

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОЄВРОПЕЙСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
ЛЕСІ УКРАЇНКИ
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ
ВИЩА ШКОЛА ЕКОНОМІКИ ТА ІННОВАЦІЙ В М. ЛЮБЛІН**

**ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ТА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ
НЕОІНДУСТРІАЛЬНОГО СУСПІЛЬСТВА**

*Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції
студентів аспірантів та молодих вчених*

Луцьк 2019

УДК 330.341.1:334.7.049.5(082)

I66

Рекомендовано до друку вченою радою Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки (протокол № 15 від 28.11.2019 р.)

Рецензенти:

Ковальська Л.Л. – доктор економічних наук, професор кафедри підприємництва, торгівлі та біржової діяльності Луцького національного технічного університету

Черчик Л.М. - доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту Східноєвропейського національного університету ім. Лесі Українки

Інноваційний розвиток та безпека підприємства в умовах неоіндустріального суспільства: [матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (31 жовтня 2019 р.)]/ відп. ред. О. М. Полінкевич, Л. В. Шостак. – Луцьк, 2019. – 690с.

У збірнику подано тези доповідей на Міжнародній науково-практичній конференції. У них відображено теоретичні основи, перспективи забезпечення ефективності суб'єктів господарювання, перспективи розвитку фінансово-кредитної системи, менеджменту, обліку, аналізу і аудиту в умовах розвитку економіки України.

Для науковців, економістів, фахівців і всіх, хто цікавиться питаннями розвитку економічної системи України.

УДК 330.341.1:334.7.049.5(082)

© Полінкевич О.М., Шостак Л.В. (упорядкування), 2019

ПІДПРИЄМСТВІ	
Коглер Т. В. ТЕХНОЛОГІЇ ІНДУСТРІЇ 4.0: ВПРОВАДЖЕННЯ ТА ЗАСТОСУВАННЯ	585
Кондратюк Є.С. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ	588
Корнієнко М.О. ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ НЕОІНДУСТРІАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ	590
Козлов О.Ю. МАРКЕТИНГОВІ ІНСТРУМЕНТИ ВПЛИВУ НА ПОВЕДІНКУ СПОЖИВАЧІВ	593
Кравцов Д.А. ОЦІНКА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ ЄВІТДА	595
Кривенко Я.В. ОСОБЛИВОСТІ МАРКЕТИНГОВОЇ ПОЛІТИКИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ	598
Кузів О.А. ПОВЕДІНКОВЕ ЦІНОУТВОРЕННЯ НА БАНКІВСЬКІ КРЕДИТНІ ПРОДУКТИ	601
Кулина Г.М. МОДИФІКАЦІЯ РОЛІ МЕНЕДЖЕРА ОРГАНІЗАЦІЇ В НЕОЕКОНОМІЦІ	602
Кухарчук І.О., Петрук Т.А. ЕКОЛОГІЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ	604
Лажнік Д. Ю. ДОСЛІДЖЕННЯ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	607
Лебедка А.А. МАРКЕТИНГОВЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СПОЖИВЧИХ ПЕРЕВАГ ОВОЧЕВОЇ ПРОДУКЦІЇ	609
Ливак М. ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ	612
Лисенко Ю.В. ОБОРОТНИЙ КАПІТАЛ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	613
Ліпич Л. Г., Духневич Л. П. СУТНІСТЬ І ДІАЛЕКТИКА РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ	616
Ліпич Л. Г., Нискогуз І. О. АКТУАЛЬНИЙ СТАН ДОСЛІДЖЕНЬ ПРОБЛЕМАТИКИ ЛІДЕРСТВА В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ	619
Лісовський О.І. СТРАТЕГІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕКСПАНСІЇ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ СВІТОВОГО РИНКУ	622
Літовченко Ю.В. ТРУДНОЩІ ТА ПЕРЕВАГИ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ЗБАЛАНСОВАНИХ ПОКАЗНИКІВ У СТРАТЕГІЧНОМУ УПРАВЛІННІ	624
ЛОЗОВА О.В., ДОРОНІЧ В.М. ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА	626
Ломака О.І. УПРАВЛІННЯ ЛОЯЛЬНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ ТА КЛІЄНТІВ ЯК ФАКТОР РОЗШИРЕННЯ РИНКУ ТА ПРИБУТКОВОСТІ	628
Лопушинська О. В., Дмитренко А. Р. ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ІНФОРМАЦІЙНИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА	631
Лопушинська О. В., Панова Я. Г. УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ	633

Лопушинська О. В., асистент
Полтавська державна аграрна академія
Дмитренко А. Р., здобувач вищої освіти
Полтавська державна аграрна академія,
м. Полтава, Україна

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ІНФОРМАЦІЙНИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМТВА

Економічний розвиток як країни в цілому, так і окремого підприємства, тісно пов'язаний з ресурсами. Саме тому питання використання наявних ресурсів для створення продукції з метою задоволення суспільних потреб є досить актуальним. В сучасній літературі в галузі економіки та менеджменту науковці виділяють наступні види ресурсів: природні, матеріальні, трудові (людські), фінансові, нематеріальні, інформаційні, часові, інтелектуальні, технологічні, технічні і т.д.

Сучасний розвиток інформаційного суспільства характеризується збільшенням ролі інформації. Сьогодні підприємства України функціонують в умовах переходу до інформаційної економіки і вимушені адаптуватися до динамічного мінливого середовища, постійно знаходячись в пошуку можливості отримання конкурентних переваг без додаткового збільшення основних факторів виробництва. Значні зрушення у порядку функціонування соціально-економічних систем спричиняють необхідність вивчення основних факторів розвитку підприємств в нових умовах, а також дослідження основних резервів для формування конкурентних переваг. Інформаційні та інтелектуальні фонди все частіше витісняють фізичні та фінансові фонди в якості основних факторів виробництва [1].

Враховуючи високу вартість та мінливість інформаційних технологій, перед кожним учасником ринку стоїть завдання щодо визначення власної стратегії з управління інформаційними ресурсами, тобто діяльності спрямованої на їхнє оптимальне використання.

Під поняттям «інформаційні ресурси» розуміють сукупність знань, ідей, інформації у будь-якій формі, призначеної для використання в процесі господарської діяльності підприємства [2, с. 188].

Управління інформаційними ресурсами спрямоване на максимально ефективне використання внутрішньої і зовнішньої інформації для прийняття потрібних і своєчасних рішень, які забезпечують досягнення мети, вирішення конкретних оперативних, тактичних чи стратегічних завдань.

Інформація формує основу для аналізу господарської діяльності, розробки оперативних, поточних і стратегічних прогнозів та планів. Тому збиранню, аналізу і використанню інформації необхідно приділяти велику увагу [3].

Для побудови ефективної структури управління інформаційними ресурсами підприємства варто брати до уваги основні правила оптимізації:

1) під час вирішення різних управлінських завдань менеджери часто використовують одні й ті самі дані, а єдина інформаційна база забезпечує їхнє зберігання без дублювання;

2) оперативність отримання даних забезпечується завдяки створенню певних робочих файлів, що містять лише ті реквізити, які необхідні для вирішення поставленого завдання;

3) електронний документообіг підприємства через локальні інформаційні мережі значно мінімізує час на введення даних та їхню передачу в інший підрозділ.

Процес організації управління інформаційними ресурсами підприємства складається з трьох основних блоків: управляючі процеси, процеси забезпечення передачі інформаційних ресурсів та процеси забезпечення.

Дані процеси дозволяють встановити основні вимоги до структур інформаційних систем управління:

1) структура системи має відповідати розподілу повноважень;

2) інформаційні ресурси усередині системи повинні бути побудовані так, щоб вони детально відображали рівні управління;

3) обмін інформацією між рівнями системи управління повинен здійснюватися по вертикалі як згори-вниз, так і знизу-вгору. В подальших дослідженнях доцільно оцінити дотримання цих вимог на всіх рівнях управління підприємством [4].

Отже, інформаційні ресурси мають вплив на всі сфери внутрішнього і зовнішнього середовищ підприємства. Рівень ефективності традиційних принципів і методів управління поступово знижується, оскільки система менеджменту підприємства раніше не передбачала управлінням таким специфічним ресурсом, як знання та інформація. Все це зумовлює необхідність побудови нової системи управління підприємствами, яка базується на формуванні, використанні та управлінні інформаційними ресурсами з метою підвищення ефективності діяльності підприємства. Наявність вищої, ніж у конкурентів, ефективності використання інформаційних ресурсів надасть низку переваг. Такі переваги допоможуть сформувати більшу величину інтелектуального капіталу, який, в свою чергу, забезпечить додаткові конкурентні переваги вищого рівня, підвищуючи тим самим рівень конкурентоспроможності підприємства в цілому.

Список використаних джерел:

1. Коломієць Т.В. Роль інформаційних ресурсів у процесі формування інтелектуального капіталу підприємства [Електронний ресурс] / Т. В. Коломієць // Ефективна економіка. – №11, 2017. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5907>

2. Лопушинська О. В. Підходи до визначення сутності та класифікації ресурсів підприємства / О. В. Лопушинська // Економічний форум. – №1, 2018. – С. 184-189

3. Ресурси підприємства, необхідність і сутність управління ними [Електронний ресурс] – Назва з екрану. – Режим доступу: <http://www.ukr.vipreshebnik.ru/ekonomika-pidpriemstva/3995-resursi-pidpriemstva-neobkhidnist-i-sutnist-upravlinnya-nimi.html>

4. Гриджук І. А. Формування ефективної системи інформаційних ресурсів на підприємствах телекомунікаційної сфери / І. А. Гриджук, О. М. Урікова // Економіка. Менеджмент. Бізнес. – №3(13), 2015. – С. 55-60

Лопушинська О. В., асистент
Панова Я. Г., здобувач вищої освіти
Полтавська державна аграрна академія,
м. Полтава, Україна

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ БІЗНЕС-СТРУКТУР

Трудовий потенціал є чинником ефективного функціонування підприємства, що характеризує здібності, які можуть бути використані для досягнення поставленої мети. Трудовий потенціал працівника є важливою складовою сучасного ринку праці. Чим вище трудовий потенціал, тим вище буде попит працівника серед роботодавців. Отже, трудовий потенціал працівника – це сукупність якостей людини, що дозволяють здійснювати трудову діяльність.

Сучасний трудовий потенціал України не відповідає потребам сучасного економічного розвитку країни. Можна виділити наступні основні проблеми формування трудового потенціалу в Україні:

- трудова міграція працездатного населення за кордон;
- низький рівень заробітної плати;

- низька демографічна база населення. На даний час спостерігаються низькі показники народжуваності та високі показники смертності населення країни, відбувається скорочення тривалості життя та відповідно загальне старіння нації;

- незбалансованість попиту й пропозиції робочої сили на ринку праці;

- інші проблеми. До них можна віднести: недостатнє забезпечення правових, економічних та соціальних гарантій для підвищення трудової активності, самостійної зайнятості, розвитку підприємницької ініціативи населення; недосконала система підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до потреб економіки; слабкий моніторинг розвитку трудового потенціалу на коротку, середню і довгострокову перспективу; відсутність спеціальних програм з формування нової трудової свідомості населення, орієнтованої на високопродуктивну, кваліфіковану, відповідальну працю в умовах конкурентного ринкового середовища [1].

Трудовий потенціал формується і вдосконалюється під впливом певних факторів. Ці фактори поділяють на внутрішні (ті, що належать конкретному працівникові) і зовнішні (ті, що мають відношення безпосередньо до підприємства, організації, компанії в яких працює працівник). Персональні фактори залежать від особистості працівника, його власних дій, свого бачення, переконань, вони можуть бути як загальними для групи працівників, так і мати індивідуальні особливості. У свою чергу, організаційні фактори залежать від організаційних процесів підприємства і дій суб'єктів управління. Вони також можуть бути як єдиними з точки зору наукової методології і схожості практичної