



BALTIC RESEARCH INSTITUTE OF TRANSFORMATION
ECONOMIC AREA PROBLEMS

Scientific and pedagogic internship

**“INNOVATIVE EDUCATIONAL TECHNOLOGIES:
EUROPEAN EXPERIENCE AND ITS APPLICATION
IN TRAINING IN ECONOMICS
AND MANAGEMENT”**

October 10 – November 20, 2022

Riga, Latvia
2022

UDC 33(4)(08)
In570

Internship organizing committee:

Meelis Kitsing, Professor, Dr. of Economics, Internship Program Manager, Centre for Free Economic Thought, Baltic Research Institute of Transformation Economic Area Problems (Latvia).

Kostiantyn Shaposhnykov, Professor, Dr. of Economics, Head of Black Sea Research Institute of Economy and Innovation (Ukraine).

Each author is responsible for content and formation of his/her materials.

The reference is mandatory in case of republishing or citation.

Innovative educational technologies: european experience and its application in training in economics and management: Scientific and pedagogic internship (October 10 – November 20, 2022., 2022. Riga, Latvia). Riga, Latvia: Baltija Publishing, 2022. 200 p.

ISBN 978-9934-26-265-4

Contents

Авраменко Н. Л. «ТОВАРНА НОМЕНКЛАТУРА ЗЕД» ЯК ОСВІТНІЙ КОМПОНЕНТ В РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ МИТНОЇ ПОЛІТИКИ	1
Андрусенко Н. В. ПРОБЛЕМИ ЕКСПОРТУ ОРГАНІЧНОЇ ПРОДУКЦІЇ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ.....	4
Балицька М. В. СУЧАСНІ ТРЕНДИ ПОВЕДІНКИ СПОЖИВАЧІВ НА СВІТОВОМУ РИНКУ ФІНАНСОВИХ ПОСЛУГ	7
Безкровний О. В., Дорошенко А. П. ФОРМУВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ ОСВІТНЬОЇ ТРАЄКТОРІЇ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ МАГІСТЕРСЬКОГО РІВНЯ.....	8
Бєлкін І. В. ХАРАКТЕРНІ АСПЕКТИ ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ МАЙБУТНЬОГО МАРКЕТИНГОВА.....	12
Білоус Я. Ю. АНТИКРИЗОВІ ЗАХОДИ В УПРАВЛІННІ ТЕРИТОРІАЛЬНИМИ ГРОМАДАМИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	15
Велієва В. О. ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	18
Гакова М. В. РОЛЬ МАРКЕТИНГУ ВІДНОСИН В СУЧАСНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ.....	21
Гапєєва О. М., Бикова А. Л. ОСВІТА ЯК ІНДИКАТОР СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ КРАЇНИ	24
Гіль Л. А. ПИТАННЯ НОРМАЛІЗАЦІЇ ПСИХОЛОГІЧНОГО СТАНУ ПРАЦІВНИКІВ	28
Гнатишин Л. Б. РОЛЬ ОБЛІКОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ ТА КАЛЬКУЛЮВАННЯ У ПРОЦЕСІ ЦІНОУТВОРЕННЯ ФЕРМЕРСЬКИХ ГОСПОДАРСТВ....	30
Голуб Н. О. ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ВИВЧЕННІ ОБЛІКОВИХ ДИСЦИПЛІН	33

Гребельник О. П., Сагайдак І. С., Чорна Т. М. ДОСВІД ВПРОВАДЖЕННЯ ДУАЛЬНОЇ ОСВІТИ В ДЕРЖАВНОМУ ПОДАТКОВОМУ УНІВЕРСИТЕТІ	36
Дербеньова Я. В. СУЧАСНІ ВИКЛИКИ АКАДЕМІЧНИЙ БІЗНЕС-ОСВІТИ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ	40
Деренська Я. М. ОЦІНКА РІВНЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ПРОЦЕСІВ УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТАМИ.....	42
Дикань В. Л. РОЗБУДОВА ІНДУСТРІАЛЬНИХ ПАРКІВ ЯК ОСНОВА ЕКОНОМІЧНОГО ВІДРОДЖЕННЯ УКРАЇНИ	45
Діденко А. В. СУЧАСНИЙ СТАН ТУРИСТИЧНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ	47
Дорогань-Писаренко Л. О., Дроботя Я. А. ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ОСВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ ВИКЛАДАННІ ДИСЦИПЛІНИ БАНКІВСЬКОГО ПРОФІЛЮ	49
Жалінська І. В. ОКРЕМІ АСПЕКТИ АНАЛІТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ.....	52
Жуков С. А. РОЗВИТОК БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ ВДОСКОНАЛЕННЯ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	55
Зарічна О. В. УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОМ – НОВІ ВИКЛИКИ.....	58
Зоря О. П., Зоря С. П. ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ ІНТЕРНЕТ-ПЛАТФОРМ УЧАСНИКАМИ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ	60
Іщенко Н. А. ФІНАНСОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВ: ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ	63
Kazakova N. A. UKRAINIAN ECONOMY DURING THE WAR	65
Каламан О. Б. ДЕТЕРМІНАНТИ ЕКОНОМІЧНИХ ЗМІН ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ	68

Капінус Л. В. ВИКОРИСТАННЯ МАРКЕТИНГОВИХ ОНЛАЙН-КОМУНІКАЦІЙ ДЛЯ ЗАЛУЧЕННЯ СПОЖИВАЧІВ ДО РОЗВИТКУ БРЕНДІВ.....	71
Колодяжна Т. В. СТРАТЕГІЧНА РЕСТРУКТУРИЗАЦІЯ КОМПАНІЇ ЯК УМОВА ЇЇ ОЗДОРОВЛЕННЯ	74
Кононова І. В. НАЦІОНАЛЬНІ ЕКОНОМІЧНІ ІНТЕРЕСИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	76
Кононова О. Є., Шпатакова О. Л. ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНА СПРОМОЖНІСТЬ БУДІВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ФАКТОРА НАЯВНОСТІ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ДЛЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАХОДІВ З ЕКОЛОГІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ	79
Логоша Р. В. СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАРКЕТОЛОГІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ.....	82
Максютенко І. Є. ПЕРСПЕКТИВИ ПІДПРИЄМНИЦТВА В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	84
Мейш А. В. ОРГАНІЗАЦІЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ ФОРМУВАННЯ ДОСТОВІРНОЇ ЗВІТНОСТІ ПРО РІВЕНЬ ПРИБУТКОВОСТІ ТА ПОПЕРЕДЖЕННЯ ЗБИТКОВОСТІ НА ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ.....	87
Мельничук О. П. СТРАТЕГІЧНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ МІЖНАРОДНОЇ КОМПАНІЇ	91
Метелиця В. М. УДОСКОНАЛЕННЯ ПОДАТКОВОЇ СИСТЕМИ МОНІТОРИНГУ КРИТЕРІЇВ ОЦІНКИ РИЗИКУ В УМОВАХ ПЕРСПЕКТИВИ ЧЛЕНСТВА УКРАЇНИ В ЄС.....	94
Міняйленко І. В. МЕТОДИКА СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ ПРОСТОРОВОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ РЕГІОНУ НА ЗАСАДАХ SMART-СПЕЦІАЛІЗАЦІЙ.....	97

Мороз С. В. СУТНІСТЬ ТА РОЛЬ ПІДПРИЄМНИЦТВА В ЕКОНОМІЧНОМУ РОЗВИТКУ КРАЇНИ	103
Морозова Є. П. МЕРЧАНДАЙЗИНГ В СКЛАДНИХ УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	106
Ніколаєнко Н. І. ДІЛОВИЙ ЕТИКЕТ МАРКЕТОЛОГА-ОРАТОРА – ЗАПОРУКА ВДАЛИХ МАРКЕТИНГОВИХ АКТИВНОСТЕЙ	108
Обруч Г. В. ЕТАПИ ТРАНСФОРМАЦІЇ СИСТЕМИ ЗБАЛАНСОВАНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ	111
Овчиннікова В. О. ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТА РОБОТИЗАЦІЇ БІЗНЕСУ	115
Омельчак Г. В. ПРОБЛЕМИ ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ВІЙНИ.....	117
Онищенко В. Є. ЗАСТОСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ОСВІТНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ ПІДГОТОВЦІ СТУДЕНТІВ-ОБЛІКОВЦІВ	119
Полозова Т. В. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА	122
Прокопишин О. С. ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТІВ ПІДПРИЄМСТВА.....	126
Риженко О. М. ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ	129
Розумей С. Б. ОСОБЛИВОСТІ ПОБУДОВИ ВОРОНКИ ПРОДАЖІВ ДЛЯ B2B ТА B2C СЕГМЕНТІВ РИНКУ	130
Рунчева Н. В., Бритвенко А. С. ІНДУСТРІЯ ГОСТИННОСТІ ЯК СИСТЕМА ЕКОНОМІЧНИХ ВІДНОСИН	134

Свічкарь Н. М. ІНТЕГРОВАНА ЗВІТНІСТЬ ЯК НОВА МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ БІЗНЕСОМ	137
Сєвідова І. О. ПИТАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РЕСУРСНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА.....	140
Скригун Н. П., Семененко К. Ю. НАТИВНА РЕКЛАМА ЯК ІНСТРУМЕНТ МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЙ	143
Snishchenko R. G. ECONOMIC SECURITY OF ENTERPRISES WITH COOPETITION.....	145
Соколов А. В. ПЕРЕДУМОВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ В ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС	148
Ставицький О. В. РОЗВИТОК ІНФОРМАТИКИ З НАПРЯМУ ЕКОНОМІТРИЧНИХ РОЗРАХУНКІВ	150
Тєшева Л. В. ВПЛИВ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ФОРМУВАННЯ БРЕНДУ КОМПАНІЇ	152
Titomir L. A. APART-HOTELS AS A CURRENT TREND IN THE DEVELOPMENT OF THE HOSPITALITY INDUSTRY IN UKRAINE.....	155
Хаврова К. С. ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК БІЗНЕСУ З ВИКОРИСТАННЯМ СИСТЕМИ КЛЮЧОВИХ ПОКАЗНИКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ	158
Хандій О. О. МОЖЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БАЗОВИХ ВИМОГ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ	161
Kharenko D. O. MANAGEMENT AND PROMOTION OF A GASTRONOMY BRAND OF THE TOURIST DESTINATION: A CASE STUDY ODESA (UKRAINE)	164
Чичуліна К. В. РЕФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ	166

Чміль Г. Л. ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ІНСТРУМЕНТІВ DIGITAL-МАРКЕТИНГУ В СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОЦЕСИ ДІЯЛЬНОСТІ ГОСПОДАРЮЮЧИХ СУБ'ЄКТІВ	168
Chunikhina T. S. BRAND MANAGEMENT: BUSINESS MANAGEMENT SYSTEM IN A CRISIS PERIOD	171
Шумкова О. В. ОПТИМІЗАЦІЯ ЕЛЕМЕНТІВ КОМПЛЕКСУ МАРКЕТИНГУ ПІД ЧАС НАДАННЯ ПОСЛУГ	174
Шумлянська Н. В. ВПЛИВ DIGITAL-СУБКУЛЬТУР НА РОЗВИТОК СУЧАСНОГО МАРКЕТИНГУ В ТУРИЗМІ	177
Юрків Р. Р. ІНСТРУМЕНТИ БЮДЖЕТНО-ПОДАТКОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	179
Юхновська Ю. О. НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ	182
Ядуга С. Й. ДЕФІНІЦІЙНЕ ПОЗИЦІОНУВАННЯ ЛОГІСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ	184
Кичко І. І. РИЗИКИ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ ЗАЙНЯТОСТІ ТА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ	187

Овчиннікова В. О.

д.е.н., професор,

*професор кафедри економіки та управління
виробничим і комерційним бізнесом*

Українського державного університету залізничного транспорту

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТА РОБОТИЗАЦІЇ БІЗНЕСУ

Постійні швидкісні зміни сучасного бізнес-ландшафту в Україні та у світі, масштабна цифровізація, роботизація, глобалізація та нескінченне впровадження інновації кардинального характеру висувають принципово нові вимоги до професіоналізму, мобільності, компетенцій менеджера (керівника, лідера), визначають зміни типу праці і взаємовідносин між роботодавцем та співробітниками нового типу. Все це трансформується в нові цілі, завдання та методи забезпечення інноваційного розвитку людських ресурсів.

Отже у сучасному світі, коли відбувається бурхливий розвиток та впровадження всіляких нововведень і технологій у бізнес-процеси, інноваційний потенціал людських ресурсів в організації визначається рівнем його інноваційної активності, сприйнятливості, професійної компетентності, готовності адаптуватися до ситуацій невизначеності, розвитком інтелекту (IQ, EQ, VQ), креативними і рефлексивними здібностями, мотивацією розвитку та відповідною системою цінностей. Більшість сучасних дослідників [1; 2] акцентують увагу на той факт, що сутнісними проявами інноваційного потенціалу людських ресурсів в організації є:

- допитливість, здатність приймати відповідальність, творчий початок і прагнення новизні;
- інноваційна поведінка, що містить дослідження можливостей (пошук способів поліпшення існуючих процесів, погляд на поточні процеси або продукти під незвичним кутом зору, з незвичного боку); генерацію ідей (створення нових рішень наявних проблем), просування (пошук підтримки, формування коаліцій, ведення переговорів, переконання та вплив на інших людей) та практичне застосування (розробка нових продуктів або робочих процесів, їх тестування);
- сенсожиттєві та ціннісні орієнтації особистості, пов'язані з переживаннями нового досвіду та проблемних ситуацій на різних рівнях взаємодії;
- інноваційна професійна поведінка, яка пов'язана з ініціацією та цілеспрямованим впровадженням нових та корисних професійних ідей, процесів, продуктів або процедур.

Для ефективного управління інноваційним розвитком людських ресурсів в організації необхідно зважити на той факт, що такого роду діяльність є основною рушійною силою життєздатності організації в новому конкурентному середовищі. Процес розвитку інноваційного потенціалу працівників має стати складовою всього, що виконується в організації в даному напрямку (спосіб життя, мислення і, як результат – поведінки співробітника). Можливість розвитку інноваційного потенціалу співробітника безпосередньо пов'язана з такими якостями особистості, як когнітивна мобільність,

творчість, ініціатива, пошук інноваційних ідей та їх реалізації. Вельми важливим є відношення керівників до створення сприятливих умов в організації з метою розвитку інноваційного потенціалу співробітників. Перетворення відділів з управління персоналом на HR-служби та департаменти, що сприятиме забезпеченню формування інноваційного клімату в організації, де кожен працівник відчує турботу та підтримку, необхідність постійного розвитку у професійному та особистісному плані. Мета сучасних HR-служб полягає у розробці стратегії та програм розвитку інноваційного потенціалу людських ресурсів організації. Розроблені відповідні програми мають відповідати сучасним вимогам, враховувати існуючі умови реалізації, а також містити перелік необхідного забезпечення та виконуватись послідовно відповідно до встановлених пріоритетів.

Програми розвитку інноваційного потенціалу для різних організацій істотно відрізнятимуться. На особливості їх побудови та реалізації впливатимуть такі фактори, як: розмір організації, її територіальне розташування та чисельність персоналу; фінансовий стан та фінансові можливості; особливості продукції; форма власності; умови праці; вік організації; сформовані традиції та тип організаційної культури; стан соціального середовища та інше.

Для успішної реалізації такого роду програми дуже важливим є створення прозорого середовища, в якому результати роботи конкретного співробітника корелювалися б, з результатами праці всього колективу, коли людина буде відчувати відповідальність та задоволення від якісно виконаної роботи. Під час реалізації програми розвитку інноваційного потенціалу людських ресурсів необхідно дотримуватися таких вимог як: контроль програми вищим щаблем керівництва; моральне налаштування співробітників на виконання програми; фінансове забезпечення програми; повна поінформованість колективу; гідна оплата праці.

Слід розуміти, що програма повинна відповідати стратегії розвитку персоналу, загальнокорпоративній стратегії, та персональним запитам співробітників. Програми слід формувати залежно від особливостей реалізації управлінських функцій працівника (керівник середньої ланки, резерв кадрів тощо).

Важливим етапом розробки програм розвитку інноваційного потенціалу співробітника є відбір інструментів для проведення оцінки. До дієвих методів оцінки інноваційного потенціалу співробітника можна віднести: тестування та анкетування щодо креативності, стану дивергентного мислення, відкритого мислення, рівня емоційного стану інтелекту (EQ), коефіцієнту життєвої енергії (VQ); проведення різного роду інтерв'ю (інтерв'ю щодо наявності компетенцій, стрес-інтерв'ю та ін.); оцінювання за індикаторами у процесі ділової гри, а також заповнення різного роду профілів та ін.

Так, наприклад, у комплексному дослідженні з розробки багаторівневої моделі інноваційного потенціалу робітника [3], автором пропонується вивчати професійні інноваційні установки, перелік інноваційних дій, стереотипи діяльності, інноваційний досвід (шкала контекстно-специфічної інновативності (DSI)), управління змінами (MDQ) та ін.

Отже, сучасне інформаційне поле в даній сфері є досить розвинутим та надає можливості HR-менеджерам щодо використання існуючих діагностичних інструментів або їх модифікації. Головне, щоб діагностика здійснювалася не заради самої діагностики, а для формування даних та вивчення особливостей розвитку інноваційного потенціалу співробітника у динаміці. Інструментами розвитку інноваційного потенціалу співробітників можуть бути відомі та зарекомендовані себе в корпоративному навчанні інтенсивні технології: бізнес-студія, бізнес-тренінг, зворотній зв'язок, кейс-технологія, коучинг, наставництво, індивідуальні плани розвитку, тощо. До цифрових моделей розвитку інноваційного потенціалу людських ресурсів в організації доцільно віднести перевернуте навчання, мікронавчання, гейміфікацію, застосування інтелектуальних помічників, віртуальної та доповненої реальності (VR/AR технології) та ін. Таким чином, розвиток інноваційного потенціалу людських ресурсів в організації є обов'язковою функцією HR-менеджменту для підтримки професійної компетентності та працездатності персоналу в сучасному інноваційному, цифровізованому та роботизованому світі бізнесу, де домінує невизначеність, низька передбачуваність, високий ступінь новизни та технологічності.

Література:

1. Інноваційні засади управління людськими ресурсами: можливості, виклики, пріоритети досягнення соціально-економічної безпеки : колективна монографія / за наук. редакцією д.е.н., професора Міщук Г.Ю. Рівне : НУВГП, 2020. 408 с.
2. Полянська А.С., Мажак А.П. Дорожня карта формування компетенцій сучасного менеджера. *Молодий вчений*. 2018. № 5(57). С. 310–316.
3. Вострякова В.Ю. Розвиток інноваційного потенціалу підприємства: дис... канд. екон. наук: 08.00.04. Київ, 2016. 235 с. URL: https://kneu.edu.ua/userfiles/d-26.006.03/2016/Diss_Vostriakova.pdf.

Омельчак Г. В.

*старший викладач кафедри менеджменту та туризму
Комунального закладу вищої освіти
«Хортицька національна навчально-реабілітаційна академія»
Запорізької обласної ради*

ПРОБЛЕМИ ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ ПІД ЧАС ВІЙНИ

За час незалежності України з 1991 року український бізнес проходив багато випробувань: внутрішні економічні, фінансові, політичні кризи, проходив важкий період світової фінансової кризи, намагався адаптуватися до пандемії Covid-19. У кінці лютого 2022 року РФ розпочала широкомасштабне вторгнення в Україну. Війна – найбільше випробування для бізнесу та підприємництва.

Український бізнес з початку повномасштабного вторгнення РФ в Україну зазнав величезних збитків та руйнувань. Війна вплинула і на можливість бізнесу повноцінно функціонувати. Станом на жовтень 49,4% підприємств