References

1. Ryabukha I. S. Analysis and evaluation of marketing opportunities and resources in the effective management of marketing activities of an agricultural enterprise. *Visnyk KhNAU.* 2014. № 5. С. 273–281.
2. Nesterenko V. Y. Analysis of marketing activity of the enterprise: actual aspects of efficiency evaluation. *Problems and prospects of entrepreneurship development*. 2021. № 1. С. 89–97.
3. Ponomarenko T. V. Evolution of theoretical thought on the interpretation of marketing strategies of enterprises. *Business Inform.* 2021. № 9. С. 6–12.

Катерина Тетерук
аспірантка кафедри бізнес-економіки та підприємництва,
КНЕУімені Вадима Гетьмана»,
Kateryna Teteruk
PhD student at the Department of Business-economics and Entrepreneurship,
Vadym Hetman Kyiv National Economic University,
K_teteruk@ukr.net

CHAT GPT, ВІЙНА ТА ІНШІ НОВІ ВИКЛИКИ ПІДПРИЄМНИЦТВУ І ЛЮДСЬКОМУ КАПІТАЛУ В СУЧАСНИХ РЕАЛІЯХ

Анотація. Запропоновано основні зовнішні фактори, що вплинули на розвиток підприємництва та людського капіталу на підприємстві за останні роки та досліджений їх вплив і роль у подальшому розвитку.

Abstract: The main external factors that influenced the development of entrepreneurship and human capital at the enterprise in recent years are proposed, and their influence and role in the future are investigated.

Наприкінці листопада весь світ, зокрема і науковий, сколихнула новина про запуск ChatGPT від OpenAI — чат, який пропонує користувачу відповіді і вирішення задач від штучного інтелекту. З технологічного боку, а саме через призму кінцевого користувача, це є науковим проривом, адже такий інструмент вирішує ряд складних і серйозних задач (зокрема, ChatGPT працює із програмним кодом, аналізує інформацію, робить висновки і складні розрахунки, статистику тощо), але разом із цим, якщо дивитися через призму підприємця або працівника керівних посад, то така технологія кидає нові виклики як у контексті перегляду кадрової політики, так і необхідності збільшувати якість людського капіталу свого підприємства, робити зміни у кадровій політиці, маркетинговій стратегії, технологіях виробництва.

Варто зазначити, що за останні роки підприємці, працівники та людський капітал підприємств у цілому зіткнулися з багатьма випробуваннями — деякі з них впливають на нього як позитивно, так і негативно. Але, навіть негативні фактори в певній мірі позитивно впливають на підприємця і загальний людський капітал стимулюючи і розвиваючи такі навички як гнучкість, стресостійкість, вміння адаптуватися до змін та працювати у екстрених умовах, тощо. Змінами, які перегорнули звичайний перебіг подій та дали нові виклики підприємцям за останні декілька років як в Україні, так і у всьому світі, на думку автора є:

- пандемія COVID-19;
- масове впровадження автопілотів;
- повномасштабне вторгнення рф в Україну;
- загальний доступ до штучного інтелекту.

Пандемія, яка охопила весь світ у 2019-му році стала першим серйозним викликом для світової економіки, а отже і підприємців із часів кризи 2008-го [1]. Цей зовнішній фактор спричинив ряд змін, які можна віднести до викликів. Так, через державні політики, велика кількість спеціалістів була переведена на дистанційний, онлайн-режим роботи. Це, в свою чергу, спричинило зміни як і для підприємництва тих підприємств, працівники яких мали

працювати онлайн, а також інших підприємців і підприємств із фізичного бізнесу, які орієнтувалися на фізичну присутність людей та їх активність (HoReCa, магазини, сфера розваг, туризм і т.д.). Через призму підприємництва бачимо нові реалії, таких, як перехід до антикризового управління підприємством (скорочення штату, видатків та інщих інструментів), або ж необхідність у переформатуванні та часткову або повну діджиталізацію (впровадження онлайн-платформ для освітніх галузей, онлайн-магазинів і додатків для магазинів, гнучких CRM систем віддалених працівників, тощо). Через призму людського капіталу такі зміни означали виклик щодо збереження ефективності загального людського капіталу підприємства через онлайн-працю та перехід до нових технологій, а також значний відтік кваліфікованих кадрів у інші, менш вразливі, сфери економіки.

Масове впровадження автопілотів запропоноване як виклик для підприємництва і людського капіталу підприємства у контексті загальних змін світу, зокрема у перспективі. Так, змінюються підходи до логістики, кваліфікації технологічних і наукових працівників.

Повномасштабне вторгнення ворожих військ на території Української держави зробили виклик підприємництву та людському капіталу підприємства не лише в Україні, а у більшості країн світу. Але, неодмінно, саме в Україні підприємництво і людський капітал отримало найбільше викликів [2, 3]. Українське підприємництво, з економічної точки зору, в першу чергу мусило адаптуватися до небезпечних умов роботи, значного відтоку кадрів, фінансових втрат через руйнування, ще більшого переходу роботи до офлайн режиму та значного зменшення купівельної спроможності населення. Перед підприємцями, задля збереження бізнесу, постав виклик максимальної оптимізації витрат та ефективності ведення підприємницької діяльності. Після цього також постав виклик збереження підприємницької діяльності та ефективності людського капіталу в умовах «блекаутів» через масові відключення електроенергії, адже підприємці майже всіх сфер (враховуючи діджиталізацію у бізнесі та суспільстві в цілому) мали забезпечити безперебійну роботу бізнесу, що внесло додаткові видатки (або через простій, або ж через витрати на додаткове обладнання як генератори чи супутниковий інтернет і т.д.). В рамках країн, які безпосередньо не були в першу чергу під впливом війни, також є зміни у підприємницькій діяльності. Так, багато підприємств, які до цього співпрацювали з державою агресором мали чи то з моральних, чи то з економічних причин, припинити такі партнерства, що в свою чергу змусило їх шукати нові бізнес-партнерства та змінювати політику своєї економічної діяльності, а тих, хто все ж продовжив використовувати фінансово-вигідні для них зв’язки із рядом підсанкційних країн, наткнувся на шквал критики та значні репутаційні втрати, а отже, відтік інших бізнес-партнерств, недоотриманих прибутків і відтік капіталу.

Нещодавно запроваджені технологічні винаходи або нововведення, зокрема ChatGPT спричинює нові виклики і вимогу адаптуватися до нових реалій світу [4]. Інструменти штучного інтелекту ставлять питання щодо необхідності кількості кадрів, адже він може виконати багато завдань тієї ж якості, як і певні працівники. З іншого боку, повний перехід на штучний інтелект не можна однозначно назвати позитивно якісною зміною для бізнесу, адже такі навички, як «soft skills», на даному етапі не можуть бути властивостями неживої робочої сили. Штучний інтелект є викликом для підприємництва, адже висуває нові якісні вимоги щодо професійної кваліфікації підприємця і людського капіталу підприємства, адже задля того, аби бути конкурентоспроможним на ринку, необхідно або ж впроваджувати нові зміни у свою бізнес-активність, або ж використовувати даний інструментарій частково аби залишатися сучасним і ефективним. Так, підприємства вже почали використовувати штучний інтелект для аналізу ринку, обробки великих даних, вирішення бізнес-завдань і навіть рутинної роботи (виправлення помилок, написання текстів, виконання деяких задач із програмування).

Усі ці виклики неодмінно вимагають від підприємців а також людського капіталу підприємства розвитку гнучкості, через вміння працювати у складних умовах, або ж швидкого підлаштовування до нових технологій, ведення бізнесу та змін економічної ситуації в світі. Всі ці навички і вміння за останні роки впливають, зокрема, на те, що для збереження конкурен-

тоспроможності та ефективності необхідно швидко реагувати на зовнішні зміни та постійно вводити якісні зміни, аби зберігати свою підприємницьку діяльність та конкурентоспроможність.

Література

1. Грицюк, Н. О., and Т. В. Сак. «Вплив пандемії COVID-19 на світову економіку. *Економічний простір* 165 (2021): 33–38.
2. Мурована, Т. О. «Вплив воєнного стану на підприємництво в Україні: поточний стан та перспективи його стабілізації» *РОЗМІЩЕННЯ СТАТТІ*: 34.
3. Лівошко, Т. В. «СТАН РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ. «*Підприємництво і торгівля: тенденції розвитку: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (19–20 травня 2022 року).–Одеса: Державний університет «Одеська політехніка», 2022. — 178 с. Редакційна колегія*: 101.
4. Піжук, Ольга Іванівна. «Штучний інтелект як один із ключових драйверів цифрової трансформації економіки.» *Економіка, управління та адміністрування* 3 (89) (2019): 41–46.

JEL Classification: J24, M12

Joshua Linus Baka
PhD student at the Department of Management named after Professor L. I. Mykhailova, Sumy national agrarian university,
Liudmyla Dashutina
Candidate of Economic Sciences, associate professor, associate professor at the Department of Management named after Professor L. I. Mykhailova,
ljutikd@gmail.com

THE WAYS OF LABOR PRODUCTIVITY INCREASING THROUGH THE METHODS OF MOTIVATING EMPLOYEES AT ENTERPRISES

Abstract. The ways of increasing labor productivity through the methods of motivating employees at enterprises are investigated in the work.

An employee is a very important resource of any organization. However, the success of the organization depends not only on the experience and professionalism of its employees, but also on their desire to work, and the needed motivation. In realistic terms, it is important that the team not only «knows how work» but also «have desire» to work.

In this article we will see how the capacity of employee's can be improved through motivation. This means that the improvement of the functioning of organizations can be realized through the better use of purposeful activity of managers in the direction of building capacity, including the motivation of the labor behavior of personnel. However, quite often, managers use such methods of influencing the professional behavior of employees, leading to demotivation of their activities. In our opinion, this situation is explained by the discrepancy between the perception of managers about the factors affecting the work of employees and the real situation. In this regard, it is very important for managers to be able to rethink their managerial experience. the motivation of the activities of employees, and as a result — to form modern managerial relationships in the team, using motivational management [1].

Capacity building is a systematic process to improve employees' knowledge, skills, understanding, values, attitude, motivation, and capability necessary to perform well at work. Usually, the positive impact of the capacity building affects organizational revenue, competitiveness, and performance.