

В. В. Даценко,
к. е. н., доцент, академік Академії політико-правових наук України,
Університет митної справи та фінансів
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4670-6848>
А. А. Караянц,
аспірант, Університет митної справи та фінансів
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-2693-951X>

DOI: 10.32702/2306-6814.2024.18.94

ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ПІДПРИЄМСТВА У ПІСЛЯВОЄННИЙ ПЕРІОД ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

V. Datsenko,
Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Academician of the Academy of Political and Legal Sciences of Ukraine,
University of Customs and Finance
A. Karaianc,
Postgraduate student, University of Customs and Finance

FORMATION OF THE ECONOMIC BEHAVIOR OF ENTERPRISES IN THE POST-WAR PERIOD OF THE ECONOMY OF UKRAINE

Метою статті є обґрунтування рекомендацій щодо формування економічної поведінки підприємства у післявоєнний період. Для досягнення поставленої мети в роботі уточнено сутність економічної поведінки підприємства. Досліджено основні виклики, з якими стикаються українські підприємства у післявоєнний період, включаючи інфраструктурні руйнування, кадрові проблеми та фінансові труднощі. Визначено можливості для розвитку та відновлення підприємств у нових економічних умовах.

Розглянуто інноваційні підходи та стратегії, які можуть допомогти підприємствам залишатися конкурентоспроможними та підвищити ефективність у післявоєнний період. Визначено роль партнерств, кооперації та соціальної відповідальності у формуванні стійкої економічної поведінки.

Проаналізовано вплив зовнішніх факторів, таких як міжнародні інвестиції, державні програми підтримки бізнесу та зміни у глобальній економіці, на розвиток підприємств в Україні. Охарактеризовано роль державної політики та регулювання у підтримці економічного відновлення підприємств. Запропоновані практичні рекомендації для підприємств щодо адаптації до нових економічних умов, впровадження інновацій та підвищення гнучкості в управлінні. Визначено ключові фактори успіху для підприємств у післявоєнний період на основі кращих практик та успішних прикладів.

The purpose of the article is to substantiate the recommendations regarding the formation of the economic behavior of the enterprise in the post-war period. In order to achieve the set goal, the essence of the economic behavior of the enterprise is specified in the work. The main challenges faced by Ukrainian enterprises in the post-war period, including infrastructural destruction, personnel problems, and financial difficulties, have been studied. Possibilities for the development and recovery of enterprises in new economic conditions have been identified.

Innovative approaches and strategies that can help enterprises remain competitive and improve efficiency in the post-war period are considered. The role of partnerships, cooperation and social responsibility in the formation of sustainable economic behavior is determined. To analyze the influence of external factors, such as international investments, state business support programs and changes in the global economy, on the development of enterprises in Ukraine. The role of state policy and regulation in supporting the economic recovery of enterprises is characterized. Proposed practical recommendations for enterprises on adaptation to new economic conditions, implementation of innovations and increased flexibility in management. Key success factors for enterprises in the post-war period are determined based on best practices and successful examples.

The principles of the formation of a positive international image have been determined, giving reasons to count on the perception of Ukraine by the world community as a partner rather than just a recipient of financial aid. Prompt identification of the destructive influence of the aggressor country is one of the most urgent tasks for the humanitarian and defense spheres. It is urgently necessary to prevent its shadow influence on economic policy, remove representatives of unfriendly countries from the supervisory boards of high-tech and defense enterprises, and prevent the privatization of domestic enterprises by citizens of such states. In any scenario, after the de-occupation of the territories, it is important to exclude the possibility of a negative impact on their inhabitants by the aggressor country. It should be expected that the latter will try to preserve its previous influence, connections and in every possible way stimulate the dissatisfaction of the population with the current government.

Ключові слова: підприємство, економічна поведінка, інфраструктура, кадрова політика, стратегії, інновації, партнерство, соціальна відповідальність.

Key words: enterprise, economic behavior, infrastructure, personnel policy, strategies, innovations, partnership, social responsibility.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Післявоєнний період є особливо складним і критичним для відновлення економіки будь-якої країни. Військові конфлікти спричиняють значні руйнування інфраструктури, призводять до втрат людського капіталу та знищення матеріальних ресурсів. У таких умовах підприємства стикаються з численними викликами, які потребують розробки та впровадження нових підходів до ведення бізнесу та економічної поведінки. Основні аспекти проблеми: руйнування інфраструктури (транспортних мереж, енергетичних об'єктів, комунальних послуг та виробничих потужностей створюють значні перешкоди для нормального функціонування підприємств); кадрові втрати та реінтеграція (втрата кваліфікованих працівників через міграцію, загибель або участь у бойових діях створює дефіцит робочої сили; повернення ветеранів та їх інтеграція у цивільне життя та економіку потребує спеціальних програм підтримки та перекваліфікації); фінансові обмеження (післявоєнна економіка стикається з браком фінансових ресурсів, зниженням інвестиційної привабливості та збільшенням державного боргу; підприємства змушені шукати нові джерела фінансування та ефективно розподіляти наявні ресурси; зміни в попиті та пропозиції); регуляторні та політичні фактори (нестабільність політичної ситуації та зміни в законодавстві можуть створювати додаткові ризики для підприємств; підтримка з боку держави у вигляді стимулюючих програм, субсидій та пільг є критично важливою для відновлення економічної активності). Метою даної статті є аналіз та визначення ефективних стратегій економічної поведінки підприємств у післявоєнний період, які сприятимуть відновленню та стабільному розвитку економіки України. Стаття також прагне надати практичні рекомендації щодо подолання викликів та використання можливостей, що виникають у післявоєнний період.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Питанням формування економічної поведінки підприємства присвячено чимало наукових публікацій. Баранюк І. [1] автор численних праць з економічної теорії та розвитку підприємств у післявоєнний період; Пасхавер О. [2] активно займається дослідженням трансформаційної економіки, зокрема в післявоєнний

період; Макарова О. [3] автор праць з питань економічного розвитку та відновлення після конфліктів; Власюк В. [4] досліджує питання макроекономічної стабілізації та розвитку підприємств в умовах кризи і післявоєнного періоду; Меліхова Т. [5] автор досліджень з управління підприємствами у складних економічних умовах тощо.

Науковцями сформовано теоретико-методологічне підґрунтя формування економічної поведінки підприємств і забезпечення державної економічної безпеки. Однак, незважаючи на важливі напрацювання, необхідні подальші системні дослідження у сфері комплексного оцінювання економічної поведінки підприємств у післявоєнний період економіки України.

ПОСТАНОВА ЗАВДАННЯ

Для досягнення поставленої мети в роботі вирішено наступні завдання:

- уточнено поняття економічної поведінки підприємств в системі забезпечення національної економічної безпеки держави;
- визначено основні загрози та пріоритети розвитку потенціалу підприємств в післявоєнний період в Україні.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ З ПОВНИМ ОБґРУНТУВАННЯМ ОТРИМАНИХ НАУКОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

Повоєнний період — це складний і критичний час для відновлення економіки будь-якої країни. Україна, як і багато інших країн, стикається з багатьма викликами в цьому процесі. Відбудова інфраструктури, реабілітація військовослужбовців, залучення інвестицій та модернізація підприємств — все це вимагає ефективних економічних дій з боку бізнесу.

Повоєнні виклики:

1. Руйнування інфраструктури: значні пошкодження інфраструктури вимагають величезних ресурсів для відновлення і впливають на можливості та стратегії підприємств.

2. Кадрові проблеми: втрата кваліфікованих кадрів та необхідність реінтеграції ветеранів у цивільну економіку.

3. Зміни у попиті та пропозиції: відновлення економічних зв'язків, зміна споживчих уподобань та потреб.

4. Фінансові труднощі: брак фінансових ресурсів та необхідність залучення інвестицій.

В умовах визначених ризиків доцільно розглянути наступні стратегії економічних дій підприємств:

1. Інновації та модернізація: впровадження нових технологій та модернізація виробничих процесів допомагають компаніям залишатися конкурентоспроможними та підвищувати ефективність.

2. Партнерство та співпраця: співпраця з іншими підприємствами, як національними, так і міжнародними, сприяє обміну досвідом та ресурсами.

3. Соціальна відповідальність: важливо враховувати соціальні аспекти бізнесу, включаючи підтримку ветеранів та інших постраждалих груп.

4. Гнучкість та адаптивність: здатність швидко пристосовуватися до змін у зовнішньому середовищі, бути гнучким у прийнятті рішень та впроваджувати нові стратегії.

5. Залучення інвестицій: активне залучення внутрішніх та зовнішніх інвестицій, участь у державних програмах підтримки бізнесу.

Дослідження досвіду європейських країн і адаптація його до українських реалій дозволяє сформулювати приклади успішних стратегій:

1. Аграрний сектор: відродження та розвитку сільського господарства, впровадження сучасних агротехнологій.

2. IT-сектор: активна участь у глобальному ринку інформаційних технологій, створення стартапів та інноваційних центрів.

3. Інфраструктурні проекти: участь у відновленні транспортної та енергетичної інфраструктури країни.

Дані стратегії дозволяють сформулювати моделі поведінки. Під моделлю розуміють представлення організації у вигляді системних характеристик, взаємозв'язків і структурно-функціональних параметрів, необхідних для досягнення її цілей.

Найпоширенішими моделями, що використовуються для вирішення управлінських проблем, є теорія ігор, теорія масового обслуговування, управління запасами, лінійне програмування, імітаційне моделювання та економічний аналіз.

В теорії організації розрізняють чотири типи моделей організації як об'єкта управління [1].

Перша модель — механістична модель організації. Її теоретичною основою є положення школи наукового управління. Ф. Тейлор, засновник цього наукового напрямку, розглядав ефективність з точки зору елементів часу та руху. Поділ роботи на автономні і повністю програмовані елементи з подальшим їх оптимальним складанням в єдине ціле є, згідно з цією теорією, необхідною умовою формування продуктивної організації. Інший представник цього теоретичного напрямку М. Вебер, який висунув і обґрунтував положення про те, що найефективнішою формою людської організації є раціональна бюрократія. Підприємство — це механізм, який являє собою поєднання основних факторів виробництва — засобів виробництва, робочої сили, сировини і матеріалів.

Механістична модель організації (також відома як модель раціональної бюрократії) може встановити технічні та економічні зв'язки і залежності між різними факторами виробництва.

Друга модель — це комунальна організація. Ця модель базується на визначенні організації як команди, сформованої за принципом розподілу праці. Її розвиток відноситься до 1930-х років і пов'язаний з іменами таких відомих вчених, як Е. Мейо, Д. Мак-Грегор, К. Бернارد і Ф. Селзнік, які заклали основи теорії людських відносин і науки про поведінку. У нашій країні ідею наукового управління групами працівників на соціалістичних підприємствах розвивали А.К. Гастев, О.А. Ярманський, М.А. Вітке тощо [2].

Ця організаційна модель побудована на основі теорії про те, що найважливішим фактором продуктивності на підприємстві є люди як соціальні суб'єкти. Тому елементи цієї моделі включають такі фактори, як увага до працівників, мотивація працівників, комунікація, лояльність та участь у прийнятті рішень. Особлива увага приділяється стилю управління та його впливу на продуктивність і задоволеність працівників.

Як і в механістичній моделі, система управління тут також зосереджена на аналізі внутрішніх факторів та умов функціонування організації. Тому обидві моделі можна охарактеризувати як "закриті".

Третя модель — системна модель. У цій моделі підприємство представляється як складна ієрархічна система, яка тісно взаємодіє з навколишнім середовищем. Вона базується на загальній теорії систем (за кордоном основними представниками є А. Чандлер, П. Лоренс і Д. Порш; у країнах СНД цими питаннями займався І.В. Блауберг, Е.Г. Юдін та інші). Основна ідея полягає у визнанні взаємозв'язку і взаємозалежності елементів, підсистем і системи в цілому із зовнішнім середовищем. Згідно з цими теоретичними положеннями, організація розглядається в єдності її складових частин, які нерозривно пов'язані із зовнішнім світом [3].

Четверта модель — модель групи зацікавлених сторін. Ця модель представляє підприємство як громадську організацію, в якій зацікавлені різні групи всередині і зовні підприємства. Цілі компанії інтерпретуються не з точки зору виробництва і продажу будь-якої продукції та отримання прибутку, а з точки зору задоволення різних потреб груп, пов'язаних з компанією, таких як споживачі, постачальники, конкуренти, інвестори та суспільство в цілому. В основі цієї моделі (яка розробляється з 1980-х років) лежить теоретична концепція груп зацікавлених сторін, згідно з якою організація повинна враховувати різні інтереси своїх партнерів. Досягнення певних цілей організації обмежується вимогою досягнення інших цілей на прийнятному рівні.

Розробником теоретичних основ концепції управління трудовими ресурсами є Ф.У. Тейлор. Тейлор. При створенні концепції він виходив з того, що економічна ефективність господарської діяльності підприємства визначається насамперед рівнем індивідуальної продуктивності праці працівників, безпосередньо зайнятих у виробництві матеріальних цінностей (звідси і характер цієї концепції як "поведінкової моделі організації") [4].

На думку Тейлора, найважливішою особливістю індивідуальної системи управління працею є її яскраво

виражена орієнтація на "робінзонадизацію" трудової поведінки виконавців. Іншими словами, це свідомо спроба розглядати людину, яка працює з роботою, як суб'єкта, ізольованого від виробничого та соціального середовища [4].

Модель менеджменту А. Файоля був одним з перших, хто припустив, що не лише фізичні зусилля робітників, а насамперед організаційна поведінка менеджерів є вирішальним фактором для досягнення бажаних економічних результатів у контексті колективної праці. Визнання того, що поведінка менеджерів є найважливішим виробничим ресурсом, є важливим проривом в організаційній теорії, і заслуга в цьому по праву належить А. Файолю.

Модель організаційної взаємодії Файоля базується на трьох основних припущеннях:

- робочі завдання на підприємстві можна розділити на шість однорідних завдань або функцій: технічні, комерційні, фінансові, страхові, бухгалтерські та адміністративні операції;

- органічно зумовлені функції на підприємстві набувають характеру критичних елементів або "функціональних вимог";

- функція управління — це сукупність завершених циклічних управлінських дій, кожна з яких складається з низки послідовних переходів, що в сукупності здійснюють цілеспрямований вплив на обраний для управління об'єкт. До таких переходів належать передбачення, організація, розпорядництво, координація та контроль. [5]

Модель організаційного управління, заснована на теорії статистичного управління процесами. Згідно з Демінгом, філософія процесного управління полягає в тому, щоб організувати управлінські завдання відповідно до (демінгівських) принципів управління, протистояти "смертельним хворобам", притаманним деяким стилям управління, і долати перешкоди на шляху успішного застосування вчення Демінга.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Формування економічної поведінки підприємств у післявоєнний період економіки України є багатограним і складним процесом, що вимагає від підприємств інноваційного підходу, гнучкості та соціальної відповідальності. Успішна адаптація до нових умов може забезпечити стійкий розвиток та процвітання української економіки.

Опис сучасного підприємства як складної соціо-економічної системи, що в основі своїй ґрунтується на закономірностях певного набору прогнозованих дій, може бути здійсненим у координатах висвітлення окремих типів моделей поведінки підприємства. Унікальний характер розвитку вітчизняних підприємств (за період ринкових трансформацій в Україні впродовж 1990-2007 рр.) перш за все обумовлювався окремим типом економічної поведінки. Результати діагностики свідчать, що відмінності та альтернативи щодо ефективності функціонування підприємств в минулому та відповідні перспективи у подальшому розвитку є більш ніж значними.

Основу вищезазначених типів поведінки складає цілий комплекс факторів економічного, організаційно-

го, культурно-етичного змісту, унікальних для кожного підприємства. Прикладне значення даних результатів полягає у можливості використання методологічного і методичного змісту категорії "економічна поведінка підприємства" при формуванні більш ефективної мікро-економічної політики і стратегій розвитку репрезентативного підприємства, пристосуванні реальних можливостей підприємства до умов середовища функціонування, формування управлінської моделі активного цілеспрямованого впливу діяльності підприємства на ринок з огляду на оцінювання потенційних можливостей підприємства та ризикованості його дій.

Література:

1. Вівчар О.І. Методологія економічної безпеки підприємства на основі застосування проєктного підходу у фокусі сучасних викликів: нормативноправові засади. *Economic synergy*. 2021. Iss. 1. С. 38—43.
2. Галушка З.І., Поченчук Г.М. Економіка: теорія і практика. Підручник. Чернівці: Чернів. нац. ун-т. 2020. 232 с.
3. Пархоменко Н. О. Тенденції інноваційного розвитку міжнародних і вітчизняних бізнес-систем у глобальному бізнес-середовищі. *Бізнес Інформ*. 2021. № 5. С. 64—73. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-5-64-73>
4. Подлесна В. Г. Воєнно-економічні аспекти циклічних криз світової економіки: матеріали міжнар. наук. конф., м. Київ, 2 листопада 2023 р. Київ, 2023. С. 93—96.
5. Власюк В. Макроекономічна стабілізація та розвиток підприємств в умовах післявоєнного періоду // *Економічний часопис*, 2021.
6. Вища освіта в Україні. URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/management/15322/>

References:

1. Vivchar, O.I. (2021), "Methodology of the economic security of the enterprise based on the application of the project approach in the focus of modern challenges: normative and legal foundations", *Economic synergy*, vol. 1, pp. 38-43.
2. Halushka, Z.I. and Pochenchuk, H.M. (2020), *Ekonomika: teoriia i praktyka* [Economics: theory and practice], Cherniv. nats. un-t, Chernivtsi, Ukraine.
3. Parkhomenko, N.O. (2021), "Trends in the innovative development of international and domestic business systems in the global business environment", *Biznes Inform*, vol. 5, pp. 64—73. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-5-64-73>
4. Podliesna, V.H. (2023), *Voienno-ekonomichni aspekty tsyklichnykh kryz svitovoi ekonomiky: materialy mizhnar. nauk. konf.* [Military and economic aspects of cyclical crises of the world economy: materials of the international scientific conference], Kyiv, Ukraine, pp. 93—96.
5. Vlasjuk, V. (2021), "Macroeconomic stabilization and development of enterprises in the conditions of the post-war period", *Ekonomichniy chasopys*.
6. osvita.ua (2024), "Higher education in Ukraine", available at: <https://osvita.ua/vnz/reports/management/15322/> (Accessed 25 Aug 2024).

Стаття надійшла до редакції 05.09.2024 р.