

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРКАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЧЕРКАСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ЧЕРКАСЬКА МІСЬКА РАДА
ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ЦЕНТР СТАЛОГО РОЗВИТКУ»
ДЕРЖАВНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ, М.КИЇВ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ «КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ
ІМ. ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ, М. ІРПІНЬ
ВСП «ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ДТЕУ»
ЧЕРКАСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО
ІВАНО-ФРАНКІВСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ ТЕХНОЛОГІЙ ТА БІЗНЕСУ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
УНІВЕРСИТЕТ ГРИГОРІЯ СКОВОРОДИ В ПЕРЕЯСЛАВІ
ОДЕСЬКИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА ІМЕНІ ЛЕОНІДА ЮЗЬКОВА
ЦЕНТРАЛЬНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМ.В.СТЕФАНИКА
УНІВЕРСИТЕТ КОРОЛЯ ДАНИЛА
ДЕРЖАВНИЙ БІОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «КИЄВО-МОГИЛЯНСЬКА АКАДЕМІЯ»
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ПВНЗ ЄВРОПЕЙСЬКІЙ УНІВЕРСИТЕТ
ESTONIAN ENTREPRENEURSHIP UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ ЧДТУ
КАФЕДРА ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ ЧДТУ



*Присвячується 30-річчю факультету
економіки та управління Черкаського
державного технологічного університету*



ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ

МАТЕРІАЛИ XXIV МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

20 жовтня 2023 року

Черкаси ЧДТУ 2023

УДК 33 (063)
Т33

Організаційний комітет:

Григор О. О.	д-р політ. наук., професор, ректор ЧДТУ
Демиденко В. В.	канд. екон. наук., доцент, декан факультету економіки та управління ЧДТУ
Манн Р. В.	д-р екон. наук., професор, завідувач кафедри економіки та управління ЧДТУ
Петкова Л. О.	д-р екон. наук., професор, завідувач кафедри міжнародної економіки та бізнесу ЧДТУ
Васильченко Л. С.	д-р екон. наук., професор, завідувач кафедри економічної кібернетики і маркетингу ЧДТУ
Фінагіна О. В.	д-р екон. наук., професор, завідувач кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування ЧДТУ
Гончаренко І. Г.	д-р наук держ. упр., професор, завідувач кафедри фінансів ЧДТУ
Гавриленко В. О.	д-р екон. наук., професор, завідувач кафедри обліку, аналізу і оподаткування ЧДТУ
Ільченко Н. В.	канд. наук з держ. упр., доцент, доцент кафедри економіки та управління ЧДТУ

Т 33 **Теорія і практика сучасної економіки : матеріали XXIV Міжнародної науково-практичної конференції : 20 жовтня 2023 р. [Електронний ресурс] / відп. ред. Р. В. Манн ; М-во освіти і науки України, Черкас. держ. технол. ун-т. – Черкаси : ЧДТУ, 2023. – 218 с. – Укр. та англ. мовами**

Матеріали конференції висвітлюють стратегічні питання розвитку економіки, вдосконалення інвестиційної привабливості регіонів, галузей і підприємств, інтенсифікації інтеграційних процесів та інші актуальні проблеми сучасної економіки, фінансів, менеджменту та маркетингу, публічного управління та адміністрування

УДК 33 (063)

Оргкомітет вважає за доцільне повідомити, що не всі положення і висновки окремих авторів є беззаперечними. Разом з тим, вважаємо можливою їх публікацію з метою обговорення.

або рівні країн – технологічних лідерів. Індекс ОТЕ можна використовувати і для характеристики самої світової економіки. В цьому випадку усі його складові будуть середньосвітовими величинами, а k_{bas} , l_{bas} – відповідними рівнями у базовому періоді.

Список використаних джерел

1. Aparicio J., Santín D. (2022). A New Malmquist Index Based on a Standard Technology for Measuring Total Factor Productivity Changes. *MPRA Paper*, no. 114467, University Library of Munich, Germany. 32 P. URL: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/114467/1/MPRA_paper_114467.pdf (Last accessed: 08.10.2023).
2. Førsund F. R. (2015). Economic perspectives on DEA. *Memorandum*, no. 10/2015, University of Oslo, Department of Economics, Oslo. – 48 P. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/119539/1/826787347.pdf> (Last accessed: 08.10.2023).
3. Krüger J.J. (2020). Long-run productivity trends: A global update with a global index. *Review of Development Economics*, vol. 24, iss. 4, pp. 1393 – 1412. <https://doi.org/10.1111/rode.12699>
4. Lafuente E., Ács Z. J., Sanders M. & Szerb L. (2020). The global technology frontier: productivity growth and the relevance of Kirznerian and Schumpeterian entrepreneurship. *Small Business Economics*, vol. 55, iss. 1, pp. 153–178. <https://doi.org/10.1007/s11187-019-00140-1>
5. Perelman S., Walheer B. (2020). Economic growth and under-investment: A nonparametric approach. *Economics Letters*, vol. 186, 108824. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2019.108824>

УДК 331.108:330.322.5

**HUMAN CAPITAL AS A DRIVER OF IMPROVING THE ECONOMY OF
UKRAINE IN THE POST-WAR PERIOD**

Zakharova O., *Doctor of Economics, Professor*
Cherkasy State Technological University

Prokopenko O., *researcher*
Estonian Entrepreneurship University of Applied Sciences, Tallinn, Estonia;
President of Scientific and Technical Organization Teadmus, Tallinn, Estonia

The potential for economic growth and economic recovery is primarily determined by the volume of a country's human capital. The volume of human capital is determined by the intensity of investments from various sources. Over a person's lifetime, investment in their professional development and growth occurs gradually from various sources. This process reflects the diversification of sources for investing in human capital. During the stages of general education and professional training, the dominant source of investment in human capital is state funding. The intensity of such investments sharply decreases as an individual begins their professional career. In the active phase of their professional life, there is a gradual shift from state funding to funding from employers and non-governmental institutions and funds. The intensity of this type of investment also significantly decreases towards the end of one's professional career. Regardless of the dominant investment source during certain periods, an individual's and their family's own funds play a

significant role in investing in human capital. Moreover, over time, the volumes of investments from this source tend to gradually increase due to growing personal needs. Thus, considering that the period of professional activity is the longest and most productive in a person's life, investments funded by enterprises play a pivotal role in the growth in volume and quality of human capital. Therefore, this source can be considered an instrument for achieving sustainable innovative economic development in the country. For the post-war phase of revitalizing Ukraine's economy, investing in human capital with funds from employers should become the driver of innovative development.

The conditions under which Ukrainian enterprises invest in human capital are diverse and depend on a significant number of internal and external factors. Among such factors, the decisive ones are the size and level of a company's competitiveness in the market. The capabilities of economically successful large industrial enterprises allow them to create and equip specialized structural units within their organization. The purpose of these units is to provide comprehensive training, retraining, qualification enhancement, and other forms of professional development for employees. These units can employ both in-house company staff, who have demonstrated outstanding work performance over an extended period and possess pedagogical skills, and external leading experts and instructors in various knowledge domains. The primary objective of these units is to deliver professional training to workers at a high-quality level, in accordance with contemporary market requirements and technological production features. The ultimate organizational achievement of such extensive professional development for company employees may be the certification of their proficiency in professional knowledge. Certification is granted to employees who have completed a particular type of internal training and passed examinations successfully. The attestation of the high level of knowledge acquired during training is the receipt of a certificate of a state-recognized level. Moreover, such companies have the capacity to facilitate the professional development of managers in the best and most prestigious educational institutions in the country and worldwide. This enables top-level management professionals to acquire the latest management technologies, successful business operation strategies, and other knowledge and skills. Consequently, this is expected to significantly enhance their competitiveness in the market and expedite the process of the company realizing economic returns on its investment in their professional development.

However, the majority of small and medium-sized enterprises lack sufficient financial and organizational resources to independently and at a high level provide professional training and retraining for their employees. In the post-war period, this will significantly limit the opportunities for implementing employee professional development programs. In this context, two primary economically feasible options for increasing the level of employee professional competence can be considered. The first option is primarily budgetary and involves the use of various forms of internal mentoring and coaching. The second option is the training and retraining of employees in specialized educational institutions on a fee basis. The practical choice between these two options in each specific case should be accompanied by an economic justification and an assessment of the likelihood of specific investment risks. Nonetheless, in any case, the use of internal forms of professional development is more rational for ordinary employees, particularly workers. Professional development involving external providers is advisable to use periodically to enhance the qualifications and acquire new specialized knowledge for company executives.

Increased attention and higher volumes of investment in human capital are characteristic of large competitive industrial enterprises worldwide. These enterprises possess sufficient financial and administrative resources to ensure high-quality organization of professional development, motivation, and the acquisition of versatile qualifications for employees on a continuous basis. To have a comparative benchmark of the intensity of human capital investment contributing to comprehensive development and competitiveness of the enterprise, we will take the specific weight of funds invested in human capital from the wage fund as a methodological criterion. As a quantitative

evaluation criterion, we will consider the values achieved by certain of the world's most successful and leading industrial enterprises. The highest level of this indicator is observed in European companies, reaching 3.2%, 2.0% for U.S. companies, and 1.2% for Japanese companies [1]. In Ukraine, the highest intensity of human capital investment is also typical for large industrial enterprises. However, even for the most successful among them, the chosen indicator did not exceed 1.45% in the pre-war period, which is generally a satisfactory level. A less favorable situation arises when comparing the average level of funds from the wage fund invested in human capital between the average world enterprise and the corresponding Ukrainian enterprise, with a difference of up to 20 times in favor of Ukrainian companies [1]. Therefore, to increase the intensity of investment in human capital by domestic enterprises, national and regional programs aimed at enhancing the prestige of professional development in the direction of innovation-focused activities, especially among employers, should be introduced. In addition, government authorities should implement measures to promote and support the commitment of business entities to invest in human capital. Their arsenal is quite extensive and should encompass legal, financial, organizational, and motivational incentives. The most effective implementation of such measures is achieved when they are applied comprehensively and on a large scale simultaneously.

In the presence of constraints on financial resources and the ability of the enterprise to invest in human capital, the implementation of measures for employee professional development should be subordinated to the contemporary production needs. In other words, it is most advisable to professionally develop those employees who directly influence the specific outcomes of the enterprise's activities, upon which the company's ability to sustain further development depends. However, under any circumstances, prioritized investment should be made in managerial personnel, as this category of employees is the most mobile and responsive to motivation and incentive measures. Furthermore, the effectiveness, timeliness, and justification of the correct managerial decisions made by managers have the most positive impact on the overall technical and economic results, as well as the final financial indicators of the enterprise's activities. Therefore, the economic soundness of the development program, the frequency and location of professional development for each managerial employee, significantly influences the degree of their further retention within the enterprise, the possibility of obtaining returns on the investment in their professional development in the near or distant future, and the effectiveness of their managerial decision-making.

The implementation of the declared strategy for operational or long-term development of an enterprise, depending on the available conditions and resources required, can be carried out by intensifying the processes of investing in human capital or by freezing all employee professional development programs indefinitely. In practical activities of different enterprises, quite polar management decisions regarding the feasibility of investing in human capital are often encountered – ranging from reducing investment costs and partially or completely abandoning investments to implementing conditions for active investment. The latter stipulates that every employee, particularly those in the middle and upper levels of the company's management hierarchy, should undergo a certain type of professional development annually. Compliance with this condition is regulated through annual measures to financially incentivize managers in all structural units of the enterprise. However, the justification of the appropriateness of adopting each of these polar decisions in practice regarding the policy of investment intensity in human capital is made based on the development and systematic application of an effective system of indicators and criteria for evaluating the socio-economic efficiency of each planned investment. The selection of such indicators is made, taking into account the specifics of the production and economic activities of the enterprise, to enhance the objectivity of the conclusions.

Thus, a general conclusion can be drawn regarding the sustainable economic development of the Ukrainian economy in the near future. It depends on the direction and alignment of the country's

educational, production, and government policies towards ensuring an adequate level of efficiency and intensity of investment in human capital. Significant attention should be devoted to justifying the frequency of implementing investment programs for professional development and healthcare for the economically active population, as well as motivational measures to encourage business entities to invest in human capital. Only on these principles will business entities have real opportunities to increase their human capital levels and enhance their competitive positions in regional, national, and international markets. This, in turn, will be a precondition for shortening the time required to transition the Ukrainian economy from a crisis state to a post-war period.

References

1. Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія. Донецьк: ТОВ «ДРУК-ІНФО», 2010. 378 с.

УДК 658.8:339.138:355.01

ВПЛИВ ВІЙНИ НА СТРАТЕГІЮ ТА ПЛАНУВАННЯ МАРКЕТИНГУ

Зібарєва О., здобувачка вищої освіти

Державний торговельно-економічний університет, м. Київ

Науковий керівник: Василюшина Л., к.е.н., доцент

Державний торговельно-економічний університет, м. Київ

Незважаючи на те, що російсько-українська війна триває вже майже десятиліття, повномасштабне вторгнення 2022 року вплинуло інакше, ніж у порівнянні до 2014-2021 років як і на світову економіку, так зокрема й на український бізнес. Утім відбулися глобальні трансформації в економіці України, головним чином, через наслідки війни: блокування морських шляхів, втрата майна та влучання ворожих снарядів в інфраструктуру тощо. Саме перебої у постачанні електроенергії, водопостачання та зв'язку вплинули, без винятку, на всі сфери бізнесу країни: споживачі мали обмежений час для використання як електроенергії, так і зв'язку, тож їх пріоритети кардинально змінилися. Часу на пошуки кращої компанії не було, у зв'язку з чим контакт між сферами бізнесу та їх аудиторіями скорочувався. Відповідно до даних Національного банку України в період листопада-грудня 2022 року та січня-лютого 2023 року перебої з електроенергією, водо- або теплопостачанням були найважливішими проблемами 70-80% опитаного бізнесу [1]. Тож компанії мусили адаптуватися як до змін в країні, намагаючись забезпечити працівників всім необхідним для продовження роботи, так і корегувати маркетингові стратегії, щоб не втратити клієнтів. Відповідно до проведеного дослідження Всеукраїнської рекламної коаліції за підтримки дослідницької компанії Factum Group, 56% компаній зазначили, що дохід 2022 року в порівнянні з попереднім роком у середньому знизився на 33% і лише 14% стверджують, що дохід не впав, або збільшився. Доцільно також відзначити рівень планування компаній. Якщо до 2022 року період планування включав приблизно пару років, то під час повномасштабного вторгнення цей термін знизився: 74% опитуваних стверджують, що термін стратегічного планування скоротився у середньому «до 1 року», і лише 21% зауважили, що термін не змінився [2].

ЗМІСТ

Андрєян М. (науковий керівник Зайцева О.) ВПЛИВ ТРАНСФОРМАЦІЇ СПОЖИВЧОЇ ПОВЕДІНКИ НА ДІЯЛЬНІСТЬ ФІРМИ В ЕПОХУ ІНФОРМАТИЗАЦІЇ.....	3
Атаманчук О. ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ НЕМАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ.....	6
Балко В., Скорик О. ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ КУЛЬТУРНИХ РЕСУРСІВ.....	8
Баранов Г. МОНЕТАРНА ПОЛІТИКА ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ ЧАСІВ ПРАВЛІННЯ МАРГАРЕТ ТЕТЧЕР.....	9
Бережна Л. ВПРОВАДЖЕННЯ НОВОЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ФІНАНСОВОГО СЕКТОРУ – ЯК ОСНОВНИЙ ЕЛЕМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ.....	11
Березюк-Рибак І., Жураковський І. НАПРЯМИ РОЗВИТКУ КРЕАТИВНИХ ІНДУСТРИЙ В КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ	14
Бінусова М., Манн Р. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЕНЕРГЕТИЧНОЇ МОДЕРНІЗАЦІЇ БУДІВЕЛЬ.....	18
Болучевський О., Данилевський В. НАПРЯМИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ ГРОМАДСЬКОГО ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ.....	20
Бразілій Н. АВТОМАТИЗАЦІЯ БУХГАЛТЕРСЬКОГО ОБЛІКУ ЯК НАПРЯМ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ.....	22
Бринзей Б., Хльоупек Д. РОЗВИТОК ПІДПРИЄМНИЦТВА У СФЕРІ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ.....	25
Vaha K. (Supervisor Yahelska K.) THE INFLUENCE OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN INCREASING THE EFFICIENCY OF BUSINESS ENTITIES....	27
Гавриленко В., Чиж В. ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНИЙ СУПРОВІД АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ У ДОСЯГНЕННІ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ.....	30
Гайдамака А., Ільченко Н. ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ПРИВАБЛИВОСТІ ТЕРИТОРІЙ.....	33
Herasymenko D. (Supervisor Yahelska K.) PECULIARITIES OF THE DEVELOPMENT OF THE RESTAURANT BUSINESS DURING WAR AND POST-WAR TIMES.....	35
Головко Л. РЕАЛІЗАЦІЯ ЕКСПОРТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНИХ ВИКЛИКІВ.....	39
Гончаренко К., Скорик О. ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ПРОЦЕСАХ УПРАВЛІННЯ.....	42
Гуйван Д. (науковий керівник Зайцева О.) ПОВЕДІНКОВІ ОСОБЛИВОСТІ СПОЖИВАЧІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ.....	44
Гуріненко Ж., Ільченко Н. ЕНЕРГЕТИЧНІ ПЛАНИ ЯК ЗАПОРУКА ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ В ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ.....	47
Гусєва А. (Науковий керівник Василишина Л.) ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ І СТРАТЕГІЧНЕ МАРКЕТИНГОВЕ ПЛАНУВАННЯ.....	49

Даниленко О., Осика І. HR-АНАЛІТИКА ЯК ІНСТРУМЕНТ МОНІТОРИНГУ ТА ОЦІНКИ СОЦІАЛЬНО-ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ВЗАЄМОДІЇ КОМПАНІЇ ЗІ СТЕЙКХОЛДЕРАМИ.....	51
Дергалюк Б., Павленко А. ДОСЛІДЖЕННЯ ОБМЕЖЕНЬ У ЗАСТОСУВАННІ КРИПТОВАЛЮТ У СФЕРІ ПІДПРИЄМНИЦТВА.....	53
Zhukova V. (Supervisor Yuhelska K.) INFLUENCE MARKETING IN THE PROMOTION OF BRANDS ON THE UKRAINIAN MARKET.....	56
Загоруйко І. ПРОБЛЕМА ВИМІРЮВАННЯ ЗАГАЛЬНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ТА СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ.....	58
Zakharova O., Prokopenko O. HUMAN CAPITAL AS A DRIVER OF IMPROVING THE ECONOMY OF UKRAINE IN THE POST-WAR PERIOD.....	62
Зібарєва О., Василюшина Л. ВПЛИВ ВІЙНИ НА СТРАТЕГІЮ ТА ПЛАНУВАННЯ МАРКЕТИНГУ.....	65
Зубарєва Г. УПРАВЛІННЯ КАДРОВОЮ БЕЗПЕКОЮ БІЗНЕСУ	68
Капітанець С., Туржанський В. ПРІОРИТЕТИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ МИТНИМИ РИЗИКАМИ (CRMS) В ЄС.....	70
Кібець Є. (Науковий керівник: Кармазінова В.) СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ І СТАЛИЙ РОЗВИТОК.....	73
Коваленко М., Скорик О. ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК СПОСІБ СПРОЩЕННЯ ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ.....	76
Коваленко Н. ЦИФРОВІЗАЦІЯ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ ЯК НАПРЯМОК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ТУРИСТИЧНОЇ ІНДУСТРІЇ.....	78
Колесник В., Скорик О. РОЛЬ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ У ФІНАНСОВОМУ СЕКТОРІ.....	80
Кондратенко А. ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ, ЯК КЛЮЧ ДО ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ.....	82
Короїд Д., Зайцева О. ВПЛИВ ЗМІНИ СПОЖИВЧИХ ПРІОРИТЕТІВ НА РОЗВИТОК ПІДПРИЄМНИЦТВА ПІД ЧАС ВІЙНИ.....	85
Костенко А. (Науковий керівник: Котова М.) ЕЛЕКТРОННА КОМЕРЦІЯ ЯК НАПРЯМ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ.....	87
Кошельок Г., Батарейна О. СУЧАСНИЙ СТАН ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ.....	90
Кошельок Г., Кисличко К. СУТНІСТЬ ТА ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА.....	92
Кокша Д. (Науковий керівник: Коломієць Г.) НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ ТА СВІТІ.....	95
Крот Ю. ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ПІДПРИЄМСТВ.....	97
Кузнєцова Т. РОЛЬ БІЗНЕС-АНАЛІТИКИ В УДОСКОНАЛЕННІ ПРОЕКТНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ.....	99
Кулик М. РЕВЕНЮ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ ГОТЕЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА.....	100
Левченко В., Скорик О. ЛАУНЧПАДИ КРИПТОВАЛЮТ	103
Ленчук А., Марущин Ю. РОЛЬ ПРАЦІВНИКІВ ЦНАП (ЦЕНТРІВ ДІЯ) У ЗАОХОЧЕННІ ГРОМАДЯН КОРИСТУВАТИСЯ Е-ПОСЛУГАМИ.....	104

Наукове електронне видання

ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ

МАТЕРІАЛИ XXIV МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

20 жовтня 2023 року

В авторській редакції

Технічний редактор *К.В. Давиденко*

Гарн. Times New Roman. Обл.-вид. арк. 26,78. Зам. 18-208.

Черкаський державний технологічний університет
Свідоцтво про державну реєстрацію ДК № 896 від 16.04.2002 р.
бульвар Шевченка, 460, м. Черкаси, 18006.

Редакційно-видавничий відділ ЧДТУ red_vidav@chdtu.edu.ua