

створення можливостей для своєчасного реагування на будь-які зміни в середовищі з застосуванням методів відстрочки та локалізації що тісно пов'язані з прозорими логістичними каналами та ефективним управлінням товарообігом, оптимізацією виробничих і транспортних процесів.

Отже, логістика в Україні розвивається згідно останніх світових тенденцій. Присутня позитивна динаміка цих процесів, проте у нашій державі темпи розвитку логістичного ринку є набагато нижчими порівняно зі світовими аналогами розвитку цієї галузі. У світовій економічній практиці відбувається динамічний розвиток інституційної та інтеграційної структури логістичних формувань. Останнім часом у багатьох куточках світу з'явилося чимало логістичних формувань територіально-інфраструктурного типу, таких як логістичні кластери, логістичні платформи, логістичні центри. Відтак, всі підприємства, які зацікавлені в тому, щоб успішно конкурувати у глобальному масштабі, мають впроваджувати ефективні міжнародні логістичні рішення для розвитку своїх основних бізнес-процесів. Головною умовою розвитку підприємств в умовах глобалізації є максимальне скорочення усіх стадій життєвого (логістичного) циклу продукції, зокрема, термінів проведення дослідницьких і дослідно-конструкторських робіт, часу постачання сировини і матеріалів, тривалості виробничого циклу, термінів обробки замовлень, доставки і реалізації продукції.

Список використаних джерел

1. Борзенко О.О. Глобалізаційні процеси у світовій економіці: виклики та можливості для України: колективна монографія. Київ : НАН України, ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України. 2022. 264 с.

2. Завербний А., Двудіт З., Вуєк Х. Особливості формування логістичних ланцюгів в умовах війни та у післявоєнний період. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 43. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-43-54>.

УДК 377.014.5

Христенко О.В., к.е.н., доцент; Капелюха Є.В., магістр
*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)*

НАВИЧКИ, ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА НАВЧАННЯ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ В ЦІЛЯХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Забезпечення всеохоплюючої і справедливої якісної освіти та заохочення можливості навчання впродовж усього життя для всіх є однією з 17 Цілей сталого розвитку (ЦСР), що були прийняті в 2015 році на Саміті ООН «Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року». Документ ініціює забезпечення до 2030 року всім жінкам і чоловікам рівний доступ до недорогої та якісної професійно-технічної та вищої освіти, у тому числі університетської освіти; збільшення числа молодих і дорослих людей, які володіють затребуваними навичками для працевлаштування, отримання гідної роботи та занять підприємницькою діяльністю [1].

Освіта є одним з перевірених найпотужніших засобів сталого розвитку. Рівень грамотності в Україні за останні десятиліття значно зріс. За даними ООН він становить 99,8 %, дуже високий порівняно з розвиненими країнами, де рівень грамотності в середньому становить 99,2 %. Можливість перекваліфікації і постійного удосконалення, отримання додаткової вищої освіти на сьогодні стало можливим і не проблемним. Інститут ЮНЕСКО безперервну освіту або освіту впродовж життя інтерпретує як навчальну діяльність людей різного віку у будь-якому життєвому середовищі та через різноманітні методи, які задовольняють широке коло навчальних потреб [2]. Динамічність сучасного життя зумовлює швидке старіння знань, особливо в професіях, які потребують постійного оновлення

(наприклад, сфера інформаційних технологій, медична сфера, банківська справа). Для того, щоб відповідати вимогам роботодавця і мати успішні перспективи серед здорової конкуренції, потрібно встигати освоювати нові тренди, вивчати актуальну інформацію, іншими словами – необхідно навчатися протягом усього життя.

Працевлаштовуючись, людина потрапляє у кризову ситуацію, отримує виклик в реальному житті, з'являється усвідомлення браку практичних знань. Академічна освіта не до кінця справляється з функціями підготувати «ідеального», конкурентоспроможного робітника для роботодавця, але дає вміння знайти необхідні знання і знати, як вчитися. Вміти постійно вчитися, набувати нових навичок, генерувати нові ідеї та рішення – перевага будь-якого потенційного робітника. Прагнення до самоосвіти для розкриття власного потенціалу, до постійного професійного розвитку, таким чином підлаштовуючись до змін зовнішнього світу, значно підвищує конкурентоспроможність і особистісні якості, потенціал до отримання вищих доходів.

Ринок праці постійно трансформується. Введення розвинених автоматизованих і роботизованих технологій та штучного інтелекту значно скорочує термін актуальності вже набутих навичок. Більшість робочих місць і галузей будуть піддаватися автоматизації, що потенційно змінить (не знищить) якість та інтенсивність праці. Людина повинна навчитися керувати процесом, який постійно змінюється. Згідно [3], кількість співробітників високоефективних компаній, які оновлюють навички кожні півроку, становить 73 %; тих, хто навчається постійно, – 44 %; робітників, які вважають, що навчання – це важливе питання, – 84 %. Для розвитку і підтримання власної високої позиції бізнес-компанії формують культуру навчання, стимулюють і заохочують до розвитку задля інтеграції нових знань в парадигму майбутнього.

Звісно, що вища освіта не гарантує працевлаштування за професійним фахом або високу заробітну плату. Більшість роботодавців охоче беруть на роботу людину з дипломом про закінчення закладу вищої освіти, незважаючи на отриману кваліфікацію, тому що переконані, що людина вже отримала соціальні навички швидкої адаптації і вміння вчитися. Гарантія отримання вищої заробітної плати зростає, коли людина проявляє навички і здібності до постійного самовдосконалення і ефективного впровадження знань у виробничий процес.

Проте процес ефективної взаємодії освіти, навичок і ринку праці значно уповільнився спочатку через пандемію COVID-19, потім – через військові дії. Негативні наслідки зовнішнього впливу призвели до нестачі у кваліфікованій робочій силі. Зросла невідповідність попиту і пропозиції на національному ринку праці. Міграція студентства і фахівців загостило питання втрати людського й інтелектуального капіталу. Вийзд за кордон (5,14 млн осіб зі статусом тимчасового захисту в Європі), збільшення кількості внутрішньо-переміщених осіб створили нерівномірність затребування робочих місць і наявності робочої сили. Посилилася тінізація ринку праці, за оцінками Державної служби зайнятості України станом на березень 2023 року близько 3 млн осіб (понад 20 % працездатного населення України) працювали без офіційного оформлення, а отже, не мають ніяких соціальних гарантій. Дослідження зарплат від Work.ua показало, що у 17 % українців прибутки несуттєво зменшилися, у 3% – збільшилися, а у 36 % спостерігалось значне скорочення зарплат [4]; 30 % українців лишилися без роботи, з них 19 % – скорочені або звільнені, в 11 % – закрилася компанія [5]. Погіршився доступ до отримання освіти, зокрема у громадах, які перебувають в зоні бойових дій. Повітряні тривоги, відключення електроенергії, інтернету, мобільного зв'язку, брак комп'ютерної техніки і гаджетів для навчання, відсутність робочого місця вдома або складнощі у суміщенні роботи з онлайн-навчанням значно вплинули на якість освітнього процесу. Додається й психоемоційне навантаження, яке змінило пріоритети в життєвих цінностях.

Отже, високоякісна система освіти відіграє колосальну роль у формуванні людського капіталу, особливо в несприятливих умовах, бо саме перепідготовка та професійний розвиток може зменшити дефіцит у фахівцях. Затребуваність на ринку праці почала суттєво залежати від професійних навичок і знання іноземних мов. Роботодавці почали підтримувати віддалену

роботу («цифрову мобільність»). З'явилася можливість в дистанційному режимі набувати й освітніх знань, і професійних навичок для адаптації до сучасних реалій життя.

Список використаних джерел

1. Цілі сталого розвитку та Україна. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/cili-stalogo-rozvitku-ta-ukrayina>
2. Освіта впродовж життя: тренд чи вимога часу? Освіторія. URL: <https://osvitoria.media/experience/osvita-vprodovzh-zhyttya-trend-chy-vymoga-chasu/>
3. Безперервна освіта – ключовий тренд майбутнього. Економічна правда. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2019/11/29/654273/>
4. Як вплинула війна на ринок праці. PROMETHEUS. URL: <https://prometheus.org.ua/blog/як-вплинула-війна-на-ринок-праці/>
5. Вплив війни на ринок праці: 30% українців втратили роботу. Мінфін. URL: <https://minfin.com.ua/ua/2022/08/31/91426907/>

УДК 338.242

Шумейко Д.Ю., студентка; Дзевєріна К.С., к.е.н.
Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩА: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД

Одним із найбільших світових лідерів в сфері бізнесу є Європейський Союз, який складається з різних країн з різними політичними, економічними та соціокультурними контекстами [1]. Розуміння своєрідності функціонування бізнес-середовища в Європі має особливий інтерес, оскільки вона є стратегічним діловим партнером України.

Багатонаціональність сучасного бізнес-середовища визначає необхідність врахування чинників культурного розмаїття при формуванні відносин між суб'єктами господарювання, прийнятті управлінських рішень і побудові стратегій міжнародного розвитку організації. При цьому етика бізнесу виступає як інструмент, що сприяє збільшенню прибутковості організації, зміцненню ділових зв'язків, формуванню взаємодовіри, і як результат – успіху.

Представники різних національностей мають свої національно-культурні особливості ділового спілкування, які в значній мірі залежать від менталітету народу, своєрідності його національного характеру, традицій, звичаїв, стереотипів поведінки нації тощо.

Національні особливості, історія, релігія, клімат, історично сформовані моральні норми впливають на те, як бізнесмени одягаються, ведуть себе, що вважають пристойним і гідним, і що є знаком ненадійності або неповаги до ділового партнера. І це багато в чому визначає успіх ділової взаємодії на міжнародному рівні. Характерними рисами англійського бізнесу є: кастовість, яка з одного боку, визначає його високий професійний рівень, а з іншого є перешкодою для працевлаштування молодих спеціалістів; соціальний консерватизм, відданість ідеям, які мають багатовікову історію; ерудованість, стриманість, певна мовчазність представників бізнесу; властивість не замикатися на роботі, а мати велике коло інтересів, пов'язаних зі спортом, літературою та мистецтвом; англійці гарні психологи, не приймають фальші, їм властива пошана до думки співрозмовника, відчуття справедливості, віра в чесність партнера, не переносять підступності та хитрості [2]. При веденні переговорів важливо бути витриманим і коректним; з самого початку зустрічі дати зрозуміти, що цінуєте не тільки свій час, а й партнера; користуватися фактичними даними (статистичним і довідковим матеріалом). Така лінія поведінки створить більше перспектив в укладанні контрактів і можливостей у співпраці в подальшому.