

Міністерство освіти і науки України
Хмельницька міська рада
Міжнародна фундація науковців та освітян
Спілка економістів України
Хмельницький національний університет
ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана»
Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»
Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
Донецький національний університет імені Василя Стуса
Національний університет «Запорізька політехніка»
Західноукраїнський національний університет
Національний університет водного господарства та природокористування
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ СТУДЕНТСЬКИЙ ФОРУМ

Присвячений 50-річчю Факультету економіки і управління
Хмельницького національного університету

Конференції Форуму:

Кафедра HR-інжиніринг у бізнес-економіці:

**I Всеукраїнська студентська науково-практична конференція
«HR-ІНЖИНІРИНГ У ХХІ СТОЛІТТІ: ТРЕНДИ, ПРОБЛЕМАТИКА ТА ПЕРСПЕКТИВИ»**

Кафедра маркетингу:

**VI Всеукраїнська науково-практична конференція студентів
«МАРКЕТИНГ ОЧИМА МОЛОДІ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ»**

08 червня 2023 р.

м. Хмельницький

*Рекомендовано до друку рішенням науково-технічної ради
Хмельницького національного університету,
протокол № 6 від 19.05.2023*

У збірнику представлені матеріали Всеукраїнського економічного студентського форуму, присвяченого 50-річчю Факультету економіки і управління Хмельницького національного університету: I Всеукраїнська студентська науково-практична конференція «HR-інжиніринг у XXI столітті: тренди, проблематика та перспективи» та VI Всеукраїнська науково-практична конференція студентів «Маркетинг очима молоді в умовах європейської інтеграції», яка була організована кафедрою HR-інжиніринг у бізнес-економіці Хмельницького національного університету за підтримки органів місцевого самоврядування, партнерських організацій, університетів та інших навчальних закладів освіти.

Матеріали подані в авторській редакції.

Редакційна колегія:

Ведерніков М. Д., д. е. н., проф.; ***Волянська-Савчук Л. В.***, к. е. н., доц.;
Зелена М. І., к. е. н., доц.; ***Глушко Т. В.***, ст. викл.

В85 **Всеукраїнський економічний студентський форум, присвячений 50-річчю Факультету економіки і управління Хмельницького національного університету, 08 червня 2023 р., м. Хмельницький [Електронний ресурс] : тези доп. – Хмельницький : ХНУ, 2023. – 516 с. (укр., англ.).**

Проаналізовано актуальні тренди філософії ринкової трансформації національної економіки України у XXI ст.; проблеми і нова парадигма стратегії розвитку HR-інжинірингу в аспекті діджиталізації; пріоритети HR-інжинірингу в умовах турбулентності світової економіки: загрози, виклики, перспективи; нові тенденції управління економічними системами в умовах реалізації інтеграційних стратегій; моделювання прийняття рішень в умовах невизначеності та ризику; економетричне моделювання та прогнозування соціально-економічних процесів; трансформація облікової системи: цифрові та глобалізаційні виміри; сучасна парадигма аналізу контролю та аудиту в механізмі управління та адміністрування; повоєнна доктрина оподаткування: концепції та стратегії; стратегічні напрями розвитку інновацій в фінансовому управлінні суб'єктами господарювання в процесі євроінтеграції; фінансове забезпечення інноваційного розвитку різних сегментів національного та світового фінансового ринків; фінанси домогосподарств у забезпеченні інноваційного розвитку різних сфер економіки в умовах дії євроінтеграційних процесів; актуальні проблеми теорії і практики маркетингу в умовах цифрової економіки; пріоритети та перспективи розвитку міжнародного маркетингу в умовах глобалізації та євроінтеграції економіки України; інноваційні технології в аспекті маркетингових стратегій бізнесу.

Для фахівців з HR-інжинірингу, маркетингу, економіки, бізнесу, фінансів та банківської справи, обліку та оподаткування, викладачів, аспірантів та студентів економічних спеціальностей ЗВО, а також учнів.

УДК 338(477.43)

© Автори статей, 2023

© Хмельницький національний університет, 2023

Богацька Наталія, Притуляк Каріна Безробіття як найважливіший індикатор реалізації трудового потенціалу в сучасних умовах	201
Стратійчук Вікторія, Бадьонна Олександра Особливості здійснення міжнародних інтеграційних процесів	202
Богацька Наталія, Бугайчук Аліна Соціально-економічні проблеми зайнятості в Україні.....	205
Гризівська Лілія, Сторожук Валерія Методи оцінювання якості продукції та послуг у готельно-ресторанному господарстві	207
Проскурович Оксана, Войтков Андрій Розвиток циркулярної економіки в Україні	210
Додон Оксана, Довгальок Юлія Вплив мотивації на ефективність роботи персоналу	212
Богацька Наталія, Шаховал Аліна Соціальне підприємництво як нова тенденція розвитку економічної системи	214
Богацька Наталія, Швець Кристина Управління персоналом як головні тенденції розвитку економічної системи	216
Богацька Наталія, Болвох Яна Використання трудового потенціалу України в умовах реалізації інтеграційних стратегій.....	218
Богацька Наталія, Тросюк Карина Система стратегічного вимірювання ефективності стратегій інноваційного розвитку підприємства	220
Богацька Наталія, Шабатура Юліан Зайнятість в Україні як основа розвитку економічних систем.....	222
Богацька Наталія, Яковлев Назарій Особливості розрахункового балансу ринку праці в умовах інтеграції.....	224
Amelnytska Olena, Goncharova Natalya Justification of the development strategies of the energy company by the method of strategic potentials	225
Mizina Olena, Kholodarieva Viktoriia Application of anti-crisis management methods in enterprises	228
Даниленко Олена, Єфремова Дар'я Сучасні тенденції розвитку менеджменту персоналу	231
Даниленко Олена, Загребельна Діана Соціальний аудит в Україні в умовах воєнного стану	233
Бакай Віталій, Лохвицька Катерина Особливості створення механізму забезпечення економічної безпеки підприємств в умовах розвитку інформаційних технологій.....	234
Глушко Тетяна, Польна Інна Модернізація HR-інжинірингу підприємства в умовах перманентної трансформації національної економіки	237
Бакай Віталій, Карбовська Маріна Інноваційна активність підприємств та її вплив на його економічну безпеку	240
Даниленко Олена, Пісоцька Аліна Оцінка соціально-психологічного клімату колективу підприємства (на прикладі ТОВ «Фарбром»).....	243
Проскурович Оксана, Бень Олег Методи оцінювання ефективності інвестиційних проектів.....	246

The promotion strategy is directed towards the promotion of the main activities of the company and the development of its potential. The company can focus on optimizing processes, increasing the quality of services, developing technologies and implementing energy-efficient solutions.

Strategies for restructuring – transferring an important company and joining to dynamic smart minds. Restructuring may include business reorganization, change of organizational structure, review of strategic priorities and search for new markets or segments.

Strategies for fast development – win in the minds of the company to improve its financial position or take a position on the market. The stench is transferring the change of costs, efficient management of resources and the search for new ways to improve the profitability.

The liquidation strategy is to transfer the liquidation of other companies to liquidation, to implement the path of sanitation, bankruptcy or anger the company.

In the skin field of the matrix, specific strategies for the development of an energy postal company and the potential for the development of an energy postal company are formed.

References

1. Мінцберг Г. Зліт і надання стратегічного планування / пер. з англ. К. Сисоєва. Київ : Видавництво Олексія Капусти (підрозділ «Агенції «Стандарт»), 2008. 412 с.
2. Бузько І. Р., Дмитренко І. Е., Сущенко Е. А. Стратегічний потенціал і формування пріоритетів у розвитку підприємств : монографія. Алчевськ : Вид-во ДДМУ, 2002. 216 с.
3. Карапетян О. А. Стратегія підвищення потенціалу розвитку вугледобувних підприємств. Дисертація на здобуття наукового ступеня канд. екон. наук за спеціальністю 08.00.04 Економіка та управління підприємствами. Краматорськ : ДДМА, 2017. 196 с.
4. Сумець О. М., Тумар М. Б. Стратегії сучасного підприємства та його економічна безпека: навч. посіб. Київ : «Хай-тек Прес», 2008. 400 с.

Olena MIZINA

*PhD (Economics), Associate Professor,
Associate Professor Department of management
and financial and economic security*

Viktoriiа KHOLODARIEVA

*higher education student,
Donetsk National Technical University, Luts'k, Ukraine*

APPLICATION OF ANTI-CRISIS MANAGEMENT METHODS IN ENTERPRISES

Diagnostics of the financial and economic condition of the enterprise allows to determine general, typical and individual reasons for its entry into the zone of insolvency. Common causes of enterprise insolvency:

- low competitiveness of products, which is manifested in low consumer characteristics of goods and high prices;
- untimely receipt of proceeds from the sale of liquid products;
- existence of receivables from the state for ordered but unpaid products;
- unused production, administrative and household premises, which became vacant due to the reduction of production and also turned into a financial burden.

Typical reasons for the insolvency of enterprises: insufficient qualification of management personnel; poor planning of production and sale of products; loss of key partners or clients; incorrect financial management; poor organization of production and business processes; insufficient control over expenses and circulation of material values [1].

The anti-crisis management mechanism can be described as a system of measures and actions aimed at identifying, avoiding or reducing crisis situations in the enterprise. This system

includes the analysis of the financial and economic condition of the enterprise, identification of the causes of its crisis state, development and implementation of the plan of anti-crisis measures, monitoring of their effectiveness and adjustment if necessary. It is important to note that anti-crisis management is not a one-time procedure, but a continuous process, since crisis situations can arise at any time and due to various reasons. Therefore, the enterprise must constantly assess its financial condition and take measures to prevent possible crisis situations.

The economic mechanism of anti-crisis management consists of the following main elements (subsystems), each of which has its own tasks and methods of tools:

- diagnostics of the financial condition – allows to assess the financial stability of the enterprise and identify sources of problems;
- assessment of the enterprise's business – helps to assess the competitiveness of products and services, as well as to determine possible directions of development;
- marketing – allows you to study the market and determine consumer needs, as well as develop an effective sales strategy;
- organizational and production management – allows you to organize production processes and manage the company's activities;
- personnel management – allows you to organize the work of the team and increase the efficiency of the work of employees;
- financial management – helps to rationally use the company's financial resources;
- anti-crisis investment policy – aimed at ensuring the necessary investments and resources to prevent crisis situations;
- anti-crisis business planning – allows you to develop an action plan in case of crisis situations and determine a strategy for getting out of them;
- organizing the liquidation of the enterprise – in case of impossibility of preventing a crisis situation, organizing the liquidation of the enterprise is a necessary measure.

Recognition of crisis phenomena is based on various indicators that may be generally accepted in management, for example, indicators of financial stability, profitability, capital turnover, etc. However, in addition to generally accepted indicators, specialized indicators that are characteristic of a certain industry or a specific type of activity can be used. The development and use of such indicators can help identify crisis phenomena in time and make effective decisions to overcome them. However, it is important to remember that crisis phenomena can be of a different nature and are not always detected using indicators, so it is necessary to have a comprehensive approach to analyzing the situation at the enterprise and use various methods and tools to recognize crisis phenomena.

The following stages of fundamental diagnosis of the financial crisis of the enterprise are distinguished:

Stage I – Conducting a comprehensive fundamental analysis of using special methods of assessing the impact of individual factors on crisis financial condition of the enterprise;

II stage – forecasting the development of the crisis financial situation enterprises under the negative influence of certain factors;

Stage III – forecasting the company's ability to neutralize the financial crisis at the expense of the internal financial flow Stage IV – identification of the scale of the crisis financial situation.

The success of overcoming crises depends on the methods of analysis crisis situations. The entire set of techniques for diagnosing the crisis process enterprises are divided into three groups: the first is based on the system models for determining the probability of bankruptcy, the second - on the traditional one financial analysis, the third – based on the use of an integrated approach to diagnose the crisis state of the enterprise [3].

Methodical approaches to the analysis of the company's financial crisis are given in Table 1.

The methods of the first group are simpler and faster to use, as they are based on standard indicators that can easily be found in the company's financial statements. However, they may be less accurate and not deep enough in the analysis of the company's financial condition.

The methods of the second group, although they require more time and effort for their application, allow for a more in-depth and accurate analysis of the state of the enterprise, taking into account its specifics. Such methods allow you to identify complex trends and predict possible risks and problems.

Complex methods are more informative because they take into account more sources of information and use different ways of processing it. For example, they may include analysis of financial statements, assessment of market conditions, analysis of competitors' activities and other aspects that may affect the financial condition of the enterprise.

However, most of these methods are new and not sufficiently tested, which can lead to inaccurate results. Therefore, before applying complex methods, it is necessary to test them on real data and check their effectiveness. It is also important to take into account the specifics of the company's activity and market conditions, which may affect the results of the analysis.

Scoring models are effective for quickly assessing the risk of bankruptcy of enterprises, especially if limited resources and time are available. However, their accuracy may be limited because they are based on financial performance indicators that may be subject to manipulation or do not take into account the specifics of a particular industry or region. Also, scoring models do not provide a detailed analysis and causes of problems in the company's financial activities, so they can be used as one of the stages of anti-crisis management, but not as the only means of assessing the company's financial stability.

Table 1

Methodological approaches to the analysis of the crisis state of the enterprise

Group	Methods, authors
<i>Methodological approaches based on the system of definition models probability of bankruptcy</i>	The method of S. Belyaev, G. Bazarov, JI. Bilykh, V. Koshkina. Multivariate discriminant models of probability detection bankruptcies: Lees model, Chesser model, Taffler model and Tisshow, universal discriminant function (Tereshchenko model), Altman's five-factor model, Springate model, Fulmer model, rating evaluation by H. Savitskaya. Univariate discriminant analysis of Beaver's probability of bankruptcy. Argenti rating, PAS (Perfomans Analysys Score)
<i>Methodical approaches based on traditional techniques and methods of financial analysis</i>	The official procedure for diagnosing the crisis state of enterprises, fundamental and express diagnostics. Aggregate model based on V. Kovalev's approach. Methods of financial flow analysis, etc
<i>Complex approaches to diagnosis of crisis state of the enterprise</i>	Methods regulated by the Ministry of Economy of Ukraine and The Law of Ukraine "On restoring the debtor's solvency or declaring him bankrupt". Methodology "Unified system of coefficient inequalities" by R. Ivanchuk, O. Ivanchuk and V. Tolstopyatov. Methodology based on cluster analysis of competing enterprises by Y. Fomin. Matrix of financial strategies of Franchon and Romanet. Models based on neural networks and Logit models, expert evaluation, etc

Source: compiled on the basis of [2–4]

The model of U. Beaver and D. Duran [5] are examples of scoring models for assessing the probability of bankruptcy. U. Beaver's model uses 29 financial indicators, which allows predicting the possibility of bankruptcy 5 years in the future. D. Duran's model uses point ratings of indicators of financial stability, which allows to differentiate enterprises according to the degree of risk based on the actual level of these indicators [6]. Both models help determine the risk of bankruptcy and make decisions about the future financial direction of the enterprise.

References

1. Король В. С. Антикризовий менеджмент в умовах ринкової трансформації економіки : автореф. дис. канд. екон. наук 08.06.02. НАН України; Ін-т регіон досліджень. Л., 2011. 20 с.

2. Кривов'язюк І. В., Стрільчук Р. М. Діагностика кризового стану інноваційно активних машинобудівних підприємств на базі дискримінантної моделі. *Актуальні проблеми економіки*. 2016. № 7. С. 454–465.

3. Altman E. Discriminant Analysis and the Prediction of Corporate Bankruptcy *Journal of Finance*. 1968. Vol. 23, № 4. P. 589–609.

4. Barton L. Crisis in organizations: Managing and Communicating in the Heat of Chaos Cincinnati, OH: South Western Educational Publishing, 1993. 256 p.

5. Beaver W. Financial Ratios as Predictor of Failure. Supplement to *Journal of Accounting Research*. 1966. 4. P. 71–111.

6. Crisis management. Modeo faccess: URL: World Wide Web: http://www.lancsresilience.org.uk/Documents/Bcm/London_Chamber_of_Commerce.pdf.

Олена ДАНИЛЕНКО

к. е. н., доцент
доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом

Дар'я ЄФРЕМОВА

здобувач вищої освіти
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана», м. Київ, Україна

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Тема менеджменту персоналу займає ключове місце в дослідженнях сучасної організаційної теорії та практики. Успіх будь-якої організації безпосередньо залежить від якості її людських ресурсів, а отже, від ефективності управління ними. У сучасних умовах глобалізації, технологічних змін та посилення конкуренції підходи до менеджменту персоналу постійно еволюціонують, вимагаючи постійного моніторингу та адаптації.

Сучасні тенденції розвитку менеджменту персоналу розглядаються в контексті широкого спектра змін: починаючи від змін в соціальному середовищі, закінчуючи новими технологіями та методами управління. Важливість цієї теми полягає в тому, що розуміння сучасних тенденцій дозволяє організаціям бути гнучкими, адаптивними та конкурентоспроможними на ринку. Ця робота спрямована на вивчення та узагальнення ключових тенденцій розвитку менеджменту персоналу [1–6], аналіз їхнього впливу на організаційну ефективність та визначення стратегій організацій для успішного адаптування до цих змін. Основні з них такі:

- технологічні зміни: використання нових інструментів і платформ, штучний інтелект, аналітика, автоматизація процесів та машинне навчання для управління персоналом;

- гнучкість (флексибільність) робочого місця: гнучкі графіки, можливість вибору місця роботи та різноманітність ролей для підвищення задоволеності та продуктивності працівників;

- навчання та розвиток працівників: безперервна освіта, професійний розвиток та кар'єрне зростання, включаючи корпоративні навчальні програми, конференції, семінари та онлайн-курси, активне використання можливостей діджиталізації для цього;

- корпоративна соціальна відповідальність та сталий розвиток: інтеграція принципів корпоративної соціальної відповідальності та сталого розвитку у діяльність менеджменту персоналу для позитивного іміджу організації та залучення талановитих працівників;

- різноманітність та інклюзія: розробка стратегій залучення та утримання різноманітних працівників, створення інклюзивного робочого середовища;

- емоційний інтелект: розуміння емоцій працівників, адекватне реагування на їх потреби та вирішення конфліктних ситуацій;

- здоров'я та благополуччя працівників: створення робочого середовища, яке сприяє здоровому способу життя та підтримці душевного здоров'я;

Наукове видання

ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ СТУДЕНТСЬКИЙ ФОРУМ

Присвячений 50-річчю Факультету економіки і управління
Хмельницького національного університету

08 червня 2023 р., м. Хмельницький

(українською та англійською мовами)