

Державний науково-дослідний інститут інформатизації та моделювання економіки

ФОРМУВАННЯ РИНКОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

**Збірник наукових праць
№1 (248)**

Київ 2022

**Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць
Вип. 1 (248). – К., 2022. – 146 с.**

Рекомендовано Вченою радою ДНДІМЕ

Протокол №6 від 29.12.2022 р.

Збірник статей присвячено науковим здобуткам молодих науковців – аспірантів та здобувачів наукових ступенів кандидата та доктора економічних наук. Він охоплює широкий спектр проблем із таких напрямів:

- макроекономічні аспекти сучасної економіки;
- інноваційно–інвестиційна політика;
- економічні проблеми розвитку галузей та видів економічної діяльності;
- розвиток регіональної економіки;
- соціально–трудова проблеми.

Розраховано на науковців і спеціалістів, які займаються питаннями управління економікою та вивчають теорію та практику формування ринкових відносин в Україні.

Відповідно до Наказу Міністерства освіти і науки України від 28 грудня 2019 р. № 1643 даний збірник віднесено до Переліку наукових фахових видань України, в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук, категорія «Б».

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

СТУДІНСЬКА Г.Я., доктор економічних наук (головний науковий редактор)
ХОДЖАЯН А.О доктор економічних наук, професор (заступник наукового редактора)
ПАСІЧНИК Ю.В. доктор економічних наук, професор (заступник наукового редактора)
ЗАХАРІН С.В., доктор економічних наук, с.н.с. (заступник наукового редактора)
АЛЕКСЄЄВ І.В., доктор економічних наук, професор
НЕБОТОВ П.Г., кандидат економічних наук, директор
ВАРНАЛІЙ З.С., доктор економічних наук, професор
ГУЖВА І.Ю., доктор економічних наук
ПИПА В.І., доктор економічних наук, професор
КИЗИМ М.О., доктор економічних наук, професор, член–кор НАНУ
КУЛЬПІНСЬКИЙ С.В., доктор економічних наук
КОРНЄЄВ В.В., доктор економічних наук, професор
КРАСКЕВИЧ В.Є., доктор технічних наук, професор
ЛОПУШНЯК Г.С., доктор економічних наук, професор
КИЧКО І.І., доктор економічних наук, професор
ШОСТАК Л.Б., доктор економічних наук, професор
ГАРБАР Ж.В., доктор економічних наук, доцент, професор
ЧЕРКАШИНА К.Ф., кандидат економічних наук, доцент
ІВАНОВ Є.І., кандидат економічних наук (відповідальний секретар)

МІЖНАРОДНА РЕДАКЦІЙНА РАДА

АГНЕСЦКА ДЗЮБІНСЬКА, доктор філософії, Економічний університет м. Катовіце, Польща, професор кафедри менеджменту підприємства
АДАМ САМБОРСЬКІ, доктор філософії, Економічний університет м. Катовіце Польща, кафедра менеджменту підприємства
АНАТОЛІЙ ЗІНОВІЙОВИЧ КОРОБКІН, доцент, к.е.н, завідувач кафедри економічних і правових дисциплін, ЗО «Білоруський торгово–економічний університет споживчої кооперації», Білорусь, Гомель
ВІРГІНІЯ ЮРЕНІЄНЕ, професор, доктор наук, завідувач кафедри філософії та культурології, Каунаський факультет, Вільнюський університет, Литва
ГОРБОВИЙ АРТУР ЮЛІАНОВИЧ, професор, доктор технічних наук, Словацька Академія аграрних наук, член відділення економіки та менеджменту, (Словацька республіка)
ДІАНА СПУЛБЕР, доктор філософії, Університет Генуї, асистент професора кафедри філософії суспільств, м. Генуя (Італія)
ІВАН ТЕНЕВ ДМИТРОВ, професор, доктор економічних наук, Університет «проф. д–р Асен Златаров», завідувач кафедри економіки і управління, м. Бургас (Болгарія)
МІТАР ЛУТОВАЦ, професор, доктор технічних наук, Університет Уніон ім. Миколи Тесла, факультет індустріального управління, завідувач кафедри технологій, м. Белград (Сербія)
ЮРАЙ СІПКО, професор, доктор економічних наук, Словацька Академія наук, директор інституту економічних досліджень, м. Братислава (Словацька республіка)
СОФІЯ ВИШКОВСЬКА, професор, доктор наук, зав. кафедри організації і управління (факультет управління) Технологічно–природничий університет ім. Яна і Єнджея Снядецьких у Бидгощі, Бидгощ, Польща
СТЕФАН ДИРКА, доктор економічних наук, професор, Вища економічна школа, м. Катовіце, Польща, професор кафедри менеджменту і маркетингу. Міжнародний акредитованого Міністерства науки і освіти Республіки Казахстан
ТОМАШ БЕРНАТ, професор, доктор наук, завідувач кафедри мікроекономіки, факультет економіки і менеджменту, Щецинський університет, Польща

Друковане періодичне видання «Формування ринкових відносин в Україні»

внесене в міжнародну базу даних періодичних видань:

ISSN 2522–1620

Key title: Formuvannâ rînkovih vidnosin v Ukraïni

Abbreviated key title: Form. rînkovih vidnosin Ukr.

Індексування і реферування: Україніка Наукова, Джерело

Міжнародні інформаційні та наукометричні бази даних: Google Scholar, Index Copernicus International (ICI), Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського.

Формування ринкових відносин в Україні, 2022. Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації Серія КВ 22545–12445ПР від 20.02.2017 року

© Державний науково–дослідний інститут інформатизації та моделювання економіки, 2022

Телічко Наталія Александрівна,

к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, Одеський державний аграрний університет, м. Одеса, Україна

Сірик Максим Віталійович,

к.е.н., старший викладач кафедри менеджменту підприємств, Національний технічний університет України, «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», м. Київ, Україна

Данные об авторах

Мохонько Анна Анатольевна,

к.э.н., доцент, доцент кафедры менеджмента предприятий, Национальный технический университет Украины, «Киевский политехнический институт имени Игоря Сикорского», г. Киев, Украина

Гук Ольга Владимировна,

к.э.н., доцент, доцент кафедры менеджмента предприятий, Национальный технический университет Украины «Киевский политехнический институт имени Игоря Сикорского», г. Киев, Украина

Теличко Наталья Александровна,

к.э.н., доцент, доцент кафедры менеджмента, Одесский государственный аграрный университет, г. Одеса, Украина

Сирик Максим Витальевич,

к.э.н., старший преподаватель кафедры менеджмента предприятий, Национальный технический университет Украины «Киевский политехнический институт имени Игоря Сикорского», г. Киев, Украина

Data about the authors

Hanna Mokhonko,

PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor Department of Management of Enterprises, National Technical University of Ukraine, «Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute», Kyiv, Ukraine

Olga Guk,

PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor Department of Management of Enterprises, National Technical University of Ukraine, «Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute», Kyiv, Ukraine

Nataliia Telichko,

PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor Department of Management, Odessa State Agrarian University, Odessa, Ukraine

Maksym Siryk,

PhD in Economics, Senior Lecturer Department of Management of Enterprises, National Technical University of Ukraine, «Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute», Kyiv, Ukraine

УДК 35:33.021.8

КОЖЕМ'ЯКИНА С.М., АРБУЗОВА Т.В.,
ІЦЕЙКІН Т.Є., ПАРАСКЄЄВА А.М.

Організаційна культура на основі посилення міжособистісної та міжгрупової взаємодії в системі інноваційного менеджменту організації в умовах глобалізації, фінансових, міграційних та корупційних ризиків

Актуальність теми дослідження. Дослідження питання формування організаційної культури на основі посилення міжособистісної та міжгрупової взаємодії в системі інноваційного менеджменту організації в умовах глобалізації, фінансових, міграційних та корупційних ризиків обумовлюється відсутністю єдиного алгоритму та моделі даного процесу.

Постановка проблеми. Організаційна культура так чи інакше впливає на всі характеристики результативності діяльності організації, що виявляється в забезпеченні самоорганізації за допомогою персоналу, підвищенні трудового потенціалу організації, який є складовою частиною її загального економічного потенціалу. Особливо це актуально в умовах глобалізації, фінансових, міграційних та корупційних ризиків.

Постановка мети і завдань дослідження – дослідити організаційну культуру на основі посилення міжособистісної та міжгрупової взаємодії в системі інноваційного менеджменту організації в умовах глобалізації, фінансових, міграційних та корупційних ризиків.

Метод або методологія дослідження. В статті використано історично-логічний метод; метод

систематизації, класифікації й теоретичного узагальнення; метод логічного аналізу і синтезу.

Презентація основного матеріалу (результати дослідження). Доведено, що посилення міжособистісної та міжгрупової взаємодії в системі інноваційного менеджменту організації в умовах глобалізації, фінансових, міграційних та корупційних ризиків можливе завдяки: створенню інформаційної бази соціального розвитку, застосуванню методів соціального впливу в трудовому колективі; встановленню порядку поведінки окремих осіб, їхніх груп у колективі; підтримці соціальної справедливості в колективі та удосконаленні соціальних відносин між працівниками; складанню та реалізації планів соціального розвитку організації.

Галузь застосування результатів. Результати дослідження можуть бути використані в практичній діяльності інноваційно орієнтованих комерційних та некомерційних організацій для підвищення ефективності проектів сталого розвитку та формування організаційної культури.

Висновки за статтю. За результатами дослідження встановлено, що в перспективі, при вирішенні задач підтримки організаційної культури організації, необхідно враховувати визначальну роль трьох чинників: відбір персоналу, діяльність голови та членів правління організації, культурна адаптація і її основні стадії. Отже, виконання заходів зі зміни та підтримки розвитку організаційної культури дозволять сформуванню в організації ефективну та сильну організаційну культуру на основі посилення міжособистісної та міжгрупової взаємодії.

Ключові слова: організаційна культура, міжособистісна та міжгрупова взаємодія, система інноваційного менеджменту, організація, глобалізація, фінансові ризики, міграційні ризики, корупційні ризики.

КОЖЕМЯКИНА С.Н., АРБУЗОВА Т.В.,
ИЦЕЙКИН Т.Е., ПАРАСКЕЕВА А.М.

Организационная культура на основе усиления межличностного и межгруппового взаимодействия в системе инновационного менеджмента организации в условиях глобализации, финансовых, миграционных и коррупционных рисков

Актуальность темы исследования. Исследование вопроса формирования организационной культуры на основе усиления межличностного и межгруппового взаимодействия в системе инновационного менеджмента организации в условиях глобализации, финансовых, миграционных и коррупционных рисков обуславливается отсутствием единого алгоритма и модели данного процесса.

Постановка проблемы. Организационная культура влияет на результативность деятельности организации, выражающейся в обеспечении самоорганизации с помощью персонала, повышении трудового потенциала, являющегося составной частью ее общего экономического потенциала. Особенно это актуально в условиях глобализации, финансовых, миграционных и коррупционных рисков.

Постановка целей и задач исследования – исследовать организационную культуру на основе усиления межличностного и межгруппового взаимодействия в системе инновационного менеджмента организации в условиях глобализации, финансовых, миграционных и коррупционных рисков.

Метод или методология исследования. В статье использованы историко-логический метод, метод систематизации, классификации и теоретического обобщения; метод логического анализа и синтеза.

Презентация основного материала (результаты исследования). Доказано, что усиление межличностного и межгруппового взаимодействия в системе инновационного менеджмента организации в условиях глобализации, финансовых, миграционных и коррупционных рисков возможно благодаря созданию информационной базы разработки планов социального развития и применению методов социального влияния в трудовом коллективе; установлению порядка поведения отдельных лиц и их групп в коллективе; поддержании социальной справедливости в

коллективе и усовершенствовании социальных отношений между работниками; составлению и реализации планов социального развития организации.

Область применения результатов. Результаты исследования могут использоваться в практической деятельности инновационно ориентированных коммерческих и некоммерческих организаций для повышения эффективности проектов устойчивого развития и формирования организационной культуры.

Выводы по статье. По результатам исследований установлено, что в перспективе, при решении задач поддержки организационной культуры организации, необходимо учитывать определяющую роль трех факторов: отбор персонала, деятельность председателя и членов правления организации, культурная адаптация и ее основные стадии. Следовательно, выполнение мероприятий по изменению и поддержке развития организационной культуры позволит сформировать в организации эффективную и сильную организационную культуру на основе усиления межличностного и межгруппового взаимодействия.

Ключевые слова: организационная культура, межличностное и межгрупповое взаимодействие, система инновационного менеджмента, организация, глобализация, финансовые риски, миграционные риски, коррупционные риски.

KOZHEMIAKINA S.M., ARBUZOVA T.V.,
ISHCHEJKIN T.E., PARASKIEIEVA A.M.

Organizational culture based on strengthening interpersonal and intergroup interaction in the system of innovation management of the organization in the context of globalization, financial, migration and corruption risks

Relevance of the research topic. Research on the formation of organizational culture based on strengthening interpersonal and intergroup interaction in the system of innovation management of the organization in the context of globalization, financial, migration and corruption risks is due to the lack of a single algorithm and model of this process.

Formulation of the problem. Organizational culture in one way or another affects all the characteristics of the effectiveness of the organization, which is manifested in the provision of self-organization with the help of staff, increasing the labor potential of the organization, which is part of its overall economic potential. This is especially true in the context of globalization, financial, migration and corruption risks.

Setting the purpose and objectives of the study – to study the organizational culture on the basis of strengthening interpersonal and intergroup interaction in the system of innovation management of the organization in the context of globalization, financial, migration and corruption risks.

Research method or methodology. The historical–logical method is used in the article; method of systematization, classification and theoretical generalization; method of logical analysis and synthesis.

Presentation of the main material (research results). It is proved that strengthening of interpersonal and intergroup interaction in the system of innovation management of the organization in the conditions of globalization, financial, migration and corruption risks is possible due to: creation of information base of development of plans of social development and application of methods of social influence in labor collective; establishing the order of behavior of individuals and their groups in the team; maintaining social justice in the team and improving social relations between employees; drawing up and implementing plans for social development of the organization.

Field of application of results. The results of the study can be used in the practice of innovation-oriented commercial and non-profit organizations to increase the effectiveness of sustainable development projects and the formation of organizational culture.

Conclusions on the article. According to the results of research, in the future, when solving problems of maintaining the organizational culture of the organization, it is necessary to take into

account the determining role of three factors: staff selection, activities of the chairman and board members, cultural adaptation and its main stages. Thus, the implementation of measures to change and support the development of organizational culture will form an effective and strong organizational culture in the organization through enhanced interpersonal and intergroup interaction.

Keywords: *organizational culture, interpersonal and intergroup interaction, innovation management system, organization, globalization, financial risks, migration risks, corruption risks.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.

Вплив на загальну результативність діяльності організації складається з сукупності напрямків її дій. Організаційна культура так чи інакше впливає на всі характеристики результативності діяльності організації. Вплив на ефективність діяльності організації виявляється в досягненні головної мети управління соціально-психологічною підсистемою – забезпеченні самоорганізації за допомогою персоналу, підвищенні трудового потенціалу організації, який є складовою частиною її загального економічного потенціалу. Особливо це актуально в умовах глобалізації, фінансових, міграційних та корупційних ризиків. Зазначені факти актуалізують тему дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Вплив ефективності управління соціально-психологічною підсистемою на діяльність інноваційно орієнтованої організації повинен розглядатися в єдності чотирьох напрямів, а саме:

Вплив на процеси, що протікають на організації:

- процеси комунікації і комунікаційна діяльність;
- процеси ухвалення рішень, кар'єри і соціалізації;

- на виробничий та трудовий процеси [1, 8].

Вплив на організаційну поведінку на організації:

- поведінка індивіда в організації – правила, форми спілкування (формального і неформального), пріоритетність особистих або загальних інтересів, відношення працівника до організації, колективізм або індивідуалізм і ін.;

- мотивація – переважання зовнішньої або внутрішньої мотивації, способи мотивації, заохочення, винагороди, підвищення по службі і ін.;

- соціально-психологічний клімат – психологічні умови праці, символи і значущість статусу, наявність і частота конфліктів і ін.;

- групова поведінка – відношення до влади, особливості лідерства, прийняті ролі в колективі і відношення до них, співпраця між членами групи,

її ієрархія, можливість групового прийняття рішення і ін. [6, 9, 10].

Вплив на конкурентоспроможність організації виявляється у формуванні позитивної репутації і привабливого іміджу організації і виробленої продукції серед споживачів, ділових партнерів, громадськості [2, 4, 7].

Організаційна культура, орієнтована на інновації, підвищуючи трудовий потенціал працівників, формує інтелектуальну власність організації, чим підвищує його конкурентоспроможність за рахунок наявності унікальних розробок, технологій, продукції [3, 5]. Питання розвитку організаційної культури на основі посилення міжособистісної та міжгрупової взаємодії в умовах глобалізації, фінансових, міграційних та корупційних ризиків досліджено недостатньо і потребує більш глибокого аналізу.

Формулювання цілей статті (постановка завдання) – дослідити організаційну культуру на основі посилення міжособистісної та міжгрупової взаємодії в системі інноваційного менеджменту організації в умовах глобалізації, фінансових, міграційних та корупційних ризиків.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Досягнення основної мети управління соціально-психологічною підсистемою – підвищення трудового потенціалу – призводить до зростання компетенцій персоналу. В підсумку, зростання компетенцій означає зростання і прибутковості організації. Це пов'язано із тим, що найбільш компетентні працівники можуть працювати на більш досконалому устаткуванні, за більш досконалою технологією; здатні генерувати нові ідеї, креативно підходити до роботи.

Вплив управління соціально-психологічною підсистемою на економічну ефективність будь-якої організації відбивається в її економічних результатах, особливо у зростанні ринкової вартості. Цей підхід в умовах глобалізації, фінансових, міграційних та корупційних ризиків дозволить урахувати й проаналізувати сукупну дію організаційної культури в організації, вклю-

чаючи усі аспекти її діяльності, дасть цілісне розуміння такої дії.

Доцільно впроваджувати ефективний механізм мотивації праці в організаціях, який би відповідав ринковим умовам господарювання і був би здатний за допомогою дійових важелів і стимулів підвищити зацікавленість працівників у високо-результативній праці та розвитку своєї конкурентоспроможності, забезпечити якісне становлення трудового менталітету в умовах глобалізації, фінансових, міграційних та корупційних ризиків.

З метою поліпшення морально-психологічного клімату будь-якого колективу доцільно організувати кабінети психологічного розвантаження, що доцільно підпорядковувати начальникам відділів кадрів. Об'єднання практичних навиків і теоретичних знань у сукупності можуть створити потужний механізм управління трудовими ресурсами. Поза типовими обов'язками співробітників відділів кадрів, їх діяльність має спрямовуватися на вивчення потреб, які швидко змінюються, інтересів, ціннісних орієнтацій працівників у сфері праці, мотивів їхньої трудової діяльності, мотиваційного потенціалу та ступеню використання його в трудовому процесі, виявленні змін в структурі мотивів та прогнозуванні їхнього розвитку й впливові на результати діяльності.

Чинники, що впливають на задоволеність працівників, і, як наслідок, на продуктивність праці, можна розділити на дві групи: підтримуючі та мотивуючі. Згідно цього підходу підтримуючі (або утримуючі) чинники створюють необхідні умови

для високої задоволеності працівників. Разом з тим, мотивуючі чинники здатні суттєво збільшити задоволеність цих же працівників при дотриманні всіх необхідних умов. І ті, й інші мають певний вплив на загальну оцінку задоволеності, однак ступінь цього впливу може відрізнятися для різних співробітників і професійних груп (див. таблицю).

Крім мотивації трудових ресурсів на основних етапах управління ними в умовах глобалізації, фінансових, міграційних та корупційних ризиків, слід постійно здійснювати стимулювання їх до самовдосконалення, використовуючи системи преміювання і надаючи можливість застосувати в роботі особисті здібності.

Визначення пріоритетних напрямів мотивації трудових ресурсів є основною умовою формування персоналу. Для керівників відділів факторами, що найбільше впливають на зацікавленість в ефективності виконання трудових функцій, виступають участь в управлінні організацією і низька напруженість праці, а факторами, які здійснюють найменший вплив, є можливість посадового просування й мала тривалість шляху до роботи.

Для спеціалістів найбільш значущими факторами виступають можливість самовираження і самостійність у виконанні робіт, а найменш значущими – мала тривалість шляху на роботу та висока ступінь відповідальності.

Для робітників найбільш значущими чинниками виступають оплата, пов'язана з результатами праці та сприятливі умови праці, а найменш значущими – достатня інформованість про стан ор-

Фактори, які впливають на продуктивність праці в системі інноваційного менеджменту організації

Підтримуючі фактори	Мотивуючі фактори
Постійна частина заробітної плати; Пільги, соціальний пакет; Психологічний клімат; Стиль управління керівника; Фізичні умови праці, озлобленість робочого місця; Стабільність та надійність робочого місця; Режим праці та відпочинку (робочий графік, вихідні, відпустка); Самостійність та незалежність в роботі, повноваження; Корпоративні заходи, свята, традицій тощо; Повне та своєчасне інформування (про ситуацію на організації, планах керівництва, перспективах розвитку); Участь в обговоренні та прийнятті рішень; Престиж організації, імідж та репутація; Корпоративна культура, загальноприйняті цінності, правила та норми поведінки; Політика керівника, методи та інструменти управління, загальна організація праці.	Можливість професійного та особистісного росту; Сама робота, її різноманітність, цікавість, можливість самовиразу; Змінна частина зарплати, яка залежить від результатів праці, можливість не отримувати, а заробляти; Визнання серед керівників та колег (моральне заохочення, цінні подарунки, почесні звання тощо); Особиста відповідальність за результати праці; Робота в команді, можливість спілкування та взаємодії з людьми; Посада, статус на організації; Можливість пересування по службі, кар'єрний ріст; Атмосфера здорового суперництва в колективі.

ганізації, участь в управлінні організації і висока ступінь відповідальності.

За результатами аналізу профілів організаційної культури будь-якої організації можна отримати величину невідповідності профілів нинішньої та бажаної культур, що дає чітке уявлення, на яких питаннях слід зосереджувати увагу. Складання історій-ілюстрацій щодо підтримки ключових цінностей, бажаної орієнтації, принципів поведінки, що характеризують бажану організаційну культуру організації є досить актуальним інструментом посилення міжособистісної та міжгрупової взаємодії в системі інноваційного менеджменту організації в умовах глобалізації, фінансових, міграційних та корупційних ризиків. Історії-ілюстрації повинні характеризувати основні особливості організаційної культури організації – корпоративні цінності, норми поведінки, моральні принципи, що є загальноприйнятими й розділяються всіма працівниками організації.

Для динамічного росту ефективності впровадження змін в організаційній культурі організацій доцільно розробляти комплекс робіт з підтримки її розвитку. Потрібно створювати осередки організаційної культури, організовувати робочі групи організаційної культури, в які мають входити 2–3 спеціалісти із організаційної культури. Робочі групи з організаційної культури мають системно і постійно займатися питаннями формування, оцінки, розвитку й управління організаційною культурою організації. Саме тому на спеціалістів із організаційної культури слід покласти впровадження змін і підтримки її розвитку в організації.

Висновки

З проведених досліджень можна зробити висновок, що при підтримці організаційної культури організації необхідно враховувати три основні чинники:

Відбір персоналу, що має переслідувати мету – ідентифікувати й відбирати працівників, які володіють знаннями, навичками та здібностями для успішного виконання роботи. При заключному відборі працівників перевага має надаватися тим, хто більш сумісний із організаційною культурою, системою цінностей, ідентичних корпоративним.

Діяльність голови і членів правління організації на основі власних уявлень, запозичених ідей виробляють загальне бачення та задають напрям майбутній її діяльності, при тому, що керівництво має стати зразком моралі й етики всього трудового ко-

лективу. Керівництво має сприяти формуванню та зміцненню організаційної культури, не викликати опору працівників даної організації.

Культурна адаптація й її основні стадії – наскільки не були б актуальні процеси підбору персоналу організації, нові працівники не завжди можуть відразу ознайомлюватися із організаційною культурою, а також поводитися відповідно неї, тому потрібно допомагати новим працівникам адаптуватися до організаційної культури умовах глобалізації, фінансових, міграційних та корупційних ризиків.

Отже, виконання заходів зміни, підтримки розвитку організаційної культури дозволять сформувати ефективну й сильну організаційну культуру організації на основі посилення міжособистісної та міжгрупової взаємодії.

Список використаних джерел

1. Вдовенко Н. М., Федірець О. В., Зось–Кіор М. В., Гнатенко І. А. Роль енергоринку в менеджменті ресурсозбереження та ресурсоефективності конкурентоспроможних підприємств агропродовольчої сфери. Український журнал прикладної економіки. 2020. Том 5. № 4. С. 222–229.
2. Воронько–Невіднича Т. В., Лещин Д. І., Василенко М. В. Управління конкурентоспроможністю підприємства в умовах нестабільного ринкового середовища. Глобальні та національні проблеми економіки. 2018. № 15. С. 23–27.
3. Гнатенко І. А. Методологічні аспекти розвитку інноваційного підприємництва: теорія та практика: монографія. Харків: СГ НТМ «Новий курс», 2019. 253 с.
4. Разводовська В. О., Заяц О. В., Парохненко О. С. Інноваційність в підприємницькій діяльності в системі ефективного управління операційною діяльністю, конкурентоспроможністю та маркетингом. Український журнал прикладної економіки. 2021. № 1. С. 290–297.
5. Brockova K., Rossokha V., Chaban V., Zos–Kior M., Hnatenko I., Rubezhanska, V. (2021). Economic mechanism of optimizing the innovation investment program of the development of agro–industrial production. Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development, 43.1, 129–135.
6. Hutorov A. O., Hutorova O O., Lupenko Yu. O., Yermolenko O. A., Voronko–Nevidnycha T. V. (2019). Modeling of the Cycle of Reproduction Process in the Agrarian Sector of Economy (Ukraine). Revista Espacios, 40, 7, 19.
7. Mykhailichenko M., Lozhachevska O., Smagin V., Krasnoshtan O., Zos–Kior M., Hnatenko I. (2021). Com-

petitive strategies of personnel management in business processes of agricultural enterprises focused on digitalization. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 43(3), 403–414.

8. Rakhmetulina Z., Pokataieva O., Trokhymets O., Hnatenko I., Rubezhanska V. (2020). Optimization of the structure of an innovative cluster on a competitive basis in a free market. *Financial and credit activities: problems of theory and practice*, 4, 35, 238–247.

9. Mayovets Y., Vdovenko N., Shevchuk H., Zos–Kior M., Hnatenko I. (2021). Simulation modeling of the financial risk of bankruptcy of agricultural enterprises in the context of COVID–19. *Journal of Hygienic Engineering and Design*, 36, 192–198.

10. Rossokha V., Mykhaylov S., Bolshaia O., Diukariiev D., Galtsova O., Trokhymets O., Ilin V., Zos–Kior M., Hnatenko I., Rubezhanska, V. (2021). Management of simultaneous strategizing of innovative projects of agricultural enterprises responsive to risks, outsourcing and competition. *Journal of Hygienic Engineering and Design*, 36, 199–205.

References

1. Vdovenko N., Fedirets O., Zos–Kior M., Hnatenko I. (2020). The role of the energy market in the management of resource conservation and resource efficiency of competitive enterprises in the agri–food sector. *Ukrayins'kyi zhurnal prykladnoyi ekonomiky [Ukrainian Journal of Applied Economics]*, 5.4, 222–229.

2. Voronko–Nevidnycha T. V., Leshchyn D. I., Vasylenko M. V. (2018). Management of enterprise competitiveness in an unstable market environment. *Hlobal'ni ta natsional'ni problemy ekonomiky [Global and national economic problems]*, 15, 23–27.

3. Hnatenko I. (2019). *Metodolohichni aspekty rozvytku innovatsijnoho pidpriemnytstva: teoriia ta praktyka [Methodological aspects of innovative entrepreneurship development: theory and practice]*, New Course, Kharkiv, Ukraine.

4. Razvodovska V. O., Zayats O. V., Parokhnenko O. S., Hnatenko I. A. (2021). Innovation in entrepreneurial activity in the system of effective management of operational activity, competitiveness and marketing. *Ukrayins'kyi zhurnal prykladnoyi ekonomiky [Ukrainian Journal of Applied Economics]*, 1, 290–297.

5. Brockova K., Rossokha V., Chaban V., Zos–Kior M., Hnatenko I., Rubezhanska, V. (2021). Economic mechanism of optimizing the innovation investment program of the development of agro–industrial production. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 43.1, 129–135.

6. Hutorov A. O., Hutorova O O., Lupenko Yu. O., Yermolenko O. A., Voronko–Nevidnycha T. V. (2019). Modeling of the Cycle of Reproduction Process in the Agrarian Sector of Economy (Ukraine). *Revista Espacios*, 40, 7, 19.

7. Mykhailichenko M., Lozhachevska O., Smagin V., Krasnoshtan O., Zos–Kior M., Hnatenko I. (2021). Competitive strategies of personnel management in business processes of agricultural enterprises focused on digitalization. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 43(3), 403–414.

8. Rakhmetulina Z., Pokataieva O., Trokhymets O., Hnatenko I., Rubezhanska V. (2020). Optimization of the structure of an innovative cluster on a competitive basis in a free market. *Financial and credit activities: problems of theory and practice*, 4, 35, 238–247.

9. Mayovets Y., Vdovenko N., Shevchuk H., Zos–Kior M., Hnatenko I. (2021). Simulation modeling of the financial risk of bankruptcy of agricultural enterprises in the context of COVID–19. *Journal of Hygienic Engineering and Design*, 36, 192–198.

10. Rossokha V., Mykhaylov S., Bolshaia O., Diukariiev D., Galtsova O., Trokhymets O., Ilin V., Zos–Kior M., Hnatenko I., Rubezhanska, V. (2021). Management of simultaneous strategizing of innovative projects of agricultural enterprises responsive to risks, outsourcing and competition. *Journal of Hygienic Engineering and Design*, 36, 199–205.

Дані про авторів

Кожем'якіна Світлана Миколаївна,

д.е.н., професор, професор кафедри управління, Київський університет імені Бориса Грінченка, м. Київ, Україна

Арбузова Тетяна Василівна,

к.е.н., доцент, доцент кафедри публічного управління, адміністрування та міжнародної економіки, Білоцерківський національний аграрний університет, м. Біла Церква, Україна

Іщейкін Тимур Євгенович,

к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту ім. І.А. Маркіної, Полтавський державний аграрний університет, м. Полтава, Україна

Параскєсва Альона Магомєдівна,

к.е.н., доцент кафедри менеджменту, Луганський національний університет імені Тараса Шевченка, м. Старобільськ, Україна

Данные об авторах

Кожемякина Светлана Николаевна,

д.э.н., профессор, профессор кафедры управления, Киевский университет имени Бориса Гринченко, г. Киев, Украина

Арбузова Татьяна Васильевна,

к.э.н., доцент, доцент кафедры публичного управления, администрирования и международной экономики, Белоцерковский национальный аграрный университет, г. Белая Церковь, Украина

Иццейкин Тимур Евгеньевич,

к.э.н., доцент, доцент кафедры менеджмента им. И.А. Маркиной, Полтавский государственный аграрный университет, г. Полтава, Украина

Параскеева Алена Магомедовна,

к.э.н., доцент кафедры менеджмента, Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко, г. Старобельск, Украина

Data about the authors

Svitlana Kozhemiakina,

Dr. Sc. (Economics), Professor, Professor of Management Department, Borys Grinchenko Kyiv University, Kyiv, Ukraine

Tetyana Arbuzova,

PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of Department of Public Management, Administration and International Economics, Bilotserkiv National Agrarian University, Bila Tserkva, Ukraine

Tymur Ishchejkin,

PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of I. Markina Department of Management, Poltava State Agrarian University, Poltava, Ukraine

Alena Paraskieieva,

PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Management, Luhansk Taras Shevchenko National University, Starobilsk, Ukraine

УДК 336.22

ШИМАНОВСЬКА–ДІАНИЧ Л.М., ШКРОБОТ М.В.,
БЕРЕЖНА Ю.Г., ГНАТЕНКО І.А.

Стратегічні орієнтири в плануванні діяльності інноваційно активного підприємства в умовах удосконалення податкової політики, інвестиційних ризиків та управління змінами в знаннєвій економіці

Актуальність теми дослідження. Дослідження питання формування стратегічних орієнтирів у плануванні діяльності інноваційно активних підприємств в умовах удосконалення податкової політики, інвестиційних ризиків та управління змінами в знаннєвій економіці обумовлюється відсутністю єдиного алгоритму та моделі даного процесу.

Постановка проблеми. В сучасних умовах важливим етапом процесу формування стратегічних орієнтирів у плануванні діяльності інноваційно активних підприємств є розробка програми дії щодо зниження ступеня ризику, що особливо актуально в умовах удосконалення податкової політики, інвестиційних ризиків та управління змінами в знаннєвій економіці. Зазначені факти актуалізують тему дослідження.

Постановка мети і завдань дослідження – дослідити стратегічні орієнтири в плануванні діяльності інноваційно активного підприємства в умовах удосконалення податкової політики, інвестиційних ризиків та управління змінами в знаннєвій економіці.

Метод або методологія дослідження. В статті використано історично–логічний метод; метод систематизації, класифікації й теоретичного узагальнення; метод логічного аналізу і синтезу.

Презентація основного матеріалу (результати дослідження). Актуалізовані етапи стратегічного управління змінами інноваційно активних підприємств, зокрема вибір стратегії управління змінами та розробка програми дій щодо зниження ризиків. Базуючись на існуючих підходах до управління змінами (активний, адаптивний і консервативний), керівництву інноваційно активних підприємств запропоновано використовувати стратегічні альтернативи управління змінами для окремих напрямів діяльності.

Галузь застосування результатів. Результати дослідження можуть бути використані в практичній діяльності інноваційно орієнтованих підприємств для підвищення ефективності діяльності.

Висновки за статтею. За результатами дослідження встановлено, що для вдосконалення

ЗМІСТ

Макроекономічні аспекти сучасної економіки

КЛИМАШ Н.І., ПОГУКАЄВА А.А. Кредитування корпорацій: сучасні реалії та виклики.....	7
МЕЛЬНИК О.М. Інформаційне забезпечення оцінки фінансової стійкості банку.....	15

Інноваційно-інвестиційна політика

ДУДНИК Ю.П., ОЛЬШАНСЬКИЙ О.В., ІВАНОВА Л.С., ЗАЯЦ О.В. Організаційна культура в контексті формування організаційного громадянства в системі менеджменту організації в умовах формування економіки знань, фінансової грамотності та інноваційного підприємництва.....	20
КЛИМЕНЧУКОВА Н.С. Значення інституцій інноваційної економіки для забезпечення розвитку підприємництва.....	28
МАРТИН О.М., ЛЕМЕЩЕНКО Н.М., АРТЕМЧУК В.О., ПАРХНЕНКО О.С. Моделювання системи управління конкурентоспроможністю підприємства на основі маркетингу в умовах зміни споживчих переваг та розвитку інноваційного підприємництва.....	33
СТАХУРСЬКА С.А., ТКАЧУК С.В., ЯКИМЧУК Т.В., СТАХУРСЬКИЙ В.О. Комплексний аналіз інвестиційної діяльності виробничих підприємств як основа для прийняття обґрунтованих господарських рішень.....	40

Економічні проблеми розвитку галузей та видів економічної діяльності

КОЛОДІЙЧУК А.В., ВАЖИНСЬКИЙ Ф.А. Оцінка хімічних ризиків забруднення територій в народному господарстві.....	48
ЛОЖАЧЕВСЬКА О.М., ВДОВЕНКО Н.М., РОДЧЕНКО С.С., ІГНАТЮК В.В. Управління системою адаптивного стратегічного планування інноваційно орієнтованого конкурентоспроможного підприємства в умовах глобалізації та COVID-19.....	53
МОЛНАР О.С., КОШУН М.М., САВЧИНЕЦЬ А.В. Ефективний розвиток підприємництва, інтеграції та кооперації і покращення фінансового забезпечення господарств.....	60
ПІДДУБНИЙ В.А., ТАРАСЮК Г.М., ЧАГАЙДА А.О., КРАСНОЖОН С.В. Вплив світових тенденцій зростання споживання новітніх харчових продуктів на українських споживачів.....	65
ПОПРОЗМАН О.І. Управління витратами для підвищення показників ефективності діяльності підприємства.....	75
ТРУШ Ю.Л. Соціально-економічна роль сектору малого та середнього бізнесу в економіці країни: існуючий стан і розвиток.....	83
ШЕВЧЕНКО О.Н. Економічна роль розмноження бренду як інструменту маркетингової креативної концепції просування асортименту якісної продукції на ринку для підвищення ефективності підприємницької діяльності: цілі і функції.....	88
ЗАЛІЗНИЮК В.П., ЯЦЕНКО В.А. Стандарти та рекомендації UN/CEFACT в Міжнародній торгівлі в умовах COVID – 19.....	93
ГУК О.В., МОХОНЬКО Г.А., ТЕЛІЧКО Н.А., СІРИК М.В. Формування інвестиційної політики в системі організаційно-економічного механізму господарської діяльності підприємства та ефективного використання його ресурсно-фінансового потенціалу.....	103
КОЖЕМ'ЯКІНА С.М., АРБУЗОВА Т.В., ІЦЕЙКІН Т.Є., ПАРАСКЄЄВА А.М. Організаційна культура на основі посилення міжособистісної та міжгрупової взаємодії в системі інноваційного менеджменту організації в умовах глобалізації, фінансових, міграційних та корупційних ризиків.....	110
ШИМАНОВСЬКА-ДІАНИЧ Л.М., ШКРОБОТ М.В., БЕРЕЖНА Ю.Г., ГНАТЕНКО І.А. Стратегічні орієнтири в плануванні діяльності інноваційно активного підприємства в умовах удосконалення податкової політики, інвестиційних ризиків та управління змінами в знаннєвій економіці.....	117

Розвиток регіональної економіки

СКРИПНИК В.В. Функціонування регіональних економічних систем в контексті їх інноваційного розвитку.....	125
ЖИВКО З.Б., СНІТКО Є.О., ДЖЕГУР Г.В., РУДА І.І. Управління проектами в інноваційно орієнтованих організаціях у контексті сталого розвитку та формування регіональної політики активізації громадянського суспільства.....	131