Міністерство освіти і науки України
Центральноукраїнський національний технічний університет

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНА МОДЕЛЬ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Матеріали
VI Міжнародної науково-практичної конференції

м. Кропивницький, 07-08 грудня 2023 року

Кропивницький
ЦНТУ
2023

УДК 330.34:330.117
ББК 65
К64

Рекомендовано до друку Науково-технічною радою
Центральноукраїнського національного технічного університету
(протокол № 13 від 28 грудня 2023 року)

К64 Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України : матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф., м. Кропивницький, 07-08 груд. 2023 р. / М–во освіти і науки України, Центральноукраїн. нац. техн. ун–т. — Кропивницький : ЦНТУ, 2023. — 397 с.

Видання містить матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції «Конкурентоспроможна модель інноваційного розвитку економіки України», яка відбулась 07-08 грудня 2023 року у Центральноукраїнському національному технічному університеті, м. Кропивницький.

Доповіді присвячені результатам наукових досліджень у сферах державного та муніципального управління, державного регулювання інноваційного розвитку економіки, розвитку людського потенціалу в контексті інноваційно-інвестиційних трансформацій, розвитку реального сектору економіки, галузей та інфраструктури, викликів функціонування бізнес-структур в умовах посилення діджиталізації та ІТ-технологій.

Відповідальний за випуск: к.е.н., доц. *Рябоволик Т. Ф.*

Редакційна колегія: д.е.н., проф. *Музиченко А. С.*, к.е.н., доц. *В'юник О. В.*, д.е.н., проф. *Сибірцев В. В.*, д.е.н., проф. *Зайченко В. В.*

Комп'ютерна верстка *А. О. Доренська*

Матеріали публікуються у авторській редакції та в алфавітному порядку за прізвищем першого автора.
Відповідальність за зміст та академічну доброчесність несуть автори.

Адреса організаційного комітету конференції
Центральноукраїнський національний технічний університет
Кафедра екоміноміки, менеджменту та комерційної діяльності
просп. Університетський, 8, м. Кропивницький, 25006
(0522) 55-10-49, kafedraemkd@gmail.com; www.kntu.kr.ua

© Автори, 2023
© Центральноукраїнський національний технічний університет, 2023

ЗМІСТ

Tetiana But, Ivan But
UKRAINE IN THE GLOBAL TOURISM MARKET 17

Olga Bielan
IMPROVING THE COMPETITIVENESS OF BALNEOLOGICAL, SPA AND WELLNESS CENTRES BY IMPLEMENTING INNOVATIVE STRATEGIES (ON THE EXAMPLE OF VARNA MUNICIPALITY) 19

Kostiuk Mykola V., NataliaTrusova
NEUTRALIZING THE INFLUENCE OF RISKS ON THE COMPETITIVENESS PROCESSING INDUSTRY 23

Melnyk Oleksiy V., NataliaTrusova
DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE FINANCIAL MARKET 25

Sitnicki, M.
DIGITALIZATION OF RESEARCH UNIVERSITIES 27

Sochynska-Sybirtseva I.
PRIORITY TECHNOLOGICAL TRANSFORMATIONS IN THE HR SYSTEM TOWARDS DIGITALIZATION 29

Stepaniuk R.S., NataliaTrusova
DETERMINANTS OF SUSTAINABLE ECONOMIC DEVELOPMENT OF AGRICULTURAL ENTERPRISES 31

Svitlana Popova, Alina Marukhnich, Viktor Khabibullin
THE ROLE OF THE CREATIVE ECONOMY IN FILLING LOCAL BUDGETS 33

Gornostaev O., Kovalenko N.
MODELS OF AIRLINE COMMERCIAL BUSINESS PROCESSES 35

Авдєєв І.Д., Фомічов К.С.
ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ 38

Адамчук К.М., Горпинченко О.В.
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ 39

Андрощук Д.А., Горпинченко О.В.
РОЛЬ МАЛОГО БІЗНЕСУ У РОЗВИТКУ ГРОМАД.....41

Андрощук І.О., Олійник О.М.
ПРИНЦИПИ РОЗРОБКИ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ 43

Бабак О.О., Горпинченко О.В.
УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ КРЕДИТНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВ 45

Баднауі А.А., Андрощук І.О.
ПОРТРЕТ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА МЕДИЧНОГО ЗАКЛАДУ 47

Ушакова Я.В., Музиченко А.С.
ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ АКЦІОНЕРНИМ КАПІТАЛОМ БАНКІВСЬКИХ УСТАНОВ 352

Ушенко Н.В., Ушенко О.П.
ТРАНСФОРМАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ 354

Хацько В.О., Андрощук І.О.
КЛЮЧОВІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ СТАЛИМ РОЗВИТКОМ МІСТА 356

Хміль О.В., Грінка Т.І.
УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В КОРПОРАТИВНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ 358

Цьома М.Ю., Орлова А.А.
ЛОГІСТИЧНИЙ АСПЕКТ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА: СТРАТЕГІЇ УДОСКОНАЛЕННЯ 359

Чабанюк Є.М., В'юник О.В.
АКТУАЛЬНІ ТРЕНДИ ІНСТРУМЕНТАРІЮ У СФЕРІ МЕНЕДЖМЕНТУ БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ СТРІМКОГО РОЗВИТКУ НОВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ 361

Чаплюн В.М., Горпинченко О.В.
СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ 363

Чемерис В.С., Рябоволик Т.Ф.
МЕНЕДЖМЕНТ ЯКОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ АВТОМОБІЛЬНОГО ТРАНСПОРТУ 364

Черненко Р.В., Гаврилова Н.В.
НАПРЯМКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ В КРИЗОВИХ УМОВАХ 366

Чернов А.О.
ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ІТ-СФЕРИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ 367

Чурилович О. А.
СТРАХОВИЙ РИНОК УКРАЇНИ, ЗАКОНОМІРНОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ВІЙНИ 369

Чурилович В. А.
ДЕМОГРАФІЧНІ ПРОЦЕСИ ТА СУЧАСНИЙ СТАН ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ УКРАЇНИ 371

Чурзін І.Ю., Коваленко С.В.
КАДРОВА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА 373

Чорбу Д., Доренська А.
РОЛЬ СОЦМЕРЕЖ В КОНСАЛТИНГОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ 374

Шамара В.С., Левченко А.О.
ІНСТРУМЕНТИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ У РАМКАХ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА 375

Шапа Н.М.
УПРАВЛІННЯ СТРЕСОМ ЯК СУЧАСНА КОМПЕТЕНЦІЯ МЕНЕДЖЕРА 377

результат – практично кожне підприємство погіршило показники ліквідності, а період погашення короткострокової кредиторської заборгованості суттєво зріс. Орієнтовно через три місяці після початку війни, коли бізнес оговтався від атак, його активність була частково відновленою, однак це принципово змінило політику управління ліквідністю.

Підприємства, які залишились працювати в умовах війни зіткнулись із проблемою нестачі залучених ресурсів, припиненням банківського кредитування. Адже, численна кількість підприємств були вимушені терміново розрахуватися із поточною заборгованістю і забезпечувати вже наступні поставки товарів та ресурсів за рахунок власних джерел. Таким чином, в умовах воєнного стану більшість компаній відмовилися від залученого капіталу і перейшли на самофінансування. Це призвело до збільшення внутрішньої заборгованості, зокрема із заробітної плати. Це теж негативний метод, адже виникла висока ймовірність втрати кваліфікованого персоналу назавжди.

Ефективна політика управління фінансовою стійкістю в умовах воєнного часу передбачає активізацію інноваційної та інвестиційної діяльності, що вимагає додаткових фінансових вкладень. Це підтверджує необхідність формування фінансової подушки безпеки, яка дозволяє залишатися ліквідними та платоспроможними і при цьому акумулювати кошти для розвитку. Підприємству доцільно розвивати додаткові канали збуту.

Отже, на фінансову стійкість підприємства впливає багато чинників, спричинених військовим станом. Основний із них – нестабільність зовнішнього середовища, яка вимагає грамотного фінансового управління та швидких реакцій на різні виклики. Кожне підприємство, яке працює в умовах воєнних дій, стикається з ситуацією, коли необхідно коригувати бізнес-моделі для того, щоб продовжити функціонування на ринку. Основними завданнями при цьому є організація безпеки для персоналу та клієнтів, збереження кадрів та забезпечення платоспроможності перед постачальниками.

Література:

1. Клебанова Т. С., Димченко О.В., Рудаченко О.О. Оцінка, аналіз і попередження кризового стану підприємств житлово-комунального господарства : монографія. Харків. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О. М. Бекетова. Харків: ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2016.193 с.

2. Костенко Ю, Короленко О., Гузь М. Аналіз фінансової стійкості підприємства в умовах воєнного стану. *Економіка та суспільство*. 2022. 2022. Вип. 43. С.

Чернов А.О., аспірант
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
м. Умань, Україна

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ІТ-СФЕРИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Еволюцією розвитку характеризується управлінська діяльність, яка веде до зміни людини економічної в людину соціальну, а системні трансформації, що відбуваються в суспільстві та економіці, змушують до впровадження нових концептуальних підходів у мотиваційній політиці. Зміни в характері і змісті праці, зумовлені повною автоматизацією виробництва, розповсюдженням гуманістичних тенденцій у всіх сферах суспільного життя та відбиваються на появі й формуванні нових стимулів. Сучасна політика стимулювання кадрів, враховуючи особливу роль персоналу підприємств у сфері інформаційних технологій, як основного інтелектуального ресурсу в корпоративній діяльності, має відповідати системним принципам і вимогам сучасності.

ІТ-сфера України стрімко розвивається, а питання мотивації талантів стає все більш актуальним. Нині попит на ІТ-спеціалістів перевищує пропозицію, що обтяжує компаніям пошук і утримання кваліфікованих фахівців. Мотиваційна політика персоналу підприємств ІТ-сфери впливає на трудову, громадську та творчу діяльність кожного працівника, а також впливає на кінцеві результати діяльності усього підприємства. За умови ефективної мотиваційної політики співробітників ІТ-компаній можуть збільшити економічний потенціал підприємства та підвищити привабливість професії.

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 полягає в тому, щоб мотивувати співробітників на ефективне виконання роботи, а відповідальність співробітників – якісно виконувати поставлені керівництвом завдання.

За проведеним у жовтні-листопаді 2022 року дослідженням Асоціацією IT Ukraine, встановлено, що за дев’ять місяців 2022 року ІТ-галузь принесла 6 млрд дол. США експортної виручки в економіку України 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-компанії пов'язана зі створенням нових продуктів, тому необхідно максимально використовувати інтелектуальні ресурси співробітників і внутрішню мотивацію, на яку можна вплинути шляхом правильного вибору факторів мотивації.

Політика заохочення вітчизняних підприємств повинна змінюватися з процесом глобалізації, економічної трансформації, поширення культурних тенденцій, трудового інтелекту та соціалізації. Це об'єктивні сучасні процеси, які визначають ступінь розвитку підприємства і висувають нові вимоги до мотивації персоналу. Менеджери з персоналу оцінюють зовнішні мотиви розробників, не торкаючись їхніх внутрішніх стимулів. Саме тому необхідно підвищувати продуктивність ІТ-співробітників, враховуючи як внутрішню, так і зовнішню системи мотивації.

Керівництво ІТ-підприємств визначивши основні цінності співробітників, може розробити ефективний план мотиваційної політики персоналу. Варто зазначити, що зі збільшенням досвіду співробітників в ІТ-компаніях такі цінності, як цікава робота, активне життя, знання та ефективність бізнесу поступово відходять на другий план. Досвідчені співробітники віддають перевагу працювати поодинці, тоді як новачки віддають перевагу роботі в команді, оскільки вони можуть вчитися у старших колег. Гнучкий графік роботи, офісне харчування, зони відпочинку, тренажерні зали, можливість проходити курси підвищення кваліфікації, соціальні пакети, страхування та можливість вивчати іноземні мови важливі для всіх співробітників ІТ-компанії.

Отже, особливість мотивації політики підприємств ІТ-сфери є вірно підібрані мотиваційні чинники задля максимальної активізація інтелектуальних ресурсів працівників. Внутрішньою мотивацією працівників ІТ-підприємств є гідна оплата праці, відповідна вартості праці, соціальні переваги, хороша психологічна атмосфера в колективі, комфортні умови праці, можливість підвищення кваліфікації та навчання, гнучкий графік роботи, додаткові відпустки та кар’єрний розвиток.

Література:

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

Чурилович О. А.
аспірант 1 курсу, спеціальності 051-Економіка
Академія праці, соціальних відносин і туризму, м. Київ, Україна

СТРАХОВИЙ РИНОК УКРАЇНИ, ЗАКОНОМІРНОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО РОЗВИТКУ В УМОВАХ ВІЙНИ

Сучасний світ в міру розвитку інноваційних технологій перебуває в стані швидкої трансформації, яка породжує різного роду виклики та загрози. Стан захищеності суспільства безпосередньо впливає на рівень економічного розвитку, тому питанням безпеки функціонування суб'єктів господарювання відводиться велика увага. Саме страхування, як особливий вид фінансової діяльності, приймає основні виклики ризику та небезпек як для громадян, так і для суб'єктів господарювання. За своїм сутнісним змістом страхова діяльність передбачає прийняття ризиків непередбачуваних подій, негативних чинників та збитків користувачів послуг. Виконуючи свою основну діяльність, страхові компанії акумулюють великі суми коштів, які можуть спрямовувати в різні галузі економіки, виступаючи в ролі інвестора. Використання ресурсів страхових компаній в якості інвестицій суттєво впливає на розвиток країни, а розвинутий страховий ринок забезпечує потреби населення та суб'єктів господарювання в необхідному захисті.

На сьогодні Україна зазнає вагомий негативний вплив в соціальній та економічній сферах через збройну агресію російської федерації. Й через міжнародні канали взаємодії кризові тенденції поширюється також на інші країни. Страховий ринок, який має забезпечувати надійне соціально-економічне середовище країни, зіштовхнувся з новими проблемами та іншими масштабами ризиків. На відміну від інших сфер фінансової діяльності, сутність страхування розкривається через управління та прийняття ризиків. Тому кожна кризова ситуація породжує як проблеми так і напрями розвитку страхового ринку. Оцінка діяльності страхових компаній в умовах воєнного стану є досить актуальною, оскільки визначає шляхи подолання негативних наслідків даної ситуації та використовувати наявний досвід для формування конкурентоспроможних вітчизняних страхових продуктів, забезпечуючи захист інтересів суб'єктів господарювання та підвищуючи інвестиційну привабливість країни.

Розвиток країни проходить не лише через піднесення, але й кризові явища, які негативно впливають на будь-який сегмент економіки, страховий ринок не є виключенням. Оговтавшись від COVID-19, що було оголошено Всесвітньою організацією охорони здоров'я пандемією, страховий ринок України зіткнувся з новим випробуванням. 24 лютого 2022 р. із вторгнення рф на територію України розпочалася повномасштабна війна та одразу Указом Президента в країні було введено воєнний стан [1], який триває вже понад 22 місяці. Діяльність в умовах війни супроводжується найвищим ступенем невизначеності, не можливістю передбачити хід подій, масштабуванням зони небезпеки на всю територію країни, що породжує економічну кризу. Закон України «Про правовий режим воєнного стану» [2] визначає воєнний стан, як «особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та