

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 Subacienė – 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.

Афоніна С. Ю., здобувач освіти,
Клепікова О. В., викладач,
ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж
Державного торговельно-економічного університету»

ПОНЯТТЯ КРИЗИ, ЇЇ ЕТАПИ ТА ЧИННИКИ ВИНИКНЕННЯ

Найбільш важкий та суперечливий період динаміки будь-якої системи – це фаза кризи, яка завершується або переходом системи в якісно новий стан (криза росту), або її ліквідацією та заміною іншою системою (криза розпаду). Це болісний період порушення сформованої рівноваги, виникнення можливих альтернатив майбутнього розвитку. Саме тому важливо, оцінивши структуру та глибину кризи, а також її місце у циклічній динаміці, вибрати найбільш надійні, пов'язані з найменшими втратами шляхи виходу з кризи, переходу системи в новий стан.

Під час взаємодії окремих елементів мікроекономічної системи виникають моменти кризових явищ в діяльності підприємства та певні суперечності. Ці суперечності на підприємствах можуть виникати між:

- кількісними та якісними характеристиками продукції (товарів, послуг) та відповідними характеристиками ринкового попиту;
- можливою та необхідною виробничою потужністю підприємства;
- необхідним обсягом ресурсів, що споживає підприємство, та можливістю їх залучення, цінами пропозиції та попиту на них;
- ринковою вартістю продукції та обсягом витрат, які виникають у процесі виробництва та мають бути компенсовані за рахунок отриманого доходу;
- між фактичним та плановим розподілом прибутку підприємства на виробничий та соціальний розвиток [4].

В результаті накопичених суперечностей відбувається порушення рівноваги економічної системи підприємства та її загального стану. Виникає ситуація, коли вплив діючих на систему зовнішніх та внутрішніх факторів неперекривається, а посилюється. Це призводить спочатку до погіршення життєздатності підприємства, а потім до поступової її втрати. При цьому можливість повернення до рівноважного стану може не з'явитися взагалі, внаслідок чого виникає висока вірогідність втрати можливостей підприємства для подальшого його розвитку.

Слід зазначити, що досить багато вчених усі ці процеси розглядають з точки зору руху фінансових потоків, проте інші автори вивчають кризові явища з боку людської природи кризи.

Воронкова В.Г., Беліченко А.Г., Попов О.М., Зуєва В.О. та інші формулюють сутність кризи «як об'єктивне явище в соціально-економічній системі, в основі функціонування та розвитку якої лежить керована діяльність людини. З розвитком соціально-економічної системи спостерігається підвищення ролі людського фактора в антикризовому її розвитку, що означає можливість передбачення та своєчасного безболісного її розв'язання» [2].

Основним недоліком існуючих підходів до розгляду кризових явищ у діяльності підприємства вважається відсутність розуміння комплексного характеру розвитку кризи, тобто усвідомлення цього явища, по-перше, як такого, яке породжується життєдіяльністю підприємства як мікроекономічної системи; по-друге, як неспроможності правильно сприймати похідні від процесів циклічності; по-третє, людського чинника як основного суб'єкту антикризового управління. Все це забезпечує прийняття оптимальних управлінських рішень для забезпечення протидії розвитку кризових явищ.

Будь-яка криза є процесом, який відбувається протягом певних стадій. На сьогоднішній день є різні підходи до трактування етапів і циклів розвитку підприємств, а також кризових аспектів кожного окремого етапу життєвого циклу. Такі автори як В.О. Василенко [1],

Е.М. Короткова, А.П. Градова, Б.І. Кузіна раціональним підходом вважають п'яти- та шестиступінчастий цикл розвитку підприємства. Кожному з етапів відповідають свої особливі кризові аспекти функціонування підприємства та його розвитку.

Заслуговує на увагу компактність і конкретність позиції Л.О. Лігоненко [3], яка виокремлює три фази: кризу ефективності (приховану кризу); кризу платоспроможності (виникнення тимчасової неплатоспроможності); кризу розрахунків за боргами (загроза банкрутства).

Дослідження доводить, що криза є процесом, який триває протягом певного часу. Тому, на нашу думку, можна погодитися з авторами (А.А. Садекова, В.В. Цурика, Л.О. Лігоненко [5]), які вважають, що кризу не можна розглядати як статичний процес. Слід зауважити, що динамічність розвитку кризи на підприємстві завжди спонукає до виділення окремих фаз цього процесу.

Із позицією Л.О. Лігоненко збігаються думки А.А. Садекова й В.В. Цурика [5], які пропонують виділення таких чотирьох фаз: потенційна криза, прихована або латентна криза (криза ефективності); криза неплатоспроможності (гостра, але ще переборна криза); криза розрахунків за боргами або непереборна криза (загроза банкрутства).

Терещенко А.А. [6] виділяє наступні фази розвитку кризи:

- фаза кризи, яка безпосередньо не загрожує функціонуванню підприємства за умов своєчасних заходів щодо антикризового управління;
- фаза, яка загрожує майбутньому існуванню підприємства й вимагає термінового проведення фінансової санації;
- кризовий стан, який не можна виправити, що призводить до ліквідації підприємства.

Таким чином, незважаючи на деякі розбіжності, можна виділити схожі риси виділення фаз розвитку кризи на підприємстві:

- криза як процес починається з фази потенційної кризи, тож криза можлива, але ще не є реальною. На цій фазі відсутні достовірні симптоми кризи, а саме: кризові прояви на підприємстві тільки починаються, але їхня загроза ще невелика; реальні деструктивні впливи кризи поки що є мінімальними. На даному етапі, як правило, застосовуються заходи випередження кризи, а не запобігання їй;

- наступною може виникнути фаза прихованої кризи. Її характерні ознаки – це зниження ефективності діяльності, що спричиняє вичерпання внутрішніх резервів. На даному етапі загрози функціонуванню підприємства ще немає, тому потрібні заходи, направлені на запобігання розгортанню кризи. Якщо цього не зробити, підприємство потрапить в наступну фазу;

- криза платоспроможності виникає, коли з'являються проблеми з виконанням фінансових зобов'язань. Крім того, виникає і поглиблюється дисбаланс між надходженням грошових коштів і потребою в їхньому використанні, в результаті чого виникають як поточні, так і довготривалі проблеми фінансування поточної діяльності підприємства. Проте можливість подолання кризи поки ще існує, тому потрібні термінові заходи для покращення фінансової діяльності підприємства щоби криза не стала незворотною;

- поглиблення кризи. Якщо все ж таки воно відбувається, то підприємство стає банкрутом і ліквідується.

Узагальнення існуючих підходів щодо виділення окремих етапів кризи на підприємстві дозволило зробити висновок, що криза на підприємстві як процес починається з фази потенційної кризи. Наступною може виникнути фаза прихованої кризи, після чого йде криза платоспроможності. І останньою є фаза поглиблення кризи, результатом чого стає фінансова неплатоспроможність і банкрутство підприємства. Визначення послідовності розвитку кризи на підприємстві є підґрунтям для розробки теоретичних і практичних аспектів антикризового управління на підприємстві, що є дуже важливим в сучасних умовах господарювання.

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 : монографія. 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;

Мітєєва 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
Домолега 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