєї територіальної цілісності та суверенітету. Це робить країну менш сприйнятливою до зовнішньої агресії та сприяє більшій політичній стабільності. ЄС також пропонує механізми вирішення конфліктів та співпраці, які можуть допомогти Україні вирішити внутрішні проблеми та побудувати більш демократичне суспільство.

По-друге, це сприятиме економічному зростанню та процвітанню України та її регіонів. Адже єдиний ринок ЄС, який налічує понад 450 мільйонів людей, відкриває перед українськими підприємствами широкі можливості для торгівлі та інвестицій. Це може призвести до значного зростання економіки, створення робочих місць та підвищення рівня життя. ЄС також пропонує фінансову допомогу та програми підтримки, які можуть допомогти Україні модернізувати свою інфраструктуру, розвивати малий та середній бізнес та створити більш сприятливий клімат для ведення бізнесу.

По-третє, це сприятиме гармонізації з європейськими стандартами. Оскільки, євроінтеграція передбачає приведення українських законів, норм та стандартів у відповідність до європейських. Це покращить верховенство права, захист прав споживачів та навколишнє середовище в Україні. Це також сприятиме створенню більш справедливої та прозорої системи управління, що може допомогти зменшити корупцію та стимулювати економічне зростання.

По-четверте, слід взяти до уваги переваги від зближення з європейськими цінностями. Адже євроінтеграція ґрунтується на принципах демократії, верховенства права, поваги до прав людини та свободи. Вступаючи до ЄС, Україна зобов'язується дотримуватися цих цінностей, що може призвести до значних політичних та соціальних змін у країні. Це також може допомогти зміцнити українську національну ідентичність та створити більш єдине та згуртоване суспільство.

Тому загалом зближення з Європою дозволить для багатьох українців в рамках євроінтеграції пізнати Європу та її культуру. Це може призвести до більшого обміну людьми, ідеями та товарами, що може збагатити як Україну, так і ЄС. Це також може допомогти Україні стати більш активним учасником міжнародної спільноти та відігравати більш значну роль у вирішенні глобальних проблем.

Звичайно, євроінтеграція також має свої виклики. Україні доведеться провести низку реформ, щоб відповідати європейським стандартам. Це може бути складним та болючим процесом, який потребуватиме значних зусиль та згуртованості з боку українського народу. Проте, потенційні вигоди євроінтеграції значно переважають виклики. Євроінтеграція пропонує Україні шлях до більш стабільного, демократичного та процвітаючого майбутнього. Це можливість для українців жити в кращій країні з більшими можливостями для себе та своїх дітей.

В рамках євроінтеграції України значно зростає роль польсько-українського прикордоння. Зростання ролі польсько-українського прикордоння в рамках євроінтеграції України обумовлене кількома ключовими факторами:

1. Геополітичне значення. Польсько-український кордон лежить на зовнішній межі ЄС, що робить його важливим бар'єром для незаконної міграції, контрабанди та інших транскордонних злочинів. Зростання напруженості у Східній Європі робить прикордоння ще більш важливим для безпеки та стабільності регіону. Польща є активним прихильником євроінтеграції України і може відігравати важливу роль у наданні допомоги та підтримки Україні в цьому процесі.

2. Економічні можливості. Польща є одним з найважливіших торговельних партнерів України. Зростання торгівлі та інвестицій між двома країнами може стимулювати економічне зростання та створити робочі місця в обох країнах. Польща також може допомогти Україні диверсифікувати свою економіку та зменшити залежність від Росії. Спільні інфраструктурні проекти, такі як будівництво нових автомагістралей та залізниць, можуть покращити зв'язність між двома країнами та сприяти розвитку прикордонних регіонів.

3. Культурні зв'язки. Адже між Україною та Польщею існує історична та культурна близькість. Зростання людських контактів між двома країнами може сприяти взаєморозумінню та співпраці. Польща може допомогти Україні зберегти свою культурну спадщину та розвивати свою культурну індустрію.

4. Європейські інтеграційні прагнення. Польща може допомогти Україні впровадити європейські стандарти та норми, що є необхідною умовою для членства в ЄС. Польща також може поділитися своїм досвідом євроінтеграції з Україною, що може допомогти їй уникнути помилок та прискорити процес реформ. Спільна робота України та Польщі над євроінтеграційними проектами може зміцнити їхні відносини та сприяти більш єдиній та інтегрованій Європі.

5. Зростання транзитного потенціалу. Зростання торгівлі між ЄС та Азією робить польсько-український кордон все більш важливим транзитним маршрутом. Розвиток прикордонної інфраструктури та спрощення митних процедур можуть зробити цей маршрут більш ефективним та конкурентоспроможним. Це може принести значні економічні вигоди як Україні, так і Польщі.

Розвиток економіки польсько-українського прикордоння може сприяти економічному відновленню та відбудові України. Це може відбуватися за рахунок збільшення торгівлі та інвестицій між країнами. Польща є одним із найважливіших торговельних партнерів України. Зростання торгівлі між двома країнами може стимулювати економічне зростання та створити робочі місця в обох країнах. Польські інвестиції в Україну можуть допомогти модернізувати українську економіку та зробити її більш конкурентоспроможною. Спільні підприємства та проекти можуть об'єднати польський досвід та українські ресурси для створення нових продуктів та послуг.

Також важливо розвивати транзитний потенціал прикордоння. Адже зростання торгівлі між ЄС та Азією робить польсько-український кордон все більш важливим транзитним маршрутом. Розвиток прикордонної інфраструктури та спрощення митних процедур можуть зробити цей маршрут більш ефективним та конкурентоспроможним. Це може принести значні економічні вигоди як Україні, так і Польщі.

Це забезпечить також створення нових робочих місць. Адже зростання торгівлі, інвестицій та транзиту може призвести до створення нових робочих місць у таких сферах, як логістика, транспорт, туризм та послуги. Це може допомогти зменшити безробіття та підвищити рівень життя в Україні.

Ключову роль відіграватимен й стимулювання розвитку прикордонних регіонів. Зростання економічної активності на польсько-українському кордоні може стимулювати розвиток прикордонних регіонів в обох країнах. Це може призвести до покращення інфраструктури, будівництва нових шкіл та лікарень, а також створення нових можливостей для дозвілля та розваг.

До важливих напрямів дій слід також віднести підтримку малого та середнього бізнесу. Адже, польські та українські малі та середні підприємства ожуть співпрацювати для розширення своїх ринків та виходу на нових клієнтів. Це може допомогти цим підприємствам зростати та створювати нові робочі місця. Зі свого боку, Уряди Польщі та України можуть надати таким підприємствам фінансову та технічну допомогу для підтримки їхнього розвитку.

Звичайно, для реалізації цих можливостей необхідно буде докласти значних зусиль з боку як України, так і Польщі. Потрібно буде провести реформи, розвинути інфраструктуру та спростити митні процедури. Проте, потенційні вигоди від розвитку польсько-українського прикордоння дуже значні. Це може допомогти Україні відновити свою економіку та стати більш процвітаючою та конкурентоспроможною країною.

Загалом зростання ролі польсько-українського прикордоння – це позитивна тенденція, яка може принести користь обома країнам. Це може допомогти Україні наблизитися до членства в ЄС, стимулювати економічне зростання та зміцнити безпеку та стабільність у регіоні.

Список використаних джерел:

1. A. Miszczuk (red.), 2017, Wyzwania rozwojowe pogranicza polsko-ukraińskiego, Norbertinum, Lublin, ss. 288.
2. Z. Pastuszek, A. Miszczuk (red.), 2023, Transformacja gospodarcza. Od gospodarki centralnie planowanej do gospodarki opartej na wiedzy. Monografia inspirowana aktywnością naukową Profesora Macieja Bałtowskiego, Wydawnictwo UMCS, Lublin, s. 296.
3. O. Shubalyi, A. Miszczuk, 2022, Evaluation of the financial support for the implementation of the 2030 Sustainable Development Goals in the border regions of Poland and Ukraine „Wiadomości Statystyczne. The Polish Statistician”, vol. 67, 6, s. 1-28, DOI: 10.5604/01.3001.0015.88

Юскевич-Красковська А.О., ст. гр. ЕК(УП)-42

Науковий керівник: **Шубала І.В.**, к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки
Луцький національний технічний університет

СУТЬ ТА ЗМІСТ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

У сучасних умовах фактор праці стає ще більш важливим і працівники повинні організовувати свою діяльність таким чином, щоб отримати якомога більшу віддачу від своєї праці. «Таким чином, формування зрілої робочої сили, що складається з необхідних спеціалістів, є важливим завданням для компанії та для ефективного розвитку підприємства, але продовженням цього напрямку управління є забезпечення належної мотивації працівників до роботи» [1].

Мотивація персоналу - це комплекс заходів, що застосовуються керівництвом компанії або фірми, основною метою яких є стимулювання і створення умов праці, в яких співробітники відчувають себе максимально комфортно.

Мотивація часто асоціюється з процесами, в яких люди беруть участь щодня. Ці процеси пов'язані з поведінкою, яка передбачає високий ступінь підготовки до виконання певного завдання, наприклад, навчання або роботи, для досягнення мети.

Якщо порівняти досягнення бажаного результату менш мотивованою людиною з більш мотивованою, то очевидно, що більш мотивована людина виконує завдання більш ефективно. Адже така людина налаштована на розвиток, підвищення ефективності та досягнення поставлених цілей.

«Основними факторами, які гарантують формування людського капіталу, є здоров'я, знання, добробут, освіта та рівень життя. Тому розвиток і реалізацію людського капіталу не можна розглядати без урахування мотивації людей» [2].

Мотивація – це прагнення до дії, яке є фізіологічним процесом, який регулює поведінку людини, визначає спрямованість її дій, організовує її діяльність, підтримує її стійкість.

«Новий підхід до теорії, започаткований Е. Мейо, полягав у наступному: добре сплановані операції та висока заробітна плата не обов'язково пов'язані з підвищенням продуктивності, тобто Е. Мейо першим звернувся до важливості емоційного інтелекту. Мотивація походить від керівництва, яке займається створенням стимулів для працівників, а також підтримкою довгострокового впливу на них» [1].

Незалежно від того, наскільки добре розвинений кадровий потенціал компанії з точки зору якості та кількості, завжди потрібно докладати зусиль для його підтримки та розвитку. Розвиток кадрового потенціалу слід розглядати з точки зору працівників, тобто як найважливішу характеристику, що відображає якісні зміни в робочій силі.

Окрім цього, для роботодавців важливим є визначити цілі мотивації персоналу, тобто з якою метою та який буде результат підвищуючи мотивацію персоналу на підприємстві (рис. 1). Ці цілі можуть бути досягнуті за допомогою різноманітних способів та методів таких, як фінансові стимули, визнання досягнень, можливості кар'єрного зросту.



Рис. 1. Основні цілі мотивації персоналу (побудовано автором)

Управління мотивацією людей – це процес розробки та впровадження заходів, спрямованих на вдосконалення навичок, знань, мотивації та здібностей працівників, необхідних для розробки загальної стратегії компанії. Видно, що основними завданнями управління стимулюванням персоналу є навчання, підвищення якості працівників, мобілізація трудового ентузіазму, мотивація працівників працювати на високому рівні.

Системи заохочення працівників – визначається як системи управління, яка призначена для впливу на мотивацію працівників та максимізації ефективності організації що передбачає встановлення взаємозв'язку між корпоративними цілями, організаційною структурою різних відділів та цілями окремих працівників організації.

Мотивація співробітників – є одним із головних обов'язків компанії та важливий фактор, що сприяє підвищенню продуктивності праці. Щоб надихати команди, необхідно використовувати методи заохочення для постійного розвитку, враховуючи при цьому можливості компанії та вподобання працівників.

Рівень ефективності роботи співробітника залежить не тільки від його здібностей або кваліфікації. Щоб компанія досягла оптимальних результатів, співробітники повинні мати хороший баланс між здатністю виконувати поставлені завдання та бажанням їх виконувати. Такий баланс підвищує продуктивність і ефективність. Коли співробітники мають внутрішню або зовнішню мотивацію, вони виявляють ентузіазм у своїй роботі та досягають кращих результатів.

Список використаних джерел:

1. Заставнюк Л. Мотивація персоналу як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Економіка та суспільство*, 2022. С. 45
2. Овчарук О. М. Трансформація методології стимулювання та мотивації персоналу. *Економічний простір*. 2021. С. 48-52.

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

**УКРАЇНА – ЄС:
ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

**Матеріали міжнародного наукового семінару
16 травня 2024 року**

**Відповідальний за випуск:
д.е.н., професор Шубалий О.М.**

**Відповідальний секретар:
Ходун Ю.В.**

Матеріали подано в авторській редакції

Підписано до друку 28.06.2024 р.
Формат 60x84/16
Ум. друк. арк. _____ Обл.-вид. арк. _____
Тираж 100 прим. Зам. № _____

Відділ іміджу та промоції
Луцького національного технічного університету
43018, м. Луцьк, вул. Львівська, 75

Друк – кафедра економіки ЛНТУ

