

вплинути на динаміку цін на фінансові інструменти фондового ринку, але, на нашу думку, цей ефект не буде довготривалим.

Яким чином можна перетворювати заощадження на інвестиції на ринку цінних паперів? Самий простий спосіб, який підійде новачкам - це купівля ETF (exchange-traded fund). Це біржові інвестиційні фонди, якими керують крупні інвестиційні банки та компанії. Фінансові інститути формують у цьому фонді пул із активів, які повторюють структуру індексів, найкращих компаній за певними секторами.

Більш досвідчені учасники ринку можуть створювати власні інвестиційні портфелі, це може дати більшу прибутковість, але при цьому зростають й ризики.

Отже, підсумовуючи вище наведене, можна зробити висновок, що дохідність інвестицій у фінансові інструменти фондового ринку є вищою ніж за депозитами вкладками, тому слід вкладати свої заощадження у фінансові інструменти фондового ринку ніж зберігати їх на депозитних рахунках або в іноземній валюті.

Література

1. Кізима Т. Домогосподарства на фінансовому ринку України: поведінково-мотиваційний аспект / Т. Кізима, А. Кізима // Світ фінансів. - 2016. - Вип. 3. - С.89-101.[електронний ресурс <http://dspace.wnu.edu.ua/bitstream/316497/7441/1/Кізима%20Т..pdf>].

УДК 005.963.1:[616-036.21:578.834]

ТЕНДЕНЦІЇ ЗМІН В НАВЧАННІ ПЕРСОНАЛУ, ЩО СПРИЧИНЕНІ ПАНДЕМІЄЮ COVID-19

Собіщанська О. М.

студентка

Криворізький національний університет

JEL classification: J24; M530

Пандемія COVID-19 внесла корективи у всі типи освіти. В даний час не лише змінюється спосіб комунікації та донесення знань і компетенцій - відбувається повне перепроектування навчальних програм і способів їх реалізації. Ситуація, що склалася у світі та необхідність дотримання карантинних заходів продемонстрували бізнесу необхідність організувати і розвивати корпоративне навчання і комунікації в форматі онлайн.

Втрата певними категоріями працівників можливості працювати на попередній роботі спричинює пропозицію на ринку праці. В цей же час

незалежні від карантинних заходів компанії можуть значно розширити масштаби свого функціонування та провести відбір нових працівників за вищими критеріями та стандартами.

Розширення штату працівників збільшує необхідність у проведенні початкового навчання цих працівників. Разом з тим проведення навчання необхідно трансформувати із звичного очного виду в онлайн.

До недавнього часу цифрове навчання в основному було технічним доповненням до основного – допомагало обмінюватися контентом в рамках очного навчання.

Тепер цифрові технології стали одним із способів навчання. Все частіше навчання проводиться в інтернеті, не тільки через віртуальні класи, які є аналогом звичайної аудиторії, але і за допомогою цифрових навчальних програм.

Програмне забезпечення для онлайн-навчання співробітників робить неймовірно простими розробку, доставку і управління організацією процесу навчання персоналу організації. Компаніям доводиться прискорювати впровадження інструментів віртуального навчання. Щоб залишатися на крок попереду, потрібно активно інвестувати в нові інструменти і технології в міру їх розвитку, використовувати ресурси для підвищення швидкості, гнучкості і якості їх впровадження.

Створення або купівля програмного забезпечення для навчання персоналу потребує вкладень. В умовах коронакризису навіть незалежні від карантинних обмежень компанії помітили зниження доходів, тому витратити додаткові кошти на впровадження нових способів навчання не мають можливості, особливо це стосується малих та середніх компаній. Альтернативним методом початкового навчання працівників є навчання за допомогою безкоштовних або фінансово доступних платформ, віртуальних класів, програм тестування тощо. Одними з найпопулярніших платформ на яких може проводитися навчання та подальша оцінка працівників є Skype, Zoom, Google Форми, Google Classroom та iSpring Presenter.

Окрім використання даних програм, що загалом є онлайн аналогами очного навчання, в умовах обмеженого бюджету, можливе впровадження системи навчання за допомогою заздалегідь записаних відеокурсів. Дана система дозволяє знизити завантаженість тренера та витрати часу на вивчення та повторення теоретичного матеріалу, а сконцентрувати увагу на набутті практичних навичок, навичок роботи з програмами та відпрацюванні кейсів.

Ефективним також є впровадження, так званого, методу мікронавчання. Тобто створення нового або поділ вже існуючого відеокурсу на частини, де один навчальний модуль пояснює одну ідею

або відпрацьовує один навик. У міру освоєння уроків з окремих тем освоюється концепція відеокурсу цілком. Цей формат дозволяє освоїти матеріал малими порціями, більш глибоко. Більше часу приділяється освоєнню знань і навичок самими учасниками та модерується тренерами на групових обговореннях.

Загалом, можна наглядно спостерігати, як компанії трансформують методико навчання персоналу від очних лекцій та сесій у віртуальну площину. Головним завданням у цьому процесі постає необхідність надання персоналу, що навчається, доступу до теоретичних основ навчання, а також, можливості без проблем знаходити необхідні інструменти - будь це відео, інструкції або тести для оцінки навичок.

УДК 330.13

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ПРИБУТКОВОСТІ ЯК ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ

Коваленко А. Ю.,

Студентка

Криворізький національний університет

JEL classification: D61

В сучасних умовах господарювання питанню управління прибутковістю приділяється першочергова увага. Прибутковість є основою забезпечення стабільної діяльності підприємства.

Прибутковість підприємства є найважливішим критерієм діяльності будь-якого підприємства, адже без відповідного рівня прибутковості підприємства можуть як втрачати ліквідність, так і банкрутувати. Потрібно забезпечувати прибутковості підприємства, так як це є показником стабілізаційного ефекту його розвитку.

Прибутковість часто ототожнюють з показником рентабельність. З економічної точки зору вони ідентичні, так як при їх обчисленні завжди в чисельнику буде прибуток, а в знаменнику витрати, які були здійснені для отримання даного прибутку. Але з математичної точки зору ці показники є зовсім різними, так як рентабельність вимірюється у відсотках.

На сьогодні не має єдиного визначення категорії «прибутковість». Далі ми розглянемо трактування цього поняття різними авторами.

Так Бланк І.О. вважає, що «в основі прибутковості лежить прибуток та рентабельність. Прибуток може бути як кількісним, так і якісним показником, а прибутковість характеризує ефективність діяльності підприємства». [1, с.768]