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

Литвинюк Є. І.
ТРАНСФОРМАЦІЯ АРХІТЕКТУРНО-БУДІВЕЛЬНОГО КОНТРОЛЮ ПІД ВПЛИВОМ ЦИФРОВІЗАЦІЇ 475
Ножнова А. В.
ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ РИНКУ ЗОВНІШНЬОЇ ТОРГІВЛІ УКРАЇНИ З КИТАЄМ 479
Сікун А. Ю.
КОНКУРЕНЦІЯ І КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ В СИСТЕМІ РИНКОВИХ ВІДНОСИН 483
Степанюк А. О., Заболотній А. В.
СУЧАСНІ МОДЕЛІ ЕФЕКТИВНОГО БІЗНЕСУ ПІДПРИЄМСТВ 486
Фербей Г. М.
ОКРЕМІ НАПРЯМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ 490
Цвілій Ю. О.
ВПЛИВ ВОЄННИХ ДІЙ НА СТАН ФУНКЦІОНУВАННЯ БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ 493
Шкаріна А. В.
ІНВЕСТИЦІЙНИЙ КЛІМАТ В КРАЇНАХ ЄС: АНАЛІЗ ТА ПОРІВНЯННЯ 497

СЕКЦІЯ 8. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТУРИСТИЧНОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ

Барвінок Н. В.
РОЗВИТОК ЕКОТУРИЗМУ В РЕАЛІЯХ СЬОГОДЕННЯ 500
Букатинська А. П.
ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕС-ПРОЄКТАМИ ПІДПРИЄМСТВ ІНДУСТРІЇ ТУРИЗМУ 503
Герасимчук І. С.
УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ СТІЙКІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ ГОТЕЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА 506
Гнилозубенко Д. С., Гуменчук С. В.
МЕНЕДЖМЕНТ У ТУРИЗМІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 510
Єфанова В. Д.
ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ 515
Жук Д. В.
УПРАВЛІННЯ ТА МОДЕЛЮВАННЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ТУРИСТИЧНИХ ПІДПРИЄМСТВ 518

фондів, заробітну плату – робітникам і службовцям, дивіденди – акціонерам, а банкам гарантує повернення кредитів і сплату відсотків по них.

Список використаних джерел:

1. Богашко О. Л. Інформаційно-аналітичне забезпечення розвитку управлінського обліку на підприємстві. *Імплементація інновацій обліково-аналітичного забезпечення сталого розвитку сучасного бізнесу* : ІІ Міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф., 18 квітня 2019 р. / редкол. : О. І. Черевко [та ін.] ; Харківський держ. ун-т харч. та торг. Х. : ХДУХТ, 2019. С. 118–119.

2. Завідна Л. Д. Фінансовий потенціал підприємств готельного господарства. *Економіка та управління підприємствами*. 2020. Вип. 53. С. 75–80. URL : http://bses.in.ua/journals/2020/53_2020/13.pdf

3. Управління міжнародним бізнесом : навч. посіб. ; МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини ; уклад. : О. Л. Богашко, О. П. Кірдан, С. М. Подзігун. Умань : Візаві, 2021. 200 с.

МЕНЕДЖМЕНТ У ТУРИЗМІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Гнилозубенко Д. С., Гуменчук С. В., *здобувачі вищої освіти*
Науковий керівник:
канд. екон. наук., доцент Пачева Н. О.
Уманський державний педагогічний
університет імені Павла Тичини

Серед організацій і компаній, що працюють в туристичній сфері, є туроператори та туристичні агентства, туристичні та екскурсійні бюро, бюро продажу турів та екскурсійних путівок. З початком війни деякі туристичні компанії закрилися, тоді як інші перепрофілювали свою діяльність на волонтерство, використовували свої автобуси для евакуації біженців і об’єднували організації для закупівлі гуманітарної допомоги з-за кордону.

Довгий час туристичні компанії не думали про відновлення основного бізнесу, з часом посилюється соціальна складова

взаємовідносин між споживачами та виробниками туристичних послуг, яка проявляється у наданні безкоштовних послуг, появі зв'язків гуманітарної служби, посиленні волонтерської діяльності, посилення корпоративної соціальної відповідальності. Туризмом займаються турфірми, тобто посередницькі організації займається продажем турів та екскурсійних квитків, а також наданням інших посередницьких послуг з організації турів та екскурсій (наприклад: інформація, реклама, маркетинг тощо).

Проблему керування персоналом в туризмі та його класифікацію і розвиток вивчали такі науковці: Дурович А., Кабушкин Н., Король О., Крачило М., Мельниченко С., Шеєнкова К., Семенов В., Нєчева Н., Тіхонова Н., Чудновский А., Королев Н., Гаврилова Е. та ін.

Такі науковці як Семенов В. Ф., Нєчева Н. В. розглядають методику підбору персоналу за допомогою економетричного методу. На їхню думку, найбільш визначними з огляду на специфіку туристичної діяльності є економетричний метод і метод проектування тенденцій. Економетричний метод визначає потребу в робочій силі, ґрунтуючись на передбачуваному рівні кінцевого попиту на певний рік у майбутньому. Метод проектування тенденцій передбачає «перенесення» колишніх тенденцій до зміни величини сукупної робочої сили та її структури на прогнозний період. Безпосередній «підбір персоналу розглядається як підфункція управління, яка реалізується щодо особистості і ґрунтується на критеріях, що охоплюють норми поведінки й характеристики професійних навичок, котрі відповідають певній вакансії [1]. Основна проблема підбору персоналу полягає в тому, що немає стабільного алгоритму з точки зору етапів або методів відбору найкращих кандидатів, всі ці підходи постійно еволюціонують та доповнюються, назвати кращим якийсь один є помилкою.

Будь-яка управлінська практика має і суб'єктивну основу. Менеджер, перш ніж прийняти будь-яке рішення спершу обдумує всі можливі способи впливу на підопічних і обирає залежно від ситуації найбільш доцільні. Обов'язки керівника прописані посадовою інструкцією, стиль роботи має відбиток неповторної особистості керівника. В стилі керівника проглядають його індивідуальні якості, які дещо міняються в залежності від особливостей і потреб персоналу. Потужний вплив на стиль надають інтелект і культура керівника,

ступінь професійної підготовки, особливості характеру і темперамент, духовні цінності керівника, вміння ввічливо ставиться до підлеглих, здібність вести за собою колектив, створювати атмосферу захопленості роботою. Керівники готельного та ресторанного бізнесу повинні приймати рішення, в першу чергу, виходячи з особистих цінностей і принципів. Якщо особистісні цінності нечіткі, керівники не мають достатньо міцної основи для прийняття рішень, які в цьому випадку можуть розглядатися іншими як ірраціональні.

Основними завданнями забезпечення ефективного механізму управління персоналом на підприємстві є формування ефективної кадрової політик [2]. Процес безперервного вдосконалення продуктивності шляхом встановлення індивідуальних і командних цілей, які відповідають стратегічним цілям організації, навчання та розвиток, що включає перевірку та оцінку продуктивності та забезпечення знань, навичок і компетенції.

Методологічно зміст менеджменту базується на:

- закономірностях та наукових законах (насамперед, у сферах управління, психології, соціології, економіки, суспільних комунікацій);
- нормативно-правовій базі (міжнародне та національне законодавство та стандарти);
- методологічних інструментах менеджменту (функції, принципи, методики, методи, моделі, стилі, механізми, технології, техніка, програми тощо);
- управлінських рішеннях менеджерів (приймаються на основі їх свідомості, знань, досвіду, бажань тощо в межах бізнес-середовища та системи національного менеджменту) [3].

Пропонуються п’ять основних напрямів удосконалення наукової організації праці на підприємстві, а саме раціональний розподіл та кооперування праці; оптимальне використання робочого часу, планування праці; організація робочого місця, покращення умов праці; оновлення технічного забезпечення; використання раціональних методів та прийомів виконання робіт. Оскільки наукова організація праці персоналу підприємства поширюється на всі роботи, зокрема управлінські, вона пов’язана з науковою організацією управління. Від того, яка структура апарату управління встановлена на підприємстві, залежать зміст та організація праці керівників, фахівців, службовців,

робітників. Водночас вжиття заходів з удосконалення організації праці персоналу часто сприяє серйозним змінам в організації управління, вимагає вдосконалення планування, обліку, звітності, мотивації [2]. Здатність організації досягати своїх цілей значною мірою залежить від ефективності її співробітників. Задоволений і продуктивний працівник може бути ключовим активом успіху організації.

Управління персоналом – це галузь знань і практичної діяльності, що направлена на забезпечення організації високоякісним персоналом, спроможним виконувати покладені на нього функції, і якнайкраще його використання. HR-менеджер – це менеджер по роботі з персоналом.

Управління персоналом, реалізовуючи функцію HR-менеджменту, ґрунтується на принципах гнучкості, що є яскравим прикладом тих змін, які властиві сьогоденню. Дослідження дає змогу дійти висновку, що HR-менеджмент під впливом цифрових та інформативних технологій потребує розширеного розвитку ініціативи, можливостей команд та повноважень, компетенцій та поліпшення організаційних структур. Це означає, що організаціям необхідно чітко сформувати місію, узгодити та вдосконалювати у співробітників навички майбутнього, управляти не лише залученням, але й задоволеністю персоналу [4]. Отже управління персоналом та його загальна структура в багатьох аспектах прямо залежить від самого керівництва.

Внаслідок глобальної кризи зросло значення внутрішнього туризму як виду відпочинку, який є активним, це призвело до зростання інтересу до вітчизняних туристичних об’єктів та створення нового продукту. Помічено, що на внутрішньому ринку користуються високим попитом короткострокові поїздки та екскурсії в регіонах, які вважаються безпечними. Не мало важливими аспектами, які впливають на організацію праці в туристичних підприємствах є ситуація на ринку та рівень розвитку самого підприємства. Підвищуючи рівень виробничої адаптації та особливостей професійного спрямування, керівництвом своїх підлеглих, призводить до більшої ефективності їх роботи. Що в свою чергу виведе компанію на вищий рівень конкурентоспроможності. Про закордонні подорожі навіть говорити не доводиться зі зрозумілих причин. По-перше, велика кількість громадян збільшила витрати і зменшила доходи. По-друге, призовники не можуть виїхати за кордон із сім’єю, навіть якщо мають змогу. По-третє,

логістичні проблеми. Крім того, не очікуйте великої кількості іноземних туристів, поки в країні не буде безпеки. Тому в рамках стратегічного управління необхідно терміново змінити функціональний режим управління персоналом на основі власної організаційного бачення компанії, яка базується на власному практичному досвіді взаємодії з працівниками, також не слід забувати використовувати практику вітчизняних та світових спеціалістів в даній галузі.

Список використаних джерел:

1. Семенов В. Ф., Нєчева Н. В. Макроекономічний контекст ефективного управління персоналом підприємств курортно-рекреаційної сфери: монографія. Одеса : Бондаренко М. О., 2019. 258 с.
2. Бовкун О. А., Пачева Н. О. Розробка механізму забезпечення ефективного використання сучасних форм і методів роботи з персоналом. *Бізнес-навігатор*. 2018. № 6 (49). С. 57–60. URL : http://business-navigator.ks.ua/journals/2018/49_2018/49_2018.pdf
3. Сардак С. Е., Кучер М. М. Менеджмент в туризмі: зміст, особливості, тенденції розвитку. Сучасні реалії фінансово-економічного розвитку регіонів, галузей, підприємств, бізнесу: моногр. / за ред. Л. М. Савчук, Л. М. Бандоріної. Дніпро : Пороги, 2020. 504 с.
4. Подзігун С. М., Пачева Н. О. HR-менеджмент в умовах пандемії Covid-2019 : нові виклики та можливості. *Науковий економічний журнал Інтелект XXI.* 2021. № 5. С. 81–84. URL : http://www.intellect21.nuft.org.ua/journal/2021/2021_5/19.pdf