

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Луцький національний технічний університет
Рада підприємців при Кабінеті Міністрів України
Інститут економіки природокористування та сталого розвитку НАН України (м. Київ)
Волинський осередок ВГО «Спілка економістів України», Волинський обласний центр зайнятості
Географічний факультет Київського національного університету ім. Т. Шевченка (м. Київ)
Київський національний університет будівництва і архітектури (м. Київ)
ДННУ «Академія фінансового управління» (м. Київ)
Державний університет економіки і технологій (м. Кривий Ріг)
ДВНЗ «Донецький національний технічний університет» (м. Луцьк)
Міжнародний економіко-гуманітарний університет ім. академ. С.Дем'янчука (м. Рівне)
Державний університет «Житомирська політехніка» (м. Житомир)
Мукачівський державний університет (м. Мукачево)
Херсонський державний аграрно-економічний університет (м. Кропивницький)
Університет Марії Кюрі-Склодовської в Любліні (м. Люблін, Польща)
Люблінський технічний університет (м. Люблін, Польща), Академія Замойська (Замость, Польща)
Фундація «Інститут сталого розвитку» (м. Варшава, Польща)
Економіко-гуманітарний університет у Варшаві (м. Варшава, Польща)
Технічний університет – Варна (м. Варна, Болгарія)
Сільськогосподарська академія університету імені Вітовта Великого (м. Каунас, Литва)

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ СИСТЕМАМИ

VIII Міжнародна науково-практична конференція

Луцький національний технічний університет

15 грудня 2022 року

THE ACTUAL PROBLEMS OF SOCIAL AND ECONOMIC SYSTEMS MANAGEMENT

8 th international scientifically-practical conference

Lutsk National Technical University

15 December, 2022

УДК 338.24 : 330.342 (063)

А 43

ББК 65.050 : 65.013

Рецензенти:

Голян В.А. – д.е.н., професор, директор ГО «Європейський аналітичний центр»;

Черчик Л.М. – д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту Волинського національного університету імені Лесі Українки.

*Рекомендовано Вченою радою Луцького національного технічного університету
(протокол № 5 від 27 грудня 2022 р.)*

А 43 Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами: матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф., Луцьк, 15 груд. 2022 р., Луцьк: ЛНТУ, 2022. 476 с.

The actual problems of social and economic systems management : 8 th international scientifically-practical conference, December 15, 2022, Lutsk: LNTU, 2022. 476 p.

Збірник містить матеріали учасників VIII Міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми управління соціально-економічними системами», що охоплюють проблеми управління національним господарством, галузями та господарськими комплексами; управління державними фінансами та інвестиційного забезпечення відбудови України, регіонального менеджменту та міжнародного співробітництва в контексті подальшої євроінтеграції України; менеджменту та економіки підприємства; управління персоналом, трудового потенціалу, лідерства; ринку праці, зайнятості населення, соціального партнерства; управління логістичними процесами на різних рівнях господарювання, а також економіки довкілля та природних ресурсів.

Для науковців, аспірантів, студентів, практиків, які досліджують проблеми управління соціально-економічними системами різних рівнів.

Матеріали друкуються в авторській редакції.

Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір, точність наведених фактів, цитат, економіко-статистичних даних, галузевої термінології, інших відомостей.

© Луцький національний технічний університет, 2022

Лозова О.В.

к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту

Сосян М.М.

аспірант за спеціальністю 073 «Менеджмент»

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», м. Полтава, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВІЙНИ

Важливим чинником успіху підприємства є ефективне використання людського потенціалу, яке полягає у створенні необхідних умов для реалізації персоналом свого особистісного та професійного потенціалу. Кадрові ресурси відіграють важливу роль у функціонуванні і розвитку підприємства, відрізняючись найбільш високою рентабельністю, так як витрати на підготовку кадрів, їх зміст і розвиток, особливо при існуючій низькій оплаті праці не порівняти з соціальним економічним ефектом, який отримує суспільство в цілому.

Під час війни цінність кадрового потенціалу будь якого підприємства лише посилюється, оскільки саме від професійності команди, її вміння долати наслідки непередбачуваного зовнішнього середовища та нівелювати опір змінам, що обов'язково приходять в компанію незалежно від бажання керівництва.

За час війни бізнес та ринок праці в Україні пережив кілька еволюційних етапів своєї діяльності в нових умовах воєнного стану. Наприкінці лютого та березні 2022р. активність на ринку праці різко скоротилась. В країні закрилося багато бізнесів і люди масово втратили роботу. Перемістити весь колектив або частину персоналу у безпечні регіони чи інші країни та продовжити роботу змогу лише окремі компанії. Переважно це були представники ІТ-сектору [1]. Кадри у воєнний період - єдиний вид ресурсів, який не тільки не втратило вихідну вартість, а набуває більш високої цінності за рахунок накопичення професійних вмінь та навичок. На нашу думку, на сьогоднішній день, саме від керівництва залежить кадровий потенціал підприємства. Якщо керівник зможе змотивувати працівників та створити атмосферу для генерування персоналом нових ідей, креативних підходів, створювати соціально відповідальний бізнес, то від цього у вигаді будуть всі: працівники, керівництво, підприємство і країна в цілому.

Більшість науковців визначали кадровий потенціал, як професійність персоналу та його конкурентоздатність. Враховуючи реалії сьогодення ми б визначили кадровий потенціал, як здатність персоналу до швидкої адаптації, позитивний мікроклімат в колективі, розвинутий емоційний інтелект, стресостійкість та вміння до креативності.

Ефективне використання кадрового потенціалу – досить складний процес, що складається з низки заходів, ефективне та послідовне виконання яких створює стабільну, надійну та конкурентоспроможну команду, яка успішно реалізує покладені на неї завдання [2]. Основою діяльності підприємства є кадрове забезпечення, його формування включає низку взаємопов'язаних процесів, а саме: первинне формування персоналу, розвиток персоналу, вдосконалення персоналу шляхом перепідготовки, навчання, мотивації, професійної компетентності, управління кар'єрою.

Отже, більшість підприємств в умовах війни переглянули власну кадрову політику, переоцінили кожного працівника за новими критеріями. Жорстка економія ресурсів, зокрема і фінансових, призвела до ситуації, коли керівники намагаються зберегти персонал, який вже має досвід роботи на даному підприємстві, є впевненість в прийнятті такого працівника в колективі і т.д., оскільки набирати новий персонал в таких непередбачуваних обставинах досить ризиковано: відсутність гарантії міграції, низької стресостійкості, можливість депресивних настроїв і ще купа ризиків, пов'язаних з новим працівником.

1. Пищуліна О., Маркевич К. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації // Аналітична записка. К. 2022 р. 21 с. URL : <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf>

2. Менеджмент і безпека в умовах війни: теоретичні та прикладні аспекти: матеріали-науково-практичної інтернет-конференції (м. Львів, 13 травня 2022 року) / упоряд. В.С. Бліхар. Львів : ЛьвДУВС, 2022. 349 с. URL : file:///D:/Downloads/13_05_2022.pdf

Ляпко К.А.

бакалавр, кафедри обліку і фінансів,

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

Татаринцева Ю. Л.,

к.е.н, доцент кафедри обліку і фінансів,

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

ЛІЗИНГ ЯК ДЖЕРЕЛО ФІНАНСУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА

Початок підприємницької діяльності як частини ведення свого бізнесу в багатьох випадках вимагає залучення ресурсів, які значно перевищують можливості мікро-, малого та середнього бізнесу. Зокрема, це стосується фінансових ресурсів і призводить до необхідності використання зовнішніх джерел фінансування. Одним із варіантів у цьому випадку є лізинг, який дає змогу підприємству отримати основні засоби без необхідності їх придбання. Дуже часто доступ до лізингу для мікро-, малих та середніх підприємств є простішим, ніж доступ до банківського кредиту. Це пов'язано з тим, що лізинговим установам потрібно надавати набагато менше застави, ніж у випадку з кредитами.

Використання лізингу на практиці пов'язане з налагодженням співпраці з лізинговою компанією та підготовкою необхідної документації. Процедура та документи, що вимагаються, можуть відрізнятися в залежності від лізингової компанії, а також від об'єкта лізингу та його вартості. Ретельно перевіривши достовірність всіх сторін, що беруть участь в угоді, та всіх елементів угоди можна приступати до підписання договору лізингу. У ньому зазначаються: об'єкт лізингу, строк лізингу, розмір лізингової ставки, валюта, в якій здійснюється угода, а також розподіл лізингових платежів, лізингової ставки, валюта, що використовується в розрахунках, а також розподіл обов'язків у разі ремонту пошкодженого активу.

Якщо розглядати різні класи розмірів підприємств, наприклад, в ЄС, то використання зовнішнього фінансування в середньому зростає зі збільшенням розміру підприємства. Теж саме стосується і лізингу (в т.ч. зворотного викупу та факторингу). Серед МСП з кількістю працівників від одного до дев'яти осіб лише 24% використовували лізинг як джерело фінансування, порівняно з 53% підприємств з 50 до 249 працівників та 60% великих підприємств (з 250 і більше працівниками). За даними Європейської Комісії, існувала також різниця в залежності від обороту: в той час як приблизно половина компаній з оборотом більше 2 млн. євро користувалися лізингом, фінансовим кредитом або факторингом, лише 27% МСП з меншим оборотом використовували цей вид фінансування. МСП у промисловому секторі частіше, ніж в інших секторах, використовували це джерело фінансування - 44%, тоді як у секторі торгівлі - найменше (31%). Згідно з результатами нещодавнього опитування (Oxford Economics)[1], підприємства в середньому мають різні причини для прийняття рішення про оренду активів. Однак, основною причиною, як виявилось, є цінові міркування (ціна лізингу порівняно з іншими формами фінансування).

Отже, лізинг може стати найбільш доцільним джерелом фінансування діяльності підприємств. Фінансовий лізинг є альтернативною формою фінансування, яка складається з орендних відносин, кредитування і фінансування. Застосування лізингу сприяє розвитку малого і середнього бізнесу, це реальний і дієвий спосіб залучення фінансування на підприємство для покращення виробництва.