



Чернівецький торговельно-
економічний інститут
Державного торговельно-
економічного університету

ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНІ, СОЦІАЛЬНІ ТА ПРАВОВІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ: ЗАГРОЗИ ТА ВИКЛИКИ

Міжнародна науково-
практична конференція

24.05.2024

м. Чернівці



Міністерство освіти і науки України
Чернівецька обласна військова адміністрація
Чернівецька обласна рада
Чернівецька міська рада
Державний торговельно-економічний університет
Чернівецький торговельно-економічний інститут ДТЕУ
Громадська організація «Інститут сучасних інформаційних досліджень»
Університет ім. Штефана чел Маре (м. Сучава, Румунія)
Вища школа економіки та менеджменту державного
управління (м. Братислава, Словаччина)
Університет ARTIFEX (м. Бухарест, Румунія)
Університет менеджменту безпеки (м. Кошице, Словаччина)
Університет Трансмонтани і Верхнього Дору (м. Віла-Реал, Португалія)
Лодзинський університет (м. Лодзь, Польща)

ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНІ, СОЦІАЛЬНІ ТА ПРАВОВІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ: ЗАГРОЗИ ТА ВИКЛИКИ

**МАТЕРІАЛИ МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ**

**24 травня 2024 року
м. Чернівці (Україна)**

Чернівці
Мехногрунк

2024

Кифяк Олександр, Кифяк Василь ТРАНСКОРДОННА СПІВПРАЦЯ – ШЛЯХ ДО ПІДВИЩЕННЯ РЕЗИЛІЄНТНОСТІ ЕКОНОМІКИ ПРИКОРДОННОГО РЕГІОНУ В УМОВАХ ВІЙНИ	261
Рошко Наталія, Калинович Андрій ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ СУБ'ЄКТАМИ ГОСПОДАРЮВАННЯ ПІД ЧАС ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ	264
Урсакій Юлія РОЛЬ КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ В ПІДВИЩЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	268
Хитрова Ольга МІЖНАРОДНІ ТЕНДЕНЦІЇ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ	271
Чаплінський Юрій ЦИФРОВИЙ МАРКЕТИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ МАРКЕТИНГОВИХ КОМУНІКАЦІЙ ПІДПРИЄМСТВА	275
Чичун Валентина УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ – НЕОБХІДНА УМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА	278
Шимко Алла КОБРЕНДИНГ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ УКРАЇНСЬКИХ БРЕНДІВ	282

*СЕКЦІЯ IV. Інформаційна та економічна безпека
розвитку регіонів*

Joukes Veronika, Gonçalves Hermínia, Pirra António ERASMUS+ PROJECT LEARNVIL AS DRIVING FORCE FOR LOCAL DEVELOPMENT IN THE RURAL VILLAGE VILA MARIM (PORTUGAL)	286
Senfeng Zheng, Koblianska Inna SUCCESSFUL BUSINESS STRATEGIES IN THE TIME OF DIGITAL TRANSFORMATION	290
Біленчук Петро, Малій Микола СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ СТРАТЕГІЇ ПРОТИДІЇ КІБЕРЗАГРОЗАМ У СУЧАСНОМУ ЕЛЕКТРОННОМУ СВІТІ: РЕГІОНАЛЬНИЙ ТА СВІТОВИЙ РІВЕНЬ	293
Витоптова Вікторія АГРОПРОМИСЛОВИЙ КОМПЛЕКС УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ: ПРОБЛЕМИ І ВИКЛИКИ	296

management and employees. Each business has its unique characteristics and must independently adapt to new conditions, utilizing available resources and opportunities. Through resilience, flexibility, and creativity, businesses can not only survive but also emerge stronger and more competitive after the war.

Юлія Урсакий, к.е.н., доцент,
Чернівецький торговельно-економічний інститут ДТЕУ,
м. Чернівці

РОЛЬ КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ В ПІДВИЩЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Незважаючи на період, в якому ми живемо (широкомасштабне військове вторгнення росії на територію України) та всі негативні його наслідки, розвиток світових технологічних змін потребує реакції і на внутрішньому ринку. Саме швидкі темпи технологічних інновацій і перехід до економіки із «низьким вмістом вуглецю» викликають глибокі зміни на ринку праці. Останні досягнення в сфері штучного інтелекту розширюють діапазон завдань, які піддаються автоматизації, що викликає припущення та занепокоєння серед працівників щодо втрати роботи.

Компанії процвітають завдяки досягненню та підтримці конкурентоспроможності через бурхливе бізнес-середовище, яке швидко змінюється. Дослідження М. Рожман, П. Томінц та Т. Штрукель показує, що можливо підвищити конкурентоспроможність організацій, за рахунок формування екосистеми стратегічного управління талантами та екосистеми стратегічного гнучкого управління [1, с. 373].

Екосистеми стратегічного управління талантами передбачають розвиток потенціалу та формування конкурентних переваг персоналу. Конкурентні переваги персоналу визначаються комплексом внутрішніх і зовнішніх факторів, які дозволяють працівникам максимально реалізувати свій творчий потенціал. До таких чинників, зокрема, належать:

- спадкові конкурентні переваги: здібності; темперамент; статура;
- набуті конкурентні переваги: професійні навички; спілкування; вміння дружити; підхід до роботи; природа; цілеспрямованість [2; 3].

Розвиток та підвищення кваліфікації персоналу є важливою ланкою якісного функціонування кожного підприємства, адже сприяє зростанню кваліфікації, удосконаленню умінь і знань, підвищенню інтелектуального, духовного та професійного рівня, що в свою чергу сприяє підвищенню конкурентоспроможності працівника на ринку праці.

Кваліфікований персонал є важливим елементом конкурентоспроможності підприємства. Проте проблема полягає в тому, що значна кількість робочих місць, які існують сьогодні, навряд чи існуватимуть у майбутньому, тому створення майбутньої робочої сили має включати не лише залучення, набір та розвиток нових необхідних талантів, але й перекваліфікацію нинішніх працівників за допомогою навчальних програм [3, с. 26]. Ефективне корпоративне навчання є важливим з таких причин [4]:

1. Підвищення продуктивності. Корпоративне навчання дає працівникам необхідні навички та знання. Завдяки цьому вони можуть ефективно та результативно виконувати свої завдання.

2. Підвищений моральний дух співробітників. Інвестиції в розвиток співробітників вказують на прихильність організації своїм співробітникам – виховання почуття цінності та вдячності.

3. Сприяння інноваціям. Корпоративне навчання розвиває культуру інновацій, заохочуючи співробітників мислити творчо, сприймати нові ідеї та адаптуватися до мінливих обставин.

4. Зниження ризику. Корпоративне навчання також є важливим для того, щоб співробітники були добре обізнані та дотримувалися політики компанії, галузевих норм і стандартів безпеки. Це має вирішальне значення для зменшення ризиків, пов'язаних із недотриманням вимог, юридичною відповідальністю, фінансовими штрафами та репутаційною шкодою.

5. Залучення та утримання найкращих талантів. Організації, які інвестують у розвиток співробітників, підвищують свою привабливість для найкращих талантів. Програми навчання демонструють прихильність до росту співробітників і кар'єрного зростання, що робить організацію більш привабливою для потенційних нових працівників [5].

Список використаних джерел:

1. Rožman M., Tominc P., Štrukelj T. (2023). Competitiveness Through Development of Strategic Talent Management and Agile Management Ecosystems. *Glob J Flex Syst Manag.* 24: 373-393.

2. Урсакий Ю.А. Управління мотивацією на засадах якості життя як засіб підвищення конкурентоспроможності підприємства. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки.* 2013. Вип. № 12 (4). С. 101-106.

3. Leshchynskiy V. (2021). Personnel innovations as a factor in increasing the competitiveness of the enterprise. *Ways to Improve Construction Efficiency.* 2(47) : 25-32.

4. Kapadia V. The Role of an LMS in Corporate Training. Gyrus. 2023. URL: <https://www.gyrus.com/role-of-an-lms-in-corporate-training> (дата звернення: 18.11.2023).

5. Haan K. Best Learning Management Systems (LMS) Of 2023. Forbes. 2023. URL: <https://www.forbes.com/advisor/business/best-learning-management-systems/> (дата звернення: 18.11.2023).

Yuliia Ursakii, PhD of Economic Sciences, Associate Professor,
Chernivtsi Institute of Trade and Economics of SUTE, Chernivtsi

THE ROLE OF CORPORATE TRAINING IN INCREASING COMPETITIVENESS OF THE ENTERPRISE

The purpose of the article is to determine the specifics of using LMS systems in personnel training for further use in training programs of enterprises. The goals of the article are defined: characterize staff training as a factor in the company's competitiveness on the market and as an employer and to investigate the peculiarities of LMS-systems of personnel training.

In the course of the research, there were used general scientific theoretical methods: system analysis in the part of studying the features of LMS as a system, deduction when determining the features of its application; generalization when forming conclusions about the conducted research. In addition, to visualize the results, a graphic method was used to highlight the relationship between the competitiveness of the staff and the competitiveness of the enterprise.