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

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

проблем управління переважно обмежується дослідженням та вирішенням матеріального стимулювання працівників. Саме тому вирішення проблематики удосконалення системи управління та пошуку нових напрямів підвищення ефективність управління персоналом є актуальним завданням.

Питанню удосконалення та розвитку персоналу присвячена значна кількість закордонних праць відомих учених, таких як: М. Бєляцького, В. Врума, Г. Деслєр, Д. Мак-Грегора, М. Мескона, М. Педлера, П. Сенге, У. Тейлора. Проте, незважаючи на дослідження вчених більшість сучасних підприємств мають не модернізовану систему управління персоналом.

Управління персоналом – це частина менеджменту, яка стосується взаємовідносин співробітників у межах підприємства/організації. Управління персоналом відбувається заради реалізації таких взаємопов'язаних цілей:

– підняття ефективності діяльності організації;

– підняття якості трудового життя персоналу.

Визначальним в управлінні персоналом є те, що працівники розглядаються як цінність компанії, її конкурентна перевага, яку треба активно розвивати, удосконалювати для досягнення важливих стратегічних цілей компанії.

З цієї точки зору, управління персоналом – це комплекс принципів, механізмів, методів та форм впливу на створення, розвиток і використання співробітників компанії, що реалізуються як ряд взаємозалежних напрямків і видів діяльності. З цього виходить, що управління персоналом одночасно є системою організації, процесом і структурою, що надає можливість визначити управління персоналом як цілісну систему, і як діяльність по забезпеченню необхідною кількості співробітників необхідної компетенції [1].

Пропозиції, щодо покращення системи управління персоналом на підприємстві:

1. Підбір та розстановка кадрів мають бути такою, щоб кожен член колективу приносив користь та сприяв підвищенню прибутку та покращенню ефективності діяльності підприємства.

2. Просування працівників по службі, залучення їх в управління та розподілу прибутку.

3. Зміцнення взаємозв’язків адміністрації, профспілки, керівників і підлеглих [2].

Управління персоналом передбачає використання результатів оцінки його роботи, адже кожна організація прагне краще зберегти кращі кадри, створити їм умови для професійно-кваліфікаційного зростання і одночасно звільнитись від працівників інертних, малокваліфікованих, безперспективних [2].

Соціальний та економічний розвиток неможливий без впровадження стратегічних напрямів удосконалення системи управління персоналом, що дасть можливість забезпечити ефективне досягнення цілей підприємства на основі утримання конкурентних переваг та відповідного реагування на зміни зовнішнього середовища, серед яких:

– формування відповідної організаційної структури управління;

– інвестування у розвиток персоналу;

– підвищення його конкурентоспроможності в умовах ринкової економіки;

– маркетинг персоналу, створення результативної системи мотивування та стимулювання працівників [3].

В умовах конкуренції людський потенціал є визначальним фактором розвитку організації. Мотивація стає важливим елементом в системі роботи з трудовим потенціалом і ефективної діяльності організації. Однак переважна більшість керівників використовують лише матеріальну мотивацію, а це в умовах кризи, за браком коштів на оплату праці, знецінює орієнтацію персоналу на підвищення продуктивності праці. Варто розширити перспективи застосування сучасних методів нематеріального стимулювання, що в умовах мінливого середовища дасть можливість досягнути намічених результатів. Завдання організації – змотивувати працівників до якісної і продуктивної робити, обов’язок персоналу – усвідомлено та відповідально виконувати поставлені задачі. Доцільно виробити ефективний мотиваційний механізм управління персоналом, що відповідатиме ринковим умовам господарювання, і тим самим забезпечить успішну діяльність і розвиток організації [4].

Успішне функціонування підприємства можливе лише з її постійною адаптацією до зовнішніх умов і вимоги [5].

Управління персоналом являє собою багатогранний і винятково складний процес, який повинен мати завершеність на основі комплексного вирішення кадрових проблем, впровадження нових напрямків в управління та удосконалення існуючих форм, методів роботи. Цей процес має свої специфічні властивості та ґрунтується на принципах системного підходу [6].

Отже, якість рівня управління персоналом формується під впливом багатьох факторів, таких як соціальні, економічні, організаційні, психологічні та інші, що визначають напрями кадрової політики. У реаліях сьогодення коли стабільний економічний розвиток підприємства значною мірою залежить від зацікавленості працівників у кінцевих результатах, виникає потреба у розкритті їх трудового потенціалу, а через це – в стимульовані особливості до саморозвитку та самоствердження у праці. Результативність кадрової політики залежить від реалізації основних управлінських функцій, в тому числі кар'єрного зростання та розробки програми комплексної мотивації персоналу. Все це зумовлює актуальність та необхідність впровадження стратегії розвитку системи управління.

Список використаних джерел:

1. Балановська Т. І. Методи управління персоналом в сучасних умовах. Науковий вісник НАУ. 2003. № 7–8. С. 50–52.
2. Доровською О. Ф. Місце кадрової політики в політиці підприємства. *Економіка розвитку.* ХНЕУ. 2004. №3 (31). С. 83–85.
3. Управління персоналом : навчальний посібник / Микола Виноградський, Світлана Беляєва, Алла Виноградська, Олена Шканова,; М-во освіти і науки України, Київ. Економ. ін-т менеджм. («Екомен»). Київ : Центр навчальної літератури, 2006. 500 с.
4. 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
5. Marchenko, O., Guk, O., Borutska, Y., Pacheva, N., Zaichenko, V. Ensuring sustainable development of the enterprise during the transition to industry 5.0. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 2023. Vol. 18, No. 4, pp. 1149–1154.

https://doi.org/10.18280/ijsdp.180418. https://www.iieta.org/journals/ijsdp/paper/10.18280/ijsdp.180418

6. Менеджмент персоналу : Навчальний посібник / В. М. Данюк, В. М Петюх, С. О. Цимбалюк та ін.; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха; М-во освіти і науки України, КНЕУ. Київ : КНЕУ, 2005. 398 с.

ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТИХ ЯКОСТЕЙ ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖЕРА

Щербатюк А. Р., *здобувачка вищої освіти*
Науковий керівник:
канд. екон. наук, доцент Богашко О. Л.
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

Ефективне управління є критично важливим аспектом успіху в сучасному бізнесі та організаційному середовищі. Спроможність менеджера досягати мети та завдань свого підрозділу або команди визначає ступінь успішності та конкурентоспроможності всієї організації. У світі, де зміни швидко настають і конкуренція безперервно зростає, менеджери мають бути не лише компетентними в своїй галузі, але й здатними ефективно керувати ресурсами, людськими взаєминами та процесами для досягнення стратегічних цілей.

Ефективність менеджера визначається не лише його здатністю до досягнення результатів, але і здатністю створювати сприятливе середовище для розвитку індивідуальних навичок та потенціалу кожного члена команди.

У сучасному розумінні менеджер – це керівник або управляючий, що займає постійну посаду й наділений повноваженнями у сфері прийняття рішень із конкретних видів діяльності фірми, що функціонує в ринкових умовах. Усю роботу з управління можна розділити на дві частини:

- управління діяльністю фірми,
- управління людьми, персоналом [1; 2].