

Умови і порядок визнання підприємства банкрутом ґрунтуються на визначених законодавчих процедурах. Так, рішення про визнання підприємства банкрутом може винести тільки арбітражний суд. Підставою для порушення судового виробництва в справі про банкрутство є письмова заява: а) кого-небудь із кредиторів; б) самого підприємства-боржника; в) прокурора.

Основною метою антикризового фінансового керування є швидке поновлення платоспроможності і відновлення достатнього рівня фінансової стійкості підприємства для запобігання його банкрутства. З урахуванням цієї мети на підприємстві розробляється спеціальна політика антикризового фінансового керування при загрозі банкрутства. Вона може бути сформульована в такий спосіб: політика антикризового фінансового керування являє собою частину загальної фінансової стратегії підприємства, що полягає в розробці і використанні системи методів попередньої діагностики погрози банкрутства і механізму фінансового оздоровлення підприємства, що забезпечують його захист від банкрутства.

Список використаних джерел:

1. Антикризове управління підприємством : навч. посібник. / З.Є. Шершньова, В.М. Багацький, Н.Д. Гетманцева; За заг. ред. З.Є. Шершньової. – К.: КНЕУ, 2007. – 680 с.
2. Антикризове управління підприємством: Навч. посіб./ З.Є. Шершньова, В.М. Багацький, Н.Д. Гетманцева; За заг. ред. З.Є.Шершньової. – К.: КНЕУ, 2007.

**Турчіна С. Г., канд. екон. наук, доцент,
Шпетний В. В., здобувач вищої освіти ступеня доктора філософії*
Сумський національний аграрний університет, Україна**

Управління розвитком інтелектуального потенціалу підприємств малого та середнього бізнесу

Малі та середні підприємства відіграють ключову роль для розвитку національних економік країн. Для досягнення конкурентних переваг вони використовують різні зовнішні та внутрішні компоненти інтелектуального потенціалу які стосуються, безпосередньо, людини. Це знання, навички, творчі та розумові здібності працівників, їх моральні цінності, особисті та лідерські риси, культура праці, які використовуються індивідом чи організацією для отримання доходу. Підприємства малого та середнього бізнесу характеризуються як найбільш гнучкі, зазвичай, мають тісний зв'язок з місцевими споживачами, вони є сполучною ланкою при впровадженні та поширенні різних типів інновацій.

* Науковий керівник – С.Г. Турчіна, канд. екон. наук., доцент

Переконливими є дослідження науковця Захарчин Г.М. [1] в яких зазначають, що ті малі та середні підприємства, які активно використовують усі види інтелектуальних ресурсів значно швидше досягають конкурентних переваг. Тож, важливим аспектом у процесі управління розвитком інтелектуального потенціалу є забезпечення комплексної взаємодії усіх його елементів.

Розглядаючи визначену проблематику варто відмітити приклади ефективного управління розвитком інтелектуального потенціалу вітчизняних та зарубіжних компаній, при цьому слід враховувати існуючі відмінності:

по-перше, керівники іноземних компаній раніше усвідомили доцільність розвитку інтелектуального потенціалу, однак, окремі вітчизняні менеджери до цього часу не приділяють належної уваги даному питанню;

по-друге, через багаторічний досвід і традиції, рівень підготовки іноземних фахівців на початковому етапі вищий ніж у вітчизняних, вони майже не потребують додаткових знань щодо організації та ведення бізнесу;

по-третє, наприклад, в умовах політичної та економічної стабільності західних держав, для розвитку бізнесу, важливим є довгострокове планування політики управління персоналом (до 10 років і більше). Для України це ускладнюється у зв'язку з невизначеністю зовнішнього та внутрішнього середовища.

Проте, незважаючи на існуючі проблеми, керівники більшості вітчизняних підприємств малого та середнього бізнесу вже усвідомили необхідність розвитку інтелектуального потенціалу як важливого стратегічного ресурсу та вирішального фактора конкурентоспроможності. Використовуючи світовий досвід, проводиться робота по формуванню власної стратегії управління розвитком інтелектуального потенціалу.

Першою складовою успішного розвитку інтелектуального потенціалу є розвиток людського потенціалу. Однак існує низка проблем, які перешкоджають цьому процесу:

- недостатній рівень стратегічного планування розвитку людського потенціалу;
- низький рівень застосовування передових технологій та інструментів розвитку людського потенціалу;
- недостатнє фінансування у розвиток людського потенціалу;
- неналежний розвиток корпоративної культури.

Другою складовою успішного розвитку інтелектуального потенціалу є розвиток організаційного потенціалу підприємства.

Третьою складовою успішного розвитку інтелектуального потенціалу є розвиток клієнтського (споживчого) потенціалу компанії. До клієнтського потенціалу відносяться ділова репутація компанії, товарні знаки, бренди, відносини з клієнтами, канали розподілу продукції, портфель замовлень, різні контракти тощо.

Таким чином, на основі розглянутого передового зарубіжного та вітчизняного досвіду можемо зробити висновок, що динаміка нематеріальних активів у балансовій вартості успішних підприємств малого та середнього бізнесу в кілька разів перевищує динаміку матеріальних активів. Стосовно

українських підприємств, частка використання інтелектуальних ресурсів більшістю з них є недостатньою, про що свідчить співвідношення матеріальних та нематеріальних активів у їх балансовій вартості. У зв'язку з цим корисним є досвід США, Великобританії та інших країн, де пріоритетом є ефективне інвестування у розвиток людського капіталу.

Дослідження основ інтелектуального потенціалу з позицій економічної науки в сучасних умовах показує, що людський капітал є базовим та системотворчим елементом інтелектуального капіталу. Це означає необхідність подальшого розвитку людського капіталу: безперервного навчання персоналу, підвищення його кваліфікації, забезпечення участі персоналу в тренінгах, оцінка рівню знань та навичок, планування кар'єри, формування корпоративної культури. Управління розвитком людського капіталу повинно передбачати процес перманентного покращення якості людських ресурсів для підвищення ефективності діяльності підприємства, його конкурентоспроможності.

Список використаних джерел:

1. Захарчин Г.М. Управління знаннями в умовах розвитку цифрової економіки та інтелектуалізації суспільства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2021. Вип. 36. С. 76-80.

Шелудько Л.В., канд. екон. наук, доцент
Титаренко М.Ю., здобувач вищої освіти ступеня бакалавр
Державний біотехнологічний університет, Україна

Сучасна демографічна ситуація в Україні: проблеми та перспективи

Україна стикається з важливими викликами з питань демографії, що визначається різноманітністю проблем та перспектив. За останні десятиліття країна спостерігає зменшення чисельності населення, старіння суспільства та еміграційні тенденції. Ці фактори суттєво впливають на економіку, соціальну сферу та загальний розвиток країни. У цьому контексті, вивчення сучасної демографічної ситуації є ключовим завданням для розробки ефективних стратегій управління населенням та забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку.

Сучасна демографічна ситуація в Україні надзвичайно тривожна, і вона визначається рядом серйозних проблем.

Станом на початок 2023 р. Україна опинилася серед лідерів за темпами скорочення населення в світі і до 2050 року кількість українців може зменшитись до 35 млн. осіб. Україна відноситься до тих європейських країн у якій темпи старіння населення є одними з найвищих (більш як п'ята частина населення старша за 60 років і ця частка, за прогнозами, зростає до 36% до 2050 року). [1].

В Україні за шість місяців 2023 року народилося 96 тисяч 755 дітей – це на 28% менше порівняно з відповідним періодом 2021 року, коли народилося 135 тисяч 79 дітей. І це менше, ніж у відповідний період минулого року [2].