

#### Література:

1. Орлов А. В. Маркетинговий облік: сучасні виклики та перспективи. Київ: Вид-во «Науковий світ», 2021. 340 с.
2. Петров, В. С., Сидоренко, І. М. Цифрові технології в агробізнесі: облік і аналіз. Харків: Вид-во «Університет», 2022. 256 с.
3. Звіт FAO. Сучасні підходи до управління агропромисловими підприємствами. 2023. URL: <http://www.fao.org/agriculture/reports2023>
4. Державна служба статистики України. Аналітичні огляди агропромислового сектору. URL: <https://ukrstat.gov.ua>

### **ОРГАНІЗАЦІЙНО-ІНФОРМАЦІЙНІ ОСНОВИ ПІДВИЩЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ ПАЛИВНО- ЕНЕРГЕТИЧНОГО КОМПЛЕКСУ**

*Мордовцев О.С., к.е.н., доцент*

*Клименко І.В., аспірант*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

В рамках системи економічної безпеки підприємств паливно-енергетичного комплексу України доцільно створення інформаційної системи моніторингу для підвищення прозорості обороту паливно-енергетичних ресурсів в складі:

- електронні торгові майданчики;
- інформаційно-аналітичної системи підтримки прийняття управлінських рішень;
- системи електронного документообігу на основі електронного цифрового підпису;
- системи перевірки та акредитації виробників і постачальників паливно-енергетичних ресурсів, робіт і послуг, яка особливу увагу повинна звертати на виявлення їх зв'язків з державами ворогами України;
- системи узгодження послуг (зберігання, транспортування та ін.);
- системи підготовки інфраструктурних проектів (нове будівництво, реконструкція, модернізація тощо) [1].

Під інтеграцією інформаційних потенціалів на основі раціоналізації інфраструктури системи державного управління в рамках єдиного для моніторингу з метою витіснення корумпованих менеджерів і власників компаній, що здійснюють операції обороту паливно-енергетичних ресурсів в паливно-енергетичного комплексі України розуміється їх об'єднання з метою використання наявних інформаційних, комунікаційних і обчислювальних потужностей, особливостей обробки та аналізу інформації. При цьому об'єднання інформаційних потенціалів передбачається на розподіленій системі серверів в рамках хмарних технологій, де для користувачів має бути забезпечений мережецентричний характер єдиного інформаційного простору паливно-енергетичного комплексу України [2].

Єдині інформаційні системи, що здійснюють інформаційне забезпечення в паливно-енергетичного комплексу України відкривають перед підприємствами цієї сфери діяльності можливість переходу до мережної моделі управління, яка ґрунтується на інтеграції інформаційних систем як частин єдиної «суперсистеми» [3]. При цьому в основі методології формування інформаційних систем лежить вже не тільки структурна і функціональна організація, а й конвергентні процеси в управлінській діяльності підприємств усіх форм власності. Тому можна стверджувати, що заходи щодо забезпечення економічної безпеки повинні бути вбудовані в систему заходів щодо підвищення результативності державного управління в паливно-енергетичного комплексу України [4].

Основні проблеми, які потребують рішень з боку державних органів влади можна структурувати наступним чином.

Перша група - проблеми державного та регіонального рівня, до яких відносяться наступні. а саме:

- недостатня координація та ефективність енергетичної політики на державному, регіональному та місцевому рівнях;

- недосконалість і відставання напрацювання законодавчої бази і податкової політики у сфері обороту паливно-енергетичних ресурсів щодо вимог і умов розвитку світової економіки;

- відсутність ефективних механізмів і скоординованої системи державного моніторингу та контролю діяльності учасників ринку паливно-енергетичних ресурсів і послуг, яка обумовлена міжвідомчою роз'єднаністю контролюючих органів, прогалинами і розривами в існуючій системі контролю;

- застаріла для сучасного управління, система статистичних даних стану паливно-енергетичного комплексу України і ринку паливно-енергетичних ресурсів, яка потребує деталізованих достовірних показників.

Друга група – внутрішні проблеми галузі, до яких відносять-

- недоброчесна конкуренція, що включає відсутність економічно обґрунтованих цін та корупцію у відносинах між підприємств паливно-енергетичного комплексу та споживачами паливно-енергетичних ресурсів;

- відсутність системних заходів, що забезпечують захищеність і підтримку підприємств паливно-енергетичного комплексу від спроб корпоративного поглинання з боку іноземних енергетичних корпорацій;

- значне зниження рівня професіоналізму управлінців, їх знання податкового та правового законодавства, які зумовлені приходом у галузь численних непідготовлених приватних підприємців та власників;

- скорочення ремонтно-технічної бази і, як наслідок, зниження рівня аварійно-технічної безпеки та погіршення екології.

Отже, вирішенні поставлених вище проблем стане відправною точкою для зміцнення економічної безпеки підприємств паливно-енергетичного комплексу України.

#### Література:

1. Мордовцев О.С. Аванесова Н.Е. Сергієнко Ю.І. Продовольча стратегія держави в системі національної економічної безпеки у воєнний час. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2022. № 10. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307> (дата звернення 01.11.2022).
2. Алексеєва Я. Наукові засади визначення продовольчої безпеки. *Ефективність державного управління*. 2015. Вип. 42. С. 100-107.
3. Гринишин В.Є. Методологічні основи дослідження продовольчої безпеки країни. *Економіка та держава*. 2020. № 2. С. 141-146.
4. Урба С. І. Теоретико-методичні засади оцінки продовольчої безпеки держави. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2017. Вип. 25. Ч. 1. С. 106-111.

### **МОТИВАЦІЯ В СИСТЕМІ ЕФЕКТИВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА**

*Нестеренко В.Ю., к.е.н., доцент,  
Бабій В.С., аспірант  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Мотивація є ключовим елементом у системі ефективної кадрової політики підприємства, оскільки саме мотивовані працівники сприяють досягненню стратегічних цілей, підвищенню продуктивності та конкурентоспроможності. Розглянемо основні аспекти впровадження мотивації в кадрову політику.

Роль мотивації в кадровій політиці розкривається у покращенні продуктивності, бо мотивовані працівники виконують свої обов'язки більш ефективно. Відповідно відбувається зменшення плинності кадрів через те, що високий рівень задоволення працею сприяє утриманню ключових фахівців. Одночасно відбувається розвиток корпоративної культури, бо стимулювання співробітників формує культуру співпраці, інновацій та взаємоповаги.

Елементами системи мотивації є матеріальна мотивація, яка передбачає конкурентну заробітну плату, премії та бонуси за досягнення ключових показників ефективності, соціальні пакети, тощо, а також нематеріальна мотивація - визнання досягнень, кар'єрне зростання і можливість розвитку та навчання.

В сучасній системі мотивації слід приділяти увагу також психологічній мотивації, яка може бути реалізована через залучення до прийняття рішень, підтримку з боку керівництва, забезпечення комфортних умов праці, тощо.

Розглянемо актуальні інструменти управління мотивацією на сучасному підприємстві. Ефективна мотивація має базуватися на об'єктивній оцінці ефективності працівників, яка повинна передбачати регулярний аналіз результатів праці та проведення індивідуальних зустрічей.