

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ВСП «ХАРКІВСЬКИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ
ДЕРЖАВНОГО ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ»

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЦЕНТР НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ АВІАЦІЙНИЙ УНІВЕРСИТЕТ, КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕС-ТЕХНОЛОГІЙ

IMPERATYV PL SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ
(ТОВ «ТОРГОВИЙ БУДИНОК ІМПЕРАТИВ», ВАРШАВА, ПОЛЬЩА)

MILTON FRIEDMAN UNIVERSITY (БУДАПЕШТ, УГОРЩИНА)

ВІЛЬНЮСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ, КАФЕДРА ОБЛІКУ ТА АУДИТУ (ВІЛЬНЮС, ЛИТВА)

ТОВ «ХЛАДОПРОМ»

ЗБІРНИК ТЕЗ ДОПОВІДЕЙ

II Міжнародної науково-практичної конференції

«ВІДНОВЛЕННЯ ТА МОДЕРНІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ: ВИКЛИКИ, ПРІОРИТЕТИ, ПРАКТИКИ»



2024

Харків,
4 квітня 2024 року

УДК 338.246.88
М 74

Редакційна колегія:

Гурова Капіталіна – в. о. директора, к. е. н., доцент, Заслужений працівник народної освіти України.

Савченко Ілля – заступник директора з навчально-методичної роботи, к. держ. упр., доцент. Баришевський Олексій – Голова Наглядової ради ТОВ «ХЛАДОПРОМ».

Болотова Тетяна – завідувач відділення економіки та бізнесу, к. е. н., доцент.

Гібкін Кирило – завідувач відділення харчових технологій та ресторанного бізнесу.

Домбровська Світлана – проректор Національного університету цивільного захисту України – начальник навчально-науково-виробничого центру, д. держ. упр., професор, Заслужений працівник освіти України.

Золотухіна Олена – заступник директора з навчально-методичної роботи.

Кулінченко Сергій – голова ради студентського самоврядування коледжу.

Ніколенко Борис – директор ТОВ «Торговий будинок ІМПЕРАТИВ», Imperativ PL Sp. Z o.o, (Варшава, Польща).

Peter Szatmari – Dr., проректор з загальної роботи та зав'язків з громадськістю Milton Friedman University (Будапешт, Угорщина).

Rasa Subacienė – Dr., завідувач кафедри обліку та аудиту Вільнюського університету, професор (Вільнюс, Литва).

Чумак Оксана – завідувач кафедри економіки та бізнес-технологій Національного авіаційного університету, д. е. н., професор.

Конференцію включено до Переліку проведення наукових конференцій з проблем вищої освіти і науки в системі МОН України на 2024 рік

Рекомендовано до оприлюднення Педагогічною радою ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж ДТЕУ» (протокол № 8 від 27.03.2024 р.).

Збірник тез доповідей містить матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції «Відновлення та модернізація економіки України: виклики, пріоритети, практики», в яких розглядається основні напрями створення умов для модернізації національної економіки, розробити підходи до формування політики модернізації економіки та пропозиції щодо механізму її реалізації.

Відповідальність за зміст і достовірність публікацій несуть автори наукових доповідей та повідомлень. Точки зору авторів публікацій можуть не співпадати з точкою зору редакційної ради збірника.

М 74 **Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції «Відновлення та модернізація економіки України: виклики, пріоритети, практики».** – Харків : ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж ДТЕУ», 2024. – 141 с.

© ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж ДТЕУ», 2024.

«Проїшов. У таких умовах скаржитися немає на що. Але проїшов — і дякувати Богу:»».

«Конкуренція з релокованими бізнесами, які пропонують захмарні орендні плати, щоб виселити мене з орендованих приміщень»

«Велика ротація персоналу, молодь хоче мало працювати, але за високу ЗП. Тотальне підняття рівня ЗП для персоналу ресторану через: інфляцію та переманювання іншими. Гість відчуває зростання цін. Роботодавець в цей час не захищений від звільнення і відпрацювання 2 тижнів. Як за такий проміжок часу знайти, навчити і поставити у зміну працівника?»».

«В нас мережа закладів, Негативно впливає ріст цін на сировину, кадровий голод, низькі ліміти для фопів 2 групи».

«Ми відновилися в 2023 році після втрати всього в 2022 році. Важко з нуля, але головне: не здаватися»

«Один заклад зачинається з причини оренди $\times 2,5$ та низький відсоток відвідувань в період з листопада по квітень, другий заклад сподіваюсь вивезе „мертвий сезон“, але буде складно сплачувати 26% податку*(»

«Все ж позитивно, бо з 2 закладів їх стало 5 :)»».

«Є спад влітку, голод штату постійний, висока конкуренція на ринку. Але не опускаємо руки і разом до Перемоги!!!».[2]

Можна зробити висновок, що ресторанний бізнес повинен продовжувати свій розвиток незважаючи на поточні та можливі майбутні проблеми. Ресторани та інші заклади, такі як кафе, бари, кав'ярні, поступово відновлюють свою роботу з меншими обсягами та обмеженнями, але це вже є значним досягненням. Все буде відновлено в новому форматі, який може призвести до підвищення статусу деяких закладів.

Список використаних джерел

1. <https://biz.nv.ua/ukr/economics/rinok-praci-2023-yaki-profesiji-naybilshe-shukali-robotodavci-novini-ukrajini-50384831.html>.
2. <https://joinposter.com/ua/blog/management/pidsumky-2023-roku-vid-poster>.
3. <https://kyiv.comments.ua/ua/article/persona/2023/18846-igor-postoenko-pro-restoranniy-biznes-yak-vidkriti-restoran-rozvivati-yogo-ta-yak-na-nomu-zarobiti.html>.

Савченко І. Г., к. держ. упр., доцент,
ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж
Державного торговельно-економічного університету»

КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ЇХ ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Однією із складових формування якісної та дієвої системи управління є ефективний менеджмент персоналу, адже компетентність і розвиток кадрів є однією з найважливіших передумов успіху будь-якої організації. Задля задоволення поточних і майбутніх потреб організації та досягнення стратегічних цілей працівники мають відповідати вимогам сучасних європейських стандартів та мотивованими до гідної праці. Досягти таких цілей можливо завдяки планомірній роботі з кваліфікованої підготовки кадрів, реформуванню системи перепідготовки персоналу та забезпеченню взаємозв'язку між якісними характеристиками персоналу та мотивацією їх праці.

Зазначимо, що компетентнісний підхід в управлінні персоналом наразі є переважаючим в ефективно функціонуючих організаціях. Проте для їх вищого менеджменту залишається проблема: як досягти того, щоб персонал був мотивованим розвивати свої компетенції та

підвищувати свій професійний розвиток? Завдяки яким мотиваційним механізмам більш компетентні працівники продовжують професійно розвиватися та демонструвати вищу якість праці? Ці та інші питання є важливими також для підвищення ефективності діяльності організації.

Дослідження щодо сутності та змісту поняття "компетенція" здійснювали І. Шпекторенко, С. Лейко, В. Олуйко, Ю. Нікітіна, О. Арапова, В. Фрідріх, В. Модирка, та ін. На думку І. Шпекторенка професійна компетентність визначається як сукупний, підсумковий результат взаємодії всіх елементів структури професійної мобільності персоналу; є результатом впливу на працівника комплексу якостей двох сфер: ціннісно-орієнтаційної – сформованості професійних намірів, поклику, інтересів; професійної спрямованості особи, її придатності, працездатності й задоволеності, а також компетентнісної – професійних наукованості, культури та досвіду [1]. За твердженням С. Лейко, компетенція визначається певною організацією, установою, державою як наперед задана вимога до знань, умінь, навичок, якими повинна володіти особистість для успішної діяльності в межах тієї сфери, де ця діяльність буде здійснюватися [2]. Аналіз визначень С. Лейко дозволяє дійти висновку, що під компетенціями загалом розуміють формалізований набір вимог до особистих, професійних та інших якостей працівників, які необхідні їм для того, щоб якісно виконувати свої трудові обов'язки, відповідати своїй посаді та функціональному призначенню. Натомість, поняття "компетентність" розуміється не просто як набір якостей для виконання певної роботи, а здатність таку роботу виконувати відповідно до встановлених стандартів. Тобто компетентність – це вже демонстрація вмінь конкретного працівника у реальній виробничій ситуації. А отже, для того, щоб бути компетентним у певній роботі, необхідно оволодіти відповідними професійними компетенціями. Підкреслимо, що навчити цим компетенціям у закладі освіти, чи безпосередньо на виробництві надзвичайно складно, в окремих випадках – неможливо. Здійснювати вплив на рівень професійних знань та компетентність загалом легше й простіше, аніж на компетенції, адже складність полягає в процесі зміни світоглядних установок співробітника [3].

У межах компетентнісного підходу освіта і практична підготовка стають комплексними, багатофакторними, оскільки ті, хто проходить навчання, отримують не лише визначені фахові знання і навички, а також психологічну підготовку, розвивають особисті якості, напрацьовують конкретні алгоритми ефективної діяльності. Беззаперечно важливими є інноваційні компетенції, що сприяють виробленню адекватного ставлення до нововведення, ситуації невідомості, вмінню швидко реагувати і приймати вірні рішення на випередження; забезпечують до безперервної освіти, вдосконалення, професійної мобільності, до критичного мислення, креативності, вміння працювати самостійні і в команді [4].

В Україні можливість розвитку персоналу закріплено в Конституції та в інших нормативних актах, де гарантується кожному право на освіту (ст. 53) та реалізацію програми професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб (ст. 43) [5]; встановлюються гарантії для підвищення кваліфікації працівників, поєднання роботи з навчанням; проведення виробничого навчання за рахунок підприємства та його здійснення в робочий час [6]; визначаються засади функціонування системи професійного розвитку працівників [7]. Національне законодавство у сфері розвитку персоналу дедалі більшою мірою орієнтується на загально-цивілізаційні вимоги, а саме на конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці, зокрема, одну з останніх Рекомендацій про розвиток людських ресурсів (освіта, підготовка й навчання упродовж життя) [8]. Підвищення якості й ефективності розвитку працівників має відповідати Національному стандарту України відповідно вимогам ISO 10015:1999 Quality management – Guidelines for training, що регламентує процес навчання й планування, забезпечення і оцінювання результатів навчання [9].

Таким чином, одним з основних напрямів змін у кадровій політиці є застосування підходу, що базується на компетенціях та компетентності. У сфері підготовки професійних

кадрів він, зокрема передбачає що мета будь-якого навчання полягає в тому, щоб працівник засвоїв такі форми поведінки і набув такого набору знань, навиків і характеристик, які б дозволили йому успішно здійснювати передбачену для його професії діяльність, тобто, оволодів необхідними компетенціями. А формування дієвого мотиваційного механізму до розвитку має здійснюватися на локальному рівні управління за допомогою різних внутрішніх та зовнішніх чинників.

Список використаних джерел

1. Шпекторенко І. В. Професійна компетентність. *Університетські наукові записки*. 2014. № 1. С. 285-293.
2. Лейко С. В. Поняття "компетенція" та "компетентність": теоретичний аналіз. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pptp_2013_4_15 (дата звернення: 23.02.2024).
3. Арапова О. М., Фрідріф В. П., Модирка В. А. Компетентнісний підхід як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Економіка: реалії часу*. 2019. № 1 (6). С. 207-211.
4. Нікітін Ю. А. Компетентнісний підхід та інноваційні компетенції персоналу як основа інноваційного розвитку організації. *Актуальні проблеми економіки*. 2020. № 12.
5. Конституція України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр> (дата звернення: 23.02.2024).
6. Кодекс законів про працю України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 23.02.2024).
7. Закон України "Про професійний розвиток працівників". URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (дата звернення: 23.02.2024).
8. Рекомендації МОП про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка й навчання упродовж життя. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_532 (дата звернення: 23.02.2024).
9. Національний стандарт України "Настанови щодо навчання персоналу". URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0268609-08> (дата звернення: 23.02.2024).

Єсипенко К. О., здобувач освіти,
науковий керівник: **Ціпурида В. С.**, к. е. н., доцент,
Державний торговельно-економічний університет

ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКІ МОДЕЛІ ТА МЕХАНІЗМИ ВІДНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Механізми відновлення економіки в наш час стають уже не просто однією із складових економічного життя, але і її вирішальною частиною, тому для успішного здійснення вона потребує відповідної інфраструктури, проблема формування якої, а також вибору основних напрямків її побудови, виникла, коли Україна стала на шлях ринкового розвитку. При цьому головною проблемою підприємств на сучасному етапі розвитку економіки України є приведення у відповідність стратегії їх розвитку до стратегії інноваційної моделі розвитку економіки держави і, навпаки, врахування державою інтересів та цілей розвитку підприємств.

Низька ефективність вітчизняної економічної системи, де первинною ланкою є підприємство, обумовлена нашою інерцією в реагуванні на зміни в зовнішньому і внутрішньому середовищі. Сучасна динаміка управління вимагає від керівництва будь-якого рівня високої адаптації й оперативного реагування на зміни, а також здатності мобілізувати персонал підприємств на здійснення нововведень. Це потребує досвіду інноваційної свідомості керівного складу і персоналу підприємств.

СЕКЦІЯ 2

ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКІ МЕХАНІЗМИ ВІДНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	57
Клименко К. В., Ухналь Н. М.	
ЦИФРОВІЗАЦІЇ СУДОВИХ ПОСЛУГ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКИХ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ.....	57
Кулік М. С.	
СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ ПІД ЧАС ВІЙНИ..	59
Савченко І. Г.	
КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ЇХ ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК В СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ.....	61
Єсипенко К. О.	
ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКІ МОДЕЛІ ТА МЕХАНІЗМИ ВІДНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....	63
Кірдіна О. Г., Стешенко О. Д.	
МЕХАНІЗМ ФІНАНСУВАННЯ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ	66
Лемешев О. О.	
РОЛЬ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВ.....	69
Курилова Н. М.	
СОЦІАЛЬНО-ВІДПОВІДАЛЬНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ПІДПРИЄМСТВА, ЯК СКЛАДОВА МЕХАНІЗМУ ВІДНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....	73
Карнаух Д. В., Нагорна І. В.	
ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ ДОХОДІВ І ВИТРАТ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....	75
Стопка О. С.	
СОЦІАЛЬНО-ВІДПОВІДАЛЬНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ПІДПРИЄМСТВА, ЯК СКЛАДОВА МЕХАНІЗМУ ВІДНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....	78
Сдобін І. М.	
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ АСОРТИМЕНТНОЇ ПОЛІТИКИ	80
Труфанова О.В.	
ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКІ МЕХАНІЗМИ ВІДНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....	82
Рудік Н. В.	
РОЛЬ ПУБЛІЧНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В МЕХАНІЗМІ УПРАВЛІННЯ РЕГІОНАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ: ПОСТАНОВКА ПИТАННЯ	85
Кошляк О. М.	
ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ВІДБУДОВИ ПЕРСПЕКТИВНИХ ГАЛУЗЕЙ УКРАЇНИ ..	88