

Міністерство освіти і науки України
Відокремлений структурний підрозділ
«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
Imperatyw PI 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»

Матеріали

Міжнародної науково-практичної конференції
«Відновлення та модернізація економіки
України: виклики, пріоритети, практики»

Харків, 2 березня 2023 р.

УДК 338.246.88
М 74

Редакційна колегія:

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ: Гурова Капіталіна – к.е.н., доцент, в. о. директора ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж Державного торговельно-економічного університету», Заслужений працівник народної освіти України.

Баришевський Олексій – Голова Наглядової ради ТОВ «ХЛАДОПРОМ».

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

Катаєв Андрій – заступник директора з навчально-методичної роботи ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж Державного торговельно-економічного університету», к.е.н., доцент.

Кулінченко Сергій – голова ради студентського самоврядування ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж Державного торговельно-економічного університету».

Міт'яєва Тетяна – к.е.н., доцент, завідувач відділення харчових технологій та ресторанного бізнесу ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж Державного торговельно-економічного університету».

Нагорна Ірина – к.е.н., доцент, завідувач відділення економіки та бізнесу ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж Державного торговельно-економічного університету».

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

Савченко Ілля – к.держ.упр., доцент, заступник директора з навчально-методичної роботи ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж Державного торговельно-економічного університету».

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

Рекомендовано до оприлюднення Педагогічною радою ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж ДТЕУ» (протокол № 6 п.6 від 07.03.2023 р.).

Збірник містить матеріали 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** Міжнародної науково-практичної конференції «Відновлення та модернізація економіки України: виклики, пріоритети, практики». – Харків : ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж ДТЕУ», 2023. – 266 с.

Слід зазначити, що протягом усього терміну існування соціально-економічної системи потрібно спостерігати за зовнішніми та внутрішніми факторами. Це важливо тому, що усі процеси на підприємстві знаходяться в умовах динамічного розвитку. Небезпека виникнення кризи в компанії існує завжди, тому необхідно своєчасно проводити аналіз і, на його основі, здійснювати постійний контроль з метою діагностування, прогнозування і попередження кризових ситуацій.

Список використаних джерел:

1. Василенко В. О. Антикризове управління підприємством : навчальний посібник. Київ : ЦУЛ, 2016. 504 с.
2. Воронкова В. Г., Беліченко А. Г., Попов О. М. Управління людськими ресурсами: філософські засади : навч. Посібник. Київ : Професіонал, 2016. 576 с.
3. Лебедева В. В. Антикризове управління розвитку інноваційної системи АПК в умовах динамічної невизначеності факторів зовнішнього середовища. Колективна монографія / за ред. д.е.н, професора Нестерчук Ю. О.(Частина 2) Умань : Виробничо-поліграфічний центр «Візаві», 2013. С.224-232.
4. Пічугіна Т. С., Забродська Л. Д., Забродська Г. І. Розвиток кризи: послідовність та особливості управління на підприємстві. Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг: зб. наук. праць. Харків, 2014. С. 230-237.
5. Садеков А. А., Цурик В. В. Управление предприятием в условиях кризиса : монография. Донецк : ДонГУЭТ, 2016. 178 с.
6. Терещенко О. О. Антикризове фінансове управління на підприємстві : монографія. 2-ге вид. Київ: КНЕУ, 2016. 268 с.

Бараннік Д. В., здобувач освіти,
Курилова Н. М., викладач,
ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж
Державного торговельно-економічного університету»

ЗАГАЛЬНЕ ПОНЯТТЯ КАДРОВИХ ЗМІН ТА ЇХ ЕФЕКТИВНЕ ВПРОВАДЖЕННЯ В ОРГАНІЗАЦІЮ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Зміни – це перехід від одного стану до іншого в умовах середовища, що змінюється. Ці зміни відбуваються під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів.

Організаційні зміни – сукупність змін в організації.

Відповідно поняття «кадрові зміни» можна визначити як зміни в організаційній структурі підприємства. Кадрові зміни - це ті зміни, які відбуваються з різними групами персоналу - керівниками, службовцями і робітниками.

Як правило, автори визначають систему управління персоналом як сукупність деяких функцій, заходів, методів і технологій по управлінню персоналом. Інші роблять акцент на організаційну структуру служби управління персоналом і визначають систему управління персоналом як систему, в якій реалізуються функції управління персоналом, і яка включає підсистему загального і лінійного управління, а також ряд функціональних підсистем, що спеціалізуються на виконанні однорідних функцій. При цьому управління кадрами та кадровими змінами є невід'ємною частиною загальної системи управління організацією. Необхідно враховувати той фактор, що людські активи організації мають властивості потоків.

Процес зміни властивостей кадрового потоку залежить від стратегії розвитку організації, і його можна визначити як процес організаційної структуризації персоналу

Кадровий потенціал підприємства і його зміни мають визначені кількісні, якісні і структурні характеристики, які можуть бути з меншим ступенем вірогідності змінні наступними абсолютними і відносними показниками :

- облікова і явочна чисельність працівників підприємства на певну дату;
- середньооблікова чисельність працівників підприємства за визначений період;

- питома вага працівників окремих підрозділів у загальній чисельності працівників підприємства;
- темпи зростання (приріст) чисельності працівників підприємства за визначений період;
- середній стаж роботи зі спеціальності керівників і фахівців підприємства.

Сукупність перерахованих і ряду інших показників може дати уявлення про кількісний, якісний і структурний стан персоналу підприємства та тенденції їх зміни для цілей управління персоналом.

Кількісна характеристика персоналу підприємства в першу чергу вимірюється таким показниками, як облікова, явочна і середньооблікова чисельність працівників.

Облікова чисельність працівників підприємства - це чисельність працівників облікового складу на визначене число чи дату з обліком прийнятих і вибулих у цей день працівників.

Явочна чисельність - це кількість працівників облікового складу, що з'явилися на роботу.

Для визначення чисельності працівників за певний період використовується показник середньооблікової чисельності. Якісні характеристики персоналу підприємства і якість праці оцінити значно складніше.

Якісні характеристики персоналу поділяються на: здібності, тобто конкретні знання, навички, досвід; мотивації; властивості (якості необхідні для певної професійної діяльності, тобто психологічні, інтелектуальні, фізичні).

Структурна характеристика персоналу підприємства визначається складом і кількісним співвідношенням окремих категорій і груп працівників підприємства Робітники - наймані особи, зайняті в безпосередньому виробництві.

Керівник – працівник, який займає посаду керівника підприємства та їх структурних підрозділів.

Спеціаліст – працівник зайнятий інженерно-технічними, економічними та іншими роботами.

Службовці - працівники, що здійснюють підготовку та оформлення документів, облік і контроль.

Успіх управління персоналом визначається двома основними чинниками: здатністю підприємства чітко визначити, яка поведінка працівників потрібна для досягнення його стратегії, і можливість застосувати ефективні управлінські важелі для спрямування працівників на бажану поведінку.

Важливою складовою управління персоналом є кадрова політика. Суттю кадрової політики підприємства є робота з персоналом. Ціль кадрової політики – забезпечення оптимального балансу збереження і оновлення кадрів у відповідності з потребами підприємства і станом ринку праці.

Трансформація економіки України в напрямку міжнародної спільноти передбачає формування ефективного механізму реалізації економічних можливостей людей у межах системи суспільного виробництва. Багаторічний досвід ефективної роботи в напрямку результативного господарювання свідчить про важливе місце в ній саме трудового потенціалу.

На сучасному етапі розвитку кадрової політики на кадрові зміни впливають дві основні групи чинників:

- зовнішні (тенденції в економіці держави, демографії, технології, конкурентній боротьбі, політиці та юриспруденції);
- внутрішні (планування потреби в кадрах, набір потрібних кандидатів, якісна оцінка працівників, підготовка кадрів, планування їхнього руху та винагородження).

На зміну професійно-кваліфікаційного складу та структури персоналу підприємств впливають такі фактори:

Вочевидь, що організаційні зміни потребують інвестицій навчання співробітників. Наскільки ефективним буде вкладати гроші у розвиток персоналу, стане лише тоді, коли проект буде завершено. Важлива роль служби управління кадровими змінами полягає саме в тому, щоб посприяти у досягненні організаційних цілей максимально ефективними засобами з мінімальними витратами, але з належною якістю і відповідно до намічених термінів.

Список використаних джерел:

1. Бай С. І., Мошек Г. Є. Особливості управління персоналом організації в умовах нестабільного зовнішнього середовища. *Інноваційна економіка*. 2016. №4. С. 27-31
2. Дункан Вільям Р. Керівництво з основ проектного менеджменту. Київ : Віпол, 2018. 293 с.
3. Жуковський М. О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2017. №2. С. 67.
4. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом : навч. посіб. Київ : Кондор. 2013. 296 с.
5. Мица В. П. Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи. *Науковий економічний журнал «Актуальні проблеми економіки»*. 2018. №6(84). С.165-168.

Клепікова О. В., викладач,
ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж
Державного торговельно-економічного університету»

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

Впровадження інновацій є необхідною умовою підвищення ефективності діяльності сучасних підприємств незалежно від виду та сфери їхньої діяльності. Дана умова сприяє найповнішому задоволенню вимог споживачів, забезпечує відповідність сучасним ринковим критеріям, конкурентоспроможність продукції. Активізація інноваційної діяльності є чинником стратегічного розвитку економіки країни в цілому, галузі, підприємства. Однак, протягом багатьох років реалізації інноваційної діяльності в Україні перешкоджає значне число проблем:

- відсутність цілісної законодавчої бази щодо регулювання інноваційної діяльності підприємств;
- відсутність системного державного управління інноваційною діяльністю;
- нестача стимулювання інноваційної діяльності підприємств на регіональному рівні;
- недостатня увага інформуванню споживачів щодо продуктів інноваційної діяльності;
- невизначений попит на інноваційну продукцію підприємств;
- наявність обладнання, що фізично зношене та морально застаріле, низький рівень його оновлення;

- існування тенденцій до зменшення чисельності дослідників-інноваторів.

Існуюча неузгодженість дій в управлінні інноваційною діяльністю на макроекономічному рівні призводить до втрат фінансових та людських ресурсів, що, в свою чергу, негативно впливає на реалізацію інноваційної діяльності підприємства.

На мікроекономічному рівні суттєвий вплив на реалізацію та активізацію інноваційної діяльності здійснює розмір підприємства: щоб бути інноваційно активним, постійно брати участь у виконанні НДР, підприємству необхідно мати відповідну чисельність персоналу визначеної кваліфікації. Велика частина технічної продукції вимагає тривалих досліджень, а малі та середні підприємства неспроможні тримати у штаті працівників, що займаються лише НДР та працюють неповний день.

Війна в Україні значно посилила проблеми реалізації інноваційної діяльності підприємств. Багато з них були змушені зупинити своє функціонування або евакуюватись, деяких було фізично знищено. Майже усі працюючі підприємства здійснюють свою діяльність в режимі виживання, лічені з них розглядають інновації як пріоритетний напрям діяльності. В

Мітєва Т. Л. ІННОВАЦІЙНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПІСЛЯВОЄННОГО ТУРИЗМУ	91
Солодкова Д. І. ВПЛИВ ЗАКЛАДІВ ГОТЕЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА НА ВІДНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	93
Ківа О. В. ШЛЯХИ ЕКОНОМІЧНОЇ РЕКОНСТРУКЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ В ПІСЛЯВОЄННИЙ ПЕРІОД.....	95
Кондрачук А. В. ШЛЯХИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ НА ІННОВАЦІЙНИХ ЗАСАДАХ.....	97
Курилова Н. М. ПЛАНУВАННЯ СТРАТЕГІЧНИХ І ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН В ПРОЦЕСІ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	100
Токар А. О., Мельничук М. О. СУТНІСТЬ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ.....	102
Жадан С.О. МОЛОЧНА ПРОМИСЛОВІСТЬ УКРАЇНИ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ	105
Афоніна С. Ю., Клепікова О. В. ПОНЯТТЯ КРИЗИ, ЇЇ ЕТАПИ ТА ЧИННИКИ ВИНИКНЕННЯ.....	106
Бараннік Д. В., Курилова Н. М. ЗАГАЛЬНЕ ПОНЯТТЯ КАДРОВИХ ЗМІН ТА ЇХ ЕФЕКТИВНЕ ВПРОВАДЖЕННЯ В ОРГАНІЗАЦІЮ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ.....	108
Клепікова О. В. ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ	111
Белікова Д. О. ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ М'ЯСНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	113
Гібкін Р. О. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ХАРЧОВОЇ ГАЛУЗІ У ВІДБУДОВІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ	114
Гуторов О. С. ІННОВАЦІЇ У СФЕРІ ГРОМАДСЬКОГО ХАРЧУВАННЯ, ЯК ФАКТОР СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ.....	115
Годлюк В. Д. МОЛОДІ ФАХІВЦІ - ПОТЕНЦІАЛ ВІДНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....	118
Домолєга А. О. ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ КОНДИТЕРСЬКОГО ВИРОБНИЦТВА.....	119
Дука Д. В. СИСТЕМИ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННИХ ПІДПРИЄМСТВ ТА ЇХ ЕФЕКТИВНІСТЬ.....	120
Ракитянська Т. В., Курилова Н. М. ІННОВАЦІЙНІ НАПРЯМИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ ПАРАДИГМИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ	121
Жупінський А. В. ВПЛИВ КУПІВЕЛЬНОЇ ЗДАТНОСТІ НАСЕЛЕННЯ НА СТРУКТУРУ ХАРЧУВАННЯ.....	124
Катречко С. В. АКТУАЛЬНІСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ РОСЛИННИХ ЕКСТРАКТІВ У ХАРЧОВІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ	125
Костіна А. С., Зміївська І. В. МОДЕЛЬ ПРОГНОЗУВАННЯ ОЦІНКИ ВАРТОСТІ ГОТЕЛЮ МЕТОДАМИ КОРЕЛЯЦІЙНО- РЕГРЕСІЙНОГО АНАЛІЗУ В СЕРЕДОВИЩІ MS EXCEL.....	126
Лазарева А.О., Руденко І.В. ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ В УКРАЇНІ	128