

ПОДІЛЬСЬКИЙ НАУКОВИЙ ВІСНИК
ПОДОЛЬСКИЙ НАУЧНЫЙ ВЕСТНИК
PODOLSKY SCIENTIFIC HERALD

НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ ЖУРНАЛ
№ 2 (26) / 2023

Вінниця

Редакційна колегія журналу «Подільський науковий вісник»

Головний редактор: *Ткаченко І.С.* д.е.н., професор (Хмельницький національний університет, Україна)

Заступник головного редактора (педагогічний напрямок): *Давиденко Г.В.* д.пед.н., к.філол.н., професор (Вінницький інститут Університету «Україна», Україна)

Заступник головного редактора (економічний напрямок): *Швед В.В.* к.е.н., доцент (Вінницький інститут Університету «Україна», Україна)

Технічний редактор: *Омельченко О.В.* (Вінницький інститут Університету «Україна», Україна)

Редакційна колегія:

Балахонова О.В. д.е.н., професор (Вінницький інститут Університету «Україна», Україна)

Ваколюк С.М. к.ю.н., полковник міліції (Вінницький інститут Університету «Україна», Україна)

Галгаш Р.А. д.е.н., професор (Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, Україна)

Даниленко Л.І. д.пед.н., професор (Київський національний університет ім. Т. Шевченка, Україна)

Доуцек Петер професор (Вища школа економіки у Празі, Чеська республіка)

Ілініч С.Ю., к.філол.н., міжнародний експерт з інклюзивного навчання та розвитку спільнот, проєктний менеджер ГО «Соціальна перспектива» (Німеччина)

Маршика Мілош PhD, доцент (Вища школа економіки у Празі, Чеська республіка)

Маркіна І.А. д.е.н., професор, академік Академії економічних наук України, академік Міжнародної академії кооперації (Полтавська державна аграрна академія, Україна)

Овчаренко Є.І. д.е.н., доцент (Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, Україна)

Пригоцький В.А. к.ю.н. (Вінницький інститут Університету «Україна», Україна)

Прутська О.О. д.е.н., професор (Вінницький торговельно-економічний інститут ДТЕУ, Україна)

Сандіп Кумар. Гупта доктор філософії, професор (Університет Шарда, Індія)

Саранача І.Г. к.пед.н., доцент (Вінницький державний педагогічний університет ім. М. Коцюбинського, Україна)

Сілаєва О.В. к.е.н., (Карагандинський індустріальний університет, Республіка Казахстан)

Сосницька Н.Л. д.пед.н., професор (Таврійський державний агротехнологічний університет, Україна)

Ткачук О.М. д.е.н., професор (Вінницький торговельно-економічний інститут ДТЕУ, Україна)

Чижевська Л.В. д.е.н., професор, академік Академії економічних наук України (Державний університет «Житомирська політехніка», Україна)

Чорна Л.О. д.е.н., професор (Міжрегіональна академія управління персоналом, Україна)

Подільський науковий вісник. – Науки: економіка, педагогіка. – 2023. – № 2(26). – 76 с.

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Internet Вченою радою Вінницького соціально-економічного інституту Університету «Україна» та рішенням редакційної колегії.

Журнал розміщується у міжнародних наукометричних базах даних:

Index Copernicus, Google Scholar, ResearchBib, EuroPub, CiteFactor та Scientific Indexing Services

Науковий журнал «Подільський науковий вісник» зареєстровано Міністерством юстиції України (Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації серія КВ №22469-12369Р від 26.12.2016 року)

ISSN (Print): 2521-1390

Міжнародний цифровий ідентифікатор журналу:

<https://doi.org/10.58521/2521-1390>

Адреса редакційної колегії:

Україна, 21000, м. Вінниця
вул. Хмельницьке шосе, 23А
тел. (063)065-56-59
e-mail: pnv.in.ua@gmail.com
офіційний сайт: <https://pnv.in.ua>

ЗМІСТ

РОЗДІЛ I. ЕКОНОМІКА ТА ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ

<i>Балахонова О.В., Куляс А.А.</i> Етапи формування продуктового портфелю підприємства	4
<i>Омельченко О.В., Сушко В.В.</i> Теоретичні аспекти формування ціни як стратегічного інструменту управління економічною діяльністю підприємства	7
<i>Омельченко О.В., Мартинюк В.С.</i> Класифікація факторів впливу на фінансову стійкість підприємства	12

РОЗДІЛ II. УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

<i>Давиденко В.В., Турчак В.В., Козут А.А.</i> Теоретико-методичні засади управління діловою кар'єрою персоналу на підприємстві	18
<i>Омельченко О.М., Слободянюк М.О.</i> Організаційне вдосконалення процесів формування мотиваційного потенціалу персоналу на підприємстві	23
<i>Ткаченко І.С., Швед В.В., Канащук В.Л.</i> Інформаційна база стратегічного аналізу діяльності підприємства	28
<i>Чорна Л.О., Євась Т.В., Довгалик Є.С.</i> Методика оцінки ефективності менеджменту організації	35
<i>Чорна Л.О., Євась Т.В., Мельничук Ю.М.</i> Фінансова реструктуризація як інструмент відновлення управління фінансовим станом підприємства	39
<i>Швед В.В., Горобець В.П.</i> Методичні підходи до розробки стратегії підприємства	44

РОЗДІЛ III. СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ПЕДАГОГІКИ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

<i>Саранча І.Г., Палажченко І.П.</i> Особливості соціальної роботи з подолання тривожності у підлітків з порушеннями опорно-рухового апарату	50
<i>Саранча І.Г., Спориш В.В.</i> Соціальні послуги та особливості їх надання для вразливих категорій осіб у надзвичайних ситуаціях	57

РОЗДІЛ IV. ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПІДПРИЄМНИЦТВА

<i>Мисак О.І., Пінкевич Я.В.</i> Особливості правової регламентації цивільно-правового договору гарантії	65
<i>Платонова Г.В., Швед В.В., Кордон Р.А.</i> Про деякі правові засади аналізу ефективності організації праці на підприємстві	69

РОЗДІЛ I. ЕКОНОМІКА ТА ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ

Балахонова О.В., доктор економічних наук,
професор, професор кафедри бізнесу і права,
Вінницький інститут Університету «Україна»

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1447-4560>

Куляс А.А., магістрант 2-го року підготовки
спеціальності «Соціальна робота»,
Вінницький інститут Університету «Україна»

DOI: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2023-26-1>

**ЕТАПИ ФОРМУВАННЯ ПРОДУКТОВОГО ПОРТФЕЛЮ
ПІДПРИЄМСТВА**

STAGES OF FORMING OF FOOD BRIEF-CASE ENTERPRISE

Анотація. У статті відмічено, що формування продуктової політики підприємства являється передумовою для забезпечення високої якості та споживчої цінності товарів і послуг підприємства. Зазначено, що процес формування продуктової політики підприємства та досягнення сталих конкурентних позицій ускладнюється економічним та політичним становищем країни. Виділено основні підходи до формування продуктового портфелю підприємств.

Ключові слова: продуктова політика, продуктивний портфель

Abstract. It is marked in the article, that forming of food policy of enterprise is pre-condition for providing of high quality and consumer value of commodities and services of enterprise. It is marked that the process of forming of food policy of enterprise and achievement of permanent competition positions is complicated economic and political position of country. Basic approaches are selected to forming food the brief-case of enterprises.

Keywords: food policy, food brief-case

Постановка проблеми. Формування продуктової політики підприємства є важливою ознакою ринкових відносин, що являє собою вагомую передумову для забезпечення високої якості та споживчої цінності товарів і послуг, вироблених для задоволення суспільних та індивідуальних потреб. При цьому успішність участі у продуктивній політиці підприємства, можливість розширення та підтримки сталості ринкових позицій для виробників пов'язана не тільки із досягненням високого рівня якості та інших споживчих характеристик продукції, що випускаються для продажу, а

й з необхідністю забезпечення широкого кола порівняльних (відносно конкурентів) переваг економічного, виробничо-технологічного та організаційного характеру, що в комплексі визначають формування продуктової політики підприємства.

Для вітчизняних підприємств вирішення завдань формування продуктової політики підприємства та досягнення сталих конкурентних позицій додатково ускладнюється економічним та політичним становищем країни. Крім того, стрімке розгортання процесів глобалізації системи світогосподарських зв'язків, важливим наслідком чого стає збільшення масштабів і посилення гостроти конкуренції, розширення складу реальних і потенційних конкурентів, вимагає від вітчизняних підприємств значної активізації зусиль щодо створення, підтримки та розвитку конкурентних переваг, зміцнення продуктової політики підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Закономірності розвитку продуктової політики підприємства та економічна природа її формування, теоретико-методологічні аспекти забезпечення підприємств на національному та міжнародному рівнях розглядалися у роботах багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених, таких, як Г. Азоєв, І. Ансофф, Г. Багієв, О. Білорус, О. Віханський, А. Воронкова, А. Градов, Є. Голубков, Н. Горбаль, Д. Дей, П. Зав'ялов, Ю. Іванов, Ф. Котлер, О. Кузьмін, Ж. Ламбен, М. Мескон, Є. Пешкова, Р. Пейс, В. Пономаренко, М. Портер, О. Пушкар, Ю. Рубін, Д. Стефан, О. Тищенко, Р. Фатхутдінов, О. Чернега, В. Шинкаренко, А. Юданов та ін. Проте слід відзначити, що в умовах надзвичайного посилення конкуренції на національному та міжнародних ринках особливого значення набуває саме розв'язання проблем забезпечення формування оптимальної продуктової політики підприємства, що відповідає існуючим викликам.

Формулювання цілей. Метою статті є дослідження етапів формування продуктового портфелю підприємства.

Виклад основного матеріалу. Продуктова політика підприємства полягає в формуванні асортименту продукції та послуг, що допоможе підприємству найкращим чином задовольнити потреби своєї цільової аудиторії, посилити існуючі конкурентні переваги та закласти фундамент для створення нових у майбутніх періодах, забезпечити найбільш оптимальне використання існуючих ресурсів підприємства та створити стратегічні переваги для подальшого розвитку.

Розширення продуктового портфелю має мати підґрунтя, оскільки потребує ресурси для подальшої реалізації пропонованої продукції. Як найменше, виникає необхідність в виділенні часу технічних спеціалістів та продавців на ознайомлення та навчання по новій продукції, в деяких випадках партнерство з певними виробниками також може потребувати певних інвестицій у розвиток технічного персоналу (підготовка та здача екзаменів необхідних для отримання статусу партнера).

Вибір категорій товарів та виробників також певним чином позиціонує підприємство на існуючому ринку та може впливати на його конкурентні позиції та створювати певні ризики для подальшого зростання.

Досліджуючи сучасний економічний стан нашої держави, ми можемо виділити декілька підходів до формування продуктового портфелю підприємств.

Перший підхід орієнтований на диференціацію і задоволення потреб широкого кола клієнтів, такий підхід здебільшого можуть дозволити собі лише великі підприємства, оскільки він потребує значних ресурсів.

Другий підхід, це фокус на розвитку певних товарних категорій, що задовольняють категорії потреб, що тісно пов'язані між собою і як правило мають схожі точки входу та центри прийняття рішень на різних підприємствах.

Третій підхід - це фокус на продуктових пропозиціях ключового виробника та зростання за рахунок високої спеціалізації на продукції цього виробника та захвату значної частки клієнтів лояльних до тієї чи іншої торгової марки.

Четвертий підхід – це фокус на певному сегменті ринку та зростання у ньому, коли пропонуються певні товари та послуги лише для певної категорії клієнтів.

П'ятий підхід - це вибіркова спеціалізація, коли підприємство працює з різними товарами чи категоріями товарів та різними ринками.

Кожний з підходів має свої плюси та мінуси. Звісно, що спеціалізація на певних товарах та ринках надає можливість підприємствам до більш стрімкого зростання та захвату їх цільового ринку, забезпечує краще зростання конкурентних переваг за рахунок сфокусованої діяльності. З іншої сторони, значні ризики пов'язані з падінням об'єму цільового ринку, що може статися в результаті істотних технологічних змін, що можуть супроводжуватись появою більш цікавих товарів заміників, або внаслідок стагнації чи економічної кризи. У цьому світі у більшій безпеці є підприємства, що спеціалізують на більш ємких ринках. З іншої сторони, вибіркова спеціалізація дозволяє зменшити ризики за рахунок роботи з різними цільовими сегментами, але водночас такий підхід сповільнює розвиток експертизи та компетенцій в певних сферах та робить позиціонування підприємства менш чітким.

Вибір того чи іншого підходу залежить від стратегії підприємства, існуючих ресурсів та зовнішніх чинників.

Висновки. Розширення продуктового портфелю несе також і певні ризики, що пов'язані з складністю оперативного опанування знання щодо нового асортименту, недостатнім контролем над якістю виконання проектів партнерами, нечітким позиціонуванням на ринку.

Подолання диспропорцій, спричинених зміною пріоритетів, зміна способу публічного впливу і вирішення диспропорцій у продуктовому портфелі вимагатиме цілеспрямованої діяльності з боку керівництва підприємства, а задоволення розглянутих потенційних потреб дасть можливість для покращення його роботи.

Список використаних джерел

1. Балахонова О.В. Актуальні проблеми економіки і менеджменту : теорія, інновації та сучасна практика. Колектив моногр., книга сьома / за ред. д.е.н, проф. Кузнєцова Е.А. Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2020. 340 с.

2. Балахонова О.В. Актуальні проблеми економіки і менеджменту: теорія, інновації та сучасна практик. Колектив моногр., книга восьма / за ред. д.е.н, проф. Кузнєцова Е.А. Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2020. 424 с.

3. Балахонова О.В. Управління витратами і прибутком в інноваційній діяльності: навч. посіб. / О.В. Балахонова, В.І. Захарченко, С.В. Філіппова // Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2019. 196 с.

4. Балахонова О.В. Теорії конкуренції та практики визначення конкурентоспроможності в умовах безпекоорієнтованого розвитку. Колектив. моногр.; за ред. М.М.Меркулова. Ізмаїл-Одеса, : Фенікс, 2020. 196 с.

5. Балахонова О.В. Подвійність управлінського консультування: професійна діяльність і ділова активність. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління: зб. наук. праць*. Одеса: Одеський національний університет ім. І. Мечникова, 2018. Вип. 1/38. Т. 17. С.42-52.

6. Балахонова О.В., Захарченко В.І., Величко М.Р. Оптимізація інвестиційного ризику з використанням інструменту його диверсифікації. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління : зб. наук. праць*. Одеса: ОНУ, 2019. Вип. 1/41. Т. 18. С.57-68.

Омельченко О.В., старший викладач
кафедри бізнесу і права

Вінницький соціально-економічний інститут
Університету «Україна»

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5121-0222>

Сушко В.В., магістрант 2-го року підготовки
спеціальності «Фінанси, банківська справа та
страхування»

Вінницький соціально-економічний інститут
Університету «Україна»

DOI: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2023-26-2>

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЦІНИ ЯК СТРАТЕГІЧНОГО ІНСТРУМЕНТУ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

THEORETICAL ASPECTS OF PRICE FORMATION AS A STRATEGIC TOOL FOR MANAGEMENT OF ECONOMIC ACTIVITIES OF THE ENTERPRISE

Анотація. У статті проведено дослідження теоретичних засад та принципів, які лежать в основі формування ціни на продукцію, роботи чи послуги. Вивчення концепцій, таких як цінова стратегія, цінова політика, методи диференційованого ціноутворення, дозволили розкрити роль ціноутворення в стратегічному управлінні підприємством.

Розглянуто питання теоретичних засад визначення вартості продукції та її вплив на цінову стратегію. Дослідження охоплює теорії цінової еластичності попиту, взаємодії ціноутворення та маркетингу, а також аналіз впливу макроекономічних чинників на ціноутворення.

Ключові слова: цінова стратегія, цінова політика, цінова еластичність, методи ціноутворення, вартість продукції, ринкова конкуренція, цінові моделі.

Abstract. The article examines the theoretical foundations and principles that underlie the formation of prices for products, works or services. The study of concepts such as price strategy, price policy, methods of differentiated pricing allowed us to reveal the role of pricing in the strategic management of the enterprise.

The issue of the theoretical basis of determining the cost of products and its influence on the price strategy is considered. The study covers the theories of price elasticity of demand, the interaction of pricing and marketing, as well as the analysis of the impact of macroeconomic factors on pricing.

Key words: price strategy, price policy, price elasticity, pricing methods, product cost, market competition, price models.

Постановка проблеми. Що таке ціна, що лежить в її основі та чому товари обмінюються на інші товари за певними пропорціями? Спроби багатьох економістів відповісти на ці запитання знайшли відображення в різних теоріях вартості та ціни.

Історично склалися дві тенденції в трактуванні вартості як базової категорії в політичній економії. Перша виходила з об'єктивності вартості й того, що її джерелом є праця, витрачена на виробництво товару. Сюди належать теорії вартості праці, витрат виробництва і трьох чинників виробництва. Представники другої течії розглядали вартість як суб'єктивну категорію, що впливає з корисності товару порівняно з корисністю інших товарів. Ці підходи знайшли своє втілення в теорії граничної корисності та теорії визначення ціни на основі зміни попиту і пропозиції.

Донедавна рішення про ціноутворення ухвалювали на основі суто фінансового підходу, тобто переважно з урахуванням витрат і рентабельності. Вихід на ринок і неспокійна обстановка, пов'язана з інфляцією, зростанням цін на сировину, контролем над цінами, посиленням конкуренції та зниженням купівельної спроможності, змінили ситуацію і посилили стратегічну роль ціноутворення.

В умовах ринку ціни зазвичай встановлюються на основі співвідношення між попитом і пропозицією. Однак це не означає, що підприємці не відіграють жодної ролі у встановленні цін. Вони починають встановлювати початкову ціну на товар ще до його запуску у виробництво, враховуючи його якісні характеристики, оцінюючи витрати, розуміючи ціни конкурентів і споживчий попит на ринку. За цією початковою ціною товар надходить на ринок, а остаточна ціна продажу встановлюється в процесі купівлі-продажу під впливом співвідношення попиту і пропозиції.

В умовах ринку найширше використовуються методи, засновані на витратах, попиті та конкуренції.

Основними факторами формування ціни є попит і пропозиція. Як відомо, продавці і покупці товарів практично завжди одні й ті самі. Кожен з них приходить на ринок зі своїми уявленнями про ціну і кількість товару, який він може купити (або продати), тому вони можуть домовитися про абсолютно різні ціни. Саме на таких ринках найкраще видно процес узгодження інтересів і конкуренції між продавцями та покупцями. Дещо складніше побачити процес узгодження цін в організованих торговельних точках, таких як супермаркети, продуктові крамниці та кав'ярні, де ціни на товари визначаються за цінниками та етикетками. Однак і тут переговори про ціни відбуваються під впливом тих самих чинників, що й на ринку, і змінюються з плином часу.

Формулювання цілей. Мета статті полягає в системному розгляді теоретичних аспектів формування ціни на продукцію, роботи чи послуги як стратегічного інструменту управління економічною діяльністю підприємства. Дослідження спрямоване на розкриття ключових концепцій ціноутворення, визначення їх ролі в стратегічному управлінні, а також вивчення взаємозв'язку цінових стратегій з факторами внутрішнього та зовнішнього середовища.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В Україні активно ведуться дослідження в галузі формування цін та цінової політики. Серед основних науковців, праці яких присвячено вивченню проблематики побудови цін, можна виділити наступних: С. Борковскі, Н. Глущенко, М. Бровинської, С.С. Гаркавенко, Я.В. Литвиненко, В.І. Куц, К.П. Пілової, С.І. Дугіної, М.А. Окландера, О.П. Чукурної та ін.

Виклад основного матеріалу. Формування ціни на продукцію базується на ряді теоретичних засад і принципів, які визначаються концепціями економічної теорії та практикою управління. Основні теоретичні засади і принципи включають:

Вартісний підхід (цінова вартість): ціна визначається вартістю виробництва продукції, яка включає в себе витрати на сировину, працю, амортизацію обладнання та інші витрати.

Цінова політика: розробка стратегії ціноутворення, яка визначає, яким чином ціна взаємодіє з маркетинговими та стратегічними цілями підприємства. Включає в себе вирішення питань, таких як ціноутворення на конкурентоспроможний рівень, стратегії ціноутворення в порівнянні з конкурентами, диференційоване ціноутворення тощо.

Цінова еластичність: аналіз впливу зміни ціни на кількість продукції, яка буде придбана споживачами. Враховується реакція попиту на зміну ціни та можливість регулювання ціни для досягнення оптимального рівня прибутку.

Диференційоване ціноутворення: встановлення різних цін на однаковий чи подібний продукт для різних сегментів ринку або клієнтських груп.

Методи ціноутворення: вивчення та застосування різних методів ціноутворення, таких як вартісне ціноутворення, конкурентне ціноутворення, ціноутворення на

основі попиту тощо. Врахування внутрішніх та зовнішніх факторів, які впливають на вибір методу.

Ці теоретичні засади та принципи визначають стратегічний підхід до формування цін, допомагають підприємствам адаптуватися до ринкових умов, визначають оптимальний рівень цінної пропозиції та впливають на конкурентоспроможність підприємства.

Ціноутворення відіграє ключову роль у стратегічному управлінні підприємством і має значний вплив на його успішність та конкурентоспроможність. Розглянемо основні аспекти ролі ціноутворення в стратегічному управлінні:

- **Позиціонування на ринку:** ціни визначають, як споживачі сприймають продукцію підприємства на ринку. Вірно обрана цінова стратегія може позитивно впливати на сприйняття продукту, визначаючи його позицію як економічно доступного або преміум-продукту.

- **Досягнення цілей прибутковості:** ціни є ключовим фактором у досягненні фінансових цілей підприємства. Встановлення цін, які забезпечують необхідний рівень прибутковості, враховуючи витрати виробництва та конкурентне середовище.

- **Керування життєвим циклом продукту:** ціноутворення дозволяє підприємству ефективно керувати різними етапами життєвого циклу продукту. Вартість може бути скоригована в залежності від етапу виробництва.

- **Створення цінової конкурентної переваги:** правильне ціноутворення може створювати конкурентні переваги на ринку. Це може включати в себе різноманітні стратегії, такі як диференційоване ціноутворення, низькі ціни для залучення клієнтів тощо.

- **Реагування на зміни умов ринку:** ціноутворення дозволяє підприємству швидко реагувати на зміни умов ринку. При необхідності ціни можуть бути адаптовані для підтримання конкурентоспроможності та реагування на зміни витрат чи попиту.

- **Маркетингова співпраця:** ціноутворення є важливою складовою маркетингової стратегії, впливаючи на сприйняття споживачів щодо вартості продукту. Вона може бути використана для створення позитивного іміджу, визначення продукту як елітного або доступного.

- **Адаптація до міжнародного ринку:** ціноутворення вимагає адаптації до особливостей міжнародного ринку, враховуючи різницю в економічних умовах, культурних особливостях та інших факторах.

Ціноутворення стає стратегічним інструментом, який підприємства використовують для досягнення своїх цілей, а також для адаптації до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі. Ефективне ціноутворення сприяє досягненню конкурентних переваг та стабільності підприємства на ринку.

Вартість продукції визначає основу для формування цінової стратегії підприємства. Інтеграція витрат виробництва у ціновий механізм є необхідною для визначення прибутковості та конкурентоспроможності товарів чи послуг. Зниження

витрат виробництва може дозволити підприємству приймати конкурентоспроможні ціни, що є стратегічно важливим у контексті сучасного ринкового середовища.

Вартість продукції також впливає на можливість підприємства застосовувати різні цінові стратегії. Наприклад, якщо вартість виробництва низька, підприємство може обирати стратегії низьких цін для завоювання більшого сегменту ринку або використання стратегій диференційованого ціноутворення, якщо продукція має особливі характеристики.

Зважаючи на вартість продукції при формуванні цінової стратегії, підприємство може ефективно балансувати між конкурентоспроможністю, прибутковістю та споживчою ціною, забезпечуючи оптимальну стратегічну позицію на ринку. Такий підхід дозволяє підприємству адаптуватися до змін у витратах виробництва та конкурентному середовищі, забезпечуючи стійкість та ефективність управління ціновими аспектами його діяльності.

Висновки. Ціноутворення є складним та важливим аспектом стратегічного управління підприємством. Вартість виробництва, конкуренція на ринку, макроекономічні умови та споживчі тенденції взаємодіють у процесі формування цін на продукцію, роботи або послуги.

Підприємства використовують різні стратегії ціноутворення, адаптуючи їх до внутрішніх та зовнішніх факторів, таких як вартість виробництва, макроекономічні зміни та конкурентна ситуація. Макроекономічні фактори, такі як інфляція, бюджетний дефіцит, обмінні курси, впливають на умови ціноутворення, змушуючи підприємства адаптуватися та враховувати їх у стратегіях формування цін.

Останні дослідження та публікації покликані розкрити нові тенденції та висвітлити сучасні виклики у сфері ціноутворення, зокрема у контексті використання інноваційних технологій, електронної комерції та впливу глобальних змін.

Узагальнюючи, можна сказати, що ефективне ціноутворення вимагає комплексного підходу, зіставлення різних факторів та постійного відстеження змін у бізнес-середовищі для забезпечення конкурентоспроможності та стійкості підприємства на ринку.

Список використаної літератури

1. Кудренко Н.В., Редзюк Т.Ю., Муравська Т.М. Обґрунтування цінової політики підприємства. *Економіка і суспільство*. № 13. 2017. С. 210-214
2. Semencha I. Ye., Kalashnikova Yu. M. (2020) Inflationary processes in Ukraine: current problems and causes. *Scientific Bulletin of Kherson State University*. Output 39. p. 97-101.
3. Швед В.В., Шлінчук В.П. Стратегічне планування діяльності підприємства: концептуально-методологічні засади. *Подільський науковий вісник*. № 1(25). 2023. С. 81-89

Омельченко О.В., старший викладач

кафедри бізнесу і права

Вінницький соціально-економічний інститут

Університету «Україна»

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5121-0222>

Мартинюк В.С., магістрант 2-го року підготовки

спеціальності «Фінанси, банківська справа та страхування»

Вінницький соціально-економічний інститут

Університету «Україна»

DOI: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2023-26-3>

КЛАСИФІКАЦІЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА ФІНАНСОВУ СТІЙКІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

CLASSIFICATION OF FACTORS AFFECTING THE FINANCIAL STABILITY OF THE ENTERPRISE

Анотація. Стаття присвячена системному аналізу та класифікації факторів, що впливають на фінансову стійкість підприємства в умовах сучасного економічного середовища. З урахуванням глобалізації економіки та швидкого технологічного розвитку, автор визначає необхідність ретельного розгляду та систематизації різноманітних впливових чинників. Стаття аналізує економічні коливання, конкурентне середовище, податкову політику, фінансовий менеджмент, технологічні інновації та інші важливі аспекти. Стаття вказує на важливість оптимізації структури капіталу та ефективного використання фінансового важеля для забезпечення фінансової стійкості підприємства в умовах економічної нестабільності.

Ключові слова: фінансова стійкість, життєвий цикл підприємства, зовнішні чинники, внутрішні чинники, фінансовий важіль, ефективність управління, конкурентне середовище, ефективні стратегії управління.

Abstract. The article is devoted to the systematic analysis and classification of factors affecting the financial stability of the enterprise in the conditions of the modern economic environment. Taking into account the globalization of the economy and rapid technological development, the author determines the need for careful consideration and systematization of various influencing factors. The article analyzes economic fluctuations, competitive environment, tax policy, financial management, technological innovation and other important aspects. The article indicates the importance of optimizing the capital structure and effective use of financial leverage to ensure the financial stability of the enterprise in conditions of economic instability.

Key words: financial stability, life cycle of the enterprise, external factors, internal factors, financial leverage, management efficiency, competitive environment, effective management strategies.

Постановка проблеми. Фінансова стійкість підприємства є критичним аспектом його життєздатності та здатності пристосовуватися до негативних зовнішніх впливів. З урахуванням глобалізації економіки та швидкого розвитку технологій, підприємства стикаються з різноманітними факторами, які можуть мати величезний вплив на їх фінансову стабільність.

В даному контексті виникає необхідність системного аналізу та класифікації факторів, які визначають фінансову стійкість підприємства. Розуміння цих факторів та їх взаємодії стає важливим завданням для розробки ефективних стратегій управління фінансами підприємства та мінімізації ризиків.

Ця стаття присвячена ретельному розгляду та систематизації факторів, що впливають на фінансову стійкість підприємства.

Під час аналізу будуть враховані різні групи факторів, такі як економічні коливання, конкурентне середовище, податкова політика, фінансовий менеджмент, технологічні інновації та інші. Проведення комплексного огляду цих факторів сприятиме розумінню та визначенню стратегій для підвищення фінансової стійкості підприємств, а також підготовці до зустрічі з викликами сучасного бізнес-середовища.

Формулювання цілей. Метою дослідження є визначення ключових аспектів, які формують фінансову стійкість підприємств у сучасних умовах. Зокрема, важливо визначити, як економічні, соціальні, політичні та технологічні фактори взаємодіють та сприяють або обмежують фінансову стійкість підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням питань оцінки фінансового стану підприємств займалися Бандурка О.М., Борисова В.А., Василик О.Д., Галушко О.С., Івахненко В.М., Ковальов В.В., Козак В.Г., Козак Г.Я., Костирко Л.А., Крейніна М.Н., Лайко П.А., Ляшенко Ю.І., Мних Є.В., Негашев Е.В., Пелипенко Л.П., Поддєрьогін А.М., Сав`як І.Я., Сайфулін Р.С., Ференц І.Д., Шеремет А.Д., Чепурко В.В., Чуй І.В., Чупіс В.А. та інші, хоча недостатнє місце в них займає оцінка фінансової стійкості.

Аналіз економічної літератури свідчить про наявність різноманітних тлумачень сутності фінансової стійкості підприємства, а також про відсутність єдиної думки щодо групування та способу обчислення показників її оцінки. Вимагають подальшого розвитку питання розробки конкретних механізмів пошуку і реалізації внутрішніх резервів підвищення фінансової стійкості підприємств.

Виклад основного матеріалу. У багатьох джерелах наводяться різні класифікації зовнішніх і внутрішніх чинників, що впливають на фінансову стійкість підприємств, проте вони не дають загальної картини для повного розуміння їхнього впливу.

Відомо, що на фінансову стійкість підприємств впливає ціла низка чинників. Для того щоб управляти деякими з них, посилювати або послаблювати їхній вплив на фінансову стійкість підприємства, зроблено спробу згрупувати їх за рівнем виникнення та ступенем значущості.

Залежно від рівня виникнення виокремлюють внутрішні та зовнішні чинники.

Залежно від ступеня значущості виокремлюють фактори першого рівня (базові), другого рівня (похідні) і третього рівня (деталізовані).

Фактори, що впливають на фінансову стійкість, можуть виникати з різних причин, і це необхідно враховувати при виборі способів управління ними. Зовнішні фактори, що впливають на фінансову стійкість, зумовлені об'єктивними економічними законами і значною мірою не залежать від діяльності підприємства, тоді як внутрішні фактори характеризуються високим ступенем керованості, а характер їхньої зміни безпосередньо залежить від організації самого підприємства. Таким чином, вплив внутрішніх і зовнішніх чинників на фінансову стійкість підприємств є різним і має і може управлятися в певних межах. Чинники, що впливають на фінансову стійкість, залежно від їхнього складу та ступеня важливості можна охарактеризувати так:

Фактори I рівня – це узагальнені (базові) фактори, які виникають під впливом факторів II і III рівнів і водночас виступають джерелом взаємодії дрібніших факторів.

До факторів I рівня належать:

- стадія економічного розвитку системи.
- стадія життєвого циклу підприємства.

Стадія економічного циклу господарської системи є основоположним зовнішнім фактором, що впливає на фінансову стійкість підприємства. Залежно від стадії економічного розвитку економічної системи різняться темпи реалізації продукції, виробництва, їх співвідношення, рівень інвестицій у товарні запаси підприємства, а також доходи підприємства та населення. Наприклад, у період економічної кризи темпи реалізації продукції відстають від темпів виробництва, знижуються інвестиції в товарні запаси, що призводить до подальшого зниження обсягів продажів і одночасно до зниження доходів підприємства та населення. У результаті знижуються ліквідність і платоспроможність підприємств, що неминуче негативно впливає на фінансову стійкість підприємств.

Другим базовим фактором першого рівня є стадія життєвого циклу підприємства. Це основоположний фактор, який визначає загальні економічні цілі підприємства і для їх досягнення спрямовує всі інші стратегії (стратегію управління обсягом діяльності, стратегію управління власним і позиковим капіталом, фінансову стратегію). На рівні підприємства деталі кожного окремого етапу його розвитку визначають обсяг діяльності, а отже, і величину прибутку, формування приросту активів, його потенційну спроможність забезпечити їхнє фінансування з певних видів джерел, передусім власних фінансових ресурсів в обсязі, необхідному для самофінансування, та при цьому побічно визначають фінансову стабільність і стійкість, велика увага повинна бути приділена з'ясуванню деталей кожного окремого

етапу його розвитку, оскільки це визначатиме фінансову стабільність і стійкість підприємства, а також його фінансово-економічний потенціал.

Фактори другого рівня є похідними. Вони є результатом дії базових (основоположних) чинників (стадії економічного розвитку системи та стадії життєвого циклу підприємства). До факторів другого рівня (похідних факторів) належать:

- середній рівень доходів населення;
- демографічна ситуація;
- соціальна політика держави;
- податкова політика держави;
- грошово-кредитна політика;
- амортизаційна політика;
- загальний рівень стабільності;
- стратегія управління обсягами діяльності;
- стратегія управління активами;
- стратегія управління капіталом;
- стратегія управління грошовими потоками

Фактори другого рівня включають зовнішні та внутрішні фактори. До зовнішніх чинників належать ті, вплив яких пов'язаний з характером державного регулювання (оподаткування, фінанси, амортизація, соціальна і демографічна політика тощо). Характер і глибина впливу деталізуючого чинника (чинник III рівня) залежать від ступеня відповідності між видом, напрямом і методом цього регулювання і фазою економічного циклу.

До внутрішніх похідних чинників II рівня, що забезпечують фінансову стійкість, належать стратегія управління обсягом діяльності підприємства і політика управління його активами, власним капіталом і зобов'язаннями. Розроблена стратегія забезпечує загальні потреби в активах та їхню оптимальну структуру, одночасно визначаючи джерела фінансування для задоволення цих потреб та оптимізуючи структуру капіталу. Досягнення необхідної пропорційності між коефіцієнтами рентабельності та фінансової стійкості повинно бути одним із ключових завдань компанії, оскільки це один із чинників, що сприяє максимізації ринкової вартості компанії.

Коефіцієнти третього рівня є деталізованими. Їх використовують для визначення та деталізації механізмів впливу похідних факторів на фінансовий стан компанії. До факторів III рівня (детальних) належать:

- Рівень конкуренції;
- Рівень інфляції;
- Склад і структура активів
- Стратегії управління власним і позиковим капіталом;
- Стратегії управління ризиками.

Вплив чинників III рівня на фінансову стійкість різноманітний. Тому, з погляду їхньої значущості, одним із найважливіших внутрішніх чинників фінансової стійкості є оптимізація складу та структури активів компанії. Не менш важливим є і правильний вибір стратегії управління активами. Фінансова стійкість підприємства багато в чому залежить від якості проведеної політики управління активами, загальної величини оборотного капіталу, розміру запасів і грошових коштів. Якщо запаси зменшуються, а оборотні активи збільшуються, то підприємства можуть отримати більший прибуток за рахунок розподілу додаткових коштів, але при цьому виникає ризик неплатоспроможності. Оптимізація управління ліквідними активами спрямована на забезпечення достатньо високого рівня прибутковості активів при мінімізації ризику втрати платоспроможності, ліквідності та фінансової стійкості.

Це передбачає оптимізацію складу і структури джерела фінансування активів – власних фінансових ресурсів, а також вибір правильної політики управління ними. При збільшенні власних ресурсів за рахунок внутрішніх ресурсів збільшується і потенціал підприємства. При цьому важливими є як загальна сума прибутку, так і структура його розподілу, тобто частка, що спрямовується на цілі реінвестування.

Таким чином, політика розподілу і використання прибутку є одним з основних внутрішніх чинників, що впливають на фінансову стійкість підприємства.

На фінансову стійкість підприємства значною мірою впливають додаткові кошти, що залучаються на ринку позикового капіталу. Збільшення позикового капіталу, з одного боку, призводить до зростання рентабельності власного капіталу, а з іншого – надмірне збільшення коефіцієнта позикового капіталу призводить до зниження фінансової стійкості підприємства і збільшення ризику втрати платоспроможності та фінансової незалежності. Тому в цьому контексті особливого значення набуває елемент умілого використання ефекту фінансового важеля та забезпечення оптимізації структури капіталу компанії.

Вплив третього рівня зовнішніх факторів на фінансову стійкість особливо яскраво проявляється на етапі кризового стану економіки. Це пов'язано з тим, що ефективний обсяг попиту населення тісно пов'язаний з фінансовою стійкістю підприємств, а збільшення попиту слугує стимулом для розширення масштабів діяльності підприємств. Останнє потребує збільшення активів компанії, що, своєю чергою, вимагає пошуку додаткових джерел фінансування цього зростання. Придбання додаткових джерел фінансування призводить до структурних змін у складі джерел фінансування активів.

Придбання додаткових джерел фінансування призводить до структурних змін у складі джерел фінансування активів, що, своєю чергою, впливає на ступінь фінансової стійкості підприємств.

Скорочення платоспроможного попиту, характерне для періодів економічної кризи, призводить до посилення конкуренції та підвищення її рівня на різних типах ринків. Це пов'язано з тим, що така конкуренція спричиняє зміни на товарних, ресурсних і фінансових ринках, які, своєю чергою, призводять до зміни цін на продукцію підприємства (впливають на її кількість для продажу), матеріальні ресурси

(впливають на витрати на виробництво та реалізацію) і фінансові ресурси (впливають на можливість отримання підприємством позикових коштів). Усі ці зміни (позитивні або негативні, залежно від характеру зміни зовнішніх чинників) негайно відображаються на ступені фінансової стійкості підприємства.

Зовнішнім фактором III рівня, що впливає на фінансову стійкість, є рівень інфляції. Порівняно з фазою стабільного розвитку в період економічної кризи вплив інфляції посилюється і чинить негативний вплив на ступінь фінансової стійкості підприємств, оскільки знижує величину чистого прибутку. Це призводить до зниження величини власних коштів, які формуються за рахунок внутрішніх фінансових ресурсів. Зменшення власних ресурсів у підприємств зі стабільною або зростаючою потребою в управлінських ресурсах вимагає залучення більшого обсягу позикових коштів, а отже, ціна позикових ресурсів зростає, що утруднює їх використання для підвищення рентабельності власного капіталу, тим самим збільшуючи вартість капіталу для підприємства. Усе це в сукупності призводить до зниження ринкової вартості фірм.

Висновки. Стаття розглядає вплив різноманітних факторів на фінансову стійкість підприємств. Чинники виокремлюються за рівнем виникнення (внутрішні та зовнішні) та ступенем значущості (фактори першого, другого та третього рівнів). Зовнішні чинники, такі як економічний цикл, соціальна та податкова політика, глобалізація та інші, мають суттєвий вплив на фінансову стійкість, особливо в умовах економічних криз. Внутрішні чинники, такі як стратегії управління капіталом та активами, виконують важливу роль у формуванні фінансової стійкості підприємства. Кожен рівень факторів має свої похідні, що визначаються стратегіями управління і розкриваються через деталізовані коефіцієнти, такі як рівень конкуренції, інфляція, структура активів і стратегії управління ризиками. Забезпечення оптимальної структури капіталу та ефективного використання фінансового важеля вирішально важливі для фінансової стійкості підприємства. Результати дослідження підкреслюють важливість комплексного управління внутрішніми та зовнішніми чинниками для забезпечення стійкості та успішності підприємства в змінливих економічних умовах.

Список використаної літератури

1. Омельченко О.В. Інформаційні технології оцінки фінансової стійкості підприємства: *Матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції «Облік, контроль і аналіз в управлінні підприємницькою діяльністю»*. Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ 28 березня 2018.
2. Омельченко О.В., Швед В.В., Штифлюк В.В. Про деякі питання оцінки фінансового стану підприємства. *Інфраструктура ринку*. № 68. 2022. С. 145-150.
3. Швед В.В., Дробязко О.О. Фінансове планування на підприємствах. *Подільський науковий вісник*. № 1. 2017. С. 46-69

РОЗДІЛ II. УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

Давиденко В.В., завідувач кафедри бізнесу та права, доктор політичних наук

Вінницький соціально-економічний інститут Університету «Україна»

Турчак В.В., кандидат економічних наук, доцент кафедри бізнесу і права

Вінницький соціально-економічний інститут Університету «Україна»

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2557-2534>

Когут А.А., магістрант 2-го курсу підготовки спеціальності «Менеджмент»

Вінницький соціально-економічний інститут Університету «Україна»

DOI: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2023-26-4>

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ДІЛОВОЮ КАР'ЄРОЮ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL PRINCIPLES OF BUSINESS CAREER MANAGEMENT OF STAFF AT THE ENTERPRISE

Анотація. Стаття аналізує теоретичні та практичні засади управління кар'єрним розвитком персоналу на українських підприємствах. У статті висвітлено сучасні стратегії та методи управління кар'єрним розвитком, а також виявляє проблеми, а також запропоновано рекомендації для оптимізації управління персоналом. Стаття спрямована на підвищення ефективності управління кадрами в умовах постійних змін на ринку праці та підтримки конкурентоспроможності українських підприємств.

Ключові слова: персонал, управління персоналом, кар'єра, управління кар'єрою.

Abstract. The article analyzes the theoretical and practical principles of managing the career development of personnel at Ukrainian enterprises. The article highlights modern strategies and methods of career development management, and also identifies problems, as well as offers recommendations for optimizing personnel management. The article is aimed at increasing the efficiency of personnel management in the conditions of constant changes in the labor market and maintaining the competitiveness of Ukrainian enterprises.

Key words: personnel, personnel management, career, career management.

Постановка проблеми. На сьогоднішній день, у контексті швидкозмінних ринкових умов та соціально-економічних трансформацій, управління діловою кар'єрою персоналу на підприємствах стає критично важливим елементом. Проте, існує ряд невирішених питань та прогалин у розумінні теоретико-методичних засад цього процесу. Серед них – відсутність чітких стратегій та практичних методик управління кар'єрним розвитком персоналу, нестача систематизованої та комплексної підготовки кадрів для адаптації до нових умов та відсутність ефективних механізмів мотивації та утримання перспективних фахівців на підприємстві. Отже, ця проблема вимагає дослідження та розробки нових стратегій для ефективного управління діловою кар'єрою персоналу з метою забезпечення успішності підприємства в умовах нестабільності та конкуренції на ринку.

Україна, як і багато інших країн, переживає складні економічні та соціальні трансформації, спричинені політичними змінами, глобальними викликами та швидкими змінами на ринку праці. В контексті таких змін, управління діловою кар'єрою персоналу на підприємствах стає критично важливим в Україні.

Перш за все, ринок праці України постійно зазнає впливу зовнішніх факторів, таких як глобалізація, технологічні зміни та економічні коливання. Це створює потребу в нових підходах до управління кар'єрним розвитком персоналу, оскільки вимагається адаптація до нових умов. Крім того, українські підприємства стикаються з проблемою збереження та мотивації кваліфікованих кадрів у зв'язку з конкуренцією як на внутрішньому, так і на міжнародному ринку праці. Отже, розвиток ефективних теоретико-методичних підходів до управління діловою кар'єрою персоналу на підприємствах в Україні є актуальним завданням для забезпечення стабільності та конкурентоспроможності бізнесу в умовах постійних змін.

Формулювання цілей. Метою статті полягає у систематизації сучасних теоретичних підходів та розробці практичних рекомендацій для управління діловою кар'єрою персоналу на підприємствах в Україні, спрямованих на вирішення проблем ефективності та конкурентоспроможності в умовах постійних змін на ринку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Тема управління діловою кар'єрою персоналу на підприємствах є предметом активного дослідження та публікацій багатьох вчених. Аналіз літератури показав, що проблемою сутності кар'єри займалися західні (Дж.Л. Гібсон, Дж. Гордон, Р. Дафт, Л. Джуелл, Д.Х. Донеллі, Х.Д. Кауфман, К.Е. Крам, С. Паркінсон, Д.В. Тідеман, Д.С. Фельдман, Т.П. Ференц, Д.Т. Халл) та українські (І. Бондаревська, О.І. Бондарчук, Л.М. Карамушка, С.Д. Максименко, М.С. Лукашевич, А. Поплавська, О.П. Щотка) вчені.

Виклад основного матеріалу. Кар'єра – це суб'єктивне, усвідомлене рішення працівника щодо свого трудового майбутнього, передбачуваних способів самовираження та задоволеності роботою, яке пов'язане з діяльністю працівника: етапами просування, навичками, компетенціями, можливостями набуття кваліфікації та підвищення винагороди.

Кар'єра – це результат усвідомленої позиції та поведінки людини у сфері трудової діяльності, пов'язаний з уявленням працівника про своє трудове майбутнє, способи професійного розвитку та самореалізації.

Ділову кар'єру визначають як поступове просування працівника службовими сходами або послідовну зміну посад у конкретній організації впродовж усього його життя з відповідними змінами в оплаті праці та можливостях самореалізації на кожному етапі кар'єрного зростання. Існує й інше визначення. Під діловою кар'єрою розуміють поступове сходження працівника кар'єрними сходами або послідовну зміну роду занять у межах конкретної організації та впродовж усього його життя, а також сприйняття індивідом цих етапів.

Таким чином, істотним компонентом поняття «кар'єра» є прогрес, тобто просування. Іншими поняттями є зростання, досягнення і перехід. Інакше кажучи, кар'єру розуміють не як статичний, стабільний стан, а як процес зміни подій, як позитивне просування людини в придбанні та вдосконаленні способу життя. Типи кар'єрних процесів вказують на особливості їхнього виникнення, спрямування, внутрішньої організації, зв'язку із зовнішнім світом і взаємодії з іншими процесами.

Розвиток кар'єри, як і будь-який інший процес, вимагає наявності цілей. До кар'єрних цілей часто відносять такі:

- Отримати роботу або посаду, що відповідає самооцінці. Бажано в місцевості з хорошими природними умовами для гарного здоров'я та відпочинку;
- Отримати діяльність або посаду, що відповідає самооцінці та приносить моральне задоволення;
- Мати роботу або посаду, яка добре оплачується або дає змогу одночасно отримувати великий додатковий дохід;
- Обіймання посади, яка підвищує та розвиває професійну компетентність людини;
- Мати роботу або посаду, що має творчий характер;
- Працювати в певній спеціалізованій галузі або обіймати посаду, що дає певну незалежність;
- Мати роботу або посаду, що дає змогу активно продовжувати навчання;
- Мати роботу або посаду, яка також дає змогу доглядати за дітьми та займатися домашніми справами.

Кар'єрні цілі можуть змінюватися з віком, у міру того як змінюються люди, наприклад, унаслідок зростання кваліфікації, просування по службі, зміни цінностей або перегляду поглядів. Важливо пам'ятати, що розробка цілей кар'єри – це безперервний процес.

Під час вибору кар'єрного шляху людини важливо розуміти, що на розвиток кар'єри впливають не самі чинники або особистість, а спосіб їхньої взаємодії. Нижче (рис. 1) подано класифікацію чинників, що впливають на розвиток кар'єри, і життєвих обставин. Це пояснюється тим, що між цими поняттями існує тісний взаємозв'язок: кар'єра впливає на життєві обставини і навпаки.

Зовнішні фактори впливу	Внутрішні фактори впливу
<ul style="list-style-type: none"> • Урядові вимоги, закони • Економічні умови • Конкуренція • Склад трудових ресурсів • Місцезнаходження 	<ul style="list-style-type: none"> • Цілі підприємства • Організаційний стиль • Професійних характер роботи • Технологічні умови • Трудовий колектив • Досвід та стиль керівництва

Рис. 1. Фактори, що впливають на розвиток кар'єри та життєві умови

Керівники повинні вміти визначати потреби своїх співробітників, а співробітники повинні мати чітке уявлення про свої поточні й потенційні компетенції та здатність реалізувати їх у майбутньому. Тому розвиток кар'єри і просування по службі мають ґрунтуватися на всебічній участі обох сторін і їхній спільній відповідальності за «свою» роль в організації цього процесу.

Кар'єра не визначається тільки успіхами або невдачами. Вона охоплює внутрішні установки і поведінку, а також поступову зміну навичок, компетенцій і професійних здібностей, пов'язаних з тією чи іншою діяльністю.

Поряд із чинниками, що сприяють розвитку кар'єри, існують і чинники, що перешкоджають цьому. Розглянемо деякі чинники, які можуть гальмувати кар'єру.

Будь-який процес протікає під впливом гальмівних сил, які сповільнюють розвиток процесу аж до його зупинки або зміни напрямку. На певних ділянках руху за певних умов може виникнути криза кар'єри, наслідки якої впливають на майбутнє людини та організації.

Залежно від характеру наслідків існують стримувальні та фактори опору.

Стримувальні фактори мають особистісний характер і залежать від відсутності внутрішніх ресурсів і способів їх мобілізації. До них належать низькі потреби, слабка мотивація, нестача знань і досвіду, хвороба, порушення добровільної сфери та загальний застій у розвитку.

Сили опору виходять із зовнішніх джерел, тобто з навколишнього середовища. Вони можуть бути реакцією на кар'єрну активність, а можуть бути наслідком гострої кар'єрної конкуренції, жорстких процедур просування, слабких обмежень або дисбалансу в системі пільг між працівником і організацією.

Залежно від характеру посади до антистимулів належать фізичні, психологічні, соціальні та ідеалістичні чинники.

До фізичних чинників належать ті, що зумовлені біологічним станом організму, наприклад, сенсорні, мовні або зовнішні порушення, а також низька працездатність через хворобу.

Психологічні чинники пов'язані з вимогами суб'єктів кар'єри щодо себе та інших, нерішучістю, боязкістю, страхом, інтелектуальними проблемами тощо.

Соціальні чинники є наслідком порушень на різних рівнях суспільного устрою. Це політичні чинники (надання переваги політичній орієнтації), державні (низький престиж професії), організаційно-адміністративні (відсутність чітких правил призначення на посади), правові (правова незахищеність посад і працівників), економічні (відсутність матеріальних стимулів), неформальні та колективні (напруженість у стосунках).

Ідейні дестимулюючі чинники кар'єри належать до таких сфер, як культура, мораль, ідеологія тощо. Залежно від часу поведінки дестимулювальні чинники (стримувальні та протидіючі) можуть бути короткостроковими, стійкими або постійними. До короткострокових чинників належать втома та гострі захворювання. До постійних чинників належать дезорганізація у роботі з кадрами, економічні коливання і порушення традицій. До постійних чинників належать вікові зміни.

До дестимулюючих чинників належать змішані чинники, тобто падіння і зростання активності. Глибина цих змін може сприяти переходу на іншу роботу або, навпаки, уповільнювати процес кар'єри. Наслідками дестимулюючих чинників є криза кар'єри, стагнація кар'єри та перезавантаження кар'єри.

Висновки. Управління діловою кар'єрою персоналу на підприємствах в Україні є важливою складовою успішності та конкурентоспроможності бізнесу в умовах постійних змін. Аналіз доступних джерел та публікацій свідчить про активний інтерес до цієї теми в науковому та бізнес-середовищі. Сучасні дослідження та публікації розглядають різні аспекти управління кар'єрним розвитком персоналу, починаючи від теоретичних моделей до практичних рекомендацій.

Проте, важливою є необхідність подальших наукових досліджень та розвитку практичних стратегій. Зокрема, це включає удосконалення методів підготовки та розвитку персоналу, створення ефективних стратегій утримання та мотивації кадрів, а також адаптацію світових кращих практик до умов українського бізнесу. Розуміння та вирішення цих аспектів дозволить підприємствам в Україні оптимізувати управління кар'єрним розвитком персоналу та досягати стабільності та успіху в умовах постійних змін на ринку.

Список використаної літератури

1. Омельченко О.В., Турчак В.В., Слободянюк М.О. Теоретичні основи мотиваційних механізмів в системі менеджменту підприємства. *Подільський науковий вісник*. 2023. № 1 (25). С. 59-67
2. Поліщук І.І., Швед В.В. Управління персоналом. Вінниця. ТОВ «Твори». 20019. 284 с.
3. Швед В.В., Колібабчук Ю.В. Мотиваційні механізми управління персоналом. *Подільський науковий вісник*. 2017. № 1. С. 114-117

4. Швед В.В., Прибега Н.О. Теоретико-методологічні засади інтелектуальної системи кадрового менеджменту. *Причорноморські економічні студії*. №74. 2022. С. 151-156

Омельченко О.В., старший викладач

кафедри бізнесу і права

Вінницький соціально-економічний інститут

Університету «Україна»

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5121-0222>

Слободянюк М.О., здобувач 4-го курсу

спеціальності «Менеджмент»

Вінницький соціально-економічний інститут

Університету «Україна»

DOI: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2023-26-5>

ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСІВ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

ORGANIZATIONAL IMPROVEMENT OF THE PROCESSES OF FORMING THE MOTIVATION POTENTIAL OF STAFF AT THE ENTERPRISE

Анотація. У статті запропоновано нові підходи та інструменти для забезпечення ефективної мотивації працівників. Досліджено сучасні методики, практики та стратегії, що можуть допомогти підприємствам створити сприятливе робоче середовище, залучити та утримувати талановитих працівників, стимулювати їх до творчого мислення та інноваційної діяльності.

Ключові слова: мотив, мотивація, методи мотивації, способи мотивації, теорії мотивації.

Abstract. The article proposes new approaches and tools to ensure effective employee motivation. Modern methods, practices and strategies that can help enterprises create a favorable working environment, attract and retain talented employees, and stimulate them to creative thinking and innovative activities have been studied.

Key words: motive, motivation, methods of motivation, methods of motivation, theories of motivation.

Постановка проблеми. Актуальність обраної теми полягає в тому, що ефективна мотивація персоналу є критичним фактором для досягнення успіху підприємства у сучасному конкурентному бізнес-середовищі. Забезпечення високої мотивації

співробітників відіграє важливу роль у підтриманні продуктивності, підвищенні якості роботи, зниженні плинності кадрів та залученні талановитих працівників.

У сучасних умовах глобалізації, швидких змін технологій та зростання вимог споживачів, підприємствам необхідно швидко адаптуватися до нових умов, впроваджувати інновації та вдосконалювати свої бізнес-процеси. Це передбачає не лише наявність кваліфікованого персоналу, але й його мотивацію до досягнення високих результатів.

Формулювання цілей. Метою статті є вивчення економічної сутності мотивації і її ролі в підвищенні ефективності системи управління, а також надати характеристику основних теорій, методів і способів мотивації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз останніх досліджень з питань мотиваційних механізмів в системі менеджменту підприємства вказує на те, що ця проблема є актуальною та важливою для бізнесу в Україні. У дослідженнях наголошується на тому, що ефективна система мотивації персоналу забезпечує стабільний розвиток підприємства, підвищення продуктивності праці та якості продукції.

Серед основних науковців, що висвітлюють питання побудови мотиваційних механізмів можна назвати наступних: Ф. Герцберг, Д. Мак-Грегор, Д. Аткинсон, С. Адамс, К. Левін, В. Врум, Л. Портер і Е. Лоулер. Однак на практиці теорії мотивації є неточними, а особливо тоді, коли справа доходить до конкретизації як причинних умов, так і результатів, а отже потребують постійного оновлення наукових досліджень та вивчення сучасних концепцій використання мотиваційних механізмів.

Виклад основного матеріалу. Мотиваційні заходи, що використовує у своїй діяльності ПрАТ «Вінницяоблпаливо» є певними інструментами мотивації співробітників, але єдиною метою створення системи мотивації, спрямованої на задоволення виявлених мотиваційних потреб співробітників, має бути ідентифікація цих потреб.

Мотиваційний потенціал означає наявність мотивованих співробітників, орієнтованих на досягнення цілей компанії. Визначення мотиваційного потенціалу компанії складається з двох етапів. На першому етапі необхідно визначити мотиваційні потреби співробітників, а на другому – виміряти ступінь задоволення виявлених потреб.

У статті ми проведемо оцінку мотиваційного потенціалу ПрАТ «Вінницяоблпаливо».

Для здійснення першого етапу розглядається можливість використання такого інструменту, як мотиваційний профіль [2]. Даний профіль визначається шляхом виявлення ставлення співробітників до мотиваційних чинників, серед яких матеріальні чинники є лише одним із 12.

Перелік 12 мотиваційних чинників та опис їхньої природи подано в табл. 1.

Фактори мотивації працівників ПрАТ «Вінницяоблпаливо» [2]

п/п	Мотиваційні фактори	Сутність мотиваційних факторів
1	Високий заробіток	Потреба мати високу заробітну плату, матеріальні винагороди, набір пільг та надбавок
2	Фізичні умови праці	Потреба мати прекрасні умови праці та комфортне навколишнє середовище
3	Структурування роботи	Потреба мати чітко структуровану роботу, встановлені правила та директиви її виконання
4	Соціальні контакти	Потреба спілкуватися з широким колом людей, мати тісні стосунки з колегами
5	Стійкі взаємовідносини	Потреба формувати і підтримувати довгострокові стабільні стосунки з невеликим колом колег
6	Визнання	Потреба в тому, щоб оточуючі цінували досягнення та успіхи індивідуума
7	Прагнення до досягнень	Потреба ставити для себе складні цілі та досягати їх
8	Влада і впливовість	Прагнення керувати іншими, прагнення до конкуренції та впливовості
9	Різноманітність і зміни	Потреба в постійних змінах, бажання постійно бути готовому до дій
10	Креативність	Бажання бути постійно думаючим працівником, відкритим до нових ідей
11	Самовдосконалення	Потреба в самовдосконаленні та розвитку як особистості
12	Цікава та корисна робота	Потреба мати суспільно корисну роботу

Сама методика виявлення цих факторів для кожного співробітника пов'язана зі спеціальними тестами. Відповідаючи на запитання тесту, співробітники висловлюють свою думку про те, які з цих чинників для них важливіші в балах, а які менш важливі.

Результати опитування співробітників ПрАТ «Вінницяоблпаливо» представлено у вигляді діаграми, зображеної на рис. 1.

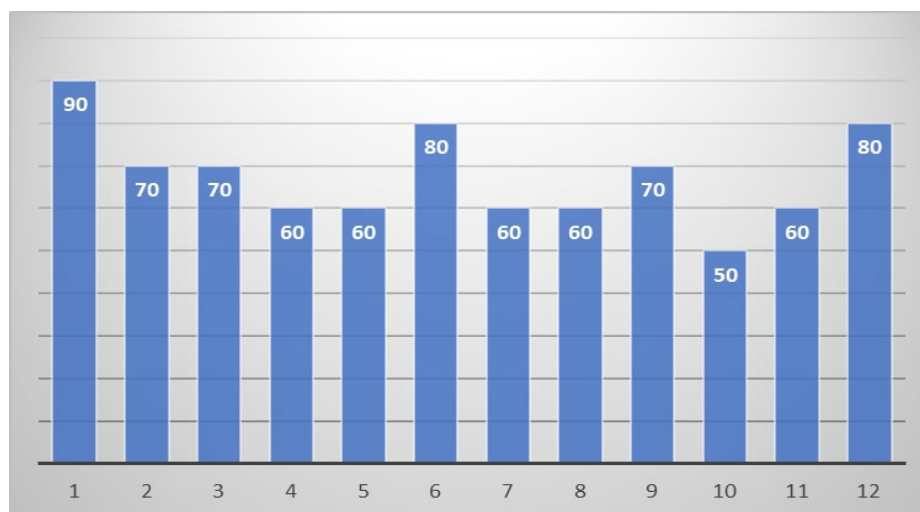


Рис. 1 Мотиваційний профіль працівника ПрАТ «Вінницяоблпаливо»

На рис. 1 зображено результати опитування одного працівника ПрАТ «Вінницяоблпаливо», під час якого респонденту було запропоновано оцінити важливість кожного мотиваційного фактору у його роботі за шкалою від 10-100 балів. З отриманих результатів ми можемо зробити висновок, що для даного співробітника найбільше значення має фактор високого заробітку та наявність цікавої та корисної роботи.

Для здійснення наступного етапу потрібно виявити в процесі опитування не тільки важливість кожного окремого мотиваційного фактору, а й оцінити ступінь задоволеності потреб працівників підприємства по кожному мотиваційному фактору.

Для цього ступінь задоволеності фактору розміщується на шкалі від 0 до 1 з кроком 0,1. При цьому значення 0 – відповідає визначенню «цілком незадоволений», а 1 – «цілком задоволений». Для подальшого аналізу, необхідно бали, отримані під час спеціального тестування, також перевести на шкалу від 0 до 1.

Результати тестування співробітника щодо значимості кожного фактора та ступені задоволеності наведено у табл. 2.

Таблиця 2

Кваліметричні значення значимості факторів і їх задоволеності на
ПрАТ «Вінницяоблпаливо»

Номер фактора	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Значимість фактора (Ф)	0,9	0,7	0,7	0,6	0,6	0,8	0,6	0,6	0,7	0,5	0,6	0,8
Ступінь задоволеності (С)	0,5	1,0	1,0	1,0	0,9	0,5	0,7	0,5	0,5	0,5	0,6	0,8

Для визначення мотиваційного потенціалу ($M_{\text{працівника}}$) цього працівника необхідно додати всі значення ступеню задоволеності (С). Таким чином, мотиваційний потенціал через ступінь задоволеності мотиваційних потреб визначається з формули:

$$M_{\text{працівника}} = C1 + C2 + C3... + C12 \quad (1)$$

Підставивши у формулу значення табл. 2, отримуємо значення мотиваційного потенціалу опитаного працівника, воно становить 8,5. Згідно з шкалою значень мотиваційного потенціалу видно, що у цього працівника мотиваційні потреби більше задоволені, ніж незадоволені. Шкала значень мотиваційного потенціалу має наступний вигляд (рис. 2).

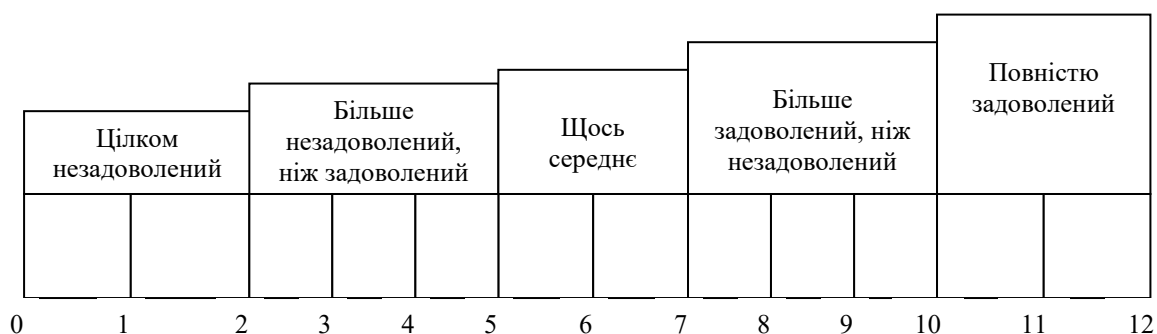


Рис. 2 Шкала значень мотиваційного потенціалу [2]

Для розрахунку загального мотиваційного потенціалу підприємства, необхідно додати значення мотиваційного потенціалу опитаних працівників і цю суму розділити на їх кількість. В результаті нашого дослідження було опитано 65 з 70 штатних співробітників ПрАТ «Вінницяоблпаливо». Отримані дані наведено на рис. 3.

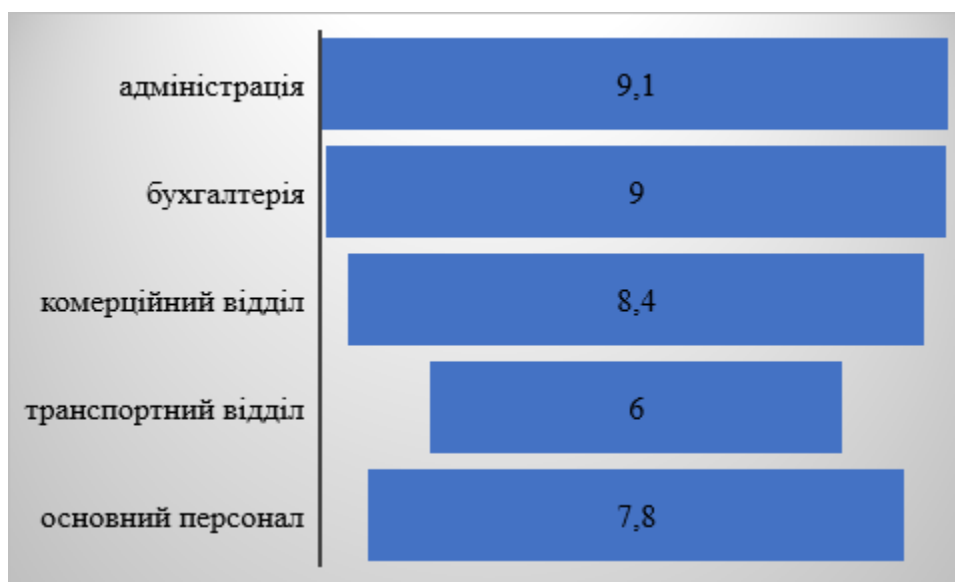


Рис. 3 Мотиваційний потенціал працівників ПрАТ «Вінницяоблпаливо»

З рис. 3 видно, що зведений середній показник мотиваційного потенціалу для адміністративного персоналу має найвище значення – 9,1. Найнижчий показник мотиваційного потенціалу ми отримали з даних опитування працівників транспортного відділу – 6 балів.

Звісно, з кожною людиною потрібно працювати індивідуально, коли йдеться про мотивацію. Проте значення мотиваційного потенціалу компанії може чітко пояснити підхід керівництва до свого персоналу, і зокрема те, наскільки персонал мотивований на досягнення цілей компанії.

Висновки. Отже система мотивації трудової діяльності ПрАТ «Вінницяоблпаливо» має бути доповнена впровадженням низки мотиваційних

інструментів. Адже недостатньо мати кваліфікованих фахівців, їх необхідно мотивувати для ефективної реалізації свого потенціалу.

Для того щоб забезпечити компанії компетентним персоналом, необхідно розвивати традиційні методи добору та акредитації персоналу, використовуючи сучасний підхід, і створювати механізми послідовного підвищення потенціалу співробітників на основі виявлення їхніх мотиваційних потреб.

Список використаної літератури

1. Омельченко О.В., Турчак В.В., Слободянюк М.О. Теоретичні основи мотиваційних механізмів в системі менеджменту підприємства. *Подільський науковий вісник*. 2023. № 1 (25). С. 59-67

2. Поліщук І.І., Швед В.В. Управління персоналом. Вінниця. ТОВ «Твори». 20019. 284 с.

3. Стахів О.В. Моніторинг мотивації працівників як засіб підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Соціальні аспекти конкурентоспроможності національної економіки*. 2008. С. 134-143

4. Швед В.В., Колібабчук Ю.В. Мотиваційні механізми управління персоналом. *Подільський науковий вісник*. 2017. № 1. С. 114-117

Ткаченко І.С. доктор економічних наук,
професор

Хмельницький національний університет

Швед В.В. кандидат економічних наук,
доцент, професор кафедри бізнесу і права
*Вінницький соціально-економічний інститут
Університету «Україна»*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5497-097>

Канащук В.Л., магістр 2-го року підготовки
спеціальності «Менеджмент»
*Вінницький соціально-економічний інститут
Університету «Україна»*

DOI: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2023-26-6>

ІНФОРМАЦІЙНА БАЗА СТРАТЕГІЧНОГО АНАЛІЗУ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

INFORMATION BASE FOR STRATEGIC ANALYSIS OF THE COMPANY'S ACTIVITIES

Анотація. Стаття присвячена дослідженню питань інформаційного забезпечення стратегічного аналізу діяльності підприємства. Наводиться класифікація інформації, що використовується в управлінні підприємством, аналізуються рівні

організації середовища підприємства та їх елементи, визначаються джерела інформації щодо визначення стану розвитку підприємства.

Ключові слова: інформація, стратегічний аналіз, стратегічне управління.

Abstract. The article is devoted to the study of issues of information support of strategic analysis of enterprise activity. The classification of information used in enterprise management is given, the levels of organization of the enterprise environment and their elements are analyzed, the sources of information for determining the state of development of the enterprise are determined.

Keywords: information, strategic analysis, strategic management.

Постановка проблеми. Вивчення інформаційної бази для стратегічного аналізу діяльності підприємства є важливим для прийняття обґрунтованих стратегічних рішень та адаптації до змін у бізнес-середовищі. Інформаційна база допомагає виявляти можливості і загрози, оптимізувати використання ресурсів, а також забезпечує конкурентоспроможність та сталий розвиток підприємства. Крім того, вона дозволяє управляти ризиками та забезпечує ефективне управління ресурсами для досягнення стратегічних цілей.

Формулювання цілей статті. Основною задачею даної статті є критичний аналіз джерел та сутності інформації, яка використовується для стратегічного аналізу діяльності підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблематики стратегічного аналізу загалом та інформаційного забезпечення стратегічного аналізу присвячено праці Лотиш О.Я., Шведа В.В., Мочаліної З.М., Пушкар М.Р., Данич В.М. та Пархоменко Н.О., Завадіної Л.Д., Балан В.Г. та інших. Актуальність та поширеність дослідження зазначеної проблематики додатково підкреслює мету та важливість даної статті.

Виклад основного матеріалу. В управління підприємством використовується різноманітна інформація, яку доцільно класифікувати за такими ознаками (рис. 1) [3].

Натомість, розуміння всієї багатоманітності інформації не запорукою її ефективного використання, а отже й постає потреба у розмінні її значущості з точки зору стратегічного аналізу.



Рис. 1. Класифікація інформації, що використовується в управлінні підприємством

Як вже ми неодноразово зазначали, будь-яке підприємство функціонує в певному середовищі. Варто погодитись із точкою зору З.М. Мочаліної, яка зазначає, що за ступенем зв'язків елементів середовища зі стратегічним управлінням підприємства розрізняють такі його складові частини:

- макросередовище;
- безпосереднє оточення;
- внутрішнє середовище.

Зовнішнє середовище — це сукупність факторів, які формують довгострокову прибутковість організації і на які організація не може впливати взагалі або має незначний вплив. Проміжне середовище — це сукупність факторів, які формують

довгострокову прибутковість організації і на які вона може впливати через становлення ефективних комунікацій.

Внутрішнє середовище організації — це сукупність факторів, які формують її довгострокову прибутковість і перебувають під безпосереднім контролем керівників та персоналу організації. Внутрішнє середовище включає такі елементи підприємства: виробництво, фінанси, маркетинг, управління персоналом, організаційну структуру [5].

Схематично позицію авторки наведено на рис. 2.

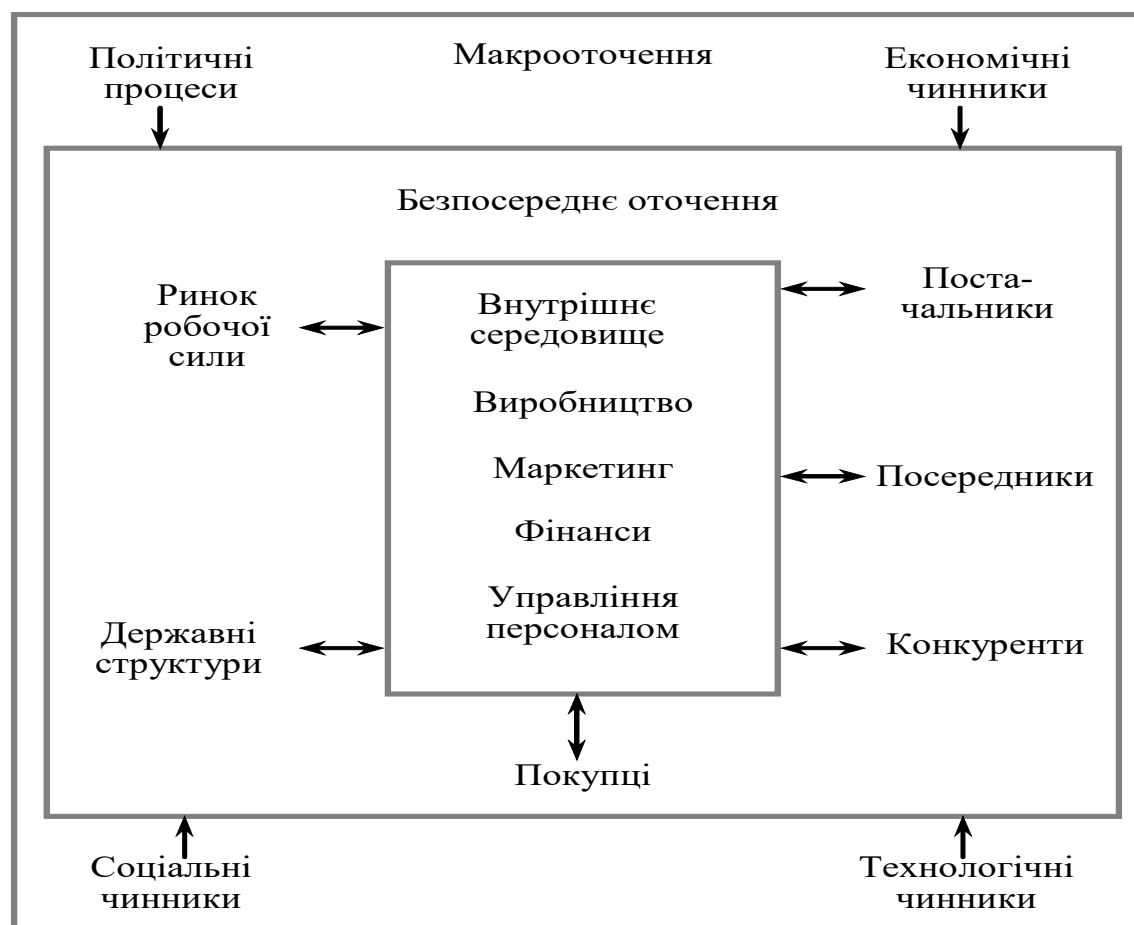


Рис. 2. Рівні організації середовища та їх елементи [5].

Таким чином, ключовою проблемою постає наявність достатньої релевантної інформації, яку можна використати для ефективного стратегічного аналізу.

Зважаючи на особливості методів стратегічного аналізу, що наведені нами у попередньому розділі, варто навести класифікацію складників інформаційного середовища діяльності підприємства, що її здійснено Пушкар М.Р.

Інформаційне середовище характеризується матеріальними, інформаційними та комунікаційними складовими, які обумовлені зміною таких, як:

Політичні:

- стабільність суспільства;

- лобістські групи у законодавчих органах, корупція;
- розвиток політичних інституцій;
- міжнародна політика держави;
- боротьба політичних сил;
- громадська підтримка програми розвитку держави;
- міжнародні угоди і зобов'язання, що стосуються бізнесу і виробництва;

Економічні:

- економічний розвиток держави (ВВП на душу населення);
- розвитку виробництва товарів заданої номенклатури;
- виконання державного (обласного, міського) бюджету;
- темп інфляції;
- рівень безробіття;
- рівень оподаткування;
- рівень доходів населення (середня зарплата);

Правові:

- сукупність законів та законодавчих актів з регулювання економіки держави;
- екологічні: стан природних ресурсів країни;
- витрати на підтримку екологічної безпеки;
- терпимість суспільства до впливу підприємства на екологію регіону;
- рівень забруднення навколишнього середовища;

науково- технічні:

- інновації в галузі створення товарів;
- інновації в технології;
- інновації в маркетингу;
- інновації в менеджменті;

Демографічні:

- чисельність населення держави (регіону);
- чисельність працездатного населення країни (регіону);
- структура населення за віком;
- рівень народжуваності;
- рівень смертності;

соціально- культурні:

- освітній рівень;
- соціальна забезпеченість (співвідношення середня пенсія / прожитковий мінімум);
- криміналізація суспільства [6].

Відзначимо, що наведена класифікація є доволі адаптованою для розуміння змісту запитуваної інформації, що її можна надалі використовувати для проведення стратегічного аналізу. Але постає питання з яких джерел ми можемо отримати дану інформацію. Якщо більшість даних зовнішнього середовища носять офіційний

статичний характер і доступні на загал, то мікросередовище підприємства потребує більш ґрунтовного підходу.

З нашої точки зору, авторами Даніч В.М. та Пархоменко Н.О. наведений вичерпний перелік джерел інформації щодо визначення внутрішнього стану розвитку підприємства (табл. 1) [2].

Джерела інформації щодо визначення стану розвитку підприємства

Таблиця 1

Напрями дослідження імовірності настання кризи	Джерела інформації	Показники та параметри діяльності, які аналізують
Склад та структура продукції підприємства	Бізнес-план, план маркетингу, господарські контракти, дані бухгалтерського обліку	Ринки збуту, ціни, покупці, асортимент продукції, динаміка обсягів реалізації, динаміка виторгу від реалізації
Конкурентоспроможність продукції	Бізнес-план, статистичні матеріали, галузеві дані, акти рекламаций, стандарти якості, контракти на експорт продукції	Ринкові ціни, динаміка обсягів продукції на експорт, кількість рекламаций на продукції, кількість угод
Наявність виробничих ресурсів	Форми бухгалтерської звітності, статистичні форми з кадрів, технологічна документація, план матеріально-технічного забезпечення, звіти про використання матеріалів, контракти на реалізацію продукції	Структура активів підприємства, рух грошових коштів, структура заборгованості, структура працівників, розмір ФОП, вартість використаних матеріалів, оборотність оборотних активів, виторг від продажів
Фінансові результати діяльності підприємства	Матеріали бухгалтерського обліку, фінансовий план	Структура витрат, витрати на 1 грн виробленої продукції, структура доходів, прибуток
Фінансовий стан підприємства	Бухгалтерська звітність, кредитні договори, прогнозна фінансова інформація	Власний та позичковий капітал, структура кредиторської заборгованості, структура капіталу, прибуток і збитки, виторг
Ефективність управління фінансовими ресурсами	Установчі документи, штатний розклад, форми бухгалтерської звітності	Структура акціонерів, розподіл дивідендів, дебіторська заборгованість, грошові потоки
Якість управління	Договори про співпрацю між клієнтами та банками, акти перевірок	Прострочена заборгованість, розподіл грошових потоків, плинність кадрів, санкції

Загалом варто відмітити, що система стратегічного аналізу має необхідний вплив та ефект, надаючи інформацію, яка підтримується та розуміється менеджментом компанії і тісно пов'язана з системою планування компанії.

Всі ключові стратегічні показники діяльності компанії, а також показники, що характеризують виробничі або торгівельні процеси, повинні бути вимірянні та

відображені у звітах компанії та її підрозділів. При підготовці звітів, що дозволяють управляти стратегічними процесами, слід дотримуватися наступних загально визначених правил: інформаційні та звітні системи не повинні містити більше даних, ніж це необхідно для забезпечення достовірної поточної картини; інформація повинна бути своєчасною і достатньою для прийняття своєчасних управлінських рішень; статистичні звіти повинні відображати відхилення від запланованих показників, задля привернення уваги менеджменту до виявлення причин відхилень від поставлених цілей розвитку підприємства; звіти та статистичні дані повинні бути нагальними і дозволяти оперативно коригувати діяльність організації.

Звітність та інша підприємницька інформація надає менеджменту можливість оцінювати показники та забезпечують необхідні умови для нових розробок і дій, які покращують реалізацію та конкретизацію стратегії.

Висновки. Вивчення інформаційної бази для стратегічного аналізу діяльності підприємства є невід'ємною складовою успішного управління. Цей процес дозволяє приймати обґрунтовані стратегічні рішення, адаптуватися до змін у бізнес-середовищі та забезпечує ефективне управління ресурсами. Інформаційна база є ключовим інструментом для виявлення можливостей і загроз, оптимізації використання ресурсів, забезпечення конкурентоспроможності та сталого розвитку підприємства. В контексті швидко змінюваного бізнес-середовища, вивчення інформаційної бази стає стратегічною необхідністю для досягнення та утримання конкурентних переваг.

Список використаних джерел

1. Балан В.Г. Стратегічний аналіз зовнішнього оточення підприємства з використанням нечітких даних. *Економічний простір*. 2020. №156. С. 109-115
2. Данич В.М., Пархоменко Н.О. Визначення кризового стану підприємства. URL: https://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2013_4_208_218.pdf
3. Завідна Л.Д. Готельний бізнес: стратегії розвитку. Монографія. Київ: Київ. нац. торг.-екон. Ун-т. 2017. 600 с.
4. Лотиш О.Я. Стратегічний аналіз галузі. Навчальний посібник. Тернопіль: Економічна думка. 2019. 248 с.
5. Мочаліна З.М. Конспект лекцій з дисципліни «Моделі і методи прийняття рішень в аналізі та аудиті». URL: https://eprints.kname.edu.ua/21650/1/%D0%9A%D0%9E%D0%9D%D0%A1%D0%9F%D0%95%D0%9A%D0%A2_%D0%9C%D0%9C%D0%9F%D0%A0%D0%90%D0%902011-163-%D0%9B-%D0%BF%D0%B5%D1%87.pdf
6. Пушкар М.Р. Розвиток інформаційної бази для сучасного бізнесу. *Інноваційна економіка*. 2021. № 7-8. С. 110-118
7. Швед В.В., Боковець В.В. Стратегічне управління. Вінниця: ВФЕУ. 2012. 151 с.
8. Швед В.В., Шлінчук В.П. Змістові та методичні основи стратегічного планування. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. №34. 2023. С. 33-40

Чорна Л.О., доктор економічних наук,
професор, професор кафедри бізнесу і права,
Вінницький інститут Університету «Україна»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7142-4597>

Євась Т.В., старший викладач
кафедри бізнесу і права,
Вінницький інститут Університету «Україна»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9637-7341>

Довгалик Є.С., здобувач 4-го року підготовки,
спеціальність «Менеджмент»
Вінницький інститут Університету «Україна»

DOI: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2023-26-7>

МЕТОДИКА ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЇ

METHODOLOGY FOR EVALUATING THE EFFICIENCY OF ORGANIZATION MANAGEMENT

Анотація. У статті розглянуто критерії та підходи до оцінки ефективності менеджменту організації. Визначено послідовність дослідження стану ефективності менеджменту на підприємстві. Запропоновано групи показників для проведення комплексної оцінки ефективності системи менеджменту.

Ключові слова: ефективність, результативність, ефективність менеджменту, критерії, підходи до оцінки, методика оцінки ефективності менеджменту, управлінська діяльність.

Abstract. The article examines the criteria and approaches to evaluating the effectiveness of the organization's management. The sequence of the study of the state of management efficiency at the enterprise are determined. Groups of indicators are proposed for conducting a comprehensive assessment of the effectiveness of the management system.

Key words: efficiency, effectiveness, management efficiency, criteria, approaches to assessment, method of assessing management efficiency,, managerial activity.

Постановка проблеми. Одним із головних завдань системи управління підприємством виступає забезпечення та підвищення ефективності менеджменту за економічним, організаційним та соціальним напрямками, що дозволяє покращити загальну ефективність діяльності організації. При цьому для здійснення оцінки ефективності менеджменту необхідно враховувати особливості управлінської діяльності та дотримуватись принципів комплексності, інтегрованості, безперервності, збалансованості, ефекту часу та динамічності [2, с. 42].

Актуальність теми полягає в тому, ефективність менеджменту організації характеризує загальний результат здійснених управлінських дій, який відображає ступінь досягнення місії та цілей підприємства, рівень вирішення поставлених стратегічних і тактичних завдань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-практичним аспектам оцінки ефективності менеджменту організації присвячені роботи значної кількості науковців, зокрема: Баштової Н.А., Кабанової О.О., Маркіної І.А., Таран-Лала О.М., Томаревої-Патлахової В.В., Череп А.В., Яхницької В.П. Шуляк С.О., та інших.

Не дивлячись на те, що у наукових роботах представлена достатня кількість показників оцінки різних аспектів управління підприємством (раціональність організаційної структури та її функціонування, управлінські рішення, організація процесу управління тощо), поки що не визначеного підходу чи показника щодо визначення та оцінки ефективності менеджменту організації.

Формулювання цілей статті. Метою статті є визначення послідовності дослідження стану ефективності системи управління на підприємстві та визначення груп показників для проведення комплексної оцінки ефективності менеджменту організації.

Виклад основного матеріалу. Оцінка ефективності менеджменту має вирішальне значення для визначення ефективності багатьох анапрямів діяльності організації. При цьому одним із ключових моментів проведення такої оцінки є визначення критеріїв та обрання методів діагностики, які враховують різні чинники впливу на ефективність.

Ефективність управління визначається за допомогою різних критеріїв, серед яких найбільш часто використовуваним є ступінь того, наскільки успішно керівник виконує завдання та досягає поставлених цілей [4, с. 64].

Основними критеріями оцінки результативності та ефективності управління є: дієвість, економічність, якість, своєчасність, прибутковість, інноваційність, відповідність зовнішньому середовищу, швидкість та рішучість [3, с. 43]. Ці критерії оцінки здебільшого являють собою якісні показники. Але на сучасному етапі розвитку науки управління не менш важлива увага повинна приділятися і кількісним критеріям оцінки ефективності управлінської діяльності [4, с. 64].

В теорії та практиці менеджменту на сьогодні можна виділити наступні основні підходи до оцінки ефективності управління підприємством: цільовий, функціональний, композиційний, поведінковий, інтегральний, рівне вий, часовий, селективний, комплексний, фрагментарний [1, с. 339-341; 3, с. 42].

Не залежно від обраного підходу, дослідження стану ефективності менеджменту на підприємстві, формування методики її оцінки та вдосконалення системи менеджменту на основі отриманих результатів може здійснюватись у такій послідовності:

1 етап – моніторинг розвитку підприємства: здійснюється комплексний аналіз результатів фінансово-господарської діяльності підприємства, визначається динаміка основних кількісних та якісних показників.

2 етап – діагностика функціонування організаційно-економічного механізму управління підприємством: проводиться на основі аналізу ієрархій, оскільки він враховує кількісні та якісні параметри діяльності підприємств, а також дозволяє виявити слабкі місця і недоліки в структурі цього механізму і функціональних зв'язках між елементами.

3 етап – оцінка можливостей вдосконалення організаційно-економічного механізму управління підприємством: передбачає пошук можливостей, оптимальна сукупність яких дозволить оптимізувати механізм для досягнення нею мети функціонування.

4 етап – розробка програми вдосконалення організаційно-економічного механізму управління підприємством: складається летальний план заходів, які повинні бути прийняті на підприємстві, оцінка потенціалу та визначення змісту робіт і відповідальність за їх виконання.

5 етап – оцінка запропонованого організаційно-економічного механізму управління підприємством: передбачає поетапне визначення пріоритетних елементів запропонованого механізму для визначення ймовірного ефективного результату його функціонування.

6 етап – впровадження програми вдосконалення організаційно-економічного механізму управління підприємством: забезпечується підтримка організаційної культури та популяризація змін серед працівників підприємства для формування сприятливого середовища та підтримки впевненості в досягненні поставленої мети [5, с. 25-26].

Для комплексної оцінки ефективності системи менеджменту часто пропонують використання наступних груп показників:

1) загальні результативні показники діяльності підприємства: валова продукція, фондівіддача, прибуток, рентабельність виробництва тощо;

2) показники продуктивності управлінської праці: виробництво валової продукції на 1 управлінського працівника або на 1 людину-день, валова продукція на 1 грн. витрат на управління, прибуток на 1 людину-день, який витрачено в менеджменті;

3) показники економічності апарату управління: питома вага персоналу управління у загальній чисельності працюючих і загальному фонді оплати праці, питома вага витрат на управління в собівартості продукції [7, с. 114].

Оцінювання ефективності менеджменту організації може передбачати комплексне застосування як узагальнюючих, так і вторинних показників, оскільки ефект управлінської діяльності може бути як економічним, так і організаційним та соціальним.

Концептуальним підходом до оцінки економічної ефективності управлінської праці є визначення співвідношення витрат на управління та обсягу виробництва. Систему управління підприємством можна вважати ефективною за умов незмінності витрат на управління при одночасному зростанні результативності господарської діяльності, або при більш значному зростанні результативності, ніж управлінських

витрат. Найбільш поширеними показниками ефективності управління є відношення кінцевого результату виробництва до сукупних витрат на управління та відношення загального результату виробництва до чисельності працівників апарату управління [6, с. 281].

Висновки. Отже, методика оцінки ефективності менеджменту організації повинна базуватись на відповідних якісних та кількісних критеріях, а також підходах до проведення такої діагностики.

Проведення оцінки ефективності менеджменту організації повинно передбачати моніторинг розвитку підприємства, діагностику функціонування механізму управління, оцінку можливостей вдосконалення та розробку програми вдосконалення організаційного-економічного механізму управління підприємством, а також її оцінку та впровадження.

Методика комплексної оцінки ефективності управління організацією передбачає розрахунок показників, які характеризують загальні результати діяльності підприємства, продуктивність управлінської праці та економічність апарату управління, що відображає не тільки економічний, але й організаційний та соціальний ефекти управлінської діяльності.

Список використаних джерел

1. Євась Т.В. Підходи до оцінки ефективності управління підприємством. *Multidisciplinary scientific notes. Theory, history and practice* : матеріали VI міжнар. наук.-практ. конф. (м. Едмонтон, 01-04 лист. 2023 р.). Edmonton, Canada. International Science Group, 2022. 712 р. С. 339-341. URL: <https://isg-konf.com/wp-content/uploads/2022/10/MULTIDISCIPLINARY-SCIENTIFIC-NOTES.-THEORY-HISTORY-AND-PRACTICE.pdf>.
2. Євась Т.В., Ілініч С.Ю., Довгалюк Є.С, Теоретичні аспекти оцінки ефективності менеджменту організації. *Подільський науковий вісник*. 2023. №1 (25). С. 40-45. URL : https://pnv.in.ua/images/Magazine/1_2023/Yevas_Ilinich.pdf.
3. Євась Т.В., Коломієць А.М. Методичні підходи до оцінки ефективності системи менеджменту підприємства. *Подільський науковий вісник*. 2019. №2 (10). С. 39-45. URL : http://pnv.in.ua/images/Magazine/2_2019.pdf#page=39.
4. Євась Т.В., Собчак А.І., Ходаківський М.М. Оцінка діяльності управлінського персоналу підприємства. *Подільський науковий вісник*. 2020. №3 (15) - №4 (16). С. 62-67. URL: <https://pnv.in.ua/images/Magazine/3-4-2020/3-4-2020-62-67.pdf>.
5. Маркіна І.А., Таран-Лала О.М., Яхницька В.П. Стратегічні аспекти ефективного менеджменту стійким розвитком підприємства в умовах конкурентного бізнес-середовища. *Економіка і держава*. 2020. №11. С. 24-27.
6. Череп А.В., Томарева-Патлахова В.В., Кабанова О.О. Формування ефективної системи управління підприємствами. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2021. №6. Том 2. С. 280-286.

7. Шуляк С.О., Баштова Н.А. Оцінка ефективності менеджменту організації: сучасні підходи та методики. *Збірник наукових праць «Гілея: науковий вісник»*. 2019. Вип. 140. С. 112-116.

8. Швед В.В., Парчевська Т.О. Сутність методів управління як основа ефективного управління підприємством. *Подільський науковий вісник*. № 3(23)-4(24). 2022. С. 112-117

Чорна Л.О., доктор економічних наук,
професор, професор кафедри бізнесу і права,
Вінницький інститут Університету «Україна»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7142-4597>

Євась Т.В., старший викладач
кафедри бізнесу і права,
Вінницький інститут Університету «Україна»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9637-7341>

Мельничук Ю.М., здобувач 4-го року
підготовки, спеціальність «Менеджмент»
Вінницький інститут Університету «Україна»

DOI: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2023-26-8>

ФІНАСОВА РЕСТРУКТУРИЗАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ВІДНОВЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВИМ СТАНОМ ПІДПРИЄМСТВА

FINANCIAL RESTRUCTURING AS A TOOL FOR RESTORATION OF MANAGEMENT OF THE FINANCIAL STATE OF THE ENTERPRISE

Анотація. У статті розглянуто сутність реструктуризації та фінансової реструктуризації. Визначено напрями проведення реструктуризації підприємства. Досліджено мету та джерела фінансової реструктуризації. Розглянуто послідовність етапів проведення фінансової реструктуризації підприємства.

Ключові слова: реструктуризація, фінансова реструктуризація, фінансовий стан, фінансові ресурси, управління фінансовим станом підприємства.

Abstract. The article examines the essence of restructuring and financial restructuring. The directions of enterprise restructuring are determined. The purpose and sources of financial restructuring have been studied. The sequence of stages of financial restructuring of the enterprise are considered.

Key words: restructuring, financial restructuring, financial condition, financial resources, management of the financial condition of the enterprise.

Постановка проблеми. В реаліях сьогодення вітчизняним підприємствам доводиться шукати можливості забезпечення ефективного функціонування, збереження виробничого потенціалу та платоспроможності. Досягти цього можна за допомогою реструктуризації як одного з дієвих засобів оздоровлення підприємства, що передбачає організаційні, економічні, правові та технічні заходи, спрямовані на покращення фінансового стану підприємства та підвищення ефективності його виробничо-господарської діяльності.

В сучасних умовах дане питання набуває особливої актуальності, коли кожна галузь української економіки та кожен суб'єкт господарювання відчув на собі негативні наслідки війни та існує значний ризик витратити бізнес.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження теоретично-практичних аспектів фінансової реструктуризації здійснює багато вчених-економістів, зокрема: Єріс Л.М., Крохмальова Н.А., Любенко Н.М., Пузирьова П.В., Савенко Д.М. Слав'янська Н.Г., Тарасенко І.О. та інші. Проте залишається необхідність подальшого вивчення питань реструктуризації як обов'язкової основи відновлення управління фінансовим станом підприємства, що дозволить проводити подальші якісні зміни в його діяльності.

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження сутності, та мети фінансової реструктуризації, розгляд форм, варіантів та порядку її проведення.

Виклад основного матеріалу. Для фінансування та забезпечення ефективності господарської діяльності підприємству необхідно мати достатній обсяг фінансових ресурсів – тобто, грошових коштів, які мобілізуються з власних і зовнішніх джерел та знаходяться у розпорядженні підприємства у фондовій та не фондовій формах. При цьому, формування фінансових ресурсів підприємства – це складний динамічний процес, орієнтований на найраціональніше використання внутрішніх можливостей суб'єкта господарювання та максимальну взаємодію із зовнішнім середовищем та забезпечення якісного використання наявного фінансового потенціалу [7, с. 48-49].

Одним із підходів, що дозволяє підприємству досягти довгострокових позитивних результатів і мати стійке фінансове забезпечення є реструктуризація, зокрема фінансова.

Відповідно до Кодексу України з процедур банкрутства (№2597-VIII від 18.10.2018 року) під реструктуризацією підприємства розуміється здійснення організаційно-господарських, фінансово-економічних, правових, технічних заходів, спрямованих на реорганізацію підприємства, зокрема шляхом його поділу з переходом боргових зобов'язань до юридичної особи, що не підлягає санації, на зміну форми власності, управління, організаційно-правової форми, що сприятиме фінансовому оздоровленню підприємства, підвищенню ефективності виробництва, збільшенню обсягів випуску конкурентоспроможної продукції та повному або частковому задоволенню вимог кредиторів [1].

Реструктуризація підприємств здійснюється в трьох таких напрямках:

1) виробничо-технологічному, який характеризується впровадженням нових ефективних технологій стосовно потреб ринку;

2) фінансово-економічному, пов'язаному з оздоровленням фінансового стану;
3) зміною організаційної структури підприємства і системи його управління, що для кожного підприємства необхідно створювати і реалізовувати свою комплексну програму реструктуризації [4, с. 113].

На особливу увагу заслуговує саме фінансова реструктуризація, оскільки вона дозволяє зміцнити фінансовий потенціал підприємства як основи вирішення стратегічних завдань його розвитку.

Фінансова реструктуризація передбачає реформування корпоративних відносин стейкхолдерів підприємства з вагомим залученням додаткових інвестицій для оздоровлення його стану, стабілізації загального фінансового потенціалу підприємства. Фінансова реструктуризація стабілізує підприємство, його фінансовий потенціал, мінімізує ризик та загрози його ліквідації, створюючи таким чином базу для інвестування в подальші санаційні заходи [3, с. 54].

Верховна Рада України прийняла Закон України «Про фінансову реструктуризацію» (№1414-VIII від 14.06.2016 року), який визначає умови та порядок проведення процедури добровільної фінансової реструктуризації боржника із вжиттям заходів, передбачених цим Законом. Даний нормативно-правовий акт було прийнято з метою подолання негативних наслідків у фінансовому секторі, спричинених системною фінансовою кризою в економіці України. Враховуючи негативний вплив пандемії Covid-19 та руйнівні наслідки, що спричиняє війна, у липні 2022 року Верховна Рада України продовжила дію закону до 1 січня 2028 року.

Відповідно до закону, фінансова реструктуризація здійснюється з метою:

1) сприяння відновленню господарської діяльності боржників, які перебувають у критичному фінансовому стані, шляхом реструктуризації їхніх грошових зобов'язань та/або їхньої господарської діяльності;
2) підтримки стабільності фінансової системи;
3) забезпечення доступу боржників до фінансування для відновлення їхньої господарської діяльності [2].

Джерела фінансової реструктуризації поділяються на:

1) внутрішні: власні фінансові ресурси, які спрямовуються на покращення або відновлення платоспроможності та ліквідності підприємства, що здійснюється зазвичай та такими напрямками: реструктуризація активів, зменшення витрат, збільшення обсягів надходжень від реалізації продукції;

2) зовнішні: інвестори підприємства, підрядники підприємства, відносини з державними органами влади (можливість отримання державного кредиту), страхові компанії, фінансові інститути [3, с. 55].

Фінансова реструктуризація підприємства відбувається в кілька етапів:

1 етап: визначаються цілі, завдання та складається бізнес-план фінансової реструктуризації. По суті, метою є створення умов для задоволення вимог кредиторів за рахунок фінансово-господарської діяльності боржника.

2 етап: формується спеціальна робоча група, до складу якої входять представники підприємства, що проходить процедуру реструктуризації,

представники кредиторів та арбітражний керуючий, який може виконувати функції розпорядника майна, керуючого санацією або ліквідатора, якщо реструктуризація проводиться після відкриття провадження у справі про банкрутство, а також експерти, які проводять фінансово-економічний аналіз діяльності підприємства та самої реструктуризації.

3 етап: складається план реструктуризації та графіки проведення реструктуризаційних заходів.

4 етап: проводиться діагностика підприємства - аналіз його фінансового стану, оцінка конкурентоспроможності продукції та виробничого потенціалу. Фінансовий аналіз зосереджується на питаннях, пов'язаних з використанням наявних фінансових ресурсів компанії. Аналізується структура витрат на виробництво і реалізацію продукції за товарними групами та рентабельність окремих видів продукції [5, с. 121-123].

Ключовою умовою забезпечення успішного проведення фінансової реструктуризації є здійснення якісного управління фінансовим станом підприємства, що дозволить йому досягти фінансової стабільності, платоспроможності, ліквідності та фінансової незалежності [9, с. 76].

В свою чергу, для забезпечення ефективного управління фінансовим станом підприємства актуальним є створення адаптивної системи фінансового менеджменту, що має являти собою гнучку систему принципів і методів розробки, обґрунтування, прийняття та реалізації управлінських рішень з питань формування, розподілу і використання фінансових ресурсів підприємства, контролю за реалізацією цих рішень [8, с. 88].

Отже, можна говорити про виникнення фінансової синергії в результаті проведення фінансової реструктуризації. Ефект фінансової синергії проявляється через зниження фінансових витрат із залучення позикового капіталу, зниження ймовірності банкрутства в результаті диверсифікації бізнесу, зростання прибутковості інвестиційних проектів, можливості використання прихованого фінансування, зниження податків, тобто можливості знизити податкові платежі на вільні потоки грошових коштів [6].

Висновки. Фінансова реструктуризація передбачає здійснення комплексу заходів організаційного, управлінського, фінансово-економічного та виробничого характеру, які спрямовані на відновлення управління фінансовим станом підприємства. Загалом, процедура фінансової реструктуризації є досить дієвим та ефективним інструментом подолання негативних економічних наслідків в діяльності суб'єкта господарювання, що виникають від впливом зовнішніх та внутрішніх факторів.

Список використаних джерел

1. Кодекс України з процедур банкрутства: від 18.10.2018 р. №2597-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2597-19#Text>.

2. Про фінансову реструктуризацію: Закон України від 14.06.2016 р. №1414-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-19#Text>.
3. Крохмальова Н.А., Пузирьова П.В. Фінансова реструктуризація підприємств як фактор зміцнення їх фінансового потенціалу. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2020. №2 (225). С. 51-58.
4. Савенко Д.М. Оптимізація напрямів реструктуризації діяльності підприємства з метою забезпечення успішного розвитку всієї економічної системи. *Управління соціально-економічними трансформаціями господарських процесів: реалії і виклики* : збірник тез доповідей V міжнар. наук.-практ. конф. (м. Мукачєво, 11-12 квіт. 2023 р.). Мукачєво : МДУ, 2023. С. 113-114.
5. Слав'янська Н.Г., Єріс Л.М. Фінансова реструктуризація підприємств як засіб стабілізації їх фінансового стану. *Регіональні перспективи*. 2011. №6. С. 121-123.
6. Тарасенко І.О., Любенко Н.М., Фінанси підприємств : підручник. Київ : КНУТД, 2015. 288 с.
7. Ткаченко М.І., Євась Т.В., Заярнюк В.О. Підходи до формування та ефективного використання фінансових ресурсів підприємства. *Подільський науковий вісник*. 2021. №3 (19) - №4 (20). С. 45-49. URL: https://pnv.in.ua/images/Magazine/3-4_2021/3-4_2021-45-49.pdf.
8. Ткаченко М.І., Євась Т.В., Свідерська У.Ю. Фінансовий менеджмент підприємства в умовах невизначеності. *Подільський науковий вісник*. 2018. №3. С. 82-88. URL : https://pnv.in.ua/images/Magazine/3_2018/2/Tkachenko_vas.pdf.
9. Чорна Л.О., Євась Т.В., Мельничук Ю.М. Сутність, завдання, принципи та етапи управління фінансовим станом підприємства. *Подільський науковий вісник*. 2023. №1 (25). С. 75-80. URL : https://pnv.in.ua/images/Magazine/1_2023/Chorna_Yevas.pdf.
10. Омельченко О.В., Швед В.В., Штифлюк В.В. Про деякі питання оцінки фінансового стану підприємства. *Інфраструктура ринку*. № 68. 2022. С. 145-150.

Швед В.В., кандидат економічних наук,
професор кафедри бізнесу та права
Вінницький соціально-економічний
інститут Університету «Україна»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5497-0975>

Горобець В.П. магістр 2-го року підготовки
спеціальності «Менеджмент»
Вінницький соціально-економічний
інститут Університету «Україна»

DOI: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2023-26-9>

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО РОЗРОБКИ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВА

METHODOLOGICAL APPROACHES TO DEVELOPING AN ENTERPRISE STRATEGY

Анотація. В статті розглядаються базові підходи до методології побудови стратегії розвитку підприємства. Визначаються передумови побудови стратегії розвитку, ключові фактори впливу та основні етапи. Наводиться алгоритм розробки стратегії розвитку підприємства.

Ключові слова: стратегічне управління, стратегія, стратегія розвитку.

Abstract. The article discusses the basic approaches to the methodology of building a development strategy for an enterprise. The prerequisites for building a development strategy, key factors of influence and the main stages are determined. The algorithm of development of the enterprise development strategy is given.

Keywords: strategic management, strategy, development strategy.

Постановка проблеми. Стратегії визначають конкретні дії компанії, і існує межа між прийнятими стратегіями та стратегіями, що розвиваються. Невпроваджені стратегії з часом адаптуються до ситуацій, реагують на події та генерують нові ідеї для реалізації. Слід пам'ятати, що стратегії вимагають синтезу винахідливості, інтуїції, креативності, бачення та експериментів. У деяких випадках стратегії не можна використовувати для довгострокового планування, оскільки під час розробки стратегії можуть виникнути непередбачувані події та нові перспективи, які необхідно пов'язати із запланованими змінами.

Стратегічні плани є дуже реалістичними і зосереджені на реаліях компанії та зовнішнього середовища, які можуть вплинути на цілі організації. Будь-яка компанія проходить етапи розвитку, змін та вдосконалення, перш ніж прийняти конкретну стратегію. Важливим фактором у процесі формулювання стратегії є поведінка акціонерів, менеджерів і персоналу щодо того, як сформульовано план, який

забезпечить довгострокове ефективне функціонування підприємства. Суть прийнятої стратегії полягає в намірі визначити довгострокові цілі організації, затвердити методологію її досягнення та розподілити ресурси для досягнення цих цілей. Рівень ризику для підприємства визначається шляхом порівняння можливостей і ресурсів.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є розгляд методологічної сутності та підходів до розробки стратегії розвитку підприємства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженням питань стратегічного розвитку присвячено роботи таких авторів, як: Ансофф І., Коваль Л.І., Маліношевська К. І. Віханський В.С., Гудзь О.І., Хацер М.В., Швед В.В., Портер М., Шершньова З. Є., Тесленок І.М. та інших.

Вклад основного матеріалу. Формулювання стратегії - це систематичний процес, що включає методологію підходу до набору правил прийняття рішень, які деталізують низку кроків у використанні аналітичних інструментів. Цей процес включає в себе просування продуктів і послуг на ринок, зміцнення позицій компанії, пошук можливостей при підписанні контрактів, надання точної інформації при обґрунтуванні початкової стратегії, а також своєчасне внесення змін до формулювання стратегії. У ринковій економіці детальні плани дій не можуть прояснити очікування щодо формулювання стратегії. Прогнози ситуації, позиції та організаційної культури організації є комбінацією бачень менеджерів організації. Менеджери приймають взаємопов'язані рішення, які забезпечують досягнення цілей через розвиток організаційних систем і впливають на розробку стратегічних рішень.

Несформульовані стратегії свідчать про те, що компанії використовують неефективну політику управління. Не всі організації займаються розробкою та реалізацією стратегій, і не всі організації здатні визначити напрямок свого довгострокового розвитку. Це пов'язано з тим, що менеджери не мають достатніх знань і навичок у сфері стратегічного управління. Впровадження стратегії підприємства вимагає додаткових витрат - фінансових, матеріально-технічних, інформаційних та інтелектуальних. Обмеженість ресурсів ускладнює для організацій розробку планів розвитку за оптимальних зовнішніх і внутрішніх умов. Постановка правильних цілей і вибір правильного напрямку розвитку підприємства є основою стратегічного управління. Не всі керівники здатні оцінити потенційні можливості та загрози для стабільного розвитку. Якість управління бізнесом та вміння раціонально використовувати ресурси роблять управління та розробку стратегії все більш необхідними [4].

Етап формулювання стратегії організаційного розвитку починається зі стратегічного плану. Стратегічний план - це довгостроковий план дій, який систематизує та формує якість місії та цілей підприємства. Він охоплює всі аспекти діяльності компанії і спрямований на розробку, організацію та реалізацію стратегічних планів, довгострокових проектів та інвестиційних програм.

Існує три рівні стратегічних змін в організації:

- Фундаментальна реорганізація. Ситуація яка виникає, наприклад, коли компанія переходить з одного сектору економіки чи ринку до іншого. В даному

випадку змінюється місія організації, асортимент продукції, ринки, технології та структура ресурсів. У разі радикальної реорганізації керівництво компанії стикається з найбільшими труднощами в реалізації своєї стратегії;

- Радикальні зміни. Ситуація за якої відбуваються зміни, що пов'язані зі значними структурними змінами всередині організації, зазвичай в результаті виділення або злиття з іншими подібними організаціями. Злиття різних підрозділів, впровадження нових продуктів вимагають змін в організаційній структурі, що, в свою чергу, вимагає коригування організаційної культури;

- Помірні зміни. Являють собою найпоширеніший тип стратегічних змін. Такі зміни необхідні, коли організація виводить новий продукт на існуючий або новий ринок. Зміни, як правило, стосуються маркетингу та організації виробництва. Компанія активно шукає нові канали дистрибуції і робить описову рекламу, яка фокусується на залученні інтересу клієнтів до нового продукту.

Відправною точкою процесу формулювання стратегії є визначення або модифікація місії компанії. Місія компанії є важливим інструментом для її керівників та організаторів у визначенні довгострокового стратегічного напрямку і повинна враховувати цілі компанії з точки зору структури продажів, ключових ринків, ключових технологій, зовнішнього оточення компанії та рівня соціальної культури.

Визначення цілей в узагальненому вигляді включає такі основні елементи:

- 1) Виявлення та аналіз тенденцій;
- 2) встановлення загальних цілей
- 3) встановлення ієрархії цілей ("дерево цілей");
- 4) визначення окремих цілей і завдань як засобів їх досягнення.

Слід зазначити, що під час визначення цілей підприємства повинні бути враховані такі основні їхні характеристики, як: конфліктність; компліментарність; індиферентність.

Ще одним важливим етапом у формулюванні стратегії розвитку є аналіз внутрішнього середовища. На цьому етапі аналізуються доходи, витрати, фінансові результати, запаси та фінансовий стан компанії з метою виявлення її сильних і слабких сторін та визначення конкурентних переваг.

Повністю передбачаючи зміни у зовнішньому середовищі та їхній вплив на внутрішнє середовище, керівництво торговельного підприємства може підготуватися до змін бізнес-ситуації та вжити необхідних адаптаційних заходів.

Для того, щоб максимально ефективно використовувати розроблені методи адаптації, необхідно своєчасно виявляти зміни у зовнішньому середовищі [3].

Аналіз середовища діяльності підприємства включає економічну, правову, політичну, соціальну та технологічну складові.

Економічна складова включає в себе аналіз низки питань, серед яких: аналіз основних економічних тенденцій в країні, аналіз загального ринкового середовища, дослідження привабливості бізнесу.

Правова складова включає в себе аналіз: ступеня ефективності правових норм, динамічності правового середовища, наявності та якості громадянського контролю за дотриманням законодавства.

Політична складова включає в себе аналіз: намірів влади щодо розвитку підприємництва та засобів їх реалізації, основних особливостей політичної системи та їх впливу на ринкові умови.

Соціальна компонента включає аналіз: дослідження рівня життя та платоспроможного попиту, вивчення ставлення людей до роботи та якості життя, дослідження структури населення за різними рівнями освіти.

Технологічний компонент включає аналіз таких напрямків, як: стан розвитку науки і техніки, дослідження ринку нових технологій, аналіз можливостей подальшого використання існуючих технологій та визначення часу їх заміни.

Аналіз безпосереднього оточення включає такі елементи, як споживачі, постачальники та конкуренти.

Аналіз внутрішнього середовища компанії включає: людські ресурси, організацію, виробництво, маркетинг і фінанси.

Аналіз кадрових питань може здійснюватися за такими напрямками: підбір, навчання та просування персоналу, рівень кваліфікації персоналу, врахування особистих зусиль і принципів вищого керівництва, рівень плинності кадрів тощо.

Організаційні питання аналізуються за наступними напрямками: комунікаційні процеси, організаційна структура, правила, регламенти та процедури, що існують на підприємстві, розподіл прав та обов'язків, ієрархія підпорядкування.

Аналіз виробничих питань здійснюється за наступними напрямками: виробництво продукції, стан завантаженості потужностей, дослідження і розробка тощо,

Маркетингові питання аналізуються за такими напрямками: стратегії розвитку продукту, стратегії просування продукції, вибір ринків збуту та систем дистрибуції, реклама.

Фінансові питання аналізуються за наступними напрямками: підтримка адекватної ліквідності, прибутковість бізнесу, структура основних та оборотних активів, інвестиційні можливості бізнесу [6].

Зазначені показники стратегічного аналізу прямо впливають на якість побудови стратегії розвитку та формують основні передумови.

Формування стратегій розвитку підприємств має здійснюватися поетапно. При цьому необхідною умовою розробки ефективної стратегії розвитку українських підприємств є комплексне врахування дестабілізуючого впливу комплексу факторів (передусім воєнного стану та бойових дій) на діяльність підприємств.

Нижче тезово наведено етапи розробки стратегій розвитку на українських підприємствах:

1 етап – усвідомлення місії підприємства.

2 етап – вивчення стану зовнішнього середовища та ступеня його впливу на діяльність підприємства. На цьому етапі особливу увагу слід приділити саме

факторам нестабільності в економіці України (кризові прояви, залишки командно – адміністративної системи управління економікою, корупція, наявність суттєвої кількості економічних реформ, не ефективність державних важелів впливу на економіку та ін.).

3 етап – оцінка сильних та слабких сторін діяльності підприємства (для чого рекомендується використовувати метод SWOT аналізу).

4 етап – формування системи стратегічних цілей розвитку підприємства.

5 етап – розробка стратегічних альтернатив розвитку підприємства та їх оцінка (вибір).

6 етап – здійснення заходів, що спрямовані на реалізацію розробленої стратегії розвитку підприємства.

7 етап – моніторинг ходу реалізації стратегії та оцінка необхідності її коригування.

8 етап – оцінка реалізації стратегії та врахування недоліків реалізації при розробці наступної або зміні існуючої [8].

Узагальнено алгоритм побудови стратегії розвитку підприємства наведено на рисунку 1 [7].

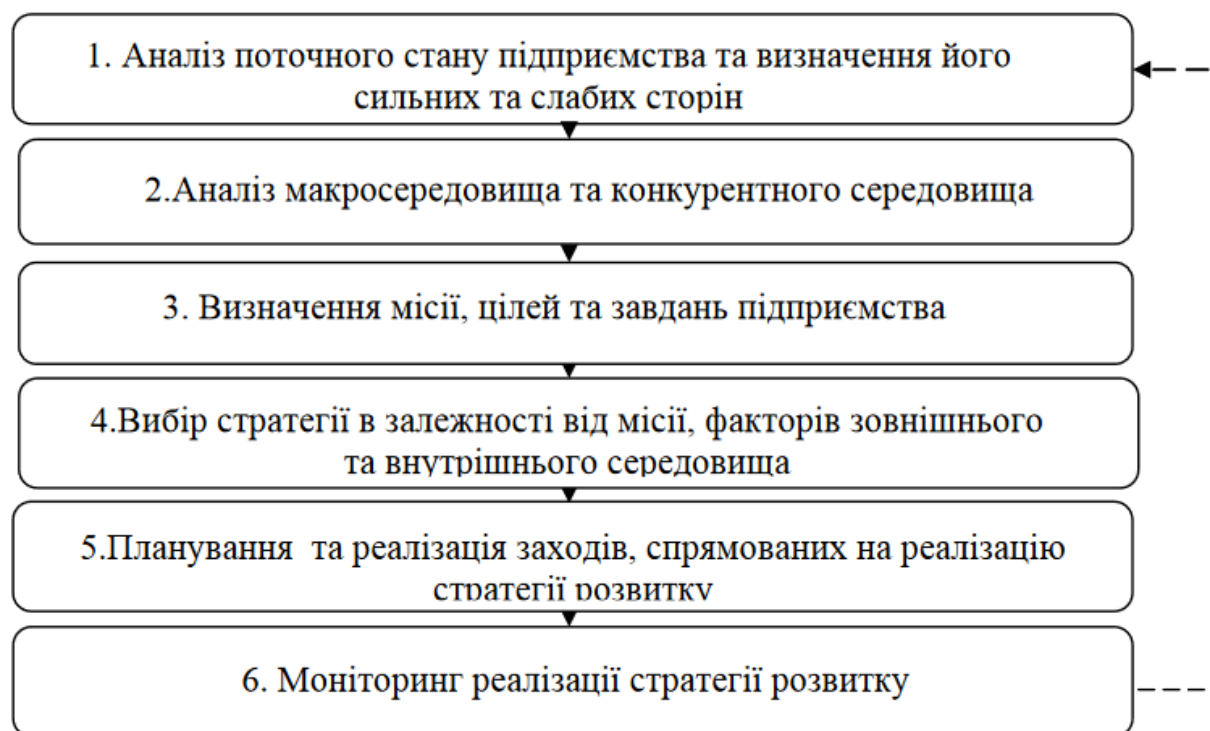


Рис. 1 Узагальнений алгоритм розробки стратегії розвитку підприємства.

Висновки. Таким чином в даному розділі дипломної роботи нами здійснено аналіз сутності методичних підходів до розробки стратегії підприємства. Розглянути ключові елементи методики розробки стратегії, визначено узагальнений алгоритм розробки стратегій розвитку на українських підприємствах а також наведено його візуалізаційне відображення.

Список використаних джерел

1. Василюга С.М. Поняття стратегії розвитку підприємства. *Економіка та держава*. 2020. №1. С. 121-125
2. Довгань Л. Є., Каракай Ю. В., Артеменко Л. П. Стратегічне управління. К. : Центр учбової літератури. 2009. 440 с.
3. Коваль. Л.І., Герасименко О.О. розробка та реалізація стратегії торговельного підприємства: організаційний аспект. URL: http://journals-lute.lviv.ua/journal/18_2015/13.pdf
4. Маліношевська К. І. Розроблення стратегії розвитку підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2022. № 41. С. 74-78
5. Омельченко О.В. Теоретичні передумови стратегічного аналізу протистояння підприємств конкурентів. *Наукові праці МАУП*. №1. 2014. С. 183-189
6. Розробка стратегії розвитку підприємства. URL: https://moodle.znu.edu.ua/pluginfile.php/441136/mod_resource/content/2/%D1%82%D0%B5%D0%BC%D0%B0%209.pdf
7. Тесленок І.М., Воровська К.А. Алгоритм розробки стратегії розвитку малих підприємств. URL: http://eir.zntu.edu.ua/bitstream/123456789/3716/1/Teslenok_Evaluation.pdf
8. Хацер М.В. Стратегія розвитку підприємства в умовах нестабільності економіки держави. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки)*. 2014. № 3. С. 109-112.
9. Швед В.В., Боковець В.В. Стратегічне управління. Вінниця: ВФЕУ. 2012. 151 с.
10. Швед В., Даних Е. Методологічне забезпечення стратегічного управління діяльності підприємства. *Молодий вчений*. №2 (05). 2014. С. 60-63
11. Швед В.В., Шлінчук В.П. Стратегічне планування діяльності підприємства: концептуально-методологічні засади. *Подільський науковий вісник*. № 1(25). 2023. С. 81-89 URL: https://pnv.in.ua/images/Magazine/1_2023/Shved_Shlinchuk.pdf
12. Швед В.В., Прохорова О.В., Медведкін Р.В., Яковченко І.С. Стратегічне та оперативне планування: порівняльний аналіз. *Подільський науковий вісник*. № 2(14). 2020. С. 58-64 URL: https://pnv.in.ua/images/Magazine/2_2020/2_2020-58-64.pdf

РОЗДІЛ III. СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ПЕДАГОГІКИ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Саранча І.Г. кандидат педагогічних наук, доцент
кафедри психології та соціальної роботи

Вінницький державний педагогічний університет
ім. М. Коцюбинського

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5715-6271>

Палажченко І.П., магістрант

Вінницький державний педагогічний університет
ім. Михайла Коцюбинського, Вінниця, Україна

DOI: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2023-26-10>

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ПОДОЛАННЯ ТРИВОЖНОСТІ У ПІДЛІТКІВ З ПОРУШЕННЯМИ ОПОРНО-РУХОВОГО АПАРАТУ

PECULIARITIES OF SOCIAL WORK TO OVERCOME ANXIETY IN ADOLESCENTS WITH MUSCULOSKELETAL DISORDERS

Анотація. Ця стаття присвячена дослідженню особливостей соціальної роботи з підлітками з порушеннями опорно-рухового апарату з метою подолання тривожності. Дослідження розкриває важливість соціальної підтримки та психологічної інтервенції для підлітків з фізичними порушеннями, які часто стикаються зі стресом та тривожністю, пов'язаними з їхнім станом. Стаття висвітлює ключові проблеми, з якими зустрічаються підлітки з порушеннями опорно-рухового апарату, такі як соціальна відчуженість, низька самооцінка та особливості можливостей розвитку соціальних навичок.

Ключові слова: соціальна робота, подолання тривожності, підлітки, порушення опорно-рухового апарату, соціальна підтримка, психологічна інтервенція, соціальні навички, самореалізація, соціальна ефективність, інклюзія.

Abstract. This article is devoted to the study of the peculiarities of social work with adolescents with musculoskeletal disorders in order to overcome anxiety. The study highlights the importance of social support and psychological intervention for adolescents with physical disabilities, who often experience stress and anxiety related to their condition. The article highlights key issues faced by adolescents with musculoskeletal disorders, such as social alienation, low self-esteem, and specific opportunities for developing social skills.

Key words: social work, overcoming anxiety, adolescents, musculoskeletal disorders, social support, psychological intervention, social skills, self-actualization, social efficacy, inclusion.

Постановка проблеми. Підлітки з порушеннями опорно-рухового апарату стикаються з унікальними фізичними і психологічними викликами, які можуть призвести до значного рівня тривожності. Зокрема, їм може бути важко адаптуватися до незвичних фізичних обмежень і постійної залежності від допомоги інших осіб. Ця ситуація може викликати почуття невпевненості, соціальної відчуженості та тривоги.

Оскільки підлітковий період є важливим для розвитку особистості, важливо забезпечити підтримку та налагодження психологічного благополуччя у цієї вразливої групи молодих людей. Соціальна робота може забезпечити відповідну підтримку, яка включає психологічну підтримку, навчання навичкам копінгу, сприяння соціальній інтеграції та побудові міцних соціальних зв'язків. Подолання тривожності у підлітків з порушеннями опорно-рухового апарату може допомогти їм досягти позитивного розвитку, самостійності і здатності до задоволення від життя.

Формулювання цілей. Мета статті полягає в аналізі та систематизації науково-практичного досвіду з цієї проблеми з метою виявлення особливостей та ефективних підходів до соціальної роботи з метою подолання тривожності у цій особливій групі підлітків. Стаття спрямована на визначення стратегій та методик, які б допомогли соціальним працівникам і фахівцям у розробці та реалізації програм та інтервенцій, спрямованих на зменшення рівня тривожності та покращення психологічного стану підлітків з порушеннями опорно-рухового апарату.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Українські науковці Левченко О., Козаченко О. та Кравченко О. у своїх працях приділяють багато уваги психологічній підтримці та соціальній адаптації підлітків з фізичними порушеннями, досліджують питання психологічної реабілітації та соціальної підтримки підлітків з фізичними порушеннями та вивчають питання психологічної допомоги та розвитку молоді з порушеннями опорно-рухового апарату.

Виклад основного матеріалу. Поняття тривожності відноситься до психологічного стану, який характеризується почуттям неспокою, напруженості, нервовості та певного рівня страху. Тривожність може бути реакцією на невизначеність, загрози або стресори в житті особи.

У житті підлітків тривожність відіграє важливу роль, оскільки цей період супроводжується значними фізіологічними, психологічними та соціальними змінами. До аспектів ролі тривожності у житті підлітків можна віднести:

Адаптація до змін: Підлітки зазнають багатьох змін у своєму житті, таких як перехід від дитинства до дорослості, нові шкільні вимоги, зміна соціального середовища тощо. Ці зміни можуть викликати тривожність у підлітків, оскільки вони стикаються з новими викликами та невизначеністю.

Самооцінка та соціальна взаємодія: Підлітки можуть відчувати тривогу щодо свого зовнішнього вигляду, навчальних досягнень, соціального статусу та сприйняття іншими. Тривожність може впливати на їхню самооцінку та взаємодію з оточуючими людьми.

Навчання та успішність: Тривожність може впливати на навчальні досягнення підлітків. Страх перед провалом, недостатня впевненість у своїх здібностях або страх перед оцінкою оточуючих можуть перешкоджати їхньому академічному успіху.

Фізичне та емоційне благополуччя: Тривожність може мати вплив на фізичне та емоційне благополуччя підлітків. Постійний рівень тривоги може призводити до фізичних проявів, таких як проблеми зі сном, зниження апетиту, головні болі та інші симптоми. Тривожність також може впливати на емоційний стан, призводячи до почуття роздратування, суму, безсилля та ізоляції.

Ризикована поведінка: Деякі підлітки можуть спробувати знайти способи зняти тривогу, вдаючись до ризикованої поведінки, такої як вживання наркотиків або алкоголю, небезпечні спортивні активності тощо.

У підлітковому віці існує ряд факторів, які можуть спричиняти тривожність у підлітків:

Біологічні фактори: Зміни в хімічних реакціях та гормональному балансі під час підліткового періоду можуть впливати на настрій та спричиняти тривожність.

Генетичні фактори: Деякі дослідження показують, що тривожність може бути у спадковості. Якщо у членів сім'ї підлітка є анамнез тривожних розладів, це може збільшити ризик розвитку тривожності у нього.

Сімейне середовище: Негативна атмосфера в сім'ї, конфлікти, насильство або недостатня підтримка з боку батьків можуть сприяти тривожності у підлітків.

Шкільне середовище: Високий ступінь навчального стресу, шкільні вимоги, булінг, відчуття невпевненості у соціальній взаємодії з однолітками або вчителями можуть бути причиною тривожності.

Соціальний тиск: Підлітки можуть відчувати тривогу через страх бути прийнятими соціальною групою, стереотипи, низьку самооцінку або почуття самотності.

Емоційні та психологічні фактори: Самоідентифікація, незрілість емоційного регулювання, низька самооцінка, переживання невизначеності та пошук свого місця у світі можуть сприяти тривожності.

Технології та соціальні медіа: Використання соціальних мереж, порівняння з ідеалізованими образами в медіа, кібербулінг тощо.

У психології і психіатрії існує кілька видів тривожності, які можуть виникати у підлітків. Основні види тривожності включають:

Загальна тривожність: Це загальне почуття тривоги, безпокою та напруженості, яке може супроводжувати підвищена побоюваність, нервозність та внутрішній дискомфорт. Загальна тривожність може впливати на різні сфери життя підлітка і виникати без особливої причини.

Соціальна тривожність: Це тривога та страх перед соціальними ситуаціями та взаємодією з іншими людьми. Підлітки з соціальною тривожністю можуть відчувати страх оцінки, постійно переживати через свою поведінку та боятися виступати або спілкуватися з іншими.

Шкільна тривожність: Це тривога, пов'язана зі школою, навчанням та академічними вимогами. Підлітки можуть відчувати тривогу перед тестами, виступами перед класом, низькими оцінками або соціальною взаємодією в шкільному середовищі.

Розлади тривожності: Існують також діагностовані розлади тривожності, такі як панічний розлад, загальний тривожний розлад (ЗТР), соціальний тривожний розлад (СТР), посттравматичний стресовий розлад (ПТСР) та інші. Ці розлади можуть мати серйозний вплив на життя підлітків і вимагати професійної допомоги.

Важливо враховувати, що тривожність може виявлятися у різних комбінаціях і рівнях серед різних підлітків. Вона може бути тимчасовою реакцією на стресові ситуації або довготривалим станом, який потребує підтримки та втручання. Розуміння видів тривожності у підлітків допомагає фахівцям, таким як соціальні працівники, розробляти ефективні стратегії підтримки та інтервенції для подолання тривожності та покращення психологічного благополуччя підлітків з порушеннями опорно-рухового апарату.

Підлітки з порушеннями опорно-рухового апарату можуть виявляти різноманітні симптоми та прояви тривожності, які можуть бути пов'язані з їхнім фізичним станом та соціально-емоційними викликами.

Фізичні симптоми: Підлітки можуть відчувати фізичні прояви тривожності, такі як серцебиття, пітливість, дихальні проблеми, м'язова напруга, головний біль або шлункові розлади. Ці симптоми можуть бути зокрема помітними у підлітків з порушеннями опорно-рухового апарату, які можуть мати фізичну обмеженість або біль.

Соціальна ізоляція: Підлітки з порушеннями опорно-рухового апарату можуть відчувати тривогу щодо соціальної взаємодії та почуватися відчуженими від своїх ровесників. Вони можуть уникати соціальних подій або почуватися незручно у групових ситуаціях.

Емоційні зміни: Тривожність може супроводжуватися емоційними змінами, такими як постійна напруга, роздратованість, плач, почуття вини або незадоволення собою. Підлітки можуть переживати посилені емоції, оскільки вони зіштовхуються з фізичними обмеженнями та викликами.

Навчальні труднощі: Тривога може впливати на академічні досягнення підлітків. Вони можуть мати складнощі з концентрацією, пам'яттю або виконанням завдань через постійну тривогу та переживання.

Зміни в поведінці: Тривожність може впливати на поведінку підлітків. Вони можуть стати більш замкненими, уникати соціальних ситуацій, знизити активність або втратити інтерес до раніше улюблених занять. Підлітки можуть також розвивати компульсивні звички або ритуали як спосіб заспокоїти свою тривогу.

Враховуючи ці симптоми та прояви тривожності, соціальні працівники і фахівці зі здоров'я повинні виявляти та реагувати на тривожність у підлітків з порушеннями опорно-рухового апарату, щоб надати їм необхідну підтримку та допомогу.

Порушення опорно-рухового апарату можуть впливати на соціальну взаємодію підлітків. Вони можуть відчувати себе менш прийнятими своїми ровесниками або мати складнощі у вступі до соціальних груп. Фізичні особливості можуть створювати перешкоди для активної участі в соціальних активностях, спортивних змаганнях або зустрічах з друзями.

Враховуючи зазначені особливості, соціальні працівники та фахівці зі здоров'я повинні працювати з підлітками з порушеннями опорно-рухового апарату, щоб підтримувати їх в самооцінці, розвитку самовизначення та сприяти їхній соціальній взаємодії. Надання психологічної підтримки, навчання навичкам управління емоціями та просування свідомості щодо стигми можуть бути корисними стратегіями для допомоги підліткам у подоланні цих викликів.

Соціальна робота з подолання тривожності у підлітків з порушеннями опорно-рухового апарату полягає в наданні підтримки, допомоги та інтервенцій для зменшення тривожності та поліпшення добробуту цієї особливої групи молодих людей. Основна сутність соціальної роботи в цьому контексті включає наступні аспекти:

Психосоціальна оцінка: Соціальний працівник проводить оцінку потреб та ризиків у підлітків з порушеннями опорно-рухового апарату, зокрема оцінює рівень тривожності та вплив порушень на їх соціальний функціонування. Це допомагає виявити конкретні проблеми та визначити напрямки роботи.

Індивідуальне консультування та психотерапія: Соціальний працівник здійснює індивідуальні консультації та психотерапію з метою зниження тривожності підлітків. Це може включати в себе розмови, психоосвіту, навчання навичкам управління тривожністю та розвиток стратегій саморегуляції.

Розвиток соціальних навичок: Соціальний працівник сприяє розвитку соціальних навичок у підлітків з порушеннями опорно-рухового апарату. Це може включати тренінги з комунікації, розвиток навичок співпраці та взаємодії з оточуючими, навчання соціальної адаптації та вміння розв'язувати конфлікти.

Сприяння доступу до ресурсів: Соціальний працівник допомагає підліткам та їх сім'ям отримати доступ до ресурсів, які сприяють подоланню тривожності. Це можуть бути медичні, психологічні або освітні послуги, реабілітаційні програми, групова підтримка та інші доступні джерела підтримки.

Планування і координація послуг: Соціальний працівник сприяє плануванню та координації послуг для підлітків з порушеннями опорно-рухового апарату. Він співпрацює з іншими фахівцями, такими як лікарі, психологи, фізіотерапевти, щоб забезпечити інтегрований підхід до лікування та підтримки.

Застосування соціальних інтервенцій: Соціальний працівник впроваджує соціальні інтервенції, спрямовані на підтримку підлітків з порушеннями опорно-

рухового апарату у подоланні тривожності. Це можуть бути групові сесії, тренінги зі стресового менеджменту, програми соціальної інтеграції та інші заходи, спрямовані на підвищення самооцінки та зменшення тривожності.

Головна мета соціальної роботи з подолання тривожності у підлітків з порушеннями опорно-рухового апарату полягає в тому, щоб допомогти їм забезпечити належний рівень психологічного комфорту, підвищити їх якість життя та забезпечити соціальну інтеграцію у суспільство.

Отже, різноманітність проявів структури порушення розвитку обумовлює багатоаспектність корекційно-розвивальної роботи з підлітками із порушеннями опорно-рухового апарату, що повинна охоплювати рухову, сенсомоторну, мовленнєву, особистісну сфери розвитку.

Тому кожна людина, яка має рухові порушення, потребує ретельного вивчення її психічного розвитку та визначення відповідних корекційно-розвивальних заходів у спеціально організованому середовищі. Це реалізується на основі використання гнучкого корекційно-розвивального забезпечення в освітніх навчальних закладах.

Теоретико-практичний досвід навчання означеної категорії дітей у спеціальних та загальноосвітніх закладах засвідчує позитивну динаміку психофізичного розвитку учнів на основі використання широкого спектру ігрових, інформаційно-комунікаційних, комунікативних, інтерактивних, проектних, арт-педагогічних технологій навчання.

Уперше розроблені в Україні корекційно-розвивальні програми для молодших учнів із порушеннями опорно-рухового апарату передбачають базовий зміст і авторські програми, які спрямовані на корекцію широкого спектра порушень психофізичного та особистісного розвитку дітей з метою соціальної адаптації та соціалізації таких дітей у суспільство.

Зміст корекційно-розвивальної роботи з підлітками з порушеннями опорно-рухового апарату передбачає тривалу і послідовну допомогу фахівців і батьків в усуненні рухових, інтелектуальних, мовленнєвих, поведінкових порушень з урахуванням специфіки соматичного, неврологічного і психічного стану дитини, його індивідуальних особливостей.

При соціальній роботі з підлітками з порушеннями опорно-рухового апарату можуть використовуватися різні підходи та стратегії, спрямовані на надання підтримки, підвищення самооцінки, сприяння соціальній взаємодії та розвитку самовизначення. До найбільш ефективних та корисних підходів можна віднести:

Індивідуальна робота: Спеціалісти зі соціальної роботи можуть працювати з підлітками індивідуально, встановлюючи довірчі стосунки та розуміння їхніх унікальних потреб. Це дозволяє зосередитися на конкретних проблемах, які виникають у зв'язку з їхнім станом та розвитком, і розробляти індивідуальні плани підтримки та розвитку.

Групова робота: Формування груп підлітків з порушеннями опорно-рухового апарату може бути ефективним підходом. Групова робота дозволяє підліткам спілкуватися між собою, обмінюватися досвідом та підтримувати один одного. Це

створює сприятливу атмосферу для взаємопідтримки, розвитку соціальних навичок та збільшення самосвідомості.

Партнерство з сім'єю: Робота з сім'ями підлітків з порушеннями опорно-рухового апарату є важливою. Співпраця з батьками або опікунами дозволяє отримати додаткову інформацію про потреби та проблеми підлітка, а також підтримувати їх у розвитку ефективних стратегій підтримки та взаємодії зі своїми дітьми.

Розвиток навичок самообслуговування: Соціальні працівники можуть працювати з підлітками з порушеннями опорно-рухового апарату для розвитку навичок самообслуговування. Це може включати навчання підлітків незалежності у виконанні різних фізичних завдань, таких як пересування, самостійне одягання, гігієна та інші щоденні дії. Розвиток цих навичок допомагає підліткам почуватися більш незалежними та здатними до самостійного функціонування.

Психосоціальна підтримка: Важливо надавати психосоціальну підтримку підліткам з порушеннями опорно-рухового апарату, оскільки вони можуть зіткнутися зі стресом, тривогою та низькою самооцінкою. Соціальні працівники можуть сприяти розвитку позитивних механізмів копіngu, навчати стратегій управління емоціями, сприяти розвитку соціальної підтримки та надавати простір для висловлення почуттів та думок.

Адаптація оточення: Соціальні працівники можуть сприяти адаптації оточення до потреб підлітків з порушеннями опорно-рухового апарату. Це може включати роботу з освітніми закладами, спортивними клубами та іншими громадськими установами для забезпечення доступності та включеності. Соціальні працівники можуть надавати консультації та підтримку персоналу, а також сприяти створенню адаптивного середовища для розвитку підлітків.

Висновки. Ефективна соціальна робота з підлітками з порушеннями опорно-рухового апарату передбачає комплексний підхід, що враховує їхні унікальні потреби та виклики. Індивідуальна робота, групова робота, партнерство з сім'єю, розвиток навичок самообслуговування, психосоціальна підтримка та адаптація оточення є важливими підходами, які можуть сприяти позитивному розвитку підлітків з порушеннями опорно-рухового апарату.

Ці підходи допомагають підтримати їхню самооцінку, розвиток самовизначення та соціальну взаємодію. Соціальні працівники та фахівці зі здоров'я мають велике значення в роботі з цією групою підлітків, надаючи їм необхідну підтримку, навички та ресурси для подолання викликів, з якими вони зустрічаються.

Список використаних джерел

1. Про затвердження Класифікатора соціальних послуг: Наказ Міністерства соціальної політики України від 23 червня 2020 року № 429. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0643-20#Text>

Саранча І.Г. кандидат педагогічних наук, доцент
кафедри психології та соціальної роботи

Вінницький державний педагогічний університет
ім. М. Коцюбинського

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5715-6271>

Спориш В.В., магістрант

Вінницький державний педагогічний університет
ім. Михайла Коцюбинського, Вінниця, Україна

DOI: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2023-26-11>

СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЇХ НАДАННЯ ДЛЯ ВРАЗЛИВИХ КАТЕГОРІЙ ОСІБ У НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ

SOCIAL SERVICES AND FEATURES OF THEIR PROVISION FOR VULNERABLE CATEGORIES OF PERSONS IN EMERGENCY SITUATIONS

Анотація. Ця стаття присвячена дослідженню соціальних послуг та особливостей їх надання для вразливих категорій осіб у надзвичайних ситуаціях. Вона аналізує сучасні виклики та проблеми, пов'язані з наданням соціальних послуг в цьому контексті, зосереджуючись на нерівностях доступу, координації та адаптованих програмах. Дослідження включає вивчення кращих практик та моделей, які успішно забезпечують підтримку вразливим категоріям осіб під час надзвичайних ситуацій. На основі цього, стаття надає рекомендації для поліпшення системи надання соціальних послуг, зокрема, підвищення свідомості та навчання персоналу, координації між органами та забезпечення належного фінансування.

Ключові слова: соціальні послуги, вразливі категорії осіб, психологічне консультування, доступність, кризові ситуації.

Abstract. This article is devoted to the study of social services and the features of their provision for vulnerable categories of persons in emergency situations. She analyzes contemporary challenges and issues related to the provision of social services in this context, focusing on inequalities of access, coordination and adapted programs. The research includes the study of best practices and models that successfully provide support to vulnerable categories of individuals during emergencies. Based on this, the article provides recommendations for improving the system of social service delivery, in particular, raising awareness and training of staff, coordination between agencies and ensuring adequate funding.

Key words: social services, vulnerable categories of persons, psychological counseling, accessibility, crisis situations.

Постановка проблеми. Проблема надання соціальних послуг для вразливих категорій осіб у надзвичайних ситуаціях має надзвичайну актуальність у сучасному світі та в умовах воєнного часу в Україні. Надзвичайні ситуації, такі як природні катастрофи, конфлікти, епідемії та зміна клімату, поширюються і мають серйозний вплив на мільйони людей, зокрема на найбільш вразливі категорії населення.

По-перше, надзвичайні ситуації, такі як військовий конфлікт в Україні, підкреслюють необхідність ефективного та забезпеченого ресурсами надання соціальних послуг для вразливих категорій осіб. У таких ситуаціях з'являється велика потреба в негайній медичній допомозі, притулку, харчуванні, психологічній підтримці та інших соціальних послугах. Ефективне та чутливе до потреб вразливих осіб надання цих послуг може рятівно вплинути на їхнє фізичне та психологічне благополуччя.

По-друге, надзвичайні ситуації часто поглиблюють існуючі соціальні нерівності. Вразливі категорії населення, такі як діти, старші люди, особи з інвалідністю та низьким доходом, знаходяться в особливо вразливому становищі в умовах кризи. Надання соціальних послуг враховуючи їхні особливі потреби та здатності є невід'ємною частиною соціальної справедливості та забезпечення рівних можливостей для всіх громадян.

Формулювання цілей. Метою статті є дослідження соціальних послуг та особливостей їх надання для вразливих категорій осіб у надзвичайних ситуаціях, особливо в умовах війни в Україні, з метою покращення їх доступу до необхідної допомоги та підтримки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Роботи наступних національних дослідників та науковців, дали можливість поглибити розуміння функціонування системи надання соціальних послуг: Гусак Н.Є., Дацаківська О.Ю., Дубич К.В., Клочко О.О., Криницька І.П., Максименко К.М.

Виклад основного матеріалу. Основні види соціальних послуг систематизовані у Наказі Міністерства соціальної політики України «Про затвердження Класифікатора соціальних послуг» [1], в якому міститься зведення назв соціальних послуг, їх короткий опис, строк надання, а також перелік категорій отримувачів цих послуг. Загалом у Класифікаторі наведено 43 види соціальних послуг із зазначенням їх назви, коротким описом самої послуги, а також чітким окресленням отримувачів та місця надання соціальної послуги.

Виходячи із зазначеного класифікатора, основні види соціальних послуг в Україні можна поділити на наступні категорії:

1. Соціальний захист: це надання соціальної допомоги тим, хто знаходиться в складному матеріальному становищі, зокрема допомога з безробіття, допомога сім'ям з дітьми, соціальна допомога малозабезпеченим верствам населення, допомога важкохворим тощо.

2. Медичні послуги: це надання медичної допомоги населенню, яке потребує лікування або медичної допомоги. Це може включати консультації лікарів, діагностику, лікування та реабілітацію.

3. Освіта та навчання: це надання освітніх та навчальних послуг населенню. Це може включати підготовку до школи, підготовку до вступу до вищих навчальних закладів, курси професійної підготовки та перепідготовки, підвищення кваліфікації та інші форми навчання.

4. Житло та комунальні послуги: це надання послуг з житлового господарства, зокрема надання житла тим, хто знаходиться в складному житловому становищі, надання комунальних послуг, таких як електроенергія, газ, вода, вивіз сміття та інше.

5. Культура та дозвілля: це надання послуг у галузі культури та дозвілля, зокрема організація заходів, які сприяють культурному розвитку населення, підтримка традицій та інших форм культурної діяльності.

Ці категорії соціальних послуг в Україні можуть дещо відрізнятися в залежності від регіону та місцевих потреб населення, але загалом в Україні вони є основними видами соціальних послуг, які надаються населенню згідно з чинним законодавством.

Крім основних видів соціальних послуг, в Україні також існує система соціальних послуг для осіб з інвалідністю, яка включає послуги з реабілітації, медичної допомоги та соціальної підтримки. Також є система соціального захисту для ветеранів, яка включає допомогу у випадку втрати працездатності, соціальну допомогу, пільги на житло, лікування та інші види підтримки.

Усі ці види соціальних послуг в Україні надаються за рахунок державного бюджету, спеціальних фондів та допомоги міжнародних організацій. Проте, існують також соціальні послуги, які надаються комерційними організаціями або приватними особами, які платять за них свої кошти. До цих послуг можуть відноситися, наприклад, психологічна допомога, соціальний супровід, догляд за літніми людьми та інші форми соціальної підтримки.

В цілому, система надання соціальних послуг в Україні розвивається та модернізується, проте існують проблеми, зокрема з недостатньою фінансуванням та неефективним управлінням. Необхідно покращувати систему соціального захисту населення та забезпечувати доступ до якісних соціальних послуг для всіх категорій громадян.

Соціальні послуги бувають «простими»: вони не передбачають надання постійної або систематичної комплексної допомоги, наприклад, консультування чи представництво інтересів. «Комплексні» соціальні послуги передбачають постійну або систематичну допомогу (як-от соціальний супровід чи соціальна інтеграція), а «спеціалізовані» надаються певній категорії осіб (наприклад, біженцям чи ВПЛ-інфікованим особам). Також існують «допоміжні» соціальні послуги, що надаються у натуральному вигляді: продукти харчування, предмети і засоби особистої гігієни, одяг, взуття тощо. Класифікацію соціальних послуг наведено у табл. 1.

Згідно затвердженого Класифікатора соціальних послуг [1], у розділі отримувачів соціальних послуг затверджено 2 основні соціальні послуги, надання яких в першу чергу передбачено для вразливих груп населення – це інформування та

соціальна профілактика. Обидві послуги можуть надаватись у надзвичайних ситуаціях і є досить актуальними в умовах воєнних дій в Україні.

Таблиця 1

Класифікація соціальних послуг в Україні

Категорія соціальної послуги	Опис
Соціальний захист	Надання матеріальної допомоги, соціальних виплат та страхових послуг, включаючи допомогу по безробіттю, допомогу малозабезпеченим сім'ям та малозабезпеченим громадянам, пенсійні послуги тощо.
Соціальний супровід	Надання консультацій, інформаційної та психологічної підтримки, підготовка до працевлаштування, реабілітаційні та ресоціалізаційні послуги.
Медична допомога	Надання медичної допомоги, включаючи профілактичні обстеження, діагностику та лікування захворювань, реабілітацію тощо.
Освіта та підготовка	Надання освітніх та навчальних послуг, підготовка до працевлаштування та самозайнятості, підвищення кваліфікації та навичок.
Житлові послуги	Надання житлових послуг, включаючи оренду житла, відшкодування частини витрат на оплату комунальних послуг, забезпечення громадян житлом в аварійному стані тощо.
Транспортні послуги	Надання транспортних послуг, включаючи безкоштовний проїзд на громадському транспорті для деяких категорій громадян, надання транспорту для мобільних груп населення та інше.
Культурні та дозвіллієві послуги	Надання послуг з культури, спорту та дозвілля, включаючи безкоштовний відвідування музеїв та інших культурних закладів, знижки на спортивні заходи та інші подібні послуги.

В Україні можуть мати місце різні надзвичайні ситуації, які можуть призвести до необхідності надання соціальних послуг. Деякі з них включають:

- Природні катастрофи: такі як повені, землетруси, смерчі, лісові пожежі та інші природні катастрофи можуть призвести до евакуації та надання матеріальної допомоги постраждалим.
- Екологічні катастрофи: такі як аварії на хімічних заводах, ядерні аварії, викиди небезпечних речовин в атмосферу та водні джерела можуть призвести до надання медичної допомоги та тимчасового розміщення.
- Конфлікти та війни: війна, терористичні акти та конфлікти можуть призвести до евакуації мешканців, надання матеріальної допомоги та медичної допомоги.
- Соціальні кризи: такі як безробіття, бідність та соціальна виключеність можуть призвести до надання соціальних послуг для допомоги людям у складних життєвих обставинах.

- Інші кризові ситуації: такі як транспортні аварії, пожежі, епідемії та інші кризові ситуації можуть призвести до надання соціальних послуг.

Усі ці ситуації можуть мати серйозний вплив на життя людей та призвести до потреби у наданні різноманітних соціальних послуг. Важливо мати плани надзвичайних ситуацій та систему підготовки до них, щоб бути готовими до дії в разі потреби.

Оскільки сучасна ситуація ведення воєнних дій на території України є найбільш важливим та водночас складним фактом функціонування усіх сфер держави, соціальна політика має бути спрямована саме на подолання наслідків воєнних дій та підтримку населення, що постраждало в наслідок війни. Умови війни в Україні створюють надзвичайні соціальні потреби, які можуть бути складними для задоволення. Деякі з найбільш актуальних соціальних послуг, які можуть допомогти людям, які постраждали від війни, включають:

- Медична допомога: війна може призвести до багатьох поранень та інших медичних проблем, тому надання медичної допомоги є найбільш пріоритетною соціальною послугою. Люди, які постраждали від війни, можуть потребувати терапії, реабілітації, ліків та іншої медичної допомоги.

- Психологічна допомога: війна може мати серйозний психологічний вплив на людей, особливо на дітей та жінок. Психологічна допомога може включати консультування, психотерапію та інші форми підтримки.

- Допомога в переселенні: війна може змусити багатьох людей залишити свої домівки та переселитися в інші регіони країни. Допомога в переселенні може включати надання тимчасового житла, продуктів харчування, питної води та інших матеріальних благ.

- Допомога постраждалим дітям: війна може мати серйозний вплив на дітей, які можуть втратити батьків, бути травмовані або залишитися без домівки. Допомога постраждалим дітям може включати надання тимчасового житла, медичної допомоги, освіти та інших потреб.

- Підтримка ветеранів: після завершення війни, ветерани можуть потребувати допомоги в адаптації до цивільного життя, психологічну підтримку, медичну допомогу та інші види соціальної допомоги. Це може включати надання професійної освіти, підтримки в пошуку роботи та інших послуг, які можуть допомогти ветеранам інтегруватися в суспільство.

- Допомога особам з інвалідністю: війна може призвести до травм та інших медичних проблем, які можуть призвести до інвалідності. Допомога особам з інвалідністю може включати надання інвалідних візків, реабілітації, технічних засобів реабілітації та інших послуг, які можуть допомогти особам з інвалідністю вести повноцінне життя.

- Допомога малозабезпеченим сім'ям: війна може призвести до погіршення економічної ситуації в багатьох сім'ях, особливо в тих, де є втрати або травми.

Допомога малозабезпеченим сім'ям може включати надання продуктів харчування, одягу, грошової допомоги та інших потреб.

Ці соціальні послуги можуть допомогти постраждалим від війни людям зробити перший крок до повернення до нормального життя. Важливо забезпечити, щоб ці послуги були доступні та ефективні для всіх, хто їх потребує.

Основні особливості надання соціальних послуг в звичайних умовах та в умовах воєнного конфлікту в Україні мають низку відмінностей:

1. Надання допомоги: в звичайних умовах більшість соціальних послуг надаються за запитом, тобто люди можуть звернутися за допомогою, коли вони її потребують. Умови воєнного конфлікту можуть створювати ситуації, коли люди не можуть або не мають можливості звернутися за допомогою через обмеження на свободу руху, втрату зв'язку з близькими або інші обставини. У таких випадках соціальні послуги можуть бути надані активно, тобто працівники соціальних служб можуть самостійно звертатися до потенційних отримувачів допомоги.

2. Організація послуг: в умовах воєнного конфлікту можуть виникати труднощі з організацією соціальних послуг. Наприклад, інфраструктура та ресурси, які потрібні для надання послуг, можуть бути пошкоджені або знищені. Це може становити виклик для соціальних служб, які повинні забезпечувати послуги на місцевому рівні.

3. Потреби користувачів: потреби людей можуть змінюватися в залежності від того, в яких умовах вони знаходяться. Умови воєнного конфлікту можуть призвести до того, що люди потребують більше психологічної підтримки, або що підтримка, яка була важливою до початку конфлікту, стає менш важливою. Соціальні служби повинні бути готові до таких змін та вчасно пристосовуватись до мінливих потреб населення.

4. Захист від насильства: в умовах воєнного конфлікту може збільшуватися ризик насильства, зокрема насильства щодо жінок та дітей. Соціальні служби повинні забезпечувати безпеку та захист своїх клієнтів від таких небезпек.

5. Координація з іншими службами: в умовах воєнного конфлікту можуть з'являтися нові соціальні проблеми, з якими соціальні служби не знаходяться в змозі справитися самостійно. У таких випадках важливо, щоб соціальні служби співпрацювали з іншими службами, такими як лікарні, поліція, благодійні організації тощо.

6. Мобільність: умови воєнного конфлікту можуть вимагати від соціальних служб більшої мобільності та гнучкості. Іноді соціальні служби повинні надавати допомогу на місці, на прифронтовій зоні або в місцях тимчасового перебування. Це може вимагати від соціальних служб додаткових ресурсів та зусиль.

У звичайних умовах соціальні послуги надаються відповідно до плану, розробленого соціальними службами. В умовах воєнного конфлікту соціальні служби повинні бути готові до непередбачуваних змін у потребах користувачів та умовах, що призводять до надання додаткових соціальних послуг. Важливо, щоб соціальні служби були готові до таких змін та мали необхідні ресурси для надання ефективної та якісної допомоги в умовах воєнного конфлікту.

Організація надання соціальних послуг в умовах воєнного конфлікту вимагає від соціальних працівників додаткових компетентностей та навичок, які можуть допомогти у їх роботі, наприклад:

Знання міжнародного та національного законодавства: соціальні працівники повинні бути ознайомлені з міжнародним та національним законодавством щодо прав людини, особливо тих, хто перебуває у вразливому стані в умовах воєнного конфлікту. Вони повинні знати, як захистити права своїх клієнтів та як допомогти їм отримати необхідні документи та допомогу.

Екстреність та кризовий менеджмент: соціальні працівники повинні мати навички кризового менеджменту та здатність діяти швидко та ефективно в екстрених ситуаціях. Вони повинні бути готові до швидкої реакції на нові соціальні проблеми, які можуть виникати в умовах воєнного конфлікту.

Культурна компетентність: соціальні працівники повинні мати розуміння різних культур та традицій, які можуть впливати на сприйняття соціальних послуг. Важливо враховувати релігійні, етнічні та культурні різниці при наданні соціальних послуг.

Комунікативні навички: соціальні працівники повинні мати високий рівень комунікативних навичок, щоб вміти ефективно спілкуватися зі своїми клієнтами, колегами та партнерами. Важливо вміти пояснювати складні питання простими словами та слухати своїх клієнтів.

Навички психосоціальної підтримки: соціальні працівники повинні мати навички психосоціальної підтримки, щоб допомогти своїм клієнтам подолати травми та емоційні проблеми, які можуть виникати в умовах воєнного конфлікту. Вони повинні вміти співпрацювати з психологами та іншими фахівцями для забезпечення повної підтримки своїм клієнтам.

Інформаційна грамотність: соціальні працівники повинні мати навички роботи з інформацією та даними, щоб ефективно відстежувати та аналізувати соціальні проблеми та використовувати дані для прийняття рішень. Важливо мати доступ до актуальної інформації про наявні соціальні послуги, які можуть бути доступні для клієнтів у різних зонах військового конфлікту.

Здатність до співпраці: соціальні працівники повинні бути здатні до співпраці з іншими фахівцями та організаціями, які працюють в умовах воєнного конфлікту. Важливо вміти координувати свою роботу з іншими фахівцями, щоб забезпечити повний спектр соціальних послуг для своїх клієнтів.

Усі ці компетентності та навички є важливими для соціальних працівників, які працюють в умовах воєнного конфлікту в Україні. Вони допомагають забезпечити ефективне та якісне надання соціальних послуг тим, хто перебуває у вразливому стані в умовах воєнного конфлікту.

Висновки. Зважаючи на вищевикладене, можна зробити висновок, що в умовах воєнного конфлікту надання соціальних послуг в Україні є особливо важливим і актуальним завданням. Надання соціальних послуг у таких умовах пов'язане з рядом складнощів та вимагає специфічних знань і навичок соціальних працівників.

Список використаних джерел

1. Про затвердження Класифікатора соціальних послуг: Наказ Міністерства соціальної політики України від 23 червня 2020 року № 429. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0643-20#Text>

Мисак О.І., старший викладач

кафедри бізнесу і права

Вінницький соціально-економічний інститут

Університету «Україна»

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-4202-4989>

Пінкевич Я.В., здобувач вищої освіти

спеціальності «Право»

Вінницький соціально-економічний інститут

Університету «Україна»

DOI: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2023-26-12>

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ЦИВІЛЬНО- ПРАВОВОГО ДОГОВОРУ ГАРАНТІЇ

FEATURES OF THE LEGAL REGULATION CIVIL-LEGAL GUARANTEE AGREEMENT

Анотація. У статті досліджується сутність гарантії, договору банківської гарантії та правової регламентації гарантії як способу забезпечення зобов'язань. Зазначено що даний процес є циклічним і складається з шести етапів. Проводиться аналіз правової природи та специфіки гарантії як способу забезпечення виконання цивільно-правових зобов'язань, висвітлено тенденції щодо вдосконалення правового регулювання цієї правової категорії.

Ключові слова: гарантія, банківська гарантія, гарант, кредитор, боржник, беніфіціар, принципал, цивільне правовідношення.

Abstract. The article examines the essence of the guarantee, the bank guarantee agreement and the legal regulation of the guarantee as a way of securing obligations. It is noted that this process is cyclical and consists of six stages. The analysis of the legal nature and specifics of the guarantee as a way of ensuring the fulfillment of civil legal obligations is carried out, the trends in improving the legal regulation of this legal category are highlighted.

Keywords: guarantee, bank guarantee, guarantor, creditor, debtor, beneficiary, principal, civil legal relationship.

Постановка проблеми. В умовах збройної агресії РФ проти України та економічної нестабільності, проблема пошуку правових способів ефективного попередження невиконання договірних зобов'язань стає все більш актуальною.

Невід'ємна складова нормального функціонування цивільного обороту це процес застосування різних видів забезпечення виконання цивільно-правових зобов'язань, саме вони регламентують суспільні відносини, щодо стабільності договірних відносин. Серед них гарантія має певні особливості і переваги. За допомогою правового механізму договору гарантії забезпечується чітке забезпечення виконання цивільно-правових зобов'язань, а також підвищує захист від невиконання зобов'язань.

Надати адекватну інтерпретацію теоретичним положенням з питань оцінки гарантії, як інституту цивільного права, які опираються на нормативну базу, визначати недоліки існуючої правової регламентації гарантії як способу забезпечення зобов'язань та вказувати на перспективи подальшого вдосконалення договору гарантії з точки зору вітчизняного законодавства, неможливо без належного розуміння правових норм присвячених проблематиці регламентації цього правового феномену. Тому, виходячи з наведених міркувань, дослідження є актуальним і практично необхідним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням аналізу гарантії, присвячені праці вітчизняних та закордонних вчених, а саме: М. І. Брагінського, В.В. Вітрянського, О. В. Дзери, Л.О. Єсіпової, Л. Г. Єфимової, А. В. Луця, С.М. Лепех О. А. Красавчикова, Л. А. Новосолової, М. Д. Михайлової, К. Ю. Молодіко, Г. В. Онищенко, П.Д. Петренка, Ю. В. Петровського, І. О. Проценка, В.М. Сломи, Є. О. Харитонова, А. В. Шамраєва, Р.Б. Шишки, В. С. Щербини та ін. Однак окремі аспекти договору гарантії як способу забезпечення виконання цивільно-правових зобов'язань залишаються недостатньо з'ясованими в науковій літературі, неврегульованими в законодавстві та спірними в договірній та судовій практиці.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є теоретико методичні підходи до правової природи та специфіки гарантії як способу забезпечення виконання цивільно-правових зобов'язань на основі аналізу чинного цивільного законодавства, доктрини та практики цивільного права.

Об'єктом дослідження правовідносини, що виникають при забезпеченні гарантією цивільно-правових зобов'язань.

Предметом дослідження виступає правова природа цивільно-правового договору гарантії та специфіки гарантії як способу забезпечення виконання цивільно-правових зобов'язань,.

Вклад основного матеріалу. Правила, що регламентують гарантії, зазначені у главі 49 Цивільного Кодексу України (надалі ЦК України) [1]. Згідно із частиною 1 статті 546 ЦК України, гарантія, є одним із видів забезпечення виконання зобов'язань [1]. Під поняттям гарантії у доктрині та практиці цивільного права, також може розумітися документ, відповідний правочин, інститут цивільного права, один із видів забезпечення виконання зобов'язання та підстава виникнення гарантійних правовідносин. Гарантійне зобов'язання входить до поняття гарантійні правовідносини, складаючи їх юридичний зміст, кредитор (бенефіціар) може вимагати сплати на його користь встановленої договором суми грошей, якщо

боржник (принципал) порушить умови зобов'язання. Однак, що не слід ототожнювати поняття гарантійних правовідносин із поняттям договору банківської гарантії та поняттям гарантії [2, с. 4].

Гарантійні правовідносини є все ж поняттям ширшим, ніж відносини, що виникають з договору банківської гарантії та гарантії. Гарантійне зобов'язання жодним чином не пов'язане із письмовим правочином між гарантом та принципалом [3, с. 383]. Проте в останніх дослідженнях цього питання науковці висловлюють критичні зауваження щодо того, що гарантія є одностороннім правочином. На думку І.Й. Пучковської, гарантійні правовідносини виникають з фактичного складу, до якого входять два юридичні факти. Проте, на її думку, такими фактами є «договір банківської гарантії і настання умови права, у якості якого виступає невиконання або неналежне виконання принципалом забезпеченого гарантією зобов'язання» [4, с. 38].

Тож, якщо договір гарантії (банківської гарантії) укладений, він не може бути односторонньо відмінений гарантом, і чинне законодавство визнає за цим договором, так звану, попередню дію, яка забезпечує виконання умови у випадку її настання. Попередня дія договору банківської гарантії полягає у виникненні у бенефіціара права очікування, а у гаранта – кореспондуючі цьому праву обов'язки [5, с. 119].

Така точкою зору, уявляється дискусійною, адже, можна говорити лише, що після настання певної умови у гаранта виникне обов'язок сплатити кошти. Але момент виникнення зазначеного обов'язку жодним чином не можна зіставляти з моментом виникнення гарантійних відносин та набуття чинності договору банківської гарантії. Зрозуміло, що така умова може і не настати, але це не означає, що сторони не вступили у гарантійні відносини, оскільки, після укладення договору банківської гарантії сторони мають вчинити низку юридично значимих дій, зокрема, принципал повинен сплатити на користь банку (гаранта) певну суму коштів за видачу гарантії [6, с.118].

Загалом зауважимо, що договір між гарантом та принципалом передбачена ст. 569 ЦК України [1], а не існує тільки у парадигмі практики чи доктрини цивільного права. За правовою природою такий договір може бути віднесений до договорів про надання (фінансових) послуг, оскільки банк, видаючи гарантію, надає за плату своєрідну послугу принципалу. Договір містить зобов'язання гаранта видати на користь бенефіціара гарантію у певний строк та на певних умовах, за що принципал зобов'язується виплатити гаранту винагороду. Фактично гарант бере на себе гарантійне зобов'язання, тобто, забезпечує виконання зобов'язань, після отримання письмової вимоги бенефіціара про оплату за цією гарантією (фактично банк зобов'язується сплатити бенефіціару гарантію) [6, с.192].

Також у контексті дослідження, звертаємо увагу на те, що ЦК України не містить норми, яка б зобов'язувала сторони укласти таку угоду, тобто гарант має право видати гарантію й без такого договору. Водночас, як вже зазначалося вище,

положення щодо оплати послуг гаранта включаються до договору про надання банківської гарантії, що відповідає інтересам усіх суб'єктів гарантійних відносин. Наразі, необхідність визначення умов щодо оплати послуг гаранта є додатковим обґрунтуванням, на користь того, що укладення договору про надання гарантії хоча і не обов'язковим в силу закону, на практиці є бажаним [2, с.6].

Серед іншого, однією з ознак банківської гарантії, яка ґрунтовно відрізняє її від інших видів забезпечення виконання зобов'язань, є її самостійний характер, що полягає у тому, що зобов'язання гаранта не залежать від основного. Тож, зрозуміло, що гарантія (банківська гарантія) є цивільним правовідношенням, зважаючи на рівність, майнову самостійність суб'єктів гарантійних відносин та свободу таких правовідносин.

Список використаних джерел

1. Цивільний кодекс України: Кодекс України; Закон, Кодекс від 16.01.2003 № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/435-15>.
2. Слома В. М. Право гаранта на регресну вимогу до принципала: поняття та особливості. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Сер. Юридична.* № 1. 2009. С. 1-7.
3. Цивільне право (частина особлива). Курс лекцій: навч. посіб. / за ред. І. Спасибо-Фатєєвої. Харків: ЕКУС, 2022. 640 с.
4. Пучковська І.Й. Про основне призначення видів забезпечення виконання зобов'язання. *Проблеми законності.* Вип. 148. 2020. С. 36-44
5. Пучковська І.Й. Щодо незалежного характеру гарантій як виду забезпечення виконання зобов'язань. *Вісник Академії правових наук України.* №3. 2007. С. 117-124.
6. Онищенко Г.В., Петренко П.Д. Банківські гарантії: [монографія]. К.: Правова єдність. 2014. 286 с.

Платонова Г.В., кандидат юридичних наук,
адвокат, АО «Лекс Партнерс»

Швед В.В., кандидат економічних наук,
професор кафедри бізнесу та права
Вінницький соціально-економічний
інститут Університету «Україна»

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5497-0975>

Кордон Р.А. магістр 2-го року підготовки
спеціальності «Менеджмент»
Вінницький соціально-економічний
інститут Університету «Україна»

DOI: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2023-26-13>

ПРО ДЕЯКІ ПРАВОВІ ЗАСАДИ АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

LEGAL PRINCIPLES OF ANALYZING THE EFFICIENCY OF LABOR ORGANIZATION AT THE ENTERPRISE

Анотація. Стаття присвячена розгляду проблематики правових засад аналізу ефективності організації праці на підприємстві. Аналізуються базові нормативно-правові акти з означеної проблематики, наводяться економічні передумови здійснення аналізу ефективності.

Ключові слова: організація праці, трудове право, ефективність діяльності на підприємстві.

Abstract. The article is devoted to consideration of the legal framework for analyzing the efficiency of labor organization at an enterprise. The author analyzes the basic legal acts on this issue and provides economic prerequisites for the efficiency analysis.

Keywords: organization of labor, labor law, efficiency of activity at the enterprise.

Постановка проблеми. Законодавство регулює багато аспектів праці на підприємствах, включаючи умови праці, безпеку та гігієну, відпустки, оплату праці тощо. Знання правових норм і їх відповідне впровадження допомагає уникнути юридичних проблем, зберегти репутацію підприємства та забезпечити справедливі умови для працівників. Розуміння правових аспектів організації праці дозволяє підприємствам оптимізувати свої бізнес-процеси, забезпечуючи відповідність законодавству та ефективне використання ресурсів.

Сучасні компанії все більше акцентують увагу на соціальній відповідальності, включаючи дотримання норм праці та стандартів безпеки. Вивчення правових аспектів дозволяє підприємствам створювати ефективні стратегії соціальної відповідальності та сприяти сталому розвитку. Забезпечення відповідних умов праці,

дотримання норм безпеки та соціальних гарантій сприяє збереженню та залученню кваліфікованої робочої сили. Це важливо для забезпечення стабільності підприємства та підтримки його конкурентоспроможності на ринку праці.

Також варто зауважити, що розуміння правових аспектів дозволяє підприємствам уникати юридичних конфліктів, штрафів та інших негативних наслідків, що можуть виникнути внаслідок порушення законодавства. Це допомагає мінімізувати витрати та ризики для підприємства.

Формулювання цілей статті. Дана стаття покликана проаналізувати деякі аспекти правових засад аналізу ефективності організації праці на підприємстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Критичний аналіз наукових праць вчених, що вивчали проблематику правового регулювання ефективності праці на підприємстві, зокрема: О.М. Ярошенко, О.В. Кучер, С.М. Бортник, А.І. Кубах, В.І. Щербина та інших, свідчить що дана проблема зберігає свою актуальність, проте потребує систематичного теоретичного та практичного дослідження.

Виклад основного матеріалу. Чинне законодавство з питань управління трудовими ресурсами регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини [5].

Регулювання ринку праці в Україні в сучасних умовах здійснюється завдяки формуванню та функціонуванню багаторівневої системи його законодавчо-нормативного забезпечення. Правове поле соціально-трудова відносин врівноважує стосунки між роботодавцем і працівником, забезпечуючи відповідну прибутковість підприємницької діяльності.

Механізм управління трудовими ресурсами являє собою відповідну систему органів управління, прийомів, методів, що спрямовані на реалізацію певної соціально-економічної політики у сфері забезпечення ефективного утворення людських ресурсів. Виходячи з цього, розрізняють органи управління: загальної, спеціальної і галузевої компетенції. Крім того, управління трудовими ресурсами здійснюється на трьох рівнях: державному, регіональному та місцевому.

Органи загальної компетенції представлені Кабінетом Міністрів України, державними обласними адміністраціями та Радами народних депутатів, котрі здійснюють координаційну діяльність на державному та регіональному рівнях.

До органів спеціальної компетенції відносяться міністерства, відомства, департаменти, комітети, які забезпечують міжгалузеву координацію із спеціальних питань, що мають загальний характер для всіх галузей.

Значну роль у вирішенні соціально-трудова проблем відіграють профспілки.

Підприємства і організації, будучи первинною ланкою системи управління трудовими ресурсами країни, регіонів, галузей, своїми основними завданнями визначають наступні:

- визначення потреб у професійно-кваліфікованих кадрах;
- формування джерел працевлаштування;
- створення умов для розвитку трудових колективів;
- організація підготовки і перепідготовки працівників;
- розробка заходів ефективного використання виробничого і трудового потенціалу;
- реалізація дій, спрямованих на створення сприятливих умов праці і побуту персоналу.

Правове забезпечення трудових відносин у підприємстві покладається на його керівника. Свою діяльність виробничі і комерційні структури здійснюють у співпраці з державними, регіональними і місцевими органами управління.

Регулювання трудових відносин в Україні ґрунтується на основних положеннях Конституції України, на базі Кодексу законів про працю, а також на інших нормативно-правових актах, прийнятих Верховною Радою України.

В умовах розвитку ринкових відносин особливого значення набувають наступні закони:

- «Про оплату праці»;
- «Про охорону праці»;
- «Про зайнятість населення»;
- «Про освіту»;
- «Про відпустки»;
- «Про колективні договори і угоди»;
- «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»;
- «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;
- міжнародні угоди та конвенції.

Кодекс законів про працю визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої діяльності, регулює трудові відносини, організацію належних умов праці на робочих місцях та охорону праці. В Кодексі законів про працю України визначено право кожного громадянина України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, гарантує рівність трудових прав громадян України. Так в статті 2 Кодексу йдеться про те, що Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального й майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання і інших обставин.

В кодексі зазначається, що працівники реалізують право на працю шляхом укладання трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки,

право на здорові і безпечні умови праці на об'єднання в професійні спілки, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади [1].

Надзвичайно важливим є Закон України „Про зайнятість населення”, котрий визначає основні умови регулювання ринку праці, завдання, права та обов'язки державних служб зайнятості, які є осередком регулювання попиту та пропозиції трудових ресурсів. В законі йдеться про те, що державна служба зайнятості: аналізує і прогнозує попит і пропозицію на робочу силу, інформує населення і державні органи управління про стан ринку праці; консулює громадян, власників підприємств, установ і організацій або уповноважені ними органи, які звертаються до служби зайнятості, про можливість одержання роботи і забезпечення робочою силою, вимоги, що ставляться до професії, та з інших питань, що є корисними для сприяння зайнятості населення; веде облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування; подає допомогу громадянам у підборі підходящої роботи і власникам підприємств, установ і організацій або уповноваженим ними органам у підборі необхідних працівників; організує при необхідності професійну підготовку і перепідготовку громадян у системі служби зайнятості або направляє їх до інших навчальних закладів, що здійснюють підготовку або перепідготовку працівників, сприяє підприємствам у розвитку і визначенні змісту курсів навчання і перенавчання; надає послуги по працевлаштуванню і професійній орієнтації працівникам, які бажають змінити професію або місце роботи (у зв'язку з пошуками високооплачуваної роботи, зміною умов і режиму праці тощо), вивільнюваним працівникам і незайнятому населенню; реєструє безробітних і подає їм у межах своєї компетенції допомогу, в т. ч. і матеріальну; бере участь у підготовці перспективних і поточних державних і територіальних програм зайнятості і заходів щодо соціального захисту різних груп населення від безробіття [2].

Закон України „Про оплату праці” в цілому визначає умови та розміри оплати праці працівникам, регламентують порядок нарахування, витрачання та обліку розрахунків на обов'язкове соціальне страхування, порядок оподаткування доходів громадян, надання соціальних пільг тощо [3].

Таким чином, Законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ та організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовими договорами з фізичними особами.

Ефективно управляти – це, до певної міри, означає передбачати, а для цього необхідно володіти інформацією, вміти її аналізувати і робити відповідні висновки. Інформаційне забезпечення фінансовогосподарської діяльності має складну структуру і визначається різноманітними факторами: рівнем управління, цільовим

призначенням інформації, джерелами інформації тощо. На рівні підприємства основу інформаційного забезпечення організаційно-економічної і фінансової діяльності становлять дані бухгалтерської звітності та практичні матеріали щодо виробничої і комерційної діяльності досліджуваного об'єкта.

Осмислення і обробка поданої інформації передбачають перспективну спрямованість та ймовірнісну природу обрахованих результатів. В такому випадку, інформаційні дані в межах звітності не є „кінцевим продуктом”. Водночас вони виступають інформаційною основою послідувачих аналітичних розрахунків, необхідних для прийняття управлінських рішень.

Економічний аналіз являє собою систему спеціальних знань, пов'язаних з дослідженням економічних процесів. Науково-методичним інструментарієм котрого є сукупність загальнонаукових та конкретно-наукових методів, способів, прийомів дослідження діяльності господарюючих суб'єктів.

Для проведення аналізу фінансового стану підприємства застосовуються слідуєчі форми звітності: баланс (форма №1); звіт про фінансові результати (форма №2); звіт про рух грошових коштів (форма №3); звіт про власний капітал (форма №4) та інші форми звітності.

Висновки. Отже, правове регулювання ефективності праці визначає стандарти та умови, які сприяють сталому та успішному функціонуванню підприємства, а також забезпечують захист прав та інтересів працівників. Тобто, правові засади аналізу ефективності організації праці дають змогу на підприємстві забезпечити справедливість та соціальну відповідальність, гарантують дотримання вимог безпеки та гігієни праці, мінімізують ризики та конфлікти, забезпечують підтримку сталого розвитку, стимулюють ефективну організацію праці.

Список використаних джерел

1. Кодекс Законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
2. Про зайнятість населення: Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
3. Про оплату праці: Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
4. Бортник С.М., Мельник К.Ю. Могілевський Л.В. та інші. Трудове право України. Харків. Харків. нац. ун-т внутр. Справ. 2019. 408 с.
5. Збірник законодавчих актів для підготовки до практичних занять та самостійної роботи з дисципліни «Правознавство» Довідник для студентів усіх спеціальностей Академії. Укл. А.І. Кубах. Харків: ХНАМГ. 2009. 252 с.
6. Кучер В.О. Трудове право. Львів: ЛьвДУВС. 2017. 564 с.
7. Ярошенко О.М. Трудове право України. Харків: Вид-во. 2022. 376 с.

ДО УВАГИ АВТОРІВ!!!

Для публікації статті у наступному номері науково-практичного журналу «Подільський науковий вісник» необхідно надіслати електронною поштою до редакції журналу наступні матеріали:

1. Довідку про автора.
2. Статтю згідно вказаних вимог.
 - До статті слід додати анотацію та ключові слова мовою статті та англійською. Переклад англійською мовою повинен бути достовірним (не машинним).
 - Для здобувачів вищої освіти – відгук наукового керівника засвідчений відповідним чином установою в якій він працює.
3. Заповнену заяву на публікацію.
4. Сканкопію документа про оплату.

Вартість публікації складає 400 гривень незалежно від кількості сторінок у статті.

Безкоштовно публікуються:

- одноосібні статті докторів наук;
- одноосібні статті іноземних кандидатів та докторів наук;
- рецензії на наукові, освітні та методичні видання.

Структура наукової статті

1. Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями.
2. Аналіз останніх досліджень і публікацій, на які спирається автор та в яких розглядають цю проблему і підходи до її розв'язання.
3. Формулювання цілей статті (постановка завдання).
4. Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням здобутих наукових результатів.
5. Висновки із цього дослідження і подальші перспективи в цьому напрямку.
6. Бібліографічний список (бібліографічний список, наявність якого є обов'язковою умовою, складають згідно з вимогами ДСТУ 2015 (для статей українською мовою) або в АРА стилі (статті іншими мовами). Посилання на джерела необхідно робити по тексту у квадратних дужках, бажано із зазначенням номерів сторінок відповідно джерела: наприклад, [1, с. 19].

Стаття повинна містити анотації та ключові слова мовою статті та англійською (українською) мовами, а також переклад назви статті на англійську (українську) мову. Обсяг анотації – 800 знаків, кількість ключових слів – мінімум 5 словосполучень.

Стаття повинна мати такі додаткові структурні елементи: індекс УДК (у верхньому лівому кутку сторінки); назва рубрики журналу; прізвище та ініціали автора(-ів) (не більше 3-х авторів), науковий ступінь, вчене звання, місце роботи кожного з авторів; ORCID авторів; назву статті українською та англійською мовами.

Стаття має бути унікальною, актуальною та оригінальною. Статті, що містять плагіат редакційною колегією не приймаються. Повну відповідальність щодо змісту статей та достовірності даних несуть автори публікацій та їх наукові керівники.

Технічні вимоги до статей:

- Мова статті: українська, російська, англійська, польська
- Текст статті повинен бути надрукований у текстовому редакторі Microsoft Word та збережений у форматі або *.doc, або *.docx.
- Обсяг статті від 6 до 10 сторінок, формат сторінки: А4 (297 x 210), орієнтація сторінки – книжкова, береги – 20 мм (зліва, справа, зверху, знизу).
- Увесь текст статті, бібліографічний список, анотації, ключові слова тощо друкується шрифтом Times New Roman, розмір – 14 пт, інтервал – 1,5, абзац – 1,25.
- Таблиці, формули, ілюстрації повинні бути компактними, мати назву, шрифт тексту формул або таблиць – Times New Roman, розмір – 12 пт. Розмір таблиць, формул та ілюстрацій не повинен бути більше ширини сторінки.
- Математичні формули мають бути ретельно перевірені та чітко надруковані. Формули набирають за допомогою вбудованого редактора формул MS Equation. Кількість таблиць, формул та ілюстрацій має бути мінімальною та доречною. Рисунки і таблиці на альбомних сторінках не приймаються.
- До кожної статті (назва файлу має містити номер рубрики та прізвище автора: *Ivanov_2*) додається копія документа про оплату (сканкопія подається у форматі *.jpeg або *.tif та назва файлу має містити прізвище автора: *Ivanov_oplata*), заповнені відомості про автора (назва файлу має містити прізвище автора: *Ivanov_vidomosti*) та заява про право використання наукової статті (назва файлу має містити прізвище автора: *Ivanov_zayava*).

Контактна інформація

Україна, 21000, м. Вінниця
вул. Хмельницьке шосе, 23А
тел. (063)065-56-59,
e-mail: pnv.in.ua@gmail.com
офіційний сайт: <https://pnv.in.ua>

Матеріали номера друкуються мовою оригіналу

Наукове видання

ПОДІЛЬСЬКИЙ НАУКОВИЙ ВІСНИК

Науково-практичний журнал

Випуск 2 (26) / 2023

Відповідальний за випуск: *О.В. Омельченко*

Видання збірника здійснено за рахунок авторів

Статті надруковано в авторській редакції

Відповідальність за зміст та правдивість наданих матеріалів несе автор