Міністерство освіти і науки України
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
Навчально-науковий інститут економіки та бізнес-освіти
Центральноукраїнський національний технічний університет
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
Громадська організація «Об'єднання педагогів і науковців України»

«СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДИНАМІКИ»

Матеріали X Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції здобувачів вищої освіти та молодих учених
(м. Умань, 16 листопада 2023 р.)

Умань-2023

УДК 330.3(06)
С91

Головний редактор:

Слатвінський М. А., кандидат економічних наук, доцент, директор Навчально-наукового інституту економіки та бізнес-освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Редакційна колегія:

Богашко О. Л., кандидат економічних наук, доцент кафедри маркетингу, менеджменту та управління бізнесом Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини;

Подзігун С. М., кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри маркетингу, менеджменту та управління бізнесом Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини;

Чвертко Л. А., кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів, обліку та економічної безпеки, заступник директора з наукової роботи ННІ економіки та бізнес-освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Рекомендовано до друку вченою радою
Навчально-наукового інституту економіки та бізнес-освіти
Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини
(протокол № 4 від 21 листопада 2023 р.)

С91

Сучасні проблеми і перспективи економічної динаміки : матеріали X Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. здобувачів вищ. освіти та молодих учених (м. Умань, 16 листоп. 2023 р.) / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини, Навч.-наук. ін-т екон. та бізнес-освіти [та ін.] ; [голов. ред. М. А. Слатвінський ; редкол. : О. Л. Богашко, С. М. Подзігун, Л. А. Чвертко] – Умань : УДПУ імені Павла Тичини, 2023. – 641 с.

Збірник містить наукові тези X Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції здобувачів вищої освіти та молодих учених «Сучасні проблеми і перспективи економічної динаміки», яка відбулася 16 листопада 2023 р. на базі Навчально-наукового інституту економіки та бізнес-освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Матеріали відображають результати досліджень учених, викладачів, аспірантів та здобувачів вищої освіти з актуальних проблем розвитку національної економіки.

Матеріали публікуються у авторській редакції.
За підбір і точність наведених фактів, цитат, даних, власних імен та іншої інформації несуть особисту відповідальність автори тез доповідей.

УДК 330.3(06)
© Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, 2023

З М І С Т

СЕКЦІЯ 1. МАКРОЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Ващишин О. О., Майструк В. О.
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ
У СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ 16
Зборщик Т. Л.
ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ДОМОГОСПОДАРСТВ
ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО СУБ'ЄКТА МАКРОЕКОНОМІКИ 20
Краснікова-Колосова С. В.
ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ НА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ 23
Макаренко А. М.
ГРОШОВА ЕМІСІЯ І ГРОШОВИЙ ОБІГ В СИСТЕМІ ГРОШОВО-
КРЕДИТНОГО РЕГУЛЮВАННЯ 27
Паскар О. А.
РОЗВИТОК МАЛОГО І СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ 33
Поповкіна О. С.
АНАЛІЗ РІВНЯ БЕЗРОБІТТЯ НА КІРОВОГРАДЩИНІ: ПРИЧИНИ
ТА ТЕНДЕНЦІЇ 36
Тихенька І. В.
КЛАСТЕРИ ПРИКАРПАТТЯ ЯК ЕФЕКТИВНІ ІНСТРУМЕНТИ
ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ 40
Шишкова Д. С.
ІНСТРУМЕНТИ ЗАЛУЧЕННЯ ІНВЕСТИЦІЙНИХ РЕСУРСІВ
ДЛЯ ВІДБУДОВИ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ 44

СЕКЦІЯ 2. СУЧАСНІ ТРЕНДИ У РОЗВИТКУ ФІНАНСІВ, СТРАХУВАННЯ ТА БАНКІВСЬКОГО БІЗНЕСУ

Боровий О. В.
БАНКІВСЬКЕ КРЕДИТУВАННЯ МАЛОГО І СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ
В УКРАЇНІ 48
Васильєва В. Є.
СПІВПРАЦЯ УКРАЇНИ З МІЖНАРОДНИМ ВАЛЮТНИМ ФОНДОМ 52

Смаровоз В. В.
ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ВЗАЄМОУЗГОДЖЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ТА СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА 427
Степовий С. М.
СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ 430
Фоменко Н. А.
МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В ТЕОРІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ 434
Чернов А. О.
ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ 437
Шевченко О. П., Кримінська І. Ю.
УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ 440
Щербатюк А. Р.
ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТИХ ЯКОСТЕЙ ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖЕРА 444
Yurynets Z. V., Yurynets R. V.
ANALYSIS OF LEADER'S COMPETENCIES IN THE ORGANIZATION'S MANAGEMENT SYSTEM 447

СЕКЦІЯ 7. СУЧАСНИЙ СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА, ТОРГІВЛІ ТА БІРЖОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Амелін І. С.
ЧИННИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛІКВІДНОСТІ ТА ПЛАТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМНИЦЬКИХ СТРУКТУР 451
Гуменюк А. В., Козел К. А.
МОДЕРНІЗАЦІЯ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ДЖЕРЕЛО ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ 455
Діброва Д. І.
ВПЛИВ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ НА РОЗВИТОК УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ 459
Корнєєва І. О.
РЕІНЖИНІРИНГ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ЯК НАПРЯМОК ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ 463
Корнєєва О. О, Корнєєва І. О.
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВПРОВАДЖЕННЯ РЕІНЖИНІРИНГУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ СФЕРИ ПОСЛУГ 468
Бугайчук А. А.
ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ 472

Список використаних джерел:

1. Моргулець О. Б. Менеджмент у сфері послуг. Київ: Центр учбової літератури, 2012. 384 с.
2. Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. Теоретичні та прикладні засади менеджменту. Львів: НУ «Львівська політехніка» (Інформаційно-видавничий центр «ІНТЕЛЕКТ+» Інституту післядипломної освіти), «Інтелект–Захід», 2002. 228 с.
3. Колот А. М. Мотивація персоналу. Київ : Вид-во КНЕУ, 2002. 337 с.
4. Дуда С. Т., Кіщак Х. Р. Мотивація та результативність праці персоналу підприємства: їх сутність та взаємозв'язок. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2010. Вип. 20.14. С. 188–193.
5. Мельникова О. А. Мотивація персоналу: еволюція, сучасні теорії та проблеми практики. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2012. № 1. С. 149–153.
6. Ровенська В. В. Мотивація персоналу в період економічної кризи. *Вісник економічної науки України*. 2010. № 1. С. 88–90.
7. Ядранський Д. Праця як соціально-психологічний феномен розвитку суспільства. *Соціальна психологія*. 2009. № 1. С. 93–102.

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ІТ-СФЕРИ

Чернов А. О., *аспірант*
Науковий керівник:
канд. екон. наук., доцент Подзігун С.М.
Уманський державний педагогічний
університет імені Павла Тичини

Розвиток ІТ-сфери в Україні стрімко набирає обертів, а проблема мотивації персоналу стає все більш актуальною. Сьогодні попит на ІТ-фахівців перевищує пропозицію, що ускладнює для компаній пошук і утримання кваліфікованих спеціалістів. Система мотивації та стимулювання персоналу підприємства сфери інформаційних технологій впливає на трудову, громадську та творчу діяльність кожного працівника, а також позначається на кінцевому результаті

діяльності всієї організації. За умов ефективного мотивування працівників ІТ-підприємства можуть підвищити свій економічний потенціал і покращити привабливість спеціальності для підлеглих.

В умовах конкуренції людський потенціал є визначальним фактором розвитку організації. Мотивація стає важливим елементом в системі роботи з трудовим потенціалом і ефективної діяльності організації [1]. Завдання керівництва – мотивувати працівників до ефективної робити, обов'язок персоналу – відповідально виконувати поставлені керівництвом завдання.

За даними проведеного дослідження у жовтні-листопаді 2022 року Асоціація IT Ukraine, встановила, що за підсумками 9-и місяців 2022 року ІТ-галузь в економіку України принесла 6 млрд дол. США експортної виручки та досягла 10% зростання у порівнянні з 2021 роком. ІТ є однією з провідних індустрій української економіки та стрімко зростає щороку. Так, за останні 6 років частка експорту комп'ютерних послуг у ВВП зросла з 1,8% до 3,5%, а загалом в експорті послуг – з 13,4% до 37,8%. ІТ-галузь здебільшого орієнтована на експорт. Останні 6 років обсяг експорту комп'ютерних послуг зростав у середньому на 26,8% щороку й у 2021 році досяг 6,9 млрд дол. США [2].

Виконавчий директор Асоціації IT Ukraine Костянтин Васюк, зазначив, що майже 40% від усіх послуг, які експортує Україна на зовнішній ринок, це послуги ІТ. Також цікавою є така цифра: в ІТ працює 2% усіх зайнятих осіб, які взагалі залучені в економу країни. Це становить 3,5% у ВВП [2]. Робота фахівців ІТ-компаній пов'язана зі створенням нових продуктів, саме тому необхідно максимально використовувати інтелектуальні ресурси і внутрішню мотивацію співробітників, на що можна вплинути, використовуючи правильно підібрані мотиваційні фактори. Менеджери з персоналу (експерти з підбору та управління персоналом) часто оцінюють зовнішні мотиви розробників, не торкаючись їх внутрішніх мотивацій і не розглядаючи їхню залежність один від одного. Тому необхідна практична робота з підвищення продуктивності працівників ІТ-сфери з урахуванням внутрішньої і зовнішньої системи мотивації.

Федоришин Г., Боярчук Ю. За допомогою авторського опитувальника встановили, які матеріальні та нематеріальні стимули

присутні в українських ІТ-компаніях. Обираючи чинники, які є найважливішими при виборі роботодавця, більшість розробників обрали шість наступних: заробітна плата, професійне зростання, сприятливий психологічний клімат, комфортні умови праці, цікаві завдання та гнучкий графік роботи. Обираючи складові соціального пакету, які є вирішальними при виборі роботодавця, відповіді респондентів розподілились по різному. Для деяких категорій важливими є лікарняний (48%), спортивні програми (48%), заохочення за роки роботи в компанії (52%). Опитуваних цієї категорії не зацікавили такі складові соціального пакету, як матеріальна допомога на важливі події в житті, кредити, добровільне медичне страхування для рідних, програми для дітей співробітників. Інші респонденти більше звертають увагу при виборі роботодавця на такі складові: лікарняний (52%), додаткова відпустка (57%), проведення технічних заходів, таких як змагання, неформальні зустрічі, спільноти (57%) [3]. Отже для віх категорій опитуваних важливою є складова соціального пакету – лікарняні і додаткова відпустка. Встановлено, що початківці більше задоволені організацією праці та психологічним кліматом в колективі. Працівники сфери ІТ з досвідом роботи також задоволені сприятливим кліматом в колективі та відповідним розміром винагороди.

Визначивши основні цінності працівників, керівництво ІТ-підприємства може розробити ефективний план мотивації своїх підлеглих. Важливо знати, що зі зростанням досвіду у працівника ІТ-підприємства на другий план відходять такі цінності як цікава робота, активне життя, пізнання та ефективність у справах. Досвідчені працівники воліють працювати на одинці, тоді як початківці – в колективі, оскільки можуть перейняти досвід у старших колег.

Для усіх працівників підприємств ІТ-сфери є важливим гнучкий графік роботи, їжа в офісі, зони відпочинку, спортзал, можливість проходження курсів підвищення кваліфікації, соціальний пакет, страхування, а також можливість вивчати іноземну мову.

Отже, особливість мотивації працівників ІТ-сфери є максимальна активізація інтелектуальних ресурсів через вірно підібрані мотиваційні чинники. Внутрішньою мотивацією працівника ІТ-сфери є гідна заробітна плата, яка відповідає трудозатратам, соціальний пакет, сприятливий психологічний клімат у колективі, комфортні умови праці,

можливість підвищувати кваліфікацію та навчання, гнучкий графік роботи, додаткова відпустка і професійне зростання.

Список використаних джерел:

1. Пачева Н. О., Подзігун С. М. Вплив мотиваційного менеджменту на ефективність діяльності організації. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Сер. Економічні науки.* 2021. Т. 3, № 11 (55). С. 42–46. DOI : https://doi.org/10.25313/2520-2294-2021-11-7671
2. Як IT-індустрія розвиває інші галузі економіки у 2022 році URL : https://finance.ua/ua/goodtoknow/jak-it-industrija-rozvyvae-inshi-galuzi-ekonomiky
3. Федоришин Г., Боярчук Ю. Особливості мотивації професійної діяльності працівників IT-сфери. URL : https://journals.pnu.edu.ua/index.php/psp/article/view/2948/3360

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Шевченко О. П., Кримінська І. Ю., *здобувачі вищої освіти*
Науковий керівник:
канд. екон. наук., доцент Пачева Н. О.
Уманський державний педагогічний
університет імені Павла Тичини

Удосконалення систем управління персоналом зумовлено потребою в приведенні її у відповідність до вимог розвитку світової економіки. Економічна ефективність діяльності підприємства залежить від того наскільки дієво здійснюється управлінська діяльність і реалізується весь творчий потенціал працівників, мобілізуються їх здатності та безпомилково організується трудовий процес.

Сучасні підприємства відчувають зростаючу потребу у кваліфікованих та компетентних спеціалістах. Посилюється роль людського чинника як необхідна умова ефективності виробництва та впровадження інновацій.

З практики можна побачити, що нині для підприємства вирішення