

Україні. Проблеми розвитку зовнішньоекономічних зв'язей у привілеженні уностраних інвестицій: регіональний аспект, 1, 427–432.

22. Hryshchenko, I., Hanushchak–Yefimenko, L., Hnatenko, I., & Rebilas, R. (2023). Upravlinnia dyzain seredovyshchem rozvytku innovatsiinoho pidpriemnytstva v intehrovanykh strukturakh v umovakh pisliavoiennoho vidnovlennia. Financial and credit activity problems of theory and practice, 5(52), 341–352.

23. Zos–Kior, M. V., & Kaliuzhnyi, S. O. (2020). Udoskonalennia systemy upravlinnia konkurentospromozhnistiu ahrarynnoho pidpriemnytstva. Ekonomika ta derzhava, (3), 23–27.

24. Pokalchuk, O. K., & Puzyrova, P. V. (2023). Innovatsiinyi rozvytok natsionalnogo strakhovoho rynku u fokusi stratehichnykh priorityativ. Innovatyka v osviti, nauzi ta biznes: vykylyky ta mozhlyvosti. Kyivskiy natsionalnyi universytet tekhnolohii ta dyzainu.

25. Puzyrova, P., & Khaliliaeva, O. (2022). Economic potential of Ukraine in wartime conditions: macroeconomic situation. Implementation of modern technologies in science. International Science Group.

26. Hnatenko, I. A., Snitko, Ye. O., Markov, R. V., & Utkin, V. P. (2021). Upravlinnia proektamy klasteryzatsii innovatsiinoho pidpriemnytstva ahroprodovolchoi sfery

v umovakh realizatsii stratehii staloho rozvytku, hlobalizatsii, didzhitalizatsii, ekonomichnoi kultury suspilstva, lohystychnoho ta kadrovoho menedzhmentu. Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini, (9), 106–113.

27. Puzyrova, P. (2020). Kharakterystyka zahalnoho suchasnoho stanu haluzi lehkoï promyslovosti v Ukraini. Ekonomichnyi visnyk universytetu, (47), 97–105.

28. Markina, I. A., & Zos–Kior, M. V. (2014). Upravlinnia zemelnymy resursamy yak skladova rozvytku ahrarynnoho vyrobnytstva. Ekonomika. Menedzhment. Pidpriemnytstvo, (26 (2)), 80–87.

Дані про автора

Говоруха Денис Вікторович,

аспірант, Державний науково–дослідний інститут інформатизації та моделювання економіки

ORCID ID: 0009–0002–8690–9479

e–mail: Dgovorukha@gmail.com

Data about the author

Denys Govorukha,

PhD student State Research Institute of Informatization and Modeling of Economy

ORCID ID: 0009–0002–8690–9479

e–mail: Dgovorukha@gmail.com

УДК 331.108

БІРЮКОВ Є. В.

Концептуальні підходи до інноваційного розвитку людського потенціалу малого і середнього бізнесу

Предметом дослідження є концепції формування та розвитку людського потенціалу.

Метою дослідження є аналіз та узагальнення концептуальних підходів до інноваційного розвитку людського потенціалу малого та середнього бізнесу.

Методи дослідження. При написанні статті використано загальнонаукові методи дослідження економічних явищ і процесів; методи теоретичного узагальнення, аналізу, синтезу, індукції та дедукції для дослідження концептуальних підходів до інноваційного розвитку людського потенціалу малого та середнього бізнесу.

Результати роботи. Визначено, що людський потенціал – це сукупність фізичних, інтелектуальних, емоційних і соціальних здібностей, які людина може використовувати для особистого розвитку, досягнення цілей і внеску у суспільство. Проаналізовано різноманітні концепції, які пояснюють процес формування людського потенціалу, що згруповано у п'ять блоків: гуманістичні концепції; соціально–економічні концепції; соціокультурні концепції; екологічна концепція; концепція інноваційного розвитку. Автором розроблена концепція інноваційного розвитку людського потенціалу МСБ, сутність якої полягає у проведенні аналізу й оцінки зовнішнього середовища, загальних умов та перешкод, пошуку та оптимального вибору нових методів навчання людського потенціалу, формуванні ефективної системи мотивації персоналу, дослідженні зовнішніх чинників, що впливають на інноваційний розвиток людського потенціалу. Сформовано напрямки інноваційного підходу та визначено етапи формування та розвитку людського потенціалу, на які необхідно акцентувати

увагу в процесі формування та підвищення конкурентоспроможності МСБ.

Галузь застосування результатів. Економіка підприємства, національна економіка.

Висновки. В сучасних умовах для формування і розвитку людського потенціалу запропоновано застосовувати інноваційний підхід, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності МСБ.

Ключові слова: людський потенціал, формування людського потенціалу, розвиток людського потенціалу, концепції формування людського потенціалу, інноваційний розвиток людського потенціалу, малий та середній бізнес.

BIRIUKOV Ye. V.

Conceptual approaches to innovative development of human potential of small and medium businesses

The subject of the study is the concept of the formation and development of human potential.

The purpose of the study is to analyze and generalize conceptual approaches to the innovative development of human potential in small and medium-sized businesses.

Research methods. When writing the article, general scientific methods of studying economic phenomena and processes were used; methods of theoretical generalization, analysis, synthesis, induction and deduction to study conceptual approaches to the innovative development of human potential in small and medium-sized businesses.

Results of the work. It was determined that human potential is a set of physical, intellectual, emotional and social abilities that a person can use for personal development, achieving goals and contributing to society. Various concepts that explain the process of forming human potential are analyzed, which are grouped into five blocks: humanistic concepts; socio-economic concepts; socio-cultural concepts; ecological concept; concept of innovative development. The author developed a concept of innovative development of human potential of SMEs, the essence of which is to conduct an analysis and assessment of the external environment, general conditions and obstacles, search and optimal choice of new methods of training human potential, formation of an effective system of personnel motivation, study of external factors that influence the innovative development of human potential. The directions of the innovative approach were formed and the stages of formation and development of human potential were determined, which should be emphasized in the process of forming and increasing the competitiveness of SMEs.

Field of application of the results. Enterprise economics, national economy.

Conclusions. In modern conditions, it is proposed to apply an innovative approach to the formation and development of human potential, which will contribute to increasing the competitiveness of SMEs.

Keywords: human potential, formation of human potential, development of human potential, concepts of formation of human potential, innovative development of human potential, small and medium-sized businesses.

Постановка проблеми. В умовах глобалізації та цифровізації економіки, підвищення ефективності функціонування підприємств потребує подальшої трансформації всіх складових потенціалу малого та середнього бізнесу. Однією з ключових передумов сталого розвитку малого та середнього бізнесу в сучасних умовах господарювання є формування людського потенціалу на інноваційній основі, який «посідає головне місце в інноваційному управлінні підприємством» [3].

Сьогодні більшість сучасних організацій застосовують систему професійного розвитку персо-

налу, яка спрямована на приведення рівня кваліфікації працівників у відповідність до вимог виробництва, оптимальне задоволення особистих інтересів працівників, пов'язаних із самореалізацією, підвищення ефективності їх праці, забезпечення на цій основі конкурентоспроможності товарів (робіт, послуг) підприємством [3]. Однак, стрімкий розвиток інноваційних технологій потребує від працівників нових знань, вмінь та навичок. На ринку праці поступово зникають застарілі професії, натомість з'являються нові, що вимагають адаптації персоналу через систему безпе-

першого навчання. Таким чином, формування людського потенціалу не лише стосується базової освіти, але й охоплює підвищення кваліфікації, професійну перепідготовку та розвиток нових навичок. Зростаючі вимоги до знань, навичок та компетенцій персоналу підприємства, спричинені науково-технічним прогресом, глобалізацією та цифровізацією, зумовлюють необхідність особливої уваги до розвитку людського потенціалу. Крім того, сучасні соціальні зміни, такі як урбанізація та міграція, ставлять перед МСБ завдання створення умов для повноцінної реалізації людського потенціалу в будь-яких середовищах.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Визначенню сутності поняття «людський потенціал» та вивченню проблем його формування та розвитку присвячено праці таких вітчизняних науковців, як: Антонюк В. П., Грішнова О. А., Задорожна С. М., Заславська Т. І., Шаульська Л. В. та багато інших. Науковцями сформована низка концепцій, які можуть бути використані для дослідження людського потенціалу. Однак, на сьогоднішній день з розвитком економіки знань та цифрової економіки,

формування і розвиток людського потенціалу потребує розгляду з точки зору інноваційного підходу, що обумовлює здійснення подальших поглиблених досліджень в цьому напрямі.

Виклад основного матеріалу. Людський потенціал – це сукупність фізичних, інтелектуальних, емоційних і соціальних здібностей, які людина може використовувати для особистого розвитку, досягнення цілей і внеску у суспільство. Формування людського потенціалу є ключовим для сталого розвитку МСБ. На сучасному етапі науковцями сформована низка концепцій, які пояснюють процес формування людського потенціалу, до яких відносяться (рис. 1).

1. Гуманістичні концепції. Ці концепції наголошують на розвитку особистості через самореалізацію, творчість та задоволення базових потреб. До гуманістичних концепцій відноситься концепція розвитку людського потенціалу (людського розвитку), концепція поведінкової економіки та концепція економіки знань, виокремлені Рябоволик Т. Ф., Андррошук І. О. [2]. Згідно концепції людського розвитку людський потенціал розглядається, як

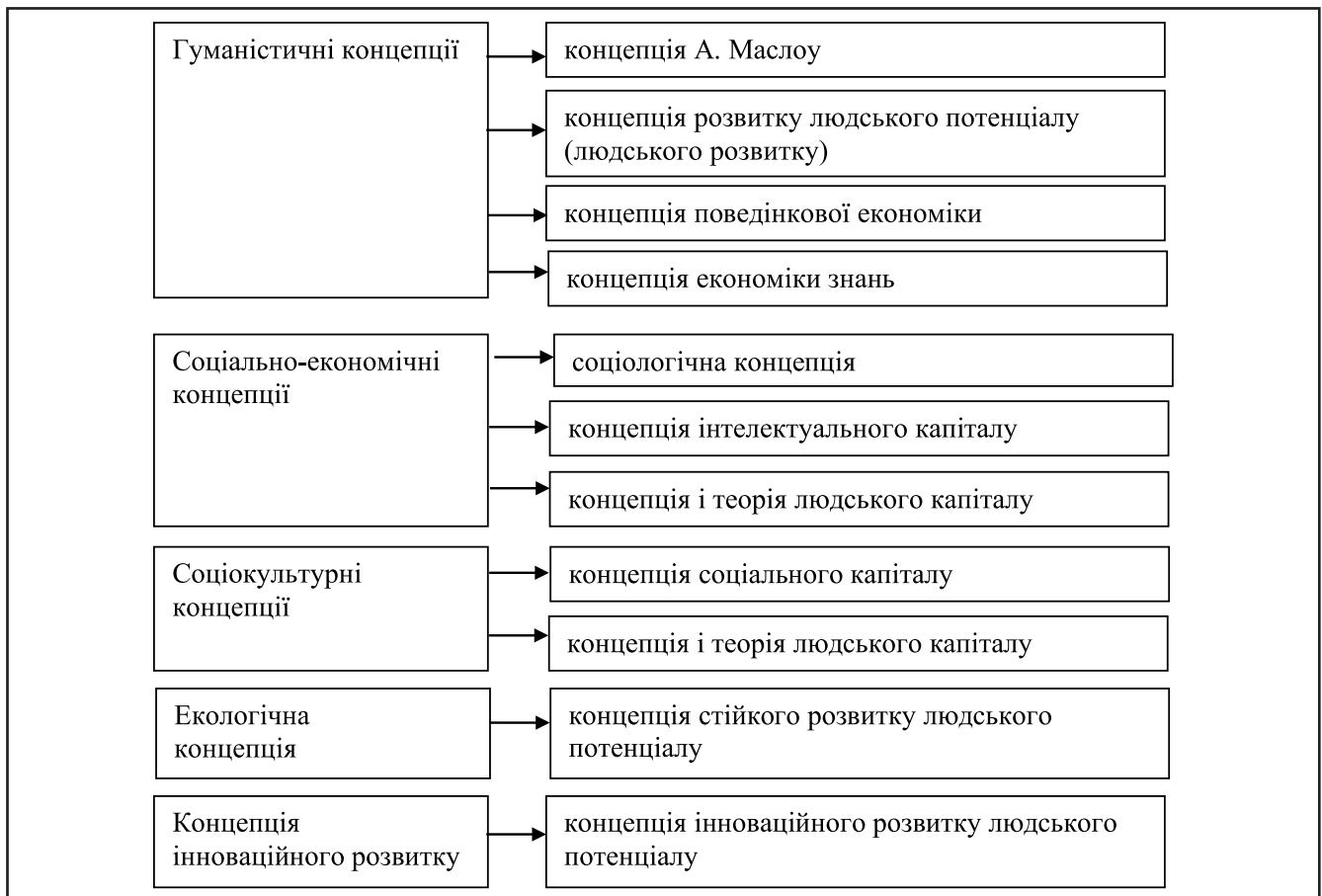


Рисунок 1. Концепції формування людського потенціалу

Джерело: складено автором за [2,4].

ІННОВАЦІЙНО–ІНВЕСТИЦІЙНА ПОЛІТИКА

первинна самоцінність людського розвитку індивіда [2]. Концепція поведінкової економіки розглядає вплив психологічних чинників на рішення людей в різних економічних ситуаціях [2]. Згідно концепції економіки знань, людський потенціал розглядається через економічне зростання і рушійні сили економічного розвитку на основі знань [2]. Концепція ієрархії потреб Абрагама Маслоу, акцентує увагу на самореалізації як найвищій формі розвитку людського потенціалу.

2. Соціально–економічні концепції. Ці концепції розглядають людський потенціал як капітал, що забезпечує економічне зростання МСБ. За визначенням Седікової О. І. «соціально–економічна концепція розглядає людський потенціал в рамках загальної теорії суспільного прогресу, руху до соціально–економічних результатів» [4]. До соціально–економічних концепцій можна віднести соціологічну концепцію, розроблену Седіковою О. І. Ця концепція розкриває людський потенціал через призму суспільного прогресу, як трансформаційну модернізацію [4]. Концепція інтелектуального капіталу, виокремлена Рябоволик Т. Ф., Андррощук І. О., розкриває людський потенціал через формування знань, які є новою формою економічної вартості, унікальні можливості людини [2]. Концепція і теорія людського капіталу, виокремлена Рябоволик Т. Ф., Андррощук І. О., акцентує увагу на аспектах економічної необхідності удосконалення людини як фактора виробництва [2].

3. Соціокультурні концепції. Ці концепції акцентують увагу на впливі культурного середовища, соціальних норм та цінностей на розвиток людини. За визначенням Седікової О. І., яка назвала цю концепцію загальнотеоретичною, людський потенціал концентрується на дослідженні та демонстрації його соціальної природи, уточнюючи її потенційні властивості, як чинника суспільного прогресу [4]. До соціокультурних концепцій відноситься концепція соціального капіталу, виокремлена Рябоволик Т. Ф., Андррощук І. О. [2]. Згідно цієї концепції людський потенціал розглядається, як мережа соціальних зв'язків побудованих на довірі [2].

4. Екологічна концепція. Ця концепція розглядає формування людського потенціалу в контексті гармонії з природою. До екологічної концепції відноситься концепція стійкого розвитку, виокремлена Рябоволик Т. Ф., Андррощук І. О. Згідно цієї концепції формування людського потенціалу вимагає забезпечення нормально–

го (гідного) рівня життя людей, узгодженого з навколишнім середовищем [2].

Комбінація вищезазначених концепцій дозволяє створити умови для формування людського потенціалу та гармонійного розвитку окремого працівника. Разом з тим, формування людського потенціалу є багатовимірним процесом, який в умовах цифровізації економіки, вимагає інноваційного розвитку та формування нової концепції – концепції інноваційного розвитку людського потенціалу.

Концепція інноваційного розвитку людського потенціалу МСБ ґрунтується на загальній концепції менеджменту організацій з акцентом на таких питаннях:

- використання потенціалу працівників у процесі розроблення та ухвалення рішень;
- впровадження в робочий процес сучасних методів навчання, підвищення кваліфікації працівників, використання системи освітніх інноваційних технологій;
- створення інноваційної культури, сприятливої атмосфери в середовищі бізнесу;
- формування системи мотивації працівників, мотивування людського потенціалу до саморозвитку, самовдосконалення та самореалізації;
- розвиток креативності, підприємництва та інноваційного мислення персоналу.

Концепція інноваційного розвитку людського потенціалу МСБ наведена на рис. 2. Інноваційний підхід до розвитку людського потенціалу зосереджує свою увагу на проведенні аналізу й оцінці зовнішнього середовища, загальних умов та перешкод, пошуку та оптимального вибору нових методів навчання людського потенціалу (створення нових методик і підходів для навчання і розвитку людського потенціалу), формування ефективної системи мотивації працівників, дослідження зовнішніх чинників, що впливають на інноваційний розвиток людського потенціалу.

Інноваційний характер розвитку людського потенціалу МСБ обумовлено застосуванням менеджерами системи освітніх інноваційних технологій, методів навчання та мотивації персоналу, використання нових інструментів для створення ідей.

Ефективність створення, відбору і реалізації таких інноваційних технологій, методів та інструментів певною мірою залежить від системи управління людським потенціалом, стану їхнього застосування та розвитку, структури адміністра-

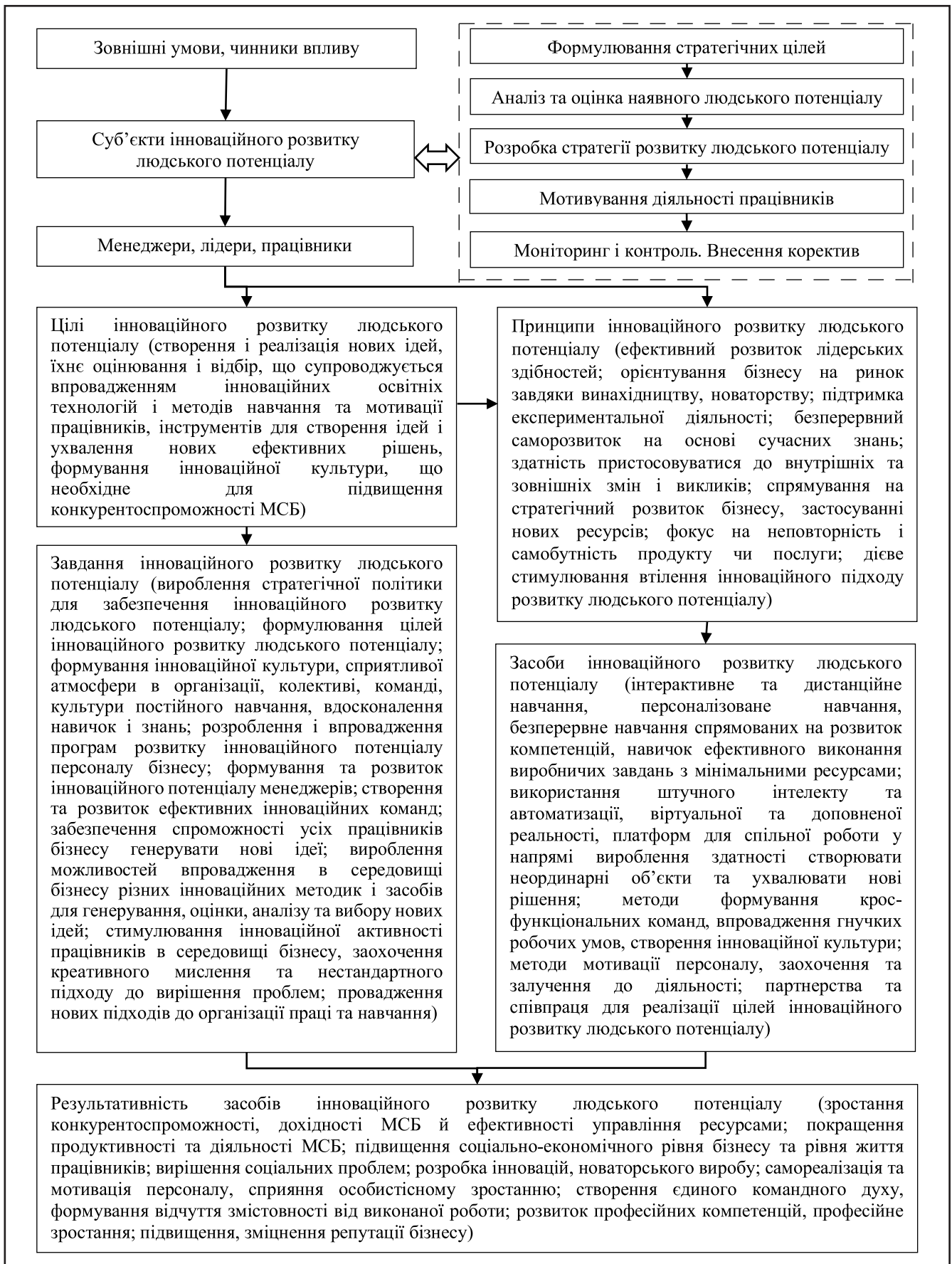


Рисунок 2. Концепція інноваційного розвитку людського потенціалу МСБ

Джерело: авторська розробка

ІННОВАЦІЙНО–ІНВЕСТИЦІЙНА ПОЛІТИКА

тивного персоналу, їхнього рівня менеджменту, компетенцій і досвіду тощо.

Встановлення напрямків використання системи інноваційних технологій, методів та інструментів в бізнесі потребує здійснення оцінки та аналізу керуючої системи, стану формування і розвитку людського потенціалу, моделі компетенцій в організації, реалізації компетенцій тощо.

Варто виділити такі напрямки інноваційного підходу до розвитку людського потенціалу, на які необхідно акцентувати увагу в процесі формування та підвищення конкурентоспроможності МСБ:

- використання інноваційних технологій для персоналізації процесу професійної підготовки фахівців та розвитку навичок;
- формування гнучких та адаптивних освітніх програм, що відповідають вимогам ринку праці;
- застосування нових методів навчання та підвищення кваліфікації, які стимулюють інноваційність та критичне мислення працівників;
- пошук та впровадження нових методів мотивування персоналу;
- інвестування в новітні технології, методи для розвитку людського потенціалу;
- створення і підтримка інноваційної культури, сприятливого середовища для генерації нових ідей, інновацій, креативної та підприємницької діяльності;
- розвиток інтелектуального потенціалу;
- забезпечення доступу до сучасних інформаційних ресурсів та знань;
- підтримка міждисциплінарної співпраці та обміну досвідом.

У процесі інноваційного розвитку людського потенціалу для підвищення конкурентоспроможності МСБ важливо звернути увагу на процес створення умов, етапи формування компонентів людського потенціалу, ефективно застосування (впровадження) людського потенціалу у різноманітних видах економічної діяльності. Також варто враховувати при цьому стадії створення та функціонування бізнесу.

Розвиток людського потенціалу не відбувається спонтанно, а потребує цілеспрямованих зусиль протягом усього процесу заснування та ведення бізнесу. Людський потенціал присутній навіть на тих підприємствах, де не вживають заходів щодо мотивування їхнього розвитку, зокрема з інноваційним підходом. Реалізація, розвиток людського потенціалу в таких організаціях можлива, але значною мірою це залежить від

особистісних якостей керівників, як–от погляди, прагнення та переконання менеджерів. Керівники організацій не завжди схильні до сприйняття нових ідей, особливо тих, які потребують значних зусиль, фінансових ризиків і змін, а також реорганізації усталених схем постачання, виробництва та збуту. Такий бізнес неефективно використовує людський потенціал, а його розвиток практично не відбувається.

Етапи формування і реалізації людського потенціалу на інноваційній основі (рис. 3) передбачають формування людського потенціалу на інноваційній основі у процесі створення та функціонування МСБ, реалізацію людського потенціалу на інноваційній основі у процесі створення та функціонування бізнесу, наслідки реалізації людського потенціалу на інноваційній основі: просте, розширене відтворення людського потенціалу та зниження рівня людського потенціалу [7]. Для управління людським потенціалом МСБ використовуються загальні функції менеджменту, такі як планування, організування, мотивування, регулювання і контроль [6]. Щоб стимулювати постійне зростання людського потенціалу та підтримку його розширеного відтворення, управління ним варто розпочинати на етапі заснування МСБ, беручи до уваги напрямки інноваційного підходу до розвитку людського потенціалу.

Під час створення МСБ здійснюється організоване втілення низки дій: реєстрація, отримання ліцензій, підготовка до рекрутингу талановитих, висококваліфікованих кадрів, облаштування комфортних робочих місць тощо. На цьому етапі організування діяльності та формування людського потенціалу, як правило, охоплює: чіткий розподіл ролей, обов'язків та відповідальності, створення організаційної структури, розроблення документації (положення про підрозділи підприємства, посадові інструкції), пошукові та інформаційні заходи, що зорієнтовані на залучення персоналу, встановлення партнерських відносин з іншими підприємствами (постачальники, банки, страхові компанії тощо).

Після створення бізнесу та налагодження базових бізнес–процесів, у процесі розвитку бізнесу формування людського потенціалу на інноваційній основі переходить у фазу функціонування МСБ. Формування людського потенціалу набуває нового виміру, який ґрунтується на специфіці вже діючого бізнесу. Це означає, що акцент зміщується з вико–

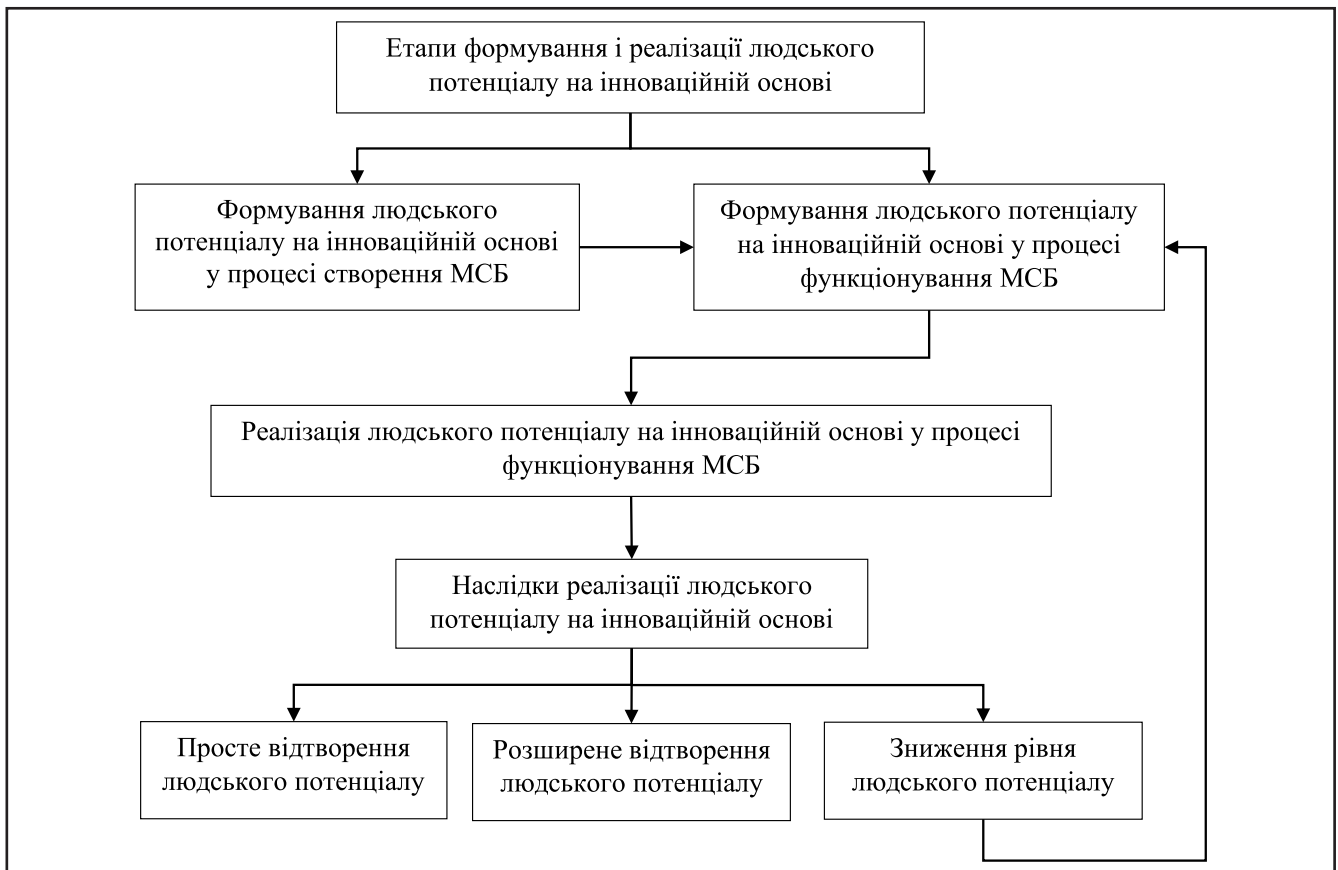


Рисунок 3. Етапи формування і реалізації людського потенціалу на інноваційній основі у процесі створення та функціонування МСБ

Джерело: складено автором на основі [5,7]

ристання наявного потенціалу людського потенціалу на його постійний розвиток, зростання та максимізацію віддачі, створення системи управління персоналом, ефективне використання наявного потенціалу, розподіл ресурсів та стимулювання співробітників для досягнення максимальних результатів. Важливою складовою управління людським потенціалом є використання різноманітних інноваційних технологій, методів, інструментів.

Паралельно відбувається оптимізація структури з урахуванням нових цілей, завдань, напрямків розвитку та процесів, визначення ймовірних недоліків, дублювання функцій, впровадження змін до штатного розпису, положень про підрозділи та посадових інструкцій, автоматизація рутинних завдань, підвищення продуктивності та зниження витрат, визначення навичок та знань, необхідних для досягнення нових цілей, виявлення прогалин у компетенціях персоналу, підтримка прагнення та навчання новим навичкам і знанням, заохочення до саморозвитку, розробка та впровадження системи мотивації (матеріальних та нематеріальних стимулів), справедливої системи оцінювання та винаго-

родження, створення сприятливої робочої атмосфери, ефективної системи зворотного зв'язку, забезпечення кар'єрного росту, підтримка балансу між роботою та особистим життям (гнучкий графік роботи, можливість віддаленої роботи), залучення та адаптація нових співробітників (навчання організаційній, інноваційній культурі та цінностям, ознайомлення з командою та проектами, надання необхідної підтримки та наставництва), моніторинг досягнення цілей, виявлення проблем та недоліків, внесення коректив до планів та програм, збір та аналіз даних про персонал, виявлення тенденцій та закономірностей, оптимізація кадрових рішень.

Наслідки реалізації людського потенціалу МСБ на інноваційній основі передбачають виділення таких орієнтирів:

Просте відтворення людського потенціалу [8], зокрема, забезпечення підтримки поточного рівня знань і навичок без значного їхнього підвищення, безперебійної роботи персоналу за рахунок підтримки наявних компетенцій.

Розширене відтворення людського потенціалу [1], що включає підвищення рівня кваліфіка-

ції працівників за рахунок постійного навчання та розвитку, розширення можливостей для впровадження нових ідей та рішень у робочий процес, підвищення здатності МСБ конкурувати на ринку за рахунок більш кваліфікованого персоналу.

Зниження рівня людського потенціалу, що передбачає втрату цінних кваліфікованих кадрів через недостатні інвестиції в їхній розвиток або несприятливі умови праці, зниження ефективності виробничих процесів, продуктивності праці й якості роботи через нестачу знань і навичок, зменшення інноваційної активності, втрата здатності до впровадження нових ідей та рішень через недостатню підготовку персоналу.

Висновки

Сучасні підприємства, що прагнуть досягти сталого розвитку, мають приділяти особливу увагу формуванню і реалізації людського потенціалу на інноваційній основі. Успіх компанії залежить не лише від технологій чи фінансових ресурсів, але й від ефективного використання знань, умінь та креативності персоналу. Формування і реалізація людського потенціалу на інноваційній основі забезпечить просте та розширене відтворення МСБ, сприятиме недопущенню зниження рівня людського потенціалу. Інвестуючи у своїх працівників, компанія закладає фундамент для довгострокового успіху, підвищує конкурентоспроможність і здатність адаптуватися до ринкових викликів.

Список використаних джерел:

1. Біль М. М., Патицька Х. О. Відтворення людського потенціалу об'єднаних територіальних громад в Україні. Соціально–економічні проблеми сучасного періоду України. 2019. Вип. 5 (139). С. 42–48.
2. Рябоволик Т. Ф., Андррошчук І. О. Людський потенціал в умовах євроінтеграції України. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2022. №42. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/42_2022ua/3.pdf
3. Сахненко О. І. Управління розвитком людського потенціалу підприємства. Ефективна економіка. 2020. №5. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2020/83.pdf
4. Седікова О.І., Мироненко Б.В. Людський потенціал: артикуляція понять. Економіка харчової промисловості. 2022. Том 14, Випуск 3/2022. URL: <https://journals.ontu.edu.ua/index.php/fie/article/download/2359/2556/>
5. Савіцька Н. В. Креативний потенціал як об'єкт управління в системі менеджменту підприємства. 2011. URL: https://nv.nltu.edu.ua/Archive/2011/21_5/372_Saw.pdf
6. Сидоров О. А., Альошина Т. В., Фісуненко Н. О., Сидорова Е. О. Менеджмент і адміністрування: підручник; Дніпро: Арт–Прес. 2023. 352 с.
7. Шацька З. Я., Бірюков Є. В. Формування людського потенціалу в контексті інноваційного розвитку підприємств. Проблеми інтеграції освіти, науки та бізнесу в умовах глобалізації: 2024 рік : матеріали VI Міжнар. наук.–практ. конф., 4 жовтня 2024 р. м. Київ : КНУТД, 2024. С. 61–63.
8. Якименко–Терещенко Н. В., Сташкевич М. О. Людський капітал – основа забезпечення розвитку підприємства. Інфраструктура ринку. Випуск 25. 2018. С. 530–535.

References:

1. Bil, M. M. and Patytska H. O. (2019). Regeneration of human potential of united territorial communities in Ukraine. Socio-economic problems of the modern period of Ukraine. Vol. 5 (139). С. 42–48.
2. Ryabovolyk, T. F. and Androshchuk, I. O. (2022). Human potential in the conditions of European integration of Ukraine. Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Series: International Economic Relations and World Economy. Vol.42. Available at: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/42_2022ua/3.pdf
3. Sakhnenko, O. I. (2020). Management of the development of human potential of the enterprise. Effective economy. Vol. 5. Available at: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2020/83.pdf
4. Sedikova, O. I. and Myronenko, B. V. (2022). Human potential: articulation of concepts. Economics of the food industry. 2022. Volume 14, Issue 3/2022. Available at: <https://journals.ontu.edu.ua/index.php/fie/article/download/2359/2556/>
5. Savitska, N. V. (2011). Creative potential as an object of management in the enterprise management system. Available at: https://nv.nltu.edu.ua/Archive/2011/21_5/372_Saw.pdf
6. Sidorov, O. A. and Alyoshina, T. V. and Fisunenکو, N. O. and Sidorova, E. O. Management and administration: textbook; Dnipro: Art–Press. 2023. 352 p.
7. Shatska, Z. Ya. and Biryukov, E. V. (2024). Formation of human potential in the context of innovative development of enterprises. Problems of integration of education, science and business in the context of globalization: 2024: materials of the VI International Sci-

entific and Practical Conference, October 4, 2024. Kyiv: KNUTD, 2024. P. 61–63.

8. Yakymenko–Tereshchenko, N. V. and Stashkevych, M. O. (2018). Human capital is the basis for ensuring the development of an enterprise. Market infrastructure. Issue 25. P. 530–535.

Дані про автора

Бірюков Євген Валентинович,

аспірант кафедри смарт–економіки, Київський національний університет технологій та дизайну
e–mail: biriukov.yv@knutd.edu.ua

Data about the author

Yevhen Biriukov,

Postgraduate of the Department of Smart–economics, Kyiv National University of Technologies and Design
e–mail: biriukov.yv@knutd.edu.ua

УДК 368

ПЛЕТЕНЕЦЬКА С. М.

Особливості впровадження інновацій на ринку страхування в умовах війни

Предметом дослідження є теоретичні та методичні основи, які розкривають механізм впровадження інноваційних підходів у роботі страховиків в умовах війни.

Метою дослідження є оцінка особливостей стану впровадження інновацій на ринку страхування в Україні в умовах війни та пошук шляхів підвищення ефективності роботи всіх учасників страхових відносин.

Методи дослідження. При написанні статті використано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження економічних явищ і процесів, зокрема, наукової абстракції, порівняння, аналізу, синтезу, узагальнення тощо. Для аналізу стану страхового ринку України були використані законодавчі та нормативні акти України, статистичні дані Національного банку України, окрема аналітика страховиків.

Результати роботи. В статті досліджено основні показники роботи страхового ринку України за 2020–2024 роки. Це дало змогу виявити, що кількість страховиків постійно скорочується під впливом конкуренції та посилення регуляторних вимог з боку держави. Разом з тим, ключові показники функціонування ринку зростають. Визначено необхідність розробки страхових продуктів, які б покривали військові ризики та проаналізовано діяльність окремих страховиків, що адаптували діючі програми страхування до вимог часу. Обґрунтовано важливість впровадження інновацій в діяльності страховиків, що сприятиме підвищенню їх конкурентоспроможності, зниженню витрат та покращенню якості обслуговування клієнтів.

Галузь застосування результатів. Результати дослідження мають практичні рекомендації та можуть бути застосовані як учасниками страхових відносин, так і закладами вищої освіти при викладанні фінансових дисциплін.

Висновки. Підсумки діяльності страхового ринку впродовж 2020–2024 років показали непросту ситуацію розвитку. Незважаючи на всі потенційні ризики для фінансової стабільності страхового ринку, встановлено, що українські страховики адаптують свою діяльність та вчасно реагують на зміни в регулюванні та займаються розробкою ідей з покриття воєнних ризиків. Доведено, що для забезпечення фінансової стабільності та підвищення ефективності співпраці всіх учасників страхових відносин важливим є вдосконалення діяльності страхового сектора та реалізація ефективної політики, зважаючи на необхідність підтримки страхової галузі у воєнний час. Запропоновано застосовувати інноваційні підходи, що передбачають систему дій та заходів, спрямованих на запобігання або пом'якшення негативних наслідків на роботу компанії. Обґрунтовано необхідність впровадження інноваційних підходів та цифрових технологій в діяльності страховиків, зокрема інтеграція з мобільними телефонами та додатками, використання Big Data, штучного інтелекту.

Ключові слова: страхування, страховий ринок, ризики в умовах війни, інновації в страхуванні, Insurtech.